

RENTREE SOCIALE :

Pour défendre notre modèle social et solidaire,

Pour le service public, nos conditions de travail, pour nos salaires, pour faire entendre notre voix,

DÈS LA RENTRÉE, ON SE MOBILISE !



SOMMAIRE

Page 2 : Édito

Page 2 et 3 : Les instances paritaires

Pages 4 : Notre bilan des avancements 2025

Page 6 : Carrière et évaluation professionnelle

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Annie THUNET, Philippe HUNAUT et Jean François THINON

CST Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr
F3SCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr
COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr
CAP A Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

CAP B Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr
CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr
CCP Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr
CCPD Laurence COLLIGNON et Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

Inscrivez-vous à la Newsletter de notre syndicat dans l'intranet à la rubrique syndicat FSU

ÉDITO

Le début de l'année 2025 n'a pas été simple pour la fonction publique et ses agents. En effet, le gouvernement a choisi de supprimer + de 40 milliards d'euros conduisant au gel du point d'indice, à la baisse de la prise en charge des arrêts maladie, à la fin de la GIPA et à des milliards en moins pour les collectivités locales...

Dans notre collectivité, les effets de ces efforts budgétaires se sont fait sentir : pressions sur les dépenses non « essentielles », réorganisations pour tenter de pallier et de masquer le manque de personnel, non embauche de saisonniers ou de renforts là où cela serait nécessaire, dégradation de nos conditions de travail...

La fonction publique n'a plus les moyens d'exercer ses missions alors que ses agents sont de plus en plus sollicités pour accompagner les plus précaires et sont en première ligne pour recevoir le « ras le bol » de ceux qui ne peuvent plus y arriver face et l'inflation et aux effets des mesures d'austérité.

Cet été, le premier ministre a annoncé poursuivre son action de destruction de notre modèle social et solidaire en attaquant tous azimuts les droits sociaux de la population et des agents et en ponctionnant encore les collectivités qui doivent faire 5.3 milliards d'euros d'économie.

La population s'est indignée face à un projet qui une nouvelle fois épargne les riches et préservent les rentes des actionnaires. Face au rejet populaire de ses propositions, le premier ministre a décidé de demander le vote de confiance des parlementaires.

Pour la FSU Territoriale, ce cadre budgétaire est insoutenable. Quelque soit le résultat du vote de confiance, il est indispensable de faire entendre notre voix et de tenter de peser sur les politiques en œuvre et de porter nos revendications pour défendre notre modèle social basé sur la solidarité, la cohésion, la justice sociale, la préservation de notre planète dont les services publics sont les garants.

La rentrée se doit d'être active, engagée et solidaire. C'est pourquoi La FSU Territoriale a nationalement déposé un préavis de grève couvrant le mois de septembre afin de permettre à toutes et tous de participer aux mobilisations qui porteront sur nos revendications, dont le 10 et le 18 septembre sont les premiers temps forts.

La Rédaction



INSTANCES PARITAIRES

ECHO DU CST DU 24 JUIN 2025

Le comité social territorial s'est réuni pour la seconde fois cette année. Plusieurs dossiers ont retenu notre attention.

• Sur les données personnelles des agents

Le département a pour obligation de nous informer de l'usage qu'il fait de nos données personnelles. Or aucun règlement n'était jusqu'à présent rédigé. La collectivité a donc présenté la politique de confidentialité relative aux traitements de nos données personnelles pour se mettre en conformité avec les obligations du RGPD. Pour rappel, vos données sont principalement utilisées pour l'élaboration de nos fiches de paie. La collectivité vous a également demandé l'autorisation d'utiliser votre numéro personnel pour l'envoi de sms en cas d'urgence. Pour ce faire, vous avez dû remplir au préalable une autorisation-La FSU a demandé des précisions sur les données en lien avec notre santé : Comment sont-elles collectées et où sont-elles stockées ?

A ce jour nos données médicales sont stockées sous format papier dans des armoires fermées au pôle médico-social. Nous demandons alors, quelles sont les personnes qui peuvent y accéder ? On nous rétorque juste, qu'une gestion des personnes habilitées existe.

