



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

*Mars 2022*

# Introduction (1/2)

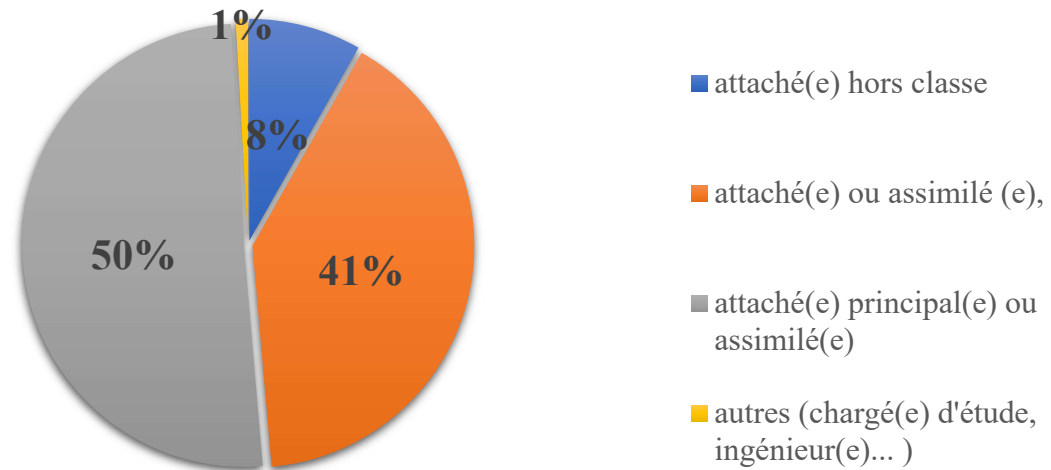
Entre le 1<sup>er</sup> et le 21 février 2022, les vérificateurs(trices) ont eu l'occasion de s'exprimer à travers un sondage qui leur a été proposé par l'association des vérificatrices et vérificateurs des juridictions financières (AVJF) afin de recueillir leur avis au sujet d'une nouvelle dénomination qui serait plus adaptée à leur contexte de travail, à la réalité de leurs fonctions, à l'évolution de leur métier et favorisant leur parcours professionnel.

Le questionnaire comportait 15 items, articulés autour de 6 thèmes structurants : la situation professionnelle de chacun au sein de l'institution, la dénomination, l'autonomie et le positionnement, le parcours professionnel, le mentorat et l'évaluation professionnelle.

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

## Le profil des répondants (2/2)

- **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

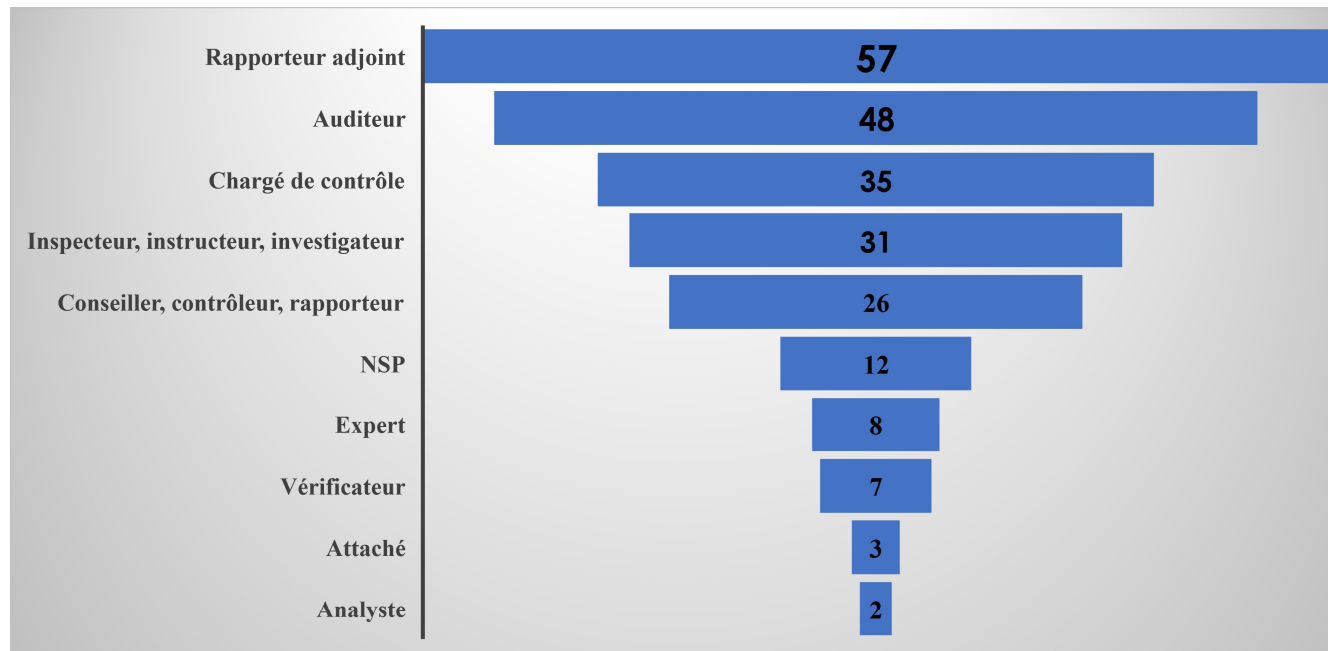
Bien que faiblement représentés parmi les sondés, les agents de catégorie B et C affirment effectuer un travail identique à celui des vérificateurs de catégorie A sans être suffisamment et légitimement reconnus.

