FO Agriculture

Union des Syndicats Force Ouvrière du Ministère chargé de l'Agriculture et de ses Etablissements publics

Compte-rendu

A Paris, le 22 septembre 2026

Télétravail au MAASA : bilan 2025 et enjeux de mise en œuvre de l'accord

COSUI « Télétravail au MAASA » du 16 septembre 2026

Ce comité de suivi de l'accord télétravail était présidé par Virginie FARJOT, Sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS), accompagnée pour le présentation notamment de Jean-Baptiste COTTARD, chef du bureau des politiques statutaires et réglementaires (BPSR).

FO Agriculture était représentée par Isabelle GIOUANOLI, Jean-Christophe LEROY, Mathieu PINSON, Amélie SCHELL et Sylvain THIBAULT

Introduction....2

Une pratique qui progresse, mais des disparités et des angles morts qui persistent....2

Un taux de retour à l'enquête solide, mais un maillon faible du côté des services déconcentrés....2
Une pratique bien ancrée mais toujours marquée par une forte hétérogénéité....2
Un repli du taux, à nuancer au regard de l'évolution du périmètre couvert (répondants)....3
Les femmes, plus nombreuses à recourir au télétravail....3
Un accès qui se resserre à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des catégories....3
Un budget handicap presque triplé en un an, à volume de bénéficiaires inchangé....3
Un angle mort persistant : le suivi de la formation....4

Derrière l'accord, des pratiques encore trop différenciées....4

Débats sur la méthode et la fiabilité des données....4
Refus de télétravail et voies de recours....4
Agents en situation de handicap et préconisations médicales....5
Télétravail exceptionnel en période de canicule....6
Disparités entre directions et pilotage de l'accord....6
Modalités de télétravail : jours fixes et jours flottants....7
Formation au télétravail....7
Autres points évoqués....7

Conclusion....8

Secrétariat FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 01 49 55 52 84 / 40 04
Mél : foagriculture@agriculture.gouv.fr

Secrétaire général de FO Agriculture
78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP
Tel. : 06 08 75 86 68
Mél : stephane.touzet@cher.gouv.fr

https://fo-agriculture.fr/

Introduction

Ce comité de suivi de l'accord (COSUI) télétravail du 16 septembre 2026 a permis de dresser un nouvel état des lieux de la mise en œuvre de l'accord du télétravail du MAASA, à partir des données recueillies dans les services - AC et D(R)AAF - et les établissements publics d'enseignement agricole technique (EEAT).

Les résultats témoignent d'une pratique désormais largement installée, mais qui reste marquée par des **écarts importants selon les structures, les catégories d'agents et les situations individuelles**. Au-delà des indicateurs quantitatifs, les échanges ont surtout permis de mettre en évidence plusieurs difficultés dans l'application concrète de l'accord : refus de télétravail, disparités entre directions, prise en compte des préconisations médicales, télétravail exceptionnel en période de fortes chaleurs, accompagnement des agents et des encadrants ou encore suivi de la formation.

Pour **FO Agriculture**, ces échanges montrent que **l'existence d'un cadre ministériel commun ne suffit pas à garantir une application homogène des droits**. La qualité du suivi de l'accord suppose également de disposer de données suffisamment fiables et complètes, de mieux objectiver les écarts constatés et de s'assurer que les opportunités ouvertes par l'accord sont effectivement accessibles aux agents.

Ce compte-rendu revient ainsi, dans une première partie, sur les principaux résultats du bilan statistique, puis, dans une seconde partie, sur les débats et difficultés soulevés lors du COSUI. L'objectif est de rendre compte à la fois de la progression du télétravail au MAASA et des **points de vigilance qui doivent encore faire l'objet d'un suivi et d'actions concrètes**.

Une pratique qui progresse, mais des disparités et des angles morts qui persistent

Un taux de retour à l'enquête solide, mais un maillon faible du côté des services déconcentrés

Avec 80 % de participation globale, l'enquête 2025 enregistre son meilleur taux de retour depuis son lancement — porté par une réponse à 100 % de l'administration centrale et à 80 % des établissements d'enseignement. Les DRAAF/DAAF restent en retrait, avec seulement 70 % de retour : 1 service sur 3 n'a donc pas transmis de données, ce qui fragilise d'autant la lecture des chiffres à ce niveau de la pyramide — **et contribue vraisemblablement à sous-estimer le taux de couverture réel de l'accord dans ces structures**. DRAAF qui n'étaient pas représentées lors de l'instance par ailleurs.

