

FICHE N°9

GESTION ET STATUT DES PERSONNELS SOUMIS A UN REGIME DE DROIT PUBLIC

En application des dispositions de l'article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, modifié par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie, aux obligations et aux droits des fonctionnaires, les personnels des GIP, ainsi que son directeur, sont soumis, par la convention constitutive, soit à un régime de droit public défini par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public, lorsqu'ils exercent à titre principal la gestion d'une activité de service public administratif, soit aux dispositions du code du travail s'ils exercent à titre principal une activité de service public industriel et commercial. Il ne sera traité ici que de la situation des GIP soumis à un régime de droit public.

En ce qui concerne la nature des personnels qui peuvent constituer le GIP, les dispositions de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 modifiée prévoient expressément trois catégories :

- des personnels « mis à la disposition » du groupement par une personne morale membre du groupement ;
- des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, placés dans une position conforme à leur statut ;
- des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire.

1. La mise à disposition par l'un des membres du GIP (au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011)

Dans le cadre de la mise à disposition au sens de la loi du 17 mai 2011, il est essentiel de distinguer :

- la mise à disposition d'agents publics au sens statutaire (1.1) ;
- la mise à disposition de salariés de droit privé (1.2) ;
- la mise à disposition de personnels par un membre du groupement au titre de sa participation aux ressources du groupement (1.3) ;
- le détachement de fonctionnaires civils ou militaires (1.4).

1.1 La mise à disposition d'agents publics

La mise à disposition au sens statutaire donnera toujours lieu à remboursement par le GIP du traitement versé par la personne morale de droit public membre du groupement. Cette mise à disposition concerne, d'une part, les fonctionnaires et, d'autre part, les agents contractuels de droit public employés pour une durée indéterminée par une personne morale de droit public.

- La mise à disposition des fonctionnaires s'effectue sur le fondement des lois statutaires de la fonction publique (titre II, III et IV du statut général de la fonction publique).

- En ce qui concerne les agents contractuels de droit public, ils sont mis à disposition d'un groupement sur le fondement des dispositions du 2° du I de l'article 2 du décret du 5 avril 2013, pour autant que la personne morale de droit public qui les emploie soit membre du groupement. Il s'agit ici de la mise à disposition des agents contractuels employés à durée indéterminée relevant des trois fonctions publiques.

Cette mise à disposition est matérialisée par la signature d'une convention tripartite, l'agent étant alors placé sous l'autorité du directeur du groupement auprès duquel il exerce ses fonctions. La mise à disposition peut

prendre fin à tout moment, à la demande d'une des parties, sous réserve des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

1.2 La mise à disposition de salariés de droit privé

Des salariés de droit privé peuvent également être mis à disposition d'un groupement s'ils relèvent d'une personne morale de droit privé membre du groupement. Les dispositions de l'article 3 du décret du 5 avril 2013 prévoient une telle mise à disposition.

Elle est matérialisée par la signature d'une convention tripartite de mise à disposition valant avenant au contrat du salarié de droit privé. Durant cette mise à disposition, l'agent reste régi par les stipulations de son contrat de travail. En revanche, il est soumis aux mêmes obligations et aux mêmes règles déontologiques que les autres personnels du groupement.

Au titre des activités qu'il exerce au sein du groupement, le salarié mis à disposition est régi par les dispositions, relatives au dialogue social et aux conditions de travail des personnels des GIP, du titre II du décret du 5 avril 2013.

1.3 La mise à disposition de personnels par un membre du groupement au titre de sa participation aux ressources du groupement

La mise à disposition d'agents par les personnes morales membres d'un groupement peut soit donner lieu à remboursement, soit être réalisée sans contrepartie financière au titre de la contribution aux ressources du GIP. Il s'agit ici d'une faculté ouverte aux personnes morales, membres du groupement.

En conséquence, la convention constitutive peut préciser si la mise à disposition d'agents de telle ou telle personne morale, membre du groupement, vaut participation aux ressources du GIP. Ces mises à disposition, décrites en nombre d'ETPT, ne donnent pas lieu à remboursement, conformément aux dispositions du 2° de l'article 113 de la loi du 17 mai 2011.

