



N°8 JUIN 2020

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Chers collègues,

Cela ne vous aura pas échappé : le coronavirus aura ébranlé les bourses mondiales et aura semé la zizanie dans tous nos établissements en ce premier semestre 2020.

Durant ce laps de temps, toutes les équipes CFTC BP auront continué à veiller à la sécurité et à la protection des salariés.

La CFTC BP continue à se développer sur l'ensemble du territoire.

Soyez toujours plus nombreux à nous rejoindre et devenez acteurs de votre avenir !

Excellents congés d'été...

Pascal de FRÉMONT

Président du Syndicat National
CFTC Banque Populaire



QUELLES DÉMARCHES POUR OBTENIR UN LOGEMENT SOCIAL ?

DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL : COMMENT FAIRE ?

**RÉFORME DES RETRAITES - RECOURS AU 49-3 :
LA CFTC POURSUIT LE COMBAT !**

TÉLÉTRAVAIL : PRÉCONISATIONS ET PERSPECTIVES



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

« Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent... »

QUELLES DÉMARCHES POUR OBTENIR UN LOGEMENT SOCIAL ?

Vous souhaitez accéder à un logement social ?

La CFTC vous explique les démarches à suivre et les organismes à contacter.

Être logé et surtout être bien logé est un droit garanti par l'État depuis 2007 avec le Droit Au Logement Opposable. Sous certaines conditions, vous pouvez donc prétendre à un logement social. Parce qu'il s'agit d'un sujet essentiel et qu'en faire la demande peut paraître complexe, la CFTC vous explique tout. Découvrez à qui vous adresser, les étapes clés de votre demande et les recours possibles en cas de problème.

Les logements sociaux sont destinés aux citoyens dont les revenus annuels sont limités et qui ne peuvent donc pas faire face au paiement du loyer d'un logement classique.

Tout le monde ne peut donc pas prétendre à un logement social. Pour en bénéficier vous devez remplir certaines conditions :

- être de nationalité française ou être titulaire d'une carte de séjour en cours de validité,
- louer le logement en tant que résidence principale,
- ne pas dépasser un niveau de ressources défini en fonction de votre composition familiale.

Les plafonds de ressources diffèrent selon la zone géographique et le type de logement. Ils sont fixés en fonction :

- des financements obtenus par le bailleur lors de la construction ou de la rénovation du logement,
- de la localisation du logement,
- de votre situation familiale.

Dans certaines situations, vous pouvez avoir un accès prioritaire à un logement social. Par exemple, si vous êtes bénéficiaires d'une décision favorable au titre du Droit Au Logement Opposable (DALO), si vous êtes en situation de handicap ou si vous avez à charge une personne en situation de handicap, si vous avez à charge au moins un enfant mineur et que vous êtes logés dans un logement suroccupé ou qui ne respecte pas les normes de décence, si vous êtes menacés d'expulsion sans relogement...

BON À SAVOIR

Pour retrouver les différents plafonds de ressources, faire une simulation de la zone de votre commune, connaître le barème du calcul des ressources et savoir si vous êtes prioritaire, rendez-vous ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F869>

À qui vous adresser ?

Les logements sociaux sont gérés par les mairies mais aussi par des organismes agréés par l'État. Les services gouvernementaux sont donc vos interlocuteurs privilégiés pour entamer vos démarches.

Vous pouvez vous adresser aux services publics

Pour vous procurer un formulaire vous pouvez soit le télécharger sur le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr), soit vous rendre en Mairie, à la Préfecture ou le demander aux bailleurs sociaux. Une fois complété, vous pourrez

le déposer à la Mairie, en Préfecture (si vous êtes prioritaire), à votre employeur (dans le cadre du 1 % logement devenu Action logement), ou au service social de votre administration si vous êtes fonctionnaire.

Si vous avez des questions ou que vous souhaitez être accompagné dans vos démarches, la CFTC se tient à votre disposition.

