



ACADÉMIE
DE BESANÇON

Liberté
Égalité
Fraternité

DURABLEMENT *engagée*

FEUILLE DE ROUTE POUR LES RESSOURCES *humaines*



STRATÉGIE RH26

Accompagner les métiers
de la transmission et du savoir

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie

Sommaire

Axe 1 : Attirer les talents

Objectif 1 : Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs

- a - Renforcer l'attractivité des métiers6
- b - Participer à des événements liés à l'emploi7
- c - Mener une stratégie d'animation du vivier8

Objectif 2 : Mieux communiquer avec les agents

- a - Adopter une communication employeur plus accompagnante9
- b - Comprendre et optimiser les circuits de com auprès de nos personnels10
- c - Rationaliser les outils et modes de com pour créer des repères et des automatismes chez nos personnels11

Objectif 3 : Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents

- a - Gestion qualitative des candidatures12
- b - Amélioration continue du process de recrutement13
- c - Réaliser des outils d'intégration14

Objectif 4 : Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent

- a - Développer un sentiment d'appartenance15

Objectif 5 : Diversifier les viviers de recrutement

- a - Développer le réseau de partenariats 16
- b - Développer qualitativement les stages 17
- c - Dispositifs seconde carrière 18

Axe 2 : Fidéliser les agents

Objectif 1 : Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière

- a - Rencontres annuelles RH de proximité 22
- b - Recenser les besoins de formation et favoriser la connaissance des formations 23
- c - Développer le bilan de parcours professionnalisants 24
- d - Développer le lien avec les autres acteurs publics 25

Objectif 2 : Accompagner les mobilités

- a - Faire connaître les dispositifs de mobilité 26
- b - Accompagner les mobilités à l'étranger 27

Objectif 3 : Accompagner les transitions professionnelles

- a - Répondre aux besoins des personnels 28
- b - Faciliter et préparer la prise de fonction 29

Objectif 4 : Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation

- a - Proposer des parcours de formation professionnels 30

Objectif 5 Développer les conditions de travail propices	
a - Co-développement	31
b - Prise en compte des situations de handicap	32
c - Savoir réagir à une situation d'urgence	33

Objectif 6 : Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes	
a - Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes	34
b - Sensibiliser aux violences conjugales pour mieux accompagner	35

Objectif 7 : Développer l'action sociale	
a - Dématérialisation des demandes de prestations	36
b - Élargir l'offre aux personnels	37

Objectif 8 - a : Protéger les agents	
---	--

Objectif 9 : Incarner l'employeur exemplaire (transition écologique)	
a- Le développement durable dans les pratiques de travail	39

Axe 3 : Consolider la fonction RH

Objectif 1 : Sécuriser les processus de gestion de la paye	
a - Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paie	42

Objectif 2 : Préparer la rentrée	
a - Préparer la rentrée et la prise de poste	43
b - Favoriser les conditions d'une rentrée sereine	44

Objectif 3 : Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH	
a - Informer les personnels d'encadrement pda sur les dispositifs de mobilité	45
b - Former les recruteurs	46
c - Doter les agents chargés du standard téléphonique d'un catalogue de réponses premier niveau.	47

Objectif 4 : Accompagner la transformation de la fonction managériale	
a - Formation au management	48
b - Séminaire projets de service	49

Objectif 5 : Conduire un dialogue social de qualité	
a - Développer la culture du dialogue social auprès des agents de l'académie	50
b - Mettre en place des outils du dialogue social	51
c - Travailler en confiance et transparence avec les représentants du personnel	52
d - Mieux informer les agents sur leurs droits à être représentés et défendus	53

Objectif 6 : Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents	
a - Accompagner le plan de requalification de la filière administrative	54
b - Une circulaire un webinaire	55
c - Transformer le service de gestion en conseiller RH de proximité	56

AXE 1

Attirer les talents

Renforcer l'attractivité des métiers

Dans un contexte de concurrence entre employeurs, l'académie de Besançon a la volonté de déployer une marque employeur forte mettant en valeur les atouts de l'académie. Pour mieux recruter et attirer de nouveaux candidats, cette marque employeur se décline dès le premier contact avec le potentiel candidat.

Description de l'action

- ✓ Diffuser des offres d'emploi claires et précises, attractives et harmonisées mettant en avant la marque employeur de l'académie.
- ✓ Créer des outils d'informations et de valorisation des métiers de l'académie.
- ✓ Munir les prescripteurs de supports d'informations.
- ✓ Associer l'ensemble du personnel aux enjeux de la marque employeur.
- ✓ Valoriser la marque employeur sur les réseaux.
- ✓ Collaborer avec la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH (PFRH).

Public cible

- Les demandeurs d'emploi
- Les prescripteurs
- L'ensemble du personnel de l'académie

Évaluation

- Nombre de candidatures
- Taux d'offres d'emploi indiquant les conditions de travail et de rémunération
- Nombre d'outils de valorisation des métiers

Participer à des événements liés à l'emploi

Pour s'adapter au mieux aux spécificités du recrutement dans l'académie, tout en informant les demandeurs d'emploi, les étudiants, les personnes en reconversion sur nos métiers et nos modalités de recrutement, la présence de l'académie sur tout le territoire est devenue une nécessité.

Description de l'action

- ✓ Participation à des forums de l'emploi organisés par nos partenaires sur l'ensemble du territoire académique.
- ✓ Organisation d'informations collectives dans les agences France Travail de tout le territoire pour présenter aux demandeurs d'emploi nos besoins et les modalités de recrutement.
- ✓ Participer à des forums des métiers à destination des étudiants dans les universités et les écoles.
- ✓ Organiser des visio-conférences d'informations sur nos métiers à destination de personnes en recherche de mobilité professionnelle.
- ✓ Associer l'ensemble des recruteurs et les conseillers ressources humaines de proximité aux événements.

Public cible

- Tout public

Évaluation

- Nombre de visiteurs et participants
- Questionnaire de satisfaction

Mener une stratégie d'animation du vivier

Pour disposer de candidats rapidement mobilisables l'académie travaille par anticipation afin de constituer un vivier actif.

