



CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES					
P	VP	SG	Greffes	RHF	Sec P
Date arrivée : 21 OCT. 2022					
PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PSA
Finance	DOC	MGX	Charge COM	Charge mission	Sec PS

Saint-Julien-en-Genevois, le 18 octobre 2022

**CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
Auvergne-Rhône-Alpes
124- 126 Boulevard Vivier Merle
CS 23624
69503 LYON CEDEX 03**

A l'attention de M. Bernard LEJEUNE

**Affaire suivie par : Nouare KISMOUNE
04.50.35.58.49
nouare.kismoune@st-julien-en-genevois.fr**

LRAR n°1A 199 691 5698 1

*A l'attention de : Corinne VITALE-BOVET
Greffière*

Objet : Réponses au rapport d'observations définitives relatives au contrôle des comptes et de la gestion de la Commune de Saint-Julien-en -Genevois

Monsieur le Président,

La Chambre Régionale des Comptes Auvergne-Rhône-Alpes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion de la Commune de Saint-Julien-en-Genevois pour les exercices 2015 jusqu'à la période la plus récente. A l'issue de ce contrôle, vous m'avez adressé un rapport synthétisant les constats effectués et formulant des observations et recommandations.

L'ensemble de ces éléments appellent de ma part les remarques qui suivent. Après avoir rappelé la situation particulière de la Commune, je traiterai tout d'abord les questions relatives aux agents pour ensuite aborder celles liées à la gestion et à nos finances.

La Commune de Saint-Julien-en-Genevois est une Commune de Haute-Savoie située à la frontière Suisse qui développe de nombreux liens avec Genève, éloignée de seulement quelques kilomètres. Le caractère transfrontalier est certes une donnée géographique mais il transparaît également dans **la sociologie de la population des résidents de la Commune.**

La population de la Commune a crû de manière importante ces dernières années. Ainsi selon les données de l'INSEE, en 1968, 3 872 habitants résidaient sur la Commune. En 1990, la population s'élevait à 7 922 habitants, en 2013 à 12 561 habitants. **En 2022, la population s'établit à 16 300 habitants.**

Corrélativement, la Commune a dû construire et doit construire de nouvelles infrastructures à même d'accueillir ces populations nouvelles.

En premier lieu, il s'agit des écoles. Le mandat 2014-2020 a vu aboutir les travaux du Groupe Scolaire Nelson Mandela qui ont coûté près de 18 m€ à la Commune.

Pour gérer l'afflux de nouveaux élèves la Commune a construit un Plan Pluriannuel d'Investissement qui prend en compte notamment la construction, d'ici 2030, de **trois nouveaux Groupes Scolaires.**

Deux écoles, celle du Hameau de Cervonnex et celle du Puy-Saint-Martin sont en phase d'étude et verront leurs travaux démarrer ces prochains mois. Celle située dans le nouveau quartier gare, verra le jour au cours du mandat prochain, soit d'ici 2030. A ce propos, l'évolution des effectifs, qui varient en fonction de la situation économique du territoire, est suivie de **manière minutieuse par les Services.** La méthode vise à corréliser les inscriptions et les demandes de permis de construire déposés ou à venir.

En plus des écoles, la Commune doit construire des voiries nouvelles et réhabiliter le réseau existant, prévoir un nouvel équipement sportif. L'avenir de la Commune est aussi liée aux **importants travaux** engagés en 2022 par la Communauté de Communes du Genevois et la Commune en vue d'accueillir d'ici fin 2025 une ligne de tramway qui reliera Saint-Julien-en-Genevois à Genève. Le « Quartier Gare » subit et va subir également un important remodelage.

Pour faire face à ces défis importants qui se présentent à elle, la Commune dispose de moyens humains, le personnel communal qui doit être recruté et renouvelé en fonction des besoins de services publics actuels ou naissants.

Or, le moment que nous traversons est particulier. La Commune subit, comme l'ensemble des territoires français, une crise des vocations qui l'empêche de recruter les agents nécessaires à l'accomplissement des missions qui sont les siennes.

Outre les besoins d'aujourd'hui, la Commune va faire face ces prochaines années à d'importants départs à la retraite de fonctionnaires qui sont actuellement dans ses effectifs.

