

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

La secrétaire



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS

PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION DU 30 JUIN 2023

POINTS RELEVANT DE LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

La réunion est présidée par Bertrand BURTSHELL, assisté de Xavier de BEAULAINCOURT, de Damien LEFRANCOIS et de Céline MARIE de la Direction des Ressources Humaines.

La Direction invite chaque membre de l'instance à se présenter.

PARTIE 1 : participation des anciens et nouveaux membres élus du CSE

1. Mise en place du bureau par les nouveaux membres élus du Comité Social et Économique

a. Désignation du Secrétaire et du Secrétaire Adjoint

Conformément à la réglementation, et faisant suite aux élections professionnelles de BYTP qui se sont déroulées du 12 au 22 juin 2023, il est rappelé aux membres du Comité Social et Économique qu'il faut procéder à la désignation du Secrétaire et Secrétaire Adjoint.

- Le **Secrétaire** est choisi parmi les membres titulaires du CSE.

Seuls les membres titulaires du CSE participent au vote qui se déroulera à main levée.

Se porte candidate au poste de Secrétaire du CSE :

- Aude BABLED (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, Aude BABLED est élue Secrétaire du CSE, à l'unanimité.

- Le **Secrétaire Adjoint** est choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Seuls les membres titulaires du CSE participent au vote qui se déroulera à main levée.

Se porte candidat au poste de Secrétaire Adjoint du CSE :

- Paul GABET (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, Paul GABET est élu Secrétaire Adjoint du CSE, à l'unanimité.

b. Désignation du Trésorier et du Trésorier Adjoint

Le Trésorier est responsable de la tenue des comptes du CSE et de la gestion des budgets de celui-ci. Le Trésorier adjoint le remplace pendant son absence.

- Le **Trésorier** est choisi parmi les membres titulaires du CSE.

Seuls les membres titulaires du CSE participent au vote qui se déroulera à main levée.

Se porte candidat au poste de Trésorier du CSE :

- Eddy BOURSIER (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, Eddy BOURSIER est élu Trésorier du CSE, à l'unanimité.

- Le **Trésorier Adjoint** est choisi parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

Seuls les membres titulaires du CSE participent au vote qui se déroulera à main levée après décision de ces mêmes membres titulaires.

Se porte candidat au poste de Trésorier Adjoint du CSE :

- Patrick PETITHOMME (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, Patrick PETITHOMME est élu Trésorier Adjoint du CSE, à l'unanimité.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 24 mai 2023 par les anciens élus du CSE

Céline MARIE soumet à l'approbation des membres présents le procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 24 mai 2023 relatif à la marche générale de l'entreprise.

Le procès-verbal de la réunion du Comité Social et Économique du 24 mai 2023 relatif à la marche générale de l'entreprise est approuvé à l'unanimité.

3. Présentation du compte-rendu de gestion et de l'arrêté des comptes par les anciens membres du CSE et approbation des comptes par les nouveaux membres du CSE

- **Présentation du compte-rendu de gestion de l'ancien CSE (annexe 1)**

Nathalie MARQUANT, expert-comptable, présente le compte-rendu de gestion pour l'année 2023.

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, le compte-rendu de gestion est approuvé à l'unanimité.

Le CSE donne à l'ancien CSE *quitus* de sa gestion.

- **Présentation de l'arrêté des comptes de l'ancien CSE (annexe 1)**

Le CSE dispose de deux comptes bancaires distincts:

- Un compte CSE budget de fonctionnement ;
- Un compte CSE budget des ASC.

Nathalie MARQUANT, expert-comptable, présente l'arrêté de chacun de ces deux comptes bancaires au 31/05/2023.

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, l'arrêté des comptes est approuvé à l'unanimité.

Le CSE donne à l'ancien CSE *quitus* en ce qui concerne ses comptes bancaires.

Il est précisé que la partie relative aux budgets prévisionnels sera abordée ultérieurement pendant cette réunion avec les nouveaux membres élus du CSE.

La Direction remercie les membres du CSE de la précédente mandature pour leur participation active ainsi que leurs contributions.

PARTIE 2 : participation des nouveaux membres élus du CSE uniquement

4. Remise de la documentation économique et financière (annexe 2)

Céline MARIE rappelle que l'article L. 2312-57 du Code du travail prévoit que :

« A défaut d'accord, un mois après chaque élection du comité social et économique, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant :

1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ;

2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;

3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ;

4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient. »

L'ensemble de ces documents a été remis aux membres du CSE.

Bertrand BURTSHELL commente la situation économique et financière de Bouygues TP.

5. Budget du Comité Social et Économique

a. Présentation des budgets prévisionnels du CSE (annexe 3)

Le budget de fonctionnement doit être utilisé pour couvrir les dépenses liées à l'administration courante du Comité et lui garantir une certaine autonomie pour exercer ses attributions économiques professionnelles.

Le budget des ASC permet au Comité d'exercer ses attributions relatives au ASC.

Céline MARIE rappelle aux élus que Bouygues Travaux Publics a l'obligation de verser au CSE une subvention qui correspond à 0,2% de la masse salariale brute.

Il est précisé que les sommes inutilisées sur une année et issues du budget de fonctionnement peuvent être reportées sur le budget de fonctionnement des années suivantes ou être placées.

b. Recueil de l'approbation des membres quant à la délégation comptable

Afin d'assurer les missions de suivi des comptes du CSE (le contrôle des factures, l'établissement des règlements et la tenue des livres comptables) une délégation de gestion comptable a été confiée à la Direction Comptable de Bouygues Travaux Publics sous le contrôle de Aude BABLED, Secrétaire du CSE.

Les membres du CSE acceptent de déléguer la gestion comptable, à l'unanimité, à la Direction comptable.

c. Désignation des personnes habilitées à signer des pouvoirs (comptes bancaires)

En vue d'assurer une bonne gestion du CSE, une double signature des pouvoirs au nom du CSE est requise. Il est proposé que soient habilités à signer :

- Le Trésorier (en son absence, le trésorier adjoint ou le secrétaire) ;
- Le Directeur Comptable, le DRH ou le Secrétaire Général.

Les membres du CSE acceptent, à l'unanimité, les habilitations définies ci-dessus en vue de signer des pouvoirs.

d. Désignation de l'expert-comptable

Un expert-comptable est désigné afin, notamment, de venir présenter les comptes du CSE lors de la réunion prévue à cet effet.

Le Secrétaire propose le cabinet Marquant comme cabinet d'expertise comptable.

Le cabinet Marquant est approuvé et désigné, à l'unanimité, par les membres du CSE.

e. Recueil de l'accord du CSE quant à la délégation de gestion des ASC

Céline MARIE informe les membres du CSE que des délégations de gestion relatives à certaines ASC sont proposées en vue de les faire fonctionner au mieux. En cas d'acceptation de la délégation de gestion, le CSE conserve son droit de contrôle.

La délégation de gestion des ASC concerne les activités suivantes :

- Association Sportive du Minorange
- Caisse d'entraide ;
- Restauration ;
- Médailles ;
- Club B'tonics
- Activités gérées par l'Espace Services Bouygues Construction.

Les membres du CSE acceptent, à l'unanimité, cette délégation de gestion des ASC.

6. Désignation des membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Céline MARIE rappelle que la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail traite des questions de santé et de sécurité au travail.

Conformément à l'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE de Bouygues Travaux Publics en date du 19/12/2022, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail est composée de 9 membres titulaires ou suppléants du Comité Social et Economique (dont 6 représentants cadres ou agents de maîtrise).

Se portent candidats pour faire partie de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail :

François MARIAYE (CFTC)
Saïd KHERBOUCHE (CFTC)
Maxime RAMOND (CFTC)
Caroline EGELS (CFTC)
Jimmy BILLAUD (CFTC)
Stéphane QUENNEHEN (CFTC)
Didier SEGARD (FO)
Fernando GOMES FERREIRA (FO)
Christophe MAS (FO)

Après vote des membres titulaires présents au CSE à main levée, les résultats sont les suivants :

François MARIAYE (CFTC)
Saïd KHERBOUCHE (CFTC)
Maxime RAMOND (CFTC)
Caroline EGELS (CFTC)
Jimmy BILLAUD (CFTC)
Stéphane QUENNEHEN (CFTC)
Didier SEGARD (FO)
Fernando GOMES FERREIRA (FO)
Christophe MAS (FO)

sont désignés membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, à l'unanimité.

7. Désignation des membres des autres commissions

Céline MARIE rappelle les 6 commissions prévues par l'accord de fonctionnement du CSE du 19/12/2022 qui doivent être mises en place et le nombre de membres de chaque commission :

- Commission Environnement / Climat : 4 membres
- Commission Formation Professionnelle : 5 membres
- Commission Égalité Professionnelle Femmes Hommes : 5 membres
- Commission Logement : 5 membres
- Commission Économique : 5 membres
- Commission ASC : 4 membres

En complément, il convient de désigner les membres qui participeront aux commissions mises en place et organisées au niveau de Bouygues Construction :

- Commission Qualité RIE
- Commission Challenger
- Commission Espace Services BYCN
- Commission Contrôle RIE
- Commission Médailles
- Commission Contrôle ASM

a. Désignation des membres de la Commission ASC

La commission ASC est notamment chargée de faire des propositions en ce qui concerne les activités sports et culture, de s'assurer de la bonne gestion de celles-ci mais aussi de déterminer les modalités d'organisation de divers évènements (journée famille, arbre de Noël,...).

Se portent candidats à la Commission ASC :

Eddy BOURSIER (CFTC)
Marie FERNANDEZ (CFTC)
Fouad AKERMOUCH (CFTC)
Patrice LEMOINE (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires présents au CSE, Eddy BOURSIER, Marie FERNANDEZ, Fouad AKERMOUCH et Patrice LEMOINE sont élus membres de la Commission ASC.

Après désignation des membres de la Commission ASC et compte tenu de la récente nomination des nouveaux membres du CSE, il est convenu en accord avec les Organisations Syndicales, de reporter les désignations pour les autres Commissions au CSE du 29 septembre prochain.

8. Désignation du/de la référent(e) harcèlement sexuel et agissements sexistes

Céline MARIE rappelle que, depuis le 1^{er} janvier 2019, en application de la loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 250 salariés doivent désigner un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Chez Bouygues Construction, il a été décidé de mettre en place un binôme de référents pour l'ensemble des structures du Groupe (composé de Thibault GANDON (Directeur RH BBI) et de Virginie ALIX (Direction des Talents BYCN)).

Par ailleurs, un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes doit également être désigné parmi les membres du CSE.

Se porte candidat :
Frédéric FAILLY (CFTC)

Après vote à main levée des membres titulaires du CSE présents, Frédéric FAILLY est désigné référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, à l'unanimité.

9. Présentation du planning 2023 des réunions du CSE

Céline MARIE présente le planning prévisionnel des réunions du CSE :

- Vendredi 21 juillet – 9h00
- Vendredi 29 septembre – 9h00
- Vendredi 27 octobre – 9h00
- Jeudi 30 novembre – 9h00
- Vendredi 15 décembre – 9h00

10. Information sur les indicateurs sécurité

Bertrand BURTSHELL commente les indicateurs sécurité du mois de mai 2023 :

BYTP Périmètre France Production France (Population A1 - Source PowerBI)										
Indicateurs sur 12 mois glissants			MAI 2023	Indicateurs sur l'année en cours			Heures Production depuis le 01 janvier 2023	Accidentologie Production		
								Permanent		
TF	TFG	TG	ENTITES	TF	TFG	TG	Permanent	Avec Arrêt	Sans Arrêt	Jours d'arrêt
15,94	23,38	0,91		BYTP France	17,83	23,77		1,10	336 535	6
0,00	4,81	0,24	BCEN	0,00	8,81	0,00	340 676	0	3	0
9,61	12,81	0,30	BYTP RF	18,28	21,93	0,53	273 575	5	1	145
8,76	14,19	0,52	<i>Périmètre France</i>	11,57	17,88	0,54	950 786	11	6	516
5,83	13,03	0,47	Objectif BYTP FR							

11. Effectifs :

a. Information sur les effectifs et mouvements de personnel (annexe 4)

Xavier de BEAULAINCOURT présente les effectifs à fin mai 2023 et détaille les mouvements survenus.

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

Le Comité Économique et Social est consulté pour les prêts et emprunts de main d'œuvre envisagés au sein de Bouygues TP. Ces prêts et emprunts sont mis en œuvre compte tenu de l'organisation de certains chantiers et des modalités particulières d'exécution des travaux (chantiers GIE, Grand Paris...) et des besoins exprimés par ailleurs.

Les prêts et emprunts en cours sont commentés :

179 prêts de collaborateurs :

BBGO	1
BBNE	1
BCEN	1
BESSAC	23
BBSE	1
BY CN MATERIEL - 103	11
BYES	1
BYTPRF	82
BYBAT IDF IEP	2
BYCN SA	1
BYES	9
COLAS Belgium	21
ROBODRILL	1
SOGETRA Guadeloupe	1
TEDELIS	16
UBY	1
VSL France	6

46 emprunts de collaborateurs :

BYBAT HAR	18
BYBAT IDF	3
BYBAT IDF HAS	18
BYBAT IDF RP	1
BBNE	1
BYCN PURCHASING	2
BYTPRF	3

Les élus CFTC s'interrogent sur les conditions salariales des collaborateurs prêtés en dehors du Groupe. La Direction précise que ces cas sont occasionnels et sont regardés individuellement afin de leur assurer le même niveau de rémunération.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

12. Consultation relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Damien LEFRANCOIS indique que, conformément à l'accord de fonctionnement du CSE signé le 19 décembre 2022, les membres du Comité Social et Économique sont consultés sur la politique sociale de l'entreprise : le bilan social 2022 de BYTP, les prévisions en matière d'emploi et le recours aux stages 2022.

L'ensemble des éléments a été envoyé au préalable aux membres du CSE afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

a. Bilan social 2022 (annexe 5)

Damien LEFRANCOIS indique que le Bilan Social BYTP 2022 a été envoyé aux élus au préalable pour qu'ils puissent en prendre connaissance avant la séance.

Damien LEFRANCOIS propose aux élus de faire parvenir à la Direction les éventuelles questions relatives à ce rapport avant le Comité Social et Économique du 21 juillet prochain, afin de les traiter en séance.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

b. Rapport de Situation Comparée 2022 (annexe 6)

Damien LEFRANCOIS indique que le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2022 de BYTP a été présenté à la commission égalité femmes hommes qui s'est tenue le 21 juin 2023.

Le rapport a été envoyé aux élus avec l'envoi de l'ordre du jour pour qu'ils puissent en prendre connaissance avant la séance.

Damien LEFRANCOIS propose aux élus de faire parvenir à la Direction les éventuelles questions relatives à ce rapport avant le Comité Social et Économique du 21 juillet prochain, afin de les traiter en séance.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

c. DOETH (annexe 7)

Conformément aux dispositions de l'article R 5212-4 du Code du Travail, Damien LEFRANCOIS porte à la connaissance des élus du Comité Social et Économique les éléments de la déclaration annuelle DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).

Damien LEFRANCOIS rappelle que tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés (à temps plein ou temps partiel) dans une proportion de 6 % de son effectif total.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2020. Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul ont changé.

Cette obligation peut être satisfaite de 4 façons :

- emploi de travailleurs handicapés ou de stagiaires de la formation professionnelle handicapés,
- sous-traitance de certains travaux au secteur protégé,
- mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des travailleurs handicapés,
- versement d'une contribution à l'AGEFIPH.

