

DATE DU DOCUMENT : 22/01/2010 – pour reunion du 25/01/2010

## D10. Une organisation au service des missions

NOTE DE SERVICE DGER/SDEPC/N2005-2087 du 29 novembre 2005 : référentiel d'emplois de direction des établissements publics

NOTE DE SERVICE DGER/MCG/N2006-2100 du 11 octobre 2006 : guide méthodologique pour le développement du contrôle de gestion

**Point sur l'évolution de la structure en rapport avec les attentes du premier projet d'établissement. Préalable pour élaborer le nouveau projet d'établissement 2021-2026**

Activité	Exemples de questions, variables et indicateurs	Points forts (internes)	Points faibles (internes)	Opportunités (externes)	Contraintes (externes)	Mise en œuvre de sept 2011 à sept 2020
<b>U n e o r g a n i s a t i o n p i l o t é e e t a d m i n i s t r é e</b>						
<b>L'organisation et délégations au sein de l'équipe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre, fréquence et nature des réunions d'équipe.</li> <li>▪ Présence d'outils identifiés pour décision, concertation, communication, régulation.</li> </ul>	Réunion générale « mensuelle » du personnel : elle permet de se rencontrer tous et d'avoir une vision de la vie de l'établissement.	<p>Réunion de moins en moins régulière (moins d'une fois par mois)            Cette réunion est plutôt une réunion d'information, mais elle reste surtout pédagogique.            Dans cette réunion, qui se passe dans une salle de classe, la relation reste – directeur....personnel – et non une relation d'équipe de concertation et d'échange.</p> <p>Manque de réunion dans les services.</p> <p>Manque de locaux adaptés            Salle de réunion – donc manque de convivialité            Et d'échanges.</p>		L'EdT des enseignants contraint l'organisation après 17h30 ???	<p>Instances de l'établissement garantes d'un fonctionnement démocratique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'élection des représentants du personnel est organisée par le chef d'établissement chaque année à partir de la rentrée et dans les délais réglementaires</li> <li>- Le chef d'établissement assure la tenue chaque année scolaire de :                3 CA (budget fin novembre, bilan financier fin mars, clôture année scolaire et préparation suivante fin juin)                3 CHS / 3 CDS                3 CESC                1 commission de bourse                3 commissions FSL                2 commissions menu</li> </ul> <p>Par ailleurs sont réunis des conseils pédagogiques ou de perfectionnement à une fréquence variable pour traiter de sujet impactant le fonctionnement pédagogique du lycée (organisation matérielle, protocole agents FC...)</p> <p>Depuis l'arrivée d'un directeur adjoint</p>

			<p>Convocation aux réunions trop tardive (&lt; 7j).</p> <p>Rédaction de l'ordre du jour.</p> <p>Gestion du tableau d'affichage.</p>			<p>(janvier 2014 à septembre 2015 puis depuis janvier 2016), amélioration de l'organisation des conseils de classe et des réunions de l'équipe pédagogique.</p> <p>Toutefois le manque d'implication de certains enseignants (un fort absentéisme dans les réunions de travail) génère des faiblesses dans le fonctionnement en équipe.</p> <p>Depuis l'arrivée d'une CPE titulaire de l'agriculture (fin février 2016), amélioration du lien avec les parents et les élèves :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en œuvre en septembre 2016 d'une réunion de rentrée avec les parents</li> <li>- début d'animation d'un CVL avec les élèves année scolaire 2016-2017 et réunions avec les délégués de classe</li> <li>- organisation de réunion de travail de l'équipe vie scolaire (changement d'habitude de travail nécessaire pour certains assistants d'éducation)</li> </ul>
<p><b>Le fonctionnement des instances de décision et de régulation</b></p>	<p>Bon fonctionnement des instances, vitalité de la vie des conseils, et existence de commissions spécifiques.</p>	<p>Bonnes relations avec l'Etat – le conseil régional de Basse-Normandie et la ville de Cherbourg ;</p> <p>Le lycée de Cherbourg est très bien identifié au sein du Conseil Régional de Basse-normandie- Il est traité comme tous les autres</p>	<p>Conseil D'administration Pas assez proche des parents, des élèves, de la profession. Trop recentré sur les difficultés de l'établissement - difficultés qui ne trouvent pas toujours réponse en réunion de CA.</p>	<p>C.A. : rencontre avec des professionnels.</p>	<p>Suppression d'une journée de cours pour le C.A.</p> <p>Conseil de discipline : les décisions sont inscrites dans le dossier maritime.</p>	<p>Les CA se tiennent le vendredi matin (1/2 journée allouée pour ses membres élèves et personnel). Un essai en soirée le jeudi sollicité par une élue de la région n'a pas démontré d'amélioration du quorum, mais à plutôt dégradé la fréquentation de l'instance.</p> <p>Mise en place d'un pré-CA (15 jours avant) à partir de novembre 2017</p> <p>Projet d'institution d'une commission</p>

