



**REGIONS FRANCE**

*Pour une information plus rapide des collaborateurs, ce procès-verbal, établi sous la responsabilité du secrétaire de l'instance, est affiché avant son approbation définitive lors de la prochaine réunion de l'instance.*

**Comité Social et Économique**

Le secrétaire

## **COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS FRANCE DU 31/03/2023**

La réunion est présidée par Gilles DOLFI, DG de BYTPRF assisté d'Yvan HENAULT, DRH, de Marie TURRA, Responsable RH et de Driss LAHMAMOUCI, de la Direction Prévention Santé Sécurité.

### **Compte Rendu CSE du mois de février 2023**

Le compte-rendu du CSE du mois de février 2023 est approuvé à l'unanimité. Il est rappelé qu'il peut être consulté sur le Portail Travaux.

### **1<sup>ère</sup> Partie : LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

#### **1. Informations économiques**

Gilles DOLFI présente l'information économique.

PC à fin février 2023	95 903 K€
Activité à fin février 2023	32 904 K€ (dont 192 K€ de grands projets)

Répartition de l'activité à fin février :

Centre-Ouest	8 697 K€
IDF	9 600 K€
Nord	3 031 K€
VSL France	4 884 K€
Sud-Ouest	2 626 K€
Grand Est	7 144 K€
Grands Travaux Terrassement	6 330 K€
Grands Projets	192 K€
Gestion des déblais	240 K€

## **2. Situation de l'emploi**

### **a. Informations sur les effectifs et mouvements de personnel**

Au 28/02/2023, l'entreprise Bouygues TP Régions France est composée de 641 collaborateurs. L'effectif se décompose comme suit : 259 Cadres, 137 ETAM et 245 Compagnons. Sur ces 641 collaborateurs, 597 sont en CDI et 43 en contrat en alternance.

La mixité Cadre est de 21 %

- 40,2 % des collaborateurs sont des Cadres
- 21,5 % des collaborateurs sont des ETAM
- 38,3 % des collaborateurs sont des Compagnons

La moyenne d'âge tous statuts confondus est de 40,8 ans.  
L'ancienneté moyenne tous statuts confondus est de 12,3 ans.

En février 2023, nous comptabilisons :

- 4 recrutements (2 cadres / 1 compagnon / 1 ETAM)
- 7 départs (2 compagnons, 2 cadres, 3 ETAM) (5 démissions/ 1 licenciement/ 1 mutation)

### **b. Consultation sur les prêts/emprunts de main d'œuvre**

Le Comité Economique et Social est consulté pour les prêts et emprunts de main d'œuvre envisagés au sein de Bouygues TP Régions France. Les prêts et emprunts en cours sont généralement commentés. Les membres du CSE sont favorables à la mise en place de ces prêts et emprunts compte tenu de l'organisation de certains chantiers (chantiers GIE, Grand Paris...) et des besoins exprimés par ailleurs.

## **3. Information relative au service optique C'Evidentia**

Yvan HENAUULT informe les membres du CSE que le CSPPG (Conseil de Surveillance du Plan de Prévoyance Groupe) a décidé d'étendre le service C'EVIDENTIA à tous les bénéficiaires du fait de son déploiement en 100% Digital (service accessible auparavant uniquement sur le site de Challenger pour Bouygues Construction).

Ce service permet de :

- Bénéficier d'un test d'acuité offert en téléconsultation pour le collaborateur et ses ayants-droit
- Prendre un RDV avec des ophtalmologues dans des délais raccourcis
- Commander des lunettes de vue en ligne avec zéro reste à charge et livraison à domicile
- Bénéficier de tarifs négociés pour les lentilles et lunettes de soleil
- Bénéficier de la garantie satisfait ou remboursé

Les collaborateurs ont été informés de ce service via une communication réalisée par :

- Le Groupe Bouygues sur Yammer et BYLink
- WTW via un mailing à tous les bénéficiaires ayant renseignés une adresse mail

Comment faire pour en bénéficier ?