Sont considérés comme travailleurs handicapés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- les victimes d'AT ou de Maladie Professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%,
- les titulaires d'une pension d'invalidité selon certaines conditions,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Damien LEFRANCOIS indique que la déclaration au titre de l'année 2022 donne obligation à Bouygues Travaux Publics d'employer **87** travailleurs handicapés.

Bouygues Travaux Publics employait au 31 décembre 2022, l'équivalent de **42,86** travailleurs handicapés (prorata temporis pour les personnes non présentes toute l'année), soit un nombre de bénéficiaires manquants de **44,14**.

Le taux d'emploi de ces travailleurs handicapés s'élève à **3,13 %**.

La contribution prévisionnelle de Bouygues Travaux Publics s'élève pour 2021 à **186 858 €** (100 552 € pour 2021)

Anne-Laetitia ROUSSEAU (01 30 60 55 77, al.rousseau@bouygues-construction.com) se tient à la disposition des collaborateurs pouvant être concernés pour les accompagner dans les démarches administratives de reconnaissance de travailleur handicapé.

Les élus témoignent de leurs fortes attentes sur le sujet et soulignent l'importance de la pédagogie à réaliser pour renforcer la culture accueillante de l'entreprise et inciter les collaborateurs à faire reconnaître leur handicap.

Les membres du Comité Social et Economique émettent à l'unanimité un avis favorable.

d. Effort de construction (annexe 8)

La Commission Logement, animée par Anne PEREZ, Responsable Action Logement chez BYCN, s'est tenue le 24 mai 2023.

Les éléments présentés ont été les suivants :

Bilan de l'année 2022

3	garanties Visale		
2	conseils en financement		
1	avance Locapass	=	776 €
21	réservations locatives	=	330 000 €
2	prêts accession - travaux	=	59 743 €
0	prime accession	=	0 €
6	mobilijeune	=	7 200 €
15	mobilipass	=	33 000 €
2	mon job mon logement	=	2 000 €

Soit : **52** actions (vs 67 en 2021) pour **432 719 €** (vs 374 790 en 2021)

12 collaborateurs ont bénéficié d'un rendez-vous avec Bouygues Immobilier

Les 3 garanties Visale correspondent à une provision de 82 260 €

Versement

Le versement correspondant à 0,45% de la masse salariale brute de l'année 2020 et déclenché avant le 31/12/2021 est de **445 543 €**.

Les aides existantes sont annexées au PV de CSE.

Il est précisé en séance que des permanences « Logement » peuvent être organisées sur les chantiers, à leur demande.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

e. Nombre de stage de l'année N-1 (annexe 9)

Il est rappelé que Bouygues Construction souligne sa volonté de maintenir une politique relations écoles active et dynamique en accueillant un nombre important de jeunes en formation, que ce soit à travers des stages, de l'alternance ou des VIE (Volontariat International en Entreprise) sur des formations allant du CAP/BEP au Doctorat, pour l'ensemble de ses métiers opérationnels et fonctionnels, en France et à l'International.

Depuis quatre ans, Bouygues Construction mène l'enquête Happy Trainees auprès de ses stagiaires et alternants. Cette enquête a pour vocation de recueillir leur avis sur le déroulé de leur période de mise en pratique et apprentissage en entreprise et ainsi mesurer leur niveau de motivation et d'engagement.

L'analyse des résultats permet à chaque Entités du Groupe d'améliorer chaque année l'accueil, l'accompagnement et le management des stagiaires, alternants et VIE.

Cela s'est traduit, par exemple, par la mise en place de parcours d'intégration dédiés, ou la création du Top Trainees Day Bouygues Construction, la journée dédiée aux stagiaires et alternants du Groupe.

Bouygues Construction se donne ainsi la possibilité de recruter des talents et de participer à leur formation.

Bouygues Travaux Publics s'inscrit pleinement dans cette ambition.

En effet, l'entreprise a accueilli au cours de l'année 2022 :

127 stagiaires dont 104 en France (BYTP : 87 ; BYTPRF : 35 ; BCEN : 5) et 23 à l'international.

Sur les 29 stagiaires « embauchables », 15 ont été embauchés, soit 52 %.

Bouygues Travaux Publics souhaite poursuivre l'accueil de jeunes en formation en augmentant le nombre de recours aux stages et en permettant aux stagiaires de découvrir nos métiers, nos projets.

Notre politique d'accueil de stagiaires et nos actions Relations Ecoles (Forums dans les écoles, intervention dans les écoles, Point RH, Journée Stagiaires/Alternants « Join my TP team » ...) ont pour ambition d'être un véritable outil d'attractivité.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

f. Indicateurs environnementaux (annexe 10)

Indicateurs en annexe

13. Consultation relative à la formation professionnelle : bilan 2022 (annexe 9)

Damien LEFRANCOIS indique que, conformément à l'accord de fonctionnement du CSE signé le 19 décembre 2022, les membres du Comité Social et Économique sont consultés sur le bilan 2022 de la formation.

Damien LEFRANCOIS rappelle que la commission formation s'est tenue le 5 juin 2023.

L'ensemble des éléments a été envoyé au préalable aux membres du CSE afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

14. Retour sur la Commission Challenger de juin : Mobilité douce et taux d'occupation de Challenger (annexe 11)

En préambule, Damien LEFRANCOIS rappelle que la Commission Challenger est composée de représentants des CSE présents à Challenger et de représentants RH de chaque périmètre.

Damien LEFRANCOIS rappelle les objectifs et principes de fonctionnement de la commission Challenger :

- Alléger les CSE / Commissions Santé Sécurité & Conditions de Travail en traitant dans une instance ad hoc les sujets spécifiques Challenger
- Traiter dans cette commission plus en profondeur les sujets spécifiques Challenger qui le nécessitent
- Evoquer des sujets exclusivement Challenger

Les membres de la Commission Challenger sont chargés de faire un retour dans leurs CSE / Commissions Santé Sécurité & Conditions de Travail.

Damien LEFRANCOIS souhaite faire un focus sur deux sujets abordés lors de cette commission.

1/ Le projet Mobilités Douces

En 2022, un groupe de travail a été créé avec pour objectif de proposer un plan de circulation visant à assurer la sécurité de tous les utilisateurs du site de Challenger, notamment les piétons et les cyclistes.

A la suite des travaux de ce groupe de travail, le nouveau plan de circulation a été présenté à la Commission Challenger.

Des voies dédiées pour les piétons et les cyclistes vont être créées afin de limiter au maximum les points de rencontres avec les voitures (Damien LEFRANCOIS présente le plan schématique).

Par ailleurs, 4 espaces seront aménagés pour les cyclistes avec du matériel dédié (armoire, casiers alimentés pour la recharge des batteries ...).

Le lancement des travaux est prévu pour septembre.

Les élus CFTC demandent davantage de détails relatifs aux travaux envisagés. Damien LEFRANCOIS précise que les détails n'ont pas été diffusés à ce jour et que les élus seront informés, en complément, dès que possible.

2/ L'analyse d'occupation du site de Challenger

Xavier de BEAULAINCOURT explique que le COMEX BYCN a décidé de lancer une analyse d'occupation du site de Challenger afin d'étudier la possibilité d'accueillir les collaborateurs de BYES dans un des bâtiments principaux de Challenger puisque le bail d'Atlantis prend fin au 31/10/24.

L'objectif de cette étude est donc d'identifier l'endroit pouvant accueillir les collaborateurs de BYES et de déterminer les mouvements qui seront nécessaires pour les autres entités en veillant à :

- Préserver au maximum les travaux déjà entrepris
- Assurer la cohérence dans la réimplantation des équipes
- Limiter les déménagements.

Xavier de BEAULAINCOURT précise à titre d'information quelques chiffres concernant le site de Challenger :

- 90% de taux de réservation des bureaux au sein de Challenger, soit 400 postes de travail non réservés
- 47% d'occupation moyenne quotidienne (1 797 entrées par jour sur site sur 3 865 postes disponibles)

15. Formation aux gestes qui sauvent

Céline MARIE annonce que le SPST va proposer aux collaborateurs du site de Challenger (et suivis par le Service) une formation à 3 gestes qui sauvent dans les situations suivantes :

- Etouffement
- Arrêt cardiaque
- Saignement abondant.

Les sessions durent 1h et sont animées par les infirmières du SPST.

Un évènement de lancement est prévu en septembre dans l'atrium et une communication visant à informer les collaborateurs des modalités d'inscription aura lieu à cette occasion.

16. Information sur les aménagements d'horaires connus et réalisés entre les deux réunions

Jean-Pierre HEVELINE présente les demandes d'aménagements pour les chantiers suivants :

Information sur l'aménagement concernant le chantier de EOLE GC TUN :

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Cadre : 1

ETAM : 2

Compagnons : 12

Horaires : travail en poste de nuit 22h00-6h00

Motifs de recours :

Mise en place des tirants HALFEN des EM13/14 nécessaires à la pose des escalators OTIS

Rebouchage des panneaux préfabriqués R-2

Mise en place du monorail sur la passe charretière permettant l'approvisionnement au R-5 du matériel des lots SOE

Date d'entrée en vigueur : lundi 5 juin 2023 pour 10 jours

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Information sur l'aménagement concernant le chantier de CAO Franchissement :

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Cadre : 1

Horaires : 8h00 – 17h00

Motifs de recours : Maintien jalons du planning

Date d'entrée en vigueur : samedi 17 juin 2023 pour 1 journée

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Information sur l'aménagement concernant le chantier de CAO Franchissement :

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Cadre : 1

Horaires : 22h00-5h00

Motifs de recours : Mesures d'éclairage

Date d'entrée en vigueur : lundi 26 juin 2023 pour 1 nuit

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Information sur l'aménagement concernant le chantier de CAO Franchissement :

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Cadre : 1

Horaires : 22h00-6h00

Motifs de recours : Mise en place instrumentation de nuit dans le domaine SNCF

Date d'entrée en vigueur : lundi 26 et mardi 27 juin 2023

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Information sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier BESSAC Valenton

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Compagnons et ETAM : 6 par équipe

Horaires de l'organisation spéciale : 3 x 8 (6h-14h/14h-22h/22h-6h) 5 équipes => 6 jours travaillés puis 4 jours de repos.

Motifs de recours : sujet planning – finir le chantier pour les JO

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} septembre, pour une durée de 12 mois.

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Cet aménagement fera l'objet d'une consultation lors du CSE du 21 juillet prochain.

Information sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier Viaduc de Toulouse

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Compagnons : 5

ETAM : 1

Cadre : 1

Horaires de l'organisation spéciale : travail de nuit - poste de travail de nuit de 8h du lundi au vendredi (de 21h à 6h dont 1h de pause)

Semaine type :

L	M	Me	J	V	S	D	
NPL	NPL	NPL	NPL	/	/	/	
8	8	8	8	0	0	0	32

Motifs de recours : travaux en bord de voies ferrées sous ITC SNCF

Date d'entrée en vigueur : mardi 25 juillet jusqu'à fin 2023.

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Cet aménagement fera l'objet d'une consultation lors du CSE du 21 juillet prochain.

Les élus demandent plus de détail sur ce projet d'aménagement des horaires de travail pour analyse en amont du CSE du 21 juillet.

17. Consultation sur les projets d'aménagement d'horaires

Jean-Pierre HEVELINE présente les demandes d'aménagements pour les chantiers suivants :

CONSULTATION sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier T6B Air du Temps - AUSTERLITZ

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Cadre : 1

ETAM : 1

Compagnons : 5

Horaires : 21h00 – 5h00

Motifs de recours : Pose de garde-corps sur chevêtres SNCF sous ITC.

Date d'entrée en vigueur : 3 juillet 2023, pour 2 nuits.

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

CONSULTATION sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier de PORT LA NOUVELLE

Aménagement n° 1

Nombre de collaborateurs BYTP concernés par cet aménagement d'horaires :

Compagnons : 8

ETAM : 1

Horaires de l'organisation spéciale : travail jours fériés : 6h-14h / 14h-22h

Motifs de recours : exécution de la dalle de roulement de la Digue Nord en GC

Date d'entrée en vigueur : vendredi 14 juillet et mardi 15 août 2023

Rémunération prévue pour cet aménagement : rémunération selon les accords entreprise.

Les membres du Comité Social et Économique émettent à l'unanimité un avis favorable.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 21 juillet 2023

Étaient présents :

Représentants de la Direction : Bertrand BURTSCHHELL - Xavier de BEAULAINCOURT – Damien LEFRANCOIS – Céline MARIE

Invité : Nathalie MARQUANT

Secrétaire de séance : Aude BABLED (CFTC)

Elus FO : Titulaires : Didier SEGARD – Karim SERHANE – Abdelkader AMQRANE – Fernando GOMES FERREIRA – Lydie PESSINE – Caroline ALLAVENA – Christophe MAS – Lynda MEHRAZI – Fabrice SANTESTEBAN
Suppléants : Florival SANTOS FERREIRA RITA – Philippe LEJEUNE – Leïla LARBI – Axelle PONIAS HIRARD – David DIEUDE – Alain JACQUES

Elus CFTC : Titulaires : Lotfi ZIATINE – Saïd KHERBOUCHE – Marie FERNANDEZ – Aude BABLED – Paul GABET – Caroline EGELS – Eddy BOURSIER – Marija RABAUD – Frédéric FAILLY
Suppléants : François MARIAYE – Fouad AKERMOUCH – Carlos Alberto MARQUES GONCALVES – Jimmy BILLAUD – Alexandra GEHIN – Xavier BERTRAND – Patrick PETITHOMME – Stéphane QUENNEHEN – Patrice LEMOINE

Représentants syndicaux : /

Absents excusés : Miloud BELAKHDAR (CFTC) – Abdsalem Kamel ADJOUI (FO) – Moulay El Mustapha CHARAF (FO) – Maxime RAMOND (CFTC) – Fatima SALIH (FO)

Le secrétaire



22 juin 2023

Direction des Ressources Humaines

LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS

CANDIDATS ÉLUS LORS DES ÉLECTIONS DU 22 JUIN 2023

1^{er} COLLEGE : OUVRIERS / EMPLOYÉS

LISTE TITULAIRES CFTC

ZIATINE Lotfi	TPRP
BELAKHDAR Miloud	T3A
KHERBOUCHE Saïd	TPRP

LISTE SUPPLÉANTS CFTC

MARIAYE François	T3A
AKERMOUCH Fouad *	T2A
MARQUES GONCALVES Carlos Alberto	T3A

LISTE TITULAIRES FO

SEGARD Didier *	T2A
SERHANE Karim	T2A
AMQRANE Abdelkader	EOLE

LISTE SUPPLÉANTS FO

SANTOS FERREIRA RITA Florival	EOLE
ADJOU DJ Abdsalem Kamel	T3A
CHARAF Moulay El Mustapha	T3A

2^{ème} COLLEGE : TECHNICIENS / AGENTS DE MAITRISE

LISTE TITULAIRES CFTC

FERNANDEZ Marie	CHALLENGER
-----------------	------------

LISTE SUPPLÉANTS CFTC

BILLAUD Jimmy	T3A
---------------	-----

LISTE TITULAIRES FO

GOMES FERREIRA Manuel Fernando *	CHALLENGER
PESSINE Lydie	PORT-LA-NOUVELLE

LISTE SUPPLÉANTS FO

LEJEUNE Philippe	FECAMP
LARBI Leïla	CHALLENGER

3^{ème} COLLEGE : CADRES

LISTE TITULAIRES CFTC

BABLED Aude *	CHALLENGER
GABET Paul	CHALLENGER
EGELS Caroline	CHALLENGER
BOURSIER Eddy	CHALLENGER
RABAUD Marija	CHALLENGER
FAILLY Frédéric	T3A

LISTE SUPPLÉANTS CFTC

GEHIN Alexandra	TPRP
BERTRAND Xavier	CHALLENGER
PETITHOMME Patrick	CHALLENGER
RAMOND Maxime	CHALLENGER
QUENNEHEN Stéphane	CHALLENGER
LEMOINE Patrice	CHALLENGER

LISTE TITULAIRES FO

ALLAVENA Caroline	CHALLENGER
MAS Christophe	CHALLENGER
MEHRAZI Lynda	T3A
SANTESTEBAN Fabrice	CHALLENGER

LISTE SUPPLÉANTS FO

PONIAS HIRARD Axelle	CHALLENGER
DIEUDE David	T3A
SALIH Fatima	CHALLENGER
JACQUES Alain	CHALLENGER

* Délégué(e) syndical(e)

Représentante syndicale CFTC : Justine CHANDENIER

RAPPORT QUITUS DES COMPTES AU 31 MAI 2023

CSE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS

juin 2023

Mesdames et Messieurs les élus,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint notre rapport pour quitus des comptes au 31/05/2023.

