



B.I.A.S : Le Bulletin d'Information d'Adéquation Santé

Sommaire :

- Tabac et entreprise
- Grippe aviaire
- Prévention du VIH et des IST
- Contrat Nouvelles Embauches
- Stress au travail

La lutte contre le tabagisme en entreprise

Chaque année, 280 000 nouveaux cas de cancer sont diagnostiqués en France ; cette maladie tue 150 000 personnes par an (dont 25 000 d'un cancer du poumon).

Le plan national contre le cancer a été lancé par le gouvernement en 2003 avec pour objectif de diminuer la mortalité par cancer de 20% d'ici 2007.

L'INRS a mis en ligne un dossier consacré à la lutte contre le tabagisme en entreprise en rappelant la législation en vigueur et les obligations des employeurs.

Selon « la loi n° 91-32 du 10 janvier 1991, dite loi "Evin" et les dispositions codifiées aux articles R. 3511-1 à R.3511-13 du Code de la santé publique, c'est une interdiction de portée générale qui a été édictée, interdiction dont l'objet dépasse les strictes préoccupations d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail et répond à des considérations de santé publique. Le principe est l'interdic-

tion de fumer ; y déroger est l'exception ».

Aussi, l'employeur se doit de « prendre les mesures nécessaires pour que ces textes soient respectés » conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 122-34).

Les préconisations de l'INRS sont les suivantes :

- ⇒ Evaluation des risques
- ⇒ Mobilisation du service de santé au travail et de l'ensemble du personnel
- ⇒ Aménagement des locaux et signalisation
- ⇒ Information et sensibilisation du personnel

A noter :

Le plan cancer invite les entreprises à mettre en place une démarche "entreprise sans tabac".



Affiche d'une campagne de prévention du tabagisme en entreprise, réalisée par l'INPES



Affiche INRS A 546



Grippe aviaire : Le premier ministre français décide le confinement des volailles

Selon l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (Afssa), la France présente "un risque aggravé" d'arrivée de la grippe aviaire ; le confinement des volailles est recommandé.

Aussi, au terme de la réunion interministérielle du mercredi 15 février 2006, le premier ministre, Dominique de Villepin a décidé d'aller au-delà des recommandations de l'Afssa en déclarant que "tous les oiseaux détenus par des éleveurs ou par des particuliers présents sur le territoire métropolitain, qu'il s'agisse de volailles d'élevage ou de

basses-cours, de gibier d'élevage ou d'oiseaux d'agrément, devront être confinés".

Aussi, M. de Villepin préconise la vaccination préventive contre l'infection par le virus de la grippe aviaire, notamment en ce qui concerne les élevages de canards et d'oies situés dans les zones humides à risque des départements des Landes, de Loire-Atlantique et de Vendée.

De même, la surveillance épidémiologique des oiseaux sauvages sera renforcée ;

les basses-cours et les animaux qui vivent dans des parcs devront être recensés et si besoin vaccinés.

A noter :

Un canard sauvage dont le cadavre a été retrouvé dans l'Ain, était porteur du virus H5N1. Près de 5 millions d'euros seront débloqués à l'intention des éleveurs et 900 000 oiseaux vaccinés.



Appel à projets nationaux dans le cadre du programme de l'INPES : Prévention du VIH et des IST 2006



◇ Le programme de prévention 2005-2007 de l'INPES est articulé autour de quatre orientations stratégiques qui sont les suivantes :

- ◆ 1- Maintenir un haut niveau d'information et de prévention du VIH et des IST en population générale
- ◆ 2- Promouvoir les comportements préventifs dans les populations et zones prioritaires
- ◆ 3- Promouvoir la démarche de dépistage du VIH et des IST
- ◆ 4- Soutenir les personnes atteintes dans le maintien de leur vie sociale, affective et sexuelle

◇ Il s'articule autour de cinq volets complémentaires :

⇒ L'élaboration de campagnes de communication destinées à rappeler la permanence du risque, faciliter la démarche de prévention et construire un consensus social en s'adressant à la fois au grand public et aux groupes les plus exposés ;

⇒ La réalisation de brochures, outils et référentiels destinés à soutenir les actions d'éducation pour la santé ;

⇒ La mise à disposition des moyens préventifs : préservatifs masculins et féminins, gels, corollaires indispensables des actions de prévention ;

⇒ La réalisation d'études et d'enquêtes permettant à la fois d'évaluer les actions de communication et d'orienter les stratégies d'intervention ;

⇒ Un appel à projets nationaux destiné à soutenir les associations dans leurs actions en matière de prévention du VIH et des IST.

L'appel à projets s'intéresse à toute action nationale (qui couvre l'ensemble du territoire) de lutte contre le VIH et les IST à caractère préventif, d'éducation pour la santé, d'éducation du patient, de promotion de la santé.

