

Compte-rendu du CCFP du 23 juillet

La nouvelle ministre de la Fonction publique a introduit les travaux en insistant sur le fait que le ministère de la Fonction publique était de nouveau détaché de Bercy et que par conséquent l'approche allait changer :

- Dialogue social au cœur de la méthode, ouvert, stratégique, dense (exemple donné : le Ségur de la Santé !)
- Action publique plus simple, plus efficace, plus juste ;
- Redonner du sens : les agents publics ont su se réinventer pendant la crise sanitaire, il faut associer aux décisions ceux qui font vivre les services publics au quotidien ;
- Approche de la Fonction publique séparée de Bercy : il y a diversité des services publics, mais une seule Fonction publique (dont c'est un honneur d'être la Ministre), rappel des principes fondamentaux, impartialité, égalité de traitement, continuité.

La ministre insiste sur la nécessité de défendre ces principes mais ajoute que nous devons trouver les voies de l'émancipation pour évoluer dans sa carrière, être formé, avoir plus de capacité à gravir les échelons : l'ascenseur social doit le redevenir là où il ne l'est plus.

Sur le plan individuel, les agents publics sont moins protégés que dans le secteur privé : exemple donné sur le handicap, avec les mêmes droits à développer.

A titre collectif, le dialogue social sera, selon la ministre, enrichi par la loi de Transformation de la Fonction Publique... Exemples : indemnité de fin de contrat, mise en place de la négociation collective... La ministre annonce qu'un questionnaire sera proposé à tous les agents sur leurs attentes.

Sur la négociation collective, un projet d'ordonnance sera proposé à l'automne lors d'un nouveau CCFP.

La Ministre a terminé sur la qualité du dialogue social.

Les déclarations liminaires des organisations syndicales ont été brèves car dès le lendemain une nouvelle rencontre avec la ministre dans le cadre du dialogue social avait lieu.

La CGT est néanmoins intervenu sur le rendez-vous manqué du Ségur de la Santé et sur un sujet largement « oublié » par la ministre dans son propos : le décret sorti en juillet, mettant à mal les droits des agent.e.s originaires d'Outre-Mer (congrés bonifiés et tarifs négociés pour les transports). La déclaration, très complète sur l'Histoire de ces acquis et le déni de démocratie syndicale sur cette question, est en pièce-jointe.

Points divers après les déclarations des organisations syndicales et celles des employeurs territoriaux :

- Avec Sébastien Lecornu (ministre des Outre-mer) un rendez-vous sera accordé aux organisations syndicales. La volonté du gouvernement est de donner toute sa part à la Fonction publique et de travailler à son attractivité. Un équilibre est à trouver.

- Personnes vulnérables : circulaire du 1^{er} ministre en cours de rédaction sur les conditions de travail et/ou de maintien à domicile quel que soit l'employeur.
- Port du masque : les stocks de masques sont suffisants et disponibles.
- Jour de carence : est de nouveau appliqué depuis la fin de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet). « Il n'est pas prévu pour l'instant le rétablissement de sa suspension dans le contexte actuel ».
- ASA pour garde d'enfants : compte-tenu que les écoles ont rouvert, les ASA pour garde d'enfants sont obsolètes.
- Agents originaires d'Outre-Mer : « Tout ce que nous faisons, nous pouvons le défaire, et nous pouvons nous adapter ».
- Rythme moins soutenu des réunions : travaux d'évaluation à faire, déficit particulier à la FPT ; répond favorablement à l'invitation du CSFPT le 23 septembre. Sur les reconversions et maintien dans l'emploi, la ministre ajoute : mobilité et outils.
- La ministre termine sur l'importance de travailler à une déconcentration pour améliorer les capacités de décision et se rapprocher des défis et des enjeux.

1. Projet de décret relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Le projet de décret détermine, pour les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique et les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques exerçant en établissements public de santé, les conditions d'attribution et de renouvellement du congé de proche aidant. Il précise également les délais et modalités de mise en œuvre et les cas de situations d'urgence pour lesquels les délais sont supprimés. Enfin, il définit les modalités d'utilisation de ce congé ainsi que les cas de reprise anticipée et de renoncement.

