



actuellement établis sur la parcelle 203 AC 361, et au-dessus desquels se trouve un espace de circulation utilisé par le propriétaire de la parcelle 203 AC 74. Cette prestation n'était pas incluse dans le marché initial de relevé, de délimitation et de bornage confié par Presqu'île Habitat. Le propriétaire actuel de la parcelle 74 revendique la propriété et l'usage de la zone située au-dessus des garages. Bien que les enrobés de la zone de stationnement aient été refaits récemment, cette zone a été délaissée, ce qui a entraîné des infiltrations dans les garages situés en dessous. Le géomètre a, à cet effet, adressé un devis à Monsieur Giffard, représentant la Société des Orchidées, en vue d'une division en volumes à son profit pour la zone considérée. Il est par ailleurs noté que la Société des Orchidées a mis son bien en vente par l'intermédiaire d'une agence immobilière.

En parallèle, le cabinet GEOMAT propose une mission complémentaire à la charge de Presqu'île Habitat, d'un montant de 1 850 euros hors taxes selon le devis n° D25114650. Cette mission consiste à détecter et géoréférencer les réseaux sur l'emprise de la parcelle 203 AC 361 et sur la voie communale attenante, à rechercher dans les titres actuels et antérieurs les mentions de servitudes, puis à reporter ces éléments sur un plan et à rédiger les servitudes à constituer, à préciser ou à éteindre, en cohérence avec le fonctionnement actuel et futur des propriétés. Dans tous les cas, les conclusions du bornage, de la division en volumes et, le cas échéant, des servitudes devront faire l'objet d'un acte notarial.

Enfin, le cabinet GEOMAT a également procédé à la délimitation de la voirie publique par rapport à parcelle cadastrée 203 AC 361 de Presqu'île Habitat, mettant en évidence la concordance entre la limite foncière de la propriété et la limite de fait de l'ouvrage public. Cette délimitation a donné lieu à un procès-verbal de constat de limite signé par la commune de Cherbourg en Cotentin le 5 janvier 2026.

Au regard de ces éléments, le Bureau :

- Autorise la Directrice Générale à signer le procès-verbal de bornage dressé par la société GEOMAT et fixant les limites séparatives entre la parcelle cadastrée 203 AC 361 de Presqu'île Habitat et des parcelles 203 AC 74 et 75 appartenant à la société immobilière de l'Orchidée,
- Autorise la poursuite des actions de régularisation foncière nécessaires à la bonne conduite de l'opération et préconisées par la société GEOMAT dans son rapport, autoriser la mise en œuvre d'une division en volumes avec le propriétaire de la parcelle 203 AC 74 et la préparation des servitudes indispensables,
- En conséquence, Autorise la Directrice Générale à approuver la mission complémentaire proposée par le cabinet GEOMAT telle que décrite dans le devis n° D25114650 pour un montant de 1 850 euros hors taxes,
- Autorise la Direction Générale à accomplir l'ensemble des démarches nécessaires à l'exécution de la présente décision et signer tout acte notarié et document utile à cette fin.

Copie certifiée conforme

La Directrice Générale

  
Patricia PEIT

Fait à Cherbourg-En-Cotentin, le 29 JANVIER 2026.

  
LE PRÉSIDENT

Gilbert LEPOITTEVIN



**BUREAU**

**Séance du 29 janvier 2026**

**DÉLIBÉRATION : B-26/003**

**BILAN SUR LES OBJECTIFS DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE**

En application de l'article R421-20 du CCH, le Conseil d'Administration a fixé, par délibération n°C-23/021 du 21 Décembre 2023, les objectifs et indicateurs permettant de déterminer la part variable de la rémunération du Directeur Général pour les années 2024 à 2026.

Ceux-ci sont rappelés ci-dessous avec les résultats obtenus :

**A. Optimiser l'organisation de l'Office sur des postes stratégiques et consolider les effectifs**

L'année 2025 a été marquée par **une forte dynamique RH**, en cohérence avec les ambitions de transformation, d'amélioration du service public du logement social et afin de répondre au développement économique à venir pour le Cotentin.