L'animation régulière du vivier permet de s'assurer de la disponibilité des personnes et contribue à entretenir une relation de qualité dans le cadre de la marque employeur.

Description de l'action

- ✓ Installer une communication individualisée notamment avec des propositions de postes dans l'Académie en lien avec leur qualification.
- ✓ Organiser des temps d'échanges avec les candidats (questions, propositions de postes...).
- ✓ Informer sur les actualités de l'académie, l'activité du pôle recrutement en assurant une mise à jour du vivier.
- ✓ Inciter les candidats à fréquenter nos réseaux sociaux : invitation des candidats sur LinkedIn, diffusion d'offres d'emploi.
- ✓ Valoriser les candidats en fin de mission par l'envoi d'un courrier personnalisé.
- ✓ Recenser les personnes qualifiées (validées) pour travailler dans nos services.

Public cible

- Candidats qualifiés pour travailler dans nos services
- Gestionnaires de recrutement
- Corps d'inspection

Évaluation

- Évaluation de la satisfaction des personnes du vivier
- Taux de fidélisation du vivier
- Taux de participation / taux de retour des personnes du vivier aux actions menées

Adopter une communication employeur plus accompagnante

Il est aujourd'hui important de faire évoluer notre approche afin de passer d'une communication informative à une communication démonstrative. Il s'agira de développer des contenus pratiques, tels que des conseils ou tutoriels, des témoignages de pratiques afin de positionner l'employeur non plus comme un simple fournisseur de services, mais comme un acteur accompagnant. Il s'agit de produire des contenus de qualité susceptibles de mettre en valeur les personnels. Cela contribuera au renforcement de notre marque « Durablement engagée ». En parallèle, il convient également de former nos personnels et de leur inculquer une culture « communication » afin qu'ils deviennent de véritables ambassadeurs de l'académie.

Description de l'action

Les actions s'inscrivent dans le cadre de la stratégie de communication de l'académie :

- ✓ Mise en place de supports de type conseils ou tutoriels pour accompagner les personnels lors de moments structurants de leur carrière ou de leur année scolaire (par exemple lors de la mobilité ou des inscriptions au programme académique de formation).
- ✓ Création de témoignages de personnel pour partager des pratiques inspirantes.
- ✓ Formation des personnels à l'utilisation des réseaux sociaux pour valoriser leurs actions du quotidien notamment sur LinkedIn.

Public cible

Cible prioritaire :

- L'ensemble des personnels de l'académie quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice.

Cible d'appui :

- Les services académiques et plus particulièrement, le pôle RH, formation et santé-social.

Évaluation

- Performance des publications sur les contenus à forte valeur ajoutée pour les personnels.
- Participation des personnels aux formations sur les réseaux sociaux.

Comprendre et optimiser les circuits de communication auprès de nos personnels

Pour apporter plus de clarté à nos communications, il apparaît essentiel de s'interroger sur la simplification de nos circuits de communication pour s'adresser de manière plus directe à l'ensemble des personnels, quel que soit leur poste ou leur lieu de travail au sein du territoire académique. Cela suppose une identification précise des circuits, en collaboration avec les émetteurs et relais de communication (établissements, inspecteurs, DSDEN, services académiques...).

Leviers d'action

Un travail doit s'engager pour définir des processus clairs et rationaliser les circuits de communication afin d'éviter les ruptures, de limiter la dispersion des messages et de préserver une image cohérente.

- ✓ État des lieux et création d'un mapping des flux de communication existant à destination de nos personnels.
- ✓ Création de fiches repères permettant de clarifier et de définir les rôles de chaque émetteur.
- ✓ Établissement d'une charte d'émission des communications pour les émetteurs.

Public cible

- L'ensemble des émetteurs de communication à l'attention des personnels (établissements, inspecteurs, DSDEN, services académiques...).

Évaluation

- Respect des engagements de la charte par les acteurs (émetteurs).

Rationaliser les outils et modes de communication pour créer des repères et des automatismes chez nos personnels

L'un des enjeux majeurs est de simplifier l'accès à l'information pour nos personnels. L'information doit être plus centralisée et accessible sur des supports identifiables et reconnus. Un travail est donc à engager pour faire évoluer les outils de communication existants en les adaptant mieux aux besoins d'information de nos personnels et en les faisant connaître. Un canal d'information central et identifié, à l'instar de l'espace documentaire et du bulletin académique pour les chefs d'établissement, doit permettre d'arriver à cet objectif de renforcement du sentiment d'appartenance et d'accès à des informations utiles.

Leviers d'action

Dans la poursuite des travaux menés sur l'espace documentaire et le bulletin académique, il convient de s'appuyer sur la dynamique créée pour :

- ✓ Adapter l'espace documentaire pour en faire une plateforme à destination de l'ensemble des personnels. Pour cela, l'ergonomie et la convivialité de l'outil devra évoluer.
- ✓ Création de fiches repères permettant de clarifier et de définir les rôles de chaque émetteur.
- ✓ Création d'une lettre d'information pour nos personnels hebdomadaire ou quinzomadaire.
- ✓ Une étude sur la faisabilité technique et budgétaire pour la mise en place d'un réseau social d'organisation devra également être menée.
- ✓ Une campagne de communication auprès des personnels accompagnera le lancement de ces outils centraux d'information.

Public cible

Cible prioritaire :

- L'ensemble des personnels de l'académie quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice.

Cibles relais :

- Écoles et établissements scolaires
- Inspecteurs, DSDEN, services académiques.

Évaluation

- Taux de consultation et d'utilisation de l'espace documentaire par les personnels.

Gestion qualitative des candidatures

La première image de l'employeur pour le candidat est le reflet du traitement de sa candidature. L'académie s'engage donc dans l'harmonisation des processus de recrutement afin de réduire les délais de traitement des candidatures, d'apporter une réponse adaptée à chaque candidat et d'informer celui-ci à chaque étape du recrutement.

Description de l'action

- ✓ Créer et personnaliser des e-mails mettant en avant la marque employeur de l'académie pour répondre aux candidats à chaque étape du recrutement.
- ✓ Harmoniser le processus de recrutement dans l'académie.
- ✓ Outiller l'ensemble des acteurs de l'académie sur le processus de recrutement.
- ✓ Permettre à chaque candidat un suivi personnalisé et qualitatif de sa candidature.