Vous pouvez vous adresser à votre employeur

Si vous êtes salarié(e) d'une entreprise du secteur privé d'au moins 10 salariés ou d'une entreprise du secteur agricole d'au moins 50 salariés, adressez-vous à votre employeur. Celui-ci doit en effet valider votre demande de logement social afin que vous puissiez bénéficier des logements sociaux réservés par Action logement. Là aussi, la demande est soumise à des plafonds de ressources.

Comment faire votre demande de logement social ?

Cas général

• Déposez une demande

Vous devez commencer par déposer une demande. Plus besoin de vous déplacer à un guichet de logement social (Mairie, Préfecture...) sauf si vous en avez besoin. Maintenant, toutes les démarches sont accessibles en ligne à l'adresse suivante : <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/>

Vous devrez remplir un formulaire pour constituer votre demande. Pour cela vous aurez besoin des pièces d'identité des différentes personnes de votre foyer et des justificatifs de revenus et de ressources des différentes personnes de votre foyer (avis d'imposition...).

Une fois votre demande complétée et déposée, elle est enregistrée. Cela ne veut pas dire qu'elle est acceptée : votre dossier doit d'abord être présenté à la Commission d'attribution qui décide d'attribuer les logements.

• Votre demande est acceptée et diffusée

Si votre demande est acceptée, vous n'avez rien à faire : elle est automatiquement diffusée et donc consultable par tous les bailleurs du département (ou de la région pour l'Ile-de-France). Vous recevrez une attestation d'enregistrement au maximum un mois après votre demande. Elle contient votre numéro d'enregistrement et confirme la date de dépôt de votre demande. Si vous cherchez un logement dans plusieurs communes à la fois : votre demande et votre numéro d'enregistrement sont valables dans tout le département (ou région pour l'Ile-de-France).

BON À SAVOIR

Vous pouvez modifier votre demande à tout moment, sur Internet ou auprès d'un guichet de logement social, grâce à votre numéro d'enregistrement.

• Vous acceptez le logement ou le refusez

Si un bailleur dispose d'un logement correspondant à vos attentes, il vous contactera. Si vous l'acceptez, vous devrez compléter

vos dossier avec les pièces justificatives obligatoires. Vous devenez alors locataire et votre dossier est clos. Si le logement ne vous convient pas, vous pouvez le refuser. Votre demande sera toujours valable pour l'ensemble des bailleurs sociaux du département, jusqu'à sa date de renouvellement. Tant que vous n'avez pas obtenu de logement, vous devez renouveler votre demande tous les ans. Dans le cas contraire, votre demande sera annulée et vous perdrez votre ancienneté. Un mois avant la date anniversaire figurant sur votre attestation de dépôt initial, vous recevrez un rappel par courrier, SMS ou email.

Que faire en cas de problème ?

Vous n'avez pas obtenu de proposition de logement après un délai anormal alors que vous remplissez les conditions ? Si votre situation actuelle est extrêmement difficile, vous pouvez faire un recours amiable devant la Commission de médiation de votre département afin de faire reconnaître votre Droit Au Logement Opposable (DALO). Votre délai d'attente doit être considéré comme "anormalement long" (celui-ci est fixé en fonction du département selon l'importance des demandes et consultable à cette adresse : <https://www.senat.fr/rap/r08-092/r08-0927.html>)

Cas spécifique aux salariés

Action Logement propose à certaines entreprises des logements locatifs pour leurs salariés. Si votre entreprise est concernée, vous pourrez vous rapprocher de votre employeur pour faire valider votre demande.

Comment ma demande est-elle traitée ?

Vous remplissez et envoyez aux équipes d'Action Logement votre dossier complet, accompagné des pièces justificatives demandées.

Sous 30 jours, vous recevez par mail ou courrier une attestation d'enregistrement de votre demande assortie – si vous n'en possédez pas – d'un Numéro Unique Départemental (NUD) ou d'un Numéro Unique Régional (NUR) Ile-de-France, obligatoire pour bénéficier d'une proposition de logement.

Action Logement peut alors vous proposer une visite. Si vous êtes intéressé par le logement en question, vous devez fournir des pièces complémentaires pour l'instruction de votre dossier. Une commission statue et vous informe alors de sa décision.