## La dénomination (1/2)

**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 a souvent été proposée

# La dénomination (2/2)

## *Note de méthode*

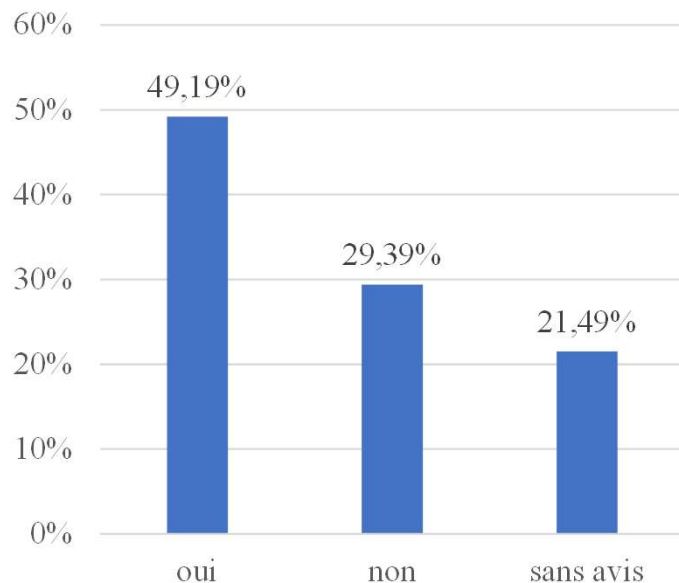
Pour faciliter la lecture, des regroupements par grande famille ont été effectués :

- **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).

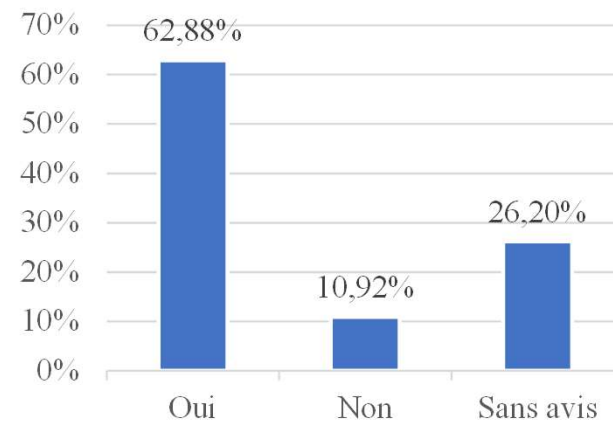
## L'autonomie et le positionnement (1/2)

- Près de 50% des vérificateurs sont favorables à davantage d'autonomie (à noter qu'un agent sur les trois répondants de catégorie C souhaite avoir 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) ;
- L'autonomie passe 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

Bénéficier ou non de plus d'autonomie ?