Public cible

- Les personnels de l'académie
- Les candidats demandeurs d'emploi
- L'ensemble du personnel de l'académie

Évaluation

- Taux de satisfaction des candidats
- Taux de candidatures n'ayant pas reçu de réponses dans les 3 mois

Mettre en place une amélioration continue du processus de recrutement

Une intégration réussie des nouveaux agents contribue à leur fidélisation au sein de l'académie. Cette réussite passe par une démarche d'amélioration continue du parcours d'intégration des nouveaux agents prenant en compte leur retour d'expérience.

Description de l'action

- ✓ Réalisation d'un questionnaire anonyme de satisfaction à destination des nouveaux recrutés.
- ✓ Proposer l'utilisation du rapport d'étonnement pour les personnels effectuant une mission courte sur la base du volontariat.
- ✓ Sonder les prescripteurs sur les retours des personnes qu'ils suivent.
- ✓ Valoriser l'agent en fin de parcours.

Public cible

- Personnels nouvellement recrutés

Évaluation

- Taux de retour des questionnaires
- Taux de satisfaction

Réaliser des outils d'accueil et d'intégration

Développer un sentiment d'appartenance à l'académie nécessite de créer des conditions d'intégration durable au sein de l'équipe de travail et de la structure en facilitant la prise de fonction et l'appropriation de l'environnement de travail. Une meilleure intégration permet d'entretenir la marque employeur et réduire les sources de sollicitations ultérieures des équipes RH pour l'accompagnement des agents.

Description de l'action

- ✓ Réaliser des outils d'accueil institutionnels : Livrets d'accueil de l'académie
- ✓ Concevoir des outils d'aide à un accueil RH qualitatif : kit du recruteur
- ✓ Réaliser des outils d'accompagnement à la prise de poste : livret du tuteur, kit de démarrage à destination du recruté
- ✓ Réaliser des outils d'intégration RH : livret d'intégration à destination des personnels de direction ou chefs de service
- ✓ Proposer un parcours d'intégration en service ou établissement : différentes phases (une semaine avant / semaine d'intégration / à la fin de la période d'essai / fin d'année scolaire)
- ✓ Construire des outils bilans d'intégration à destination des accueillis et des accueillants
- ✓ Mener une amélioration continue de ces outils avec retour d'expérience des agents nouvellement intégrés

Public cible

- Agents nouvellement intégrés
- Chefs de services, chefs d'établissements
- Tuteurs

Évaluation

- Nombre de téléchargement des livrets d'accueil sur le site

Développer un sentiment d'appartenance

Accueillir et accompagner les nouveaux agents à leur arrivée et durant les premiers mois de leur exercice répond aux objectifs de la marque employeur déclinée en académie. C'est également un levier de qualité de vie au travail et d'intégration réussie.

Description de l'action

- ✓ Mettre en place un tutorat à l'arrivée
- ✓ Diffuser les livrets d'accueil
- ✓ Faciliter l'appropriation du site académique pour une recherche d'informations liées à sa carrière et à son métier rapide
- ✓ Développer les parcours de formation « Entrée dans le métier »

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de tutorats
- Nombre d'inscrits aux formations

Développer un réseau de partenariats

Les difficultés de recrutement que connaissent l'ensemble des secteurs d'activité nécessitent de diversifier les sources de recrutement en s'appuyant sur des partenaires qui relaient les opportunités d'emplois au sein de l'académie. L'objectif est de pouvoir s'appuyer sur un réseau solide de partenaires nous permettant d'avoir accès à des candidats identifiés répondant à nos critères de recrutement.

Description de l'action

- ✓ Promouvoir et développer le statut de professeur associé en lien avec les lycées et les lycées professionnels, les entreprises et les fédérations professionnelles
- ✓ Renforcer les liens avec les structures accompagnant à une mobilité professionnelle : armée, gendarmerie, PFRH...
- ✓ Identifier les écoles formant des étudiants en lien avec nos besoins de recrutement et mener des actions ciblées d'informations sur nos opportunités de postes
- ✓ Tisser des liens étroits avec les différentes agences France Travail et l'APEC sur tout le territoire
- ✓ Assurer une stratégie de fidélisation du réseau des partenaires en diffusant régulièrement des offres et nos actualités, en participant aux événements organisés par les partenaires

Public cible

- Ecoles-Universités
- Partenaires extérieurs

Évaluation

- Nombre de partenaires
- Nombre de candidatures transitant par un partenaire
- Nombre d'actions mises en place avec les partenaires
- Taux de satisfaction des partenaires

Développer qualitativement les stages

Attirer et recruter nécessite de rendre visibles et lisibles nos métiers. Accueillir en immersion des personnes intéressées par une évolution professionnelle favorise une meilleure connaissance de nos métiers et constitue un levier de diversification du vivier de recrutement

Description de l'action

- ✓ Favoriser l'accès au dispositif POEI (préparation opérationnelle à l'emploi et à l'insertion) en lien avec France Travail
- ✓ Promouvoir et développer les immersions professionnelles à destination des demandeurs d'emploi avec le dispositif « Immersion facilitée » en lien avec France Travail
- ✓ Développer les stages inter fonction publique en lien avec la PFRH pour les corps concernés
- ✓ Améliorer et exploiter le retour/bilan des stages
- ✓ Développer et professionnaliser l'accueil de stagiaires sous statut scolaire, ou étudiants au sein des services

Public cible

- Personnels de l'académie
- Tout public

Évaluation

- Nombre de stagiaires accueillis
- Taux de candidature à la suite de stages
- Evaluation qualitative des stages

Dispositifs seconde carrière

Sur un marché du travail en tension, il est nécessaire d'une part de fidéliser les personnels en poste en leur proposant des opportunités d'évolution, d'autre part de promouvoir auprès des salariés du secteur privé les possibilités de reconversion professionnelle au sein de l'Académie.

