

# Comité social & économique établissement - ligue havraise

## Projet procès-verbal de la réunion du 19/03/2026

Michel Cappe	Président du CSE / Directeur Général De La Ligue Havraise		Présent
Jérôme Lesueur	Responsable Des Ressources Humaines		Présent
Membres cse titulaires			
Dominique Collin - Mabire Secrétaire	Sessad Di	CGT	Présente
Rémy Marga	IMPro La Renaissance		Absent
Françoise Renoult	Sessad Di		Présente
Stéphane Cabin	CAJ Salamandre		Présent
Nathalie Morisse	SAVS		Présente
Soumaya Abouda	MAS Les Constellations	CFDT	Présente
Stéphanie Chapelle Trésorière	MAS Le Manoir		Présente
Laurence Ferment- Morin	Cap Emploi		Présente
Laetitia Conan	MAS Les Constellations		Absente
Frédérique Hache	EEAP Les Myosotis	CFE GC	Présente
Amélie Catinault	CAJ Salamandre	FO	Présente
Didier Queille	CAJ Perrey		Présent
Anne Chabannier	CAJ Salamandre		Présente
Membres Cse Suppléants			
Julian Cornet	IMPro La Renaissance	CGT	Absent
Séverine Floquet	IMP L'espérance		Absente
Sébastien Gobled	IMP L'espérance		Absent
Pascal Pigéard	MAS Le Manoir	CFDT	Absent
Graziella Gibeaux	Fam Perrey	FO	Absente
Anne-Sophie Le Maine	ESAT Porte Océane	CFE GC	Absente
Membres Cse Suppléants Permanents			
Estelle Embarck	Fam Salamandre	CGT	Présente
Virginie Bhourri	MAS Le Manoir		Présente
Christelle Martin	MAS Le Manoir	CFDT	Présente
Aïcha Khiair	MAS Les Constellations		Présente
Raphaël Campana	Foyer Edmond Debraize	FO	Absent
Audrey Malandain	Fam Perrey		Présente
Représentants Syndicaux			
Benoit Floquet	IMPro La Renaissance	CGT	Présent
Sabrina Lesauvage	MAS Les Constellations	CFDT	Présente
Marine Anginot	EEAP Les Myosotis	FO	Présente

## ORDRE DU JOUR

Consignes de rédaction spce.....	3
A qui adresser le procès-verbal rédigé ? .....	3
1/ Vote de l'ordre du jour.....	4
2/ Vote des invités : Martin Stéphanie, Guillin Sandrine.....	4
3/ Approbation des procès-verbaux du 19 02 2026.....	4
FONCTIONNEMENT CSE.....	4
4/ Approbation du règlement intérieur cse ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	4
ORIENTATIONS / PROJETS / DONNÉES ÉCONOMIQUES .....	4
5/ Point SDI .....	4
6/ Point CPOM (séraphin).....	5
7/ Point FIP ( <i>reporté au 26 mars 2026</i> ).....	7
Santé / conditions de travail.....	7
8/ Point sur les effectifs / heures supplémentaires .....	7
9/ Point sur les recrutements .....	7
10/ Point ERDD 2024.....	8
11/ Information et consultation sur la vidéoprotection de la résidence soleil .....	15
12/ Projet restauration GHH ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	16
13/ Information et consultation sur les transferts.....	16
– Information index égalité homme-femme.....	19
– Bilan des FEI.....	19
– Changement de missions.....	19
14/ Information index égalité homme femme ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	19
15/ Bilan des FEI ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	19
16/ Changement de mission Mme Pereira, Directrice Développement & Innovation ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	19
17/ Questions diverses .....	19
– Paiement de la journée tempête MAS manoir .....	19
– Point accident du travail IMPPRO ( <i>reporté au 26/03</i> ).....	20
– Majoration poste spécifique coordinateur, proratisé au temps de travail effectif.....	20
– Point CT ( <i>reporté au 26/03</i> ) .....	20

## Consignes de rédaction spce

---

- Mixte
- Alternance de formes directes et indirectes
- Style direct : propos à détailler
- Insérer les slides pertinentes

Un-e élu.e cgt

Un-e élu.e cfdt

Un-e élu.e fo

Un-e élu.e cfdt

**Les élus**

**La direction**

Le responsable RH

**Le représentant syndical CGT**

## A qui adresser le procès-verbal rédigé ?

---

- Secrétaire du cse : dominique collin-mabire    **06 20 82 85 41**
- [dominique.collin-mabire2@liguehavraise.com](mailto:dominique.collin-mabire2@liguehavraise.com)
- [soumaya.abouda2@liguehavraise.com](mailto:soumaya.abouda2@liguehavraise.com)
- [lien vers dossier lighe havraise](https://cloud.6clones.net/s/asw5zrpeyz9o4nl)    <https://cloud.6clones.net/s/asw5zrpeyz9o4nl>
- [lien vers dossier pv](https://cloud.6clones.net/s/asw5zrpeyz9o4nl?dir=/pv)    <https://cloud.6clones.net/s/asw5zrpeyz9o4nl?dir=/pv>

*La séance démarre à 9h15 et fait l'objet d'un enregistrement.*

*Tour de table et présentation des élus.*

### 1/ Vote de l'ordre du jour

---

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[Pour] = 1 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ L'ordre du jour de la réunion cse est approuvé à l'unanimité des membres présents.

### 2/ Vote des invités : Martin Stéphanie, Guillin Sandrine

---

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[Pour] = x1 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ La liste des invités est approuvée à l'unanimité des membres présents.

### 3/ Approbation des procès-verbaux du 19 02 2026

---

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 1

[Pour] = 13 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ Le procès-verbal de la réunion cse est approuvé à l'unanimité des membres présents.

## FONCTIONNEMENT CSE

### 4/ Approbation du règlement intérieur cse (*reporté au 26/03*)

## ORIENTATIONS / PROJETS / DONNÉES ÉCONOMIQUES

### 5/ Point SDI

---

**La direction** remet le point dans son contexte :

Une réunion technique s'est tenue concernant le projet d'école inclusive Paul Bert, initialement prévu comme établissement de référence pour le département 76. Le projet ministériel de création d'un IME inclusif, estimé à 3 millions d'euros, ne se concrétisera pas, notamment en raison d'un changement de contexte ministériel.

