



# CGT CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES HAUTES-PYRÉNÉES (CD65)

## FICHE JURIDIQUE : Les agents Mis A Disposition (MAD) dans la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Mise à jour : Septembre 2026

La mise à disposition (MAD) est une position statutaire d'activité. Pour la CGT, si elle peut constituer une opportunité de mobilité ou répondre à des besoins de service, elle comporte de nombreux risques : isolement de l'agent, perte des repères collectifs et arbitrages managériaux opaques. Cette fiche récapitule vos droits fondamentaux dans la Fonction Publique Territoriale et démonte les pratiques illégales de notre collectivité.

### 1. Qu'est-ce que la Mise à Disposition (MAD) ?

La MAD est la situation du fonctionnaire territorial (ou de l'agent contractuel en CDI) qui demeure dans son cadre d'emplois d'origine, continue d'être rémunéré par sa collectivité de rattachement, mais qui **exerce ses fonctions en dehors de son service d'origine**, auprès d'un autre organisme (autre collectivité, État, hôpital, association d'intérêt général, établissement public local, etc.).

**Durée maximale** : 3 ans, renouvelable par périodes de 3 ans maximum.

### 2. Les Trois Garanties Incompressibles de l'Agent

Pour la CGT, aucune MAD ne peut être imposée de force. Elle exige obligatoirement :

1. **L'accord écrit et exprès de l'agent** : La collectivité ne peut pas vous y contraindre. Refuser une MAD est un droit strict qui ne peut faire l'objet d'aucune sanction ni d'aucune baisse de note/évaluation.
2. **Une convention de mise à disposition** : Signée entre la collectivité d'origine, l'organisme d'accueil et obligatoirement transmise à l'agent. Elle fixe la nature des tâches, le lieu de travail, les horaires et les modalités de contrôle de l'activité. **Exigez d'en avoir copie !**
3. **Un arrêté individuel de l'autorité territoriale** : Notifié à l'agent après la signature de la convention.

### 3. Droits, Rémunération et Carrière : Qui gère quoi ?

- **Rémunération** : C'est votre **collectivité territoriale d'origine** qui liquide et verse votre traitement de base. L'organisme d'accueil peut toutefois verser des indemnités ou compléments de rémunération, si la convention le prévoit expressément.
- **Carrière (Avancement, Promotion & Discipline)** : Votre collectivité d'origine reste la seule décisionnaire pour vos avancements de grade, vos promotions internes et le pouvoir disciplinaire. L'organisme d'accueil transmet uniquement un rapport d'évaluation annuel.
- **Temps de travail et congés** : Vous êtes soumis aux règles de l'**organisme d'accueil** (horaires, congés annuels, ARTT). *La CGT vous invite à vérifier que vous ne perdez pas d'acquis sociaux locaux (jours de fractionnement, RTT, ponts d'or) dans l'opération.*

## 4. Le Regard de la CGT & Notre Alerte sur les Pratiques Illégales

La CGT dénonce régulièrement l'usage détourné de la MAD comme outil de gestion à la carte ou de précarisation.

- **⚠ ALERTE CGT : Clause illégale dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG) !**  
Notre collectivité a osé inscrire dans ses LDG que les agents territoriaux mis à disposition « *ne seraient pas prioritaires pour les promotions internes et les avancements de grade* ». **C'est une rupture d'égalité flagrante et c'est strictement ILLÉGAL !**
  - **Le Droit :** Selon l'article L512-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), l'agent en MAD est réputé occuper son emploi dans sa collectivité d'origine. Il conserve l'intégralité de ses droits à l'avancement et à la promotion.
  - **La Jurisprudence :** Le Conseil d'État rappelle régulièrement que les LDG ne peuvent pas restreindre ou exclure illégalement des catégories d'agents des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement. Notre collectivité ne peut pas créer de sous-catégories d'agents pénalisés parce qu'ils exercent hors des murs.
  - **L'action CGT :** Le syndicat intervient immédiatement pour exiger le retrait de cette clause abusive. Si vous avez été écarté-e d'un avancement à cause de votre situation de MAD, contactez-nous pour engager un recours gracieux ou contentieux au Tribunal Administratif !
- **Le piège des missions hors statut :** Les missions confiées dans l'organisme d'accueil doivent correspondre scrupuleusement aux compétences de votre cadre d'emplois. La CGT refuse que des agents effectuent des tâches sous-qualifiées ou, au contraire, assument de lourdes responsabilités managériales sans l'indice et le régime indemnitaire (RIFSEEP) qui vont avec.
- **La perte du contrôle syndical :** La loi de transformation de la fonction publique a supprimé l'avis préalable obligatoire des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les décisions individuelles de MAD. Ce recul démocratique ouvre la voie au fait du prince. La CGT pallie ce manque par la vigilance collective du Comité Social Territorial (CST) et l'action de terrain.
- **Le retour et la réintégration :** À la fin de la MAD (ou en cas de fin anticipée demandée par vous-même avec préavis), vous devez obligatoirement être réaffecté-e sur votre ancien poste ou sur un emploi équivalent correspondant à votre grade. Ne vous laissez pas « placardiser » ou laisser sans affectation, la CGT fait respecter votre droit à réintégration.

## Un doute ? Une pression managériale ? Ne restez pas isolé-e !

Avant d'accepter une proposition de MAD ou si vous constatez un blocage suspect de votre carrière, **contactez d'urgence la CGT CD65**. Nous lisons les conventions, analysons les arrêtés et portons votre voix face à l'autorité territoriale.

Le document de la collectivité (les LDG) doit respecter le **Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019**

**L'argument CGT :** Ce décret précise à son article 14 que les LDG fixent les critères généraux *pour favoriser l'évolution professionnelle et valoriser les parcours*. Utiliser les LDG pour **exclure ou pénaliser** des agents en raison de leur position administrative (ici la MAD) est un détournement de l'esprit du décret et une rupture d'égalité de traitement.

### Le point juridique de la CGT :

La clause de notre collectivité excluant les agents en MAD des promotions est illégale. Elle viole l'article L512-6 du CGFP ainsi que le **Décret n° 2008-580**. Le Conseil d'État a déjà rappelé qu'une administration ne peut pas ajouter de critères restrictifs non prévus par les statuts pour bloquer la carrière d'un agent. **Les LDG ne donnent pas de passe-droit pour violer la loi !**