• Sur l'IA :

Depuis plusieurs mois, à la faveur de mises à jour, des IA sont apparues sur nos ordinateurs (Copilot) et nos téléphones portables professionnels (IA de WhatsApp). Cette situation asso-

ciée au constat que des agents utilisent les IA génératives pour rédiger certains rapports a conduit la collectivité à proposer la rédaction d'une charte sur ce sujet.

A sa lecture nous constatons qu'il n'est pas possible d'utiliser les IA gratuites actuelles qui ne sont pas sécurisées.

D'ailleurs il est bon de rappeler qu'en cas d'utilisation de ces dernières, la responsabilité individuelle de l'agent est engagée.

Un débat se tient sur le sujet et sur les bouleversements qui semblent irréversibles dans le monde du travail de demain.

Sur ce point, la télématique embarquée prévue prochainement de notre flotte de véhicules ou encore les voitures munies de caméras embarquées qui remplacent les patrouilleurs (sur les routes) sont des exemples concrets des changements que l'IA peut entraîner dans notre quotidien professionnel.

• Fusion des services financiers de la DEP et de la DTTEE

Depuis la mise en place de la DTTEE (Direction des transitions écologique et énergétique), le pôle administratif et financier (PAF) est en difficulté pour assurer la gestion et le traitement des nombreuses factures qu'il reçoit. Ce service a dans un premier temps, souffert d'un sous-effectif. Pour la FSU, il a été dès sa création sous-évalué au regard de la charge de travail à fournir (entre autres, la gestion de l'entièreté des factures de fluides de notre collectivité). A plusieurs reprises des agents du SGAF de la DEP (direction de l'éducation et du patrimoine) sont venus en renfort ce qui a permis de diminuer le nombre de dossiers à traiter.

La collectivité propose donc que le SGAF (et financière) de la DEP et le PAF de la DTTEE fusionnent à moyen constant.

INSTANCES PARITAIRES

ECHO DE LA F3SCT DU 1^{ER} JUILLET 2025

Collège Jacques Decour, la protection des agents est indispensable !

La FSU en ouverture de séance a pris la parole concernant l'incendie survenu au collège Jacques Decour à Saint Pierre des corps.

Nous avons posé la question suivante : « pourquoi aucun accompagnement n'a été anticipé dès l'arrivée des collègues après le sinistre ? Nous avons également dénoncé les risques pris par la collectivité, puisque les agents ont dû nettoyer les locaux souillés par les suies et les fumées alors qu'aucun prélèvement n'avait été effectué pour s'assurer qu'ils ne courraient aucun risque.

La collectivité nous a répondu que des prélevements avaient été effectués le 18 juin (soit plus de 2 semaines après le sinistre). Ils ont indiqué que des élus s'étaient rendus sur les lieux dès le lundi et avaient rencontré les agents. Ils ont précisé que cet incendie permettrait un retour d'expérience pour être plus réactif la prochaine fois. Nous rappelons que les leçons tirées de l'incendie du garage d'un centre d'exploitation en 2023 n'a pas permis à priori d'améliorer les réflexes concernant la protection des agents.

Fortes chaleurs ? vigilance jaune, orange, rouge, il est temps d'agir !

La FSU a interpellé la collectivité sur la problématique concernant les fortes chaleurs.

Début 2024, nous avions déjà demandé qu'un travail s'engage pour revoir le protocole « fortes chaleurs ». Nous avions alors obtenu la mise en place d'un groupe de travail qui s'est réuni deux fois mais n'a pas malheureusement poursuivi le travail amorcé. La collectivité a juste élargi la période permettant des aménagements d'organisation du travail en commençant en mai et en terminant en octobre sur ce sujet.

Mis en place depuis plusieurs années, ce protocole n'est plus adapté aux fortes chaleurs que nous subissons, que nous subirons, pour les raisons suivantes :

Il ne concerne pas tous les agents de la collectivité. Il n'intègre pas les contraintes du nouveau décret sur les fortes chaleurs. Il n'interroge même pas la question de la sécurité des publics que nous accueillons dans des locaux chauffés ou pour des actions culturelles en

extérieur.

Notre demande est qu'un réel travail de réflexion se mette en place sur notre action face aux fortes chaleurs. Comment fait-on quand il fait 35°C dans les locaux ? ou que les salles de « fraîcheur » lorsqu'elles existent sont « colonisées » par des réunions. Faut-il reporter les réunions dans ce cas ? le télétravail est-il l'unique solution ? même pour des agents vivant dans des passoires énergétiques. Comment rafraîchir les espaces de travail ?