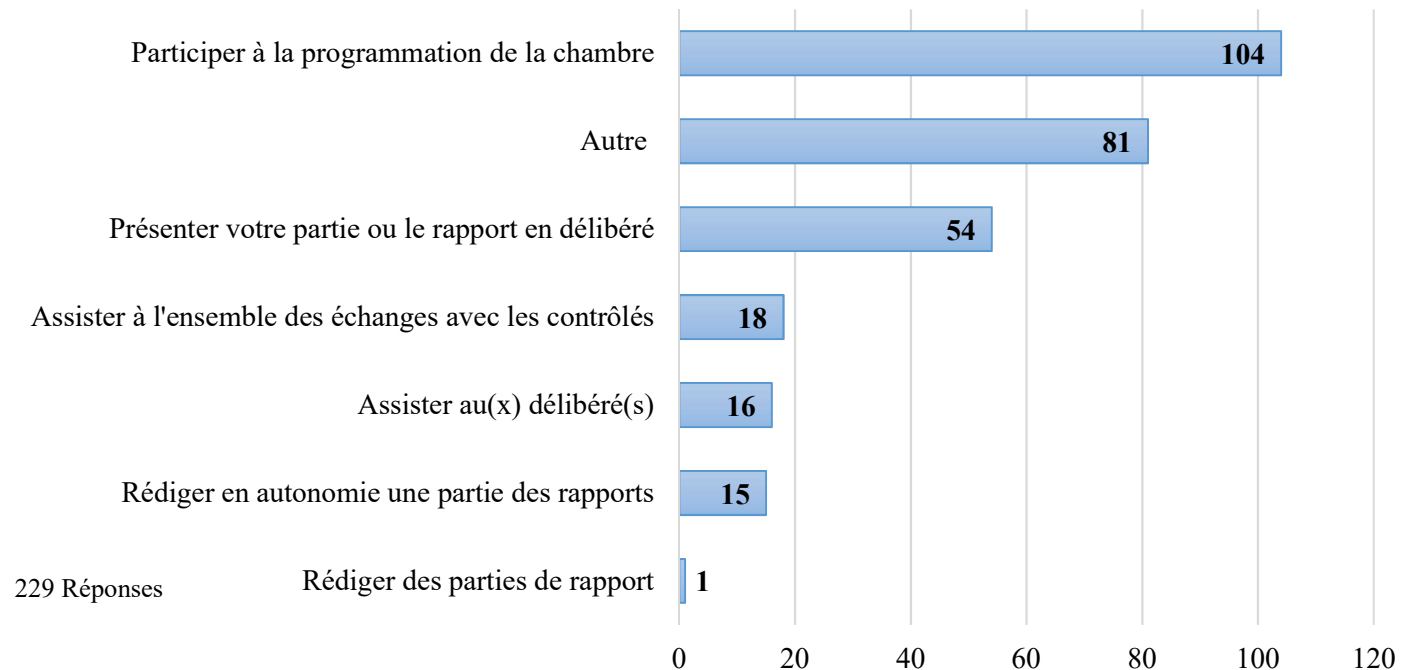


Plus de 60% des vérificateurs sont d'accord pour devenir une personne référente ... et nombreux le sont déjà.



