

### Thème 3 : acteurs, stratégie et fonctionnement de l'établissement

Le projet d'établissement n'a pas l'air connu et identifié par les personnels (un document existe, mais n'a pas été voté au CA). De plus, le contrat d'objectifs n'a jamais été rédigé. Finalement, l'établissement ne dispose pas de politique globale visible avec une mise en valeur de priorités hiérarchisées.

Depuis la rentrée 2020, les procédures administratives et la communication interne et externe sont réorganisées. On relance également les instances de fonctionnement comme le Fonds Social ou le CESC. Dans le même ordre d'idée, toutes les procédures de sécurité ont été reprises, ainsi que le règlement intérieur du lycée. Le DUER a été mis à jour, ce qui a permis à la Commission de Sécurité de procéder à la levée des doutes. Nos outils institutionnels sont progressivement remis à jour avec rigueur et efficacité. Par exemple, nous sommes un établissement pilote sur le déploiement d'Opale. Nous manquons de données sur un certain nombre d'indicateurs, comme la rédaction du bilan de fonctionnement ou des synthèses sur l'évaluation des projets de l'établissement.

Le budget est équilibré et ne révèle aucune difficulté particulière. Sur le plan de la sécurité, le diagnostic est manquant, mais le PPMS est mis à jour, ainsi que les procédures d'évacuation incendie. Le registre de la RGPD est un chantier attendu pour l'année prochaine. Une mise à jour des procédures sur les accidents du travail doit également être menée.

Le fonctionnement des instances ayant été relancé, nous avons un rythme de réunion régulier et soutenu. Nos référents sont bien identifiés sur le thème du décrochage, de la vie lycéenne, de la culture, sans oublier le RUPN. Il nous manque un référent EDD et un pour les relations internationales.

La DGH présentait, avant 2020, certaines incohérences, notamment sur le fonctionnement et le mode de répartition de l'accompagnement personnalisé. La mise en œuvre d'un projet d'établissement devrait permettre de définir les choix retenus pour le lycée en matière de stratégie pédagogique.

Les ressources humaines sont suffisantes, mais sont caractérisées par un fort pourcentage d'ancienneté. Ainsi 40% des professeurs ont plus de 50 ans, et plus de 50% ont plus de 8 ans d'activité dans le lycée. Ce dernier a connu, et connaît des difficultés de remplacement en français, mais surtout en philosophie. Par contre les remplacements sont jugés satisfaisants pour le personnel agents.

Après concertation avec le personnel, ces derniers sont satisfaits des modalités de communication interne à l'EPL. Cependant, ils souhaiteraient plus de temps de discussions et d'échanges entre eux. Les journées banalisées manquent au lycée : ils souhaiteraient 2 journées en fin d'année scolaire pour débattre et échanger sur les thèmes de l'auto-évaluation. La pause méridienne reste un atout important pour planifier des réunions. Les agents, quant à eux, se déclarent satisfait du dialogue social et des échanges avec la Direction. Le questionnaire mis en ligne à destination des personnels et des enseignants a recueilli 29

réponses sur un total de 49 personnels. Il révèle un taux de satisfaction important sur la communication et le relationnel entre personnel et élèves.