Quid des agents des collèges dont les modifications de planning sont au bon vouloir des secrétaires généraux ? et l'accueil du public dans tout cela ? Peut-on envisager de fermer certains lieux qui accueillent du public comme l'autorise d'autres collectivités ?

Jusqu'à quelle température est-il décent de laisser les agents travailler sans séquelle pour leur état de santé générale ?

Autant de questions que la FSU souhaite porter. La collectivité annonce des nouveaux temps de travail, nous espérons pouvoir avancer de façon constructive sur ces sujets.

Cambriolage à Candé :

Un cambriolage a eu lieu au Château de Candé dans la nuit du 26 au 27 juin dernier. La FSU a demandé qu'un soutien psychologique soit proposé aux agents qui le souhaiteraient. En effet, même si les agents n'étaient pas présents sur les lieux, c'est bien leur outil de travail qui a été impacté !

Outil, dont ils assurent au quotidien la valorisation et la préservation, alors même si l'équipe est collectivement soutenue, il est possible que certains agents aient besoin d'un temps individuel d'écoute pour dépasser cet événement particulier.

Prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques) : la question des aspirateurs dorsaux se pose ?

Nous avons demandé une étude concernant l'utilisation des aspirateurs dorsaux. En effet des agents en les utilisant se plaignent de douleurs notamment aux épaules et au dos.

L'analyse faite par le service dynamique professionnelle et conditions de travail montre que certains agents ne respectent pas les consignes d'utilisation et garde l'aspirateur plusieurs heures alors qu'il est indiqué un port de 30 minutes maximum. Pour la FSU, les raisons conduisant au non-respect des consignes sont à la fois dues à des contraintes organisationnelles et aux particularités des sites de travail. Il y a nécessité à trouver des solutions adaptées à chaque site et agent en fonction de leur réalité. La santé des agents passe par ce travail d'accompagnement individualisé.



BILAN DES AVANCEMENTS 2025

Notre syndicat a toujours revendiqué que le critère principal d'avancement des agents soit l'ancienneté. En effet, les agents présentant de bons états de service doivent pouvoir prétendre à être promus au regard de leur ancienneté. Comme nous avons toujours revendiqué le fait qu'un agent doit pouvoir dérouler les grades de sa catégorie (exemple : les 3 grades de la catégorie B) sans être assujetti à des grades cibles discutables que nous ne manquons pas d'interroger.

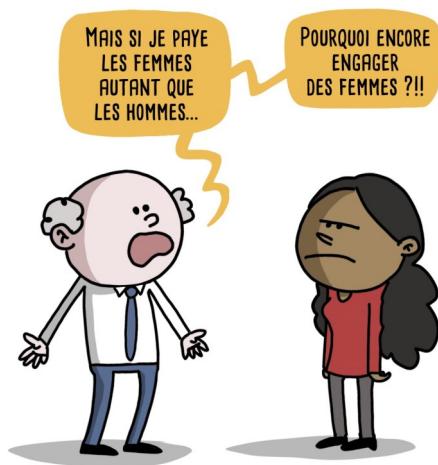
Il est bon de rappeler que depuis 2021 les CAP n'existent plus. Nous n'assistons plus aux décisions concernant les avancements de grade et la promotion interne depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, ce que nous déplorons. Même si les CAP n'examinaient plus les décisions en matière d'avancement de grade et de promotion interne depuis le 1er janvier 2021.. Pour autant, nous ne manquons pas d'analyser les résultats afin de mieux comprendre les décisions de la collectivité concernant les avancements et les promotions.

Ps : Pour savoir si vous êtes **promouvable** (c'est-à-dire que nous vous remplissez **les conditions statutaires**) .Vous pouvez vous référer à notre guide des carrières ou nous contacter par mail.).