Dans la limite des trois mois du congé et de la durée totale d'un an pour toute la carrière prévus par la loi, le congé de proche aidant peut être utilisé pour une période continue, pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée, sous la forme d'un service à temps partiel.

L'article 2 précise que la demande du congé de proche aidant est soumise à une demande écrite transmise au moins un mois avant le début du congé à l'autorité dont relève le fonctionnaire. En cas de renouvellement, le délai est de quinze jours. La demande est accompagnée des pièces justificatives établissant les droits du fonctionnaire.

La CGC réduit les délais d'un mois à 15 jours et de 15 à 8 jours.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC - CGC – CGT – FA-FP - FSU – Solidaires - UNSA.

Contre : CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : FO.

L'UNSA demande que les pièces justificatives soient listées dans un arrêté.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC - CGC – FA-FP - FSU – Solidaires - UNSA.

Contre : CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : CGT – FO.

L'article 4 que le congé de proche aidant peut commencer immédiatement lorsque surviennent la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou la cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans ces situations, le fonctionnaire transmet les pièces justificatives sous huit jours à l'autorité dont il relève.

L'UNSA demande qu'aucun délai ne soit applicable.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC - CGC – FA-FP – FO - Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat.

Abstention : CFDT - CGT – FSU - Employeurs territoriaux.

L'article 5 précise qu'il peut être mis fin de façon anticipée au congé de proche aidant en renvoyant aux situations prévues à l'article L. 3142-19 du code du travail. Le fonctionnaire doit alors respecter un préavis d'au moins un mois. En cas de décès de la personne aidée, le délai est ramené à quinze jours.

La CGT demande qu'il puisse être mis fin au congé si l'état de santé de l'agent le nécessite.

Le gouvernement donne un avis favorable.

La CGT et L'UNSA demandent réduit le préavis de un mois à 15 jours et de 15 à 8 jours en cas de décès.

Le gouvernement donne un avis favorable.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGC - CGT – FA-FP - FO - FSU – UNSA - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux.

Abstention : Solidaires.

2. Projet de décret relatif au congé de présence parentale et au congé de solidarité familiale dans la fonction publique

Le projet de décret détermine, pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, fixe les modalités de prise du congé de présence parentale de manière fractionnée ou sous la forme d'un temps partiel, ajoute une seconde situation de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants et fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum actuellement, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.

L'article 1er modifie les dispositions relatives aux fonctionnaires titulaires afin d'intégrer les trois évolutions citées au premier paragraphe. Il procède, par ailleurs, à des clarifications rédactionnelles de mise en cohérence par rapport à la base législative mais aussi par rapport à la place prépondérante du certificat médical du médecin de l'enfant comme document « pivot » en matière de congé de présence parentale.

Le gouvernement reprend l'amendement de **la CFDT** qui remplace « le père ou la mère » par « l'un des deux parents ». Il réfléchira par ailleurs à une rédaction permettant aux deux parents de prendre le congé même sans pouvoir toucher l'indemnité.

Tous les amendements allant dans le même sens, déposés par la **CGT, l'UNSA et la CGC** sont retirés.

L'amendement **de l'UNSA** demandant qu'aucun pourcentage de temps partiel ne soit fixé par le texte reçoit un avis favorable.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGC - CGT – FA-FP - FO - FSU – UNSA - Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux.

Abstention : Solidaires.

3. Projet de décret relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

L'article 23 de la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019 a créé une indemnité de fin de contrat dans les trois versants de la fonction publique. Cette disposition s'inspire de l'indemnité de même nature prévue pour les salariés du secteur privé.

L'indemnité sera versée aux agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée lorsque les conditions suivantes seront réunies :

- Le fondement du contrat. Seront notamment éligibles les agents contractuels à durée déterminée (CDD) amenés à remplacer un agent titulaire ou recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptible d'exercer les fonctions confiées. En revanche, les agents contractuels à durée déterminée recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ne pourront pas en bénéficier (article 6 *sexies* loi 84-16).

- La durée totale du contrat, le cas échéant renouvelé, est inférieure ou égale à un an.

- Par ailleurs, l'indemnité ne sera pas versée dans certains cas, notamment lorsqu'au terme du contrat l'agent contractuel est nommé stagiaire de la fonction publique ou élève-fonctionnaire ou bénéficie d'un nouveau contrat (CDD ou CDI).