**La direction** souligne également l'incohérence du financement envisagé par l'ARS, dont le budget est normalement dédié à la santé et au handicap, estimant que cela illustre un manque de considération pour les enjeux liés au handicap.

**Le représentant syndical CGT** indique qu'il n'existe, en outre, aucune perspective sur ce sujet.

**La direction** confirme ce constat et précise que les réunions de travail se poursuivent malgré l'absence de visibilité sur un éventuel budget. Et rappelle que le coût d'un tel projet (3 millions d'euros) est supérieur au budget global **actuel des établissements (1,8 million d'euros)**.

**Un élu FO** estime que le projet pourrait se réaliser de manière dégradée, évoquant notamment le départ d'une partie des enseignants de l'école Paul Bert.

**Le représentant syndical CGT** attire l'attention sur la situation des familles.

**La direction** exprime son regret face à la disparition de ce projet qu'elle jugeait pertinent.

**Le représentant syndical CGT** souligne qu'il aurait été préférable de partir des besoins des personnes pour construire le projet et en définir le budget.

**La direction** explique que le projet a connu des allers-retours, avec un refus initial suivi, neuf mois plus tard, d'une relance dans des délais très contraints pour produire un dossier.

**Un élu FO** aborde la question de l'âge limite en école primaire, indiquant qu'il ne sera pas possible d'accueillir des adolescents plus âgés ni de les orienter vers des IME.

**Le Représentant Syndical CGT** propose comme alternative le collège Gustave Courbet à Gonfreville-l'Orcher, récemment rénové, disposant de classes adaptées pour un public en situation de handicap.

Il évoque la situation des jeunes de plus de 15 ans, notamment au sein de l'IME Espérance « L'arbre à papillons », et interroge sur leur prise en charge.

**Le représentant syndical CGT** demande également la communication de données chiffrées sur les perspectives d'évolution des publics afin de disposer d'une vision globale.

**Une élue CFE-CGC** indique que la diffusion de ces éléments est déjà prévus

**La direction** fait un aparté sur l'immobilier à la ligue havraise

→ [Foyer Edmond Debraize](#)

**La direction** indique que le foyer Edmond Debraize est très vétuste. Il invite les membres de la CSSCT à visiter le site.

**La direction** précise qu'elle est régulièrement sollicitée par les familles sur l'état des locaux

**Le représentant syndical CGT** déclare : « c'est hallucinant de constater l'insalubrité des bâtiments. Le bailleur étant pourtant régulièrement mis en demeure d'agir ; il ne régit pas. C'est indécent d'héberger des personnes dans ces conditions ».

**La direction** répond : « je suis tout à fait d'accord. Le bâtiment est rempli d'amiante. Je vais tenter d'obtenir une enveloppe pour des travaux ».

→ [IMPro](#)

**Le représentant syndical CGT** indique que l'IMP PRO est envahi de fientes de pigeons et que cela constitue un réel risque sanitaire.

Il demande s'il est possible de solliciter les services techniques de la Ville Du Havre afin qu'une solution pérenne soit trouvée et retenue par la mairie (ultrasons, échassiers...).

Et précise qu'en une semaine, les déjections atteignent la moitié de la porte du réfectoire.

**Les membres de la cssct** indiquent qu'ils ont rencontré Mme Page à ce sujet, mais qu'elle n'a pas de marge de manœuvre à proposer.

## 6/ Point CPOM (séraphin)

---

**La direction** remet le point dans son contexte :

Ce dispositif remonte aux années 2010. Les premières expérimentations ont débuté en 2015, notamment à l'IMPro. Ce travail s'inscrit dans le contexte de la loi « Hôpital, Patients, Santé et Territoires », qui a mis en place les appels à projets.

La direction indique qu'à cette époque, il y avait encore des créations d'établissements et donc une dynamique de développement. Elle souligne toutefois qu'il existait de fortes inégalités territoriales, avec des écarts très importants de financement entre établissements.

Elle indique que le législateur a donc lancé un travail pour construire un nouveau mode de financement plus équilibré entre les territoires.

**La direction** indique que Madame Martin a participé au groupe technique national sur ce sujet. Elle précise que l'ensemble du travail préparatoire a été mené, mais qu'il leur a été indiqué, il y a environ un an, que le projet pourrait ne pas aboutir tant sa mise en œuvre paraissait complexe. Elle rappelle qu'à l'été 2025, l'hypothèse d'un abandon avait même été envisagée.

**La direction** explique que la situation a finalement évolué avec le vote de la loi de finances en décembre 2025. Elle indique que le dispositif est désormais lancé et qu'il s'appliquera immédiatement au secteur de l'enfance à compter de 2026.

Elle précise que le modèle (transmis aux membres du CSE) repose sur treize paramètres destinés à déterminer un tarif au plus juste.

**La direction** ajoute qu'il n'y aura pas d'établissement perdant au niveau national avant 2030. Elle explique que, si l'application de la formule conduit à une dotation théorique inférieure à la dotation actuelle d'un établissement, celui-ci conservera malgré tout sa dotation pendant trois ans. Elle précise que cette période transitoire doit permettre aux gestionnaires de réorganiser les services, d'adapter les postes et de mettre en place les réponses nécessaires.

**La direction** indique enfin qu'à partir de 2030, le coût fixé par le modèle Séraphin s'appliquera pleinement.

**La direction** indique qu'à l'inverse, les établissements aujourd'hui sous-dotés pourraient être bénéficiaires du nouveau modèle. Elle précise que cela pourrait notamment concerner les Myosotis et la MAS Le Manoir, pour lesquels une insuffisance de financement avait déjà été identifiée.

**La direction** rappelle que le principe de péréquation repose sur une logique simple : plus le niveau de handicap et de vulnérabilité est élevé, plus le niveau de financement doit l'être également.

Elle explique que l'application de la formule conduit donc, en principe, à des tarifs plus élevés pour les établissements accompagnant les publics les plus dépendants.

**La direction** indique que, si ces établissements sont effectivement reconnus comme sous-dotés par le modèle, ils bénéficieront d'une augmentation de leur dotation dès 2027. Elle précise toutefois qu'à ce stade, les impacts exacts ne sont pas encore connus.

**La direction** indique que le nombre important de paramètres va complexifier et alourdir le travail des cadres et souligne qu'un écart minime sur un coefficient peut entraîner des impacts financiers importants.