1.4 Le détachement de fonctionnaires civils ou militaires

Au titre de la mise à disposition de personnels par les membres du groupement, il est admis par la loi du 17 mai 2011 que des fonctionnaires civils ou militaires puissent être détachés au sein d'un GIP. Il ne s'agit pas ici d'une mise à disposition au sens du statut général de la fonction publique, mais plutôt d'une « mise à la disposition » de personnels auprès du groupement, autorisant le détachement.

- Le détachement des fonctionnaires civils est un détachement dans un emploi ne conduisant pas à pension au sens du code des pensions civiles et militaires de retraite, c'est-à-dire « un détachement sur contrat ». Ce détachement est réalisé sur le fondement des dispositions du III de l'article 2 du décret du 5 avril 2013. En revanche, un fonctionnaire « détaché sur contrat » au sein d'un GIP ne peut, en aucun cas, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, qu'il s'agisse du directeur ou de n'importe quel autre agent du groupement.

- Des militaires peuvent également être détachés auprès d'un GIP, sur le fondement des dispositions des articles L. 4138-8 et R. 4138-36 du code de la défense. Les dispositions du titre II du décret du 5 avril 2013 leur sont applicables.

2. Les agents relevant d'une personne morale de droit public, non membre du GIP, et placés dans une position conforme à leur statut (au titre du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011)

A côté de cette première catégorie de personnel, des agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, peuvent être placés dans une position conforme à leur statut auprès d'un GIP, c'est-à-dire dans toutes les positions que permet le statut général de la fonction publique.

Ces agents seront alors soit mis à disposition (2.1), soit détachés (2.2).

2.1 Des agents publics mis à disposition

La mise à disposition s'effectuera toujours contre remboursement dans cette hypothèse, dans la mesure où les personnes morales de droit public concernées ne sont pas membres du GIP.

La mise à disposition des agents contractuels ne concerne que les agents titulaires d'un contrat à durée indéterminée et relevant de la fonction publique de l'État ou hospitalière. En effet, les agents contractuels relevant de la fonction publique territoriale sont expressément exclus de cette hypothèse de mise à disposition.

Les agents contractuels mentionnés à l'alinéa précédent sont mis à disposition dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

2.2 Le détachement de fonctionnaires civils ou militaires

Dans la mesure où les agents relevant d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 doivent être placés dans une position conforme à leur statut, ils peuvent être placés en position de détachement dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ainsi, le détachement des fonctionnaires civils et des militaires s'effectue dans le cadre des dispositions du statut général de la fonction publique et de celles du code de la défense (cf. le point 1.4).

3. Les personnels recrutés en propre par le GIP (au titre du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011)

Les personnels contractuels d'un groupement sont constitués, d'une part, par des fonctionnaires civils et des militaires « détachés sur contrat » et, d'autre part, par des agents contractuels recrutés à titre complémentaire par le GIP, sur le fondement des dispositions du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011. Ces agents sont régis par certaines dispositions du décret du 17 janvier 1986, sous réserve des dispositions du décret du 5 avril 2013.

3.1 Le recrutement

En application des dispositions de l'article 4 du décret du 5 avril 2013, le recrutement direct d'agents contractuels en propre par un GIP n'est possible que dans deux hypothèses :

- pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées nécessaires à la réalisation d'une mission permanente du groupement, en l'absence de ces qualifications parmi les personnels susceptibles d'être employés sur le fondement du 1° et du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 (3.1.1) ;
- pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités (3.1.2).

3.1.1 Pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées

Le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement d'une fonction requérant des qualifications spécialisées implique que cette qualification spécialisée ne soit pas disponible parmi les agents susceptibles d'être employés au titre du 1° et du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011. Le recrutement des personnels propres d'un GIP étant par nature un recrutement complémentaire, la plus grande partie des postes du GIP doit être pourvue prioritairement au moyen de la mutualisation des personnels, c'est-à-dire par la mise à disposition ou le détachement de personnels relevant des membres du groupement, ou d'autres personnes morales de droit public souhaitant contribuer à son activité.