		<p>lycées de Basse-Normandie. Nous sommes convoqués à toutes les réunions concernant les lycées, ce qui nous permet d'être aussi identifié par les collègues des autres lycées.</p>	<p>Pas ou peu de réunion préalable. Pas de commission permanente. Pas de RI.</p> <p>Commissions créées mais non existantes (conseil de perfectionnement, CVL, Commission « foyer socio éducatif ») sauf la commission de bourses.</p> <p>Manque de commission Vie lycéenne – commission menu</p> <p>Pas de relation de qualité avec les instances professionnelles. Lors des réunions de Comité locaux ou régionaux des pêches – pas de place pour la formation – hormis au rang des questions diverses.</p> <p>Pas d'implication de la profession dans l'établissement.</p>			<p>permanente du CA (pour traiter d'affaires urgentes) à discuter au CA de novembre 2017</p> <p>Améliorations en 2017-2018 du fonctionnement des associations du lycée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maison des lycéens (organisée par le service vie scolaire)</li> <li>- Association sportive (à organiser par l'enseignant de sport avec le soutien des parents d'élèves, des autres enseignants ou membres de l'équipe proposant des pratiques sportives)</li> </ul> <p>Demande de création d'une commission formation au sein du comité des pêches régional</p> <p>Contact maintenu avec les représentants du CRP, du CRC (participation du directeur du lycée comme membre du GALPA « Hisséé La Normandie » / DLAL FEAMP antérieurement « Mer et Terroir du Cotentin Bessin » / Axe 4 FEP)</p>
<b>La coordination des centres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une politique générale commune ? Cohérence dans les</li> </ul>	Bonne coordination de l'administratif.	<p>Cloisonnage complet entre La formation initiale – La formation continue –</p>		<p>Contraintes différentes Entre le FI et la FC.</p> <p>Différence de statut</p>	<p>Révision complète depuis début 2014 de la situation du service de la formation continue dans la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- déménagement du service</li> </ul>

	<p>objectifs et actions ? dans la gestion des services ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quelle répartition des tâches de gestion ?</li> <li>▪ Nombre et nature des actions et services en commun.</li> </ul>		<p>La formation en apprentissage.</p> <p>On parle de cloisonnage, mais on peut parler parfois de guerre-guerre, de jalousie.</p> <p>Incompréhension entre les professeurs de FI et de FC          Quand on aborde les difficultés de la Formation Continue. Les enseignants de la FI semblent penser que la FC c'est uniquement une question d'argent.</p> <p>Les professeurs de FC ont bien du mal à appréhender          Les difficultés notamment pédagogiques rencontrées par les professeurs de FI.</p>		<p>du personnel.</p> <p>Différence du temps de travail.</p> <p>En Formation Continue : dépendance complète entre la partie financière et la partie pédagogique.          Inter action importante entre les deux.</p> <p>Locaux décentralisés pour          La FC – donc coût plus important et cloisonnage évident des services.          Manque de dialogue entre les personnels.</p>	<p>administratif (intégration au siège du lycée)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- relocalisation des cours donnés à Cherbourg au siège ou plus à proximité (hors formations délocalisées dans les autres ports régionaux)</li> <li>- Travail en concertation avec le LPM Anita Conti de Fécamp pour anticiper la réunification des collectivités régionales des Haute et Basse Normandie menant à la rédaction d'un protocole de gestion des agents qui prendra effet à Cherbourg au 01/01/2018. Les deux lycées gardent l'indépendance de leur GRH, mais proposent un calendrier commun de formation et une grille de tarif concertée. Les deux équipes FC travaillent en concertation.</li> </ul>
<p><b>La gestion financière et comptable.</b></p> <p><b>La politique d'investissement et les marchés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le budget traduit-il le projet d'établissement ?</li> <li>▪ Quelle organisation de la gestion de l'EP, des centres ?              Évolution du FDR, évolution du résultat,</li> </ul>	<p>Le budget ne traduit pas le projet d'établissement puisqu'il n'existe, mais il traduit le besoin pédagogique déterminé par les enseignants.</p> <p>Pratique comptable de la gestion de la dotation aux amortissements permet une certaine autonomie dans nos</p>			<p>La double tutelle ETAT – REGION rend plus lourde la gestion des établissements.          Les contraintes ne sont pas les mêmes et ni les objectifs</p>	<p>L'abandon du projet d'extension du lycée par la collectivité régionale et l'absence de concertation pour une meilleure relocalisation des services de la DIRMer et de la DDTM/DML basés à Cherbourg démontre que notre fonctionnement sous double tutelle a des difficultés pour apporter une réponse cohérente face aux enjeux du domaine professionnel. La division des décisions peut parfois pénaliser le fonctionnement de l'établissement et ainsi freiner</p>

