

Dispositif de gestion du risque de travail isolé

Champ et durée* d'application

Dispositions applicables aux agents du Siège et des services

**Excepté en cas d'évolutions réglementaires.*

Vu la Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, transposant les Directives CE.

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale ;

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu les livres I à V de la partie 4 du Code du Travail ; notamment les articles L.4121-1 ; L. 4121-2 ; R.4224-16 ; R.4323-41 ; R4323-61 et R4323-8 ; R.4412-11 ; R.4534-11 ; R.4534-51 ; R.4544-6 ; R.4543-19 et 4543-20 ;

Vu le Décret n°88-1056 du 14/11/1988 relatifs aux travaux électriques effectués hors tension et sous tension

Vu les articles 13 et 14 de l'Arrêté du 28 septembre 1971, relatif aux travaux exposant à un risque de chute dans l'eau

Vu les différentes recommandations de la CNAMTS ; notamment R252 ; R416 ; R447 ; R479 ; R486 et R513.

Vu le dispositif d'organisation des secours HAUTS-DE-FRANCE

Vu l'avis favorable à l'unanimité de la Formation Spécialisée du Comité (FSC) du
/ / 2024.

Objet de ce dispositif

Le présent dispositif définit les mesures applicables au sein de la Collectivité en matière de gestion des situations de travail isolé pour les agents du Siège et des services (*Articles L.4121-1 et 4121-2*).

Les obligations de l'employeur :

« L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité. »

Article 1er - Définition

Travailler de façon isolée, c'est réaliser seul une tâche dans un environnement de travail où l'on ne peut être vu ou entendu directement par d'autres personnes (*Hors de portée de vue et de voix*), et où la probabilité de visite est faible.

L'isolement en tant que tel ne constitue pas un risque. C'est la conjonction des risques présents au poste de travail (Chute, intoxication, noyade, électrocution, agression, état de santé, stress...) avec l'isolement qui va générer des risques nouveaux et/ou aggraver les lésions.

Qu'il soit physique et/ou psychique ; en cas d'accident, l'absence d'assistance fait qu'il est dans tous les cas un facteur d'aggravation des dommages pour la victime.

- Par ailleurs, cette situation peut aussi concerner un :
 - Agent momentanément seul pendant l'absence d'un collègue.
 - Agent atteint d'un handicap visuel ou auditif, ou portant une protection auditive.
 - Groupe de travailleurs isolés de leur structure d'appartenance pour des raisons géographiques ; organisationnelles ou en raison de leurs horaires décalés.
 - Un agent contractuel ou un salarié d'une entreprise extérieure.

Précisions

- La conduite d'un véhicule seul au milieu de la circulation, n'est pas une situation de travail isolé.
- Le travail seul en présence d'usagers ; de salariés d'entreprises extérieures, n'est pas une situation de travail isolé.

Le travail isolé au Siège et Services

- Certains agents sont susceptibles de réaliser de façon isolée, des travaux dangereux faisant l'objet de dispositions particulières.
- D'autres, tels les personnels administratifs, réalisent des activités isolées non dangereuses.

Article 2 – Evaluation des Risques et principes généraux de prévention

La démarche itérative d'évaluation (*R.4121-1 et R.4121-2*) et de prévention des risques professionnels (*L4121-3-1*) impose avant tout, à l'employeur de chercher à éviter les risques ; à défaut, limiter ceux qui ne peuvent l'être.

Les mesures mises en place alors, respectent le fondement des principes généraux de prévention afin de maîtriser les risques qui n'auront pu être évités.

Principes généraux de prévention, article L4121-2 :

- 1) Éviter les risques ;
- 2) Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- 3) Combattre les risques à la source ;
- 4) Adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception du poste de travail ainsi que dans le choix des équipements de travail et de production notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins ;
- 7) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 ;
- 8) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9) Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Article 3 – Rôle de la ligne hiérarchique

Lors de l'évaluation des risques (**Cf grille de repérage**) ; il revient aux encadrants d'appliquer, selon les principes supra ; les mesures appropriées à la prévention du risque de travail isolé.

1. **Prévention primaire**

- Supprimer le risque.
- Mettre en œuvre des moyens organisationnels, techniques et humains pour supprimer le travail isolé.

Exemple : systématiser le travail en binôme ; différer une intervention.

2. **Prévention secondaire**

- Réduire le risque s'il ne peut être supprimé.
- Limiter et encadrer le recours au travail isolé ;
- Diminuer le nombre et la durée des interventions ;
- Aménager les postes, lieux de travail et leur environnement ;
- Mettre en œuvre prioritairement des moyens assurant la protection collective ;
- Fournir des protections individuelles ;
- Mettre en place des procédures de surveillance (Appels ; visites ; dispositifs « Homme mort » ...)
- Etablir un plan d'intervention : Exemple : traitement des alertes DATI ; procédures d'acquittement ; modalités d'accès aux sites.
- Mettre à disposition des moyens d'alerte : Exemple : DATI avec détection de la perte de verticalité ; du rythme cardiaque ; géolocalisation et bouton d'alerte silencieuse ; bouton d'alerte silencieux.

3. **Prévention tertiaire**

- Organiser la prise en charge des aléas
- Former et informer le personnel : procédures ; secours.
- Renforcer l'information et la formation pour les personnes sous contrats à durée déterminée ou intérimaires.

4. **Amélioration continue**

- Renouveler l'évaluation des risques ainsi que la pertinence des mesures de prévention:
- Annuellement ;
- En cas d'accident.
- Lors de changement dans l'organisation du travail.

Article 4 - Rôles des agents

- « Il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions. » (L.4122-1)
- « L'agent doit se conformer aux prescriptions de son supérieur hiérarchique. » (Loi du 13 juillet 1983)

A ce titre chaque agent :

1. Prend connaissance du présent règlement.
2. Applique et respecte les consignes.
3. Assiste obligatoirement aux actions de formation / sensibilisation organisées par la Collectivité.

4. Signale immédiatement tout dysfonctionnement ; situation de travail isolé non recensée ou prise en compte selon les principes définis dans ce dispositif :
 - A sa hiérarchie.
 - Sur le registre santé sécurité au travail :

https://leo.hautsdefrance.fr/cms/p_152728/registre-de-sante-et-securite-au-travail

Article 5 – Cas particuliers

- Troubles de santé

Dans le strict respect du secret médical, le médecin du travail informe l'autorité territoriale de toute situation pouvant aggraver la situation d'un agent à son poste ou visant à éviter son isolement.

- Handicap

Chaque agent souffrant d'un handicap fera l'objet d'une attention particulière visant à supprimer toute forme d'isolement.