- Prise de RDV en cliquant [ici](#)
- Choix du créneau et renseignement du profil pour finaliser la prise RDV
- Réception d'un mail de confirmation
- Réception du lien de téléconsultation par mail le jour J, une heure avant le rendez-vous.



#### 4. Information relative à la participation 2022

Yvan HENault indique que la Participation est un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il permet de redistribuer aux salariés une partie des bénéfices.

Yvan HENault informe les membres du Comité Social et Économique du montant de la Réserve Spéciale de Participation au titre de 2022 qui est de 23 110 066 € et rappelle que le montant 2021 versé en 2022 était de 23 084 000 €.

Yvan HENault rappelle que la période de choix relatif au versement/placement de la Participation s'est ouverte sur le site AMUNDI depuis le 15 mars et a pris fin le 29 mars 2023. 88% des collaborateurs de Bouygues TP ont renseigné leur choix de versement/placement sur le site d'AMUNDI (Campagne Participation + Intéressement).

#### 5. Information relative au montant moyen de l'Intéressement

Yvan HENault rappelle que l'Intéressement est un dispositif facultatif qui permet de verser aux collaborateurs une prime en fonction de critères définis. Ce dispositif vise à encourager les salariés à s'impliquer dans la réalisation et l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Yvan HENault indique aux membres du Comité Social et Économique que le ROC 2022, de 3,438%, couplé à l'atteinte des 3 autres objectifs (indicateurs sécurité, RSE et alternance)) permet de déclencher une part égalitaire de l'Intéressement d'un montant moyen de 550€ bruts.

Yvan HENAULT précise que ce montant moyen correspond à une présence pleine en 2022. 88% des collaborateurs de Bouygues TP ont renseigné leur choix de versement/placement sur le site d'AMUNDI (Campagne Participation + Intéressement).

## 6. Point ASC

Béatrice LECLERC indique qu'une rallonge budgétaire de 30 000 euros a été octroyée pour le CSE. Les membres du comité souhaitent donc apporter des nouveautés.

Skilleos a été présenté le mois dernier, les élus ont répondu favorablement à sa mise en place et l'envoi des mails est en cours.

Quelques nouveautés relatives aux avantages CSE :

- Des cartes naissance dont le montant passe de 60 à 100 euros
- Des jouets de Noël d'un montant de 80 euros par enfant
- Une éventuelle mise en place d'un remboursement par pratique de sport à hauteur de 30 euros annuel par collaborateur (virement ou chèque).

Elodie TERRENI indique que la subvention sport concerne le collaborateur et ses enfants mais pas le conjoint.

Les élus ont décidé de supprimer les arbres de Noël et ainsi pouvoir augmenter le prix du jouet.

Béatrice LECLERC indique également que le CSE a bien résilié sa collaboration avec MeyClub et que le prestataire Pozéo viendra en remplacement.

## 7. Consultation relative aux demandes d'aménagements d'horaires

- Chantier du Pont Simone Veil

✓ Collaborateurs concernés : 2 Cadres / 7 ETAM / 10 compagnons

✓ Motif du recours : Respect du planning contractuel, travaux en fonction de la marée

*Des demandes spécifiques seront soumises à consultation du CSE dès lors que les dates des travaux du samedi et du jour férié en question seront arrêtées.*

✓ Date de mise en place : 02/05/2023

✓ Horaires : travaux sur les jours fériés et samedi

✓ Durée : du 02/05/2023 au 22/12/2023

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Guerville

- ✓ Collaborateurs concernés : 3 Cadres / 1 ETAM / 3 compagnons
- ✓ Motif du recours : Notre marché prévoit de multiples ITC SNCF de week-end, ou nuits en semaine pour effectuer en sécurité les travaux sur les voies SNCF.
- ✓ Date de mise en place : du 30/04 au 03/09/2023
- ✓ Durée : 6 mois
- ✓ Horaires :
  - les équipes qui travailleront de nuit en semaine seront en poste de 22h à 6h
  - les équipes qui seront amenées à travailler les samedis 6<sup>ème</sup> jour, le seront dans la limite des 48h/ semaine
  - les équipes qui seront amenées à travailler samedi et dimanche ou seulement dimanche bénéficieront de jours de repos avant/après pour respecter les 48H semaine et garantir le repos hebdomadaire minimum, ainsi que les autres règles en vigueur