Nous avons intégré l'ensemble des opérations comptabilisées jusqu'au 31/05/2023, transmise par les services comptables.

Vous trouverez ci-joint les documents suivants :

- État des comptes bancaires au 31/05/2023
- Compte de Résultat ASC et AEP
- Bilan.

Conformément à nos accords ratifiés par notre lettre de mission, nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons contractuellement définies.

La comptabilité est régulièrement tenue et elle respecte les nouvelles obligations comptables.

Les subventions ont été comptabilisé uniquement sur la base des encaissements.

Compte tenu du fait qu'il s'agit d'un état en cours d'année, il est à noter que les résultats doivent être appréciés avec prudence, du fait des engagements d'activité sur toute l'année.

Nous n'avons pas d'observation particulière à faire.

Nous restons à votre entière disposition pour tous renseignements complémentaires que vous jugeriez utiles.

Veillez agréer, Mesdames et Messieurs les élus, l'expression de nos salutations distinguées.

Francois LAMY

➤ ÉTATS DES COMPTES DE TRÉSORERIE :

COMPTE DE TRÉSORERIE	Solde au 31/05/2023
Solde bancaire du compte courant des ASC	955 471
Écritures non rapprochées des ASC	203
Solde comptable du compte courant des ASC	955 268
VMP	92 658
Placement UFF	306 000
VMP-intérêt à recevoir	822
Total Trésorerie des ASC	1 354 748
Solde bancaire du compte courant des AEP	427 973
Écritures non rapprochées des AEP	- 84 827
Solde comptable du compte courant des AEP	512 800
Total Trésorerie des AEP	512 800
TRÉSORERIE TOTALE	1 867 548

➤ **COMPTE DE RÉSULTAT DES ASC AU 31/05/2023**

	2023	2023	2023	2022
COMPTE DE RÉSULTAT ASC	CHARGES	PRODUITS	COÛT NET	COÛT NET
ACHATS ACTIVITÉS VARIABLES				
VOYAGES / WEEK-END / SORTIES / LOCATIONS				
APAS - Voyages et week-end à l'étranger	20 980		-20 980	-30 883
Séjour ski			0	-2 250
Total VOYAGES / WEEK-END / SORTIES / LOCATIONS	20 980		-20 980	-33 133
CHEQUES-VACANCES				
Chèques-vacances	418 640	147 680	-270 960	-302 708
Total CHEQUES-VACANCES	418 640	147 680	-270 960	-302 708
EVENEMENTS				
Box naissance	1 527		-1 527	-7 127
Bons rentrée scolaire			0	-17 958
Box mariage			0	-6 397
Total EVENEMENTS	1 527		-1 527	-31 482
REMBOURSEMENT				
Subventions culture adultes	1 300		-1 300	-1 899
Subventions sportives adultes	40 925		-40 925	-38 049
Subventions culture enfants			0	-1 121
Subventions sportives enfants	21 805		-21 805	-19 317
Subventions colonies / séjours enfants	200		-200	-800
Total REMBOURSEMENT	64 230		-64 230	-61 186
NOËL				
Noël salariés avec avoirs inclus			0	-174 291
Noël enfants			0	-79 135
Cadeaux Noël			0	-69 744
Total NOËL			0	-323 170
BOUTIQUE APV				
forfait boutique APV			0	-12 000
Total BOUTIQUE APV			0	-12 000
Total ACHATS ACTIVITÉS VARIABLES	505 377	147 680	-357 697	-763 679
ACHATS ACTIVITÉS PERENNES FIXES				
ACTIVITES PERENNES FIXES			0	-797 932
Total ACHATS ACTIVITÉS PERENNES FIXES			0	-797 932
AUTRES CHARGES ET PRODUITS HORS ACTIVITES SOCIALES				
AUTRES CHARGES ET PRODUITS				
Refacturation charges de personnel - MAD assistante du CSE	3 102		-3 102	-40 029
Total AUTRES CHARGES ET PRODUITS	3 102		-3 102	-40 029
CHARGES ET PRODUITS FINANCIERS				
Frais bancaires	1 703		-1 703	-3 067
Intérêts placements VMP			0	0
Total CHARGES ET PRODUITS FINANCIERS	1 703		-1 703	-3 067
CHARGES ET PRODUITS EXCEPTIONNELS				
Charges exceptionnelles				-214
Dons			0	-136
Produits exceptionnels		12 000	12 000	
Charges sur exercices antérieurs Noël 2022	9 364		-9 364	
Total CHARGES ET PRODUITS EXCEPTIONNELS	9 364	12 000	2 636	-350
Total AUTRES CHARGES ET PRODUITS HORS ACTIVITES SOC	14 169	12 000	-2 169	-43 446
SUBVENTIONS				
SUBVENTIONS				
Subventions pour les activités fixes			0	722 115
Subventions pour les activités variables		650 000	650 000	650 000
Total SUBVENTIONS		650 000	650 000	1 372 115
Total SUBVENTIONS		650 000	650 000	1 372 115
RÉSULTAT	519 546	809 680	290 134	- 232 942

➤ **COMPTE DE RÉSULTAT DES AEP AU 31/05/2023**

	2023	2023	2023	2022
COMPTE DE RÉSULTAT AEP	CHARGES	PRODUITS	COÛT NET	COÛT NET
EXPERTISES ET MISSIONS ECONOMIQUES				
Honoraires annuels - Expert-comptable pour examen des comptes annuels			0	-7260
Total EXPERTISES ET MISSIONS ECONOMIQUES			0	-7260
FORMATION				
Formation	3 830		-3830	-4260
Total FORMATION	3 830		-3830	-4260
REFACTURATION DIRECTION				
Frais de personnel (Élus et Assistants)			0	-52494
Charges de personnel - Salaire de l'Assistante			0	-40026
Frais postaux			0	-185
Frais de télécommunications			0	-270
Sous traitance informatique			0	-4755
Total REFACTURATION DIRECTION			0	-97730
AUTRES FRAIS DE FONCTIONNEMENT				
Logiciel de comptabilité et de gestion PROWEB - Assistance			0	-4795
Frais bancaires	26		-26	-37
Total AUTRES FRAIS DE FONCTIONNEMENT	26		-26	-4832
SUBVENTIONS				
Subventions AEP			0	182609
Total SUBVENTIONS			0	182609
Résultat	3 856		- 3 856	68 527

➤ **BILAN AU 31/05/2023**

BILAN AU 31/05/2023 - CSE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS							
ACTIF	BRUT	AMORTISSEMENT	NET 2023	NET 2022	PASSIF	MONTANT 2023	MONTANT 2022
ACTIF IMMOBILISE					CAPITAUX PROPRES		
logiciel	29 071	29 071	-		Réserves ASC	972 610	1 193 927
					RÉSULTAT DE L'EXERCICE ASC	290 134	- 232 942
					Transfert réserves 10% de l'excédent		11 625
Total Immobilisations	29 071	29 071	-	-	Total Réserves ASC	1 262 744	972 610
ACTIF CIRCULANT							
Stock	-	-	-		Réserves AEP	609 067	552 165
Salariés	-	-	-		RÉSULTAT DE L'EXERCICE AEP	3 856	68 527
Fournisseurs	-	-	-	5 879	Transfert réserves 10% de l'excédent		11 625
Dépôt / Caution	-	-	-		Total réserves AEP	605 211	609 067
Prêts aux salariés	-	-	-				
Autres créances	-	-	-	84 877	Total Réserves	1 867 955	1 581 677
Total Créances	-	-	-	90 756			
VMP LCL SMALL	92 658		92 658	92 658	Fournisseurs factures non parvenues	3 105	3 105
PLACEMENT UFF	306 000		306 000	306 000			
Intérêts à recevoir/VMP	822		822	822	Salariés	-	-
Compte courant ASC	955 268		955 268	694 729	Fournisseurs	-	52 353
Compte courant Fonctionnement	512 800		512 800	460 658	Autres dettes	-	12 000
Total Trésorerie	1 867 548	-	1 867 548	1 554 867	Total des dettes	3 105	67 458
COMPTES DE RÉGULARISATION					COMPTES DE RÉGULARISATION		
Charges constatées d'avance	3 512		3 512	3 512	Produits constatés d'avance	-	-
Produits à recevoir	-		-		Charges à payer	-	-
Total comptes de régularisation	3 512	-	3 512	3 512	Total comptes de régularisation	-	-
TOTAL GÉNÉRAL	1 900 131	29 071	1 871 060	1 649 135	TOTAL GÉNÉRAL	1 871 060	1 649 135

**DOCUMENTATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIERE
BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS SAS**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-57 du Code du Travail, cette documentation économique et financière est communiquée aux membres de l'instance :

a/ Forme juridique et organisation

Bouygues Travaux Publics SAS au capital de 291 002 790€.

b/ Perspectives économiques

BYTP Conso retraité de tous les Périmètres de Management portés par des Filiales pérennes soit la présentation suivante :

	PRISES DE COMMANDES			ACTIVITE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
GTF	363,2	146,9	132,1	539,8	562,1	438,2
TP Région Parisienne	127,7	62,8	56,6	46,6	89,1	86,7
TP EXPI	2 057,3	580,1	1 002,8	651,6	1 100,1	1 313,5
Mines	181,0	179,9	211,4	180,2	179,9	211,4
Holding TP					0,6	1,3
Intra BY TP / IFRS11	(5,5)	(2,5)	(6,2)	(13,2)	(16,3)	(17,8)
TOTAL BYTP (Information CSE/DP)	2 723,7	967,1	1 396,7	1 405,0	1 915,5	2 033,3
Bouygues TP Régions France	221,6	190,6	231,3	217,1	223,2	236,5
Pôle Nucléaire	48,3	49,2	107,4	57,2	58,6	117,5
Australie	342,0	41,7	90,6	440,3	446,9	431,7
Prader Losinger	47,1	30,6	22,3	36,8	37,5	30,7
TP Hong Kong	173,2	73,9	263,9	492,6	278,0	400,8
RTA	5,6	0,9	1,1	20,1	4,8	1,4
BBGE	2,9	0,9	1,4	2,9	(0,4)	1,4
TOTAL Entités Pérennes	840,7	387,9	718,1	1 267,0	1 048,6	1 219,9
TOTAL BYTP Conso	3 564,4	1 355,0	2 114,8	2 671,9	2 964,1	3 253,2

c/ Position de l'entreprise au sein du groupe

Bouygues Travaux Publics est une filiale de Bouygues Construction.

d/ Répartition du capital entre actionnaires au 19/06/2023

Filiale à 100% de Bouygues Construction :

- 98,88 % par BYCN
- 1,12 % par DTP

ASC BUDGET REALISE 2022 / PREVISIONNEL 2023

	Réalisé 2022	Prévisionnel 2023	Réalisé 2023
ARBRE NOEL BYTP	24 335	24 000	
CHEQUES NOEL	259 262	245 000	
CADEAU NOEL	60 653	20 000	
CHEQUES NAISSANCES	7 127	7 000	
CHEQUES VACANCES	302 708	270 960	270 960
RENTREE SCOLAIRE	17 958	18 000	
COLONIES	800	400	
ESPACES BOUTIQUE CE	75 817	75 817	75 817
VOYAGES	33 133	18 230	18 230
Locations Hiver		2 750	2 750
Sorties Diverses		5 000	
FRAIS BANCAIRES	3 067	3 000	
COFFRETS MARIAGE	6 397	6 000	
SUBVENTIONS ASC sport adulte	38 049	40 925	40 925
SUBVENTIONS ASC sport enfant	19 317	21 805	21 805
SUBVENTIONS ASC Culture enfant	1 121	0	0
SUBVENTIONS ASC Culture adulte	1 898	1 300	1 300
Salaire Assistante ASC à hauteur de 50%	40 029	43 000	43 000
	891 670 €	803 187 €	474 787 €

SUBVENTION	650 000 €	650 000 €	650 000 €
-------------------	------------------	------------------	------------------

RESULTAT	-241 670 €	-153 187 €	175 213 €
-----------------	-------------------	-------------------	------------------

10% Budget de Fonctionnement	13 267 €	11 625 €	11 625 €
------------------------------	----------	----------	----------

ANNEXE 4

EFFECTIFS BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS

EFFECTIFS MAI 2023

	COMPAGNONS	ETAM	CADRES	TOTAL
EFFECTIFS BYTP AU 31/05/2023	372	262	766	1 400
MOUVEMENTS DU MOIS (Entrées/Sorties)	-4	-1	-6	-11

Source : Cockpit RH



BILAN SOCIAL

SOMMAIRE

1 EMPLOI

11.	Effectifs.....	3
12.	Travailleurs extérieurs.....	6
13.	Entrées au cours de l'année.....	7
14.	Départs au cours de l'année.....	8
15.	Promotion interne.....	9
16.	Mobilité.....	9
17.	Chômage.....	9
18.	Handicapés.....	9
19.	Absentéisme.....	10

2 RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21.	Montant des rémunérations mensuelles.....	12
22.	Hiérarchie des rémunérations.....	13
23.	Charges accessoires.....	14

3 CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31.	Accidents de travail et de trajet.....	16
32.	Répartition des accidents par éléments matériels.....	17
33.	Maladies professionnelles.....	18
34.	Dépenses en matières de Sécurité	18

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41.	Durée et aménagement du temps de travail.....	20
42.	Organisation et contenu du travail.....	20

5 FORMATION

51.	Formation professionnelle continue.....	22
52.	Congé individuel de formation.....	24
53.	Apprentissage.....	24

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

61.	Représentation du personnel.....	26
-----	----------------------------------	----

7 CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71.	Autres charges sociales	28
72.	Activités sociales et culturelles.....	28

1 EMPLOI

11 .	Effectifs.....	3
12 .	Travailleurs extérieurs.....	6
13 .	Entrées au cours de l'année.....	7
14 .	Départs au cours de l'année.....	8
15 .	Promotion interne.....	9
16 .	Mobilité.....	9
17 .	Chômage.....	9
18 .	Handicapés.....	9
19 .	Absentéisme.....	10

1 EMPLOI

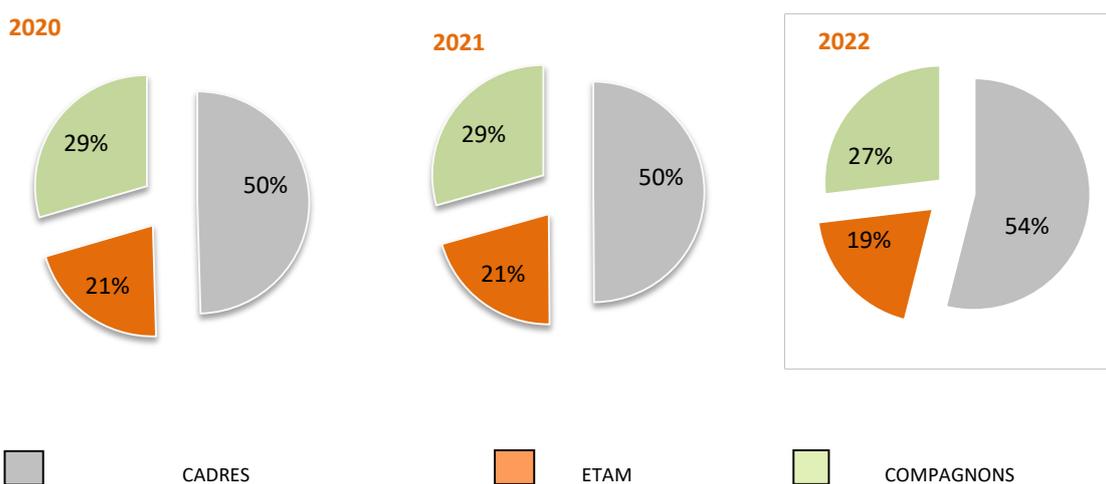
11. EFFECTIFS

111. Effectif total au 31/12

Total

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
926	898	802	391	373	285	552	529	400	1 869	1 800	1 487

Répartition de l'effectif total par statut



Conformément aux dispositions réglementaires, cet indicateur comprend tous les salariés inscrits à l'effectif au 31.12 de l'année considérée, quel que soit le type de contrat.

