



Talence, le 9 janvier 2006

N/réf.: NOT06-0005/DR15/PL/GSM

*Affaire suivie par Gabriel de SAINT-MARTIN
Ingénieur régional de prévention et de sécurité
Tél. : 05.57.35.58.34 / Fax. : 05.57.35.58.01
E-mail : gabriel.de-saint-martin@dr15.cnrs.fr*

Note à l'attention de Mesdames et Messieurs les Directeurs d'unité

Objet : *Travail isolé*

L'activité d'un personnel travaillant au sein d'une unité de recherche doit s'inscrire dans la plage horaire d'ouverture du laboratoire précisée dans le règlement intérieur. Cette disposition s'applique alors à l'ensemble du personnel quel que soit son statut.

Cependant, travailler en horaire décalé, les jours fériés ou dans des locaux isolés du reste de l'unité peut être imposé par l'exécution de certaines activités liées par exemple à des expérimentations de longue durée. Ce temps de présence ne doit pas être motivé en tout état de cause par des raisons de convenance personnelle.

Dans ces cas exceptionnels, le directeur d'unité doit autoriser par écrit le personnel à travailler en situation d'isolement. L'autorisation ne peut être accordée qu'après analyse des conditions d'isolement, des risques encourus et des conditions de sécurité retenues.

La notion de travail isolé est fréquemment abordée lors des réunions des comités spéciaux d'hygiène et de sécurité des unités. Aussi, j'ai souhaité qu'une réflexion soit menée au sein de la délégation sur cette problématique, en concertation avec des Agents Chargés de Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Des éléments de réflexion simples et concrets sont proposés aux directeurs d'unité. En effet, quelles que soient les situations de travail, il est important qu'une réflexion sur l'organisation du travail isolé, sur l'alerte et l'organisation des secours soit menée au sein des unités. Cette concertation doit s'organiser avec les personnes concernées et l'établissement d'hébergement pour définir des mesures qui permettront de prévenir les risques et d'assurer les secours en cas d'accident.

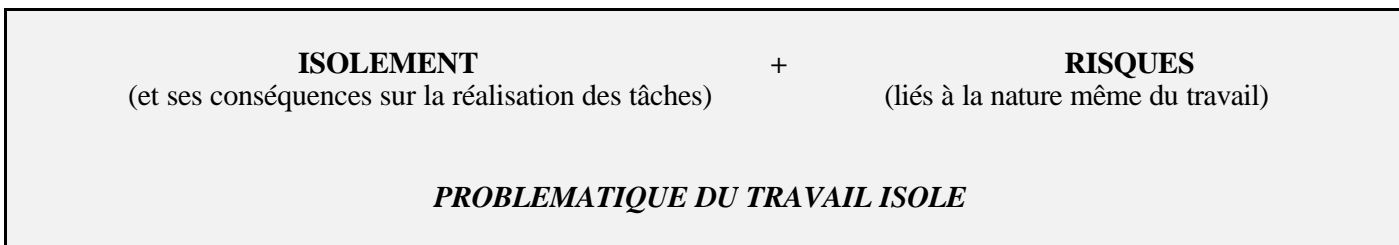
Philippe LÉCONTE
Délégué Régional

NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU TRAVAIL ISOLE ET A LA SECURITE

INTRODUCTION

S'il n'est pas nouveau dans nos laboratoires qu'un personnel travaille en situation d'isolement, il est néanmoins nécessaire de s'interroger sur les problèmes de sécurité que cette situation peut présenter pour l'individu. En effet, si la personne est victime d'une défaillance ou d'un accident, sa vie peut être mise en danger si aucun secours n'est assuré rapidement.

Pour autant, faut-il considérer l'isolement en lui même comme un risque ? Il n'est pas dangereux en soi de surveiller seul un processus, mais se retrouver seul peut accentuer le stress de la personne en cas de décision à prendre. La personne peut manquer d'information, sinon de formation ou de moyens d'actions pour intervenir. Elle est obligée d'élaborer elle-même des solutions qui malheureusement ne sont pas toujours adaptées aux situations. Aussi, l'isolement devient un facteur de risque en association avec d'autres contraintes (maîtrise de l'activité, conditions d'isolement, ...) et/ou les risques inhérents à l'activité.



Un groupe de travail ⁽¹⁾ s'est réuni pour réfléchir sur cette problématique et proposer aux directeurs d'unité des éléments de réflexion simples et concrets sur les mesures à mettre en œuvre, à savoir :

- analyser à partir d'une grille d'analyse les conditions d'isolement du travailleur, la nature des risques encourus et les conditions de sécurité ; cette analyse doit «guider» le directeur à autoriser ou non l'activité ;
- proposer des recommandations qui participent à une bonne organisation du travail isolé ;
- analyser les conditions qui participent de manière fiable à la réussite du déclenchement des secours (alerte et organisation des secours). Cette approche s'intéresse aux exigences techniques mais aussi procédurales qu'il convient de mettre en place au sein de chaque structure (unité et établissement).