Le projet de décret fixe le plafond de rémunération à 2 SMIC pour pouvoir bénéficier de l'indemnité et le montant de l'indemnité qui s'élèvera, comme dans le secteur privé, à 10% de la rémunération brute globale versée à l'agent.

La CGT exprime sa déception de ne pouvoir voter pour l'introduction d'une prime de précarité, vieille revendication portée par la CGT : les restrictions apportées ne tiennent pas compte des données de la Fonction Publique, et nous devons travailler à lever un obstacle de fond dans la Fonction publique : les CDD peuvent durer jusqu'à 6 ans ! On a un champ à creuser pour diminuer la précarité.

FO dépose un vœu exhortant le gouvernement à prendre des mesures rapides de manière à rendre l'indemnité de précarité pleinement effective et socialement juste.

Il est voté à l'unanimité des organisations syndicales, les employeurs territoriaux et hospitaliers s'abstenant. Les employeurs Etat ne participent pas au vote.

Les articles 4, 7 et 11 prévoient les cas de versement de l'indemnité (2 fois le montant du SMIC) et le calcul de son montant ainsi que les cas de non-versement.

La CGT demande que le plafond soit porté de 2 SMIC à 3 SMIC. En effet, le plafond est trop faible à 2 SMIC car il exclut des personnels qualifiés mais précaires, ayant des contrats cumulés d'un an maximum, par exemple dans l'enseignement supérieur et la recherche (chargés de patrimoine, enseignants ou chercheurs), mais aussi dans la territoriale et l'hospitalière. Des rémunérations allant jusqu'à trois SMIC à ce niveau de qualification permettrait de verser une prime de précarité à des rémunérations supérieures à 2.500 euros nets, qui ne sont pas exorbitantes. L'argument selon lequel passer de deux à trois SMIC touche peu d'agents n'est pas pertinent, car l'objectif de la prime de précarité est de changer le comportement des employeurs publics, par la limite d'un an des contrats cumulés fixée par la loi. L'objectif de la loi est de verser le moins possible de primes de précarité, il n'y a donc aucun risque budgétaire à en étendre l'assiette.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT - CGT – FA-FP - FSU – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : CFTC - CGC – FO.

L'UNSA demande que le plafond soit porté de 2 SMIC à 7 SMIC.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CGT - FSU - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : CFDT - CFTC – CGC – FA-FP – FO – Solidaires.

L'UNSA demande que le plafond soit porté de 2 SMIC à 4 SMIC.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CGT - FSU – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : CFDT - CFTC – CGC – FA-FP – FO.

L'UNSA demande que l'indemnité soit versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGC – CGT - FSU - FA-FP – FO – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Abstention : CFDT.

L'UNSA demande que l'indemnité soit versée si le refus de renouvellement l'est pour un motif légitime.

La FSU précise que le nouveau contrat se fait aux conditions temporelles et de rémunération au moins équivalentes.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CGT - FSU - FA-FP – FO – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat.

Abstention : CFTC – CGC – Employeurs territoriaux.

La FSU considère que la perte de droit à l'indemnité ne peut intervenir que si le licenciement intervient à titre de sanction disciplinaire.

Le gouvernement donne un avis favorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CGT - FSU - FA-FP – Solidaires - UNSA.

Contre : FO – Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat.

Abstention : CFTC – CGC – CFDT – Employeurs territoriaux.

La CGT considère que la perte de droit à l'indemnité ne peut intervenir si la démission a un motif légitime, lorsque qu'un CDI est proposé.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CGT - FSU - FA-FP – FO – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux.

Abstention : CFTC – CGC.

La CFDT considère que le bénéfice de l'indemnité s'applique aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021 qu'ils soient ou non renouvelés.

Le gouvernement donne un avis favorable.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGC – UNSA - Employeurs Etat – Employeurs territoriaux.

Abstention : CGT – FA-FP - FO – FSU – Solidaires - Employeurs hospitaliers.

4. Décret relatif au rapport social unique et à la base de données sociales.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée un rapport social unique et une base de données sociales dans la fonction publique.