Pour plus d'information, le site internet de l'INPES :

<http://www.inpes.sante.fr/>

Bibliographie INRS

L'évaluation du risque incendie dans l'entreprise

Ce fascicule est un petit guide à destination des entreprises et des professionnels de la santé au travail, quant aux informations de base en ce qui concerne le risque d'incendie.

L'objectif est d'aider à répondre aux exigences de sécurité, mais surtout de prévenir ce risque à travers des mesures techniques et organisationnelles.



Référence : ED 970
Année de publication : 2005
Pagination : 28 pages

Le Contrat Nouvelles Embauches (CNE)

L'ordonnance no 2005-893 du 2 août 2005 traite des conditions d'application du contrat de travail « nouvelles embauches ».

Les entreprises de 20 salariés au plus, peuvent désormais proposer un nouveau type de contrat à durée indéterminée (CDI) qui offre plus de « souplesse » d'embauche.



Conditions

Les entreprises concernées sont celles du secteur marchand qui comptent au maximum 20 salariés.

Statut de la personne embauchée

- La personne est salariée.
- Elle bénéficie des congés de formation.

Présentation du CNE

C'est un CDI qui propose des modalités de rupture de contrat « assouplies » pendant les deux premières années : c'est la « période de consolidation dans l'emploi ».

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu à la demande du salarié ou de l'employeur. Le salarié doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au-delà de cette période, les règles communes aux contrats à durée indéterminée s'appliquent.

En cas de rupture du contrat pendant la période de consolidation dans l'emploi, appelée également "période d'embauche", un préavis doit être respecté, d'une durée de :

- ⇒ 15 jours pour une ancienneté dans le contrat comprise entre 1 mois et moins de 6 mois,
- ⇒ 30 jours pour une ancienneté dans le contrat à partir de 6 mois. Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de force majeure ou de faute grave.

Les droits sont renforcés en cas de rupture du contrat avant le terme des deux ans à l'initiative de l'employeur :

- ⇒ Le salarié bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à 8% des salaires bruts perçus.
- ⇒ Le salarié peut bénéficier de l'assurance chômage selon les règles en vigueur.
- ⇒ L'Etat lui versera une indemnité égale à 16,40€ par jour pendant 30 jours :

* Si le salarié ne bénéficie pas de l'assurance chômage et, si la rupture du contrat intervient après le 4ème mois et avant la fin du 6ème mois du contrat.

Le salarié a droit à un accompagnement renforcé par le service public de l'emploi,

Dans le cas où le contrat a été rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, le salarié peut bénéficier du droit individuel à la formation (DIF).

A noter : En cas de rupture du CNE, le même salarié et le même employeur ne peuvent pas signer de nouveau CNE pendant 3 mois.



BIBLIOGRAPHIE :

◇ Sites Internet :

◆ <http://www.inrs.fr/>
Lutter contre le tabagisme en entreprise , Dossier INRS
Mise à jour : 10/02/2006

◆ <http://www.lemonde.fr/>
Grippe aviaire : l'Europe commence à cloîtrer ses volailles, Jean-Yves Nau
LE MONDE | 16.02.06

◆ <http://www.inpes.sante.fr/>

◆ <http://www.anpe.fr/>

◆ <http://www.premier-ministre.gouv.fr/>

◆ <http://www.psychologies.com/>
Comment gérer son stress au travail ?

Réalisé par Linda GHOUALI,
Documentaliste et Chargée de
Communication Adéquation Santé

Téléphone : 06 30 87 39 75
Messagerie : lindaghouali@yahoo.fr

Si vous souhaitez
participer à l'élaboration
de ce bulletin, vous
pouvez m'envoyer vos
suggestions par mail, ou
encore me soumettre vos
articles.

Comment gérer son stress au travail ? : le point de vue de deux psychiatres



Eric Albert est Psychiatre, spécialiste du stress, coach en entreprise au sein de l'Institut français de l'anxiété et du stress.

Selon lui, il faut trouver un équilibre entre « vie personnelle, vie professionnelle et vie amicale et sociale ».

Lorsque l'on arrive dans une équipe, rien ne sert de se stresser, il vaut mieux rester soi-même et ne pas essayer d'être irréprochable à tous prix : même si nous ne sommes pas parfaits, il faut prendre conscience que nous apportons une « valeur ajoutée » à l'entreprise.

Aussi, rien ne sert de se surmener à cause du travail, il est préférable de se fixer des limites dès le départ et de le faire savoir à ses collaborateurs.

Patrick Légeron est Psychiatre. Le travail est selon lui la première cause de stress.

Il existe « quatre grands stressseurs : la charge de travail et la pression , les changements qui engendrent l'incertitude, l'investissement exigé et les frustrations qu'il génère et les relations interpersonnelles ».

Patrick Légeron préconise la relaxation ou encore la méditation ainsi qu'une bonne hygiène physique.