Description de l'action

- ✓ Exploiter le vivier de la mission académique d'encadrement (MAE)
- ✓ Repérer des profils pouvant bénéficier du dispositif passerelle IRA
- ✓ Identifier dans le vivier des assistants d'éducation les profils pouvant exercer dans d'autres corps et monter en compétences
- ✓ Informer les personnels de l'académie sur les possibilités d'évolution professionnelle
- ✓ Promouvoir nos offres d'emplois auprès des organismes de reconversion professionnelle
- ✓ Promouvoir le dispositif de validation d'acquis d'expérience (VAE) auprès du public intéressé

Public cible

- Personnels de l'académie
- Tout public

Évaluation

- Nombre de candidatures en interne
- Nombre de personnels intégrés à la suite d'une reconversion
- Nombre d'assistants d'éducation évoluant sur un poste dans l'académie

AXE 2

Fidéliser les agents

Rencontres annuelles RH de proximité

Porter un regard individualisé sur la carrière des agents est un gage de gestion de qualité de leur carrière. Pour assurer un accompagnement personnalisé et en proximité, l'académie instaure les rencontres RH qui réunissent l'encadrement de proximité et les services de gestion RH afin de repérer les agents à valoriser et les agents à accompagner. Ces rencontres permettent également de créer une communauté RH autour des agents.

Description de l'action

- ✓ Identifier les agents à valoriser
- ✓ Identifier les agents à accompagner (carrière, santé...)
- ✓ Élaborer des solutions à mettre en œuvre
- ✓ Relayer informations vers les services gestionnaires, les CRH de proximité, les acteurs de l'accompagnement médico-social

Public cible

- EPLE, services académiques

Évaluation

- Nombre de rencontres effectuées
- Suivi des actions
- Questionnaire agents

Recenser les besoins de formation et favoriser la connaissance des formations

L'accès à la formation continue participe au bien-être au travail de l'agent qui peut évoluer vers un niveau d'expertise ou acquérir de nouvelles compétences. Ce faisant, l'agent est acteur de son parcours professionnel.

Description de l'action

- ✓ Annualiser et faciliter le recensement des besoins en formation : engager une réflexion sur les modalités de recueil
- ✓ Offrir aux chefs de service, chefs d'établissement, inspecteurs la possibilité d'indiquer les besoins de leurs équipes, de leur structure (Formulaire unique d'expression de demande)
- ✓ Développer la connaissance des offres de formation internes et externes

Public cible

- Personnels de l'académie
- Personnels d'encadrement

Évaluation

- Nombre agents / structures accompagnés
- Nombre de formations satisfaites et délai de réalisation

Développer le Bilan de Parcours Professionnel

Dans la cadre du décret 2022-1043 du 22 juillet 2022, précisé par l'arrêté du 1er août 2023, il est proposé aux agents de la fonction publique de bénéficier d'un cadre pour réaliser un bilan de parcours professionnel. Ce bilan est destiné à tout agent qui a besoin de se faire accompagner dans la valorisation de ses compétences et de son parcours professionnel, qu'il envisage ou non un changement d'environnement professionnel ou d'emploi.

Description de l'action

- ✓ Formaliser le Bilan de Parcours Professionnel (BPP) dans l'académie
- ✓ Communiquer sur les possibilités d'un BPP collectif ou individuel
- ✓ Animer les bilans de parcours professionnels demandés (individuels ou collectifs)

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de BPP réalisés en individuel
- Nombre de BPP réalisés en ateliers collectifs

Développer le lien avec les autres acteurs publics

L'accompagnement à l'évolution professionnelle est une ambition forte du service RH de l'académie de Besançon et de la fonction publique en général. Développer la connaissance des autres acteurs publics locaux et régionaux participe à la réflexion de mobilité des agents de l'académie. Un lien en double sens puisqu'il permet aussi aux autres agents publics de connaître nos métiers et leurs possibilités d'accès.

Description de l'action

- ✓ Faire connaître le réseau RH académique et développer les relations avec les autres acteurs publics
- ✓ Amplifier la possibilité de stages d'immersion professionnelle ou reconversion professionnelle
- ✓ Participer à développer le réseau des services RH des acteurs publics

Public cible

- Services RH
- Conseillers RH de proximité

Évaluation

- Nombre de partenariats développés
- Nombre de BPP réalisés en ateliers collectifs
- Actions d'immersion : Nombre de stages / immersions proposées

Faire connaître les dispositifs de mobilité

Permettre aux agents d'avoir une connaissance fine des différents dispositifs de mobilité professionnelle est un enjeu important pour faciliter leur évolution et les fidéliser.

Description de l'action

- ✓ Réalisation de fiches dispositifs (reconversion disciplinaire, détachement, Passerelle IRA, concours, etc.) à mettre à disposition de chaque agent
- ✓ Rencontres à l'échelle départementale pour la filière administrative et médico-sociale et webinaires pour la filière ITRF organisés par le service DPAE

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de fiches réalisées
- Communication : Nombre de téléchargements

Accompagner les mobilités à l'étranger

Découvrir d'autres systèmes éducatifs en accomplissant une mobilité à l'étranger contribue pleinement à l'enrichissement de ses pratiques professionnelles et apporte une expérience qui peut être utile à l'agent et à l'établissement. Il importe donc de créer les conditions favorables pour encourager de telles mobilités.