	<p>ratio (écart prévu / réalisé). Modulation des charges.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Part de l'externalisation. Mise en place du « contrôle de gestion » ?</li> </ul>	<p>investissements. Trésorerie saine et stable. Possibilité d'auto financement. Mise en place d'une politique des marchés publics ou d'une politique de mise en concurrence des entreprises.</p>				<p>considérablement son développement.</p> <p>Le manque de concertation entre les différentes professions (pêche maritime, conchyliculture, marine de commerce, poissonnerie et mareyage) concernées par la qualité de nos formations est le troisième pilier qui fait souvent défaut. Ce manque d'implication n'est pas propice qu développement de notre institution de formation maritime.</p>
<b>La gestion patrimoniale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>État du patrimoine. Politique d'entretien. Présence d'activités de valorisation ?</li> </ul>	<p>Politique d'entretien stricte. Pas de laisser aller. Entretien permanent.</p>	<p>Manque de locaux appropriés et modernes, notamment pour la vie scolaire – internat – foyer. Séparation du centre de FI et du centre de FC</p>			<p>Tentative de faire entendre aux élus régionaux en 2013-2014 nos besoins d'extension (besoin d'une salle de réunion, d'un parking, d'un internat indépendant du bâtiment d'enseignement, de salles de cours supplémentaires, de bureaux administratifs supplémentaires) Rénovation de l'internat et de la couverture du bâtiment principal en 2017-2018 avec mise aux normes d'accès PMR.</p>
<b>L'articulation des missions : gestion des 5 types d'activités induites par les missions et la cohésion de l'établissement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les missions stratégiques portées par l'établissement : quels objectifs stratégiques différencient notre établissement d'un autre (pour une ou plusieurs missions) ?</li> <li>Nombre et nature des</li> </ul>	<p>INSERTION SCOLAIRE : la politique de l'établissement « donner sa chance ou une deuxième chance à tous ».</p> <p>INSERTION SOCIALE Essayer de redonner un cadre de vie et des règles de vie en société aux élèves les plus en difficultés. Mise en place de demandes de bourses autres que les bourses nationales, et de</p>	<p>Cette insertion ne donne pas toujours une image positive de l'établissement.</p>			<p>Création de la C2A (cellule d'accompagnement aux apprentissages) pour améliorer l'insertion scolaire des élèves quelles que soient leurs difficultés.</p> <p>Travail en lien étroit avec l'assistant social du SSM. Politique d'accompagnement social des élèves.</p>

	actions communes et spécifiques par centre.	demande de subvention – pour que chacun puisse participer à toutes les activités Para scolaires et toutes les sorties organisées.  Aides du CONSEIL REGIONAL DE BASSE NORMANDIE – pour développer toutes les activités socio-culturelles de l'établissement.  Insertion professionnelle ? Insertion territoriale ?				
<b>La réglementation : veille et application</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qui en assure la veille ?</li> <li>▪ Comment en est suivie l'application ?</li> </ul>	<p>La tutelle – nous transmet Régulièrement les décrets et lois nous concernant.</p> <p>Affichage des circulaires Au tableau – salle des profs</p>	Malgré la transmission des textes de lois – pas de directives précises sur certains sujets – parfois interprétation différente des textes. Parfois éclairage de la tutelle difficile ou trop long.			Amélioration notable des relations avec la tutelle GM2.
<b>La communication externe, le lien avec les partenaires institutionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité et fréquence des liens avec les structures de gouvernance locale et les milieux professionnels. (voir fiche 8)</li> <li>▪ Qualité des outils de communication externe. (voir fiche 9)</li> </ul>	<p>Relations de qualité et autant que nécessaires avec le CONSEIL REGIONAL DE NORMANDIE – avec la Ville de Cherbourg et la DRAM DE CAEN</p> <p>Bonnes relations avec les comités locaux des pêches du calvados.</p>	<p>Manque de relations de terrains avec la profession.</p> <p>Relations plus difficiles avec les comités locaux de la manche. Notamment Le manque de</p>			<p>Améliorer l'implication des coordonnateurs de PFMP et des enseignants tuteurs de stage des élèves. Mise en place en première et terminale d'un Conseil de Classe dédié aux PFMP avec invitation des entreprises</p> <p>Sites internet rénové et participatif. La direction assure la surveillance du contenu, mais chaque membre de l'équipe peut disposer d'un espace de communication.</p>

		Création d'un site Internet.  Pub très importante engagée par l'établissement – insertion publicitaire – mailing – information auprès des professionnels – auprès des organisations d'orientation – des lycées des collèges etc....	persuasion des professionnels de la nécessité d'avoir une formation de qualité.  Site pas assez vivant – pas assez réactif , pas de réunion de concertation pour la mise à jour du site. ce site ne sait pas montrer l'énergie déployée dans l'établissement. Pas de personne réellement identifiée pour gérer le site  Coût financier important Masse de travail – énorme Résultats utiles décevants. ou inquantifiables.			Utilisation de Twitter et Facebook pour animer un réseau social et donner un fil d'actualité.  Développement du journal des élèves en cours. Projet de travailler avec l'aide de Ouest-France.
<b>La gestion des ressources humaines et le dialogue social</b>						
<b>L'établissement lieu de vie sociale La gestion de personnels aux métiers et statuts divers, en vue d'objectifs communs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actions de rapprochement des différents métiers et cultures.</li> <li>▪ Actions visant l'intégration des ATOSS dans la communauté</li> </ul>	Equipe stable – pas trop de changement dans le personnel	Statuts différents – appartenance à des tutelles différentes – Ministère de l'agriculture – MEEDDM – collectivités territoriales – Pas de sentiment d'équipe de travail – plutôt un sentiment de			Tenues des entretiens professionnels annuels. Mise en place du Comité de Dialogue Social (3 par année scolaire). Accessibilité de l'assistante sociale du personnel qui est intervenue auprès de 5 agents du lycée. Facilitation des projets des agents par la direction (mobilité, formation...) Implication de la direction auprès de