**1. Croissance des effectifs et attractivité RH**

- Objectif 2025 : renforcer les équipes, stabiliser les effectifs et attirer de nouveaux talents. +10 % d'effectifs en 1 an → progression notable des ressources internes.
- 124 collaborateurs (121,46 ETP) en décembre 2025.

**2. Recrutements, mobilités et intégration**

Recrutements effectués :

- Création et recrutement pour des postes stratégiques :
  - Chargé de mission
  - Conseillère sociale
  - Chargé de mission patrimoine
  - Directeur du Patrimoine
  - Responsable de gestion du patrimoine
  - Référent santé-sécurité
- 2 alternants, 8 stagiaires accueillis (RH, juridique, accueil, régie...).

Mobilités internes : 8 promotions / mobilités internes → marqueur d'une politique de valorisation des compétences.

### 3. Développement des compétences

Plus de 2000 heures de formation réalisées sur des thèmes variés :

- Éco-gestes
- Modernisation de l'outil de téléphonie
- Management
- États des lieux
- Parcours d'intégration sur le logement social
- Marchés publics
- Réhabilitation et maintenance
- Gestion des incivilités
- Santé & sécurité au travail (1073 h)

### 4. Mise en place d'une nouvelle organisation :

La mise en place d'une nouvelle organisation avec un organigramme renouvelé a constitué un projet d'envergure. Le travail s'est déroulé en plusieurs volets complémentaires :

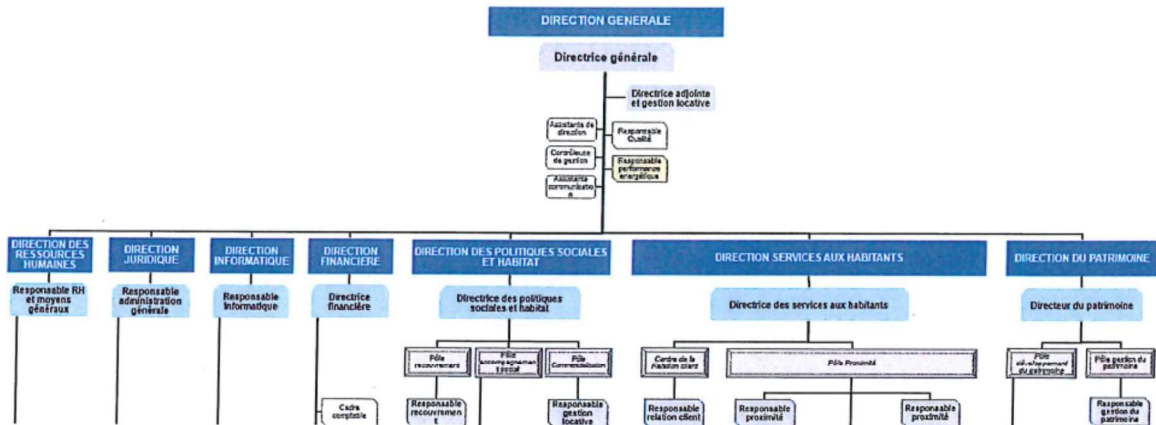
- **Repenser l'organisation et construire un nouvel organigramme en partenariat avec un cabinet extérieur**
  - Analyse des missions existantes, des besoins des équipes et des exigences réglementaires.
  - Redéfinition des périmètres de responsabilité afin de fluidifier les processus internes.
  - Création d'un organigramme plus lisible, structurant et cohérent avec les orientations stratégiques.
  - Identification des postes clés à renforcer et des métiers à faire évoluer.
- **Promouvoir les collaborateurs en interne**
  - Cartographie des compétences présentes au sein de l'entreprise.
  - Mise en avant des talents internes via des promotions, des prises de responsabilités et des ajustements de poste.
  - Accompagnement par du Coaching personnalisé pour les promotions internes,
- **Recruter simultanément 24 % des effectifs**
  - Lancement d'un plan de recrutement pour compléter l'organigramme.
  - Définition de fiches de poste attractives et alignées sur les nouvelles missions.
  - Partenariats avec des acteurs locaux (emploi, insertion, formation) et participation à des salons et travail sur la marque employeur.
  - Sélection et intégration progressive des nouveaux collaborateurs afin de sécuriser la transition.
- **Intégrer et fédérer l'ensemble des équipes dans la nouvelle structure**
  - Élaboration d'un parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants et les collaborateurs promus.
  - Sessions d'accueil, rencontres métiers, visites terrains, accompagnement RH.
  - Animation collective pour créer une culture commune, renforcer la coopération et éviter les ruptures entre anciens et nouveaux employés.
- **Former tous les collaborateurs aux nouveaux outils informatiques**
  - Déploiement de nouveaux outils numériques destinés à moderniser les pratiques.
  - Mise en place de formations adaptées (présentiel, e-learning, tutorat interne).
  - Accompagnement individualisé pour les personnes moins à l'aise avec le numérique.
  - Mise en pratique progressive afin de sécuriser l'usage des outils dans les missions quotidiennes.