Le rapport social unique est élaboré par chaque administration, autorité territoriale ou établissement auprès duquel est placé un comité social d'administration, comité social territorial ou comité social d'établissement. Il rassemble l'analyse des principales données quantitatives et indicateurs portant sur les caractéristiques des emplois et sur la situation des agents. Le rapport social unique contribue ainsi à l'élaboration des politiques de ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre et rassemble des éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion.

Les données et indicateurs présentés dans le rapport social unique sont issus d'une base de données sociales, instaurée par chaque administration sous format dématérialisé et mise à la disposition des membres du comité social compétent.

Le décret précise les domaines fonctionnels illustrés dans le rapport social unique ainsi que ses règles d'élaboration et d'utilisation, décrit les règles de construction et de mise à disposition de la base de données sociales associées et définit les modalités à appliquer de manière transitoire, entre le 1er janvier 2021 et le prochain renouvellement général des instances de la fonction publique.

Presque tous les amendements prévoyant l'ajout d'items dans les domaines identifiés dans le décret reçoivent un avis favorable.

Ils concernent les informations relatives, dans le domaine des parcours professionnels, aux parcours professionnels (CFDT), dans la formation, au nombre des demandes et de refus de formations (CFDT), dans la santé et la sécurité au travail, aux risques psychosociaux et aux commissions médicales (CFDT), aux violences conjugales et intrafamiliales et leurs conséquences sur le travail (CGT), aux suicides et les tentatives de suicides (UNSA), dans l'organisation du travail, aux restructurations et réorganisations de service (UNSA et CFDT), dans l'action sociale, aux prestations logement (CFDT) et la PSC (CFDT et FA-FP), dans le dialogue social, aux recours en CAP.

L'UNSA ajoute dans le domaine dialogue social, les informations relatives à la communication interne.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGC – CGT - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat

Abstention : CFDT - FA-FP – FO – FSU – Solidaires – Employeurs territoriaux.

L'article 3 définit la périodicité du rapport social unique ainsi que la période calendaire observée. Le rapport social unique est établi annuellement, bien qu'il puisse contenir des informations relatives aux années antérieures ou ultérieures.

La FSU tient compte de la périodicité propre à l'année scolaire et reçoit un avis favorable.

L'article 4 identifie les modalités de présentation du rapport social unique au comité social compétent, ainsi que les modalités de sa publication.

Le gouvernement accepte que le RSU soit présenté à l'assemblée délibérante après avis du comité social territorial (CFDT et DGCL).

Le gouvernement accepte également que le RSU fasse l'objet d'un débat annuel au comité social (CFDT et UNSA).

La CGC et l'UNSA demandent que le rapport social soit transmis au moins quinze jours avant sa présentation au comité.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC – CFDT – CGC - CGT - FSU - FA-FP – FO – Solidaires - UNSA.

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat – Employeurs territoriaux.

L'article 11 précise que le rapport social unique est présenté au comité technique compétent jusqu'au prochain renouvellement des instances de la fonction publique et prévoit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques au titre des années 2020 et 2021, publiés respectivement en 2021 et 2022.

La CGT demande que les membres des comités techniques puissent avoir accès aux données des rapports sociaux telles qu'elles existent sans traitement préalable et avant 2023.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGC – CGT - FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA.

Contre : Employeurs Etat

Abstention : CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs territoriaux.

La FSU demande un accès à la base de données dès le 1^{er} janvier 2021.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC – CGC – CGT - FA-FP – FO – FSU – Solidaires – UNSA.

Contre : Employeurs Etat

Abstention : CFDT - Employeurs hospitaliers – Employeurs territoriaux.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGC – CGT – FA-FP - UNSA - Employeurs Etat – Employeurs territoriaux - Employeurs hospitaliers.

Abstention : - FO – FSU – Solidaires.

Négociation collective : échange « ouvert »

La CGT rappelle qu'elle a signé les accords de Bercy, qui ont notamment initié la création du CCFP et posé les principes mêmes des accords dans la Fonction publique. Elle rappelle qu'elle est aussi attachée aux principes du Statut de la Fonction publique, et que ces principes sont loin de la conception à la Michel Debré : « Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert et il se tait. » Or 10 ans après les accords de Bercy, la voie de la majorité des accords a peu prospéré. C'est la responsabilité des employeurs peu imprégnés de la culture de la négociation collective. Le rapport présentait des aspects intéressants, mais la CGT est favorable au développement d'accords majoritaires opposables ! Ce qui relève de la loi doit rester dans la loi, tout comme ce qui relève de décrets doit rester en décret. Le débat est politique. Pour remplir les objectifs de loyauté évoqués et pour s'engager dans un débat transparent et sincère, il faut une instance unique de négociation et une clarification de la représentativité syndicale.