Dimanches concernés : 30 avril, 7 mai, 4 juin et 27 août 2023

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de l'A51

- ✓ Collaborateurs concernés : 4 Cadres / 8 compagnons
- ✓ Motif du recours :

Travaux de nuit dans le cadre du marché de l'amélioration de l'échangeur n°17 de Cadarache :

- Mise en place de la signalisation temporaire sur le DPAC (secteur 1 & 2)
- Mise en place de la signalisation temporaire sur la RD952 (secteur 3 & 4)
- Semaines de réserve pour intervention sur signalisation temporaire

Travaux les samedis et dimanches dans le cadre du marché de l'amélioration de l'échangeur n°17 de Cadarache :

- Renforcement de l'OA existant
- Ripage de la charpente phase 1
- Ripage de la charpente phase 2 & 3
- Dépose du renforcement de l'OA existant

✓ Date de mise en place : du 24/04/2023 jusqu'au 07/01/2024

✓ Durée :

<b>Date</b>		
<b>S17</b>	Du lundi 24/04/2023 au jeudi 27/04/2023 – 4 <b>nuits</b>	Arnaud DEPOORTERE / Marie Alix DE RIEDMATTEN / Vincent PREVOTS
<b>S20</b>	Du lundi 15/05/2023 au jeudi 18/05/2023 – 4 <b>nuits</b>	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S24</b>	Du lundi 12/06/2023 au jeudi 15/06/2023 – 4 <b>nuits</b>	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S28</b>	Du lundi 10/07/2023 au jeudi 13/07/2023 – 4 <b>nuits</b>	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S32</b>	Du lundi 07/08/2023 au jeudi 10/08/2023 – 4 <b>nuits</b>	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S36</b>	Du lundi 04/09/2023 au jeudi 07/09/2023 – 4 <b>nuits</b>	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S47</b>	Samedi 25/11/2023 et dimanche 26/11/2023	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S48</b>	Samedi 02/12/2023 et dimanche 03/12/2023	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S49</b>	Samedi 09/12/2023 et dimanche 10/12/2023	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement
<b>S2</b>	Samedi 06/01/2024 et dimanche 07/01/2024	Conducteur de travaux + CC + CE + compagnons + Chargé sécurité + Chargé environnement

Horaires : Travaux de nuit dans le cadre du marché de l'amélioration de l'échangeur n°17 de  
Cadarache :  
de 20h à 5h

Travaux les samedis et dimanches dans le cadre du marché de l'amélioration de l'échangeur n°17  
de Cadarache :  
de 8h à 16h30

✓

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Blanzly
- ✓ Collaborateurs concernés : 3 Cadres / 3 compagnons
- ✓ Motif du recours : Interception RN70 – Travaux nécessitant une coupure de la RN70
- ✓ Date de mise en place : Nuit du 03/04/2023
- ✓ Horaires : 20h-3h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier PRA de Beuvrages
- ✓ Collaborateurs concernés : 2 Cadres / 2 ETAM / 4 compagnons
- ✓ Motif du recours : Réalisation en urgence des essais par forages destructifs dans la plateforme ferroviaire
- ✓ Date de mise en place : samedi 1<sup>er</sup> avril 2023 au dimanche 2 avril 2023
- ✓ Horaires : 22h-8h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Yutz
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 2 ETAM / 5 compagnons
- ✓ Motif du recours : Imposé par le client
- ✓ Date de mise en place : 5 et 15/06/2023 / 17 et 18 juillet 2023
- ✓ Horaires : 22h-6h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

## **8. Information sur les aménagements d'horaires connus et réalisés entre les deux réunions**

- Journée Portes Ouvertes du lycée Jean Bertin à Bruay la Buisnière

- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre et 1 ETAM
- ✓ Motif du recours : Journée portes ouvertes d'un lycée
- ✓ Date de mise en place : le 25 mars 2023
- ✓ Horaires : 8h – 17h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