Exemple : je suis adjoint administratif. Pour être inscrit sur la liste des promouvables (le tableau annuel d'avancement) je dois remplir les conditions suivantes :

AVANCEMENT :

Après inscription au tableau annuel d'avancement. Adjoint administratif principal de 2e classe : } au choix, les adjoints administratifs **ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le 6e échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade**; ou } après **réussite à l'examen professionnel** ouvert aux adjoints administratifs ayant atteint **le 4e échelon et comptant 3 ans de services effectifs dans le grade**.



FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Adjoint administratif

Avancement au grade d'adjoint administratif principal de 2

ème classe : Il existait 6 possibilités d'avancement pour 18 agents promouvables, 6 agents en ont bénéficié

Les agents bénéficiant d'un avancement sont les 8^{ème} ; 16^{ème} ; 9^{ème} ; 5^{ème} ; 13^{ème} ; et 10^{ème} à l'ancienneté . Ils sont 3 hommes et 3 femmes. Nous pourrions nous réjouir de cette égalité mais en faisant une analyse plus fine nous pouvons dire que dans cette filière, les femmes représentent 83 % des agents et les hommes seulement 16.6 % .

Ces derniers chiffre sont la preuve qu'encore une fois les hommes ont 3 fois plus de chances de bénéficier d'un avancement de grade que les femmes.

Pour la FSU l'égalité homme /femme sous-entend que les avancements de grades doivent être au prorata de la représentation des hommes et des femmes dans le grade. Cela implique que la collectivité reconnaise plus les métiers féminisés relevant de ce grade.

Avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1 ère classe

33 agents étaient promouvables. Ils existait 10 possibilités d'avancement , 10 ont été promus

Les agents bénéficiant d'un avancement de grade sont respectivement : 27^{ème} ; 1^{er} ; 3^{ème} ; 8^{ème} ; 11^{ème} ; 5^{ème} ; 32^{ème} ; 4^{ème} et 25^{ème} .

Rédacteur

2 hommes et 8 femmes ce qui est représentatif de l'effectif des 2 sexes dans ce grade.

Promotion interne au grade de rédacteur Il existait 6 possibilités de promotion, 6 agents ont été promus.

Les promues sont à l'ancienneté 31^{ème} ; 13^{ème} ; 1^{er} ; 24^{ème} ; 59^{ème} et 20^{ème} .

Seule des femmes ont été promues.

Avancement au grade de rédacteur principal de 2 ème classe

Il y a 35 agents promouvables, le ratio de 25% a été appliqué et 9 ont été promus

Les nominés sont respectivement 25^{ème} ; 29^{ème} ; 8^{ème} ; 5^{ème} ; 20^{ème} ; 33^{ème} ; 21^{ème} ; 9^{ème} ; et 15^{ème} .

Il y a 1 homme et 8 femmes

Avancement au grade de rédacteur principal de 1 ère classe

35 personnes étaient promouvables .

7 femmes et 1 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade parmi eux 5 avaient obtenu l'examen professionnel. Les 3 autres étaient 5^{ème}, 12^{ème}, et 20^{ème} .

Attaché

Promotion interne au grade d'attaché

115 agents promouvables pour 4 possibilités

Les promues sont 75^{ème}, 48^{ème} ; 28^{ème} et 77^{ème} . 100% de femme venant des 3 DGA .

Avancement au grade d'attaché principal

18 agents promouvables, 5 possibilités cette année la collectivité a fait le choix de promouvoir seulement 3 agents qui sont 15^{ème} ; 16^{ème} ; et 17^{ème} . 100% sont des femmes.

Avancement au grade d'attaché hors classe : 5 promouvables, une possibilité d'avancement, l'élu est l'agente qui est en 5^{ème} position.

FILIERE CULTURELLE

L'avancement au grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe : 2 possibilités pour 4 promouvables : 1^{er} et 2^{ème}

1 seule nomination pour la promotion interne au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

Une nomination à l'avancement de grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2^{ère} classe. Avec examen professionnel.

Une seule nomination à l'avancement de grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 1^{ère} classe.

Avancement au Grade d'attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques principales

5 promouvables les nommés sont 2^{ème} et 3^{ème}.

Avancement au grade de bibliothécaire principal 1 nomination d'un agent lauréat d'un examen professionnel.