En effet, les mesures mises en place au sein des unités seront de nature à organiser les secours mais aussi à prévenir les risques rencontrés.

¹ Composition du groupe :

Maryelle BESSOU (ACMO UMR 5199), Marie Laure BERNARD (assistante IRPS CNRS), Sandra DOVERO (ACMO UMR 5543), Catherine LE MOINE (ACMO UMR 5541), Christine MANCHON (IHS Université Victor SEGALEN), Edith PARLANTI (ACMO UMR 5472), Elisabeth SELLIER (ACMO CREMEM), Frédéric ANDRE (IHS Université Bordeaux 1), François GUILLEN (ACMO UPR 9048), Gabriel de SAINT-MARTIN (IRPS CNRS)

I - ETUDE EXPLORATOIRE DE LA PROBLEMATIQUE "TRAVAIL ISOLE ET SECURITE"

Les expériences des membres du groupe de travail sur le domaine ont permis de mettre en évidence que :

- les conditions d'isolement des agents relèvent de facteurs temporels (travail en dehors des plages horaires d'ouverture -soir, week-end, jours fériés-) et de facteurs géographiques (locaux isolés au sein de la structure, activités hors périmètre géographique du service ce qui inclut les travaux menés à l'occasion des missions – ex : chantiers de fouilles).
- les personnels concernés sont :
 1. les permanents : ITA, chercheurs,
 2. les non permanents: thésards, étudiants,
 3. les personnes extérieures à l'unité (agents de service, personnels de services extérieurs utilisant des équipements et/ou locaux mis à disposition).

Les personnels des 2 premières catégories relèvent de l'autorité directe des directeurs d'unité qui ont donc à définir des mesures propres à assurer la sécurité et la protection de la santé de ces personnels. Néanmoins, le groupe de travail rappelle la nécessité pour un directeur de s'assurer que les obligations qui incombent à "l'employeur" des personnes de la 3^{ème} catégorie sont respectées et en adéquation avec les mesures fixées par l'unité, notamment le règlement intérieur.

- les activités exercées doivent faire l'objet d'une évaluation a priori des risques qui précisera les points suivants :
 1. identification du personnel: statut, niveau de connaissance et de « maîtrise » de l'activité.
 2. description de l'activité et notamment des conditions de surveillance des manipulations en cours.
 3. conditions d'isolement du poste de travail et organisation du travail.
 4. conditions de sécurité : risques identifiés, moyens de prévention et organisation des secours.

II - TRAVAIL ISOLE ET ASPECTS REGLEMENTAIRES

Il faut noter que les textes réglementaires concernant le travail isolé sont peu nombreux. Il n'existe aucun texte de portée générale sur ce sujet, hormis un vœu du Comité central de coordination (4 juillet 1966) qui demande "aux directions des entreprises de ne pas faire travailler un salarié seul à un poste de travail dangereux ou essentiel à la sécurité des autres travailleurs." D'autre part, "tout salarié ou toute équipe de salariés, dont le poste de travail est isolé du reste de l'entreprise, doit faire l'objet d'une surveillance directe ou indirecte de jour comme de nuit".

Le groupe de travail rappelle aussi que pour certains travaux (ex : manipulation de radionucléides, travaux électriques...), le directeur d'unité doit organiser une surveillance directe ou indirecte de l'activité par une personne compétente et qualifiée (**voir annexe 1**). Ces travaux ne doivent alors en aucune manière être exécutés au sein du laboratoire en l'absence de cette personne compétente et qualifiée et donc plus encore dans des conditions d'isolement.

Il est par ailleurs étonnant de constater qu'il n'existe nulle part de définition officielle et univoque du travailleur isolé. Aussi, le groupe de travail a retenu la définition suivante pour permettre une analyse sans ambiguïté de la problématique :

"Toute personne qui travaille en dehors des heures ouvrables est considérée comme travailleur isolé et ce, quelque soit la nature et la durée de l'activité.

De même, toute personne est considérée comme travailleur isolé lorsqu'elle est hors de vue ou hors de portée de voix des autres pour une période de plus d'une heure quelque soit le lieu de travail. Cependant, pour des travaux dangereux, la notion de travailleur seul doit s'entendre pour des périodes de quelques minutes".