Par ailleurs, avant de procéder au recrutement d'un agent contractuel sur ce fondement, le poste vacant devra faire l'objet d'une publication de vacance pendant au moins un an par le GIP. Cette publication implique une diffusion au sein des ministères dont relève l'activité du GIP. La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pourra également être un support adéquat pour permettre une diffusion large des offres d'emploi. Une publication est également possible dans la presse spécialisée, en ligne, ou par tout autre moyen de diffusion des partenaires du groupement.

La durée des contrats est fixée conformément aux dispositions du II de l'article 4 du décret du 5 avril 2013.

3.1.2 Pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités

De tels cas de recours permettent d'assurer le remplacement d'un agent temporairement absent ou de faire face à des besoins temporaires liés à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité d'un groupement : il s'agit d'un recours par nature non pérenne et subsidiaire pour le GIP.

La vacance temporaire d'emploi peut être un fondement spécifique de recrutement d'un agent pendant la procédure de recrutement définitif d'un agent sur le fondement du 1° ou du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, dans la mesure où la publication de la vacance de poste dans ce cas doit être d'un an. La durée d'un tel contrat est alors prévue par le III de l'article 2 du décret du 5 avril 2013.

En ce qui concerne l'hypothèse d'un recrutement en propre pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités, il est renvoyé aux dispositions de l'article 7 du décret du 17 janvier 1986 pour la durée des contrats.

3.2 La protection sociale complémentaire

Le GIP, par l'intermédiaire de son assemblée générale ou de son conseil d'administration, peut instaurer un dispositif de protection sociale complémentaire au bénéfice des agents contractuels qu'il emploie, dans les conditions prévues par les dispositions du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et des établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Le dispositif instauré par le décret du 19 septembre 2007 met en place une convention *ad hoc* liant l'employeur public à l'organisme retenu. En conséquence, la procédure de mise en concurrence définie par le décret ne peut être qualifiée ni de marché public, ni de délégation de service public. Un GIP qui souhaiterait instaurer au bénéfice de ses agents contractuels un dispositif de protection sociale complémentaire pourrait organiser avec les autres employeurs publics membres un « groupement de commande » ou un « groupement de conventionnement ».

Un GIP peut également être associé à la même procédure de mise en concurrence que le ou les personnes morales de droit public membres du groupement. Une fois l'organisme de référence retenu, le GIP et ses membres employeurs publics "co-signent" la convention avec l'organisme (ou les organismes) désigné(s).

Dans l'hypothèse où un employeur public, personne morale de droit public membre du groupement, aurait déjà désigné un organisme de référence, il serait possible de modifier le périmètre de l'appel d'offre préalablement effectué par un avenant à la convention, à condition que cette modification n'ait pas pour conséquence de bouleverser l'économie générale de l'offre et de la convention. Par exemple, dans le cas d'un GIP employant environ 20 personnes, il n'y aurait pas besoin de procéder à un nouvel appel d'offre auprès de l'organisme initialement désigné, dès l'instant où l'inclusion d'un tel effectif n'aurait pas pour effet de bouleverser l'équilibre de l'offre retenue.

3.3 La formation

L'assemblée générale ou le conseil d'administration d'un GIP peut prévoir l'adoption d'un plan de formation pour **l'ensemble des personnels du groupement**. En cas de besoin de formation non couvert, il peut être

recouru aux plans de formation des membres du groupement. Le cas échéant, l'assemblée générale ou le conseil d'administration peut décider la mise en place d'un partenariat avec l'un des membres du GIP afin qu'il propose des actions de formation communes à ses agents et aux agents des autres membres, ainsi qu'à tous les personnels du groupement. Le plan de formation fait l'objet d'une convention conclue entre le groupement et l'ensemble de ses membres.

Le plan de formation peut être mis en place au sein d'un GIP, mais également en dehors de celui-ci, dans des structures qui dépendent de l'un des membres du groupement et qui, sur le fondement de la convention, sont mises à disposition de tous les agents du groupement, quelle que soit leur provenance.

4. Le directeur du GIP

Le directeur du GIP assure le fonctionnement du groupement, sous l'autorité de l'assemblée générale ou du conseil d'administration. Les modalités de sa désignation et de l'exercice de ses fonctions doivent être fixées par la convention constitutive.

