



**Restitution de la consultation sur le changement
de dénomination des vérificatrices et
vérificateurs des Juridictions Financières**

Mars 2022

Entre le 1^{er} et le 21 février 2022, les vérificateurs(trices) se sont exprimés à travers un sondage qui leur a été adressé par l'association des vérificatrices et vérificateurs des juridictions financières (AVJF) afin de recueillir leur avis au sujet d'une nouvelle dénomination mieux adaptée à leur contexte de travail, à la réalité de leurs fonctions et à l'évolution de leur métier.

Cette consultation, réalisée suite à la demande du Premier Président dans le cadre du projet JF 2025, souligne une forte attente de reconnaissance et de revalorisation des fonctions de vérificateur(trice) ; ils sont attentifs à l'évolution de leur métier, et ce quelque soit la catégorie et le grade des agents.

Plus de la moitié des vérificateurs(trices) se sont exprimés à travers notre sondage : « Quelle dénomination pour les vérificateurs » ? Le questionnaire comportait 15 items, articulés autour de 5 thèmes imbriqués : la dénomination, l'autonomie et le positionnement, le parcours professionnel, le mentorat et l'évaluation professionnelle.

Les réponses ont été analysées dans le respect de l'anonymat. Les résultats de cette enquête sont destinés à être diffusés à l'ensemble des vérificateurs (trices), et présentés à madame la Secrétaire Générale qui recevra des représentants de l'association le 16 mai prochain.

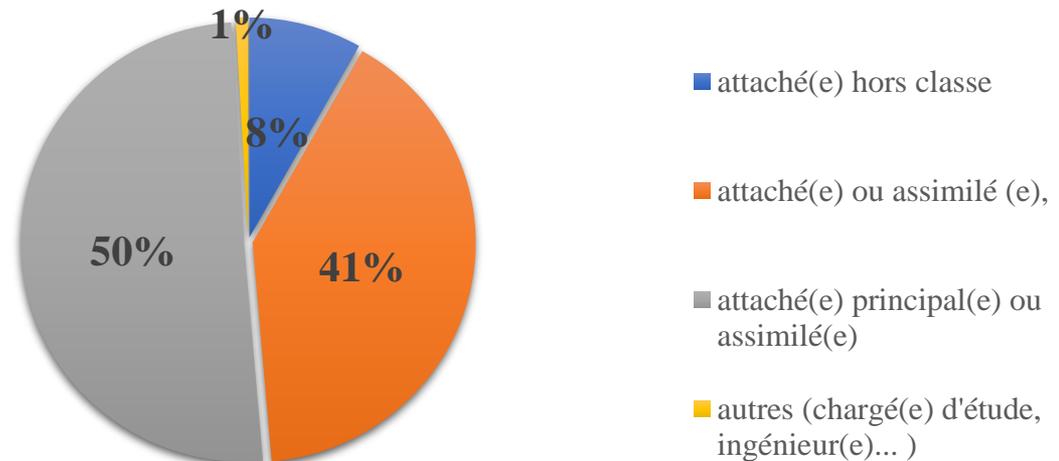
229 vérificatrices et vérificateurs se sont exprimés : le taux de participation des sondés s'établit ainsi à **52%**.

THEME N°1 : QUI SOMMES NOUS ?

Cette première partie informative permet de savoir qui sont les collègues vérificatrices et vérificateurs qui ont répondu, afin de les situer géographiquement, hiérarchiquement, et professionnellement au sein des juridictions financières.

Le profil des répondants (1/1)

- **79%** des répondants exercent leurs fonctions en CRTC
- **95,2%** appartiennent à la catégorie A (dont des chargés d'études, ingénieurs ou assimilés) et se répartissent comme suit selon les grades :

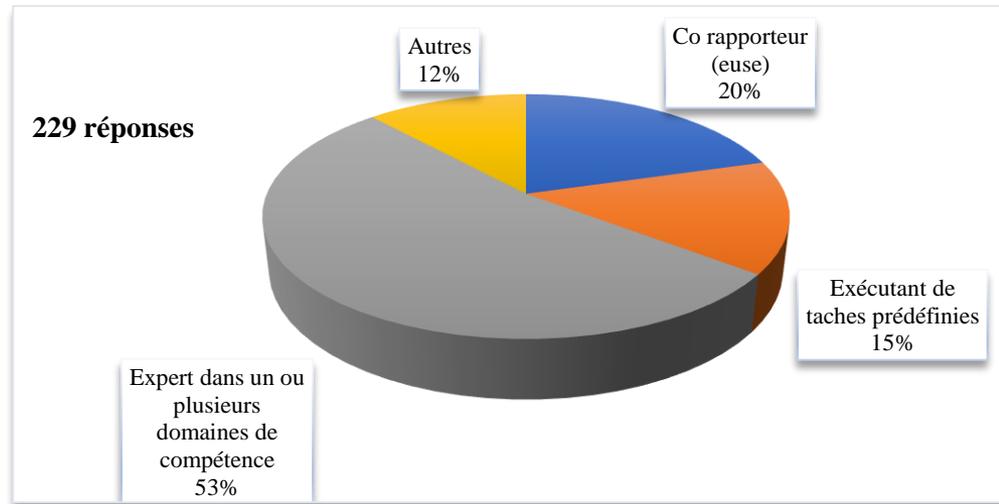


- **3,5%** des répondants relèvent de la catégorie B
- **1,3%** de la catégorie C

Bien que faiblement représentés parmi les sondés, les agents de catégorie B et C affirment effectuer un travail identique à celui des vérificateurs de catégorie A sans être suffisamment et légitimement reconnus.