Description de l'action

- ✓ Proposer un accompagnement de proximité aux agents qui s'engagent dans une démarche de mobilité à l'étranger et qui reviennent d'une mobilité pour enseigner, administrer ou diriger un établissement
- ✓ Mettre en place un vivier de personnes ressources /d'ambassadeurs de mobilité vécue : les personnes expérimentées partagent leur vécu ou leur parcours avec les agents désireux d'engager un projet de mobilité.
- ✓ Créer une information synthétique (fiches liées aux dispositifs) - Mettre en place un portail mobilité sur le site de l'académie

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Constitution et suivi du vivier Ambassadeurs
- Nombre de communication
- Mise en place d'un portail de la Mobilité sur le site de l'académie de Besançon

Répondre aux besoins des personnels qui souhaitent réaliser une mobilité ou l'ayant réalisée

Accompagner les transitions professionnelles est un gage de réussite tant pour l'agent concerné que pour la structure de travail qu'il intègre. Cet accompagnement constitue également une sécurisation propre à encourager les transitions professionnelles

Description de l'action

- ✓ Accompagner la réflexion puis la décision d'effectuer une transition professionnelle
- ✓ Faciliter les stages d'immersion, l'entrée dans le dispositif Vis ma vie, les rencontres avec des agents ayant effectué une mobilité, présenter la MAE
- ✓ Accompagner en proximité les agents qui effectuent une mobilité fonctionnelle (proposition d'entretien individuel pour expression de besoins éventuels en termes de formation ou d'accompagnement)
- ✓ Proposer des groupes de co-développement

Public cible

- Personnels souhaitant exercer une mobilité ou ayant exercé une mobilité fonctionnelle

Évaluation

- Nombre de personnels accompagnés
- Questionnaire de satisfaction

Faciliter et préparer la prise de fonction dans un nouvel environnement de travail

Accompagner les transitions professionnelles est un gage de réussite tant pour l'agent que pour la structure de travail qu'il intègre. Cet accompagnement constitue également une sécurisation propre à encourager les mobilités.

Description de l'action

- ✓ Guider et conseiller les agents lors des premiers pas de prise de fonction : mise en place systématique d'un tutorat
- ✓ Créer un dispositif dans le Praf : Réflexion sur la posture professionnelle à adopter dans le nouvel environnement – Co-développement pour partager collectivement l'expérience vécue lors d'une prise de poste
- ✓ Accompagner en proximité les agents qui effectuent une mobilité fonctionnelle (proposition d'entretien individuel pour expression de besoins éventuels en termes de formation ou d'accompagnement)
- ✓ Proposer des groupes de co-développement

Public cible

- Agents en transition professionnelle pendant leur première année de prise de fonction

Évaluation

- Nombre de personnels accompagnés
- Nombre de candidatures pour le dispositif Praf
- Questionnaire de satisfaction de l'agent

Proposer des parcours de formation professionnels

L'EAFC de l'académie de Besançon souhaite permettre aux agents de s'engager dans des parcours de professionnalisation favorables à une adaptation immédiate au poste de travail, à l'évolution des métiers mais aussi à l'acquisition ou au développement de nouvelles compétences et qualifications propres à permettre aux agents d'envisager une évolution de carrière.

Description de l'action

- ✓ Affiner le recueil des besoins de formation.
- ✓ Construire et proposer des parcours de formation personnalisés et faire connaître Mentor, Safire, Magistère
- ✓ Proposer des formats de formations au plus proche des formés.
- ✓ Développer une communication ciblée.

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de formations suivies
- Questionnaire satisfaction

S'appuyer sur la méthode du codéveloppement pour traiter des situations professionnelles entre pairs

Des temps de travail réguliers, entre pairs, pour partager des éléments de son vécu professionnel sont essentiels pour renforcer l'efficacité de l'action, le sentiment d'appartenance et la capacité à trouver des ressources dans son environnement. Le partage de situations professionnelles doit être promu, développé et outillé dans un cadre sécurisé et protecteur.

Description de l'action

- ✓ Inscrire au programme de formation de l'EAFC des cycles de codéveloppement : constituer des groupes d'agents exerçant les mêmes fonctions et programmer des sessions de codéveloppement sur l'année.
- ✓ Former une équipe académique de facilitateurs en codéveloppement en charge d'animer les séances

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Enquête de satisfaction des stagiaires

La prise en compte des situations de handicap

Les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail pour raisons de santé. Il est cependant primordial que, du recrutement à l'accueil dans les services, tout soit mis en œuvre pour faciliter leur inclusion.

Description de l'action

- ✓ Promouvoir le recrutement par la voie BOE : accompagner les candidats – accompagner les stagiaires
- ✓ Accompagner les agents lors de leur aménagement de poste : information quant à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) – dossier à constituer - suivi des situations
- ✓ Proposer des actions de sensibilisation et de formation pour tous les personnels
- ✓ Mettre en place des formations pour les personnels d'encadrement

Public cible

- Candidats au recrutement par la voie BOE
- Personnels en situation de handicap
- Personnels d'encadrement et tous les personnels

Évaluation

- Questionnaire de satisfaction des agents nouvellement recrutés – nombre de candidats
- Nombre de personnels accompagnés par la correspondante handicap académique ou les référents handicap départementaux

Savoir réagir à une situation d'urgence

Evoluer dans des conditions de travail propices, c'est aussi savoir que face à une situation d'urgence, le personnel sera en capacité de réagir en portant secours ou en utilisant les moyens mis à sa disposition.

Description de l'action

- ✓ Savoir reconnaître une situation d'urgence vitale (réanimation cardiaque) ou de détresse dans son entourage professionnel (et privé) et diffuser un message d'alerte
- ✓ Savoir réagir et mettre en œuvre le défibrillateur cardiaque tout en assurant les actes de réanimation dans l'attente de l'arrivée des secours
- ✓ Savoir faire face au déclenchement d'un incendie (alerte, évacuation, utilisation d'un extincteur) et respecter les consignes de sécurité
- ✓ Mettre en place une formation de formateurs et des formations tout public
- ✓ Rédiger un PPMS (Plan particulier de mise en sûreté) et veiller à son actualisation et à sa communication au sein de la communauté de travail

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de formations de formateurs
- Nombre de formations suivies

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

8 femmes sur 10 confrontées au sexisme au travail
(Haut Conseil à l'Égalité – janvier 2024)

Face à ce constat, l'académie met en place des formations pour que tous ensemble, nous devenions acteurs de l'égalité professionnelle tout au long de la carrière et de la lutte contre le sexisme au travail.