Une pratique bien ancrée mais toujours marquée par une forte hétérogénéité

Le télétravail reste très inégalement réparti selon les structures. Alors que 91 % des agents couverts du Secrétariat général (SG) y ont recours (652 sur 717), ce taux chute à 34 % dans les établissements d'enseignement agricole technique (EEAT), où à peine 1 agent sur 3 en bénéficie (565 sur 1 669). Cet écart de 57 points entre le SG et les EEAT illustre une véritable fracture structurelle dans l'accès au dispositif. À l'échelle nationale, le taux moyen s'établit à 72 %, en repli par rapport à 2024 (76 %) — un niveau qui ramène le ministère exactement à son score de 2023.

Entre ces deux extrêmes, la DGAL affiche le taux le plus élevé de l'ensemble des périmètres (98 %, 184 agents sur 188), suivie de près par la DGER (93 %) et les D(R)AAF (90 %) — ces dernières pesant à elles seules plus du tiers des agents couverts par l'accord au niveau ministériel (1 988 sur 5 229).

Un repli du taux, à nuancer au regard de l'évolution du périmètre couvert (répondants)

Si le taux de télétravailleurs parmi les agents couverts **recule d'environ 4 points (76 % → 72 %)**, le volume d'agents couverts par l'accord, lui, **progresse de 2 % (5 110 → 5 229 agents)**, tandis que le nombre de télétravailleurs **diminue légèrement (-3 %, 3 862 → 3 760 agents)**. Autrement dit : davantage d'agents sont désormais éligibles, mais une part légèrement moindre d'entre eux active effectivement le dispositif. Rapporté à l'ensemble des effectifs (et non aux seuls agents couverts), le taux de télétravailleurs **progresse en revanche de 4 points, passant de 46 % à 50 %** — un contraste qui s'explique par des évolutions de périmètre différentes entre les deux indicateurs, et qui invite à la prudence sur les comparaisons d'une année sur l'autre, comme le document le souligne lui-même. Cette prudence vaut d'autant plus que **la notion même d'« agents couverts » reste à clarifier** : tous les agents du MAASA relèvent en principe de l'accord, et l'écart mesuré avec l'effectif total tient en bonne partie à des **taux de réponse à l'enquête incomplets (70 % en DRAAF/DAAF, 80 % en EPLEFPA)** — mais ne l'explique pas entièrement, puisque l'administration centrale, où le taux de retour atteint 100 %, affiche elle aussi des écarts significatifs entre directions (de 66 % au Cabinet à 100 % à la DGER — *taux calculés à partir des effectifs du tableau page 10, non affichés tels quels dans le document*), sans que le document n'en précise la cause.

Les femmes, plus nombreuses à recourir au télétravail

L'accès au dispositif reste globalement équilibré entre les sexes, avec un léger avantage féminin. Parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord, 73 % des femmes télétravaillent contre 70 % des hommes, soit un écart de 3 points. Une exception notable : au CGAAER, ce sont les hommes qui télétravaillent proportionnellement davantage (94 % contre 85 % pour les femmes) — configuration inversée par rapport à la tendance ministérielle.

Un accès qui se resserre à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des catégories

Le télétravail profite nettement moins aux agents de catégorie C. Alors que les catégories A+, A et B affichent des taux d'accès proches (respectivement 72 %, 74 % et 72 % parmi les agents couverts), ce chiffre tombe à 61 % pour la catégorie C — soit un écart de 11 à 13 points avec les autres catégories. Ce déficit se concentre en particulier dans les EEAT, où la nature des missions de terrain réduit fortement les marges de télétravaillabilité pour cette population.

Un budget handicap presque triplé en un an, à volume de bénéficiaires inchangé

C'est sans doute la variation la plus spectaculaire du bilan 2025 : le montant consacré à l'équipement des télétravailleurs en situation de handicap bondit de 186 % en un an, passant de 7 570,88 € en 2024 à 21 683,80 € en 2025 — pour un nombre de bénéficiaires strictement identique (8 agents les deux années). Le coût moyen par agent équipé passe ainsi d'environ 1 260 € à plus de 2 710 €, traduisant vraisemblablement

des aménagements individuels plus techniques et plus onéreux, sans qu'une analyse fine des causes soit encore disponible.

Un angle mort persistant : le suivi de la formation

Faute de remontée centralisée, le bilan 2025 ne dit toujours rien du volume d'agents formés au télétravail — que ce soit côté agents ou côté encadrants — alors même que l'accord prévoit explicitement ce suivi. Cette absence de donnée constitue, avec la fracture EEAT et le doublement inexpliqué du coût handicap, l'un des trois points aveugles à combler avant le prochain comité de suivi.