**La direction** explique qu'un travail est en cours avec le consultant KPMG et précise qu'il ne s'agira pas d'une tarification à l'activité.

**Mme Martin** indique que, même si les grandes lignes du modèle sont posées, il n'y a pas encore de visibilité. Le modèle reposera sur une dotation de base, avec des paramètres en fonction des publics accueillis. Mais, à ce jour, il n'est pas possible de faire des simulations.

**Mme Martin** ajoute qu'ils sont surs qu'il y aura des coupes budgétaires cette année.

**La direction** mentionne une thématique spécifique sur les transports.

**Un.e élu.e cfe-cgc** demande si les coupes sont déjà connues.

**Mme Martin** répond que cela interviendra fin mars, pour une saisie sur le mois d'avril. Elle précise que les dates exactes seront communiquées au CSE.

**Une élue FO** indique que la mise en place de la file active augmente la charge de travail. Elle précise qu'en SAVS, l'agrément est de 89 personnes pour 7 éducateurs, mais qu'avec la file active, 106 personnes sont désormais suivies, toujours avec 7 éducateurs.

Elle alerte sur les conséquences pour la qualité de l'accompagnement. Elle indique que si le nombre de personnes continue d'augmenter, les usagers pourraient être vus beaucoup moins souvent, voire une seule fois par an.

Elle rappelle enfin que les établissements des Myosotis et du Manoir ont bénéficié d'une dotation supplémentaire en fin d'année dernière, en lien avec leur situation de sous-dotation.

Les participants échangent longuement sur une dotation exceptionnelle versée en fin d'année dernière, avec des positions divergentes.

Pause

La Secrétaire du CSE demande l'envoi du document présenté par Mme Martin

## 7/ Point FIP (reporté au 26 mars 2026)

## Santé / conditions de travail

### 8/ Point sur les effectifs / heures supplémentaires

---

Un élu FO fait une remarque concernant les heures supplémentaires. Il demande d'arrêter de flécher les heures supplémentaires sur un CAJ en particulier, et de les regrouper sur une seule et même ligne CAJ.

Un élu FO indique que le cse demande un retour sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Le responsable RH répond que la réponse sera apportée par les rp, car il s'agit d'un sujet relevant des établissements.

Les élus précisent que la question ayant été posée en cse, la réponse doit être apportée par le responsable RH en réunion cse.

Les élus indiquent que les règles doivent être communes pour tous.

Les élus ajoutent que la réponse de l'établissement doit être redonnée en cse.

Les élus rappellent que ce sujet est régulièrement traité en cse et que des réponses ont déjà été apportées en cse, sans être redescendues au niveau des établissements.

Un élu FO souligne que cette façon de faire a entraîné une perte de temps inutile et que certains salarié se sont sentis ciblés par les questions.

### 9/ Point sur les recrutements

---

Recrutement orthophoniste (MAS)

Un élu CGT indique qu'un recrutement est en cours à la MAS pour un poste d'orthophoniste. Il précise qu'une personne est intéressée par le poste en cdi à temps plein. Il ajoute que la reprise de son ancienneté ne serait proposée qu'à hauteur des deux tiers, alors que son ancienneté est de deux ans (depuis 2024).

Le représentant syndical CGT affirme que la règle des deux tiers ne tient pas, en référence à des éléments juridiques (« cf. Jugement, cf. Benoît »).

Il donne deux exemples récents de recrutements. Il explique qu'une personne recrutée sur un poste de moniteur d'atelier, novice dans le médico-social, ainsi qu'une autre personne extérieure au métier, ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté à 100 %.

Un élu CGT souligne que ce poste d'orthophoniste est très difficile à pourvoir. Il indique qu'aucune candidature n'a été reçue depuis plusieurs années et que des consultations en cdi à temps partiel sont actuellement financées.

Un élu CGT précise que la candidate a été reçue en février et qu'elle n'a, depuis, obtenu aucun retour.

Un élu CGT déclare : « quel gâchis de ne pas saisir une telle opportunité ».

Un élu CGT insiste sur le caractère exceptionnel de cette candidature. Il explique qu'il est très rare de recevoir des candidatures pour ce type de poste, et encore plus pour un cdi à temps plein. Il considère que la reprise partielle de l'ancienneté, limitée à deux tiers sur seulement deux ans, est négligeable au regard de l'apport que représenterait ce recrutement pour l'établissement.

La direction indique qu'elle va vérifier la situation immédiatement. Elle précise qu'elle contactera la candidate dès la fin de la réunion.

- Remarque d'un élu ets

Vous dites que la technicité légitimité est reconnue, mais ce n'est pas vrai du tout

Désabusé de la situation, les salariés ne font plus qu'exécuter.

Les sites sont déplorables

Nous avons un magnifique jardin japonais, et aujourd'hui c'est à l'abandon.

Très déçu du management

On baisse les bras, je ne fais plus de mécénat. J'ai été convoqué

E pas répondre à cette personne.

Dévalorisation de certains salariés sur leur technicité.

Les salariés sont dévalorisés par leur management. Donc certains salariés

## 10/ Point ERDD 2024

---

*10h15 arrivée de Stéphanie Martin.*

- Qu'est-ce qui justifie des dépenses en informatique d'environ 600 000 euros ?

*Présentation d'un tableau accompagné par les réponses du cabinet comptable Coexco. Mme Martin détaille chaque poste de dépenses.*

Comme nous l'avons détaillé dans les **réponses aux questions posées dans le cadre de l'audit des comptes par COEXCO** :

« Voici le détail des coûts annuels liés à l'informatique sur les années 2023 & 2024 :

Libellé compte	Réel		
	2023	2024	
Fournitures informatiques	- 3 538	- 4 349	
Informatique	- 36 271	- 35 720	dont Artemys, Microsoft =, Enovacom...
Hébergement informatique - location espace disque	- 107 003	- 121 531	AZNETWORK
Maintenance informatique	- 255 455	- 271 872	dont 190 k€ Artemys, 55 k€ Evolucare...)
Frais de télécommunications : INTERNET	- 88 699	- 71 653	SFR
	<b>- 490 966</b>	<b>- 505 125</b>	

Pour ce qui est des investissements, voici le détail pour ces mêmes années :

Étiquettes de lignes	2023	2024
Total 21830000 Matériel de bureau matériel informatique	41 502	74 228
<b>Total général</b>	<b>41 502</b>	<b>74 228</b>

»

Informations complémentaires :

- AZNETWORK :  
Nous respectons l'obligation légale de la HDS : Hébergement des Données de Santé

- ARTEMYS :  
Les charges de maintenance correspondent à 3 ETP environ.  
Cohérent au regard du nombre de postes informatiques.