112. Effectif permanent

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
805	766	708	285	261	208	468	465	385	1 558	1 492	1 301

C'est une notion spécifique au Bilan Social puisque cet indicateur ne comprend que les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein inscrits à l'effectif au 1er janvier et au 31 décembre de l'année considérée sans interruption.

113a. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31.12

113b. Nombre de salariés titulaires d'un CDI à durée de chantier au 31.12

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
2	7	4	61	68	58	5	5	2	68	80	64
9	6	5	44	35	19	155	140	66	208	181	90

1 EMPLOI

114. Effectif mensuel moyen de l'année

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
936	908	845	387	385	327	540	545	449	1 863	1 838	1 621

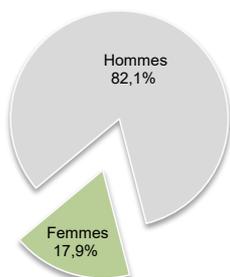
Moyenne des effectifs inscrits en fin de mois, sur l'année considérée.

115. Répartition par sexe de l'effectif total au 31.12

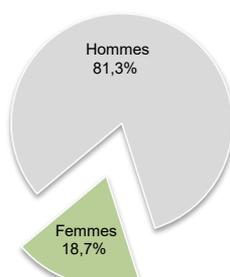
	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
- Hommes	704	662	569	283	276	196	548	525	395	1 535	1 463	1 160
- Femmes	222	236	233	108	97	89	4	4	5	334	337	327
Total	926	898	802	391	373	285	552	529	400	1 869	1 800	1 487

Proportion Hommes/Femmes

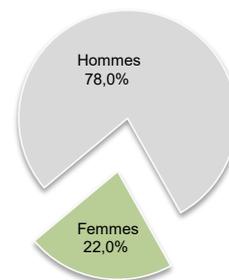
2020



2021

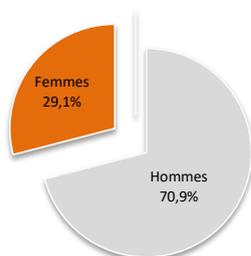


2022

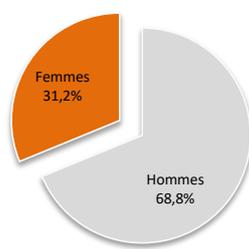


Répartition par statut en 2022

Cadres

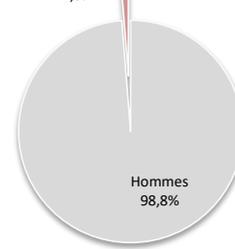


ETAM



Femmes
1,3%

Compagnons



1 EMPLOI

116 a. Répartition de l'effectif total au 31.12 par tranches d'âge

- Moins de 25 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 54 ans
- 55 ans et plus

TOTAL

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
26	30	21	83	77	60	14	19	4	123	126	85
275	268	213	90	94	61	101	89	57	466	451	331
225	221	204	101	83	57	180	164	119	506	468	380
228	210	204	71	78	70	168	169	133	467	457	407
172	169	160	46	41	37	89	88	87	307	298	284
926	898	802	391	373	285	552	529	400	1 869	1 800	1 487

Pyramide des âges par statut au 31.12.2022



116 b. Age moyen et médian de l'effectif total au 31.12

Age moyen : (année - mois)

Age médian : (année - mois)

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
42 ans 4 mois	42 ans 2 mois	43 ans 1 mois	37 ans 8 mois	37 ans 7 mois	38 ans 8 mois	43 ans 8 mois	44 ans 2 mois	45 ans 8 mois	41 ans 9 mois	41 ans 9 mois	43 ans 0 mois
41 ans 9 mois	41 ans 6 mois	43 ans 0 mois	37 ans 1 mois	37 ans 8 mois	40 ans 4 mois	43 ans 7 mois	44 ans 6 mois	46 ans 9 mois	41 ans 7 mois	41 ans 9 mois	43 ans 6 mois

1 EMPLOI

117 a. Répartition de l'effectif total au 31.12 selon ancienneté	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Moins de 1 an	60	56	31	63	54	25	54	27	8	177	137	64
1 à 14 ans	542	523	445	236	217	167	358	333	231	1 136	1 073	843
15 à 29 ans	226	219	225	78	87	78	126	151	144	430	457	447
30 et +	97	100	101	14	15	15	14	18	17	125	133	133
TOTAL	925	898	802	391	373	285	552	529	400	1 868	1 800	1 487

117 b. Ancienneté moyenne et médiane de l'effectif total au 31.12	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Ancienneté moyenne : (année - mois)	13 ans 4 mois	13 ans 2 mois	15 ans 1 mois	8 ans 8 mois	9 ans 2 mois	10 ans 3 mois	9 ans 5 mois	9 ans 9 mois	11 ans 4 mois	11 ans 3 mois	11 ans 4 mois	13 ans 2 mois
Ancienneté médiane : (année - mois)	9 ans 8 mois	9 ans 7 mois	11 ans 2 mois	4 ans 3 mois	4 ans 3 mois	5 ans 3 mois	8 ans 2 mois	10 ans 1 mois	10 ans 8 mois	8 ans 3 mois	8 ans 2 mois	10 ans 1 mois

119. Répartition de l'effectif total au 31.12 selon une structure détaillée des qualifications

CADRES	2020	2021	2022
Directeurs	98	90	93
Directeurs adjoints	63	55	63
Chefs de Service	132	129	121
Chefs de Serv. adj.	97	105	90
Chefs de Groupe	145	139	127
Cadres Principaux	164	171	148
Cadres	227	209	160
TOTAL	926	898	802

ETAM	2020	2021	2022
Niveau H	46	48	41
Niveau G	71	60	48
Niveau F	85	77	56
Niveau E	169	168	122
Niveau D	9	8	7
Niveau C	7	11	11
Niveau B	0	0	0
Niveau A	4	1	0
TOTAL	391	373	285

COMPAGNONS	2020	2021	2022
N4MO / N4MCE	84	85	74
N3P2 OC / CE	112	110	101
N3P1	180	171	120
N2P2	85	76	58
N2P1	45	57	34
N1P2	26	21	11
N1P1	20	9	2
TOTAL	552	529	400

12. TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	2020	2021	2022
121 a. Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires	307	957	735
121 b. Durée moyenne des contrats de travail temporaires en jours calendaires	24	25	25

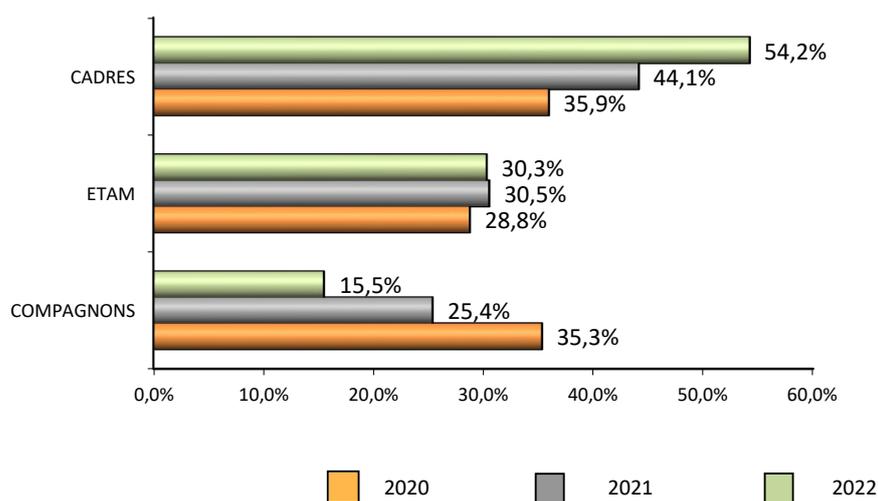
1 EMPLOI

13. ENTREES AU COURS DE L'ANNEE

131. Total des ENTREES (131+132)

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
115	120	77	92	83	43	113	69	22	320	272	142

Total des entrées par statut



132 a. Nombre d'entrées en CDI

- extérieures au Groupe

- mutations dans le Groupe

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
110	114	73	44	35	12	105	65	20	259	214	105
81	92	52	34	28	7	84	52	17	199	172	76
29	22	21	10	7	5	21	13	3	60	42	29
5	6	4	48	48	31	8	4	2	61	58	37

132 b. Nombre d'entrées en CDD

134. Nombre de CDD transformés en CDI dans l'année

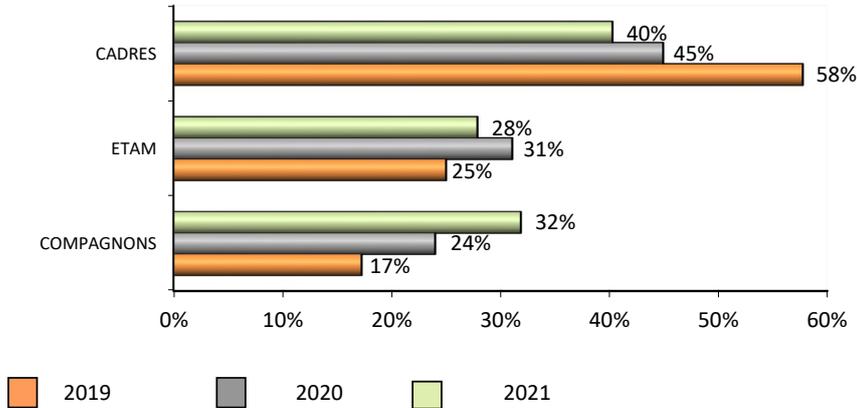
CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
4	11	9	8	1	3	0	0	1	12	12	13

1 EMPLOI

14. DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE

	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
141. Total des départs (142 à 149C)	164	146	182	71	101	126	49	78	144	284	325	452

Total des départs par statut



	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
142. Démissions	61	49	46	13	25	17	10	15	7	84	89	70
143. Licenciements pour motif économique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
144. Licenciements pour fins de chantiers ou pour d'autres causes	30	27	44	15	21	36	25	33	94	70	81	174
145. Fins de contrats à durée déterminée	5	2	4	22	31	28	0	1	2	27	34	34
146. Départs en cours de période d'essai	5	4	0	1	2	1	5	1	1	11	7	2
147. Départs en retraite/préretr.	1	0	2	2	3	0	0	4	0	3	7	2
148. Décès	1	2	1	0	0	0	1	0	0	2	2	1
149 Mutations dans le groupe (Bouygues Travaux Publics SA dans le Groupe)	57	62	85	13	19	44	8	24	40	78	105	169
150 Rupture Conventionnelle	4	8	4	5	0	1	0	0	0	9	8	5
TOTAL	164	154	186	71	101	127	49	78	144	284	333	457

Le taux de Turnover (départs / effectif moyen de l'année) lié :

- aux démissions est de **4,36%**

- aux licenciements + aux départs en cours de période d'essai + aux démissions est de 15,35%

1 EMPLOI

15. PROMOTION INTERNE

	2020	2021	2022
151. Nombre de compagnons promus Etam dans l'année	5	13	7
152. Nombre d'Etam promus Cadres dans l'année	21	33	22

16. MOBILITE

161. Nombre de salariés détachés à l'étranger	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	135	119	103	5	5	9	0	0	3	139	124	114

Le personnel déplacé à l'étranger au cours de l'année comprend les salariés détachés, expatriés ou assurés volontaires travaillant pour une période de trois mois minimum à l'étranger.

17. CHOMAGE

171 a. Nombre de salarié en activité partielle	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	336	0	0	299	0	0	502	0	0	1 137	0	0

172. Nombre de salariés mis en chômage intempéries	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	0	0	0	0	0	0	107	150	106	107	150	106

173. Nombre total d'heures de chômage intempéries	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
		0	0	0	0	0	0	4 308	3 927	2 905	4 308	3 927
- Indemnisées	0	0	0	0	0	0	3 850	3 578	2 688	3 850	3 578	2 688
- Non indemnisées	0	0	0	0	0	0	458	349	217	458	349	217

18. HANDICAPES

181. Nombre de travailleurs handicapés au 31.12 conformément à la déclaration annuelle obligatoire	2020	2021	2022
		42	39

182. Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise et employés au 31.12	2020	2021	2022
		15	15

1 EMPLOI

19. ABSENTÉISME

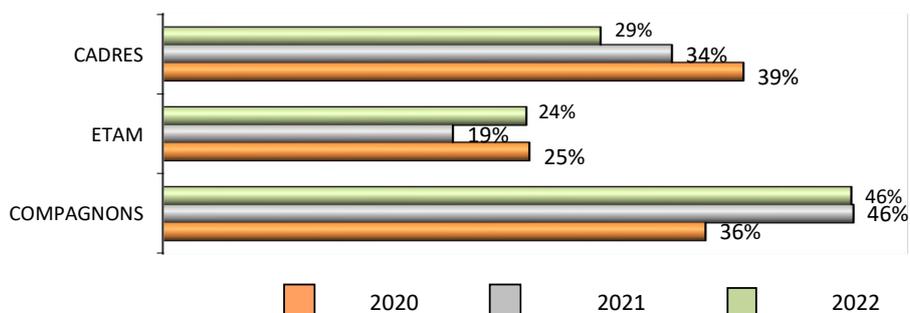
191. Nombre de journées d'absentéisme (jours calendaires) hors 196/197

	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	9 194	7 505	5 098	5 802	4 275	4 233	8 593	10 183	8 020	23 589	21 963	17 351

Le taux d'absentéisme global est de **2,93%** :

- pour les Cadres : 1,65%
- pour les ETAM : 3,55%
- pour les Compagnons : 4,89%

Répartition de l'absentéisme par statut



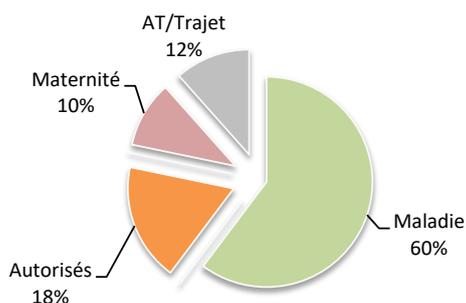
192. Nombre de jours d'absence pour maladie non professionnelle (jours calendaires)

	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	6 393	5 201	3 493	5 395	4 158	3 441	6 855	7 438	5 815	18 643	16 797	12 749

194. Nombre de journées d'absence dues à des accidents du travail, de trajet, de maladie professionnelle (jours calendaires)

	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
194.	685	756	100	62	23	135	1 738	2 573	2 205	2 485	3 352	2 440
195.	2 116	1 548	1 505	345	94	657	0	172	0	2 461	1 814	2 162
196.	1 195	1 647	1 986	321	590	1 102	339	602	738	1 855	2 839	3 826
197.	28 234	26 596	26 200	10 054	10 144	9 260	13 887	13 705	12 809	52 175	50 445	48 269

Répartition de l'absentéisme par causes pour l'année 2022



2 RÉMUNÉRATION ET CHARGES ACCESSOIRES

21 .	Montant des rémunérations mensuelles.....	12
22 .	Hiérarchie des rémunérations.....	13
23 .	Charges accessoires.....	14

2 REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. MONTANT DES REMUNERATIONS MENSUELLES

211 a. Rémunération mensuelle moyenne

Elle représente la masse salariale globale brute de l'année considérée, divisée par douze mois et par l'effectif mensuel moyen.