Derrière l'accord, des pratiques encore trop différenciées

Débats sur la méthode et la fiabilité des données

Périmètre contesté : plusieurs organisations syndicales auxquelles **FO Agriculture** s'associe déplorent que les agents contractuels sur budget des établissements (ACB) de l'enseignement agricole ne soient pas comptabilisés dans le bilan, alors qu'ils font l'objet de refus de télétravail.

Biais méthodologiques identifiés par les participants : un exemple concret a été donné : un chef de service demandant aux agents de formuler des demandes à 2 jours plutôt que 3 pour aligner l'offre et la demande, illustrant un phénomène d'auto-censure qui fausse les statistiques d' « autorisations accordées ». Un autre exemple : des demandes refusées avant même d'être formellement déposées. Ces situations sont donc invisibles dans les chiffres. L'administration a pris acte de ces limites et s'est engagée à **retravailler la méthodologie** en lien avec les représentants des structures.

Refus de télétravail et voies de recours

FO Agriculture ainsi que certaines autres OS ont fait état de **remontées répétées concernant des refus de télétravail jugés injustifiés**, notamment pour les secrétaires administratifs, ainsi que de l'existence de **pratiques locales plus restrictives que les dispositions de l'accord**. Certaines directions imposent ainsi, dans les faits, un plafond de deux jours de télétravail, alors que l'accord permet d'aller jusqu'à trois jours.

L'administration a réaffirmé sur ce point un principe clair : le cadre donné par l'accord ministériel et interministériel doit permettre à chaque service de s'approprier et de l'adapter à chaque situation ex les 3 jours possibles ne sont pas toujours possibles ni souhaitables.

Cependant **un refus de télétravail doit être individuel et motivé**. Il ne peut résulter de l'application d'une doctrine générale visant une catégorie de personnels ou limitant par principe le nombre de jours télétravaillables. Les dispositions de l'accord s'imposent aux pratiques locales dans le respect de la hiérarchie des normes.

Un autre point de préoccupation concerne toutefois le **très faible nombre de recours formels engagés**, qu'il s'agisse de recours gracieux, hiérarchiques ou de saisines de la CAP, malgré les situations de refus signalées. La **crainte de « représailles » ou de conséquences sur la situation professionnelle**, a été évoquée conduisant certains agents à renoncer à contester une décision. L'administration a rappelé les voies

et délais de recours, notamment le délai de deux mois, tout en reconnaissant la nécessité de mieux prendre en compte ce risque d'autocensure.

Dans ce contexte, **FO Agriculture** et certaines autres OS ont demandé qu'un **bilan quantitatif et qualitatif des recours** engagés en matière de télétravail — recours gracieux, hiérarchiques et saisines de la CAP — soit présenté lors du prochain COSUI. L'administration s'est engagée à examiner les moyens permettant de **mieux identifier et consolider ces données.**

Agents en situation de handicap et préconisations médicales

La question des agents en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé a fait l'objet de **plusieurs interventions convergentes**, notamment sur la prise en compte des préconisations médicales en matière de télétravail.

Certaines OS ont signalé plusieurs situations dans lesquelles des **préconisations médicales de télétravail ne seraient pas respectées**, y compris lorsque celles-ci prévoient un télétravail à temps partiel, par exemple à raison de deux jours par semaine.

La question des moyens matériels a également été soulevée. Dans certains établissements, notamment les EPL, le **manque de matériel** aurait été invoqué pour justifier l'impossibilité de mettre en œuvre un télétravail préconisé pour des raisons de santé. Cet argument a été contesté par les représentants des personnels, qui ont rappelé que **les équipements nécessaires aux aménagements liés au handicap peuvent être financés par le ministère**. Pour l'exemple, un cas individuel concernant une secrétaire administrative, ayant fait l'objet de refus malgré plusieurs certificats médicaux a notamment été évoqué.

Au-delà des situations individuelles, **FO Agriculture** a également interrogé l'administration sur les **moyens consacrés aux équipements et aménagements liés au handicap**. Le budget correspondant est passé de **7 570,88 € en 2024 à 21 683 € en 2025**, alors que le nombre de bénéficiaires est resté stable, avec huit agents concernés. Elle a évoqué l'hypothèse d'une **plus grande technicité des aménagements individuels**, susceptible d'expliquer cette progression des dépenses, tout en reconnaissant ne pas disposer à ce stade d'une analyse suffisamment fine pour en déterminer précisément les causes.