Accompagnement global.

Y compris pendant la cyberattaque, sans perte de données : coût facturé de 3.5 k€ v/s coût pratiqué de 70 k€.

- SFR :  
Baisse constatée. Et renégociation en 2025.

**La direction** alerte sur l'augmentation des usages numériques et leurs impacts, en rappelant que les pratiques actuelles (envois massifs de mails, pièces jointes volumineuses, stockage important de photos) génèrent des coûts et des effets environnementaux importants, souvent sous-estimés. Elle souligne la nécessité de faire évoluer collectivement ces habitudes.

**Le représentant syndical CGT** souligne que les coûts augmentent fortement, mais que les financeurs n'accordent pas pour autant de moyens supplémentaires pour y faire face. Il indique que cela aura un impact sur les marges.

**La direction** informe que M. Legras travaille sur un outil basé sur l'intelligence artificielle, qui pourrait permettre de réduire le recours à certaines prestations.

**Mme Martin** ajoute qu'un plan de renouvellement du parc informatique est prévu pour 2026-2027.

**Un élu FO** souligne que le coût du prestataire Artémis équivaut à environ 3 ETP et propose de réfléchir à une internalisation de cette activité.

**Le représentant syndical CGT** rappelle qu'une personne de niveau 1 est déjà en poste.

**La direction** indique que cette piste mérite réflexion.

**Mme Martin** précise qu'aucune analyse n'est en cours sur ce sujet.

- Qu'en est-il de l'étude SDI pour un montant de 80 000 euros ?

Le montant de 80.000 euros est relatif aux années 2023 et 2024.

La commission patrimoine continue à mener les réflexions autour du SDI.

Une présentation au CA a été réalisée en 02/2026 sur les différentes orientations.

Une réunion a également été organisée avec l'ARS en 12/2025 pour partager les opportunités possibles sur les sites que nous quitterons. Le même type d'échange est à construire avec le Conseil Départemental.

**Mme Martin** répond que les 80 000 euros correspondent à des immobilisations en cours sur des temps passés sur les années 2023 et 2024.

Elle précise que la commission patrimoine a poursuivi ses réflexions sur ce sujet et qu'une présentation a été réalisée au conseil d'administration. Elle indique également qu'une réunion de service a été organisée, ainsi qu'un temps d'échange avec l'ensemble des résidents.

Une réunion s'est tenue avec l'ARS en fin d'année dernière afin d'échanger sur les opportunités liées aux projets immobiliers. Dans la perspective de quitter certains sites, notamment le Grand Hameau et l'école Paul Bert, une réflexion est en cours sur le devenir des bâtiments.

Plusieurs options sont étudiées, comme la réutilisation des bâtiments ou leur cession, et que des échanges sont en cours pour identifier les besoins du territoire et les projets concrets à développer.

**Mme Martin** souligne l'importance d'anticiper ces choix afin de sécuriser les investissements en cours et d'assurer l'amortissement des biens immobiliers.

Elle indique que le travail est toujours en cours et rappelle qu'une présentation avait déjà été faite en CSE l'année précédente. Elle propose de prévoir un nouveau point dans les mois à venir, en fonction de l'avancement des travaux.

- Pourquoi intensifier la file active dans bon nombre d'établissements et services alors que nous constatons la suppression de pratiquement 24 ETP ?

Il ne s'agit pas de suppression de postes mais d'un écart entre les postes prévus au budget 2024 et les postes réels en 2024. Les explications de cet écart sont surlignées en jaune au sein de l'**Extrait du rapport financier et budgétaire joint à l'ERRD 2024** » (p30) repris ici :

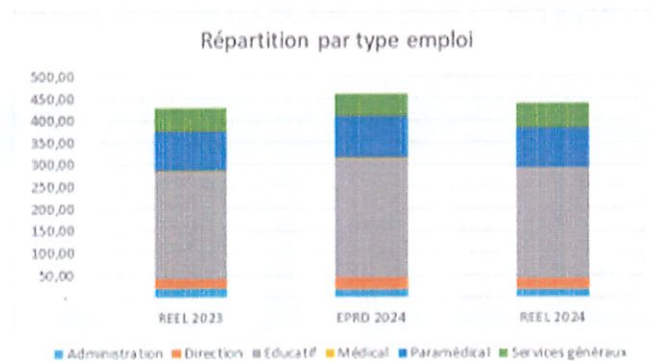
«

- **Effectifs :**

**Rappel de la méthodologie de calcul :** les périodes d'absences maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles faisant l'objet d'un maintien de salaire sont déduites du calcul d'ETP au réel.

Les effectifs rémunérés ont augmenté de 8.46 ETP (1.97%) entre 2023 et 2024 et sont inférieurs de 23.63 ETP (-5.12 %) aux prévisions de l'EPRD.

	REEL 2023	EPRD 2024	REEL 2024	Ecart réel 2023/2024	Ecart EPRD/Réel 2024
Administration	18,72	18,50	18,48	-0,24	-0,02
Direction	22,89	25,20	23,43	0,55	-1,77
Educatif	243,28	268,22	250,81	7,53	-17,40
Médical	2,28	2,34	1,87	-0,40	-0,47
Paramédical	88,86	94,56	89,22	0,37	-5,34
Services généraux	53,51	52,81	54,18	0,67	1,37
<b>Total général</b>	<b>429,54</b>	<b>461,63</b>	<b>438,01</b>	<b>8,46</b>	<b>-23,63</b>

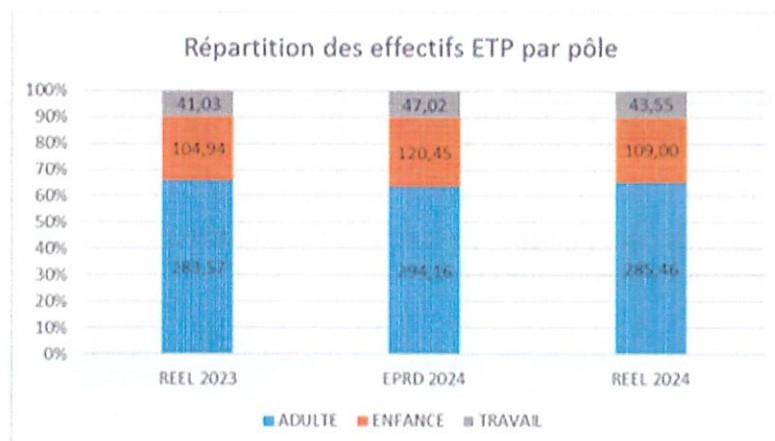


La répartition par pôle et établissements est la suivante :