Moyenne (base France)	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	6 193 €	6 293 €	6 550 €	2 796 €	3 017 €	3 017 €	2 412 €	2 687 €	2 898 €	4 391 €	4 539 €	4 832 €

Elle représente la moyenne de la rémunération en France et à l'étranger, hors indemnité d'expatriation.

211 b. Part des gratifications annuelles dans la masse salariale (en %)

Moyenne	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	6,73	6,58	6,58	7,64	7,03	7,11	7,37	6,68	6,38	6,95	6,66	6,62

212 Grille des rémunérations (hors primes ou indemnités)*

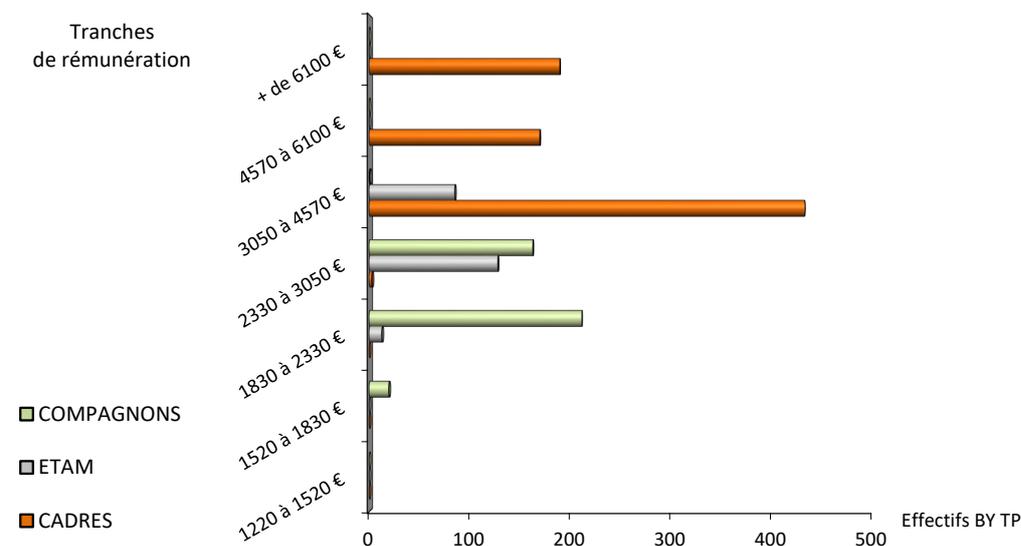
de 1 220 € à 1 519 €**
 de 1 520 € à 1 829 €
 de 1 830 € à 2 329 €
 de 2 330 € à 3 049 €
 de 3 050 € à 4 569 €
 de 4 570 € à 6 099 €
 Plus de 6 100 €

	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
de 1 220 € à 1 519 €**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
de 1 520 € à 1 829 €	0	0	0	4	1	0	72	56	20	76	57	20
de 1 830 € à 2 329 €	0	0	0	26	15	13	335	298	213	361	313	226
de 2 330 € à 3 049 €	50	47	3	210	204	129	140	170	164	400	421	296
de 3 050 € à 4 569 €	499	490	436	91	85	86	0	0	1	590	575	523
de 4 570 € à 6 099 €	171	169	171	0	0	0	0	0	0	171	169	171
Plus de 6 100 €	205	190	191	0	0	0	0	0	0	205	190	191
TOTAL	925	896	801	331	305	228	547	524	398	1 803	1 725	1 427

* à compter de 2018 : hors apprentis, contrats de professionnalisation et CIFRE

** à compter de 2018 : fourchette basse 1500€

Répartition des rémunérations mensuelles au 31.12. 2022



2 REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

22. HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221. Montant annuel des 10 rémunérations les plus élevées

	2020	2021	2022
	4 157 430 €	4 076 054 €	4 477 260 €

23. CHARGES ACCESSOIRES

231. Avantages sociaux

Indemnisation des arrêts de travail pour maladie

	CADRES	ETAM	COMPAGNONS
	100%	100%	DISPOSITIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES
	TOUS LES ARRETS D'UNE DUREE < 90 JOURS CONTINUS SONT INDEMNISES SI ANCIENNETE SUPERIEURE A 6 MOIS. LES ARRETS DISCONTINUS SONT INDEMNISES QUELLE QUE SOIT LEUR DUREE.	LES ARRETS SONT INDEMNISES DANS LA LIMITE DE 90 JOURS MAXIMUM CONSECUTIFS OU NON DANS UNE MEME ANNEE CIVILE SI ANCIENNETE > 6 MOIS	dont LES 3 JOURS DE CARENCE SI ANCIENNETE SUPERIEURE A 1 AN

Congés spéciaux pour événements familiaux

Mariage du salarié
PACS
Mariage d'un enfant
Enfant*/ Conjoint** hospitalisé
Naissance/Adoption d'un enfant
Décès du conjoint marié ou pacsé
Décès du beau-père/ belle-mère/ frère/ sœur
Décès d'un enfant
Décès du père ou de la mère
Décès d'un proche parent
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant
Prépa. de l'entrée en établiss. d'accueil d'un ascendant direct de 1er rang
Aidants, enfants malades et ascendants***

	CADRES	ETAM	COMPAGNONS
		4 jours	
		4 jours	
		1 jour	
		2 jours	
		3 jours	
		3 jours	
		3 jours	
		5 jours	
		3 jours	
		1 jour	
		2 jours	
		1 jour	
		2 jours	

*par an et enfant à charge sur présentation du bulletin d'hospitalisation

**sur présentation du bulletin d'hospitalisation

***cofinancés salariés /employeurs, par an et pas collaborateur

2 RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

CONGES ANCIENNETE

Pour les cadres et les Etam, des jours supplémentaires sont accordés en fonction de l'ancienneté dans le Groupe et dans la profession. Les conditions d'ancienneté de la profession et du Groupe sont identiques pour les Compagnons.

ANCIENNETÉ PROFESSION AU 31.03		JOURS PAYES PAR LA CAISSE		
BOUYGUES	PROFESSION	CADRES	ETAM	COMPAGNONS
Moins de 5 ans	+ de 10 ans	2 J	2 J	-
	+ de 20 ans	3 J	3 J	-
5 ans et +	- de 10 ans	2 J	2 J	-
	+ de 10 ans	2 J	2 J	-
	+ de 20 ans	3 J	3 J	-
10 ans et +	+ de 10 ans	3 J	3 J	-
18 ans et +	+ de 10 ans	3 J	3 J	-
20 ans et +	+ de 20 ans	3 J	3 J	2 J
25 ans et +	+ de 25 ans	3 J	3 J	4 J
30 ans et +	+ de 30 ans	3 J	3 J	6 J

- pour les Cadres embauchés avant le 1^{er} avril 2000, viennent s'ajouter des jours d'ancienneté Bouygues :

- 3 jours pour les cadres ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté Groupe au 31/03 et de moins de 10 années d'expérience dans la profession
- 1 jour pour les cadres ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté au 31/03 et entre 10 et 20 années d'expérience dans la profession
- 4 jours pour les cadres ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté au 31/03 et ayant jusqu'à 20 années d'expérience dans la profession
- 3 jours pour les cadres ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté au 31/03 et ayant plus de 20 années d'expérience dans la profession
- 3 jours pour les cadres ayant entre 10 et 18 ans d'ancienneté au 31/03 et plus de 10 années d'expérience dans la profession
- 3 jours pour les cadres ayant plus de 20 ans d'ancienneté au 31/03 et plus de 20 années d'expérience dans la profession

- pour les ETAM embauchés avant le 1^{er} avril 2000 viennent s'ajouter des jours d'ancienneté Bouygues:

- 2 jours pour les Etam ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté au 31/03 et moins de 10 années d'expérience dans la profession
- 1 jour pour les Etam ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté au 31/03 et moins de 20 années d'expérience dans la profession
- 1 jour pour les Etam ayant entre 10 et 18 ans d'ancienneté au 31/03 et plus de 10 années d'expérience dans la profession
- 2 jours pour les Etam ayant plus de 18 ans d'ancienneté au 31/03 et plus de 10 années d'expérience dans la profession
- 3 jours pour les Etam ayant plus de 20 ans d'ancienneté au 31/03 et plus de 20 années d'expérience dans la profession

- pour les Compagnons embauchés avant le 1^{er} avril 2000 viennent s'ajouter des jours d'ancienneté Bouygues :

- 1 jour pour les compagnons de plus de 5 ans d'ancienneté au 31/03
- 2 jours pour les compagnons de plus de 10 ans d'ancienneté au 31/03

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

31 .	Accidents de travail et de trajet.....	16
32 .	Répartition des accidents par éléments matériels.....	17
33 .	Maladies professionnelles.....	18
34 .	Dépenses en matière de Sécurité.....	18

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

31. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311. Taux de fréquence des Accidents de travail

Selon l'article L411-1 du code S.S., "est considéré comme AT, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, à moins qu'il soit établi que la cause de l'accident est totalement étrangère au travail".

	2020	2021	2022
- Chantiers et ateliers (POP A1)	13,63	14,14	10,94
- Siège social (POP A2)	1,23	0,61	0,70
- TOTAL	6,61	7,89	5,35

312. Nombre de journées perdues liées aux accidents du travail (jours calendaires)

	2020	2021	2022
- Chantiers et ateliers (POP A1)	917	1494	943
- Siège social (POP A2)	51	10	6
- TOTAL	968	1504	949

313. Taux de gravité des Accidents

	2020	2021	2022
- Chantiers et ateliers (POP A1)	0,74	0,78	0,79
- Siège social (POP A2)	0,03	0,01	0,00
- TOTAL	0,34	0,42	0,36

314. Nombre d'incapacités permanentes notifiées dans l'année (ce chiffre est susceptible de se réduire en fonction des décisions de la SS après contestation)

	2020	2021	2022
- Français	0	1	1
- Etrangers	0	0	0
- TOTAL	0	1	1

315. Nombre d'accidents mortels

	2020	2021	2022
- du Travail	0	0	0
- de Trajet	0	0	0

3

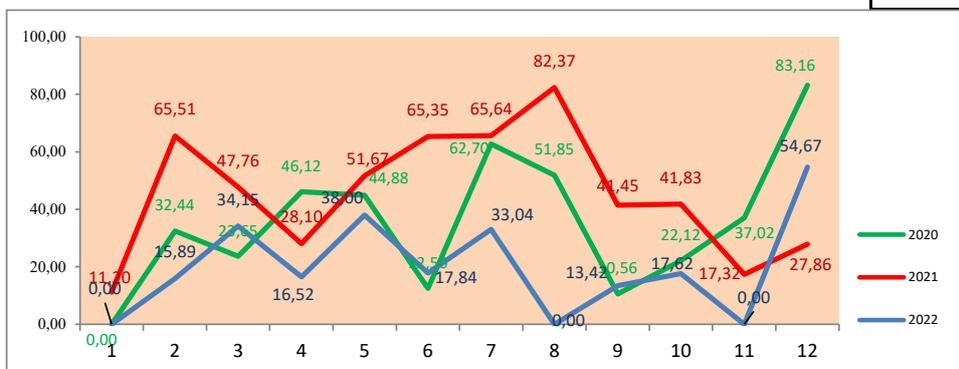
CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

316. Nombre d'accidents dont a été victime le personnel temporaire ou de prestations de services

2020	2021	2022
31	75	28

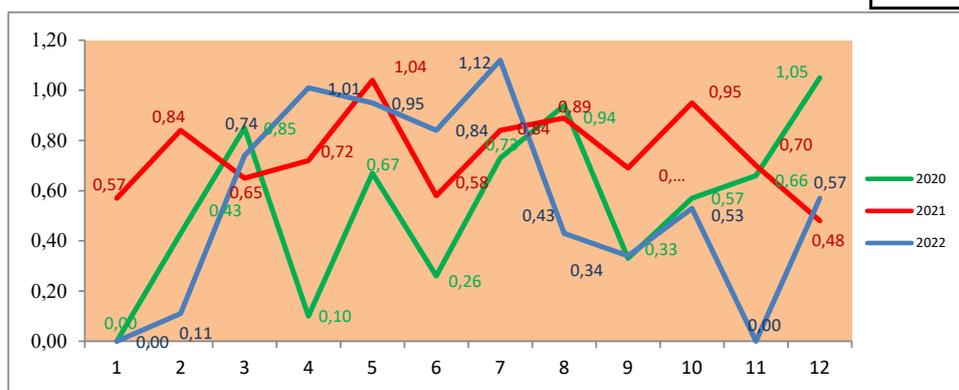
TAUX DE FREQUENCE DES ARRETS DE TRAVAIL
Nombre d'accidents avec arrêts x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées

Moyenne TF
2020 : 35,56
2021 : 45,51
2022 : 20,10



TAUX DE GRAVITE DES ARRETS DE TRAVAIL
Nombre de jours d'arrêts x 1 000 / Nombre d'heures travaillées

Moyenne TG
2020 : 0,55
2021 : 0,75
2022 : 0,55



32. REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS

Cette répartition ne concerne que les accidents du travail avec arrêt.