- Chantier Porte de Gesvres

- ✓ Collaborateurs concernés : 2 Cadres / 3 ETAM / 10 Compagnons
- ✓ Motif du recours : bétonnage du hourdis et des longrines du PS4Ter et pose des poutres du PS3Bis au dessus des voies du périphérique et de l'autoroute
- ✓ Date de mise en place : 20/03/2023
- ✓ Durée : 4 nuits / semaine pendant 2 semaines
- ✓ Horaires : 21h-6h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

## 2<sup>ème</sup> Partie : LA VIE SANTE DE L'ENTREPRISE

### 1. Sécurité

Driss LAHMAMOUCI présente les résultats sécurité de Bouygues TP Régions France à fin février.

#### Résultats Sécurité à fin février 2023 pour Bouygues TP RF RP :

Taux de fréquence :	<b>9,39</b>	Objectif ≤ 4,5
TFG :	<b>37,56</b>	Objectif ≤ 25
Taux de gravité :	<b>0,23</b>	Objectif ≤ 0,90

1 AT avec arrêt  
3 AT sans arrêt

#### Résultats sécurité à fin février 2023 pour l'intérim :

Taux de fréquence :	<b>35,82</b>	Objectif ≤ 15
TFG :	<b>35,82</b>	Objectif ≤ 30
Taux de gravité :	<b>0,29</b>	

- 1 AT avec arrêt  
0 AT sans arrêt

## 2. Information relative à la commission CSSCT

Driss LAHMAMOUCI fait un retour de la réunion de la CISSCT qui s'est tenue sur le chantier de Thionville le 24 mars.

### 3<sup>ème</sup> Partie : LA VIE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

**Question n°1 :** Lorsqu'un collaborateur souhaite des informations sur le sujet du Handicap, à qui doit-il s'adresser ?

**Pouvez-vous nous informer s'il y a un(e) référente(e) au sein de l'entreprise ? (CFTC)**

*Les interlocuteurs privilégiés sur les questions relatives au handicap sont :*

- Les Responsables RH,
- La Médecine du travail
- Les élus

*Au sein de la DRH du Pôle TP, Anne Laetitia ROUSSEAU et Angela HENRIQUES sont les référentes handicap.*

**Question n°2 :** Pouvez-vous nous informer quel est l'avenir des collaborateurs tels qu'électromécanicien, électricien, en cas de baisse d'activité dans leur domaine ? (CFTC)

*En préambule, Yvan HENAULT indique que ces métiers sont très peu représentés chez BYTPRF. Il précise que lorsqu'une situation de sous-emploi se présente, nous privilégions les mobilités/prêts au sein du Groupe.*

**Question n°3 :** Pouvez-vous intégrer des gourdes dans les paquetages ? (CFTC)

*Yvan HENAULT indique que les paquetages comprennent des EPI. Le sujet des gourdes est à étudier.*

**Question n°4 :** L'index Egalité femmes hommes 2022 pour Bouygues TPRF est en hausse, c'est une bonne chose ! Cependant n'oublions pas que son score est supérieur à 75 demeure un minimum et que certains indicateurs sont imposés par la loi (indicateur 4 notamment qui protège les femmes uniquement l'année de leur congé maternité) ?

**Cet index malheureusement ne compense pas des dizaines d'années d'inégalités que l'on peut constater dans les tableaux Bouygues TPRF ci-dessous (extraits de l'annexe 2 au CSE du 28/10/22 rapport de situation comparée 2021) (CFTC)**

## 2.1 Promotions (mars 2021)

Catégorie pro	Sexe	Effectif total	Promotion			
			Nombre de promotions en 2021	Durée moyenne entre 2 promotions	Âge moyen	Anc. moyenne
Cadres	F	48	6	7,9	39,5	15,4
	H	205	23	3,4	33,7	7,9
TAM	F	38	4	8,8	45,4	19,7
	H	74	2	8,7	42,7	19,2
Employés	F	6	0	-	-	-
	H	5	0	-	-	-
Comp.	F	1	0	-	-	-
	H	248	21	4,3	40,7	8,6
Total	F	93	10			
	H	532	46			
TOTAL			56			