Description de l'action

- ✓ Lever le tabou du sexisme au travail : mettre en place une formation pour apprendre à démasquer le sexisme en milieu professionnel et adopter les bonnes postures
- ✓ Garantir l'égalité professionnelle en formant les évaluateurs
- ✓ Diffuser et faciliter l'accès au « Violentomètre » et le « QR-code violences conjugales »
- ✓ Diffuser et faciliter l'accès au « Violentomètre » et le « QR-code violences conjugales »

Public cible

- Personnels d'encadrement
- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre d'actions de formation
- Bilan en F3SCT académique

Sensibiliser aux violences conjugales pour mieux accompagner les personnels concernés

La moitié des victimes de violence conjugale témoignent des conséquences possibles dans leur vie professionnelle. Quand les violences conjugales s'invitent sur le lieu de travail, l'académie accompagne les agents et sensibilise les personnels afin de prévenir et de sensibiliser.

Description de l'action

- ✓ Sensibiliser aux violences conjugales par une auto évaluation sur l'atteinte aux droits
- ✓ Faciliter l'accès des victimes aux informations utiles et coordonnées des professionnels de l'aide aux victimes
- ✓ Diffuser et faciliter l'accès au « Violentomètre » et le « QR-code violences conjugales »
- ✓ Diffuser et faciliter l'accès au « Violentomètre » et le « QR-code violences conjugales »

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de flyers « violentomètre » et « QR-code » diffusés + mailing
- Bilan en F3SCT académique

Dématérialiser les dossiers de demandes de prestation interministérielle (PIM) et d'action sociale d'initiative académique (ASIA)

L'académie s'inscrit dans une démarche de modernisation et de transformation de ses pratiques administratives afin de faciliter les démarches des personnels.

Description de l'action

- ✓ Créer des formulaires en ligne préremplis (informations pré-saisies via SIRH) avec mise à jour possible par l'agent
- ✓ Centraliser l'information et des justificatifs : « Dites-le nous une fois »
- ✓ Accompagner et suivre le dossier sur un canal unique

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Comparaison du nombre de dossiers de demandes dématérialisés et demandes papier de 2023
- Enquête de satisfaction des agents
- Délai de traitement des dossiers

Elargir l'offre proposée aux personnels

Afin de développer l'offre d'actions sociales et de toujours mieux accompagner les personnels, l'académie souhaite, dans toute la mesure du possible, répondre aux besoins des personnels en élargissant l'offre en matière d'action sociale.

Description de l'action

- ✓ Créer une nouvelle action sociale d'initiative académique (ASIA) : aide aux frais de justice à la suite d'un divorce ou d'une séparation
- ✓ Décliner la convention nationale avec le CSF en académie pour offrir de nouvelles offres
- ✓ Accompagner et suivre le dossier sur un canal unique

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de communications
- Nombre de demandes effectuées sur la nouvelle ASIA

Protéger les agents

La moitié des victimes de violence conjugale témoignent des conséquences possibles dans leur vie professionnelle. Quand les violences conjugales s'invitent sur le lieu de travail, l'académie accompagne les agents et sensibilise les personnels afin de prévenir et de sensibiliser.

Description de l'action

- ✓ Informer les personnels de leurs droits en cas d'agression ou d'accident de service en lien avec l'exercice de leurs fonctions : protection fonctionnelle, déclaration accident travail...
- ✓ Informer sur l'existence et l'utilisation du Registre Santé Sécurité au travail (RSST)
- ✓ Communiquer sur le réseau des acteurs de prévention : service de santé, service social, RH de proximité, correspondante handicap
- ✓ Former régulièrement les personnels d'encadrement à la gestion de crise

Public cible

- Personnels de l'académie
- Personnels d'encadrement pour la gestion de crise

Évaluation

- Partage d'information sur les demandes de protection fonctionnelle instruites sur un espace numérique sécurisé (SIAJ)
- Partage d'information sur les accidents de service recensés sur un espace numérique sécurisé (SSARH)

Le développement durable dans les pratiques de travail

Pour s'engager dans une démarche où les pratiques de travail sont respectueuses de l'environnement, des formations sont proposées aux personnels. Des événements sont organisés pour fédérer le collectif autour de la thématique du développement durable et faire évoluer les comportements.

Description de l'action

- ✓ Définir des besoins et identifier des personnes ressource et des structures de formation au développement durable
- ✓ Organiser des temps d'échange, de sensibilisation et de formation et évaluer leur impact.
- ✓ Trouver des partenaires locaux et nationaux pour mettre en place des événements de sensibilisation et de cohésion du groupe.
- ✓ Mettre à disposition du personnel le matériel et les informations nécessaires à la réalisation du tri sélectif.
- ✓ Promouvoir les mobilités douces et mettre à disposition du personnel les informations et l'accompagnement nécessaires.

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de participants aux sessions et événements
- Mesure de l'évolution des consommations de matériel et d'énergie
- Nombre de personnes utilisant les mobilités douces

AXE 3

Consolider
la fonction
RH

Renforcer la sécurisation des processus de gestion de la paie

L'académie de Besançon est engagée dans un processus de sécurisation de la rémunération afin de sécuriser les pratiques et de renforcer les compétences paie au sein du rectorat et des DSDEN. Ce faisant, elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue qui s'intègre dans le nouveau cadre du régime des gestionnaires publics et limite le besoin de recouvrement.

Description de l'action

- ✓ Créer une gouvernance partagée DRH / DAF pour impulser le décloisonnement des services et mieux communiquer
- ✓ Poursuivre les rendez-vous trimestriels entre le comptable (service liaison rémunérations), la coordinatrice paie et la directrice des affaires financières
- ✓ Accompagner par la formation les gestionnaires RH, et plus particulièrement ceux intervenant sur la paie, en s'appuyant sur un référentiel de compétences à structurer
- ✓ Répondre aux attendus du contrôle interne financier en s'appuyant sur la formalisation des contrôles réguliers réalisés par les gestionnaires paie
- ✓ Poursuivre les ateliers thématiques et d'échanges d'expérience en fonction des besoins identifiés et de l'actualité

Public cible

- Tous les acteurs de la chaîne RH, du recrutement à la paie

Évaluation

- Nombre d'ateliers, nombre de participants
- Retours d'expérience par enquête flash
- Indus : évolution du nombre par période, délais de traitement, nature
- Bilan des contrôles dans AGIR Ministères (taux de réalisation et d'anomalies)

Renforcer la coordination entre tous les acteurs qui concourent à la préparation de rentrée

Les opérations liées à la préparation de rentrée commencent après les vacances d'automne et se déclinent tout au long de l'année scolaire : ce travail de préparation doit permettre de disposer du nombre de personnels suffisant dès le jour de la rentrée et de toujours mieux préparer les agents nouvellement recrutés à l'exercice de leurs missions.