Pour une juste définition des fonctions (1/2)

Interrogés sur la ou les bonnes définitions des fonctions de vérificateur (trice), les participants ont majoritairement axé leurs réponses sur la possession d'une expertise dans un ou plusieurs domaines de compétence (53 % des réponses), l'exercice de fonctions de co-rapporteur (20 % des réponses), la catégorie « autres » (12%) permettant à chacun de s'exprimer librement.



Note de méthode : si le répondant a choisi plusieurs réponses, seule la première est conservée dans le graphique.

Pour une juste définition des fonctions (2/2)

Les commentaires libres (réponse « autres ») ont permis de mettre en avant que les répondants :

- sont force de propositions et porteurs d'initiatives ;
- **formulent des recommandations** et effectuent des **analyses de risques** ;
- Apportent leurs **compétences initiales** qui permettent de valoriser les travaux ;
- sont souvent **dépendants du binôme formé avec le magistrat** ;
- Certains travaillent en autonomie partielle en rédigeant des parties du RIOP ; mais il arrive aussi que le vérificateur rédige en totalité et rapporte le RIOP en délibéré (cela tient à la CRC d'appartenance).

La diversité des réponses illustre l'aspect protéiforme de nos fonctions, d'où l'inconfort de proposer une dénomination suffisamment large mais également précise qui réponde à l'ensemble des attentes.

THEME N°2 : LA DENOMINATION

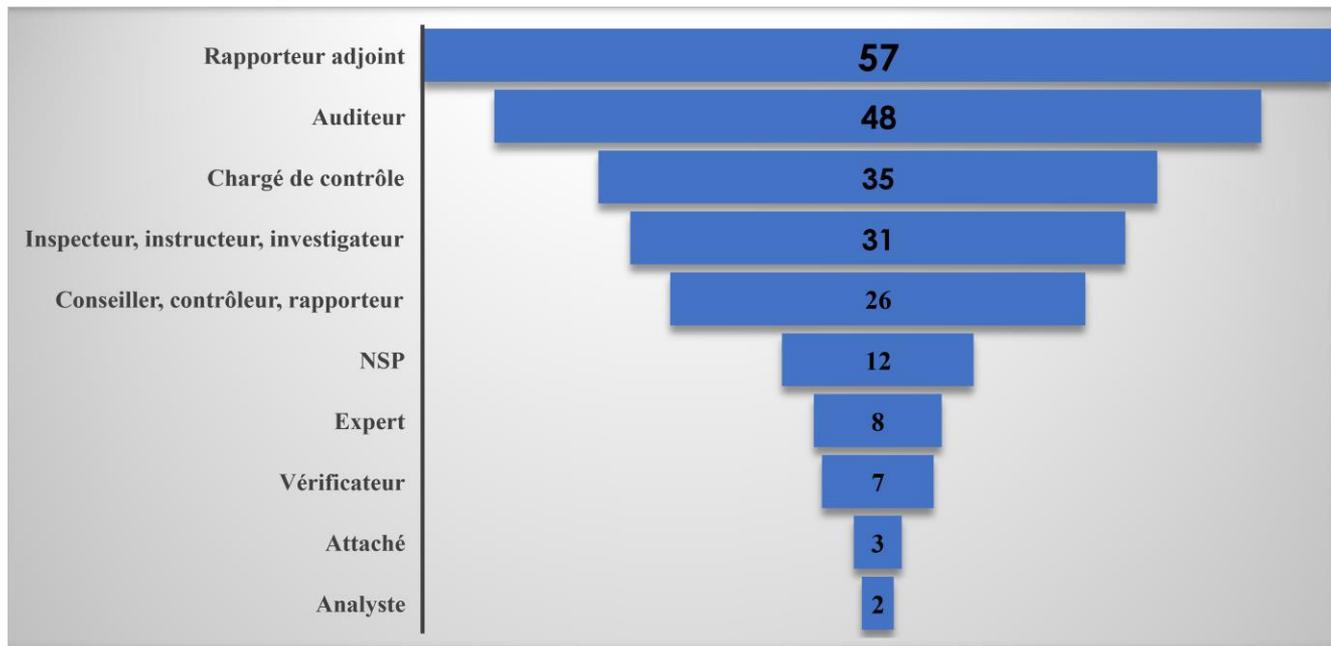
Le principe de la dénomination est de refléter les missions que nous exerçons et d'être reconnu à l'extérieur. Les propositions qui sont faites visent en majorité à souligner notre implication très fortes au sein des contrôles effectués,

La dénomination (1/4)

Cœur de l'enquête, la question de la dénomination était ouverte afin que chacun puisse s'exprimer librement : le graphique représente les 229 **premiers choix** des répondants, dès lors qu'ils ont formulé plusieurs propositions.

La question a suscité des propositions liées à l'appréciation portée sur les fonctions réellement exercées : la variété des tâches prises en charge, la force de proposition que représentent les vérificateurs (tries), l'apport des compétences aux travaux, la place de plus en plus marquée de l'autonomie dans le travail quotidien dont il s'agit de tenir compte dans notre dénomination.

