

Situations administratives pouvant intervenir dans le contexte actuel des incendies en Gironde

1. Cadre juridique

1.1. Principes applicables

Principe de continuité du service public

Le principe de continuité du service public constitue un principe à valeur constitutionnelle, consacré par la décision du Conseil constitutionnel du 25 juillet 1979. Il s'inscrit également dans le cadre des lois de Rolland.

Obligation de protection de la santé et de la sécurité des agents publics

L'employeur public est tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires afin d'assurer la protection de la santé physique et mentale ainsi que de la sécurité des agents.

Cette obligation repose notamment sur :

- L'article L. 811-1 du Code général de la fonction publique ;
- Les dispositions du Livre IV du Code du travail applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

1.2. Solutions envisageables

1.2.1. Augmentation du nombre de jours de télétravail

Le recours au télétravail constitue la première mesure à privilégier.

Il est possible de dépasser les limites prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. En effet, l'article 4 de ce décret autorise une dérogation à la limite de trois jours de télétravail hebdomadaires prévue à l'article 3 lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail est accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès aux services ou le travail sur site.

Cette possibilité est confortée par :

- Les préconisations de la DGAFP relatives à l'aménagement des conditions de travail en période de canicule ;
- Les recommandations de la DGAFP diffusées le 28 juillet 2026 dans le contexte exceptionnel des incendies.

1.2.2. Adaptation de l'organisation du travail

L'autorité territoriale peut mettre en œuvre toute mesure d'organisation permettant de préserver la santé et la sécurité des agents.

Ces mesures peuvent notamment consister à :

- Affecter des agents sur un autre site de la collectivité ;
- Reporter les activités physiques extérieures non indispensables ;
- Réorganiser les services ;
- Limiter les déplacements professionnels ;
- Mettre en œuvre toute autre mesure de prévention adaptée aux circonstances ;
- Adapter les horaires de travail.

1.2.3. Recours aux autorisations spéciales d'absence (ASA)

Cadre juridique

Les articles L. 622-1 et suivants du Code général de la fonction publique ne prévoient pas spécifiquement l'hypothèse des incendies.

Toutefois, des ASA sont possibles dans les cas suivants :

- **ASA pour garde d'enfant**

[Circulaire n° 1475 du 20 juillet 1982](#) (qui reste applicable jusqu'au 1er janvier 2027)

- **ASA exceptionnelles liées au contexte des incendies**

Position de la DGAFP

Lorsque le télétravail ou les autres modalités d'organisation du travail ne peuvent être mobilisés en raison des décisions prises par les autorités locales (évacuation de zones, fermeture d'axes routiers, etc.), le chef de service peut accorder une autorisation spéciale d'absence afin de placer l'agent dans une situation administrative régulière.

Cette possibilité concerne notamment :

- Les agents dont le domicile est situé dans une zone touchée par les incendies ;
- Les agents dont le lieu de travail est situé dans une de ces zones, lorsque leurs activités ne sont pas télétravaillables ;
- Les agents dont le trajet domicile-travail est rendu impossible par les conditions de circulation, lorsque leurs missions ne sont pas télétravaillables.

[Note DGAFP « Incendies exceptionnels : les mesures pour accompagner les services et les agents publics ».](#)

- **ASA sapeurs-pompiers volontaires**

[\(Article L. 723-12 du code de sécurité intérieure\).](#)

- **ASA Personnels membres d'une association agréée en matière de sécurité civile, sollicité pour la mise en œuvre du Plan Organisation de la Réponse de Sécurité Civile (ORSEC) ou accident, sinistre, catastrophe naturelle**

[\(Article L622-3 du Code général de la fonction publique\).](#)

Pour rappel, une ASA est une dispense, de droit ou discrétionnaire, accordée aux agents publics en position d'activité ou de détachement permettant de s'absenter de leur poste tout en étant considéré en position d'activité (Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 6 juillet 1979, 07754). Cette dispense est accordée sans perte de salaire ni amputation sur les congés annuels.

Procédure

Information par tout moyen et par l'exécutif (rédigée par le service RH) à l'attention des agents.

Pas de délibération nécessaire mais une information peut être donnée au Comité Social Territorial (CST), et dans un second temps à l'assemblée délibérante.

1.2.4. Autorisation de prise de congés annuels / RTT / Repos compensateurs

→ Pour les agents ne pouvant pas bénéficier d'ASA

Les agents peuvent être autorisés à poser des congés annuels, y compris lorsque ceux-ci n'avaient pas été programmés initialement, sous réserve des nécessités de service et de l'accord du supérieur hiérarchique.

1.2.5. Don de jours de repos

→ Pour les agents ne pouvant pas bénéficier d'ASA

Le dispositif est prévu par les articles L. 621-6 et L. 621-7 du Code général de la fonction publique ainsi que par les dispositions correspondantes du Code du travail.

Il permet à un agent de renoncer à des jours de repos au bénéfice d'un collègue, dépendant du même employeur, dans des situations limitativement énumérées par les textes.

Dans le contexte des incendies, les motifs suivants pourraient notamment être mobilisés :

- Agent qui participe, en qualité de sapeur-pompier volontaire, aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours ;
- Agent qui assume la charge d'un enfant gravement malade (enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants) ;
- Agent proche aidant (qui vient en aide à une personne mentionnée à l'article L. 3142-16 du code du travail et atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap).

1.2.6. Utilisation du droit de retrait

→ Ce droit intervient à défaut d'avoir pu mettre en œuvre les mesures de prévention adéquates et pour les agents ne pouvant pas bénéficier d'ASA.

L'exercice du droit de retrait constitue une garantie fondamentale pour les agents publics civils mais doit rester une mesure exceptionnelle, appréciée avec discernement, au regard du principe de continuité du service public.

L'agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection en alerte immédiatement son administration employeur et peut se retirer d'une telle situation.

Dans ce cas de figure, l'employeur ne peut pas demander à l'agent qui a utilisé son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où un danger grave et imminent persiste.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, la formation spécialisée du comité social est réunie d'urgence, dans un délai maximum de 24 heures. Au vu de l'avis émis par la FS compétente, l'administration employeur détermine les mesures à prendre. À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la FS sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Pour rappel, le droit de retrait ne concerne pas certains agents chargés des missions de sécurité des biens et des personnes ou d'activités de défense et de sécurité nationale, de sécurité intérieure ou de sécurité civile.

Un doute ? Une question ? Un besoin d'appui RH ?

N'hésitez pas à nous contacter : service expertise statutaire

✉ doc@cdg33.fr

☎ 05 56 11 94 35