Concernant le **télétravail thérapeutique**, **FO Agriculture** a également attiré l'attention sur les conséquences de la carence en médecins du travail et de prévention. Les délais nécessaires pour obtenir un rendez-vous ou une préconisation médicale peuvent retarder la mise en place du télétravail ou d'un aménagement lié à l'état de santé ou au handicap.

L'administration a donc été interrogée sur les procédures permettant d'accélérer le traitement de ces situations, en particulier lorsque l'état de santé de l'agent nécessite une réponse rapide. L'absence ou l'indisponibilité d'un médecin de prévention ne doit pas conduire à laisser durablement un agent sans solution adaptée.

Enfin, il a été signalé une **méconnaissance, dans certains établissements, des procédures permettant la prise en charge financière par le ministère des équipements et aménagements liés au handicap**. Ce constat renvoie à un enjeu d'information/communication et d'accompagnement des établissements afin que les contraintes matérielles ou financières ne constituent pas, en pratique, un obstacle à la mise en œuvre des aménagements préconisés.

Télétravail exceptionnel en période de canicule

Les échanges ont été particulièrement nourris sur les **conditions de travail rencontrées dans certains établissements pendant les épisodes de canicule de juin et juillet 2025**. Plusieurs témoignages ont fait état d'agents contraints de rester sur site pour assurer les permanences ou l'accueil des familles, parfois sans adaptation des horaires de travail. Des conséquences sur la santé de certains agents fragiles ont également été rapportées, notamment des difficultés d'ordre cardiaque ou respiratoire.

Dans ce contexte, **FO Agriculture** a demandé une **clarification du cadre applicable au télétravail exceptionnel**. Le dispositif actuellement prévu dans le cadre des épisodes de canicule pourrait être mobilisé plus largement afin de prendre en compte d'autres situations exceptionnelles susceptibles de rendre les déplacements ou la présence sur site particulièrement difficiles, comme des incendies perturbant les transports ou des épisodes d'inondation. L'administration a précisé que, pour ces autres situations, les mesures relèvent actuellement de **décisions locales, notamment préfectorales**, et non d'un dispositif national prescriptif.

Un point de vigilance a été partagé par l'ensemble des représentants des personnels au cours des échanges : **le télétravail exceptionnel ne doit pas devenir une obligation**. Il doit rester une possibilité offerte aux agents lorsque leur situation le justifie. Selon les conditions de logement ou les équipements disponibles, certains agents peuvent en effet être mieux protégés sur leur lieu de travail, notamment lorsque celui-ci dispose de locaux climatisés ou de conditions matérielles plus adaptées.

Les modalités de mise en œuvre doivent également pouvoir être adaptées aux réalités territoriales et aux circonstances locales, tout en restant fondées sur un cadre national clair et équitable. Le recours au télétravail exceptionnel doit demeurer encore une fois une possibilité offerte à l'agent et ne peut lui être imposé.

Les représentants des personnels ont souligné que ces situations ne relèvent pas uniquement de la politique de télétravail. Elles constituent plus largement un **enjeu de conditions de travail et de prévention des risques**, qui doit pouvoir être traité dans le cadre de la formation spécialisée compétente, notamment en matière de prévention des effets des fortes chaleurs.

Disparités entre directions et pilotage de l'accord

FO Agriculture a également été soulevée la question des **différences d'application de l'accord selon les directions**. Elle a notamment pointé le paradoxe d'un accord négocié et signé collectivement au MAASA, mais dont la mise en œuvre peut apparaître **très différenciée selon les structures**. Par exemple, la DGPE ou le SG continuent d'appliquer des règles plus restrictives.

Pour **FO Agriculture**, au-delà de l'illégalité de ces situations et de la seule question du télétravail, ces écarts de pratiques soulèvent un **enjeu d'attractivité des postes et des structures**. Des conditions de travail différentes pour des agents relevant pourtant d'un même ministère peuvent être perçues comme un facteur de différenciation dans le choix d'une affectation ou dans le maintien sur un poste.

L'administration a rappelé l'importance du **dialogue managérial de proximité**, qui doit permettre de tenir compte des réalités propres à chaque service et à chaque organisation du travail. Elle s'est toutefois engagée à être attentive à **l'homogénéité de la compréhension et de l'application des grands principes de l'accord** entre les différentes structures.

L'enjeu du pilotage de l'accord apparaît ainsi double : **préserver la possibilité d'une adaptation aux réalités locales, sans que celle-ci ne conduise à des écarts injustifiés dans l'application des droits prévus par l'accord**.