POLE	Regroupement	REEL 2023	EPRD 2024	REEL 2024	Ecart réel 2023/2024	Ecart EPRD/Réel 2024
ADULTE	CAJ	22,66	25,07	22,66	0,00	-2,41
	Dispositif Logement	1,86	2,15	1,56	-0,30	-0,59
	E.L.I.S.E.A	3,04	3,15	2,17	-0,87	-0,98
	FAM/Forfait Soins La Salamandre	16,22	17,15	18,20	1,98	1,05
	FAM/Forfait Soins Le Perrey	45,19	50,32	50,30	5,11	-0,03
	Foyer Edmond Debraize	22,12	21,80	21,17	-0,95	-0,63
	MAS Le Manoir	103,49	97,85	99,33	-4,16	1,48
	Mas Les constellations	56,33	62,94	57,13	0,80	-5,81
	SAMSAH	4,98	5,15	4,89	-0,09	-0,26
	SAVS	7,67	8,58	8,04	0,37	-0,53
<b>Total ADULTE</b>	<b>283,57</b>	<b>294,16</b>	<b>285,46</b>	<b>1,89</b>	<b>-8,70</b>	
ENFANCE	EEAP Les Myosotis	27,32	29,92	26,94	-0,39	-2,98
	IME l'arbre à papillons	10,34	15,02	12,25	1,91	-2,77
	IMP L'espérance	26,35	30,30	27,72	1,37	-2,58
	Impro La Renaissance	25,21	26,76	25,56	0,36	-1,20
	Offre de répit	0,02	0,00	0,00	-0,02	0,00
	SESSAD Déficience et autisme	15,70	18,45	16,53	0,83	-1,92
<b>Total ENFANCE</b>	<b>104,94</b>	<b>120,45</b>	<b>109,00</b>	<b>4,05</b>	<b>-11,45</b>	
TRAVAIL	ESAT Porte Océane et La Lézarde	41,03	47,02	43,55	2,52	-3,47
<b>Total TRAVAIL</b>	<b>41,03</b>	<b>47,02</b>	<b>43,55</b>	<b>2,52</b>	<b>-3,47</b>	
<b>Total général</b>	<b>429,54</b>	<b>461,63</b>	<b>438,01</b>	<b>8,46</b>	<b>-23,63</b>	

L'écart entre le budget et le réalisé est principalement lié à des postes prévus qui sont restés vacants en lien avec les difficultés de recrutement et un taux de turn-over en augmentation.

L'écart entre le réel 2023 et le réel 2024 comprend notamment le transfert du pool de remplacement enfance en personnel salarié au sein des établissements de l'enfance et les recrutements dans le cadre des AMI sur les établissements FAM PERREY (Accueil de jour Le Perrey), SAVS et IMP L'espérance.



[Détail complet par budget et type d'emplois : Cf. Annexe 1](#)

On constate que l'augmentation des effectifs rémunérés entre 2023 et 2024 concernent essentiellement les éducatifs en CDI. Le recours aux CDD est stable. La répartition par type emplois est la suivante :

Evolution des effectifs rémunérés par type de contrat

Type emploi	CDI ANNEE 2023	CDI ANNEE 2024	Ecart CDI 2023/2024	CDD ANNEE 2023	CDD ANNEE 2024	Ecart CDD 2023/2024
Administration	15,26	15,38	0,12	3,46	3,10	-0,36
Direction	22,75	22,57	-0,18	0,14	0,87	0,73
Educatif	199,51	207,92	8,41	43,77	42,89	-0,88
Médical	0,77	1,10	0,34	1,51	0,77	-0,74
Paramédical	67,59	67,50	-0,09	21,27	21,73	0,46
Services généraux	42,60	42,78	0,18	10,91	11,40	0,50
<b>Total général</b>	<b>348,48</b>	<b>357,25</b>	<b>8,76</b>	<b>81,06</b>	<b>80,76</b>	<b>-0,30</b>

[Détail par budget : Cf. Annexe 2](#)

- Les mouvements de personnel CDD ont été les suivants en 2024 :

Motifs de recours CDD en ETP	2023	2024	Ecart
Maladie	23,66	22,80	-0,86
Congés payés	14,64	15,30	0,66
Surcroit de travail	7,15	11,39	4,24
Changement d'affectation temporaire	8,97	8,62	-0,35
Formation	5,86	5,00	-0,86
Congé parental	3,68	4,09	0,41
Mi-temps thérapeutique	3,77	2,72	-1,05
Congé Maternité	3,02	2,72	-0,29
Accident de Travail	1,54	2,10	0,56
Congé Sabbatique / Congé Sans Solde	2,37	0,80	-1,57
Récupération	1,56	1,51	-0,05
Contrat d'apprentissage	1,74	0,46	-1,27
Recours à mise disponibilité FPH	1,16	0,68	-0,48
En attente de recrutement CDI	0,40	0,97	0,57
Transfert établissement/mutation	0,48	0,28	-0,20
Transfert résidents	0,33	0,30	-0,03
Absence injustifiée	0,20	0,39	0,20
Evènement familial	0,15	0,11	-0,04
Absence non rémunérée	0,08	0,16	0,08
Absence rémunérée	0,09	0,13	0,04
Enfant malade	0,10	0,10	0,00
Inaptitude au poste	0,09	0,02	-0,07
Suspension du contrat de travail		0,04	0,04
Maladie professionnelle		0,03	0,03
Congé Paternité		0,01	0,01
Congé de présence parentale	0,01		-0,01
<b>Total général</b>	<b>81,06</b>	<b>80,76</b>	<b>-0,30</b>

### Détail par établissement des motifs de recours CDD : Cf. Annexe 3

- Les mouvements de personnel CDI ont été les suivants en 2024 :