## 2.2 Rémunération

Analyse des salaires moyens (Brut en Euros – hors apprentis et contrats pro - hors primes - hors 13<sup>ème</sup> mois – équivalent temps plein)

Soit un effectif de 592 collaborateurs (33 apprentis, contrats de professionnalisation)

Catégorie professionnelle	Sexe	Effectif total au 31/12	Rémunération (hors alternance, CIFRE)	
			Rémunération moyenne	Rémunération médiane
Cadres	Femmes	48	3 675	3 570
	Hommes	204	4 371	4 000
Techniciens / Agents de Maîtrise	Femmes	28	2 556	2 540
	Hommes	60	2 946	2 975
Employés	Femmes	2	NC	NC
	Hommes	0	NC	NC
Compagnons	Femmes	1	NC	NC
	Hommes	249	2 174	2 169
TOTAL		592		

Les tableaux 2022 peuvent-ils être diffusés ?

Des formations aux managers sont-elles prévues pour sensibiliser ceux-ci à l'inégalité et aux stéréotypes qui perdurent ?

Est-ce normal en 2023 pour des collaborateurs (rices) de Bouygues TP RF de s'entendre dire « tant que tu seras à temps partiel, tu n'auras pas de droit à une promotion » ?

Il convient de rappeler que cette pratique est considérée comme une discrimination indirecte puisque la majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

En préambule, Yvan HENault rappelle les éléments statistiques relatif à l'index égalité F/H, à savoir :

L'index est composé de cinq indicateurs, traitant :

1. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes – Score 29/40
2. Des proportions de femmes et d'hommes augmentés – Score 20/20
3. Des proportions de femmes et d'hommes promus – Score 15/15

4. Du pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité – Score 15/15
5. Du nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société – Score 0/10

*Pour l'année 2022, notre société a atteint le score de 79 sur 100 en progression de 5 points par rapport à 2021.*

*Nous contestons l'idée d'inégalité de traitement. Des différences peuvent exister, elles s'expliquent toujours par des sujets métiers et parcours individuels.*

*Sont ainsi notamment valorisés : les délégations de pouvoirs, la mobilité, le management. Ces critères sont non genrés.*

*Les différences statistiques ne permettent pas de déduire d'écart de rémunération à qualification et métier comparable.*

*A titre d'exemple, chez les Etam, il existe une différence contractuelle de rémunération par qualification qui s'explique par une différence de métiers.*

*En effet, les hommes essentiellement de la filière maîtrise en forfait jours ont une rémunération supérieure à 15 % des mini conventionnels à comparer à des femmes essentiellement sur des métiers administratifs en forfait heures.*

*S'agissant des cadres le tableau sur les comparatifs par grade est plus parlant que la moyenne générale.*

*Enfin, Yvan HENAULT réaffirme que le contrat à temps partiel n'est pas un frein à la promotion qui récompense notamment un potentiel et une expertise.*

**Question n°5 : Pourquoi la direction RH N'EST ELLE PAS AU COURANT DE PRIMES ATTRACTIVES CONCERNANT LES ITC DE CRÉPY-EN-VALOIS ? Pourquoi la maîtrise nous demande de signer un acte de volontariat dès notre accueil avant d'en avoir les modalités, horaires, jours ? Pourquoi la maîtrise chantier se voit accepter 3 élus sur son chantier et nous pointe en absence si nous devons assister au CSSCT ou CSE pendant nos temps de repos en semaine avant l'itc ? (FO)**

*En préambule, Yvan HENAULT indique que la spécificité de cette opération est d'enjamber la période habituelle des jours fériés et ponts et implique le travail plusieurs dimanches de suite.*

*Les autorisations préfectorales et de l'inspection du travail impliquent, préalablement, d'obtenir des collaborateurs leur accord pour le travail du dimanche. Dans ce cadre, il a été demandé aux collaborateurs dès leur arrivée sur le chantier de se positionner sur ce sujet afin d'obtenir les autorisations nécessaires.*