Au-delà des difficultés d'attirer et de recruter, nous peinons également à conserver nos agents. **Beaucoup quittent notre territoire pour rejoindre des régions où la vie est moins chère.**

Comment éviter l'effet noria qui voit se succéder sur les mêmes postes des agents chaque fois nouvellement recrutés et formés ?

La Commune travaille sur ces questions pour trouver des réponses opérationnelles aux problèmes auxquels elle fait face.

Ainsi, à la suite de la visite sur la Commune, l'hiver 2021, de la Ministre de la Fonction Publique, la Commune de Saint-Julien-en-Genevois a lancé une série de rencontres thématiques rassemblant les acteurs de l'emploi public : l'Etat, les collectivités locales et le Centre Hospitalier Annecy Genève.

Madame le Ministre a invité les élus à travailler sur les pistes et solutions possibles sans censure, en ouvrant la possibilité de devenir **un territoire d'expérimentation**. La Commune a relevé ce défi et défini quatre thématiques de travail : le Logement, la Formation, la Rémunération et la Marque Territoire. Ces sujets sont traités dans le but de rédiger un « Livre Blanc », l'objectif étant de le remettre au Ministre de la Fonction publique.

L'attractivité de notre territoire et des métiers de la fonction publique est un sujet vital. C'est pourquoi, il est difficile de comprendre et d'expliquer les recommandations faites par la Chambre notamment vis-à-vis du temps de travail, de la prime de fin d'année et de la mutualisation.

Le temps de travail

« Le temps de travail » : la Chambre suggère la suppression des congés d'ancienneté professionnelle : Page 43 – 5.2.1.

La prime de fin d'année

Page 46 du rapport 5.3.1 – Prime de fin d'année irrégulière

Cette prime est versée aux agents depuis au moins la fin des années 1960.

La prime de fin d'année ou 13^{ème} mois existe au sein de la collectivité depuis 1969, date de la création d'un « *Comité des Œuvres Sociales du Personnel Communal qui se limitait à recevoir la subvention de la commune destinée à l'attribution de la prime de fin d'année* ». (Courrier DGS du 9 juin 1976). Des extraits des registres de délibération du Conseil Municipal, bien antérieurs à la loi de 1984, confirment par ailleurs l'attribution d'une subvention annuelle au profit de l'Amicale du personnel dont les montants à eux seuls ne laissent que peu de doute quant à leur usage (800 000 francs en moyenne chaque année).

Ces délibérations d'attribution de subventions annuelles ont par ailleurs cessé en 1997 de façon concomitante à la délibération du 9 juin 1997 prise sur la base de la loi du 16 décembre 1996 avec le souci de régulariser la situation comme la loi de 1996 invitait les collectivités à le faire. Le Conseil Municipal a ainsi par sa délibération du 9 juin 1997 « *confirmé les modalités de calcul de cette prime de fin d'année* », et les a listées dans ladite délibération. Il est donc erroné de conclure à ce que « *les conditions de son versement ne sont pas connues* ».

Une « *innovation* » qui sous-entend que les autres modalités d'attribution de la prime sont sans changement, est effectivement indiquée dans la délibération de 1997, à savoir le versement d'un acompte forfaitaire en juin sous le nom de « *prime estivale* ». Cette mesure ne remet toutefois pas en cause les modalités de calcul de la prime puisqu'il ne s'agit que d'un acompte.

La note interne de 2003, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport, ne vient pas modifier les conditions d'attribution ainsi décrites :

« salaire brut mensuel de chaque agent ... pouvant être majoré au plus de 30 % ou minoré au plus de 15 % pour tenir compte de l'assiduité et de la manière d'exercer les fonctions telles que relatées dans la feuille de notation annuelle ».

La note de 2003 confirme au contraire ces modalités avec le souci d'en préciser les critères pour une meilleure lisibilité et objectivité pour tous les agents :

« majoration de 30 % lorsque l'appréciation portée sur la fiche de notation est Excellent ou Très bien, 25 % lorsque l'appréciation est Bien ou Satisfaisant, etc.... ».

Le cadre général fixé pour l'attribution de la prime, ses modalités générales, sont dès lors bien conservés. Le montant maximum de la prime pour lequel les critères sont précisés est bien conforme à la délibération du 9 juin 1997 ; Les précisions apportées sont bien en lien avec l'assiduité et la manière d'exercer les fonctions telles que relatées dans la feuille de notation annuelle.