Votre candidature est acceptée ? Vous pouvez signer votre bail.

BON À SAVOIR

Depuis le 5 mars 2007 l'État garanti le DALO : le droit à un logement décent et indépendant pour toute personne répondant aux conditions d'accès à un logement social.

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL COMMENT FAIRE ?



Le congé parental, ou congé parental d'éducation, est un congé qui peut être pris par les deux parents : par la mère, à la suite – immédiate ou non – du congé maternité, mais aussi par le père, en complément du congé de naissance et du congé paternité

Comment faire votre demande à l'employeur ? Quels délais doivent être respectés ? Explications par la CFTC !

Vous êtes jeune parent et salarié d'une entreprise privée ?

Vous aviez au moins un an d'ancienneté à l'arrivée de votre enfant ?

Vous pouvez faire une **DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL**.

Ce congé doit débuter dans les trois ans suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Dans le cas d'une adoption, cette période est réduite à un an si l'enfant a plus de 3 ans.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE ?

Vous adressez une lettre de demande de congé parental à votre employeur.

Cette lettre doit être envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Vous y précisez :

- la date de début de congé

- sa durée initiale (un an maximum)

- le volume d'heures souhaité

RAPPEL

L'arrêt du travail peut être total ou partiel. Dans le premier cas, le contrat est suspendu. Dans le deuxième cas, le temps de travail est réduit à un minimum de 16 heures par semaine.

QUELS SONT LES DÉLAIS À RESPECTER ?

Votre demande doit parvenir à l'employeur au minimum deux mois avant le début du congé.

Si vous souhaitez faire débuter votre congé parental à la suite immédiate d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption, ce délai est ramené à un mois. Idem si vous demandez à prolonger un congé parental en cours.

RAPPEL

Le congé parental peut être renouvelé deux fois, de manière continue. La durée totale du congé et sa date de fin varient selon votre situation familiale (nombre de naissances, nombre d'enfants à charge, état de santé de l'enfant...).

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

RÉFORME DES RETRAITES RECOURS AU 49.3 : LA CFTC POURSUIT LE COMBAT !

La CFTC prend acte de la décision du gouvernement de recourir au 49.3 afin d'adopter sans vote son projet de réforme des retraites. Si elle regrette ce procédé qui prive nos concitoyens d'un débat digne de l'enjeu, force est de constater que les conditions de ce débat devenaient de plus en plus difficiles.

La CFTC poursuivra pour sa part son travail d'analyse et de proposition. Les occasions d'enrichir le texte dans le sens d'une plus grande équité ne manqueront pas. Ces occasions passent par le Sénat à qui il revient maintenant d'étudier la dernière version du texte. Elles passent également par la conférence sur le financement à laquelle la CFTC participe et contribue activement.

La CFTC prend bonne note des évolutions apportées au texte par le gouvernement. Certains des amendements reprennent ses propositions. Par exemple, l'ouverture de la retraite progressive abaissée de 62 à 60 ans ; l'amélioration de la prise en compte de la pénibilité pour les salariés exposés à plusieurs risques (polyexposition) ; l'attribution d'office à la mère de 2,5% de majoration de pension accordés pour chaque enfant, les 2,5% restants étant également attribués à la mère à défaut d'entente entre les parents.

Pour autant, beaucoup reste à faire pour rendre le texte acceptable, notamment en matière de reconnaissance de la pénibilité et de prise en compte des carrières longues. La CFTC ne saura au final accepter un texte qui conduirait à pénaliser les carrières les plus précaires, les agents des 3 fonctions publiques dont les pensions pourraient être fragilisées et contraindre, plus globalement, certains travailleurs à devoir travailler plus longtemps que d'autres pour atteindre un niveau digne de pension.

AVEC LE MÉCONTENTEMENT SOCIAL ET LA DÉFIANCE D'UNE MAJORITÉ DE CITOYENS OBSERVÉE LORS DE LA RÉCENTE CRISE SANITAIRE, SE POSE LA QUESTION DU REPORT OU DE L'ABANDON TOTAL OU PARTIEL DE LA RÉFORME ; À SUIVRE...