Lorsque le directeur du groupement n'est pas mis à disposition ou "détaché sur contrat" auprès du groupement, il est recruté dans les mêmes conditions que les personnels recrutés en propre par le groupement. Dans le cas d'une mise à disposition du directeur par une personne morale de droit public membre d'un GIP, la mise à disposition est possible au titre de sa contribution aux ressources du groupement ou contre remboursement.

Si le directeur est "détaché sur contrat" auprès du groupement, il est régi par les dispositions du III de l'article 2 du décret du 5 avril 2013.

En revanche, le directeur "détaché sur contrat" au sein d'un GIP ne peut, en aucun cas, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Si le GIP est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat, l'acte de recrutement peut être soumis au visa préalable de l'autorité chargée de ce contrôle. Un arrêté du ministre chargé du budget viendra en préciser les modalités. Par ailleurs, un arrêté du ministre chargé du budget peut prévoir à tout moment que la rémunération du directeur d'un GIP lui soit soumise, dès lors que certaines conditions sont réunies.

Enfin, le directeur du groupement peut se voir placer auprès de lui un comité technique, une commission consultative paritaire ainsi qu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de la mise en place d'institutions représentatives du personnel.

5. L'agent comptable¹

L'agent comptable d'un GIP est nommé, sauf exceptions, par un arrêté du ministre chargé du budget.

Quel que soit le régime applicable au personnel et au directeur, dès lors que le GIP est soumis aux règles de la comptabilité publique, l'agent comptable à temps plein est un personnel de droit public.

Il est soumis aux règles du décret du 5 avril 2013 lorsque la convention constitutive du GIP en prévoit l'application.

Il est soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat lorsque la convention constitutive du GIP ne prévoit pas l'application des règles du décret du 5 avril 2013.

Dans la plupart des cas, un agent comptable nommé dans un GIP exerce sa mission dans le cadre d'une adjonction de service. L'adjonction de service est une modalité pragmatique d'exercice des fonctions d'agent comptable pour des organismes ne nécessitant pas la présence d'un agent comptable à temps plein. Il s'agit d'une activité secondaire que le cadre assure en plus de ses fonctions principales, avec l'autorisation de son

¹ Cette partie ne traite pas du cas des agents comptables de GIP « locaux » dont la gestion comptable est internalisée au sein d'un poste comptable de la DGFIP (ex : GIP maisons départementales des personnes handicapées.)

employeur principal.

Dans ce cas, il convient de réserver à l'agent comptable un local au sein de l'agence comptable du groupement, afin qu'il puisse remplir sa mission dans le respect de la séparation entre ordonnateur et comptable. L'agent comptable devra également disposer du matériel et des fournitures nécessaires à l'exercice de ses attributions.

Ainsi, seront fournis à l'agent comptable un bureau sécurisé, si nécessaire un coffre-fort, des moyens informatiques adéquats, un logiciel comptable. S'agissant du logiciel informatique, celui-ci doit être compatible avec les instructions comptables applicables au groupement.

5.1 La rémunération de l'agent comptable

La rémunération de l'agent comptable repose sur des modalités différentes selon qu'il exerce ses fonctions à temps plein ou en adjonction de service.

Si l'agent comptable exerce ses fonctions à temps plein, il perçoit une rémunération principale fixée selon les règles applicables.

S'il s'agit d'un agent de la DGFIP, placé en position de détachement au titre de l'article 14-4b du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de cessation définitive de fonctions, sa rémunération est fixée dans un cadre contractuel en utilisant comme référence une fiche financière communiquée par le service des ressources humaines de la DGFIP. La rémunération contractuelle peut inclure un gain de détachement.

S'ajoute à cette rémunération principale une indemnité de caisse et de responsabilité fixée par arrêté du ministre chargé du budget dans les conditions précisées ci-dessous.

Si l'agent comptable exerce ses fonctions en adjonction de service, il perçoit une rémunération sous la forme de deux indemnités (une indemnité de caisse et de responsabilité, et une indemnité pour rémunération de services) dont les montants sont fixés par arrêté du ministre chargé du budget dans les conditions précisées ci-dessous.

5.1.1 L'indemnité de caisse et de responsabilité (ICR)

Instituée par le décret n° 73-899 du 18 septembre 1973 relatif aux indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables des établissements publics nationaux, son montant est déterminé, au regard du budget de fonctionnement de l'établissement, selon des modalités définies par arrêté.

