

Télétravail bilan 2025

ADMINISTRATIF

SANTÉ

TECHNIQUE

ACTUS MILITANTES



Le bilan 2025 du télétravail au MAASA révèle de fortes disparités : alors que le taux global d'agents couverts atteint 72 %, l'enseignement agricole stagne à seulement 18 %.

Le 4^e Comité de Suivi de l'Accord sur le Télétravail (COSUI) du MAASA) se tient conformément aux dispositions de l'accord signé le 24 février 2022.

Ce comité a pour objectif d'évaluer la mise en œuvre de l'accord, d'analyser les pratiques en 2025, et d'envisager des perspectives d'évolution. Le bilan s'appuie sur une enquête quantitative et qualitative menée auprès des directions d'administration centrale, des DRAAF/DAAF et des EPLEFPA, avec un taux de retour moyen de 80 %, marquant une forte implication des structures. A noter que les agents des DDI ne sont pas compris dans ce périmètre car ils dépendent de l'accord télétravail DDI signé le 19 février 2024.

Bilan quantitatif

En 2025, le **taux global de télétravailleurs** parmi les agents couverts par l'accord s'élève à **72 %**, en légère baisse par rapport à 2024 (76 %), mais identique au niveau de 2023. La baisse s'explique par un plus grand nombre de structures répondant à l'enquête.

A noter qu'en 2025 le télétravail à 3 jours a été exceptionnellement autorisé pendant les épisodes de canicule.

- Cette stabilisation masque cependant des variations selon les périmètres :
 - L'administration centrale (SG, DGPE, DGAL, DGER) affiche des taux élevés et en progression, avec 91 % de télétravailleurs au SG et 100 % à la DGAL pour les catégories A et A+.
 - Les DRAAF/DAAF maintiennent un taux de 73 %, proche de la moyenne ministérielle.
 - Les **établissements d'enseignement agricole technique (EEAT)** restent en retrait, **avec seulement 18 % de télétravailleurs**. L'administration avance un contexte de missions moins favorables au télétravail.

L'UNSA dénonce des blocages persistants au télétravail dans l'enseignement technique agricole. Les fiches de postes publiées à la mobilité générale sont majoritairement non télétravaillables, alors qu'**aucun poste n'exclut totalement cette modalité**. Cette restriction relève d'un choix administratif. Nous réclamons des actions pour garantir l'égalité d'accès à cette modalité de travail.

Réponse de l'administration : les chiffres augmentent, la DGER continue l'information auprès des établissements sur les missions télétravaillables. Une campagne de formation des managers a été lancée, c'est un des leviers utiles pour engager une amélioration des taux.

L'UNSA rappelle que les missions considérées non télétravaillables aujourd'hui, l'étaient sans problème au moment de la crise sanitaire et du confinement pour assurer la continuité de service.

Recours CAP : le refus du télétravail relève des compétences des CAP, mais les agents n'osent pas en engager. Depuis la réforme des CAP, à notre connaissance, aucun dossier de refus de télétravail n'a été étudié. Nous demandons la présentation du bilan chiffré des recours en CAP. Par ailleurs, des structures prennent des dispositions moins-disantes que l'accord, en fixant par exemple 1 jour maximum autorisé. Or, les règlements locaux ne peuvent pas être moins-disants.

L'administration prend note et fera des alertes que les accords télétravail ne peuvent pas être moins disants que l'accord ministériel. Des alertes vers des formations seront renforcées pour lever les freins à accorder du télétravail.

Puisque la solution évoquée est la formation, l'UNSA demande dans le cadre du suivi de l'accord un bilan chiffré des formations à titre d'indicateur des actions menées.

Les **femmes télétravaillent proportionnellement plus que les hommes** (73 % contre 70 %). Cet écart peut s'expliquer en partie par un ministère féminin à 66 %.

Par catégorie hiérarchique, l'accès au télétravail est quasi systématique pour les cadres (A et A+) (99 % au SG, 100 % à la DGAL), et plus réduit pour les catégories B et C (respectivement 72 % et 61 % en moyenne).

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail ouverte à l'ensemble des agents. Les métiers et missions considérés comme non télétravaillables sont listés dans la [NS 2022-363](#), que nous vous invitons à consulter attentivement (pour l'EA, en particulier la fiche 4).

Toute demande de télétravail se formule par écrit et doit recevoir une réponse écrite. En cas de refus, un recours devant la CAP est possible.

N'hésitez pas à nous solliciter, nous vous accompagnerons dans cette démarche.

Nous resterons vigilants sur l'égal accès de toutes et tous à cette modalité, qui constitue, pour les personnels qui le souhaitent, un levier important d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Modalités d'organisation du télétravail :

La quotité majoritaire reste **1 à 2 jours** par semaine, (2 jours par semaine en moyenne pour les catégories A et 1 jour hebdomadaire pour les catégories B et C) avec une préférence pour les jours fixes (surtout au SG et en DRAAF) plutôt que flottants (privilégiés à la DGAL et au CGAAER).