○ **Challenger les équipes et préparer le lancement officiel au 01/01**

- Ajustements de dernière minute pour optimiser l'efficacité organisationnelle.
- Mobilisation des managers comme relais de la transformation.
- Communication officielle et bascule opérationnelle au **1<sup>er</sup> janvier**, date marquant l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation.

Résultats attendus

- Une organisation modernisée et structurée sur trois directions métiers, alignée avec les besoins actuels.
- Des équipes renforcées, formées et valorisées.
- Une meilleure qualité de service pour les locataires.
- Une entreprise plus attractive et plus performante, prête à relever les enjeux des années à venir.



Des objectifs ambitieux : renforcer les équipes, structurer l'organisation, soutenir les managers, moderniser les accords, professionnaliser les métiers et améliorer les conditions de travail et améliorer la relation client.

2025 marque une année de consolidation RH, qui prépare les transformations opérationnelles de 2026 pour avoir un socle afin de renforcer la qualité de service auprès des locataires et répondre au développement du territoire du Cotentin.

**B. Diminuer la vacance**

	Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
PATRIMOINE	7746	7760	7760	7760
TAUX VACANCE(Familiaux)	4.86 %	3.88 %	4.33 %	4.07 %
Dont commerciale	4.59 %	3.45 %	3.75 %	3.05 %
-%				
Dont volontaire(Codir)	0.27 %	0.43 %	0.59 %	1.02 %
-%				
Dont à démolir(CA)	0 %	0 %	0 %	0 %
-%				

En 2025, Presqu'île Habitat a démontré une gestion maîtrisée de la vacance de 7 760 logements, 316 étaient vacants au 31/12/2025, dont 114 neutralisés pour des raisons techniques

L'année a également été marquée par 96 mutations internes, un levier fort pour fluidifier le parcours résidentiel. Ces mouvements ont favorisé la libération de logements attractifs dans les secteurs les plus demandés, accélérant ainsi les relocations et améliorant l'adéquation entre l'offre et la demande.

Ces résultats montrent que les efforts engagés — remise en état des logements, optimisation des processus de relocation, accompagnement des parcours résidentiels — ont permis de stabiliser la vacance malgré un volume significatif de logements temporairement indisponibles pour travaux.

### C. Créer une relation client harmonieuse, basée sur la confiance mutuelle et la communication efficace

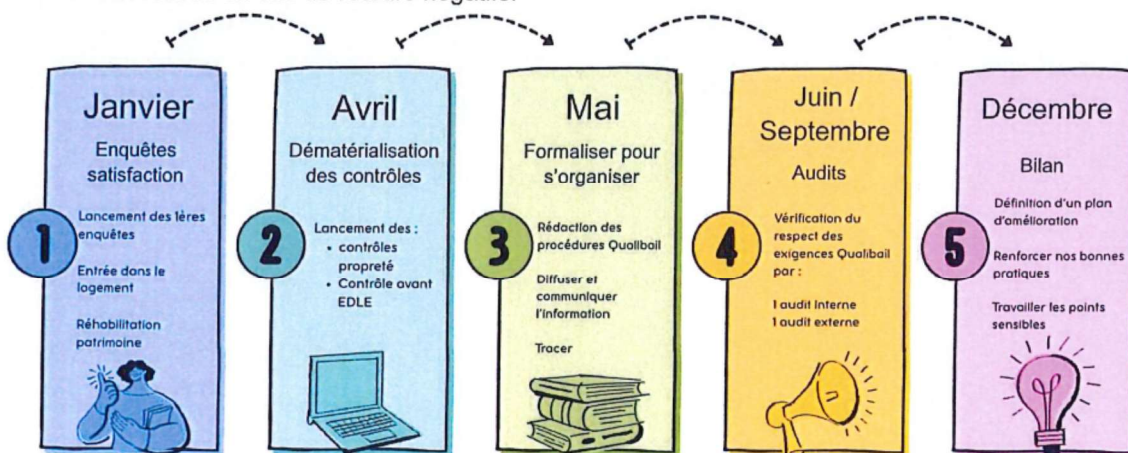
En 2025, Presqu'île Habitat a engagé plusieurs actions structurantes pour améliorer la relation avec les locataires et instaurer une démarche fondée sur la confiance et la communication claire.