Source : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

Un tout nouveau site internet pour la Fédération Banques !



Espace adhérent
→ Contacts utiles
→ Documents
→ Actualités
→ Formation

Le nouveau site internet de la Fédération CFTC Banques est simple et efficace. Il met en valeur notre savoir-faire entre les syndicats de Banques. La navigation est facile, il est aisé de vous y retrouver.



cftc-banques.fr



La crise sanitaire a imposé le télétravail à celles et ceux dont le poste le permettait. Au moment où nous finalisons notre publication, il est encore fortement recommandé. Il a été vécu diversement, notamment en raison de l'absence de distinction entre la sphère privée et professionnelle. Pour autant, nombreux sont ceux qui le plébiscitent à l'avenir au regard des bénéfices qui peuvent en être tirés, tant pour les travailleurs que pour les entreprises et administrations.

Vos organisations syndicales (CFTC, CFDT, UNSA) considèrent en conséquence que le télétravail doit être repensé pour tenir compte des expériences vécues et construire des perspectives d'avenir.

De nombreuses enquêtes ont vu le jour pour donner la parole aux télétravailleurs, comprendre les difficultés rencontrées tout comme les conditions de réussites et dégager des pistes d'amélioration. Il en est ainsi de l'étude menée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pendant le confinement ou encore du questionnaire réalisé par Res Publica sur le travail à distance durant cette même période. Ces éléments de diagnostic nous permettent d'enrichir les enseignements dont nos militants ont pu nous faire part, qu'il s'agisse de cette période particulière de lutte contre le covid 19, ou de la pratique qu'ils ont du télétravail négocié par le biais d'accords ou discuté lors de la mise en place de charte.

Une opportunité se présente pour stabiliser les contours du télétravail au plus grand bénéfice des travailleurs comme des entreprises et administrations, tout en lui donnant une dynamique nouvelle tenant compte des attentes de toutes les parties prenantes.

C'est sur la base de ces analyses que vos organisations ont élaboré une série de préconisations, présentées dans le document ci-dessous. Elles ont pour but de construire des repères communs et d'imaginer des pistes de réflexion pour se saisir du sujet dans le cadre d'un dialogue social de qualité.



La période d'urgence sanitaire a grandement poussé les entreprises et les administrations à mettre en place le télétravail de manière précipitée et imposée. Cette mise en place a souvent été effectuée de façon empirique, ses conditions n'ayant pas été anticipées. De plus, le télétravail ayant été effectué en concomitance avec la garde des enfants dans de nombreux cas, celui-ci s'est déroulé dans des conditions particulières.

Privilégier ce mode de travail reste une demande forte avec le déconfinement progressif mais au-delà, devient une demande plus durable dans le temps. De nombreux travailleurs souhaitent désormais télétravailler ou télétravailler plus régulièrement qu'auparavant. Ils ont, en effet, souvent pu percevoir une plus grande autonomie et pu faire preuve de plus d'initiatives dans leur travail.

Les bénéfices de la réduction des temps de déplacement entrent aussi en ligne de compte : une moindre fatigue pour les travailleurs, et une réduction de l'empreinte écologique. En effet, la crise sanitaire a changé notre regard sur la place du travail et le rapport que nous entretenons avec lui au quotidien. La conciliation de nos vies professionnelles et personnelles est à nouveau questionnée. Si l'on met en regard les enjeux de la transition écologique et de la transformation numérique, de nombreux signaux laissent présager d'un nouvel avenir pour le télétravail. Aussi, l'expérience non anticipée du télétravail vécue actuellement doit faire l'objet d'une formalisation collective pour asseoir quelques principes indispensables, identifier les difficultés, dégager des repères communs, permettre un retour d'expérience. Cela alimentera le dialogue social d'entreprise et au sein des administrations en vue de la mise en place d'un accord de télétravail pertinent tant en période « ordinaire » qu'en période « dégradée ».

L'objectif du présent document est de donner des points de repères dans la période de reprise d'activités et mettre en perspectives le sujet pour s'en (re)saisir dans les mois qui suivront dans le cadre de dialogue social de qualité.