A 140 reprises (soit plus de 60% des réponses reçues), les termes de rapporteur adjoint, d'auditeur et de chargé de contrôle sont cités :



En outre, il s'avère que la dénomination de chargé de contrôle et d'inspecteur ait souvent été proposée

Quelle dénomination ? (2/4)

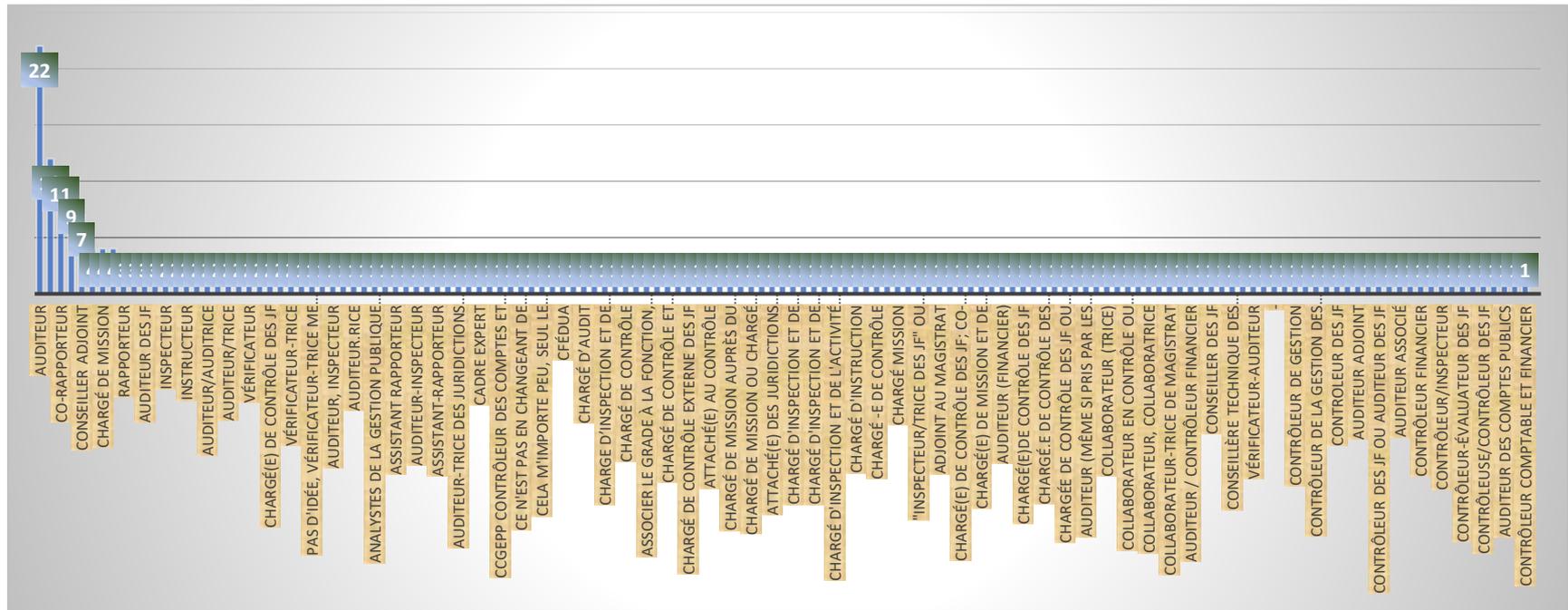
Note de méthode

Pour faciliter la lecture, des regroupements par grande famille ont été effectués :

- **RAPPORTEUR ADJOINT** : Adjoint au magistrat, conseiller du magistrat, co-rapporteur, collaborateur, conseiller adjoint, rapporteur/conseiller/magistrat adjoint, rapporteur associé, assistant du magistrat
- **AUDITEUR** : auditeur associé, auditeur adjoint, auditeur externe, auditeur des comptes publics, auditeur financier, auditeur inspecteur, auditeur des juridictions financières, auditeur contrôleur financier
- **CHARGE DE CONTROLE** : Chargé de contrôle, de mission, d'expertise, d'inspection, d'instruction et de contrôle des juridictions financières, de l'activité d'audit
- **INSPECTEUR INSTRUCTEUR INVESTIGATEUR** : Inspecteur, inspecteur de comptes, inspecteur externe, inspecteur-auditeur, investigateur
- **CONSEILLER CONTROLEUR** : Conseiller des JF, conseiller technique, contrôleur des JF, contrôleur-évaluateur
- **EXPERT** : analyste de gestion, analyste de gestion publique , cadre expert, chargé d'expertise, expert, enquêteur ou investigateur, expert vérificateur, Contrôleur des comptes et de la gestion et évaluateur des politiques publiques (CCGEPP).

Quelle dénomination ? (3/4)

Sans ces regroupements, l'exhaustivité des réponses est la suivante :



Conclusion intermédiaire (4/4)

- L'association, voire la quasi confusion du rôle des vérificateurs avec celui des magistrats est fréquemment évoquée : ceci se traduit par des dénominations telles que **co-rapporteur, conseiller-magistrat adjoint, assistant rapporteur**, voire **rapporteur**, tout en étant révélateur de notre positionnement actuel non véritablement reconnu, lorsque nous effectuons des investigations identiques à celles des magistrats.
- Vient ensuite le terme d'**auditeur** (ou termes voisins : auditeur externe des juridictions financières, plus modestement auditeur associé) qui révèle ainsi la diversité de nos missions.
- Les termes de **chargés de contrôle**, regroupant les notions de chargé d'inspection, de mission, permettent de valoriser nos travaux de contrôle sur pièces et sur place pour réunir les informations permettant l'analyse et l'évaluation de la réglementation .
- Les notions **d'inspecteurs (ou proches)** rappellent que nous pouvons effectuer des évaluations de politiques publiques.

