

**COMMUNIQUE**

Paris, le 23 septembre 2026

Télétravail au MAASA : un droit encore trop souvent à géométrie variable

Le **comité de suivi (COSUI) de l'accord télétravail** du 16 septembre au MAASA a dressé le bilan 2025 de ce dispositif

Une pratique installée, mais une fracture territoriale béante

Le télétravail concerne aujourd'hui 72 % des agents couverts par l'accord. Mais derrière cette moyenne se cache un grand écart : quand **91 % des agents du Secrétariat général** y ont recours, ce taux tombe à seulement **34 % dans les établissements d'enseignement agricole technique** — soit un écart de 57 points que rien, à ce stade, ne vient pleinement expliquer ni justifier.

Des refus arbitraires, des agents qui n'osent pas se défendre

FO a porté devant l'administration de nombreuses remontées de refus de télétravail injustifiés et de pratiques locales illégales imposant de fait un plafond de jours en deçà de celui prévu par l'accord. L'administration a dû réaffirmer un principe pourtant élémentaire : **un refus doit être individuel et motivé, jamais une doctrine générale.**

Handicap et préconisations médicales : des droits trop souvent bafoués

FO a dénoncé des situations où des **préconisations médicales de télétravail ne sont tout simplement pas respectées** — y compris lorsqu'un certificat médical existe. Le budget consacré à l'équipement des agents en situation de handicap a presque triplé en un an (de 7 570 € à 21 683 €) à nombre de bénéficiaires constant (8 agents).

Canicule 2025 et télétravail exceptionnel

Les témoignages recueillis sur les épisodes de canicule de juin et juillet 2025 sont préoccupants : des **agents contraints de rester sur site** sans aménagement d'horaires, avec des conséquences de santé rapportées. **FO** a demandé une **clarification et un élargissement du cadre du télétravail exceptionnel** à d'autres situations (incendies, inondations), tout en rappelant un principe essentiel : ce dispositif doit rester une possibilité offerte à l'agent, jamais une obligation.

Un accord à géométrie variable selon les directions

FO a pointé le paradoxe d'un **accord négocié et signé collectivement au MAASA, mais appliqué de façon très différenciée** selon les structures. Au-delà de l'illégalité de telles pratiques, ces écarts constituent un enjeu d'attractivité pour les postes et les services concernés.

FO a également porté au cours de cette instance :

- un suivi dans le temps de la répartition **jours fixes / jours flottants**, pour objectiver l'évolution des pratiques managériales ;
- la disponibilité de **données quantitatives sur la formation au télétravail**, aujourd'hui totalement absentes du bilan malgré une obligation prévue par l'accord ;
- une vigilance sur l'**usage parfois extensif de l'argument de la « présence nécessaire »**, notamment pour les personnels de vie scolaire pendant les périodes de vacances, qui doit reposer sur la nature réelle des missions et non sur une appréciation générale.

La position de FO Agriculture

Pour **FO**, l'existence d'un accord ministériel ne garantit pas, à elle seule, l'exercice effectif et homogène des droits qu'il ouvre. Le **télétravail ne doit pas être un droit à géométrie variable selon le service ou le lieu d'affectation** : il doit pouvoir s'exercer partout dans un cadre clair, équitable et respectueux des situations individuelles — en particulier pour les agents en situation de handicap ou de fragilité, et pour ceux qui n'osent aujourd'hui pas contester une décision qu'ils savent pourtant injustifiée.

FO Agriculture restera vigilante à ce que le prochain comité de suivi permette de mesurer concrètement les avancées obtenues sur l'ensemble de ces points.