Un arrêté ministériel du 12 juillet 1993 a fixé un barème qui détermine des tranches successives, donnant droit à un pourcentage du plafond applicable à la catégorie dont relève l'agent comptable. Cinq catégories existent : hors catégorie, 1ère, 2ème, 3ème et 4ème catégorie. La catégorie est précisée par l'arrêté individuel de détermination de l'indemnité.

Les agents comptables en adjonction de service perçoivent une indemnité de caisse et de responsabilité de quatrième catégorie.

Le plafond applicable à chaque catégorie a été précisé en dernier lieu par l'arrêté du 23 septembre 2005 fixant les taux maxima des indemnités de caisse et de responsabilité allouées aux agents comptables des services de l'Etat dotés d'un budget annexe et aux agents comptables d'établissements publics nationaux.

L'arrêté du 12 juillet 1993 et l'arrêté du 23 septembre 2005 sont également applicables aux agents comptables des GIP.

Un arrêté ministériel propre fixe pour chaque GIP, en fonction du montant du compte de résultat, le taux applicable à l'agent comptable concerné.

Une modification sensible du budget de fonctionnement de l'établissement, à la hausse comme à la baisse,

doit conduire l'ordonnateur, conseillé par l'agent comptable, à demander une mise à jour du montant de l'indemnité versée à ce dernier.

Chaque agent comptable doit détenir une copie de cet arrêté, qui constitue une pièce justificative de la rémunération qui lui est versée.

5.1.2 L'indemnité pour rémunération de services (IRS)

L'indemnité pour rémunération de service est versée aux agents comptables exerçant leurs fonctions en adjonction de service, pour rémunérer le travail qu'ils assurent pour le bon fonctionnement de l'agence comptable du GIP.

Instituée par le décret n° 88-132 du 4 février 1988 relatif à l'indemnité pour rémunération de services allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole et d'écoles de formation maritime et aquacole, son montant est déterminé au regard du budget de fonctionnement de l'établissement.

Un arrêté du 1er juillet 1991 fixe un barème déterminant des pourcentages du traitement correspondant à l'indice brut 370 applicables aux agents comptables concernés. Les différentes tranches sont déterminées par le montant du compte de résultat.

Ces textes sont également applicables aux agents comptables des GIP.

Un arrêté ministériel propre à chaque GIP précise le taux retenu pour celui-ci. Cet arrêté détermine également le montant de l'indemnité de caisse et de responsabilité applicable.

La liquidation peut être effectuée en calculant la valeur du traitement correspondant à l'indice brut 370, puis en appliquant à ce traitement le pourcentage fixé par arrêté.

Le montant de l'indemnité pour rémunération de services est indépendant de la qualité, du grade ou de l'ancienneté de l'agent comptable. Par conséquent, l'arrêté portant fixation du taux de l'indemnité pour rémunération de services s'applique aux agents comptables successifs du GIP.

Comme pour l'indemnité de caisse et de responsabilité, une modification sensible du compte de résultat doit conduire l'ordonnateur à demander la mise à jour du montant de l'indemnité versée à l'agent comptable.

Dans le cas d'établissements nouvellement créés, l'indemnité pour rémunération de services est majorée durant la première année de fonctionnement d'une prime de démarrage fixée dans les mêmes conditions, en pourcentage du traitement brut correspondant à l'indice brut 370.

5.2.1 L'obligation de constituer un cautionnement

Selon l'article 60 modifié de la loi de finances du 23 février 1963, « *avant d'être installés dans leur poste, les comptables publics sont tenus de constituer des garanties.* »

Les garanties exigées consistent soit en l'engagement d'une caution solidaire, soit dans la constitution par le comptable public lui-même d'un cautionnement. L'engagement d'une caution solidaire est représenté par l'affiliation du comptable public à une association de cautionnement mutuel agréé par le ministre chargé du budget : l'association française de cautionnement mutuelle (AFCM) est la seule association agréée.

Sauf autorisation expresse de l'autorité investie du pouvoir de nomination, la nature des garanties constituées ne peut être modifiée pendant toute la durée d'affectation du comptable à un même poste comptable.

La caution solidaire de l'AFCM est justifiée par un extrait d'inscription délivré par cette association et certifiant le montant pour lequel elle a accordé sa garantie. Cet extrait est annoté de tout changement dans l'affectation du comptable ou dans le montant de son cautionnement.

5.2.2 Le montant du cautionnement

Le montant du cautionnement imposé aux agents comptables titulaires est déterminé par le décret n° 64-685 du 2 juillet 1964 modifié relatif à la constitution et à la libération du cautionnement exigé des comptables publics. Les garanties exigées des comptables publics doivent être constituées pour le montant fixé par arrêté du ministre chargé du budget, ou par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre intéressé lorsqu'un texte particulier le prévoit.

L'arrêté du 7 mars 2014 relatif au cautionnement des agents comptables fixe le coefficient pour le calcul du montant du cautionnement et la note de service du 10 mars 2014 relative au cautionnement des comptables des services de l'Etat et des organismes dotés d'un comptable public en détermine les montants issus de l'application des coefficients, en fonction de la catégorie de comptables.

Le montant en est arrêté compte tenu de l'importance du poste comptable géré, qui est appréciée en fonction des différentes gestions rattachées au poste.

En cas de nouvelle affectation, elles couvrent, en tant que de besoin, l'ancienne et la nouvelle gestion.

Lorsqu'un même comptable public gère plusieurs postes comptables même en qualité d'intérimaire, les garanties sont fixées en un seul montant et affectées solidairement à ses diverses gestions, sauf dispositions spéciales arrêtées par le ministre chargé du budget.

Lorsqu'un même poste comptable comporte la gestion de plusieurs organismes, les garanties constituées répondent solidairement et sans ordre de préférence pour tous les organismes.

Un agent comptable nommé par intérim est dispensé de constituer un cautionnement.

5.3 L'installation dans les fonctions d'agent comptable

L'installation de l'agent comptable d'un GIP est effectuée par le DDFiP du département dans lequel est situé le poste comptable, en présence du directeur du groupement.

La remise de service a lieu, selon les disponibilités des différentes parties concernées, soit le jour de l'installation, soit le dernier jour ouvré précédent.

L'installation ne peut se dérouler que sur les lieux du poste comptable. En effet, l'instruction du 16 août 1966 modifiée dispose que « *le procès-verbal constate la remise au comptable entrant du numéraire, des valeurs diverses et des pièces justificatives des opérations effectuées. Il est accompagné d'un état sommaire des restes à recouvrer et des restes à payer, d'une balance générale des opérations, de l'inventaire du poste [...].* »

Cette remise de comptabilité, impliquant la production de nombreuses pièces, doit avoir lieu de préférence au sein du groupement. Sa réalisation dans les locaux du Trésor ne peut se justifier que pour des motifs de disponibilité des intervenants concernés.

5.4 La prestation de serment

Aux termes de l'article 14 du décret du 7 novembre 2012, « *à l'occasion de leur première installation, les comptables publics prêtent serment, selon les cas, devant la juridiction financière ou l'autorité compétente désignée par la loi ou le règlement.* »

Le serment professionnel est l'acte par lequel les comptables publics jurent de s'acquitter de leurs fonctions avec probité et fidélité et de se conformer exactement aux lois et règlements qui ont pour objet d'assurer l'inviolabilité et le bon emploi des fonds publics (décret n°2004-208 du 3 mars 2004 relatif aux modalités de prestation de serment des comptables publics).

Le serment n'est prêté qu'une fois, préalablement à l'installation du comptable dans son premier poste comptable. La prestation de serment a lieu à l'initiative du comptable ou de son supérieur hiérarchique. Il doit en justifier au moment de son installation ou dans les plus brefs délais après celle-ci. Un agent comptable nommé en qualité d'intérimaire est dispensé de prêter serment.

Prêtent serment devant la Cour des comptes les comptables des personnes morales de droit public soumis aux dispositions du décret du 7 novembre 2012 et relevant de la compétence de la Cour des comptes.

Prêtent serment devant la chambre régionale des comptes les comptables des communes, départements et régions et des personnes morales de droit public relevant de la compétence de cette juridiction.

L'acte de prestation de serment donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal dont un exemplaire est remis à l'intéressé.