Le **vendredi** est le jour le plus télétravaillé (32 % des cas), suivi du **lundi** (19 %), tandis que le mardi est le moins sollicité (10 %).

Une période de **télétravail exceptionnel** a été organisée en juin-juillet 2025 (3 jours lors de la **canicule**), avec **21 %** des agents y ayant eu recours.

L'UNSA a revendiqué l'accord d'un télétravail exceptionnel de façon plus souple par la hiérarchie, notamment actuellement par des prix du carburant qui deviennent difficilement soutenables pour les catégories B et C.

La circulaire interministérielle de mai 2026, rappelle que cette situation n'est pas une situation de télétravail exceptionnel mais précise qu'il est possible de trouver des solutions par des mesures temporaires (jours supplémentaires). Le sujet sera également porté lors du dialogue interministériel.

Bilan qualitatif : équipement, formation et inclusion

Équipement des télétravailleurs : les demandes d'outils numériques (ordinateurs portables, écrans, casques audio) sont satisfaites à 96 % en moyenne, avec des disparités mineures (ex. : 77 % pour les écrans au SG). Les EEAT affichent un taux plus faible (77 % pour les ordinateurs), reflétant des besoins spécifiques moins couverts.

L'UNSA a dénoncé l'argument d'un **matériel insuffisant** dans les Établissements d'Enseignement Technique Agricole (EEAT). Une flotte de matériels pour le télétravail avait été fournie aux EPLEFPA par le Ministre DE NORMANDIE et les demandes peuvent être remontées au ministère.

Allocation forfaitaire de télétravail (AFTT) : le versement de l'AFTT (2,88 € brut/jour, plafonnée à 88 jours/an) a concerné **1,1 million d'euros en 2025**, avec une légère baisse des jours déclarés au **3^e trimestre** et au **4^e trimestre** (86 00 jours en moyenne contre plus de 100 000 les autres trimestres), possiblement liée aux congés estivaux.

Télétravail et handicap : le **plan triennal "Handi-Cap et Inclusion"** (adopté en mars 2026) réaffirme la priorité donnée au télétravail pour les agents en situation de handicap. En 2025, **8 demandes d'aménagement** ont été financées (pour un montant de **21 683 €**), couvrant du matériel ergonomique (bureaux électriques, sièges adaptés) et numérique. Le **FIPHFP** joue un rôle clé dans le financement de ces surcoûts. **Depuis 2022**, 26 agents ont bénéficié

d'équipements.

Des personnes en situation de handicap, disposent de prescriptions médicales de jours de télétravail qui ne sont pas respectées, certains encadrants demandent des arrêts de travail, cette situation n'est pas entendable.

L'administration prend note de la situation où l'administration demande aux agents de prendre des arrêts maladie pour des agents en situation de handicap. Il est nécessaire de faire remonter les situations à la référente handicap du ministère (Catherine Genin).

Formation : l'offre de formation reste **transverse et interministérielle**, avec des modules disponibles sur la plateforme **Mentor** (ex. : "Organiser son télétravail", "Manager les télétravailleurs"). Cependant, **l'absence de données centralisées** limite l'évaluation de leur impact. Une session spécifique est prévue en **octobre 2026** pour les agents d'administration centrale.

Perspectives d'évolution

Simplification des procédures

Depuis janvier 2026, la gestion des temps en administration centrale est centralisée dans RenoiRH GTA, optimisant la **remontée des données** pour le versement de **l'Allocation Forfaitaire de Télétravail** (AFTT). Cette évolution limite les erreurs et accélère les processus. Une étude harmonise aussi les remontées des structures décentralisées (DRAAF, EPLEFPA) pour uniformiser les délais.

Télétravail et entretiens professionnels :

Un bilan du télétravail est désormais obligatoire lors des entretiens professionnels. Les managers l'évalue via une rubrique CREP, assurant un suivi personnalisé. Cette démarche renforce la transparence et permet des ajustements ciblés, dans le respect des objectifs administratifs.

Accords locaux et diversité des pratiques

Les structures hors accord MAASA (ANSES, ASP, VetAgro Sup) négocient des cadres locaux. En 2026, 12 entités ont formalisé des accords ou chartes, adaptés à leurs métiers. Cette diversité illustre une inclusion flexible, tout en respectant les directives nationales.

L'UNSA a porté une proposition d'échanges au sein d'un service ou sous-direction pour convenir collectivement d'un modèle de télétravail plus concerté et non pas une bilatérale avec son supérieur et un choix fait, impulsé par la direction. Une concertation intermédiaire apparaît souhaitable.

En cas de difficultés, refus ou demandes restrictives quant à votre demande télétravail, contactez-nous : [LIEN](#)



Syndicat de l'Enseignement agricole

**champs
d'avenir**



<https://unsa-sea.fr> - sea-unsa.syndicats@agriculture.gouv.fr - 78 rue de varenne 75007 PARIS SP