	éducative.		direction d'un côté – équipe pédagogique de l'autre – équipe des services encore à part Manque d'objectifs communs – même si le recrutement est la préoccupation de tous -			la DRH de la région pour les personnels de la FPT. Participation aux travaux de réflexion de la DRH du personnel du conseil régional de Normandie.
		Les Atoss sont intégrés dans la communauté éducative	Confusion entre la communauté éducative et la communauté pédagogique			
<b>L'organisation des services</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organisation concertée des services des personnels, suivi du protocole de gestion des personnels CFA / CFPPA.</li> <li>▪ RIALTO ?</li> <li>▪ Taux d'absentéisme</li> </ul>	<p>Malgré une situation financière difficile de la Formation continue, l'établissement a toujours essayé de garder une équipe pédagogique et administrative stable et performante.</p> <p>Respect du RIALTO Dans les services</p> <p>Très peu d'absentéisme dans toutes les catégories de personnel.</p>	<p>Pas de protocole de gestion du personnel de la FC et du CFA Pas de cédésiation des personnels de formation continue – donc manque d'implication dans la vie de l'établissement.</p> <p>Différence statutaire de traitement dans le cadre du RIALTO. Les injustices sont flagrantes et sont difficilement explicables aux agents.</p>		<p>La formation continue se gère dans le cadre des marchés publics passés avec le Conseil Régional de Basse- normandie. – Pas de souplesse dans la gestion de la formation – Gestion pédagogique, financière et matérielle très compliquée, et se compliquant d'une année sur l'autre.</p>	<p>Un organigramme a été défini (évolutif)</p> <p>Réforme du service FC :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocole de gestion des agents de la FC au 01/01/2018,</li> <li>- Contacts réguliers avec les organismes représentant les professionnels,</li> <li>- Renforcer les outils de comptabilité analytique,</li> <li>- Orientation stratégique 2017 – 2020 intégrant le travail en partenariat étroit avec le LPM de Fécamp,</li> <li>- Respect des procédures de mise en place de la qualité à travers les nouvelles applications sur internet (DATADOCK commandé par les OPCA et les OCTA, AMFORE pour la gestion des agréments et des examens commandé par la tutelle État, portail des marchés publics commandé par la tutelle régionale)</li> </ul>

	par catégorie de personnels.					Mettre en place la qualité : - nouvelles procédures pour les différents services, - audit interne puis externe
<b>Organisation de la vie sociale des élèves, apprentis, adultes et personnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité de la vie associative, de l'organisation des espaces et des rythmes de travail.</li> <li>▪ Taux de satisfaction des usagers.</li> </ul>	<p>Activités parascolaires intéressantes – projets menés par l'équipe pédagogique soutenus par le Conseil Régional de Basse-normandie dans le cadre du budget participatif, approuvés au Conseil d'administration notamment par les parents d'élèves et les élèves.</p> <p>Soutien financier de l'établissement.</p>	<p>Pas de vie associative Dans l'établissement – Une association d'anciens élèves a été créée, - peu présente dans la vie de l'établissement</p> <p>Vie sociale peu apparente, notamment pour les internes – impression de surveillance plutôt qu'incitation à une participation active des élèves.</p>			<p>Renforcer la co-animation par les élèves avec l'association MDL. Répartition des tâches d'encadrement de la MDL par l'équipe de la vie scolaire.</p> <p>Chaque année, plusieurs projets de voyages pédagogiques sont financés en fonction de la motivation des enseignants et des opportunités.</p> <p>Remise en route du point lecture avec peu de moyen humain (temps partiel agents de la vie scolaire et décharge pour un enseignant) et peu d'espace dédié. Organisation du prêt en partenariat avec les élèves volontaires. Mise en place d'un point de visionnage de DVD.</p>
<b>Communication interne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité (conception et animation) du dispositif de communication interne : outils, taux de satisfaction des usagers et personnels, moyens de communication informels (management vagabond...)</li> </ul>	<p>Note de service</p> <p>Affichage des circulaires Officielles</p> <p>Réunion du personnel</p> <p>Echanges informels</p> <p>Bonne communication de chacun à chacun</p>	<p>Mauvaise communication de groupe</p> <p>Pas de gestion du tableau</p> <p>D'affichage</p> <p>Une communication parfois à sens unique.</p> <p>Communication qui parfois reste à l'intérieure d'un service ou d'une équipe et qui concerne tout le fonctionnement de l'établissement.</p> <p>Communication parfois trop tardive</p>			<p>Amélioration de la communication interne par l'arrivée de chefs de service impliqués. Capacité du directeur à déléguer les réunions de services pour un accroissement des temps d'échanges avec l'équipe.</p>

			Communication non expliquée.			
<b>Formation des personnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Élaboration &amp; animation du Plan Local de Formation : comment ?</li> <li>▪ nombre de formation/ agent / catégorie.</li> <li>▪ Quels liens avec les orientations de l'établissement ?</li> <li>▪ Prise en compte collective des difficultés rencontrées par les agents dans l'exercice de leur métier.</li> </ul>	<p>Réception et transmission des demandes vers les services de l'ÉTAT ou des collectivités territoriales</p> <p>Prise en compte individuelle des difficultés rencontrées – écoute</p>	<p>Pas de plan de formation élaboré notamment dans le cadre de la sécurité.</p> <p>Le cloisonnement des services ne permet pas cette prise en compte collective. Discernement difficile des difficultés. Difficultés qui peuvent paraître insurmontables à l'agent mais qui peuvent apparaître comme un simple dysfonctionnement ou une simple brouille aux autres. Certaines difficultés ne sont pas d'ordre technique mais peuvent provenir d'une mauvaise ambiance au sein de l'établissement</p>			<p>Plan de formation avec la tutelle GM2 (personnel État).</p> <p>Mise en œuvre interne de formations pour le personnel de la FC ou pour formation locale spécifique.</p> <p>Formation des agents de la FPT (suivi avec DRH région)</p> <p>Mutualisation dès que possible des formations SST</p> <p>Formation collective « prévention des addictions » menée par l'ANPAA avec autres services de l'État (DDTM/DML, SSGM, SSM), de la collectivité régionale (DARM) et organismes représentant les professionnels de la Pêche (CRP) et chargé de la prévention (IMP). Objectif : Améliorer la coordination des moyens pour prévenir les consommations de stupéfiants à bord des navires</p>
<b>Fonctionnement du dialogue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité des réunions</li> </ul>	Mise en place d'une commission hygiène	Pas de réelles réunions			Lettre de Mission pour Conseiller de prévention (6h / semaine)