L'année a été marquée par l'obtention de la certification Qualibail, qui a imposé des standards élevés en matière d'accueil, de traçabilité, de propreté des logements et de qualité de service. Des audits réguliers, des contrôles qualité et une organisation plus structurée ont permis d'harmoniser les pratiques et d'améliorer la cohérence des réponses apportées aux locataires.

Dans le même temps, l'Office a créé un Centre de Relation Client (CRC), devenu le point d'entrée unique pour tous les locataires, demandeurs et prestataires. Ce service a permis de centraliser les demandes, d'assurer un enregistrement systématique, d'améliorer la traçabilité, et de garantir des réponses homogènes, professionnelles et rapides. L'outil téléphonique WAZO a été déployé pour fiabiliser le taux de décroché et améliorer la réactivité des équipes.

Pour renforcer la confiance, Presqu'île Habitat a travaillé à une communication plus transparente, notamment en clarifiant les rôles du CRC et des services métiers, en fixant des engagements de traitement, et en améliorant la circulation interne de l'information afin que tous les services transmettent des messages cohérents et complets.

La démarche Qualibail a également conduit à formaliser des standards communs, à structurer la gestion des enquêtes de satisfaction, à améliorer la qualité des emménagements et à mettre en place des actions correctives en cas de retours négatifs.



Enfin, l'année 2025 a posé les bases d'un nouveau modèle relationnel, dans lequel la proximité, la transparence, la tenue des engagements et la traçabilité deviennent les leviers essentiels d'une relation client harmonieuse et durable.



N° 2025/115199.1

# Certificat

Certificate

Page 1 / 2

AFNOR Certification certifie que les engagements de service adoptés par :  
AFNOR Certification certifies that the service commitments undertaken by:

## PRESQU'ILE HABITAT

pour l(s) activité(s) suivant(s) :  
for the following activity/activities :

## GESTION LOCATIVE DE LOGEMENTS. RENTED HOUSING MANAGEMENT.

mise(s) en oeuvre par le(s) site(s) suivant(s) :  
carried out in the following location(s) :

1 RUE DE NANCY FR - 50101 CHERBOURG-EN COTENTIN

ont été évalués et jugés conformes aux exigences du référentiel :  
have been assessed and found to conform to the requirements of the reference document

## REF113 QUALIBAIL - Version du 03/07/2023

(Synthèse des engagements de services en annexe)  
(Synthesis of service commitments on appendix)

Le présent certificat, délivré dans les conditions fixées par AFNOR Certification, est valable à dater du :  
This certificate, issued under AFNOR certification rules, is valid as from:

(année-mois-jour) Jusqu'au / Until 2025-10-02 (year-month-day)  
2028-10-01



Julien NIZRI  
Directeur Général of AFNOR Certification  
Managing Director of AFNOR Certification



AFNOR est ISO 9001  
pour attester la qualité  
de certifier

### D. Adapter le Plan Stratégique de Patrimoine à l'urgence climatique et énergétique en fonction des DPE

Le Plan Stratégique Patrimonial (PSP) constitue un outil essentiel d'orientation et d'aide à la décision pour piloter la politique patrimoniale. Dans un contexte marqué par l'urgence climatique et énergétique, sa révision vise désormais à intégrer pleinement les exigences environnementales, les obligations réglementaires — notamment issues de la loi Climat et Résilience — ainsi que les objectifs de décarbonation du parc.