Il est évoqué dans le rapport des modifications de l'attribution postérieures, à l'occasion de la mise en place du RIFSEEP : de la même manière, celles-ci n'ont vocation qu'à préciser les modalités antérieures liées à l'assiduité et indiquées dans la délibération du 09 juin 1996 *« salaire brut mensuel de chaque agent ... pouvant être majoré au plus de 30 % ou minoré au plus de 15 % pour tenir compte de l'assiduité et de la manière d'exercer les fonctions telles que relatées dans la feuille de notation annuelle »*

Cette remise en cause du 13^{ème} mois tel qu'il existe n'est, selon nous, pas fondée juridiquement. En outre, du point de vue de la gestion des effectifs, elle est difficile à expliquer et à mettre en œuvre.

S'agissant de la mutualisation, vous rappelez page 11 du rapport que la Commune a décidé de créer en 2017 une Police Pluri-communale avec 5 autres Communes. Vous rappelez aussi les étapes très importantes de mutualisation mises en œuvres ces dernières années entre la Commune et la Communauté de Communes du Genevois (CCG).

Des comités de suivi se réunissent chaque année pour évaluer de manière pragmatique les succès ou les améliorations qui peuvent être apportés. Ce pragmatisme permet à chacun des acteurs de s'exprimer et aux collectivités d'ajuster les moyens en fonction des constats effectués.

Parmi les axes de développement, la Commune a décidé de mutualiser avec la CCG :

- La fonction de recherches de subventions. L'agent recruté par la CCG est partagé entre son employeur et la Commune et a pris ses fonctions le 1^{er} septembre 2022,
- L'Espace France Services du Genevois itinérant depuis le 1^{er} janvier 2022 sur le territoire de la CCG : deux agents ont été recrutés par la Commune et sont mutualisés avec la CCG.

D'autres pistes ont été explorées notamment celle de la mutualisation entre la Commune et la CCG du poste de Directeur Général des Services. Cette nouvelle mutualisation est effective depuis le 17 octobre 2022.

Sur le volet financier et comptable, la Commune va prendre en compte et mettre en œuvre les préconisations introduites dans le rapport.

La Chambre recommande à la Commune de Saint-Julien-en-Genevois de mettre en place un contrôle des satellites et des organismes subventionnés.

Toutefois il est utile de rappeler que le contrôle des satellites est une fonction que les collectivités de la strate de Saint-Julien-en-Genevois découvrent depuis quelques années. Outre le fait que cette tâche n'occupera pas un agent à temps complet, la question de la difficulté de recrutement se pose. D'autres collectivités voisines n'ont pas pu recruter ce profil d'agent. La Commune prend acte de cette recommandation et tentera de trouver un agent ayant des appétences pour le droit public et la comptabilité publique et les finances publiques en vue d'assurer ces fonctions de contrôle des satellites et des organismes subventionnés de la Commune.

Page 21 et 22 « la Chambre recommande à la Commune d'améliorer la qualité des prévisions de recettes de fonctionnement ».

La chambre constate sur la période des taux de réalisations budgétaires satisfaisant. S'agissant des recettes de fonctionnement, nos débats ont tourné autour de la caractérisation de la Compensation Financière Genevoise (CFG). Sur la période, les prévisions au moment du vote du budget primitif tablaient sur 90 % du montant encaissé l'année n-1.

Lors du vote du budget primitif 2022, la Commune a fait évoluer ce taux pour le porter à 95 % du montant encaissé en 2021. A noter que cette recette est encaissée chaque année à la fin du mois de décembre.

La prudence de cette inscription porte sur le caractère précaire et fragile de cette compensation versée à la Commune par le Département de la Haute-Savoie. Aucune indication du sens de la variation d'une année à l'autre n'est fournie aux Communes bénéficiaires par le Département de la Haute-Savoie ou par le Canton de Genève. Le montant de la CFG versé à la Commune est fonction de la situation économique en Suisse et en particulier sur le canton de Genève.

S'agit-il d'une recette certaine ?

Il nous semble imprudent d'inscrire au budget primitif 100% de la recette encaissée l'année n-1 en l'absence d'indications claires et non équivoques émanant de la partie qui subventionne.

Vous souhaitant bonne réception de ces différentes remarques, je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes salutations respectueuses.

Le Maire,
Véronique LECAUCHOIS