<p><b>social</b></p>	<p>réglementaires (commission Atoss, Hygiène &amp; sécurité).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En quoi font-elles avancer le dialogue social ?</li> </ul>	<p>sécurité – Etablissement du DUP</p>	<p>réglementaires qui pourraient ouvrir sur une dialogue social pertinent.</p> <p>Pas de personne identifiée ASP</p>			<p>Travaux du conseiller de prévention :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- préparation et mise à jour du DUP (entretien avec tout les services)</li> <li>- rapporteur à la CHS du lycée et participant à la CHS DIRMer</li> <li>- suivi des registres de sécurité</li> </ul>
<p><b>Les services (communs ou de centres)</b></p>						
<p><b>Un service de restauration de qualité dans les meilleures conditions de coût</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivation et formation des agents.</li> <li>Taux de satisfaction des usagers.</li> <li>Coût du repas.</li> </ul>	<p>Formation des personnels assurée par le CONSEIL REGIONAL DE BASSE NORMANDIE</p> <p>Motivation de certains membres du personnel</p> <p>Plutôt positif vu la fréquentation régulière des personnels, des stagiaires de la formation continue et personnes extérieures</p> <p>Coût supérieur aux</p>	<p>Motivation atténuée par la mauvaise ambiance de travail</p> <p>Pas ou peu de reconnaissance du travail effectué</p> <p>Confusion entre l'investissement dans le poste de travail et l'investissement dans la vie de l'établissement</p>	<p>Mise en place par le conseil régional de la charte commune à tous les restaurants scolaires de Basse-normandie</p>	<p>Rigueur budgétaire , peu de latitude dans le travail</p>	<p>Après plusieurs années de difficultés relationnelles entre les agents et un projet du conseil régional de mutualisation pour devenir cuisine satellite de la cuisine centrale du Lycée Tocqueville avorté en 2015-2016, le renouvellement complet de l'équipe suite à des départs prévus ou des situations disciplinaires donne une nouvelle stabilité à l'équipe et la capacité d'établir de nouveaux projets en 2017-2018.</p> <p>Nouveau chef de service (nouveau SG) en janvier 2018.</p>

		autres lycées Politique de remise en question des coûts Le lycée a su saisir l'aide technique apportée par le Conseil régional pour une autre forme de restauration				
<b>Un service d'hébergement de qualité dans les meilleures conditions de coût</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation du service d'internat (CPE, infirmière, surveillants).</li> <li>temps de réparation des dégradations.</li> </ul>	<p>Personnels titulaires ou assistants d'éducation bénéficiant d'un contrat renouvelable pendant 6 ans. Stabilité de l'équipe</p> <p>La trésorerie de l'établissement peut permettre l'organisation d'une vie scolaire à l'internat intéressante – Achat de maquettes – sorties organisées - pratique de sports – musique - achats de jeux de livres – de matériel -</p> <p>Malgré des locaux opselètes – l'internat est parfaitement entretenu</p> <p>Peu de dégradations à signaler dans le cours d'une année.</p> <p>La surveillance est efficace</p>	<p>Internat d'une autre époque – manque d'intimité – pas de possibilité de travail dans les chambres - promiscuité – 6 à 8 par chambres</p> <p>Pas de perspectives d'avenir pour le personnel Pas de CPE en internat</p> <p>Manque de motivation</p>	Restructuration de l'internat	<p>Manque de locaux de vie scolaire adaptés – salle de télé – chambres –</p> <p>Rigueur budgétaire de l'état : pas d'infirmière Pas de formation des agents Pas de contrat en CDI Pas de CPE à l'internat</p>	<p>Pas de service infirmier dans les LPM : situation non réglée par la tutelle État bien que remontée depuis plusieurs années par les chefs d'établissement. Mutualisation de moyen à envisager avec autres EPLE du bassin d'éducation ?</p> <p>Présence d'un personnel infirmier sur la structure indispensable. Infirmier du lycée non armé et problème de santé des élèves mal pris en compte ou occasionnant une surcharge de travail et de responsabilité pour des agents n'ayant pas la qualification.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux de satisfaction des usagers.</li> <li>▪ Taux de départ internes primo-entrants.</li> <li>▪ coût</li> </ul>	<p>le coût de l'internat est également inscrit dans la politique du lycée de révision des coûts.</p> <p>La politique sociale de l'établissement envers les familles est très importante pour assurer la réduction des coûts Demandes de bourses nationales, départementales, auprès des CCI, auprès des comités locaux des pêches Pour les familles en difficultés, nous</p>	<p>des élèves pour s'inscrire dans des projets de vie scolaire</p> <p>Ennui ressenti – rien d'intéressant à faire – passivité – oisiveté. Ce qui peut engendrer un mal être ou parfois de la violence - Plutôt un ressenti de surveillance qu'un management d'activités para-scolaires</p> <p>Taux de départ des élèves internes – primo-entrant important</p> <p>Trop cher par rapport aux autres lycées. Ce prix peut être un frein au recrutement de certains Elèves.</p> <p>Beaucoup de travail et de temps passé à la recherche de ces aides. Travail non identifié dans l'établissement par les autres services. Travail pas identifié par les familles, même si elles sont averties des aides obtenues.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