	2020	2021	2022
321. Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	0	1	0
322. Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	5	2	4
323. Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de l'ind. 321 et 322	0	0	0
324. Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	8	13	8
325. Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	4	4	2
326. Autres cas	5	8	0

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

33. MALADIES PROFESSIONNELLES

331. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée

	2020	2021	2022
Affection liée à l'exposition aux vibrations d'outils mécaniques	-	-	-
Gale du ciment	-	-	-
Autres non définies	-	-	1
Affection périarticulaire	1	2	3
Surdité	-	1	-
Lombosciatique	-	-	-
Affection provoquée par huiles et graisses minérales	-	-	-
Affection provoquée par poussières d'amiante	-	-	-
Affection provoquée par poussières de silices	-	-	-

34. DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

	2020	2021	2022
341. Effectif formé à la sécurité dans l'année	304	440	362

	2020	2021	2022
342. Montant des formations en sécurité	106 160 €	237 290 €	169 028 €

	2020	2021	2022
343. Nombre de chantiers ayant un PPSPS (plan spécifique de sécurité)	177	259	235

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 .	Durée et aménagement du temps de travail.....	20
42 .	Organisation et contenu du travail.....	20

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

		CADRES			ETAM			COMPAGNONS		
411.	Nombre de salariés par catégories ARTT	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2019	2020	2022
	- Forfait Jours	926	898	801	206	193	140	-	-	-
	- Forfait heures	-	1	1	185	180	145	552	529	400
412.	Nombre de salariés employés à temps partiel	2020			2021			2022		
		26			27			26		

(*) Depuis le 01/02/00, le repos compensateur légal est déterminé en fin d'année (modulation)

42. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

		CADRES			ETAM			COMPAGNONS		
421.	Nombre de salariés ayant des horaires alternatifs et/ou travaillant tout ou partie de la nuit	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
		40	61	55	150	133	82	460	317	308

5 FORMATION

51 .	Formation professionnelle continue.....	22
52 .	Congé individuel de formation.....	24
53 .	Apprentissage.....	24

5 FORMATION

51. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les résultats en formation continue intègrent les chiffres de l'apprentissage et de la professionnalisation

511.		2020	2021	2022
	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue			
		2,35%	2,37%	4,16%

512.		2020	2021	2022
	Montant consacré à la formation continue (hors frais de déplacement)			
	Formation interne	43 915 €	NC	NC

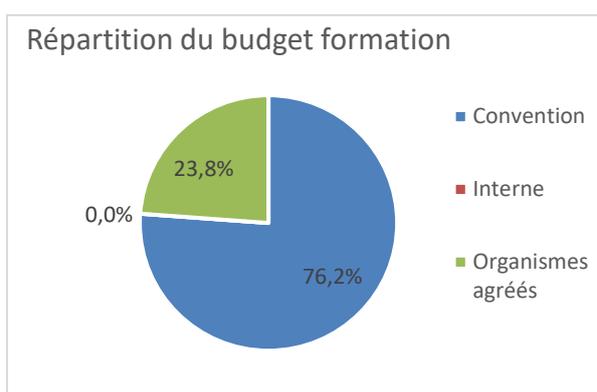
Formations organisées et dispensées par l'entreprise permettant une plus grande motivation des salariés grâce à des contenus de stage mieux adaptés aux besoins Bouygues.

	2020	2021	2022
Formation effectuée en application des conventions	957 398 €	1 243 907 €	1 876 511 €

Formation organisée par l'entreprise mais animée par des organismes externes.

	2020	2021	2022
Versements à des fonds d'assurance formation	0 €	0 €	0 €
Versements auprès d'organismes agréés	990 096 €	1 006 830 €	859 220 €
Trésors et autres (CIF - Alternants - taxe apprentissage)	585 741 €	595 641 €	587 374 €

	2020	2021	2022
TOTAL	2 577 150 €	2 846 378 €	3 323 105 €



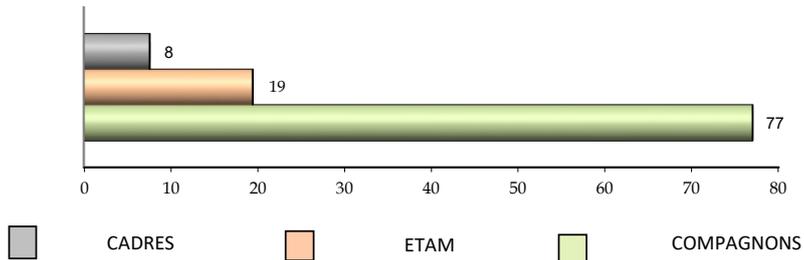
5 FORMATION

513. Nombre de stagiaires

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
576	504	708	254	161	200	166	143	109	996	808	1 017

Il correspond au nombre de salariés ayant suivi au moins un stage de formation dans l'année. Un salarié ayant suivi plusieurs stages sera comptabilisé une seule fois.

Nombre moyen d'heures de formation par stagiaire et par statut en 2021



514. Nombre d'heures de stage

- Rémunérées

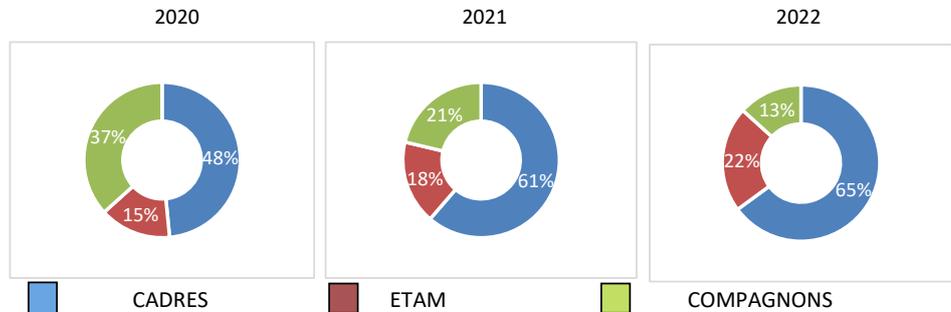
- Non rémunérées

- Alternance

- TOTAL

CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
6 198	11 011	12 594	1 894	3 130	4 245	4 697	3 821	2 566	12 789	17 962	19 405
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	20 041	36 483	22 542	1 046	2 723	1 218	21 078	39 206	23 760
6 198	11 011	12 594	21 935	39 613	26 787	5 743	6 544	3 784	33 867	57 168	43 165

Répartition par statut des heures de formation continue (hors alternance)



515. Décomposition des principales actions de formation par type de stages

- Sécurité

- Techniques Métiers

- Management, Dévpt.professionnel et personnel

2022	
CADRES / ETAM	COMPAGNONS
Leader Sécurité niveau 2 & 3 Management SST TP SST et recyclage / Farta Habilitations et certifications diverses CACES AIPR Superviseur Levage	Leader Sécurité niveau 1 SST et recyclage Habilitations et certifications diverses CACES AIPR Reflexe sécurité Incendie/extincteurs
Ecole travaux / Campus Travaux Campus Maîtrise / Training Maitrise Logiciels divers Contrôle financier / Comptabilité Perform TP	Chef de manoeuvre Coffrage traditionnel Compter Lire Ecrire
Ulysse / Marco Polo Relations & Leadership niveau 1, 2, 3 Horizon Assistantes Formation Tuteurs Juristraining	

5 FORMATION

515. Décomposition par type de stage en nombre d'heures (hors alternance)	CADRES			ETAM			COMPAGNONS			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Intégration à l'entreprise et ses process	0	317	717	0	17	103	0	1	8	0	335	828
Management, dvpt. Professionnel et personnel	2 179	4 287	3 894	77	381	390	0	478	51	2 256	5 146	4 335
Sécurité	1 180	2 038	1 783	1 177	2 089	1 470	1 803	2 317	1 837	4 160	6 444	5 090
Techniques Métiers	2 840	4 369	6 200	640	643	2 282	2 893	1 025	670	6 373	6 037	9 152
TOTAL	6 199	11 011	12 594	1 894	3 130	4 245	4 696	3 821	2 566	12 789	17 962	19 405

52. CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

	2020	2021	2022
521. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation rémunéré	2	2	2
522. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation non rémunéré	-	-	-
523. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé individuel de formation	0	0	0

53. APPRENTISSAGE

	2020	2021	2022
531. Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	44	49	56
532. Nombre de contrats pro conclus dans l'année	13	13	14
533. Nombre de stagiaires (+ d'1 semaine) dans l'année	98	103	78

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

61 .	Représentation du personnel.....	26
-------------	----------------------------------	----

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

61. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

611. Taux de participation aux élections (%)
Nombre de votants / nombre d'inscrits

- Comité Social et Economique

1er Collège

2ème Collège

3ème Collège

	2020	2021	2022
	Pas d'élection en 2020	Pas d'élection en 2021	Pas d'élection en 2022

612. Dates de signatures et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée.

2020	2021	2022
<p>Accord sur le droit syndical signé le 20/01/2020</p> <p>Accord Groupe relatif aux mesures exceptionnelles mises en œuvre dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 signé le 03/07/2020</p> <p>Accord handicap, avenant de prorogation signé le 08/10/2020</p> <p>Accord relatif au Forfait Jours Réduit signé le 12/10/2020</p> <p>Accord égalité Homme/Femme, avenant de prorogation signé le 21/10/2020</p> <p>NAO 2021 BYTP signée le 03/12/2020</p> <p>Accord télétravail signé le 17/12/2020</p>	<p>Accord CET signé le 26/08/2021</p> <p>Accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail (OATT) signé le 07/11/2021</p> <p>Accord sur le don de JRTT signé le 26/08/2021</p> <p>Accord sur l'intéressement signé le 09/06/2021</p> <p>NAO 2022 signée le 19/11/2021</p>	<p>Accord de fonctionnement du CSE signé le 19/12/2022</p> <p>Accord Ambition mixité Femme/Homme signé le 14/03/2022</p> <p>Accord Handicap signé le 21/06/2022</p> <p>Avenant de prorogation à l'accord GEPP signé le 20/04/2022</p> <p>Accord sur l'Intéressement signé le 23/06/2022</p> <p>Avenant n°1 Négociations Annuelles Obligatoires 2022 (mesure carburant) signé le 06/05/2022</p> <p>Négociations Annuelles Obligatoires 2023 signé le 24/11/2022</p>

7 CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 .	Autres charges sociales.....	28
72 .	Activités sociales et culturelles.....	28

7 CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71. AUTRES CHARGES SOCIALES

710. Montant des cotisations patronales

Montant moyen par collaborateur des cotisations patronales au titre de la maladie, de la vieillesse et de la prévoyance

	2020	2021	2022
Prévoyance	1 218 753 €	1 318 153 €	1 196 811 €
Maladie	8 763 947 €	8 928 745 €	8 507 828 €
Retraite complémentaire	7 721 731 €	7 775 220 €	7 516 448 €
Vieillesse	6 759 332 €	6 954 061 €	6 303 504 €
Total	24 463 762 €	24 976 179 €	23 524 592 €

Montant annuel moyen par collaborateurs

	2020	2021	2022
Prévoyance	655 €	717 €	736 €
Maladie	4 708 €	4 859 €	5 231 €
Retraite complémentaire	4 148 €	4 231 €	4 621 €
Vieillesse	3 631 €	3 784 €	3 875 €
Total	13 756 €	13 141 €	14 463 €

72. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

720. Contribution au financement du Comité d'Entreprise (Activité variable)

Arbre de Noël

Bons d'achats Noël

Bons de rentrée scolaire

Voyages et linéaires

Panier fin d'année

Mariage + naissance (pour 2018)

Chèques vacances

Subvention sport et culture

TOTAL

	2020	2021	2022
Arbre de Noël	11 683 € *	12 598 € *	24 335 €
Bons d'achats Noël	302 202 €	346 092 €	259 262 €
Bons de rentrée scolaire	21 572 €	18 212 €	17 958 €
Voyages et linéaires	43 031 € **	750 € **	33 133 €
Panier fin d'année	0 €	0 €	0 €
Mariage + naissance (pour 2018)	7 257 €	10 978 €	13 524 €
Chèques vacances	311 756 €	329 706 €	302 708 €
Subvention sport et culture	70 634 €	43 454 €	60 385 €
TOTAL	768 135 €	761 790 €	711 305 €

* Acompte versé en 2020 qui sera remis sur 2021 (suite annulation Arbre Noël > COVID)

** Acompte versé en 2020 qui sera remis sur 2021 (suite annulation voyages > COVID)

721. Autres dépenses supportées par l'entreprise (Activité fixe)

Boutique CHALLENGER

Comité d'Entraide

ASM

Médailles

B Tonic's

Restaurant d'entreprise

TOTAL

	2020	2021	2022
Boutique CHALLENGER	7 621 € *	65 226 €	75 817 €
Comité d'Entraide	34 593 €	34 427 €	30 574 €
ASM	120 037 €	120 037 €	120 037 €
Médailles	180 231 €	112 484 €	218 286 €
B Tonic's	7 557 €	7 020 €	7 380 €
Restaurant d'entreprise	283 917 €	279 699 €	345 837 €
TOTAL	633 956 €	618 893 €	797 931 €

* dont 12 000€ de variable



**RAPPORT DE SITUATION COMPAREE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
2022**

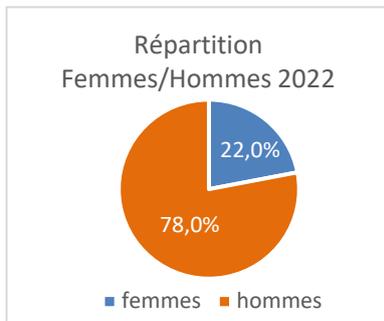


1. Conditions générales d'emploi

1.1 Effectifs

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2022

	CADRES			TAM			Employés			Compagnons			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Femmes	222	236	233	101	93	84	7	4	5	4	4	5	334	337	327
Hommes	704	662	569	270	260	183	13	16	13	548	525	395	1535	1463	1160
Total	926	898	802	371	353	267	20	20	18	552	529	400	1869	1800	1487
% femmes	24,0%	26,3%	29,1%	27,2%	26,3%	31,5%	35,0%	20,0%	27,8%	0,7%	0,8%	1,3%	17,9%	18,7%	22,0%



Répartition par sexe et par statut selon les différents contrat de travail au 31/12/2022

Contrats		CADRES			TAM			Employés			Compagnons			Total		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
CDI	Femmes	222	234	231	79	68	58	6	3	2	4	4	5	311	309	296
	Hommes	702	657	567	238	228	163	7	6	4	543	520	393	1490	1411	1127
CDD	Femmes	0	2	2	22	25	26	1	1	3	0	0	0	23	28	31
	Hommes	2	5	2	32	32	20	6	10	9	5	5	2	45	52	33
Total		926	898	802	371	353	267	20	20	18	552	529	400	1869	1800	1487

Répartition de l'effectif par sexe, qualification et filière au 31/12/2022

	Commercial		Administratif		Etude / Technique		Matériel		Travaux		Total		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Directeur	9	1	27	3	19	2	3	0	25	4	83	10	93
Directeur Adjoint	3	0	16	5	19	6	3	0	10	1	51	12	63
Chef de service	1	3	27	10	46	9	6	0	18	1	98	23	121
Chef de service adj.	1	1	15	10	33	7	8	0	13	2	70	20	90
Chef de groupe	1	0	14	12	42	17	17	0	18	6	92	35	127
Cadre Principal	1	1	11	23	36	23	12	1	30	10	90	58	148
Cadre	0	1	14	33	34	32	6	0	31	9	85	75	160
Total Cadres	16	7	124	96	229	96	55	1	145	33	569	233	802
Niveau H			0	12	9	2	6	0	12	0	27	14	41
Niveau G			0	15	7	0	14	0	12	0	33	15	48
Niveau F			3	12	9	2	16	1	12	1	40	16	56
Niveau E			7	22	19	9	23	4	34	4	83	39	122
Niveau D			1	1	2	0	0	0	2	1	5	2	7
Niveau C			0	2	1	0	0	0	7	1	8	3	11
Niveau B											-	-	-
Niveau A											0	0	0
Total ETAM	0	0	11	64	47	13	59	5	79	7	196	89	285
N4									74	0	74	0	74
N3P2									100	1	100	1	101
N3P1									119	1	119	1	120
N2P2									56	2	56	2	58
N2P1									33	1	33	1	34
N1P2									11	0	11	0	11
N1P1									2	0	2	0	2
Total Compagnons							0		395	5	395	5	400
TOTAL	16	7	135	160	276	109	114	6	619	45	1160	327	1487
En %	1%	2%	12%	49%	24%	33%	10%	2%	53%	14%	100%	100%	

Les femmes travaillent principalement dans la filière « administratif » (fonctions support), en effet 49% de l'effectif féminin est présent dans cette filière (47% en 2021).

