

Le travailleur isolé

De nombreuses collectivités territoriales sont confrontées à l'isolement d'un ou plusieurs agents dans le cadre de leur activité de travail. Ce travail isolé n'est pas un risque en soi mais peut être un facteur aggravant en cas d'accident.

De nombreuses activités peuvent être réalisées de façon isolée et engendrer des conséquences graves en cas d'accident, il est donc primordial de les identifier et d'y apporter une réponse préventive.

Cadre réglementaire



D'un point de vue réglementaire le travail isolé ne fait pas l'objet d'une définition précise.

En revanche, malgré l'absence de texte spécifique, les articles L 4121-1 à 3 du code du travail obligent l'employeur à mettre en place des mesures de prévention.

L'autorité territoriale se doit :

- D'assurer la sécurité des agents ;
- De protéger la santé des agents ;
- De respecter les 9 principes généraux de prévention.

Un agent est considéré comme travailleur isolé lorsqu'il réunit les conditions suivantes :

- Il est seul ;
- Il ne peut pas être vu facilement ;
- Il ne peut pas être entendu directement par d'autres ;
- Il ne peut être secouru dans des délais courts en cas d'accident ;
- Il effectue un travail présentant un caractère dangereux.

De plus le code du travail précise des dispositions spécifiques à certaines situations de travail.

Travaux nécessitant la présence d'un surveillant (obligation réglementaire)

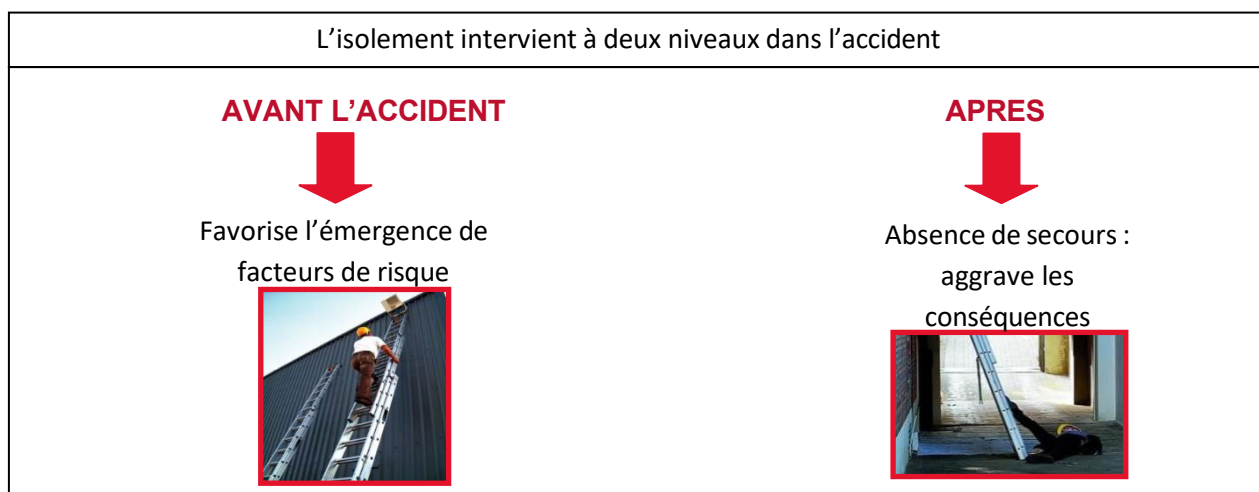
- Utilisation d'un équipement de travail pour le levage de charges (*Article R4323-41 du code du travail*) ;
- Travaux temporaires en hauteur (*Article R4323-6 1 du code du travail*) ;
- Travaux de bâtiment et de génie civil : déchargement camion (véhicules, appareils et engins de chantier) / recul camion (véhicules, appareils et engins de chantier) (*Article R4534-11 du code du travail*) ;
- Travaux de bâtiment et de génie civil : Circulation travaux souterrains (*Article R4534-51 du code du travail*) ;
- Travaux sur ascenseurs et monte-charges (*Article R4543-20 du code du travail*) ;

- Travaux électriques – ouvrages de distribution d'énergies électriques (*Décret n°82-167 du 16 février 1982*) ;
- Travaux électriques (*Décret n°88-1056 du 14 novembre 1988*) ;
- Les interventions et travaux en milieu hyperbare (*Article R4461-37 du code du travail*).