## L'autonomie et le positionnement (2/2)

*Outre les travaux qu'ils réalisent déjà, les répondants souhaiteraient...*

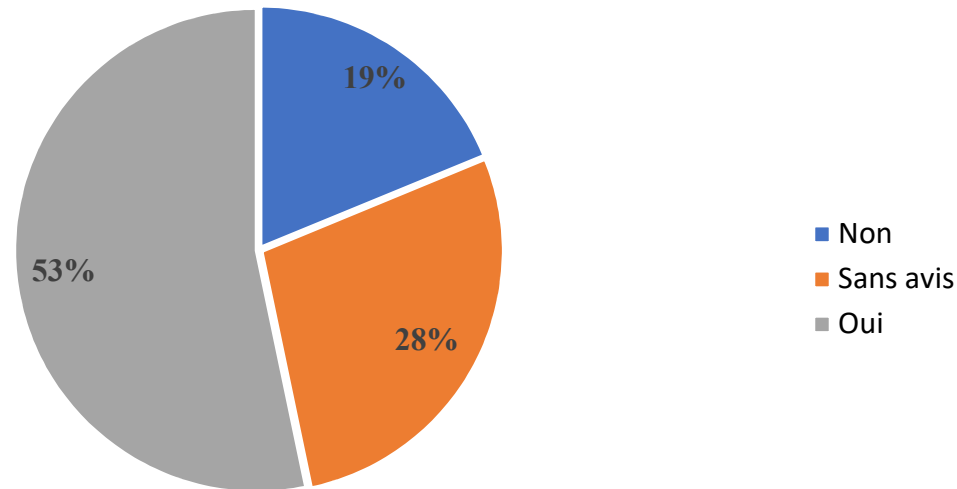


26 % des répondants affirment effectuer ces tâches, en tout ou partie.

**La participation à la programmation (45,4%) et la présentation des parties aux délibérés (23,6%)** sont les deux plus grandes attentes exprimées par les sondés.

## La coordination d'équipes de vérificateurs (1/1)

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.

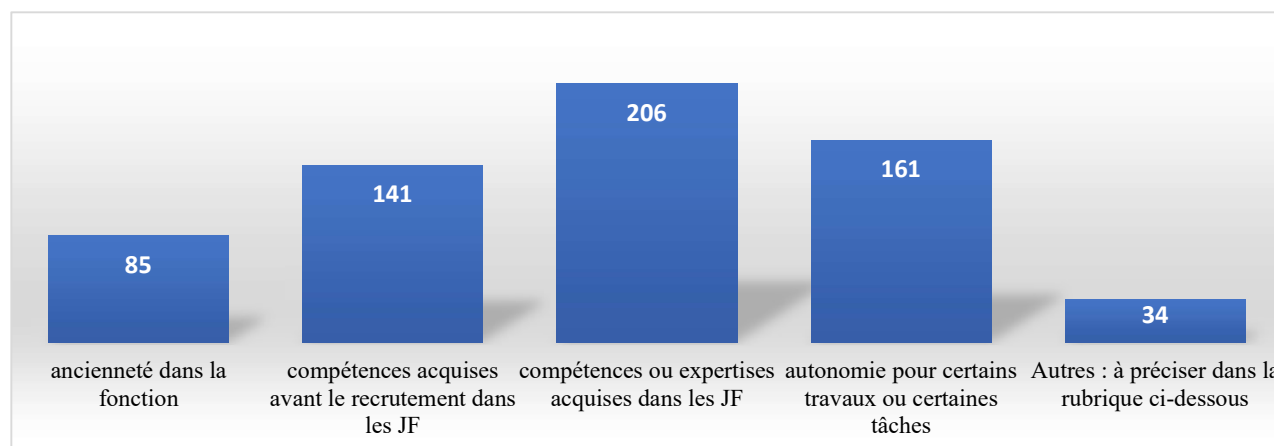
Le parcours proposé par le projet JF 2025 est de nature à permettre la création d'un cadre d'emploi « évolutif » pour les vérificateurs qui n'existe pas aujourd'hui



## Le parcours professionnel (1/3)

### *La progression de carrière en 3 étapes : quels critères de classification ?*

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) :