**Les recrutements : nous avons recruté 58 salariés, ce qui représente 51.82 ETP.**

Type emploi	Libellé du code emploi	ETP
Administration	Technicien qualifié	2,00
<b>Total Administration</b>		<b>2,00</b>
Direction	Chef de service	2,00
	Infirmière Coordinatrice	1,00
<b>Total Direction</b>		<b>3,00</b>
Educatif	AMP	11,50
	Educateur spécialisé	9,00
	Animateur socio-éducatif	1,00
<b>Total Educatif</b>		<b>21,50</b>
Paramédical	Aide-Soignant(e)	13,00
	Infirmier(e)	5,00
	Psychologue	0,88
<b>Total Paramédical</b>		<b>18,88</b>
Services généraux	ASI-Agent d'entretien	0,50
	ASI-Chauffeur	2,00
	Ouvrier qualifié-Agent de maintenance	1,50
	Agent de Service Intérieur	1,00
	ASI-Cuisinier(e)	0,50
<b>Total Services généraux</b>		<b>5,50</b>
Médical	Médecin généraliste	0,94
<b>Total Médical</b>		<b>0,94</b>
<b>Total général</b>		<b>51,82</b>

### Détail par budget : Cf. Annexe 4

**Les départs : 55 salariés sont sortis de nos effectifs CDI qui représentent, en ETP, 51.40.**

Type emploi	Libellé du code emploi	DECES	DEMISSION	DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE	FIN PERIODE D'ESSAI INITIATIVE EMPLOYEUR	FIN PERIODE D'ESSAI INITIATIVE SALAIRE	LICENCIEMENT INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE	LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE	RUPTURE CONVENTIONNELLE	LICENCIEMENT PR INAPTITUDE AU POSTE PROF	Total général
** Direction	Chef de service		1,00								1,00
	Cadre de santé		1,00								1,00
	Directeur Adjoint			1,00							1,00
<b>Total Direction</b>			<b>2,00</b>	<b>1,00</b>							<b>3,00</b>
** Administration	Technicien qualifié			1,20	1,00					1,60	3,20
	Technicien supérieur									1,60	1,60
<b>Total Administration</b>				<b>1,20</b>	<b>1,00</b>					<b>2,00</b>	<b>4,20</b>
** Educatif	AMP		7,00			1,00					8,00
	Animateur 1ère catégorie						0,50				0,50
	Animateur 2ème catégorie		0,40								0,40
	Educateur spécialisé		6,00	0,70	1,00	1,00					8,70
	Moniteur d'atelier 1ère classe		1,00								1,00
	Educateur technique spécialisé				1,00						1,00
	Educateur sportif				1,00						1,00
<b>Total Educatif</b>			<b>15,40</b>	<b>2,70</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,50</b>				<b>21,60</b>
** Paramédical	Aide Soignant(e)		6,00	1,00	1,00		1,00	1,00	0,80		10,80
	Infirmier(e)										2,00
	Psychologue		1,00								1,00
	Psychomotricien		1,00								1,00
<b>Total Paramédical</b>		<b>8,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,80</b>			<b>14,80</b>
** Services généraux	ASI - Agent d'entretien		0,80								0,80
	ASI - Chauffeur			2,00							2,00
	ASI - Agent de maintenance							1,00			1,00
	Ouvrier qualifié - Cuisinier(e)				1,00						1,00
	Ouvrier qualifié - Surveillant de nuit				1,00						1,00
	ASI - Maître de maison		1,00								1,00
	Ouvrier qualifié - Agent d'entretien		1,00								1,00
<b>Total Services généraux</b>		<b>1,80</b>	<b>1,80</b>	<b>4,00</b>				<b>1,00</b>			<b>7,60</b>
<b>Total général</b>		<b>1,80</b>	<b>27,20</b>	<b>9,90</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,50</b>	<b>2,00</b>	<b>0,80</b>	<b>2,00</b>	<b>51,40</b>

#### Détail par établissement : Cf. Annexe 5

Sur le périmètre des budgets relevant de l'EPRD, le taux de rotation du personnel (turn-over) est en augmentation : 12.8% contre 8.82% en N-1, avec des disparités entre les établissements :

POLE	Budget	2023	2024
ADULTE	CAJ	4,55%	6,52%
	Dispositif Logement	0,00%	100,00%
	E.L.I.S.E.A	0,00%	0,00%
	FAM/Forfait Soins La Salamandre	15,63%	12,50%
	FAM/Forfait Soins Le Perrey	10,98%	12,50%
	Foyer Edmond Debraize	2,08%	4,35%
	MAS Le Manoir	18,62%	23,84%
	Mas Les constellations	6,45%	12,10%
	SAMSAH	12,50%	0,00%
	SAVS	10,00%	25,00%
ENFANCE	EEAP Les Myosotis	1,67%	7,81%
	IME l'arbre à papillons	9,09%	13,64%
	IMP L'espérance	3,03%	16,67%
	Impro La Renaissance	3,13%	6,90%
	Offre de répit	0,00%	0,00%
TRAVAIL	SESSAD Déficience et autisme	2,94%	13,89%
	ESAT Porte Océane et La Lézarde	8,14%	2,33%

Il est à noter que les délais pour recruter s'allongent du fait du manque de candidats diplômés.

Nous avons de réelles difficultés de recrutement sur certains établissements et sur les métiers paramédicaux (IDE notamment) et ce, malgré un travail déjà engagé au niveau des stagiaires (environ 100 stagiaires accueillis dans nos établissements/an) afin de sourcer les salariés de demain.

**Mme Martin** explique que l'écart de - 24 ETP correspond à la différence entre le budget 2024 et le réalisé 2024. En 2023, il y avait 420 ETP, et 460 ETP étaient prévus pour 2024, mais le réalisé est de 438 ETP. Il y a bien un écart par rapport au budget, mais en hausse de 18 ETP par rapport à 2023.

**Un élu CGT** demande des explications.

**Mme Martin** explique que l'écart s'explique principalement par des difficultés de recrutement et des délais pour pourvoir les postes après des départs. Elle précise que ces situations créent temporairement des postes vacants et des économies, sans suppression réelle de postes.