Travaux nécessitant la présence d'un surveillant (recommandations CNAMT)

- R206 : Traitement des ordures ménagères (voir brochure INRS ED 6288) ;
- R242 : Installations frigorifiques fonctionnant à l'ammoniac ou avec des composés chlorofluorés ;
- R449 : Chargement et déchargement des véhicules citernes routiers ;
- R265 : L'utilisation des voies ferrées dans les entreprises ;
- R283 : Utilisation des voies ferrées dans les entreprises ;
- R386 : Utilisation des plateformes élévatrices de personnes ;
- R486A : CACES® Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité des plates-formes élévatrices mobiles de personnel ;
- R447 : Prévention des accidents lors des travaux en espaces confinés ;
- R252 : Postes de travail isolés et dangereux ou essentiels pour la sécurité ;
- R416 : Travail isolé et dangereux.

Risques liés au travail isolé



L'isolement dans le travail n'est pas uniquement physique. Il peut également être d'ordre psychologique. De ce fait, le travail isolé peut entraîner des conséquences :

- **Psycho-affectives** : l'isolement peut entraîner une baisse de vigilance et un sentiment d'ennui, d'inutilité ou encore une baisse de l'estime de soi ;
- **Cognitives** : l'agent peut se retrouver face à une situation difficile à gérer et prendre des risques pour la résoudre. Il ne peut en effet se faire aider ou conseiller par une tierce personne. Dans tous les cas, il représente un facteur d'aggravation des dommages.

Principales mesures de prévention

Les mesures de prévention doivent s'appuyer sur l'évaluation des situations de travail et doivent porter en priorité sur l'organisation du travail.

Télétravail

- Identifier les activités et postes de travail présentant des situations de travailleur isolé ;
 - Est-ce qu'il est possible de supprimer le risque ?
- Evaluer les risques du poste de travail du fait de la situation de travailleur isolé ;
- Identifier les moyens de prévention existants ;
 - Est-ce que les moyens de prévention (organisationnels, techniques et humains) sont suffisants ?
- Donner les consignes concernant les tâches à effectuer et à ne pas effectuer ;
- S'assurer des moyens matériels pour réaliser les tâches confiées ;
- S'assurer de la formation de l'agent à l'exécution de ces tâches ;
- Sensibiliser aux risques psychologiques liés au travail isolé notamment aux conséquences psycho-affectives, par exemple une baisse de vigilance due à l'isolement, ou aux conséquences cognitives, par exemple lorsque l'agent peut se retrouver face à une situation difficile à gérer et prendre des risques pour la résoudre ;
- Pour limiter ces conséquences psychologiques, informer les agents :
 - De la nécessité de se limiter aux tâches qui leur sont confiées ;
 - De ne pas s'engager dans une tâche qui ne leur a pas été explicitement assignée ;
- Mettre en place des moyens pour que l'agent puisse demander de l'assistance.
 - Est-ce qu'il est possible de contacter un référent ou un supérieur ?

Obligation d'organiser les secours

- Mettre en place un protocole de surveillance du travailleur isolé afin de pouvoir déclencher les secours lorsque celui-ci est dans l'incapacité de le faire.
- Contacter ou se faire contacter régulièrement (à la prise de poste, périodiquement, à la fin de la journée ou de la séquence).
- Déterminer un plan d'actions en cas de non-réponse ou non contact du travailleur isolé : à partir de quel moment appeler les secours, qui contacter, quels éléments fournir pour localiser le travailleur isolé, etc.

Exemple de mesures de prévention

Organiser le travail

- Agir sur l'isolement : reconsidérer l'obligation de l'isolement et trouver des solutions pour limiter l'exposition de l'agent (alterner les tâches, revoir l'organisation du travail) ;
- Organiser un système de retour d'expérience sur les problèmes rencontrés par chaque agent ;
- Aménager les postes, les lieux de travail et leur environnement ;
- Former et informer les agents (moyens de prévention, bonne hygiène de vie...) ;
- Définir les tâches à accomplir et les tâches interdites.