Malgré une absence de texte de portée générale interdisant le travail isolé, il appartient au directeur de mettre en œuvre les principes généraux de prévention (art. L. 230-2 du Code du travail), à savoir :

1. « assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs après évaluation des risques du poste de travail et de son environnement » ce qui appelle la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,
2. « prendre en considération les capacités de l'intéressé, lorsqu'il lui confie des tâches, à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ».

Le directeur doit donc organiser au mieux le temps de travail des personnels en veillant à ce que les activités s'inscrivent dans la plage horaire d'ouverture du laboratoire. Travailler en dehors de cette plage horaire ne peut être en aucune façon motivé par des raisons de convenance personnelle.

Cependant, en raison de spécificités et contraintes liées à l'exercice de certaines fonctions (animalier ...) ou à la nécessité de suivre des expérimentations de longue durée, un personnel peut être amené à travailler en horaires décalés ou le week-end. Il appartient alors au directeur de donner une autorisation à ce personnel pour venir travailler, selon une procédure établie, et après s'être assuré du respect des obligations réglementaires.

III – TRAVAILLER EN SITUATION D'ISOLEMENT – ANALYSE DES CONDITIONS D'ISOLEMENT

III.1 – DETERMINATION DES CARACTERISTIQUES DU POSTE DU TRAVAIL ISOLE

Le groupe de travail a souhaité proposer une fiche « **Demande d'autorisation pour travailler en situation d'isolement – Analyse des conditions de travail** » (voir annexe 2). Cette fiche est à renseigner au préalable par la personne qui aura à travailler dans des conditions d'isolement. Le directeur d'unité pourra alors, au regard des éléments portés à sa connaissance et en concertation avec le responsable d'équipe ou pédagogique de l'intéressé, autoriser ou non la personne à travailler.

Cette grille d'analyse a fait l'objet de tests au préalable dans les laboratoires et a permis de s'assurer de la bonne compréhension du modèle par les utilisateurs. Elle a par ailleurs été élaborée selon une méthodologie préconisée par l'I.N.R.S. et adaptée aux particularités des activités de recherche de nos structures ainsi qu'à la grande variété des situations rencontrées.

Cette grille d'analyse permet de prendre en compte :

- les caractéristiques du personnel concerné (formation, expérience ...)
- les conditions déterminantes de l'isolement (moyens de communication, d'information ...)
- les formes d'isolement (isolement permanent, temporaire, lieu, quand ...) au cours du travail ;
- les contraintes particulières du travail pour aider au besoin au choix du système d'alerte ;
- la nature des risques encourus et les conditions de sécurité.

Cette analyse permet de s'interroger sur des points essentiels qui concourent à la maîtrise de l'activité, à savoir :

- la prévention directe orientée vers l'aménagement du poste et de l'environnement de travail ;
- la prévention indirecte privilégiant l'information, la communication, la formation, l'expérience et éventuellement l'organisation du travail ;
- le déclenchement des secours pour assurer la protection et assistance à une victime.

Cette dernière étape comprend l'alerte (déclenchement, transmission et réception de l'alarme) pour permettre la détection (localisation) de la personne isolée et l'organisation même des secours qui exige un plan d'intervention précis mis en place par la structure (laboratoire, établissement) et les services de secours d'urgence extérieurs.

III.2 – RECOMMANDATIONS / ACTIONS QUI PARTICIPENT A LA BONNE ORGANISATION DU TRAVAIL ISOLE

Il convient de rappeler encore que le travail isolé en horaires décalés doit rester exceptionnel et dans la mesure du possible consacré à des tâches ne présentant pas de risques (recherches bibliographiques, rédaction de rapports ...). Le directeur d'unité s'assurera donc en tout premier lieu qu'aucune autre planification du travail n'est possible.

D'une manière générale, les manipulations dangereuses ne doivent être ni entreprises ni poursuivies en dehors des heures ouvrables. Dans le cas où ces dernières doivent impérativement avoir lieu, et selon les risques encourus, la personne autorisée à travailler devra respecter les consignes de sécurité en vigueur.

Le directeur d'unité sera particulièrement attentif à ce que :

- la personne ait bien la formation et l'aptitude pour effectuer le travail ;
- la personne dispose de toutes les informations utiles au bon déroulement du travail ;
- la personne présente dans les locaux puisse joindre et être jointe de l'extérieur (surveillance et appel en cas de nécessité) ;
- la personne pourra être secourue rapidement (voir point n° III.3).

De même, le directeur veillera, en relation avec les responsables scientifiques et pédagogiques des projets initiés au sein de sa structure, à ce que :

- des consignes de sécurité et modes opératoires mis à jour soient affichés ou disponibles ;
- l'agent puisse au besoin obtenir directement (de sa hiérarchie ou de ses collègues) des renseignements utiles à son travail.