Faire du télétravail un objet de dialogue social

Le télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social de qualité entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants pour en déterminer les conditions de mise en œuvre de manière optimale au bénéfice de tous et pour assurer un socle commun de repères et de garanties entre salariés et employeur. Aussi, toute sollicitation d'un employeur par un salarié pour la mise en place de télétravail doit conduire à la mise en place d'une charte à minima ou mieux encore d'un accord relatif au télétravail. Un suivi de cette mise en œuvre et des retours d'expérience doivent être instaurés afin d'en adapter si besoin les modalités. Le télétravail mis en place dans le cadre de la crise sanitaire covid19 doit s'appuyer sur les accords ou charte existants dans l'entreprise ou l'administration. Le dialogue social concernant le télétravail doit à la fois se traduire dans un accord spécifique mais aussi dans les discussions relatives aux plans de continuité d'activité ou plans de reprise d'activité de l'entreprise au sein du CSE, et au sein des comités techniques et CHSCT des administrations.

Mettre en place le télétravail implique de questionner l'organisation du travail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière qui doit se réfléchir en regard des autres formes d'organisation du travail à l'œuvre dans l'entreprise ou l'administration. Les modalités de cohabitation de toutes celles-ci sont donc à examiner afin qu'elles puissent s'articuler. La mise en place du télétravail ne peut faire

l'impasse d'une réflexion globale. Le télétravail ne peut devenir une modalité mobilisable pour 100 % du temps et de l'activité de travail des salariés. L'alternance télétravail/travail en présentiel doit être privilégiée afin notamment d'éviter le phénomène d'isolement du télétravailleur et les risques professionnels associés tels que les risques psycho-sociaux. La relation du travailleur avec le collectif de travail et la ligne managériale notamment par une communauté d'expérience et un dialogue professionnel sur le lieu de travail est essentielle.

Avoir une réflexion d'ensemble sur les postes éligibles

La crise sanitaire a démontré que le télétravail, pour des emplois perçus a priori comme non éligibles, était pourtant possible. Désormais tout poste, lors de sa création et/ou modification, doit intégrer la possibilité que certaines activités et/ou tâches soient réalisables en télétravail. Cet aspect pourrait ainsi être stipulé dans les offres d'emploi.

Distinguer les différentes formes de télétravail

Le télétravail peut être régulier et stable c'est-à-dire défini et prévu à l'avance, il peut s'agir d'un télétravail occasionnel en réponse à des besoins ponctuels et/ou des imprévus. Enfin, il peut être mis en place pour circonstances exceptionnelles comme la menace d'épidémie, ou en cas de force majeure. Cette dernière situation doit demeurer la seule exception au principe du volontariat qui régit le télétravail. Dans les autres cas, le principe du double volontariat entre le travailleur et l'entreprise ou l'administration doit être la règle.

Mettre en place des modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Le télétravail, malgré les assouplissements de la dernière ordonnance, n'est ni un droit, ni une obligation, que ce soit pour le salarié ou l'employeur. Le télétravail, dans le cadre de la relation salarié-manager, doit donc comporter un caractère doublement volontaire. Le critère du volontariat peut être formalisé dans les entreprises et les administrations par la mise en place d'un système d'autodiagnostic et/ou de candidature (questionnaire d'autoévaluation, formulaire papier, formulaire en ligne, ou mail).

Envisager le télétravail autrement qu'au domicile du télétravailleur

Le recours volontaire au télétravail est justifié fréquemment par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou la durée des trajets domicile-travail. Il n'est pas impératif que le télétravail s'effectue au domicile du télétravailleur. Les espaces de co-working et autres tiers lieux sont une solution. De même, les locaux d'un autre site de l'entreprise ou de l'administration doivent pouvoir être mobilisés et utilisés dès lors que la proximité du domicile d'un télétravailleur est connue. Les conditions d'exercice du télétravail dans ce cadre doivent être prévues.