		arrivons à une prise en charge totale des frais de restauration et d'hébergements et des frais annexes (assurances.....°	<p>Ce travail ne touche qu'une partie des élèves. Et n'est pas ressenti par le reste de la communauté.</p> <p>Les familles ne retiennent Que le prix brut de la pension et ne font pas la déduction de toutes les aides apportées.</p>			
<b>Accueil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permanence et pertinence de l'«accueil physique et téléphonique. Compétences des personnels en situation d'accueil, tout au long de l'année, pour les usagers comme pour les extérieurs.</li> </ul>	<p>Horaire du personnel adapté pour accueillir sur une plage horaire maximale 8h à 12h30 – 13 à 18h Permanence pendant les petites vacances scolaires</p> <p>Basculement téléphonique Du standard sur les autres services administratifs en cas d'absence de la secrétaire</p> <p>Personnel sachant répondre aux questions posées ou sachant trouver le bon interlocuteur</p> <p>Personnel ayant des capacités d'écoute –</p>			<p>Contrainte pour le personnel. Horaire des repas décalé. Permanence pendant les petites vacances scolaires. Différence du rialto selon les catégories de personnel Difficilement explicable.</p>	<p>Renfort des capacités d'accueil avec l'arrivée du service administratif de la FC au siège du lycée.</p> <p>Amélioration du site internet pour mieux répondre aux questions courantes des usagers.</p> <p>Fonctionnement du standard à améliorer (tant au niveau matériel qu'au niveau partage de l'activité entre les secrétaires).</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taux de satisfaction des usagers.</li> <li>Qualité de la signalétique.</li> </ul>	<p>Aimable et prêt à rendre service</p> <p>Plutôt satisfaisant – remerciements des personnes renseignées par courrier, par mel ou par téléphone, envoi de fleurs de chocolats ...</p>	<p>Pas de signalétique à l'intérieur de l'établissement.</p> <p>Mauvaise signalétique en ville</p>			
<b>Management environnemental I</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des déchets dangereux dans les laboratoires</li> <li>Réduction de consommation des ressources naturelles</li> <li>Efficacité énergétique</li> </ul>	<p>Gestion des déchets dangereux – par les ouvriers d'entretien</p> <p>A SAINT VAAST Enlèvement des déchets Organiques une fois par semaine</p> <p>Tri sélectif mis en place dans l'établissement et au restaurant scolaire</p> <p>Achat de manuels scolaires Plutôt qu'une utilisation massive des photocopies.</p> <p>Installation chauffage neuve.</p>	<p>Déchets mal identifiés Pas de formation des agents d'entretien à la gestion de ces déchets.</p> <p>Laxisme de la communauté – fermeture des lumières, des portes, des volets.</p> <p>Consommation papier.</p>		<p>Pas justement économique Certainement écologique.</p>	<p>Politique de gestion des déchets à écrire (procédure de mise en œuvre)</p> <p>Mise en place de détecteur de présence pour l'éclairage dans les couloirs et les WC publics.</p> <p>Projet sécurisation de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un système de clé électronique pour les principales portes d'accès (cf équipement du lycée Grignard)</li> <li>- film occultant sur les vitres du RDC</li> <li>- condamnation de la rue Matignon (réservée au lycée) → amélioration de la signalétique à envisager ensuite (totem du lycée sur le quai de l'entrepôt, mise en place des panneaux d'orientation de la ville)</li> </ul> <p>Diminuer la consommation de papier par une politique écoresponsable dans tous les services.</p>