Par ailleurs, les commentaires libres soulignent la nécessité :

- D'associer le nom à l'évolution de nos missions tout en considérant déjà nos apports d'expert actuels ;
- Garder en tête que nous sommes sous la responsabilité du magistrat qui doit porter la responsabilité des investigations menées
- De proposer plusieurs dénominations en fonction du rôle des vérificateurs qui diffère selon la juridiction d'appartenance ;
- D'englober toutes nos missions (auditeur), y compris l'évaluation et le fait de rendre compte ;
- De tenir compte de notre mission d'investigateur, de notre expertise (pourquoi pas « expert vérificateur ») ;

THEME N°3 : L'AUTONOMIE ET LE POSITIONNEMENT

L'action n°3 « *ParcoursDesVérifs* » devrait permettre aux plus expérimentés de travailler en autonomie ou de coordonner une équipe de vérificateurs « juniors ». Les répondants, s'estimant pour beaucoup être « autonome », vont au-delà en évoquant des missions auxquelles ils souhaiteraient être associés. Ils y mettent certaines conditions.

Davantage d'autonomie ? (1/2)

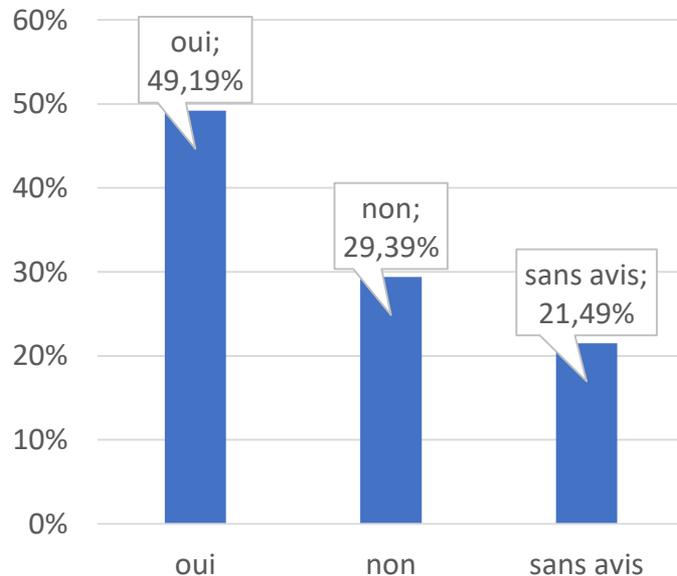
Selon les répondants, l'autonomie se traduit actuellement majoritairement par la participation à la rédaction du rapport et à la présence en délibéré...

...Mais également par le fait d'être reconnu comme **expert** dans certains domaines

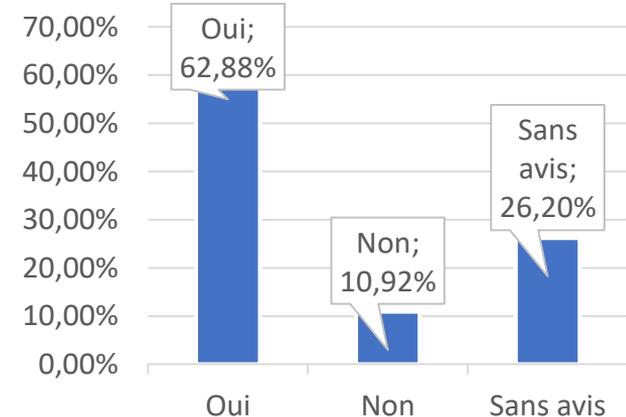
Pour l'avenir, près de 50% des vérificateurs souhaitent bénéficier de plus d'autonomie (à noter qu'un agent sur les trois répondants de catégorie C souhaite disposer de plus d'autonomie) ;

Près de 30% ne le souhaitent cependant pas (parmi ces réponses, la totalité des agents de catégorie B ne souhaitent pas avoir plus d'autonomie ou n'ont pas d'avis)

Davantage d'autonomie ?



Plus de 60% des vérificateurs sont d'accord pour devenir une personne référente ... et nombreux le sont déjà.



Davantage d'autonomie : sous certaines conditions (2/2)

- Assoir la notion d'autonomie sur une définition partagée
- Reconnaître l'autonomie dans les textes : revoir le statut du vérificateur
- Obtenir une **rémunération** adaptée
- Travailler en mode projet au sein des équipes afin de valoriser l'apport de chacun en fonction de ses compétences (*Orientation n°4 : des méthodes de travail refondées, en développant le travail en mode projet*)
- Repenser les relations des binômes
- Reconnaissance des expériences passées de cadres
- Droit d'option pour le forfait cadre (*Action n°28 : offrir plus de souplesse aux personnels de catégorie A pour opter pour le forfait cadre*)

Conclusion intermédiaire

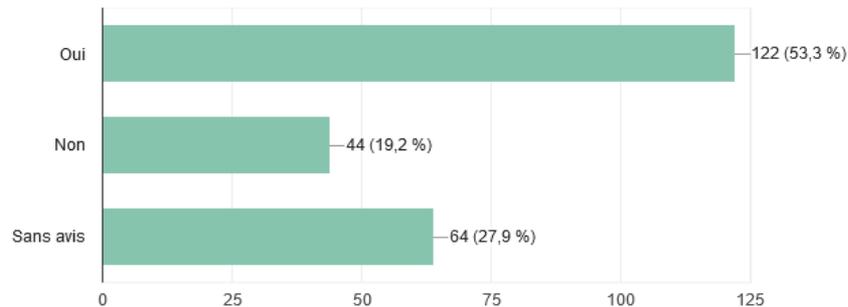
- 25% des vérificateurs répondants disposent d'une large autonomie pour remplir la plupart des missions nécessaires à l'instruction, la rédaction et la présentation de leurs parties devant la collégialité
- Ce mode de fonctionnement dépend de la juridiction d'appartenance. Parfois institutionnalisée, l'autonomie du vérificateur reste cependant très dépendante du mode de management du magistrat avec lequel il forme un binôme.
- Les répondants qui bénéficient de ce mode de management sont plutôt satisfaits de l'autonomie qui leur est laissée
- 45 % souhaiteraient être associés à la programmation, aujourd'hui prérogative des magistrats en CRC et des conseillers maîtres à la Cour
- Enfin, certains vérificateurs parmi les sondés ne tiennent pas à réaliser d'autres tâches par rapport à celles qui leur sont confiées actuellement (5%).