FILIERE TECHNIQUE :

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe des EE :

Les agents sont respectivement à l'ancienneté : 16 ème ; 22^{ème} ; 10 ème ; 43 ème ; 18 ème ; 20 ème ; 21 ème 15 ème ; 6 ème ; 17 ème ; 12 ème 13 ème et 14 ème. 43 agents étaient potentiellement promouvables.

11 femmes et 2 hommes ont bénéficié de l'avancement de grade ce qui respecte le prorata de la répartition homme/femme.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des EE

Il y avait 19 possibilités pour 61 agents promouvables. 100% des nommées sont des femmes alors qu'elles représentent 81 % du grade. Quid dans ce cas de la représentativité ?

Les agents sont respectivement : 17^{ème} ; 26^{ème} ; 18 ème ; 32 ème ; 5 ème ; 12 ème ; 31 ème ; 30 ème ; 22 ème ; 10 ème ; 25 ème ; 33 ème ; 11 ème 20 ème ; 6 ème ; 4 ème ; 24 ème ; 9 ème et 16 ème .

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2nd classe

5 agents ont été nommés, il existait 15 promouvables. Les promus sont 5^{ème} ; 2 ème ; 6 ème ; 10 ème ; et 1^{er} sur la liste . 3 hommes et 2 femmes ont été nommés.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe

9 nommés pour 28 promouvables. Ils sont respectivement 4 ème ; 10 ème ; 2^{ème} ; 13 ème ; 5 ème ; 3 ème ; 1^{er} ; 28 ème et 23 ème

Promotion interne au grade d'agent de maître

15 agents nommés dont 2 sous réserve de mobilité. (14 hommes pour 1 femme).

Places respectives sur le tableau d'avancement 1^{er}, 6^{ème}, 17^{ème}, 33^{ème}, 70 ème, 128^{ème}, 185^{ème}, 219^{ème}, 233^{ème}, 239^{ème}, 243^{ème}, 257^{ème}, 284^{ème}.

Avancement au grade d'agent de maître principal

26 promouvables, 17 nommés (16 hommes et 1 femme).

Promotion interne au grade de technicien

321 agents promouvables

3 nominations (2 hommes et une femme) classés aux 250 ème, 303^{ème} et 309^{ème} places

Promotion interne au grade de technicien principal 2^{ème} classe

Promotion interne au grade d'ingénieur

2 hommes nommés dont un lauréat de l'examen professionnel. Celui sans examen est 14 ème sur le tableau . Il y avait 19 agents promouvables

Avancement au grade d'ingénieur principal

2 agents hommes occupant la 4^{ème} et 9^{ème} places sur le tableau .

Avancement au grade d'ingénieur général

1 homme nommé

Filière Médico-sociale

Avancement au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle

Il y a 19 promus pour 122 promouvables. 17 femmes et 2 hommes.

Les agents sont respectivement : 20 ème, 16^{ème}, 8^{ème}, 19^{ème}, 12^{ème}, 17^{ème}, 22^{ème}, 28^{ème}, 30^{ème}, 6 ème, 13 ème, 18 ème, 29 ème, 5^{ème}, 26 ème, 37 ème, 9 ème, 21 ème, 43 ème.

Le ratio des promus /promouvables est de 15 %. La FSU demande à ce qu'il soit augmenté.

Certains agents ont l'ancienneté requise pour être nommés mais ne le sont pas car ils ne sont pas sur un poste éligible au grade . (par exemple : les assistants socio-éducatifs sur un poste de conseiller socioprofessionnel).

Pour les autres grades de la filière 1 possibilité de nomination et un nommé dans chaque grade .

Avancement au grade d'éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle 2 promouvables la 1^{ère} a été nommée.

Avancement au grade de psychologue hors classe 1 promouvable /1 promu

Avancement au grade d'ergothérapeute hors classe : 1 promouvable /1 promu

Avancement au grade d'infirmier en soins généraux hors classe 1 promue

Avancement au grade de puéricultrice hors classe 6 promouvables la nommée est 6^{ème}

CARRIERE ET EVALUATION PROFESSIONNELLE

Les évaluations professionnelles

La campagne des évaluations bat son plein. Il nous semble important de rappeler quelques éléments :

L'évaluation se fait dans le cadre d'un entretien organisé, c'est-à-dire que vous devez avoir convenu d'une date avec votre supérieur hiérarchique. Cela vous permet de préparer cet entretien en faisant le bilan de votre année sur le plan professionnel, de vous projeter sur vos objectifs et vos besoins de formation. Il s'agit d'un échange pas d'un temps d'information descendante donc le temps alloué à cet entretien doit permettre la discussion.