Modalités de télétravail : jours fixes et jours flottants

FO Agriculture a porté la question de la répartition entre **jours fixes et jours flottants** de télétravail. Elle a demandé qu'un **suivi de cette évolution dans le temps** soit réalisé afin de disposer d'une vision plus précise des pratiques et d'objectiver une éventuelle progression du recours au jour flottant, qui offre davantage de souplesse dans l'organisation du travail.

Les échanges ont toutefois confirmé qu'il n'existe pas de préférence uniforme. **Le choix entre jour fixe et jour flottant répond à des besoins différents** : certains managers privilégient la stabilité d'un jour fixe, permettant de connaître à l'avance les jours de présence sur site de leurs agents. Pour **FO Agriculture**, **il reste du chemin à parcourir pour faire évoluer la culture managériale de certains encadrants et favoriser une pleine acculturation au télétravail**.

Enfin, il a été confirmé que les **jours dérogatoires au-delà des trois jours de télétravail prévus par l'accord** répondent à des situations particulières et sont notamment liés à des **motifs médicaux**. Cette possibilité dérogatoire doit donc être distinguée des modalités ordinaires d'organisation du télétravail entre jours fixes et jours flottants.

Formation au télétravail

FO Agriculture a demandé que soient disponibles des **données quantitatives sur le suivi des formations liées au télétravail**, aussi bien pour les agents que pour les encadrants. L'administration a indiqué ne pas disposer actuellement de ces données de manière centralisée et a proposé de les intégrer au **bilan de la formation professionnelle** afin de mieux objectiver le niveau de formation des agents et des managers aux modalités du télétravail.

Autres points évoqués

Plusieurs autres sujets ont été abordés en fin de séance.

La question du **forfait télétravail dans la fonction publique de l'État** a notamment été évoquée à partir d'un rapport de la Cour des comptes ou de l'IGF, dont les conclusions mériteraient d'être examinées plus précisément. Les échanges ont notamment porté sur le **montant du forfait, fixé à 2,88 € et demeuré inchangé**, alors que les coûts liés à l'énergie ont augmenté.

FO Agriculture a par ailleurs proposé d'exploiter les possibilités offertes par **l'intelligence artificielle et les outils d'analyse sémantique** pour analyser les commentaires qualitatifs recueillis dans les CREP sur le télétravail, afin de disposer de **données qualitatives sur la satisfaction des agents** vis-à-vis du télétravail. Cette piste est actuellement en cours de test par l'administration et pourrait permettre de mieux exploiter ces données, en complément des indicateurs quantitatifs.

Enfin, les échanges ont rappelé la distinction entre les **missions considérées comme non télétravaillables**, notamment lorsqu'elles nécessitent un contact direct avec les apprenants, et les règles générales fixées par l'accord sur le télétravail. Un débat a toutefois porté sur l'utilisation parfois extensive de l'argument de la «

présence nécessaire », notamment pour les personnels de vie scolaire pendant les périodes de vacances. Pour **FO Agriculture**, l'identification des activités non télétravaillables doit ainsi reposer sur la **nature effective des missions exercées**, et non sur une appréciation générale liée à l'appartenance à un service ou à une fonction.

Conclusion

Le bilan présenté lors de ce comité de suivi confirme que le télétravail est désormais une modalité de travail durablement installée au MAASA. Le nombre d'agents concernés continue de progresser et le dispositif bénéficie d'une appropriation réelle dans les services.

Pour autant, les échanges ont également montré que **la réalité du télétravail reste très différente selon les structures et les situations**. Les écarts de pratique, les refus parfois contestés, la prise en compte insuffisante de certaines préconisations médicales, les difficultés rencontrées en période de fortes chaleurs ou encore le manque de données sur la formation montrent que l'existence d'un accord ministériel ne garantit pas, à elle seule, l'exercice effectif et homogène des droits.

Pour **FO Agriculture**, l'enjeu de la prochaine étape est donc clair : **passer d'un accord qui existe à un accord pleinement effectif et effectivement partagé dans l'ensemble des structures du MAASA**. Cela suppose de mieux objectiver les pratiques, de renforcer le suivi des refus et des recours, de garantir la prise en compte des situations individuelles et de poursuivre l'accompagnement des agents comme des encadrants.

FO Agriculture sera particulièrement attentive à ce que le prochain suivi permette de mesurer concrètement les évolutions engagées et de vérifier que les principes de l'accord se traduisent partout par des pratiques respectueuses des droits des agents.

Le télétravail ne doit pas être un droit à géométrie variable selon le service ou le lieu d'affectation : il doit pouvoir s'exercer dans un cadre clair, équitable et compatible avec les réalités des métiers.

L'équipe FO Agriculture

Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr