

RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

COMMUNE DE SAINT-JULIEN-EN-GENEVOIS (Département de la Haute-Savoie)

Exercices 2015 et suivants

Synthèse
Décembre 2022

AVERTISSEMENT

Cette synthèse est destinée à faciliter la lecture et l'utilisation du rapport d'observations définitives de la chambre régionale des comptes, délibérées le 25 août 2022.

Seul le rapport engage la chambre.

Les réponses au rapport sont publiées à la suite du rapport, dans l'espace réservé.

SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion, pour les exercices 2015 et suivants, de la commune de Saint-Julien-en-Genevois, dans le grand Genève, à la frontière suisse. La commune fait partie de la communauté de communes du Genevois, qui regroupe 17 communes, dont elle est la ville centre. Elle comptait 15 509 habitants en 2018, dernier recensement en date, soit près du tiers de la population de l'intercommunalité.

La commune de Saint-Julien-en-Genevois



Source : Wikipédia

Un territoire dynamique fortement marqué la proximité de la Suisse

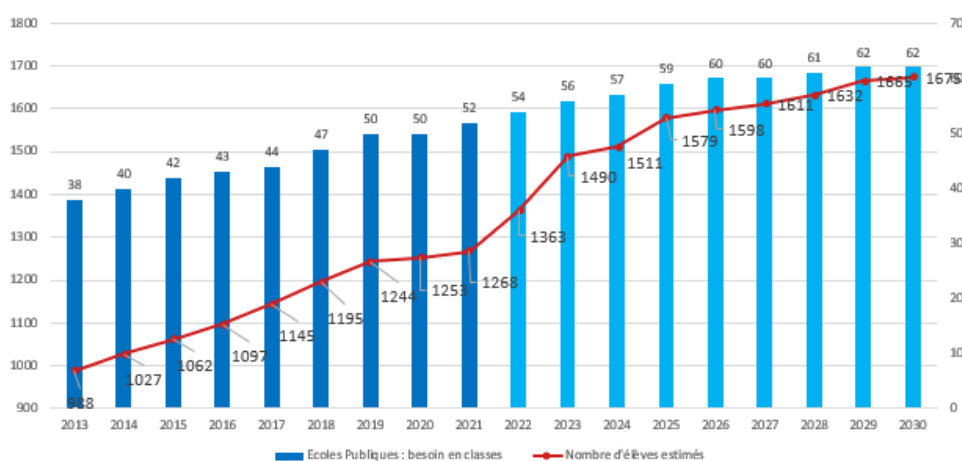
La proximité de Genève a un impact très fort sur la situation communale. Elle permet tout d'abord au territoire de bénéficier d'un rythme de croissance de l'emploi très important, mais dont les principales ressources sont situées du côté suisse. Cette croissance attire de nombreux habitants, ce qui fait du genevois français une zone très dynamique en termes de croissance démographique. L'essentiel des nouveaux habitants, des jeunes ménages souvent avec des enfants, viennent pour travailler en Suisse, et près de la moitié des actifs de la commune traversent la frontière quotidiennement. De ce fait, les questions de logement, de transport et de scolarité sont au cœur des problématiques de la commune.

En termes social, on constate que la population ne profite pas de manière homogène du développement économique du territoire : la répartition des revenus apparaît ainsi relativement inégalitaire selon les populations et la part des ménages imposés est ainsi plus faible qu'ailleurs dans le département, alors même que la dynamique de l'emploi et des salaires est supérieure. Saint-Julien est ainsi l'une des rares communes du territoire (avec Annemasse) à disposer d'un quartier prioritaire de la politique de la ville, où se concentre une population profitant moins que les autres de la croissance économique du territoire.

Un nécessité d'investir pour accompagner le développement de la commune, facilitée par une situation financière saine

Pour faire face à la croissance de la population, les services publics communaux doivent s'adapter, ce qui nécessite des investissements et parfois une nouvelle organisation des services. La rénovation et la construction de nouvelles écoles ainsi que l'organisation des services associés (cantine, service périscolaire) représente donc un enjeu majeur qui a été bien pris en compte depuis 2014 dans une perspective de long terme. Les trois principaux groupes scolaires de la commune ont ainsi été rénovés ou totalement reconstruits depuis 2014, ce qui a permis d'ouvrir plus d'une dizaine de classes supplémentaires. Saint-Julien s'est inscrit dans une démarche d'anticipation des besoins qui lui faisait défaut jusque-là. Une nouvelle école sera ainsi construite durant le mandat actuel, dans les quartiers nouvellement urbanisés (quartier Cervonnex), pour limiter les déplacements domicile-école et donc les nuisances de circulation.

Évolution de la population et de la capacité scolaire publique



Source : commune

D'autres projets importants ont marqué la période sous revue, en particulier l'aménagement de l'entrée ouest, réalisé sous le mandat précédent, et l'arrivée du tramway qui reliera Saint-Julien à Genève et qui devrait aboutir sous le mandat actuel. La collectivité doit maintenant formaliser la stratégie financière de long terme qui lui permettra d'exécuter le projet municipal, dans un plan pluriannuel d'investissement.

Elle pourra, à cet effet, s'appuyer sur une situation financière particulièrement favorable grâce à des charges contenues et des ressources dynamiques : les bases fiscales de Saint-Julien sont en effet sensiblement plus élevées que dans les communes comparables. De plus, la compensation financière genevoise lui assure un retour sur la fiscalité prélevée par la Suisse sur les revenus des travailleurs frontaliers qui permet de faire face aux charges induites par la présence de ces travailleurs. La présence d'un casino, dont l'exploitation est confiée à un exploitant privé, lui assure également des ressources non négligeables. Les conditions de renégociation de sa délégation, remise en concurrence en 2018, apparaissent toutefois très protectrices pour le délégataire reconduit.

Cette situation financière favorable a été peu affectée par la crise sanitaire liée au Covid 2019 durant les deux exercices concernés.

La gestion financière de la commune peut en outre être améliorée. A cette fin, la chambre recommande notamment de renforcer le contrôle sur les tiers auxquels elle accorde

des concours en argent ou en nature et de rendre plus accessible ses documents budgétaires. Un travail important sur l'inventaire et le suivi des créances non recouvrées doit également être conduit avec le comptable public.

Des enjeux de gestion des ressources humaines très forts, qui nécessitent une stratégie intercommunale

Les collectivités du genevois français, et de la Haute-Savoie en général, font face, sur certains segments d'emplois notamment techniques, à une concurrence avec les employeurs suisses qui offrent des niveaux de rémunération bien plus élevés. Plusieurs postes de direction des services communaux, stratégiques, ont été vacants au cours de la période examinée. Sur les emplois administratifs, où la concurrence des salaires suisses est moindre, la collectivité souffre d'un manque d'attractivité, principalement en raison de la cherté du coût de la vie sur le territoire. Elle a donc recours à un nombre croissant de contractuels, de contrats courts et d'heures supplémentaires pour garantir la continuité des services au public.

Les questions de ressources humaines sont, de ce fait, l'enjeu majeur de gestion interne auquel la ville doit faire face à ce jour. Afin d'attirer et fidéliser ses agents, elle a entamé le développement d'une stratégie visant à rendre son territoire plus attractif. La chambre comprend l'intérêt de cette démarche mais souligne également le risque d'une concurrence entre les collectivités dans les politiques de recrutement. Elle invite donc la commune à porter ce projet au niveau de l'intercommunalité ou du pôle métropolitain, qui semble une échelle plus pertinente.

Les démarches de mutualisations de services avec l'échelon intercommunal ou avec d'autres communes constituent un autre moyen de faire face à ces enjeux de recrutement. Plusieurs services ont été mutualisés, notamment celui de la commande publique, ce qui permet d'améliorer le pilotage des investissements. Ces démarches restent toutefois incomplètes et doivent être poursuivies. Elles nécessitent un rapprochement des règles de gestion des ressources humaines pour créer un bassin d'emploi homogène à l'échelle de la communauté de communes.

Par ailleurs, la chambre recommande à la commune de mettre fin à des congés sans base légale, au versement d'une prime dans des conditions irrégulières et d'assurer une gestion plus fine des heures supplémentaires, en impliquant notamment le conseil municipal dans leur encadrement.

RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1 : Mettre en place un contrôle des satellites et des organismes subventionnés par la commune.

Recommandation n° 2 : Rendre accessible en ligne, de manière simple et intuitive, l'ensemble des documents et informations budgétaires dans une rubrique dédiée.

Recommandation n° 3 : Améliorer la qualité des prévisions de recettes de fonctionnement.

Recommandation n° 4 : Mettre à jour au plus tôt l'inventaire.

Recommandation n° 5 : Procéder à l'intégration des immobilisations aux comptes d'imputation qui le nécessitent, en lien avec le comptable public.

Recommandation n° 6 : Conclure une convention de gestion avec les services de la trésorerie.

Recommandation n° 7 : Supprimer les congés d'ancienneté professionnelle afin de se conformer à la durée légale du travail.

Recommandation n° 8 : Délibérer sur la liste des emplois pouvant nécessiter la réalisation d'heures supplémentaires.

Recommandation n° 9 : Mettre fin au versement de la prime de fin d'année irrégulière.

Recommandation n° 10 : Se doter d'une nomenclature interne de fournitures et services homogènes afin d'assurer un suivi optimisé des seuils de passation des marchés par familles de produits.



Les publications de la chambre régionale des comptes
Auvergne-Rhône-Alpes
sont disponibles sur le site :

<https://www.ccomptes.fr/fr/crc-auvergne-rhone-alpes>

Chambre régionale des comptes Auvergne-Rhône-Alpes

124-126 boulevard Vivier Merle

CS 23624

69503 LYON Cedex 03

auvergnerhonealpes@crtc.ccomptes.fr

 [@crc_ara](https://twitter.com/crc_ara)