Quant à coordonner une équipe de vérificateurs, qu'en est-il ? (1/2)

6. Si vous êtes expert(e), seriez vous prêt(e) à coordonner une équipe de vérificateur(trice)s "junior" ?

 Copier

229 réponses

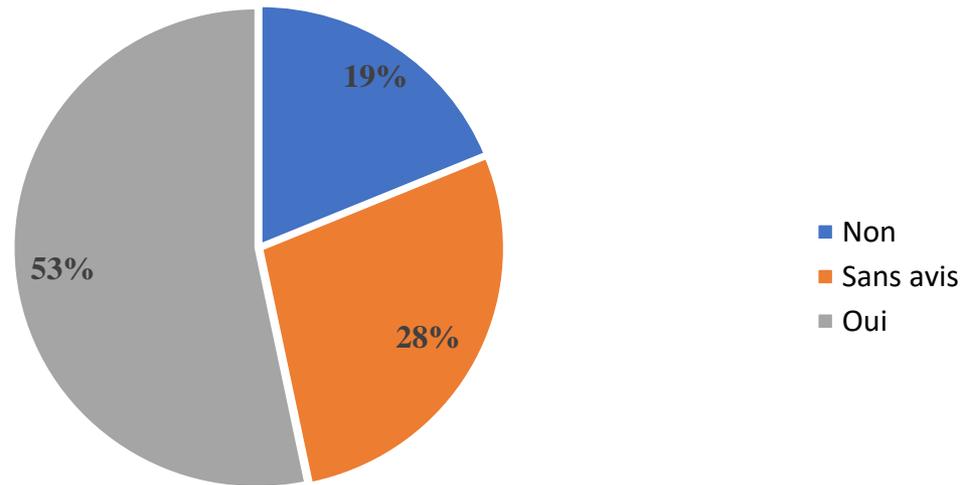


Les réponses à la question ouverte font ressortir les points suivants :

- Aucun collègue de catégorie B et C n'a précisé sa réponse
- Bien qu'il s'agisse d'une question ouverte, l'attention est attirée trois fois sur la volonté de ne pas créer de hiérarchie entre vérificateur-trice-s
- Une forte interrogation sur le choix des critères qui seront retenus pour la qualification d'expert
- Plus de 50% des répondants sont prêts à coordonner une équipe de vérificateurs « juniors », quand 20% ne le souhaitent pas ; permettre une évolution dans le cadre d'emplois des « experts » qui n'existe pas aujourd'hui
- nécessité de créer des communautés de travail

La coordination d'équipes de vérificateurs (2/2)

A la question de savoir si les vérificateurs(trices) expert(e)s accepteraient de coordonner une équipe de « juniors », une majorité y est favorable :



Le projet JF 2025 envisage un parcours du vérificateur en 3 étapes : junior, intermédiaire et sénior. Ceux qui y sont favorables conditionnent leur collaboration à une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences de la part de l'institution.

Le parcours proposé par le projet JF 2025 est de nature à permettre la création d'un cadre d'emploi « **évolutif** » pour les vérificateurs qui n'existe pas aujourd'hui

THEME N°4 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL

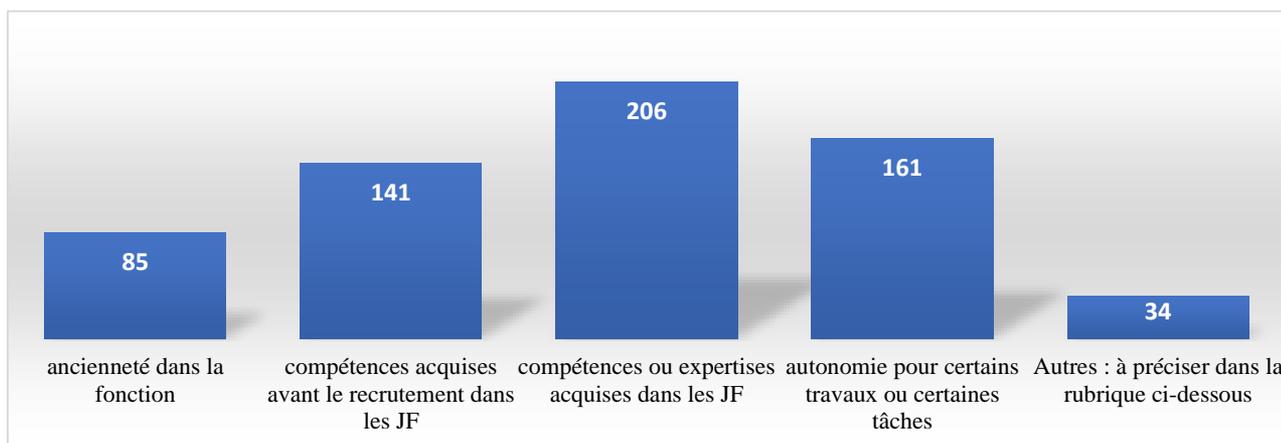
Les vérificateurs et vérificatrices se sont exprimés sur la qualité des outils existants ou ceux qui pourraient être mis en œuvre pour faciliter leur développement de carrière et valoriser leur passage au sein des juridictions financières afin qu'il soit reconnu dans leur parcours professionnel.