Créer les conditions de réussite de la mise en œuvre du télétravail

La confiance est un élément essentiel et incontournable pour réussir le déploiement du télétravail qui profite à tous et toutes, entreprise ou administration, management et collaborateurs. Les conditions pour créer cette confiance s'articulent autour des éléments suivants :

- Dispenser des formations au télétravail et à ses outils en amont de toute mise en place, tant pour les managers que pour les collaborateurs
- Rappeler le rôle clé du management pour l'adaptation des objectifs des collaborateurs, agir sur la régulation de la charge de travail, tout comme sur la redéfinition/priorisation des tâches
- Utiliser à bon escient les outils numériques et collaboratifs afin de ne pas augmenter la charge mentale
- Mettre en place une gestion des horaires et le cadre du droit à la déconnexion
- S'assurer de l'égalité d'accès au télétravail entre femmes et hommes est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

Les pratiques managériales sont donc au cœur des conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. Elles doivent mobiliser la confiance entre les acteurs, permettre le respect des différentes sphères de la vie du télétravailleur, articuler la production en télétravail et celle en présentiel et maintenir la cohésion du collectif de travail.

Clarifier les usages des outils numériques et leurs limites

L'éligibilité au télétravail concerne les postes de travail et non le salarié au regard de son équipement personnel en matériel informatique ou de téléphonie portable. L'employeur doit fournir au télétravailleur les outils (matériels, logiciels, accès sécurisé aux bases de données de l'entreprise/administration...) et l'information sur les limites et les règles inhérentes à leur utilisation. La crise sanitaire a pu mettre en lumière l'inadaptation des parcs de matériels informatiques de certaines entreprises et administrations quant à la pratique massive du télétravail.

Intégrer les enjeux de préservation de la santé, sécurité des travailleurs comme ceux de la prévention de la désinsertion professionnelle pour les personnes pouvant être fragilisées par la mise en place de ce type d'organisation du travail

Le travailleur est un être social qui a besoin de relations sociales et professionnelles. Le télétravail n'est pas adapté à tous. Dans la période de crise actuelle, quand il devient obligatoire, il est donc fortement subi et non choisi. Les risques d'isolement et de perte de lien social avec les collègues et le management, les risques de perte de sens ou d'utilité sont à anticiper. Aussi, en période « ordinaire », le télétravail doit continuer de faire l'objet du volontariat du travailleur. Les bonnes conditions d'exercice du télétravail à domicile ou dans un tiers lieu sont primordiales pour qu'il soit vécu positivement. La prévention des risques professionnels, quelle qu'en soit leur origine doit être de mise et faire l'objet d'une prise en compte et d'une évaluation a priori. Le rôle du management de proximité est ici central : une évaluation et un suivi des situations de travail doivent pouvoir être réalisés régulièrement pour anticiper toute difficulté.

Prendre en compte les situations particulières des travailleurs handicapés

Un regard particulier doit être porté sur la situation des travailleurs handicapés pour s'assurer que l'aménagement de leur poste tienne compte de leurs besoins, tant d'un point de vue ergonomique que de communication. Les relations de travail doivent être consolidées pour prévenir tout risque de désinsertion professionnelle. Des points réguliers doivent être organisés avec le manager pour s'assurer que le télétravail ne crée pas de situation de distanciation sociale trop importante, engendrant un risque accru d'isolement. Dans ce sens, les liens avec les collègues de travail doivent être confortés.

Reinvestir le bénéfice de la reconfiguration des locaux de l'entreprise/administration dans la mise en œuvre du télétravail au bénéfice de ses conditions d'exercice

L'expérience imposée de télétravail a démontré la pertinence de cette modalité d'organisation du travail dans nombre d'entreprises et administrations. Les réflexions de celles-ci pourraient les amener à revoir la taille et la configuration de leurs locaux du fait du recours plus massif au télétravail. Les réorganisations inhérentes à ces restructurations immobilières doivent faire l'objet d'un dialogue social de qualité qui aborde les conditions de travail dans les espaces de travail reconfigurés et l'investissement dans des conditions améliorées d'exercice du télétravail (qualité des matériels, prise en charge de coûts annexes des travailleurs, formations ad hoc, investissement dans des pratiques managériales renouvelées...).