Par ailleurs, l'organisation mise en place au sein de la structure doit prévoir, lorsque le bâtiment est surveillé par un agent logé, un gardien de nuit ou lorsqu'il est sous contrôle d'un système de télésurveillance, que ces personnes sont informées de la venue de l'agent et de la période de présence. Des consignes doivent permettre aux personnels de surveillance de s'assurer périodiquement de la présence effective du travailleur isolé et de la non survenue d'un éventuel accident ou incident. Les personnes amenées à effectuer cette surveillance doivent pouvoir être jointes directement à tout instant.

Les installations et/ou manipulations dangereuses doivent obligatoirement comporter un ensemble de sécurités qui sont de nature à suppléer aux incidents et défaillances (humaines et/ou de l'installation) prévisibles ; ces sécurités déclencheront lorsque cela est nécessaire des alarmes pour permettre une intervention rapide d'un personnel compétent ou de surveillance. Les personnels chargés de la surveillance des locaux seront informés des manipulations dangereuses mises en œuvre ainsi que des consignes d'urgence.

Il appartient donc au directeur de s'assurer que l'ensemble de ces dispositions soient appliquées pour autoriser un personnel à travailler en situation d'isolement.

Dès lors que le dispositif mis en place au sein de la structure montre qu'il n'est pas possible d'assurer la surveillance du travailleur isolé, ou d'alerter ou d'organiser les secours à la personne, il appartient au directeur d'interdire le travail ou, d'exiger sur les lieux, la présence d'un autre membre du laboratoire pour l'ensemble des travaux exécutés hors horaires normaux et/ou sur des lieux isolés. Il s'agit alors d'un personnel placé sous son autorité directe et qui connaît les consignes et le règlement intérieur de l'unité.

Par ailleurs, dans le cas où, de façon habituelle, une personne effectue un travail comportant des risques, il faudra utiliser un dispositif d'alarme pour travailleur isolé (DATI) qui déclenche automatiquement une alarme en cas d'accident. Deux types de capteurs sont couramment utilisés pour la détection des situations anormales (perte de verticalité ou de mouvement). L'utilisateur peut aussi au besoin déclencher une alarme volontaire.

Le service régional de prévention et de sécurité dispose d'informations techniques à ce sujet qu'il peut mettre à la disposition des unités intéressées par ce type de dispositif.

III.3 – ANALYSE DES CONDITIONS QUI PARTICIPENT DE MANIERE FIABLE A LA REUSSITE DU DECLENCHEMENT DES SECOURS

Pour que les secours soient efficaces, il importe que ces derniers puissent intervenir dans un délai raisonnable. Pour ce faire, le déclenchement des secours, c'est-à-dire l'action relative à la sauvegarde d'une victime potentielle ou d'un agent en difficulté, doit respecter deux principes fondamentaux :

- d'abord **alerter** : ce principe comprend le déclenchement, la transmission et la réception d'une alarme. Cette chaîne doit être fiable et permettre la localisation de la personne qui a déclenché l'alarme par un personnel de surveillance (service d'astreinte d'un campus, société de surveillance ...). Ce dernier joue alors un rôle essentiel car il est en charge de lancer la procédure de secours (appel des secours, identification de l'appel, lieu, personne accidentée, transmission de renseignements utiles aux secours ...). Une procédure particulière doit être mise en œuvre si cette surveillance ne peut être assurée de manière continue, notamment en dehors du bureau par exemple. L'alarme peut par exemple être transmise techniquement vers plusieurs postes téléphoniques où des personnels sont présents.
- ensuite il faut **secourir** : c'est-à-dire organiser les secours, ce qui exige qu'un plan d'intervention précis ait été mis en place au sein de l'unité mais aussi au niveau de l'établissement en relation avec les services de secours d'urgence extérieurs.

LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Travail isolé et travaux dangereux nécessitant la présence d'un surveillant
- Annexe 2 : Demande d'autorisation pour travailler en situation d'isolement – Analyse des conditions de travail

BIBLIOGRAPHIE

- CNRS / Note NOT01/0137/IGHS / Travail isolé
- INRS / ND 2052-167-97 / Travail isolé et travaux dangereux nécessitant la présence d'une surveillance
- INRS / ND 1645-129-87 / Travail isolé et sécurité : dispositifs d'alarme pour travailleurs isolés. Bilan des analyses.
- Exemples de fiches d'analyse pour le travail isolé :
 - INRS – Cahiers de notes documentaires – Hygiène et Sécurité du travail – N° 175, 2^{ième} trimestre 1999, p.27
 - Centre de Recherche sur les Ecosystèmes Marins et Aquacoles (CREMA) / UMR 010 CNRS / IFREMER