Orientation n°2 : « ...Nous serons d'autant plus attractifs que nous offrirons à celles et ceux qui sont de passage au sein de notre institution des opportunités professionnelles intéressantes à l'extérieur. Les juridictions financières doivent devenir un tremplin de carrière, ce qui suppose de renforcer l'accompagnement à la mobilité externe et de valoriser les retours dans l'institution. »

Le parcours professionnel (1/3)

La progression de carrière en 3 étapes : sur quels critères ?

L'action n°3 de la phase 2 de JF 2025 pose le principe d'une progression de carrière en 3 étapes : junior, intermédiaire, expert. **229** agents se sont prononcés sur les critères qui permettraient de valider cette progression (plusieurs réponses étaient possibles) :



Si la grande majorité des répondants (90%) considère que la progression de carrière telle qu'envisagée doit être liée **aux compétences et à l'expertise acquises au sein des JF**, les savoir-faire antérieurs doivent également être pris en compte, au même titre que l'autonomie des vérificateurs sur certaines missions.

L'investissement dans le collectif de travail (groupes thématiques, réalisation d'outils et de supports, mentorat, formation interne...) est également cité au même titre que les qualités pédagogiques et relationnelles.

La progression de carrière en 3 étapes : quels critères de classification ? (2/3)

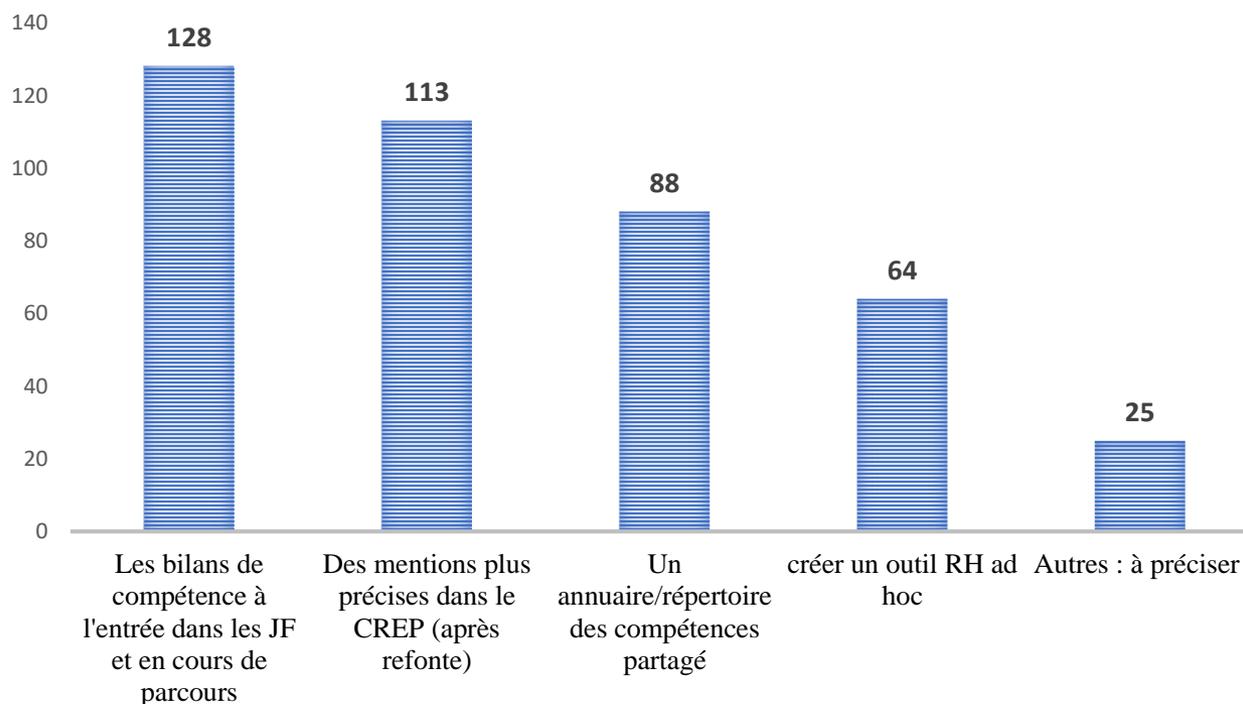
Si la grande majorité des réponses (90%) confirme que la progression de carrière telle qu'envisagée doit être liée aux compétences et à l'expertise acquises au sein des JF, les savoir-faire antérieurs doivent également être pris en compte, au même titre que l'autonomie des vérificateurs sur certaines missions.

L'investissement dans le collectif de travail (groupes thématiques, réalisation d'outils et de supports, mentorat, formation interne...) est également cité au même titre que les qualités pédagogiques et relationnelles.

Le parcours professionnel (3/3)

Par quels moyens identifier les compétences et expertises présentes dans l'institution ?