*S'agissant des élus, je me tiens à leur disposition pour les explications relatives au pointage étant rappelé qu'il n'est pas possible d'être pointé plus de 48 heures semaines.*

*Enfin, s'agissant d'éventuelles primes de chantier, Yvan HENAULT rappelle que la DRH est forcément dans le circuit car toute prime implique un visa RH.*

**Question n°6 : Délégation et mandats élus : Nos élus ne peuvent pas poser leurs heures pour rencontrer les collaborateurs en France dans nos agences ou chantiers, visites sécurités aux titres de membres ? Les conducteurs de chantiers ou leurs chefs sont très durs pour les libérer ? La direction peut-elle écrire à quoi consiste un mandat et les heures qui s'y accolent ? (FO)**

*Yvan HENAULT rappelle que la DRH est à l'écoute d'éventuels dysfonctionnement tout en rappelant l'attachement de l'entreprise au respect des prérogatives des élus.*

*Les chefs de chantier doivent être vigilants pour la libération des compagnons élus afin qu'ils puissent exercer leurs fonctions. Les élus bénéficient à ce titre d'un crédit d'heures pour exercer leur mandat.*

**Question n°7 : Est-il possible de mettre en place une demande « automatique » via rubis RH pour les titres restaurants pour les collaborateurs qui peuvent y prétendre comme c'est le cas dans toutes les filiales Bouygues Bâtiment dont Bouygues Bâtiment Nord-Est ? (FO)**

*Yvan HENAULT indique que cette facilité va être étudiée.*

**Question n°8 : De nombreux salariés contactent les élus FO pour nous faire part de leur mécontentement sur le délai de prévenance extrêmement court sur le changement d'affectation. Quel est le délai minimum à respecter pour annoncer une nouvelle affectation aux salariés ? Si le délai n'est pas respecté, le chantier prend-il en charge l'ensemble des dépenses engagé par le salarié (Loyers cautions) (FO) ?**

*Le délai de prévenance est de 7 jours.*

*Pour les cas particuliers, Yvan HENAULT demande aux élus de transmettre les noms afin qu'ils soient traités individuellement, et que le rappel de cette responsabilité soit fait à la hiérarchie concernée. En tout état de cause, si un transfert devait avoir lieu sans respect du délai de 7 jours, le chantier d'affectation initiale devrait prendre en charge le prorata de loyer correspondant au délai minimum à respecter.*

**Question n°9 : Quelles sont les règles que l'entreprise doit appliquer dans la constitution d'une équipe pour le travail de nuit. (Nombre de salariées, maîtrise et sécurité) ? (FO)**

*Il n'y a pas un nombre de salariés à respecter.*

*Les élus précisent qu'il arrive que quelques Compagnons travaillent de nuit, sans être encadrés par un Responsable Maîtrise.*

*Yvan HENAULT précise que tout dépend de la mission et de la nécessité à devoir prendre ou non certaines décisions. Lorsqu'il s'agit de 2 compagnons chargés d'aller vérifier des opérations, il n'est pas nécessaire qu'un maitrise soit présent. Concernant la prévention, le service doit être informé des activités de nuit mais sa présence est plutôt corrélée aux types d'activités et au nombre de collaborateurs présents.*

**Question n°10 : À la dernière réunion du CSE, nous avons posé une question concernant le montant de l'intéressement. Des nombreux salariés ne comprennent pas le montant perçu, car les résultats sont excellents. Pouvez-vous nous expliquer ce calcul ? (FO)**

*Le montant de l'intéressement est le fruit de l'accord qui a été signé avec les organisations syndicales.*

*Yvan HENAULT indique que l'Intéressement 2022 est calculé sur les résultats des 3 entités France du Pôle TP, à savoir Bouygues TP, Bouygues TP Régions France et Bouygues Construction Expertises Nucléaires (pour rappel, seules les 2 premières sociétés dégagent des résultats positifs). Contrairement à la Participation, le dispositif d'Intéressement est quant à lui facultatif. Il offre la possibilité d'associer*

financièrement les salariés à l'atteinte de critères de performance : économique (ROC), sociétaux et environnementaux (sécurité, TOP SITE, alternance).