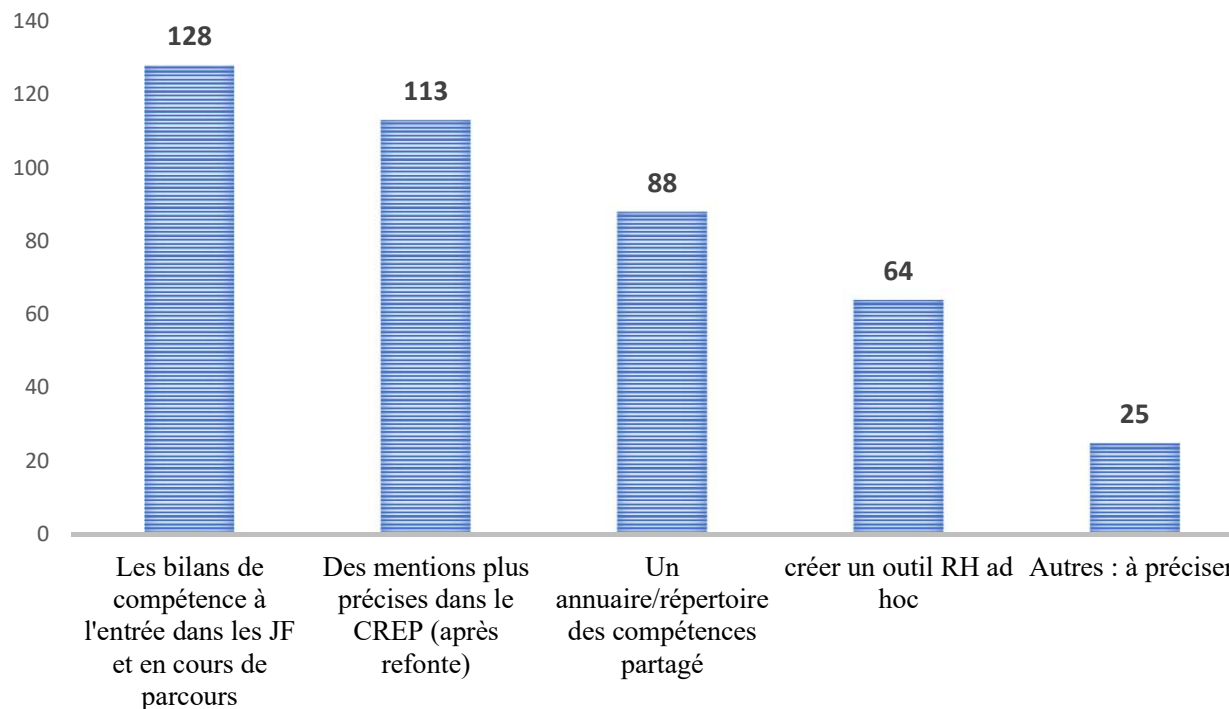
Si la grande majorité des répondants (90%) considère que la progression de carrière telle qu'envisagée doit être liée **aux compétences et à l'expertise acquises au sein des JF**, les savoir-faire antérieurs doivent également être pris en compte, au même titre que l'autonomie des vérificateurs sur certaines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

## Le parcours professionnel (2/3)

*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 :



## Le parcours professionnel (3/3)

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

Les réponses traduisent majoritairement une attente forte sur :

- Un document d'évaluation professionnelle adapté au métier de vérificateur
- La prise en compte tout au long du parcours dans les JF des compétences et connaissances professionnelles grâce notamment à la réalisation de bilans de compétences.

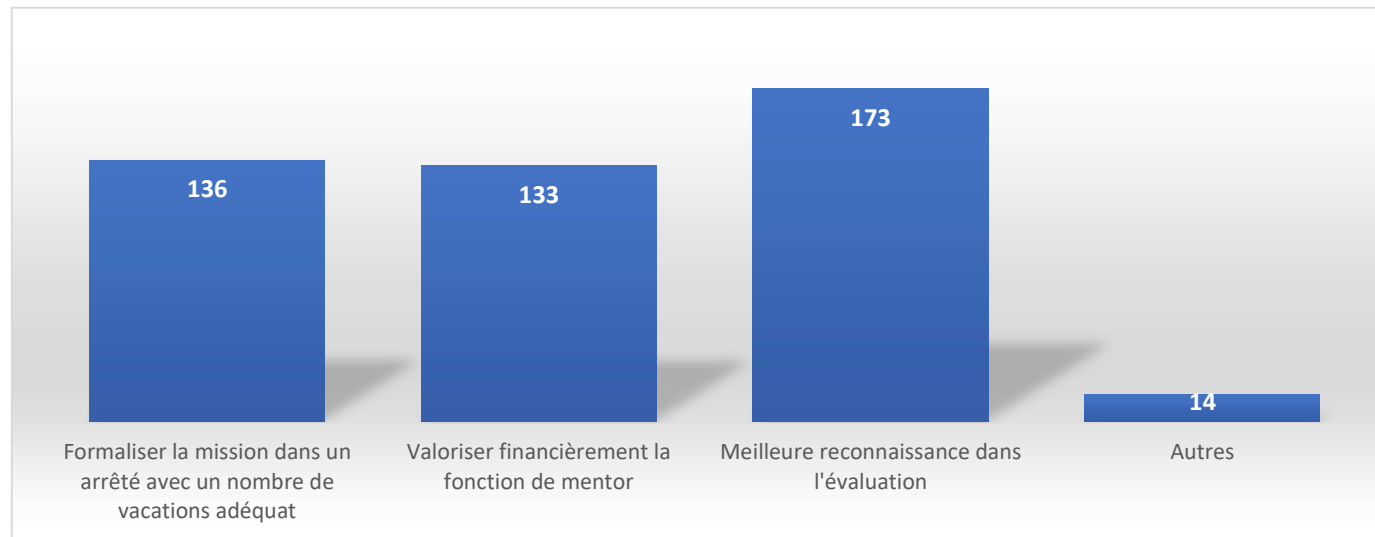
11% des sondés mettent l'accent sur :