L'entretien a lieu avec votre N+1, pas face à toute une équipe de direction ! c'est une discussion bilatérale., en tête à tête.

L'évaluation concerne l'entièreté de votre année d'exercice pas uniquement les dernières semaines ou derniers mois. Votre action ne peut se résumer à la petite erreur commise la semaine dernière.

Enfin si votre entretien ne se déroule pas aussi bien que vous l'espériez : Nous vous conseillons de contacter la FSU pour faire un point sur votre situation. Dans tous les cas, signer le compte rendu d'entretien ne signifie pas que vous en acceptez le contenu mais indique juste que vous en avez eu connaissance. Il est toujours possible de déposer un recours. Pour cela vous pouvez signifier sur le document NEEVA que vous n'êtes pas d'accord avec la note et/ou les observations. Vous avez 15 jours pour contester en envoyant un courrier à l'administration par voie hiérarchique. Si aucune solution n'est trouvée le dossier sera examiné en CAP.

Conseil : soyez acteur de votre évaluation ! En amont de la réunion prenez le temps de relire la fiche d'évaluation sur NEEVA afin de bien connaître les attendus professionnels liés à votre catégorie professionnelle et lisez votre précédent compte rendu d'entretien, cela vous permettra de mieux mettre en avant votre évolution, vos points forts mais aussi de

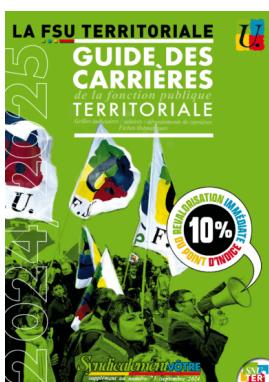
mieux vous défendre en cas de remise en cause de votre manière de servir.

POUR CONNAITRE TES DROITS

LIS LE GUIDE DES CARRIERES DE LA FSU TERRITORIALE

ET N'HÉSITE PAS À NOUS

CONTACTER



La Prorogation de stage



Les C.A.P. (commissions administratives partaires) ne sont plus saisies en cas de prorogation de stage (prolongement de la durée du stage initialement prévue). Les syndicats ne sont donc pas informés lorsqu'un agent voit son stage prolongé. Nous vous invitons à vous rapprocher de la FSU afin d'étudier votre situation en amont, car nous faisons l'amer constat que lorsque la Commission Administrative Paritaire est saisie pour notifier une fin de stage, il est souvent trop tard pour inverser la tendance.

Contact : fsu@departement-touraine.fr 02 47 61 86 47
A savoir :

L'accès à un cadre d'emploi dans la fonction publique comporte une période probatoire, **le stage**. Pour l'autorité territoriale : la période de stage est assimilée à une période d'essai pendant laquelle la valeur professionnelle de l'agent doit être appréciée.

Aucun texte ne définit la forme que doit prendre l'évaluation. Si la périodicité de l'évaluation n'est pas précisée par les textes, une évaluation par semestre semble opportune.

LE DROIT DE GREVE, QUELQUES NOTIONS

Au regard des enjeux de la rentrée pour les services publics et nos missions, il nous paraît important de redonner quelques éléments sur l'exercice du droit de grève.

Tous les agents titulaires ou contractuels peuvent se déclarer grévistes. Le temps de grève peut être d'une heure, de deux heures, d'une demi-journée ou d'une journée entière.

Dans notre collectivité, il n'y a pas de délai de prévenance. Vous pouvez donc informer votre responsable le jour même de la grève. C'est d'ailleurs à l'employeur de constater qui est en grève.

Pour toute question, vous pouvez nous contacter fsu@departement-touraine.fr

ENVIE DE NOUS REJOINDRE, DE PARTICIPER A LA VIE DE TA COLLECTIVITÉ, DE NOUS SOUTENIR ?

CONTACTE - NOUS : fsu@departement-touraine.fr

La FSU Territoriale ne fonctionne que grâce aux cotisations de ces adhérents., ce qui garantie son indépendance