Réponse de la ministre : la création des CSA va permettre d'atteindre les objectifs stratégiques renforcés, car elle oblige les employeurs à entrer dans ces instances de manière active et approfondie. Les fonctions de ressources humaines de la Fonction publique doivent se professionnaliser et avoir leur rôle pleinement assuré et renforcé.

La CFDT souhaite que les accords soient juridiquement opposables mais ne veut pas cantonner la négociation à un rôle mineur sous prétexte de silence. Toute ouverture de négociations doit s'accompagner de méthode et de moyens (voir proposition 13 du rapport). L'ordonnance devrait permettre de fixer la règle de validité : il s'applique si l'accord est majoritaire, à l'inverse, si l'accord n'est pas majoritaire, il ne doit pas s'appliquer !

Les lignes directrices de gestion (ch II.2.4 du rapport) doivent faire objet d'une négociation et à défaut d'une concertation obligatoire avant l'avis du Comité Social.

Sur les propositions 23 et 24 : l'administration peut suspendre un accord ou le modifier : il faut encadrer la manière de dénoncer un accord et l'ouvrir à l'ensemble des parties !

Il est nécessaire de mettre en œuvre rapidement la proposition relative à la représentativité en particulier sur le nombre membres au CCFP et retenir le seuil de représentativité dans le privé.

La loi crée moins de droits et moins d'élus, ce qui représente un paradoxe pour faire vivre le dialogue social.

Depuis des années on ne négocie pas, on concerte. Quels seront les périmètres de la négociation ? Carrières ? Rémunérations ? Effectifs ?

Quelle seront les déclinaisons locales des accords nationaux, selon quelle représentativité ?

Réponse de la ministre sur rémunérations : l'enveloppe globale sera par ministère.

Pour l'**UNSA**, il faut prendre le temps, ne pas précipiter la parution de l'ordonnance (octobre/novembre).

Elle est favorable aux accords à 30 %. Parmi les mesures qui donnaient des moyens dédiés aux négociations, aucune n'a été retenue lors de la première réunion sur le sujet.

Un accord local ne peut être moins-disant qu'un accord national. Sur rémunération : obligation de négociations, formation des employeurs et des agents, notification d'engagement après signatures.

Réponse de la ministre : des échanges en bilatérale sont prévus.

La **FSU** partage la préoccupation de calendrier, il faut prendre le temps. L'opposabilité des accords n'est pas la bonne méthode pour favoriser un nombre d'accords plus importants. Il faut trouver une articulation juridique. Le Comité Social ne devra pas être dessaisi. Si on négocie le RI, on ne négocie plus le point d'indice...

Réponse de la ministre : elle réaffirme son attachement au Statut Général, donc il n'y aura pas de négociation sur les lignes générales de gestion. Avec la loi 3D, la Différenciation permettra des cadres d'action adaptés.

SOLIDAIRES s'interroge sur les règles de représentativité et craint que la négociation collective ne permette le contournement des instances représentatives et exclue des comités de suivi les non-signataires d'accords.

Réponse de la ministre : sur le comité de suivi, les CSA aborderont les sujets. D'autres instances peuvent prendre le relais.

La **FA-FPT** considère que la négociation implique des moyens et pose la question de la représentativité ainsi que celle de la libre administration des collectivités : quelle force de ces accords ? elle évoque le degré de granularité entre un département et une commune par exemple.

Réponse de la ministre : l'impact d'un accord est différent d'une collectivité à l'autre.

La CGC est d'accord avec le desserrement du calendrier.

Les employeurs hospitaliers demandent que les préalables nécessaires à l'ouverture de négociations soient précisés.

Réponse de la ministre : il va falloir travailler à développer l'intérêt à négocier.

Un groupe de travail sera réuni en septembre sur la base d'un texte, avec un rendez-vous supplémentaire dans le trimestre ou une réunion intermédiaire. Objectif : finaliser le texte d'ici décembre pour remettre le projet de loi au plus tard le 7 mars.