- Le renforcement de la qualité du management
- L'équité et l'objectivité des évaluations professionnelles annuelles
- La nécessité de mettre en œuvre une gestion RH de type GPEC articulée autour d'une base de données alimentée par les *curriculum vitae* et domaines d'expertise des agents.

# 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 ?***

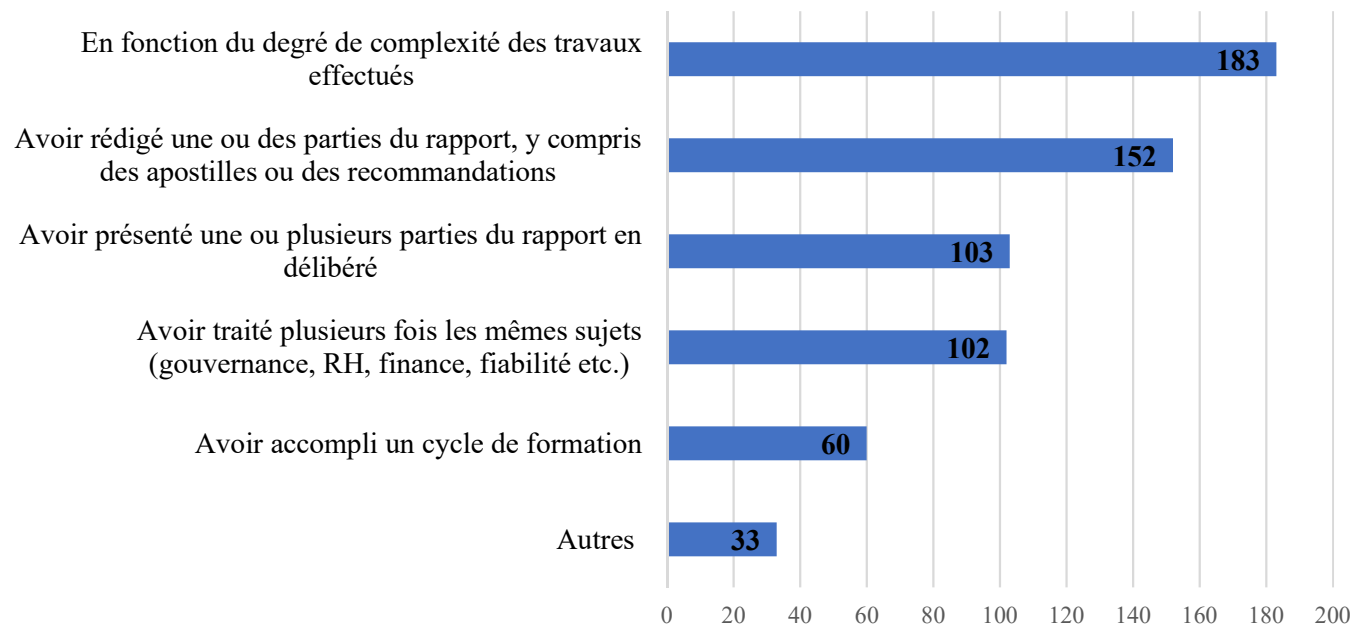


Plusieurs réponses étaient proposées et la meilleure reconnaissance dans l'évaluation revient plus fréquemment que les autres ; à quasi-égalité, sont citées la formalisation d'une mission de mentor et une valorisation financière.