	Aménagement écologique des espaces					
<b>Les ressources (les outils au service des missions et des usagers) (En cours de discussion)</b>						
<p><b>Exploitation et ateliers technologiques</b></p> <p><b>Mise en place d'un projet technique et économique</b></p> <p><b>Mise en place d'un projet pédagogique</b></p>	<p>Choix et conduites des productions en cohérence avec un diagnostic de territoire et agri-environnemental ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liens avec les partenaires externes.</li> <li>▪ Existence d'un programme d'expérimentation et de démonstration .</li> </ul>	<p>Conventions passées avec la maison du Littoral</p> <p>INTECHMER – prêt de Matériel</p> <p>Avec les ostréiculteurs – notamment sur la zone. Nous faisons partie de leur Association de producteurs</p> <p>Oui Avec le Smel – expérimentation – calibrage des huîtres – étude de la pousse sur 2 ans</p> <p>Avec le CFPPA de COUTANCES (boudeuse – virement) Echanges de pratiques Ostréicoles – Le lycée maritime est acteur de l'expérience</p>	<p>Le Lycée a les compétences pour être acteur de diverses expérimentations mais peu de demandes des organismes externes – pas de valorisation de notre savoir à l'extérieur</p>	<p>Pas assez de temps pour valoriser et exploiter ces Expérimentations</p>	<p>Remise en état des équipements vieillissants, mise en place d'une politique de suivi de l'entretien de ces équipements pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Navires écoles</li> <li>- Fermes Aquacoles</li> <li>- Ateliers...</li> </ul> <p>Le poste de Chef de Travaux à été créé en juillet 2013 pour animer et mettre en œuvre ces besoins en lien avec l'équipe pédagogique. Le poste sera placé sous l'autorité de l'adjoint gestionnaire à partir de 2018.</p> <p>Projet de renouveler le navire de pêche école (navire propulsion électrique avec pile H2) : à l'étude avec la région et les entreprises innovantes du secteur.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre d'actions conventionnées.</li> </ul> <p>Existe-il un projet pédagogique au niveau de l'EAT ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incidence des filières de formation sur le choix et la conduite des productions de l'EAT.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participation des enseignants à la vie de l'EAT. Existence et fréquence des réunions</li> </ul>	<p>Avec l'IFREMER Echange de compétences Notamment dans les techniques nouvelles de pêche Meilleure connaissance de nos élèves sur cette Institution</p> <p>Non</p> <p>Les enseignants Cultures marines sont en permanence en contact avec la technicienne de ferme quand les edt le permettent</p> <p>Les élèves y suivent leurs cours pratiques –</p>		<p>Arrivée de nouvelles compétences : Création d'un projet pédagogique autour de l'utilisation du bateau école Ma Normandie - écriture d'un protocole allant de la capture – à la vente Débarquement sous criée – enregistrement – traitement – vente etc...</p>	<p>Contraintes réglementaires Ménager la profession ? Entrer dans les quotas de Pêche ou pas ?</p>	
--	---	---	--	--	--	--

	<p>EAT/enseignants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nature de la participation des apprenants sur l'EAT (observations, TP, mini-stages, participation à la gestion de... encadré par qui ?)</li> <li>Participation spécifique de l'EAT à l'élaboration de documents à destination des apprenants (fiches de culture, panneaux d'information...); disponibilité de ces documents :</li> </ul>	<p>pas de réelle implication dans la gestion de la ferme en tant que telle. Madame ROBLIN – technicienne de ferme apporte son soutien à l'encadrement des élèves</p> <p>Elaboration de documents et de tableaux par les enseignants et la technicienne de ferme</p>	<p>Documents utilisés uniquement pas les cultures marines – pourraient être utilisés par toute la communauté éducative</p> <p>Pas de stagiaires sur la ferme aquacole</p> <p>Cultures marines pour la ferme aquacole</p> <p>Bateau école – pour les sections pêche</p> <p>Atelier machines pour les mécaniciens</p>	<p>Saisir l'opportunité d'arrivée de nouvelles compétences pour essayer de mettre en commun toutes les EAT de l'établissement - pour décroiser les formations et essayer d'avoir un projet pédagogique</p>	<p>L'éloignement de la ferme ne permet pas toujours l'échange entre les métiers</p>	
--	---	---	---	--	---	--

	<p>réservés au prof, consultation libre par les élèves...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nb de journées stagiaires sur l'EAT.</li> <li>Y a-t-il des classes privilégiées ? Implication des personnels EAT dans l'encadrement d'élèves ?</li> </ul>			<p>commun.</p> <p>Il faut que le bateau et la ferme aquacole deviennent des plateformes entre les divers ateliers – la criée –</p> <p>Aussi dans le cadre de l'enseignement général :</p> <p>Gestion compta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>environnement</li> <li>océano etc...</li> </ul>		
<b>CDR/CDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disponibilité du lieu (horaires, personnels).</li> <li>Qualité de l'organisation des espaces et signalétique...</li> <li>Modalités de l'accès à l'information (traitement, diffusion et formations à l'information).</li> <li>Une politique</li> </ul>		<p>Très mauvais fonctionnement du CDI –</p> <p>Pas de personne chargée</p> <p>Pas de planning d'utilisation</p> <p>Pas de plage d'ouverture assez grande</p> <p>Contenu obsolète</p>	<p>Choix d'une personne compétente lors du recrutement de surveillant.</p> <p>Dans les projets de construction d'un nouvel internat – essayer d'y inclure un centre de documentation de la mer</p> <p>Du nord cotentin</p>	<p>Moyens financiers</p> <p>Moyens humains</p> <p>Projet à long terme – pas de réponse immédiate</p> <p>Recherche de partenariat</p>	<p>Le CDI est appelé Point Lecture car il n'y a pas de personnel dédié au fonctionnement d'un CDI.</p> <p>Politique de gestion du point lecture explicitée dans la rubrique :</p> <p>« <b>Organisation de la vie sociale des élèves, apprentis, adultes et personnels</b> »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- achat d'un nouveau fond de livre par implication des enseignants dans la démarche de commande des ouvrages</li> <li>- plages d'ouverture encore limitées, mais possibilité d'impliquer plus les élèves</li> </ul>