Description de l'action

- ✓ Fluidifier la transmission de l'information issue du rectorat à destination des personnels de direction, des inspecteurs, des services des DSDEN via un calendrier de gestion partagé
- ✓ Accompagner les nouveaux personnels de direction et les nouveaux inspecteurs pour faciliter leur accès aux divers systèmes d'information RH leur permettant de préparer la rentrée

Public cible

- Chefs d'établissement
- Corps d'inspection

Évaluation

- Nombre d'accompagnements effectués

Favoriser les conditions d'une rentrée sereine

Les opérations liées à la préparation de rentrée commencent après les vacances d'automne et se déclinent tout au long de l'année scolaire : ce travail de préparation doit permettre de disposer du nombre de personnels suffisant dès le jour de la rentrée et de toujours mieux préparer les agents nouvellement recrutés à l'exercice de leurs missions.

Description de l'action

- ✓ Porter une attention particulière à l'identification de lieux d'affectation propices à une bonne intégration
- ✓ Constituer et pérenniser un vivier de tuteurs
- ✓ Former les tuteurs et leur transmettre un livret du tuteur
- ✓ Pérenniser les appels de rentrée à destination des chefs d'établissement

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre d'accompagnements effectués
- Nombre de formations à destination des tuteurs

Informers les personnels d'encadrement pédagogiques et de direction sur les dispositifs académiques pour la mobilité et la transition professionnelle

Cet objectif traduit la volonté de l'académie d'engager une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement et d'accompagnement individualisé des agents, dès leur entrée dans le métier et tout au long de leur carrière. Il s'agit de resserrer, partout où cela est utile et efficace, le lien employeur-employés, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs de la filière.

Description de l'action

- ✓ Lors de temps d'échanges dédiés, présenter aux inspecteurs des premier et second degrés, chefs d'établissement et secrétaires généraux d'établissement les dispositifs, règles et démarches encadrant et accompagnant la mobilité interne et externe des agents, telle que définies par les Lignes directrices de gestion et les politiques académiques. Renforcer ainsi la capacité des encadrants à diffuser de l'information aux personnels des EPLE sur les transitions professionnelles.

Public cible

- Les personnels oeuvrant en EPLE

Évaluation

- Nombre de rencontres avec les personnels d'encadrement pédagogiques et les personnels de direction.

Former les recruteurs

L'académie s'engage dans une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement et d'accompagnement individualisé des agents, dès leur entrée dans le métier et tout au long de leur carrière. Une formation au recrutement a été élaborée et donnée à plus de 120 agents de l'académie en 2021. Il s'agit de poursuivre et d'étendre cette formation à l'ensemble des recruteurs académiques.

Description de l'action

- ✓ Valoriser nos métiers
- ✓ Rédiger des offres d'emploi attractives
- ✓ Maîtriser toutes les étapes du recrutement
- ✓ Sécuriser la conduite des entretiens pour mieux les réussir
- ✓ Organiser une intégration qualitative des personnels

Public cible

- Recruteurs en services académiques et en EPLE

Évaluation

- Nombre d'agents ayant suivi la formation

Doter les agents en charge des standards téléphoniques d'un catalogue de réponses de premier niveau à apporter aux usagers

L'académie s'engage dans une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement et d'accompagnement individualisé des agents, dès leur entrée dans le métier et tout au long de leur carrière. Il s'agit de resserrer, partout où cela est utile et efficace, le lien employeur-employés, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs de la filière.

Description de l'action

- ✓ Chaque service réalise un inventaire des questions pour lesquelles une réponse ou une consigne simple pourrait être apportée au niveau des standards téléphoniques.
- ✓ Les agents d'accueil sont formés à apporter ces réponses de premier niveau.

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Mise en place effective du catalogue « Premières réponses »

Former les cadres administratifs au management et aux méthodes d'amélioration continue

Les personnels d'encadrement administratif sont un maillon essentiel qui concourent au pilotage de l'organisation et à la qualité du service rendu aux usagers dans un cadre de modernisation et de transformation de l'action publique.

Leur capacité à accompagner, faire progresser les équipes et à porter des dynamiques collectives d'amélioration continue est désormais au cœur de leur métier. Elle doit être nourrie et développée dans des temps dédiés et ritualisés de formation, de partage de pratiques et de réflexion collective.

Description de l'action

- ✓ Former les cadres administratifs responsables d'équipes au management pour simplifier l'activité, consolider le pilotage et faciliter l'animation de leur équipe.
- ✓ Instaurer les ateliers de co-développement comme un outil au service des cadres dans la démarche d'amélioration continue

Public cible

- Directeurs/trices, chefs de bureau, secrétaires généraux, directeurs de CIO

Évaluation

- Enquête de satisfaction des stagiaires

Faire du séminaire annuel des cadres administratifs un temps d'engagement dans des démarches d'amélioration continue

Les personnels d'encadrement administratif sont un maillon essentiel qui concourt au pilotage de l'organisation et à la qualité du service rendu aux usagers dans un cadre de modernisation et de transformation de l'action publique. Leur capacité à accompagner, faire progresser les équipes et à porter des dynamiques collectives d'amélioration continue est désormais au cœur de leur métier. Elle doit être nourrie et développée dans des temps dédiés et ritualisés de formation et de partage de pratiques et de réflexion collective.

Description de l'action

- ✓ Co-concevoir le contenu du séminaire avec les cadres
- ✓ Accompagner tout au long de l'année les démarches impulsées en séminaire
- ✓ Engager et accompagner le collectif des cadres dans une dynamique globale de transformation et de modernisation des pratiques

Public cible

- Personnels d'encadrement administratif en situation de management

Évaluation

- Questionnaire de satisfaction des participants

Développer la culture du dialogue social auprès des agents de l'académie

Le dialogue social ne se résume pas uniquement aux relations employeur-organisations syndicales. Il associe tous les acteurs de l'académie dans une démarche d'échanges, d'information, de prévention.

