

## Incendies en Gironde : fiche réflexe RH pour les employeurs territoriaux

La Gironde connaît actuellement une situation de crise liée aux incendies en cours. Les collectivités territoriales et leurs agents sont pleinement mobilisés pour assurer les missions essentielles de service public, tout en étant eux-mêmes directement exposés ou affectés par la catastrophe.

Dans ce contexte exceptionnel, les employeurs territoriaux doivent concilier deux exigences fondamentales : protéger la santé et la sécurité des agents publics et garantir la continuité du service public.



### Comment mettre en place une organisation de crise simple et réactive ?

- 1** ■ **Évaluer les risques service par service**, en tenant compte des consignes préfectorales, des recommandations de l'ARS, des données ATMO sur la qualité de l'air et de la FAQ DGAFP relative aux incendies exceptionnels.
- 2** ■ **Identifier les agents impactés**, notamment les agents sinistrés, évacués, vulnérables aux fumées, bloqués dans leurs déplacements, aidants ou sapeurs-pompiers volontaires.
- 3** ■ **Adapter immédiatement l'organisation du travail** : télétravail dérogatoire pour les missions télétravaillables (possibilité de le porter à 5 jours hebdomadaires), limitation des déplacements, aménagement des horaires, report ou adaptation des activités extérieures, en particulier physiques, affectation sur d'autres sites ou sur des missions de gestion de crise.
- 4** ■ **Protéger les agents exposés aux fumées**, notamment par la réduction des activités extérieures, le recours au télétravail, l'orientation médicale en cas de symptômes (médecin traitant), l'adaptation de la ventilation des locaux, et, en cas d'exposition prolongée, le port d'un masque FFP2.
- 5** ■ **Mobiliser les outils RH adaptés à chaque situation** : ASA exceptionnelle individualisée, action sociale, relogement, congé maladie, adaptation du poste, congé de proche aidant ou encore, autorisation d'absence spécifique pour les sapeurs-pompiers volontaires.

Le tableau ci-dessous permet d'identifier, pour chaque situation individuelle, les principaux outils juridiques et RH mobilisables :

Ces mesures doivent faire l'objet d'un dialogue avec l'agent concerné (adaptation à sa situation personnelle).

| Situation de l'agent                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Solutions prioritaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Solutions complémentaires/secondaires                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Logement brûlé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASA exceptionnelle</li> <li>• Télétravail dérogatoire selon la capacité réelle de travail</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé maladie si arrêt</li> <li>• Congés ou RTT non programmés initialement (à la demande de l'agent)</li> <li>• Action sociale</li> <li>• Relogement</li> </ul>                                                                                          |
| Commune évacuée                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• ASA exceptionnelle si télétravail impossible</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Site de repli</li> <li>• Adaptation des missions (ex: affectation à d'autres missions si le cadre d'emplois le permet)</li> </ul>                                                                                                                         |
| Vulnérabilité aux fumées et à la concentration de particules dans l'air                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retrait des missions exposant fortement au risque d'inhalation</li> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• Avis médical (incitation à consulter son médecin traitant)</li> </ul>                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FFP2 si activité extérieure</li> <li>• Horaires et conditions de travail adaptés</li> <li>• Congé maladie si symptômes</li> <li>• Recueil des conseils du service de médecine préventive</li> <li>• Limitation des déplacements professionnels</li> </ul> |
| Routes / trains bloqués (agent ne pouvant pas revenir dans son département ou sur son lieu de travail)                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• ASA exceptionnelle si télétravail impossible et empêchement objectif</li> </ul>                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congés ou RTT non programmés initialement (à la demande de l'agent)</li> </ul>                                                                                                                                                                            |
| Activité annulée par instruction préfectorale (annulation de manifestations sportives, culturelles, fermeture / évacuation de crèches ou de centres aérés...)                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redéploiement sur d'autres missions (si le cadre d'emplois le permet), en lien ou pas avec la gestion de crise</li> </ul>                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASA exceptionnelle dans l'attente de réaffectation</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |
| Solution de garde d'enfant annulée (crèche ou centre aéré fermé ou évacué)                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• ASA pour garde d'enfants</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congés ou RTT non programmés initialement (à la demande de l'agent)</li> <li>• Adaptation des horaires</li> </ul>                                                                                                                                         |
| Proche aidant en lien avec l'évènement (évacuation d'un EHPAD ou d'un établissement de santé par exemple)                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• Congé proche aidant si conditions d'octroi remplies</li> </ul>                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASA d'urgence</li> <li>• Don de jours de repos</li> <li>• Congé de solidarité familiale</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| Sapeur-pompier volontaire                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorisation d'absence légale pour les sapeurs-pompiers volontaires (sauf nécessités du service)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convention employeur-SDIS</li> <li>• Don de jours de repos</li> </ul>                                                                                                                                                                                     |
| Membre d'une association agréée en matière de protection civile (plan ORSEC, accident, sinistre, catastrophe)                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Télétravail dérogatoire</li> <li>• ASA pour garde d'enfants</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Congés ou RTT non programmés initialement (à la demande de l'agent)</li> <li>• Adaptation des horaires</li> </ul>                                                                                                                                         |
| Bénévole auprès d'autres structures (accueil des personnes évacuées, collecte des dons, assistance aux sapeurs-pompiers, secours aux animaux...)                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Redéploiement sur d'autres missions (si le cadre d'emplois le permet), en lien ou pas avec la gestion de crise</li> </ul>                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASA exceptionnelle dans l'attente de réaffectation</li> </ul>                                                                                                                                                                                             |
| Mobilisation dans le cadre d'un mandat local pour assister à la gestion de crise (participation à une cellule de crise communale, mise en œuvre d'une évacuation, accueil de sinistrés, relais des consignes de sécurité, organisation de l'assistance immédiate à la population, suivi des personnes vulnérables, logistique de centre d'hébergement...) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Octroi obligatoire de temps pour la mise en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire dans le cadre de catastrophes naturelles (articles L. 2212-4 et L. 2123-1 II du CGCT)</li> <li>• Réquisition administrative seulement si une autorité compétente prend un acte formel de réquisition</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASA au titre du mandat local</li> <li>• ASA exceptionnelle</li> <li>• Crédit d'heures</li> <li>• Congés ou RTT non initialement programmés (à la demande de l'agent)</li> </ul>                                                                           |