# L'évaluation professionnelle (1/1)

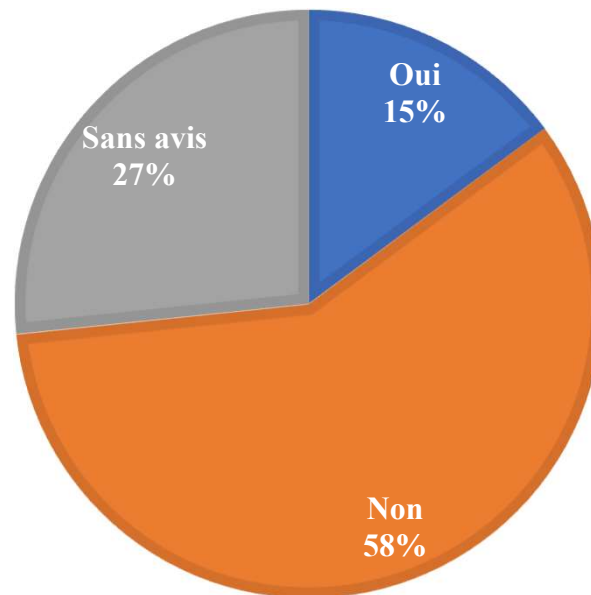
## *Quelle évolution du CREP pour qu'il soit en adéquation avec notre métier et les fonctions réellement exercées ?*

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 :



## Le CIA des vérificateur-trice-s (1/3)

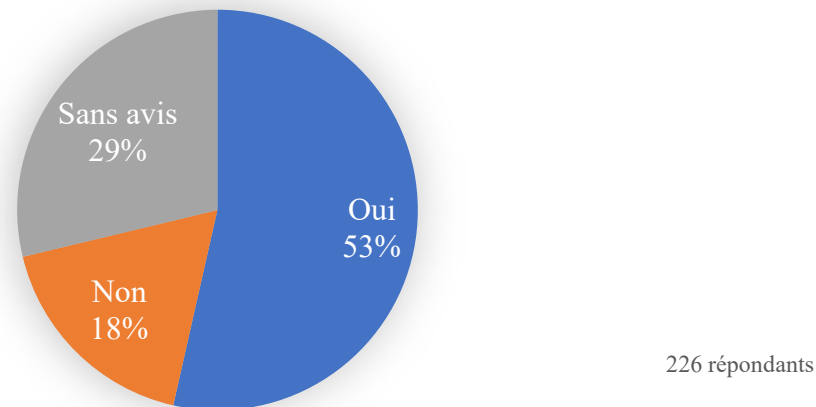
À la question de savoir s'il existait une corrélation suffisante entre le montant du CIA et l'exercice des missions, **la grande majorité des vérificateurs estime que ce n'est pas le cas**. Un quart des sondés n'ayant pas d'avis sur la question.



229 répondants

## Le CIA des vérificateur-trice-s (2/3)

Une forte majorité des sondés (121 parmi les 226 réponses\* fournies) seraient prêts à s'engager davantage dans les activités de leur chambre, si cet engagement était valorisé dans le CIA : l'adage « toute peine mérite salaire » revient ainsi à plusieurs reprises. Toutefois, quelques répondants affirment déjà s'engager sans attendre nécessairement de bonus de CIA, même s'ils soulignent la nécessité d'une reconnaissance.



Beaucoup des sondés (40) répondant « non » à la question rejoignent cette dernière position et estiment que le CIA doit tenir compte de la manière de servir en général.

Les 65 sondés « sans avis » expriment une opinion approchante. Certains pointent le risque d'attribuer le CIA sur des engagements trop précis, la capacité à se mobiliser et le temps pour le faire.

\* 3 réponses non exploitables

## Le CIA des vérificateur-trice-s(3/3)

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 co-rapporteur 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.