Elle ajoute que le budget est volontairement présenté avec des besoins plus élevés, afin de ne pas afficher un besoin nul auprès des financeurs. Elle indique enfin qu'il n'y a pas eu de suppression d'emplois, mais au contraire des créations de postes. Contact remonte de terrain qui ont besoin de plus de personnel face

**Le représentant syndical CGT** déclare : « Nous avons des remontées de terrain qui montrent qu'il manque du personnel par rapport aux besoins des établissements et aux situations rencontrées. Et aujourd'hui, il y a 24 postes qui sont financés dans le cadre du CPOM. vous percevez bien les financements ? »

**Mme Martin répond** : « Nous touchons l'argent. Si nous disons qu'ils sont financés, c'est que nous sommes avec un résultat à zéro. Aujourd'hui, nous ne sommes pas sur un résultat à zéro, donc ce n'est pas exactement le cas. En fait, c'est stratégique : si vous mettez un PRD à zéro, l'État va vous dire que vous n'avez pas besoin de moyens. Donc dans le budget, il faut toujours montrer plus. Mais en réalité, nous n'avons pas détruit d'emplois, nous en avons même créé. »

**Le représentant syndical CGT** : « Vu qu'ils ne sont pas pourvus, vous faites des économies sur la masse salariale. Cette partie pourrait être déployée pour d'autres besoins, à d'autres moments. »

**Mme Martin** : « Avant, les budgets étaient obligatoirement présentés à l'équilibre, ce qui signifiait que les postes inscrits étaient réellement financés. Aujourd'hui, les budgets peuvent être déficitaires. Donc si tous les postes prévus sont pourvus, cela peut créer un déficit, que nous devons financer avec nos réserves. Tous les postes inscrits ne sont donc pas financés par les ressources courantes chaque année, ce qui explique l'écart. C'est de la trésorerie, c'est mathématique. »

**Le représentant syndical CGT** : « J'entends votre nuance, mais je ne le comprends pas comme ça. Vous me parlez de mathématiques, moi je vous parle des personnes sur le terrain ».

« Ce ne sont pas les chiffres qui décident, mais bien les orientations stratégiques choisies par l'employeur. »

**La direction** déclare : « Nous venons de vous présenter les comptes, vous voyez bien que nous n'avons pas fait d'économies. »

**Mme Martin** : « C'est important de montrer notre besoin en ETP. Ces chiffres permettent de démontrer que les financements ne sont pas à la hauteur de ce dont nous avons besoin. »

**Le représentant syndical CGT** : « Pour faire le lien avec le point précédent, nous pourrions prendre sur le poste AZ Network. »

**Un élu CGT** demande des informations sur la 2<sup>ème</sup> partie de la question : « Pourquoi intensifier la file active » ?

**Mme Martin** : « Cela fait partie de nos objectifs sur certains établissements ».

**Le représentant syndical CGT** donne un exemple concret : l'agrément est pour 59 personnes alors que nous accueillons 72 personnes.

**Mme Martin** : « il serait intéressant d'analyser le taux d'activité que représente le nombre de jours d'accompagnement sur une année ».

**Le représentant syndical CGT** : « nous vous présentons nos réalités de terrain qui découlent des décisions prises la direction.

### Intervention de GUILLIN Sandrine

Cette vidéoprotection répond à une demande des inspecteurs du Département pour sécuriser la résidence Soleil contre les intrusions et les fugues, (sans poser de clôture).

Une subvention d'environ 5 000 € est demandée au département, avec une réponse attendue en juillet.

- Le dispositif retenu enregistrera les images pendant un mois, avec effacement automatique
- Zones de floutage à prévoir, car certaines caméras filmeront partiellement la voie publique et les bâtiments voisins.
- Code d'accès obligatoire pour visionnage détenu par Mme Guillin et M. Cappe, Jérémy et Julien Legras
- Ce projet s'inscrit dans une réflexion plus large sur l'avenir de la résidence Soleil.

L'enregistrement n'est pas encore autorisé : la préfecture impose une procédure longue et très encadrée (autorisation valable 5 ans).

**Un élu CGT** : Y aura-t-il un écran de contrôle dans le futur bureau éducatif ?

**Mme Guillin** : Lors de la commission de sécurité du 17 novembre 2025, la résidence Soleil a été contrôlée pour la première fois car, avec la nouvelle dénomination du site en Établissement Adulte Non Médicalisé, l'autorisation distingue désormais deux sites : le foyer principal avec 35 places et Soleil avec 10 places.

Cette nouvelle configuration impose une visite de contrôle spécifique et conduit à traiter Soleil comme un ERP, avec une présence renforcée : un professionnel de 17h à 22h, un surveillant de nuit de 21h30 jusqu'à 7 h, puis un relais le matin. En pratique, une présence sera assurée sur le temps de présence des résidents, de la fin d'après-midi jusqu'au matin.

L'organisation devra aussi garantir une coordination entre les deux sites pour éviter l'isolement des professionnels. Ce point est en cours de travail. Cette organisation implique également deux recrutements pour dix résidents.

**Un élu FO** s'enquière de savoir si les RP ont participé au projet.

**Mme Guillin** confirme que des réunions de mise en place ont été organisées.

**Le Représentant Syndical CGT** rappelle qu'une information-consultation du CSE sera nécessaire sur la nouvelle organisation du foyer Soleil.

Effectivement, une question reste ouverte : créer un poste de veilleur supplémentaire ou redéployer un poste existant. Celle-ci sera traitée ultérieurement.

#### Consultation des membres du CSE.

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[pour] = 0    [contre] = 0    **[abstention] = 5**

**Les élus** s'abstiennent faute d'informations suffisantes sur le dispositif. Les éléments manquants concernent notamment le matériel et les zones de floutage.

**Le Représentant Syndical CGT** salue une consultation en amont, mais estime ne pas pouvoir rendre un avis éclairé.

Il ajoute que, compte tenu de l'état du bâti du foyer Edmond Debraize, les financements pourraient être prioritairement consacrés à l'amélioration des locaux qui accueillent les usagers plutôt qu'à la vidéosurveillance, d'autant plus que ce projet implique des recrutements supplémentaires alors que les équipes manquent déjà de personnel sur le terrain.

---

## 12/ Projet restauration GHH (reporté au 26/03)

---

## 13/ Information et consultation sur les transferts

#### ▪ Transfert CAJ bretagne

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 12** [contre] = 0 [abstention] = 1

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : le document déclaration gîte de France n'est pas fourni

**Le responsable RH** : proposition de faire évoluer la trame des documents de transfert, pour faciliter l'organisation des transferts.