C'est ensuite dans les filières « études/technique » et « travaux » que les femmes sont principalement présentes avec respectivement 33% (35% en 2021) et 14% (contre 13% en 2021) des femmes qui travaillent dans ces deux filières.

Commercial =

Commercial / Vente

Administratif =

Fonctions supports (Achats/CFI/RH/Juridique/Communication/Compta...)

Etudes / Technique =

Chargé d'affaires / conception / études de prix / études techniques / géo topo / informatique technique / méthodes / métré / planification ...

Matériel =

Matériel / matériel-mécanique / maîtrise matériel

Travaux =

Travaux yc P2S, Qualité / Environnement

Répartition de l'effectif par sexe et qualification au 31/12/2022

		Hommes		Femmes		Total
Cadres	Directeur	83	89%	10	11%	93
	Directeur Adjoint	51	81%	12	19%	63
	Chef de service	98	81%	23	19%	121
	Chef de service adj.	70	78%	20	22%	90
	Chef de groupe	92	72%	35	28%	127
	Cadre Principal	90	61%	58	39%	148
	Cadre	85	53%	75	47%	160
Total Cadres		569	70,9%	233	29,1%	802
TAM	Niveau H	27	66%	14	34%	41
	Niveau G	33	69%	15	31%	48
	Niveau F	40	71%	16	29%	56
	Niveau E	83	68%	39	32%	122
Total Techniciens / Agent de maîtrise		183	68,5%	84	31,5%	267
Employés	Niveau D	5	71%	2	29%	7
	Niveau C	8	73%	3	27%	11
	Niveau B		0%		0%	0
	Niveau A		0%		0%	0
Total Employés		13	72%	5	28%	18
Compagnons	N4	74	100%	0	0%	74
	N3P2	100	99%	1	1%	101
	N3P1	119	99%	1	1%	120
	N2P2	56	97%	2	3%	58
	N2P1	33	97%	1	3%	34
	N1P2	11	100%	0	0%	11
	N1P1	2	100%	0	0%	2
Total Compagnons		395	98,8%	5	1,3%	400
TOTAL		1160	78,0%	327	22,0%	1487

En 2022, 71,25% des femmes sont cadres (70% en 2021 et 67% en 2020), 27,22% sont ETAM (28,70% en 2021 et 32% en 2020) et 1,53% sont compagnons (1,19% en 2021 et 1% en 2020).

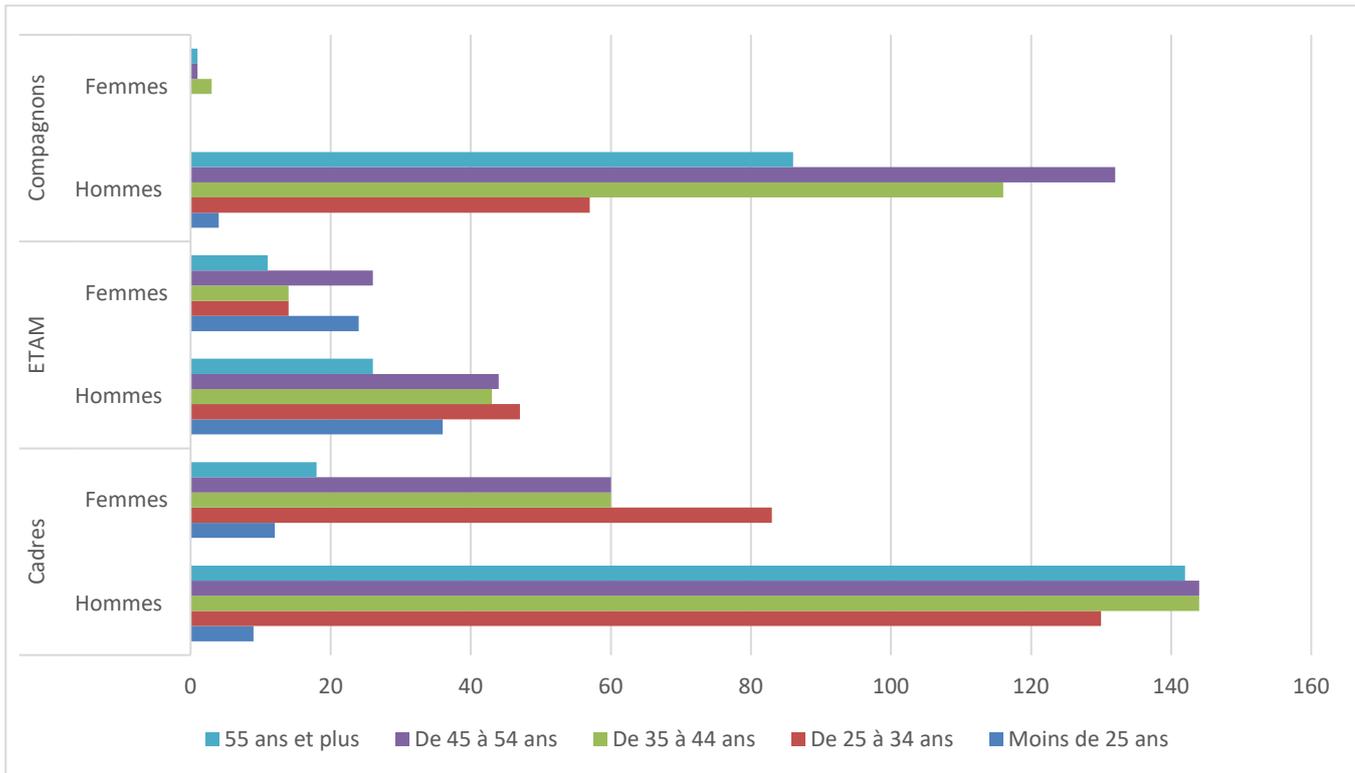
En 2022, 49,05% des hommes sont cadres (45,25% en 2021 et 46% 2020), 16,90% sont ETAM (18,87% en 2021 et 18% 2020) et 34,05% sont compagnons (35,89% en 2021 et 36% en 2020).

En 2022, les cadres représentent 53,93% de l'effectif (49,89% en 2021) soit une augmentation des cadres dans l'effectif global.

En 2022, 69,24% des hommes cadre sont chefs de groupe et + (63,6% en 2021) et 42,92% des femmes cadre sont cheffes de groupe et + (41% en 2021).

Répartition de l'effectif par sexe et tranche d'âge au 31/12/2022

	Cadres		ETAM		Compagnons		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	9	12	36	24	4	0	49	36
De 25 à 34 ans	130	83	47	14	57	0	234	97
De 35 à 44 ans	144	60	43	14	116	3	303	77
De 45 à 54 ans	144	60	44	26	132	1	320	87
55 ans et plus	142	18	26	11	86	1	254	30
Total	569	233	196	89	395	5	1160	327



1.2 Durée et organisation du travail

Catégorie pro	Sexe	Effectif total	Age moyen	Anc. moyenne	Durée du travail			Temps partiel choisi		
					Temps complet	Temps partiel	Temps partiel	Nbre de salariés temps partiel choisi	Nbre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi	Nbre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
						20h à 30h	Autre			
Cadres	F	233	39,4	11,4	216	13	4	17	3	2
	H	569	44,6	16,6	560	7	2	9	4	2
TAM	F	84	38,7	9,8	74	8	2	10	2	1
	H	183	38,8	10,5	181	2	0	2		
Employés	F	5	37,2	4,9	5	0	0	0		
	H	13	30,6	10,5	13	0	0	0		
Comp.	F	5	45,1	7	5	0	0	0		
	H	395	45,8	11,5	395	0	0	0		
Total	F	1487	43	13,2	300	21	6	27	5	3
	1149				9	2	11	4	2	
TOTAL					1449	30	8	38	9	5

En 2022, le temps partiel est choisi principalement par les femmes (71,05% des collaborateurs à temps partiel sont des femmes contre 88% en 2021).

Catégorie pro	Sexe	Organisation du travail	
		Travail posté (jour ou nuit)	Travail de nuit
Cadres	F	1	11
	H	5	44
ETAM	F	4	2
	H	115	80
Comp.	F	5	4
	H	441	304
Total	F	10	17
	H	561	428

1.3 Mouvements au cours de l'année 2022

Entrées

Catégorie pro	Sexe	Effectif total	Mouvements			
			Embauche CDI	Embauche CDD	Mutation entrées	Transferts
Cadres	F	233	18	2	9	
	H	569	34	2	12	
TAM	F	84	3	15	3	
	H	183	5	10	1	
Employés	F	5	0	4	1	
	H	13	0	1	0	
Comp.	F	5	1	0	0	
	H	395	16	2	3	
Total	F	327	22	21	13	0
	H	1160	55	15	16	0
TOTAL			77	36	29	0

Au cours de 2022, il y a eu 142 embauches dont 56 embauches de femmes et 86 embauches d'hommes. Ainsi, les embauches de femmes représentent 39,01% (25,09% en 2021) des entrées et celles des hommes 61,95% (74,91% en 2021).

Au cours de 2022, il y a eu 113 embauches (hors mutations internes) dont 43 embauches de femmes soit 38,05% (26,64% en 2021) et 70 embauches d'hommes soit 61,95% (73,36% en 2021).

35,71% de femmes et 64,29% d'hommes parmi les embauches de cadres (hors mutations internes).

Rappel de la répartition de l'effectif : 22% de femmes et 78% d'hommes.

Sorties

Catégorie pro	Sexe	Effectif total	Mouvements					
			Démission	Licenciement	Retraite	Fin CDD	Mutation sorties	Autres motifs
Cadres	F	233	14	5	0	1	15	
	H	569	32	39	2	3	66	
TAM	F	84	2	7	0	13	6	1
	H	183	13	29	0	15	35	
Employés	F	5	0	0	0	0	0	
	H	13	2	0	0	0	0	
Comp.	F	5	0	0	0	0	0	
	H	395	7	94	0	2	29	1
Total	F	327	16	12	0	14	21	1
	H	1160	54	162	2	20	130	1
TOTAL			70	174	2	34	151	2

Au cours de 2022, il y a eu 433 sorties dont 64 femmes et 369 d'hommes. Ainsi, les sorties de femmes représentent 14,78% (19,06% en 2021) des sorties et celles des hommes 85,22% (80,94% en 2021).

Au cours de 2022, il y a eu 282 sorties (hors mutations internes) dont 43 de femmes et 239 d'hommes. Ainsi, les sorties de femmes représentent 15,25% (21,61% en 2021) des sorties et celles des hommes 84,75% (78,39% en 2021).

20,83% de femmes et 79,17% d'hommes parmi les sorties de cadres (hors mutations internes).

Rappel de la répartition de l'effectif : 22% de femmes et 78% d'hommes.

Promotions par statut, qualification et sexe (hors contrats en alternance)

		Sexe	Effectif total	Promotions			
				Age moyen	Anc moyenne	Nombre	durée moyenne entre deux promotions
Cadres	Directeur	F	10	-	-	2	-
		H	83	51,2	19,1	6	6,5
	Directeur Adjoint	F	12	44,1	14,3	7	2,4
		H	51	48,2	18,2	12	7,8
	Chef de service	F	23	38,7	10,4	8	3,6
		H	98	41,9	13,7	13	5
	Chef de service adj.	F	20	38,9	9,2	5	3,4
		H	70	42,1	13,6	16	4,1
	Chef de groupe	F	35	34,5	7,9	9	4,8
		H	92	36,7	6,6	17	3,5
	Cadre Principal	F	58	30,5	5,0	20	2,3
		H	90	33,0	6,9	18	2,7
	Cadre	F	75	34,2	7,3	29	1,9
		H	85	31,6	6,1	28	2,2
Total Cadres			802	42,2	13,2	190	3,1
TAM	Niveau H	F	14	46,6	22,8	4	8,7
		H	27	49,1	18,2	5	3,0
	Niveau G	F	15	-	-	-	-
		H	33	40,5	9,7	14	3,6
	Niveau F	F	16	-	-	-	-
		H	40	39,0	11,3	13	3,4
	Niveau E	F	39	39,6	4,5	4	9,0
		H	83	45,4	16,4	8	4,7
Total Techniciens / Agent de maîtrise			267	42,3	12,6	49	4,4
Employés	Niveau D	F	2	-	-	1	-
		H	5	-	-	2	-
	Niveau C	F	3	-	-	-	-
		H	8	-	-	1	-
	Niveau B	F	-	-	-	-	-
		H	-	-	-	-	-
	Niveau A	F	-	-	-	-	-
		H	-	-	-	-	-
Total Employés			18	NC	NC	4	NC
Compagnons	N4	F	0	-	-	-	-
		H	74	43,0	14,0	13	4,0
	N3P2	F	1	-	-	-	-
		H	100	40,5	10,7	23	4,6
	N3P1	F	1	-	-	-	-
		H	119	43,4	10,6	15	6,5
	N2P2	F	2	-	-	-	-
		H	56	42,2	8,3	10	4,6
	N2P1	F	1	-	-	-	-
		H	33	-	-	2	-
	N1P2	F	0	-	-	-	-
		H	11	-	-	1	-
	N1P1	F	0	-	-	-	-
		H	2	-	-	-	-
Total Compagnons			400	43,0	11,1	64	5,0

2. Rémunération et déroulement de carrière

2.1 Promotions

Catégorie pro	Sexe	Effectif total	Promotion			
			Nombre de promotions en 2022	Durée moyenne entre 2 promotions	Age moyen	Anc. moyenne
Cadres	F	233	80	2,8	35,5	8
	H	569	110	4,1	38,8	10,8
TAM	F	84	9	8,3	43,6	12,5
	H	183	40	3,7	42,1	12,6
Employés	F	5	1	-	-	-
	H	13	3	-	-	-
Comp.	F	5	0	-	-	-
	H	395	64	5	43	11,1
Total	F	327	90			
	H	1160	217			
TOTAL			307			

En 2022, le taux de promotion est de 20,65% (10,67% en 2021). Le taux de promotion des femmes s'élève à 27,52% (11,87% en 2021) contre 18,71% (10,39% en 2021) pour les hommes.

Dont

	Total	Hommes	Femmes
Compagnons promus ETAM	7	7	0
ETAM promus Cadres	22	12	10

Evolution du taux de promotion

		2021	2022	Evolution
Cadres	F	14,41%	34,33%	19,92%
	H	13,29%	19,33%	6,04%
TAM	F	6,45%	10,71%	4,26%
	H	9,23%	21,86%	12,63%
Employés	F	0,00%	20,00%	20,00%
	H	0,00%	23,08%	23,08%
Comp.	F	0,00%	0,00%	0,00%
	H	7,62%	16,20%	8,58%

Taux de promotion par filière

Catégorie prof	Sexe	Promotions par filière					
		COMMERCIAL	ADMIN	ETUDES / TECHNIQUE	MATERIEL	TRAVAUX	TOTAL
Cadres	F	25,00%	12,60%	11,70%	NC	25,00%	14,20%
	H	11,10%	8,50%	9,90%	11,30%	9,40%	9,70%
TAM	F	-	6,00%	NC	-	NC	4,30%
	H	-	NC	18,50%	9,00%	17,50%	13,80%
Employés	F	-	-	-	-	-	-
	H	-	-	33,30%	-	-	7,70%
Comp.	F	-	-	-	-	-	-
	H	-	-	-	-	-	-

2.2 Rémunération

Analyse des salaires moyens (*Brut en Euros – hors apprentis et contrats pro - hors primes - hors 13^{ème} mois – équivalent temps plein*)

Soit un effectif de 1427 collaborateurs

Catégorie professionnelle	Sexe	Effectif total au 31/12	Rémunération (hors alternance, CIFRE)	
			Rémunération moyenne	Rémunération médiane
Cadres	Femmes	232	4376	3850
	Hommes	569	5259	4400
Techniciens / Agents de Maitrise	Femmes	59	2792	2760
	Hommes	163	3025	3000
Employés	Femmes	2	-	-
	Hommes	4	2361	2165
Compagnons	Femmes	5	2061	2154
	Hommes	393	2286	2283
TOTAUX		1427		

A la première lecture des éléments communiqués, en terme de rémunération, par statut, nous constatons un écart de rémunération moyenne et médiane entre les hommes et les femmes.