Mettre en œuvre des moyens d'alerte

- Equiper les agents isolés d'un moyen d'alerte (téléphone portable, Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé...). *



* **DATI** *Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé*

Un **DATI** est un dispositif utilisé par un (ou plusieurs) travailleurs "hors de vue et hors d'ouïe" d'autres travailleurs (exemples : dans un environnement dangereux, des veilleurs de nuit...). Il s'agit d'un appareil permettant d'alerter les secours en cas de problème. L'appel peut être déclenché de façon volontaire et/ou automatiquement, en cas de la perte de verticalité du travailleur par exemple.

- Assurer une surveillance à distance ou le passage périodique d'une autre personne.
 - L'agent doit pouvoir être localisé en cas d'incident ou d'accident afin d'être secouru rapidement ;
 - Pour cela, il faut établir un protocole de pointage** / surveillance du (ou des) travailleurs isolés.



** Protocole à suivre :

1. Est-il nécessaire d'avoir un contact visuel, verbal ?
2. Désigner une personne contact et son remplaçant ;
3. Une personne de la collectivité doit toujours être au courant des déplacements du travailleur isolé : destination, heure d'arrivée prévue, heure et date du retour, durée et nature des tâches, moyen de transport ;
4. Etablir un plan de tournée quotidien pour connaître les allées et venues de l'agent isolé ;
5. Etablir un registre de pointage de la surveillance ;
6. Déterminer la fréquence des contacts et qui doit être à l'origine de la prise de contact (travailleur isolé ou personne contact) ;
7. Déterminer le mode de contact : téléphonique, physique par le biais d'une visite sur site ;
8. Déterminer un plan d'action en cas de non-réponse ou non contact du travailleur isolé : à partir de quel moment appeler les secours, qui contacter, quels éléments fournir pour localiser le travailleur isolé, etc.

Exemple de modèle de protocole de travailleur isolé :

Agent en travail isolé	Nom :	Poste :	Téléphone :	Horaires et lieux d'intervention :
Personnes chargées de le contacter	Nom :	Poste :	Téléphone :	Horaires et jours :
	Nom :	Poste :	Téléphone :	Horaires et jours :
Pointage des appels, Fréquence des appels :	Date :	Horaire :	Réponse :	
	Date :	Horaire :	Réponse :	
En cas de non-réponse dans les 10 min, rappeler puis en l'absence de réponse : se déplacer ou contacter <i>Nom Prénom / Fonction : / Téléphone :</i>				
Numéro d'urgence :	Samu : 15	Police : 17	Pompier : 18	112

Prévoir des dispositions de secours

- Former les agents SST (Sauveteur Secouriste du Travail) ;
- Etablir un plan d'intervention ;
- Mettre à disposition les matériels nécessaires ;
- Vérifier auprès du médecin de prévention si la pathologie permet de travailler de façon isolée ;
 - Pour les agents porteurs d'une pathologie, disposer en permanence avec soi :
 - ✓ de la carte d'identification de la pathologie avec la conduite à tenir en cas d'urgence ;
 - ✓ des numéros d'appel d'urgence ;
 - ✓ du traitement d'urgence.

L'agent en situation de travail isolé peut être tenté d'intervenir en dehors de son domaine de compétence pour récupérer une situation dégradée, intervention rendue d'autant plus dangereuse du fait de sa situation d'isolement et génératrice d'accident. Pour enlever toute ambiguïté sur les tâches à réaliser, il est impératif que les situations où l'agent ne doit pas agir seul soient aussi claires que celles où il le peut. Si l'agent fait face à un aléa ou s'il a un doute, il doit pouvoir contacter un responsable pour valider la tâche à effectuer. En règle générale, face à un aléa ou une modification de l'environnement de travail, il est important que l'agent isolé informe sa collectivité de toutes nouvelles situations.



Pour plus d'informations, consulter la brochure de l'INRS ED 6288
« Travail isolé : Pour une démarche globale de prévention ».