#### ▪ Transfert CAJ salamandre Charente

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 7** [contre] = 0 [abstention] = 6

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : mettre des horaires fixes sur la trame : 9h-20h +3h de nuit.

#### ▪ Transfert IMP gîte de la Dierge

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 5** [contre] = 0 [abstention] = 8

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : il faut actualiser les documents avec le nom de la responsable en vigueur.

→ L'exemple donné incite les professionnels à remplir le document de la même manière, il faut rectifier l'exemple.

→ Erreur 9h au lieu de 14h

#### ▪ Transfert IMP Moiran

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[pour] = 0 [contre] = 0 **[abstention] = 13**

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : même remarque sur la grille horaire

→ Pas d'avis de passage de la cssct, le document est parvenu aujourd'hui il sera transmis

→ **Le représentant syndical CGT** : les horaires rentrent dans le cadre réglementaire mais un aménagement des horaires en mettant un repos le vendredi aurait été bienvenu pour éviter 90h sur 15 jours.

→ Ce transfert est financé intégralement par un organisme extérieur.

- **Transfert IMP gite Valnaye**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 5** [contre] = 0 [abstention] = 8

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : même remarque sur la grille horaire

→ Ce transfert est financé intégralement par un organisme extérieur.

- **Transfert IMPro Bréhal**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 5** [contre] = 0 [abstention] = 8

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : même remarque sur la grille horaire

- **Transfert MAS les Constellations camping Isigny sur mer**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

[pour] = 3 **[contre] = 5** [abstention] = 5

→ Le transfert est désapprouvé.

→ Remarque : vigilance sur les horaires de l' AMP et de l' aide-soignante, roulement de 3 semaines 50 -20-5

→ Interrogation des élus sur le fait qu'il s'agit de personnel de nuit qui vont encadrer également la journée.

- **Transfert MAS les Constellations paris**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour] = 12** [contre] = 0 [abstention] = 1

→ Le transfert est approuvé.

→ Remarque : vigilance sur les horaires de l' AMP et de l' aide-soignante, roulement de 3 semaines (50-20-50)

→ Interrogation des élus sur le fait que le personnel de nuit encadre également en journée

- **Transfert MAS les Constellations séjour animalier – Bioparc, Angers**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour]** = 13 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ Le transfert est approuvé à l'unanimité des membres présents.

- **Transfert Myosotis Center Parcs**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour]** = 12 [contre] = 0 [abstention] = 1

→ Le transfert est approuvé.

- **Transfert Zoo De La Flèche**

Modalités du vote : à main levée

Nombre de votants : 13

**[pour]** = 13 [contre] = 0 [abstention] = 0

→ Le transfert est approuvé à l'unanimité des membres présents.

- **Information index égalité homme-femme**
- **Bilan des FEI**
- **Changement de missions**

#### **14/ Information index égalité homme femme (reporté au 26/03)**

---

#### **15/ Bilan des FEI (reporté au 26/03)**

---

#### **16/ Changement de mission Mme Pereira, Directrice Développement & Innovation (reporté au 26/03)**

---

Néant

#### **17/ Questions diverses**

---

- **Paiement de la journée tempête MAS manoir**

**Les élus** alertent sur la gestion du paiement de la journée liée à la tempête sur les différents sites de la Ligue Havraise. Ils constatent des situations très hétérogènes : certains salariés ont pu travailler normalement, d'autres sont arrivés en retard, tandis que certains n'ont pas pu se rendre sur leur lieu de travail.

À cela s'ajoutent des pratiques de traitement différentes selon les sites : certains salariés ont été rémunérés, d'autres ont subi des retenues d'heures en cas de retard, et d'autres encore n'ont pas été payés. Cette absence d'harmonisation, accentuée par le fait que certains sites étaient fermés quand d'autres restaient ouverts – avec des redéploiements ponctuels de salariés – crée une inégalité de traitement manifeste et des disparités entre salariés.

En conséquence, **les élus** demandent que la Direction prenne une décision claire, unique et applicable à l'ensemble des sites, et qu'elle en assure la communication afin de garantir une équité de traitement, sans laisser chaque direction de site décider de manière autonome.

**Le représentant syndical CGT** informe qu'une note relative au paiement des journées d'intempéries est disponible sur le site de la SPCE et invite les salariés à s'y référer.

En réponse, **la Direction** indique qu'elle va se saisir du sujet et apportera un retour ultérieurement. L

**Le Responsable RH** précise que les pratiques actuellement mises en œuvre ne sont en aucun cas contraires à la législation.

- **Point accident du travail IMPPRO (reporté au 26/03)**
- **Majoration poste spécifique coordinateur, proratisé au temps de travail effectif**

Reprise du contexte :

**Un élu FO** interroge la Direction afin de savoir si la majoration de 50 points attribuée au poste de coordinateur est proratisée en fonction du temps de travail effectif.

À ce titre, il prend l'exemple d'un salarié travaillant à 80 % et demande si celui-ci bénéficierait de 80 % des 50 points prévus pour cette fonction.

En réponse, **le Responsable RH** a orienté les élus vers les établissements afin d'obtenir les éléments de réponse.

Cette position a été perçue comme renvoyant à une situation individuelle, et non à une question d'ordre général, alors même que ce type de sujet a vocation à être traité en CSE lorsqu'il concerne l'ensemble des salariés.

Cette interprétation a été mal comprise et a suscité des réactions, certains salariés s'étant sentis indirectement visés par la question.

**Un élu FO** souligne que, si la question avait été traitée collectivement en CSE, une réponse claire et uniforme aurait pu être apportée puis relayée sur l'ensemble des sites. À l'inverse, le fait de procéder par les établissements a contribué à créer de la confusion et des disparités dans la compréhension et le traitement du sujet.

**Le Représentant Syndical CGT** constate qu'un amalgame a été fait entre une situation individuelle et une question plus globale relative aux heures supplémentaires.

En réponse, **le responsable RH** et **la Direction** confirment que le dispositif évoqué est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

- **Point CT (reporté au 26/03)**

*L'ordre du jour n'étant pas épuisé, la séance est suspendue à 13h15 et reprendra le 26/03/25 pour aborder les points restants à l'ordre du jour.*

*Le Havre, le 19 mars 2026.*

La secrétaire du CSE  
Dominique Collin-Mabire

Le président du CSE  
Michel Cappe