	<p>documentaire définie et contractualisée (dont un projet CDI/CDR).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participation à des actions culturelles dans le cadre du PADC, notamment développement de la lecture.</li> <li>▪ Pertinence, diversité et qualité du fonds documentaire.</li> <li>▪ Mise en place d'une évaluation régulière des usages.</li> </ul>			qui pourrait avoir son siège dans l'établissement		Possibilité d'accéder aux ressources de Canopé pour les enseignants et à la médiathèque de la Cité de la mer pour personnel et élèves.
<b>Centre socioculturel, l'amphithéâtre</b>	<p>Disponibilité et qualité des locaux et des équipements pour l'animation socioculturelle et l'ouverture à l'extérieur. Usages et gestion conventionnés ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avec l'ALESA ?</li> <li>▪ Dans le cadre du Projet d'Animation et de Développement Culturel ?</li> </ul>		Pas d'amphi dans l'établissement	Possibilité d'utilisation si besoin au lycée TOCQUEVILLE – ou à l'IUT		<p>Il manque une salle de réunion pour le personnel (avec besoin d'un dispositif de visioconférence) Une meilleure adaptation du foyer des élèves, création d'un espace plus segmenté (activités bruyantes, activités calmes, activités salissantes) Projet d'aménagement d'un espace aquariophilie. Accès aux ateliers de ramendage hors période d'enseignement...</p>

<b>Installations sportives</b>	<p>Disponibilité et qualité des locaux et des équipements pour l'éducation physique et sportive ?</p> <p>Usages et gestion conventionnés ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avec l'ALESA ?</li> <li>Dans le cadre du Projet EPS ?</li> </ul>	<p>Pour la pratique de la voile le lycée bénéficie d'un voilier</p> <p>Pour les activités sportives Excellentes relations avec la Mairie de Cherbourg qui met à disposition toutes les installations sportives de la ville</p> <p>Formation à la Plongée pour les cultures marines</p>	<p>Pas d'UNSS</p> <p>Aucune rencontre sportive inter-lycée – sauf une journée foot entre les lycées maritimes.</p>		<p>Contraintes horaires</p> <p>Disponibilité des salles pas suffisantes</p> <p>Pour les activités para scolaires pour les internes</p> <p>Insuffisance de disponibilité des équipements en soirée.</p> <p>Pas de stade .....</p>	<p>Les cours des mercredis après-midi ont été supprimés pour que les élèves puissent participer à l'UNSS. La mise en œuvre de l'association sportive devra être améliorée pour consolider l'implication des élèves.</p> <p>Projet : Voir s'il est possible de disposer d'un espace aménager dans la cour pour les jeux de balle (espace protégé par des filets et sol adapté)</p>
<b>Environnement informatique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qui en assure la gestion ? la maintenance ?</li> <li>Le parc correspond-il aux besoins ?</li> <li>Est-il disponible (accès) ? pour qui ? pour quoi ?</li> </ul>	<p>Le parc est assez intéressant dans l'établissement</p> <p>Une mise en réseau entre les divers sites – (la ferme aquacole, le lycée, et le centre de formation continue) a été un grand pas en avant</p> <p>Le lycée possède : un labo d'anglais – une salle informatique élève – le CDI – une salle des profs Un service administratif et comptable en réseau</p>	<p>Pas de personne chargée sur place -</p> <p>Intervenant extérieur pour la maintenance</p> <p>Suivi des réseaux assuré Par le CIA</p> <p>Utilisation parfois difficile Le non respect du protocole d'utilisation – (ouverture de session -mot de passe...)</p>	<p>Choix d'une personne compétente lors du recrutement du surveillant</p>	<p>Contraintes budgétaires ETAT</p>	<p>Projet ENT régional en cours.</p> <p>Gestion et maintenance prises en charge par la région et le service dédié du rectorat.</p> <p>Pour les postes du ministère de tutelle, le secrétariat général de la DIRMer et son service informatique son en appui.</p>
<b>Salles spécialisées</b>	<p>Pour chaque type de lieux de</p>	<p>Labo langue –</p> <p>Labo ferme aquacole</p>	<p>Simulateur de navigation</p>	<p>Faire demande au CRBN</p>	<p>Ecrire le cahier des charges.</p>	<p>Achat d'un nouveau simulateur de navigation en 2015.</p>

	formation spécialisée, évaluer la qualité de l'outil au regard de la pédagogie, de la sécurité, de sa disponibilité, de sa gestion...	Atelier – salle de dessin – Salle TP Physique Salle électricité – salle moteur – atelier soudure Aux normes de sécurité – correspondant à nos besoins pédagogiques – des heures ont été dégagées pour la responsabilité des salles	Dépassé  Pas de simulateur machine  Quelques difficultés d'utilisation du labo physique	Pour l'achat d'un simulateur  Ecrire le protocole d'utilisation du labo physique		Projet de renouvellement du simulateur SMDSM en cours.  Projet d'achat d'un simulateur machine à venir.  Projet rénovation des ateliers de mécanique.  Nécessité de rédiger les protocoles d'usage des différents équipements.
<b>Autres outils créés par l'établissement (pépinière d'entreprises, espace d'art, ...)</b>	...					

1. Les points mentionnés ici sont tous à examiner, mais à décliner en fonction de la nature et de l'organisation de l'établissement.
2. Ils ne sont pas limitatifs : d'autres activités et indicateurs peuvent être mis en oeuvre par le groupe-diagnostic.
3. Il est important de repérer les actions qui s'inscrivent dans le cadre du PREA.