Description de l'action

- ✓ Utiliser l'espace documentaire de données partagées mis en place à la rentrée scolaire 2024 pour informer l'ensemble des agents de l'académie des avis pris en CSA académique, CSA spéciaux départementaux, CSA spécial des services académiques
- ✓ Organiser un webinaire ou un stage de formation dans le PRAF sur les instances du dialogue social à l'attention des personnels de l'académie pour expliquer la composition, les attributions de ces instances, le rôle des organisations syndicales.
- ✓ Diffuser une fiche technique d'information sur les attributions des conseils d'administration dans les EPLE.

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Nombre de consultation des avis CSA
- Nombre de participants au webinaire d'information sur les instances et leur rôle
- Diffusion effective de la fiche technique d'information

Faciliter les modalités de communication pour renforcer le dialogue social

Le dialogue social ne se rapporte pas uniquement aux relations entre l'employeur et les représentants des personnels. L'employeur favorise le dialogue social au sens large en apportant de l'information aux agents et en donnant de la visibilité aux organisations syndicales.

Description de l'action

- ✓ Mettre en place des réunions flash sur des thématiques RH d'actualité.
- ✓ Faciliter la communication des organisations syndicales en leur dédiant une page sur le site internet de l'académie (dispositif OSTIC).

Public cible

- Personnels de l'académie

Évaluation

- Mise en place effective de la page dédiée sur le site de l'académie
- Nombre de réunions flash
- Diffusion effective de la fiche technique d'information

Travailler en confiance et en clarté avec les représentants du personnel

L'académie s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des relations et modalités de travail avec les organisations syndicales.

Description de l'action

- ✓ Préparer en amont les instances : transmission de documents clairs et pertinents.
- ✓ Organiser un GT « calendrier et programmation des travaux des instances » en début d'année scolaire (programmation annuelle des travaux).
- ✓ Envoyer des documents de travail en amont des GT en fonction de l'actualité des services

Public cible

- Représentants du personnel, membres des instances

Évaluation

- Inscription du GT « calendrier et programmations » en début d'année scolaire
- Respect du délai de transmission des documents pour la préparation des instances

Mieux informer les agents sur leurs droits à être représentés et défendus

Le dialogue social ne se résume pas uniquement aux relations entre l'employeur et les représentants syndicaux. L'employeur est tenu de favoriser le dialogue social de sa structure, en informant les personnels sur la manière dont ils peuvent faire valoir leurs droits.

Description de l'action

- ✓ Renouveler chaque année l'information sur l'existence des CRH de proximité.
- ✓ Communiquer sur l'existence des F3SCT et le rôle de leurs membres (notamment sur le registre de santé et sécurité au travail, registre des dangers graves et imminents)
- ✓ Développer une réflexion sur une communication plus « souple » entre agents et gestionnaire, au travers de FAQ, chaque agent devant bien identifier son interlocuteur en service de gestion

Public cible

- Tout public de l'académie

Évaluation

- Vérifier que l'information sur les CRH est faite en chaque début d'année scolaire
- Vérifier que la rubrique « sécurité » de l'espace documentaire est régulièrement alimenté.
- Mesurer le degré de connaissance par les agents du nom de leur interlocuteur

Accompagner le plan de requalification de la filière administrative

Nombre d'agents méconnaissent les dispositifs réglementaires qui régissent leur carrière. L'académie s'engage à présenter les Lignes directrices de gestion et ainsi diffuser aux agents des informations réglementaires sur leur carrière, leurs mobilités et leurs promotions.

Description de l'action

- ✓ Organisation de 10 rencontres en présentiel réparties sur des lieux stratégiques du territoire académique, en EPLE
- ✓ Accompagnement individualisé à la suite des réunions par le service de gestion et/ou les conseillers RH de proximité

Public cible

- Personnels administratifs
- Ciblage spécifique sur les agents se trouvant à un moment charnière de leur carrière : ancienneté sur le poste, ancienneté dans le corps, évolution vers des fonctions supérieures
- Généralisation à toute la population des agents administratifs

Évaluation

- Mise en place d'un groupe de suivi et d'évaluation du dispositif au sein de DPAE
- Questionnaire de satisfaction à l'issue des sessions

Une circulaire, un webinaire

L'académie, engagée dans une volonté de modernisation et de transformation de son action accompagne les personnels d'encadrement pour en faire des acteurs RH avertis au sein des structures scolaires et des services académiques.

Description de l'*action*

- ✓ Présentation des enjeux, des aspects juridiques et réglementaires, des délais sous forme synthétique par les services puis questions/réponses

Public cible

- Personnels d'encadrement administratif et pédagogique

Évaluation

- Mise en place d'un groupe de suivi et d'évaluation associant des usagers
- Mise en place d'un questionnaire de satisfaction

Transformer le service de gestion en un conseiller RH de proximité

L'académie, engagée dans une volonté de modernisation et de transformation de son action, souhaite développer des relations de proximité avec ses agents en veillant à améliorer la qualité et la clarté des réponses, à raccourcir les délais de réponse et à en assurer le suivi par l'agent.

Description de l'action

- ✓ Développement et mise en place d'un outil de ticketing à destination des agents de l'académie gérés par la division DPAE afin de faciliter la communication et le suivi de la demande
- ✓ Mise en place d'une campagne de communication pour annoncer le lancement de l'interface Cépages
- ✓ Formation des gestionnaires RH à l'utilisation de l'interface par la direction des systèmes d'information (DSI)

Public cible

- Personnels administratifs
- Personnels Médicaux sociaux
- Personnels TRF
- Personnels de direction et d'inspection
- Personnels de direction et d'inspection

Évaluation

- Mise en place d'un groupe de suivi et d'évaluation au sein de DPAE associant des agents utilisateurs, pour anticiper les évolutions à venir
- Examen d'indicateurs chiffrés : nombre de demandes reçues, délais de traitement
- Mise en place d'un questionnaire de satisfaction à destination des usagers



ACADÉMIE DE BESANÇON

*Liberté
Égalité
Fraternité*