A la question des moyens les plus adaptés pour repérer et capitaliser les compétences et expertises, **229** répondants ont classé par ordre de priorité :



THEME N°5 : LE MENTORAT, LE VALORISER ET LE DÉVELOPPER

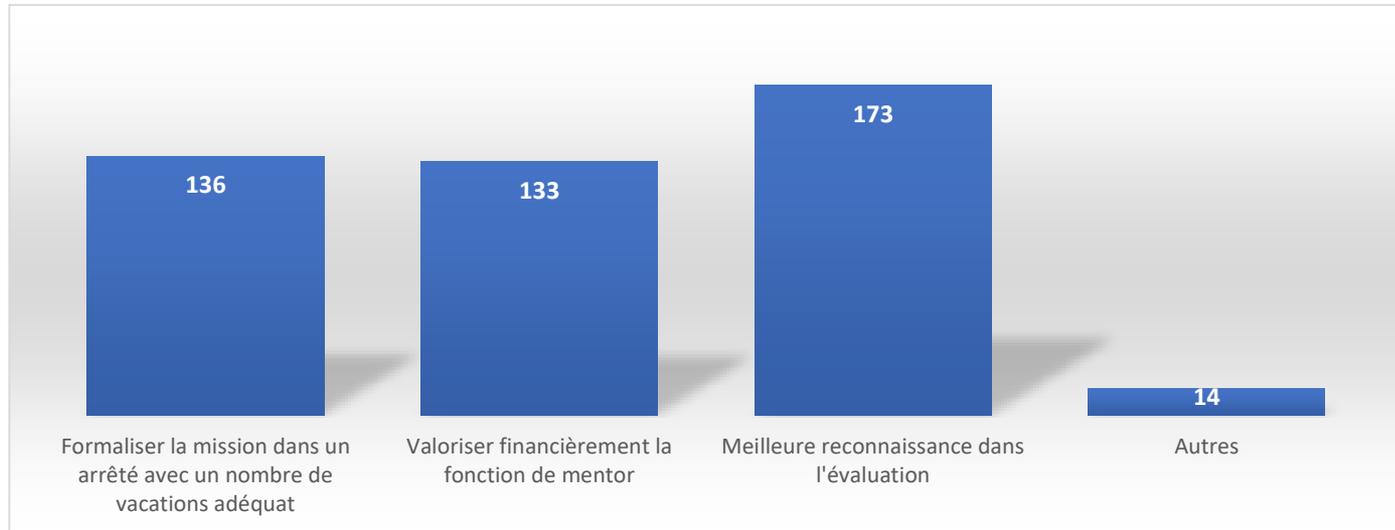
Condition essentielle d'une prise de fonction optimale, le mentorat nécessite un investissement personnel du mentor qui demande à être valorisé

« Action n°4: Valoriser le mentorat dans les évaluations et les parcours. Prévoir un module de formation avec appropriation du guide du mentor ; généraliser la pratique des rapports d'étonnement »

Le Mentorat (1/1)

Condition essentielle d'une prise de fonction optimale et réussie, le mentorat nécessite un investissement personnel du mentor qui demande à être reconnu et valorisé, d'où la question :

Quelles conditions favoriseraient l'implication dans des fonctions de mentor ?



Plusieurs réponses étaient proposées et la meilleure reconnaissance dans l'évaluation revient plus fréquemment que les autres ; à quasi-égalité, sont citées la formalisation d'une mission de mentor et une valorisation financière.

THEME N°6 : L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Le compte-rendu d'évaluation professionnelle (CREP) tel qu'il existe actuellement n'est pas satisfaisant : cette partie de l'enquête vise à cibler les moyens de le rendre plus objectif afin qu'il reflète davantage les compétences des vérificateurs des juridictions financières.

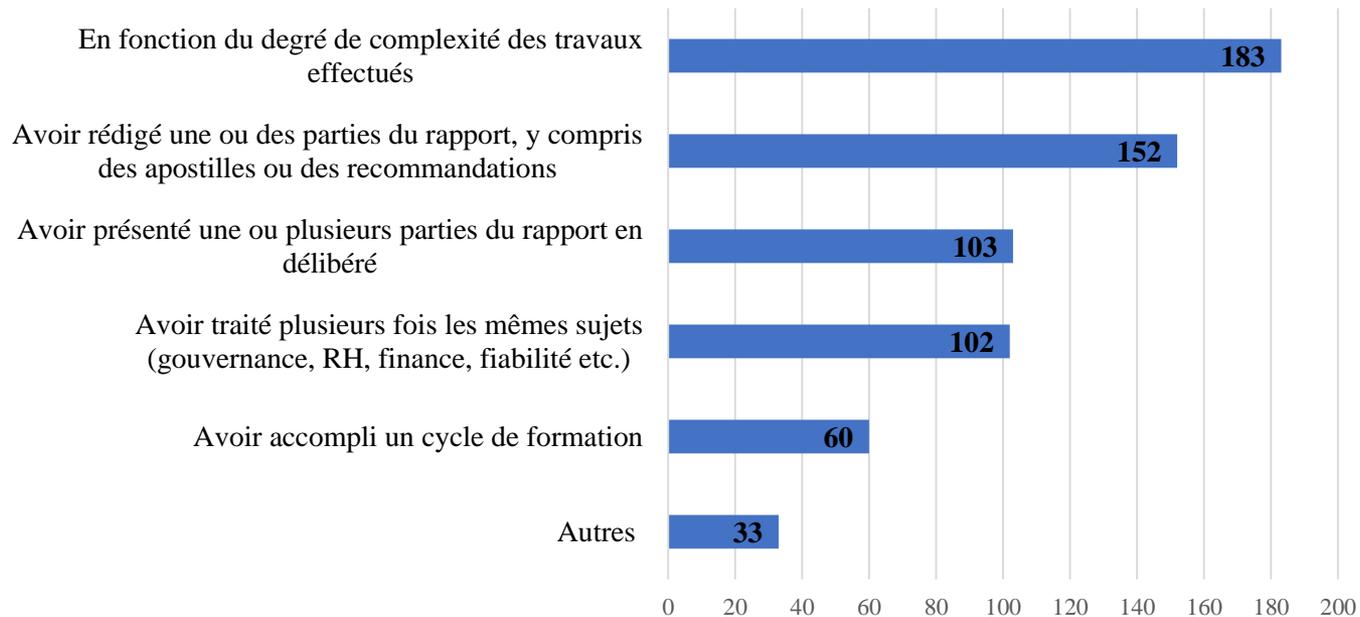
Les vérificateurs ont apporté 229 réponses sur cette thématique.