Yvan HENAULT précise que les accords signés s'inscrivent obligatoirement dans une démarche de progrès et d'améliorations permanentes pour pouvoir bénéficier d'exonérations sociales.

Yvan HENAULT rappelle les modalités de calcul de l'accord 2022, signé pour 1 an :

Les seuils de performance économique pour l'année 2022 sont fixés, conformément au plan du Pôle TP, comme suit (taux de ROC exprimé en % du Chiffre d'Affaires) :

- S = 2.22%
- S1 = 3.71% (ROC de référence pour le Pôle TP plan 2022)
- S2 = 4.30%
- S3 = 4.45%
- SP = 5%

Chaque seuil détermine un montant de masse salariale à redistribuer, variant avec le % de ROC réalisé et l'atteinte des indicateurs de performance (à noter : pas d'abattement lié à l'indicateur sécurité « TF » s'il n'est pas atteint) :

- $ROC < S$  = pas d'intéressement, sauf si 2 à 3 indicateurs atteints (100€ à 200€)
- $S < ROC < S1$  :
  - o 150€ à 400€ - si aucun indicateur atteint
  - o 200€ à 450 € - si 1 indicateur atteint
  - o 250€ à 500€ - si 2 indicateurs atteints
  - o 350€ à 600€ - si 3 indicateurs atteints
- $S1 < ROC < S2$  :
  - o De 1.1% à 2% de la Masse Salariale de Référence – si aucun indicateur atteint
  - o Et jusqu'à 2.5% de la MSR – si 3 indicateurs atteints
- $S2 < ROC < S3$  :
  - o De 2% à 4% de la MSR – si aucun indicateur atteint
  - o Et jusqu'à 4.5% de la MSR – avec 3 indicateurs atteints
- $S3 < ROC < SP$  (seuil plafond) :
  - o De 4% à 8% de la MSR – si aucun indicateur atteint
  - o De 4.5% à 8% de la MSR – si 3 indicateurs atteints
- $ROC > SP$ 
  - o 8% de la MSR

A noter :

- Les sommes versées de S à S1 sont égalitaires
- De S1 à S2 : 50% égalitaires/50% proportionnelles au salaire
- De S2 à S3 : proportionnelles au salaire
- De S3 à SP : proportionnelles au salaire

Yvan HENAULT rappelle que le ROC 2022 réalisé pour le Pôle TP est de 3.438%. Couplé à l'atteinte des 3 indicateurs, il permet de » déclencher le versement d'une part égalitaire de l'intéressement d'un montant moyen brut de 550€.

**Question n°11 : Actuellement une réforme des retraites est en cours avec le recul de l'âge, BOUYGUES réfléchit-il à un déplafonnement du nombre de CET (A+B) au-delà des 218 (FO)**

*Compte tenu de l'actualité sociale et en accord avec les partenaires sociaux, Bouygues Construction a décidé d'ouvrir des négociations spécifiques relatives à la gestion des fins de carrière à partir du 2nd semestre 2023 et ainsi de sortir ce thème du futur accord GEPP.*

*A ce stade, il n'est pas prévu de déplaçonner le CET mais Bouygues Construction invite les partenaires sociaux à faire part de leurs propositions lors de cette future négociation.*

**PRESENTS :**

MEMBRES ELUS : Hervé DUMAS / Olivier MONFRAY / Elodie TERRENI / Camille ABRACHY/ Virginie LUCAS/ Christelle PETITPAS/ Antoine OUVRARD/ Vincent LEFEBVRE / Guillaume BRUGOT / Jean-Marie DEVELTER / Eric DURIEZ / Frédéric MOGADJI

SECRETAIRE DU CSE : Béatrice LECLERC

Représentant Syndical : David DUPONT

Béatrice LECLERC  
La secrétaire du CSE