Cette approche s'appuie non seulement sur l'analyse des Diagnostics de Performance Énergétique (DPE), qui permettent de hiérarchiser les interventions en fonction du niveau de performance des logements, mais également sur l'ensemble des travaux à mener sur le bâti. L'évaluation globale de l'état technique des immeubles — incluant l'enveloppe, les équipements, les réseaux et les parties communes — vient ainsi compléter les données énergétiques pour orienter les investissements de manière cohérente et adaptée aux enjeux climatiques, réglementaires et patrimoniaux

Le PSP couvre un horizon de dix ans (2025-2034) et fait l'objet d'une actualisation annuelle afin de rester aligné sur les évolutions législatives, économiques et énergétiques.

En 2025, plusieurs aléas ont toutefois perturbé l'avancement du programme : disponibilité réduite des ressources techniques, recrutement de compétences clés arrivées au 3ème trimestre, fort turn-over au sein des entreprises partenaires et gestion d'évènement majeurs graves tels que des incendies. Malgré ces contraintes, les équipes se sont mobilisées pour assurer la continuité des interventions et maintenir la qualité de service.

Intervention terminée  
050-275000016-20260129-B-26-003-DE  
Date de réception préfecture : 29/01/2026

Ces difficultés ont entraîné un décalage d'environ six mois sur certaines opérations, notamment sur les projets de réhabilitation thermique, dont celui portant sur 73 logements désormais prévu pour 2026. Des maîtrises d'œuvre seront également engagées pour les sites de Tarentaise et du Duché gravement touchés par les incendies.

Parallèlement, l'année 2025 a vu la concrétisation de projets structurants pour la transition énergétique, dont le raccordement de 1 100 logements du quartier de la Divette à un réseau de chaleur plus vertueux. L'extension du réseau des Provinces a ainsi permis le remplacement d'équipements vieillissants et énergivores, au profit d'une chaleur majoritairement renouvelable. Les travaux, réceptionnés en avril 2025, ont rendu possible une mise en service dès le mois de mars, contribuant de manière significative à la décarbonation du parc.

## E. Prospecter sur des nouvelles formes d'habitat et de la diversification

### 1. Constructions neuves en cours et validées en bureau en 2025

- 22 logements LLS Jardins d'Artémis – Phase III : Livraison 1er semestre 2026
  - 12 collectifs – 3T2 / 9T3
  - 10 semi-collectifs
- 36 logements LLS ZAC de l'Agora 18 T2 / 18 T3 / Livraison 1er semestre 2026
- 12 logements LLI – Les Cottages des Margannes (VEFA) - 6T3 / 6T4
- 4 logements LLS – Hôtel Giffard Tourlaville
  - 2 pavillons de Type T4
  - 2 pavillons de Type T3
- 25 logements LLS – ZAC Grimesnil, phase 4 - 13T2 / 10T3 / 2T4
- 10 logements LLI – ZAC Grimesnil, phase 4 – 5T2 / 5T3

Ces constructions s'inscrivent dans :

- ✓ La stratégie de reprise de la production neuve,
- ✓ L'intégration des enjeux du PSP actualisé (décarbonation, matériaux biosourcés, engagement Pacte Fibois, renouvellement de l'offre,)
- ✓ Le besoin de diversifier l'offre (LLS, LLI, semi-collectif, VEFA),
- ✓ Le développement de programmes sur des secteurs en tension (SRU)

En 2025, Presqu'Île Habitat a validé le doublement de la production neuves passant de 40 logements à 90 logements par an dont 10 LLI pour répondre au développement économique du territoire. Ces décisions confirment une volonté forte de relancer la production, diversifier l'offre et sécuriser le développement patrimonial pour les années à venir.

Le Bureau constate que l'ensemble des objectifs fixés à la Directrice Générale pour l'obtention de la part variable de rémunération ont été atteints pour l'année 2025.

Fait à Cherbourg-En-Cotentin, le 29 janvier 2026

LE PRÉSIDENT

Gilbert LEPOITTEVIN

Copie certifiée conforme

la Directrice Générale

Patricia PETIT