« Action n°15 : Revoir les modèles de comptes rendus annuels d'entretien professionnel (CREP) pour mieux apprécier les compétences techniques et les articuler avec les besoins de formation, évaluer la réalisation du programme de travail en lien avec sa difficulté et le positionnement de l'évalué dans l'équipe de contrôle ... »

L'évaluation professionnelle (1/3)

Quelle évolution du CREP pour qu'il soit en adéquation avec notre métier et les fonctions réellement exercées ?

A la question de savoir comment pourrait être amélioré le compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) pour le rendre plus objectif et faire en sorte qu'il reflète nos compétences, notre implication et nos productions, 5 réponses étaient proposées ; en outre, les sondés pouvaient apporter une contribution libre (réponse « autres »). Les réponses se répartissent ainsi, toutes catégories d'agents confondues :



L'évaluation professionnelle : des pistes d'amélioration...(2/3)

Améliorer le système d'évaluation :

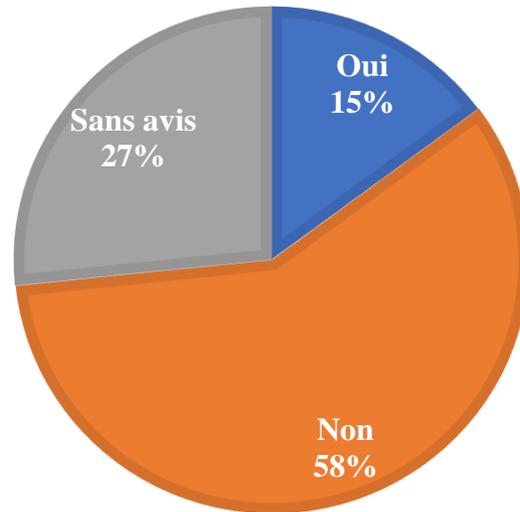
- le responsable hiérarchique doit disposer d'une compétence de manager et avoir bénéficié d'une formation préalable ;
- L'évaluation doit reposer sur un support descriptif du poste de manière systématique ;
- la préparation de l'entretien par le responsable hiérarchique doit être réalisée à partir d'une grille de cotation transparente complétée par le ou les magistrat(s) avec le(s)quel(s) le vérificateur a travaillé dans l'année ;
- Il doit être tenu compte des aléas impactant la réalisation du plan de charge et du niveau des difficultés du contrôle et des travaux demandés, de l'expertise apportée
- l'évaluateur devrait bénéficier une formation préalable à ce type d'échange,

Le contenu de l'entretien :

- Pour le vérificateur ayant travaillé avec plusieurs magistrats dans l'année civile, la réalisation d'une pré-évaluation par le N+1 pour chaque contrôle pourrait être jointe au CREP, rappelant les objectifs à atteindre, leur taux de réalisation, la liste des tâches accomplies, la contribution au rapport ;
- Le vérificateur doit avoir la possibilité de réaliser un rapport d'activité auprès de son N+1 à joindre au CREP ;
- Le vérificateur doit pouvoir proposer des objectifs pour l'année N+1 durant l'entretien ;
- Les contributions du vérificateur (la préparation aux examens, l'engagement citoyen, la vie associative) doivent être prises en considération tout en n'excluant pas ceux qui n'en réalisent pas.

Le CIA des vérificateur-trice-s (3/3)

À la question de savoir s'il existait une corrélation suffisante entre le montant du CIA et l'exercice des missions, **la grande majorité des vérificateurs estime que ce n'est pas le cas**. Un quart des sondés n'ayant pas d'avis sur la question.



229 répondants

Le CIA dans sa forme actuelle ne satisfait guère les vérificateurs. Ils **déplorent** surtout des critères peu ou mal connus et au final des **attributions davantage liées à l'ancienneté** qu'à l'investissement réel.

Beaucoup seraient prêts à faire preuve de plus d'engagement dans les activités de leur chambre, si celui-ci était pris en compte dans le CIA, même si des nuances apparaissent dans les réponses.

À plusieurs reprises, les sondés indiquent que les écarts d'IFSE les préoccupaient davantage que les attributions de CIA.

Si l'on devait conclure pour donner des perspectives...

La dénomination des vérificateurs conditionne leur reconnaissance. S'estimant le plus souvent corapporteur ou auditeur, dénomination qu'ils semblent plébisciter, ils attendent une clarification de leur rôle, de leur positionnement et de leur considération au sein des juridictions financières.

Ils souhaitent être reconnus au sein des équipes de contrôle, valorisés grâce aux travaux qu'ils assurent ; ils prétendent à un parcours professionnel en interne ou en externe des JF. En cela, ils expriment une forte attente en terme de reconnaissance de leur travail et de leur investissement.

Compte tenu du niveau de recrutement désormais constaté, les sondés regrettent le déficit d'exploitation de leur expertise au sein de leur chambre d'appartenance.

Le mentorat, essentiel à une prise de fonction satisfaisante pour les nouveaux arrivants, suppose une reconnaissance officielle et une valorisation du mentor. La majorité des répondants accepterait de faire preuve de plus d'engagement dans la coordination d'équipes de vérificateurs et dans le partage des compétences qui peut également se retrouver dans les formations dispensées, ainsi que toute autre activité accessoire au sein de l'institution.

A travers le CREP, les vérificateurs veulent être évalués à partir de grilles d'objectifs clairement établies et bénéficier d'une rémunération qui corresponde à leur implication au sein des équipes de contrôle.