Cependant, un certain nombre d'éléments d'analyse sont à prendre en compte.

Tout d'abord, la répartition dans les filières et les métiers ne sont pas toujours comparables. Comme nous l'avons vu précédemment, la répartition de l'effectif par sexe et par filière montre que les femmes et les hommes ne sont pas présents de la même manière dans les différentes filières (notamment, administratif, travaux et matériel). Ainsi, les données consolidées par statut ne prennent pas en compte une répartition des métiers dans des proportions différentes entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, lorsque l'on analyse les rémunérations plus en détail par qualifications, les écarts se réduisent très significativement notamment pour les niveaux cadre, cadre principal et chef de groupe. A partir de chef de service adjoint, nous constatons que les femmes ont une ancienneté moyenne et un âge moyen inférieurs à ceux des hommes, éléments à prendre en compte dans l'analyse des résultats.

Enfin, un écart dans la moyenne des salaires mensuels pour les Etam F, G et H est constaté car les filières comparées et les métiers ne sont pas les mêmes. En effet, chez les hommes, ce sont principalement des chefs de chantiers alors que chez les femmes, ce sont des gestionnaires, assistantes ou techniciennes études. Or, les Etam de la filière Maitrise et Travaux sont en forfait jours, ce qui implique une rémunération de 15% supérieure aux minima.

Rémunération par statut, qualification et sexe

		Sexe	Effectif total	Age moyen	Anc moyenne	Rémunération		
						Rémunération moyenne	Rémunération médiane	
Cadres	Directeur	F	10	50,2	12,4	9 340	9 400	
		H	83	55,6	27,9	10 313	9 500	
	Directeur Adjoint	F	12	47,9	13,5	6 755	6 550	
		H	51	52,4	21,2	7 570	7 450	
	Chef de service	F	23	43,8	15,8	5 660	5 500	
		H	9	49,9	19,1	5 952	5 900	
	Chef de service adj.	F	20	43,1	11,7	4 739	4 600	
		H	70	44,6	14,9	4 875	4 850	
	Chef de groupe	F	35	40,4	12,7	4 266	4 200	
		H	92	41,3	15,3	4 251	4 200	
	Cadre Principal	F	38	36,1	10,4	3 718	3 675	
		H	50	39,4	10,0	3 880	3 850	
	Cadre	F	74	36,5	9,7	3 391	3 360	
		H	85	32,3	9,5	3 417	3 350	
Total Cadres						5 259	4 400	
TAM	Niveau H	F	14	51,4	21,3	3 171	3 115	
		H	27	50,5	19,1	3 497	3 510	
	Niveau G	F	15	46,4	15,9	2 901	2 900	
		H	33	45,1	13,0	3 260	3 290	
	Niveau F	F	16	43,5	11,1	2 674	2 625	
		H	39	39,8	10,0	3 004	3 000	
	Niveau E	F	14	38,5	6,6	2 431	2 415	
		H	64	37,1	9,5	2 717	2 735	
Total Techiciens / Agent de maîtrise						2 963	2 940	
Employés	Niveau D	F	1	-	-			
		H	3	-	-			
	Niveau C	F	1	-	-			
		H	1	-	-	-	-	
	Niveau B	F	-	-	-	-	-	
		H	-	-	-	-	-	
	Niveau A	F	-	-	-			
		H	-	-	-			
Total ETAM						-	-	
Compagnons	N4	F	-	-	-	-	-	
		H	74	47,9	19,3	2552	2543	
	N3P2	F	1	NC	NC	NC	NC	
		H	100	51,7	16,2	2480	2474	
	N3P1	F	1	NC	NC	NC	NC	
		H	119	46,0	9,7	2252	2245	
	N2P2	F	2	NC	NC	NC	NC	
		H	56	44,6	8,8	2103	2111	
	N2P1	F	1	NC	NC	NC	NC	
		H	32	36,5	5,9	1874	1866	
	N1P2	F	-	-	-	-	-	
		H	11	38,1	5,7	1829	1820	
	N1P1	F	-	-	-	-	-	
		H	1	NC	NC	NC	NC	
	Total Compagnons						2 284	2 275

Rémunération par statut, tranches et sexe (hors contrats d'alternance, CIFRE)

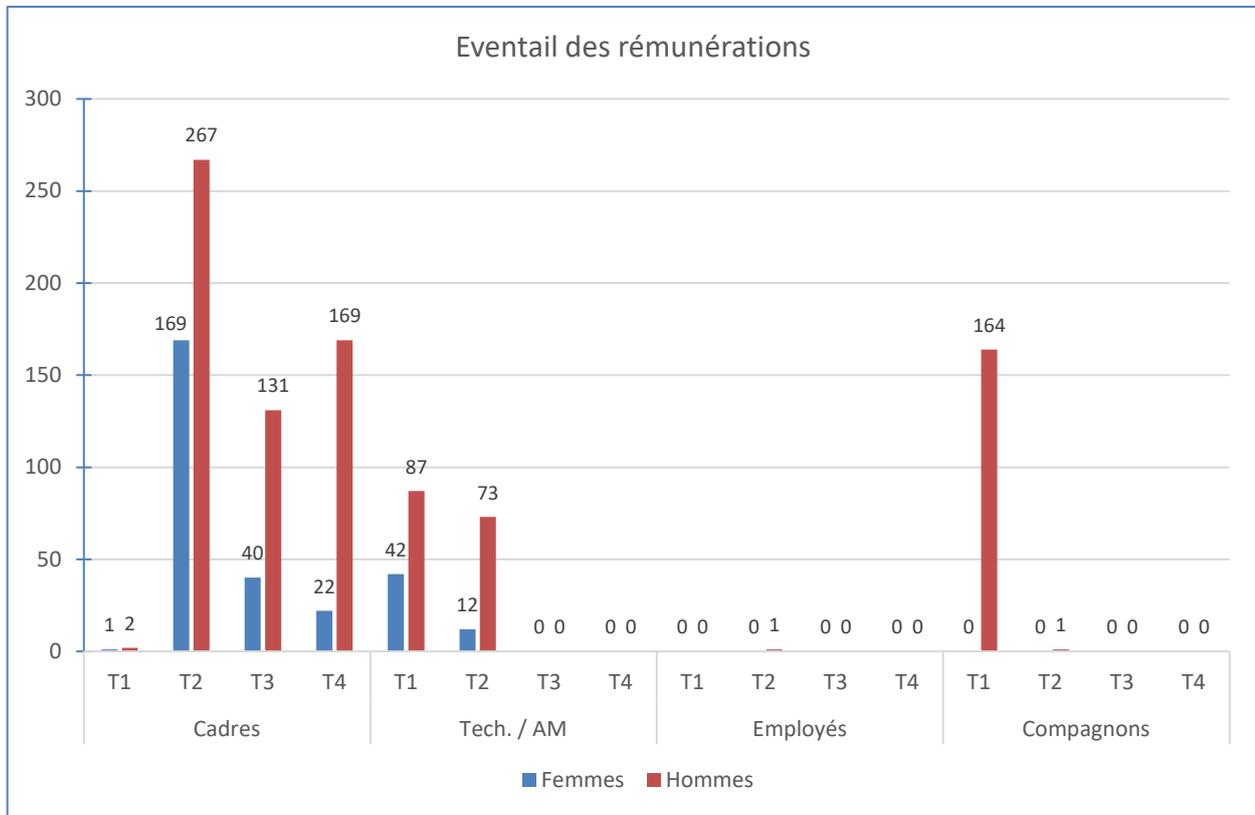
			Effectif total
Cadres	F	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	0
		T5	1
		T6	169
		T7	40
		T8	22
	H	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	0
		T5	2
		T6	267
		T7	131
		T8	169
TAM	F	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	5
		T5	42
		T6	12
		T7	0
		T8	0
	H	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	3
		T5	87
		T6	73
		T7	0
		T8	0

			Effectif total
Employés	F	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	2
		T5	0
		T6	0
		T7	0
		T8	0
	H	T1	0
		T2	0
		T3	0
		T4	3
		T5	0
		T6	1
		T7	0
		T8	0
Compagnons	F	T1	0
		T2	0
		T3	1
		T4	4
		T5	0
		T6	0
		T7	0
		T8	0
	H	T1	0
		T2	0
		T3	19
		T4	209
		T5	164
		T6	1
		T7	0
		T8	0

***Légende :**

T 1 : Moins de 1219 €
 T 2 : De 1220 à 1519€
 T 3 : De 1520 à 1829€
 T 4 : De 1830 à 2329€
 T 5 : De 2330 à 3049€
 T 6 : De 3050 à 4569€
 T 7 : De 4570 à 6099€
 T8 : 6100€ et plus

Eventail des rémunérations



Catégories Professionnelles et Tranches (hors alternance et CIFRE)

Tranches (en euros)

Cadres	T1	2330 à 3049	TAM	T1	< 1829	Employés	T1	< 1829	Compagnons	T1	< 1519
		T2		3050 à 4569			T2	1830 à 2329			T2
	T3	4570 à 6099		T3	2330 à 3049		T3	2330 à 3049		T3	1830 à 2329
	T4	6100 et +		T4	3050 à 4569		T4	3050 à 4569		T4	2330 à 3049

	Cadres	Tech. / AM	Employés	Compagnons
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	-	-	-	-

3. Formation

En 2022, 19 405 heures de formation ont été dispensées à l'ensemble des collaborateurs Bouygues Travaux Publics (17 962 heures en 2021).

Les femmes ont bénéficié de 29 % des heures de formation en 2022 (24,6% en 2021).

Catégorie prof	Sexe	Nombre d'heures d'actions de formation par an	
		Formations obligatoires	Formations non obligatoires
Cadres	F	113	4827
	H	598	7056
TAM	F	16	663
	H	662	2764
Employés	F	0	21
	H	62	57
Compagnons	F	0	14
	H	1128	1424

4. Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Exposition aux risques et pénibilité

2 femmes et 99 hommes ont été déclarés comme ayant été exposés à un facteur de pénibilité.

Accident du travail et de trajet

Catégorie professionnelle	Sexe	Accidents de travail avec arrêt de travail	Accidents de trajet avec arrêt de travail
Chantiers et ateliers	Femmes	0	0
	Hommes	14	2
Sièges et bureaux	Femmes	0	1
	Hommes	0	1

Répartition des accidents par éléments matériels

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	-	-	0
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	-	4	4
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de l'ind. 321 et 322	-	-	0
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	-	8	8
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel	-	2	2
Autres cas	-	4	4

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale

	Femmes	Hommes	Total
Affection liée à l'exposition aux vibrations d'outils mécaniques	-	-	0
Gale du ciment	-	-	0
Autres non définies	-	1	1
Affection périarticulaire	-	3	3
Surdité	-	-	-
Lombosciatique	-	-	-
Affection provoquée par huiles et graisses minérales	-	-	-
Affection provoquée par poussières de silices	-	-	-
Epicondylite	-	-	-
Liaison chroniques du ménisque	-	-	-

Maladie non professionnelle

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'arrêts de travail	29	86	115
Nombre de journées d'absence	4217	9344	13561

Absentéisme

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de journées d'absence pour accident du Travail	0	949	949
Nombre de journées d'absence pour accident de trajet	2	97	99
Nombre de journées d'absence pour maladie professionnelle	0	227	227

1. Données sur les congés

Catégorie professionnelle	Sexe	Congés > 6 mois		
		CET	Congé parental	Autres contrats suspendus
Cadres	F	0	6	6
	H	0	4	6
ETAM	F	0	0	5
	H	0	1	2
Comp.	F	0	0	0
	H	0	0	5

Catégorie professionnelle	Congé paternité	Congé maternité, adoption
Cadres	23	10
ETAM	7	3
Comp.	26	0

	Congé maternité	Congé paternité	Congé d'adoption
Complément de salaire versé par l'employeur	oui	oui	oui

Catégorie prof.	Effectif homme	Age moyen	Congés paternité théoriques			Congés paternité pris	
			Effectif	Nbre d'enfants	Nbre de jours	Effectifs	
Cadres			23	23	575	22	461
ETAM			7	7	175	5	113
Comp.			26	26	650	25	491

2. Services permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance	oui
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle	oui
Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille	163 739 € (135 576 € en 2021)

Indicateurs	Bilan 2022
Pourcentage de femmes cadres recrutées dans les fonctions opérationnelles	29 embauches de femmes cadres sur 88 embauches de cadres soit 32,95% de femmes (33,33% en 2021 et 25% en 2020). 29 embauches de femmes cadres sur 142 embauchées soit 20,42% d'embauches de femmes (14,76% en 2021 et 4,53% en 2020) 24,32% de femmes cadres embauchés en CDI hors mutation interne (33,67% en 2021 et 26,74% en 2020).
Pourcentage de femmes recrutées dans les écoles cibles au moins égal au % des femmes dans ces écoles	47,35 % de femmes parmi les stagiaires en 2022 (40,35% en 2021 et 67% en 2020) 52,45 % de femmes parmi les PFE en 2022 (56,52% en 2021 et 100% en 2020).
Pourcentage de femmes alternantes-stagiaires-VIE au nombre global d'alternants-stagiaires-VIE	Les femmes représentent 37,18% (39,08% en 2021).
Nombre d'entretiens « attractivité » réalisés	Un entretien RH et opérationnel à l'embauche + un point RH de mi- stage pour les stagiaires longue durée (6 mois) + un entretien de fin de stage avec le tuteur.
Nombre de femmes Cheffe de Service, Directrice Adjointe ou Directrice	45 femmes à partir de cheffe de service en 2022 (16,25%) 38 femmes à partir de directrice adjointe en 2022 (11,26%) et 33 en 2021. Soit 7 femmes de plus en 2022 (5 en 2021)
Taux de démission	46 démissions de cadres dont 14 femmes (30,43%, en 2021 : 13,48%) et 32 hommes (69,57%, en 2021 : 41,57%).
Taux d'embauche du genre sous-représenté au sein de la pop.cadres	35,71% de femmes et 64,29% d'hommes parmi les embauches de cadres (hors mutations internes).
Taux de femmes dans la population cadres	Les femmes représentent 29,1% de la population cadres (26,3% en 2021).
Index Femmes-Hommes	En 2022, l'index est de 84 sur 100 (en 2021 : 87 sur 100).
Taux de promotion femmes/hommes	En 2022, le taux de promotion est de 20,65% (10,67% en 2021). Le taux de promotion des femmes s'élève à 27,52% (11,87% en 2021) contre 18,71% (10,39% en 2021) pour les hommes.

DOETH - Contribution 2023

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Elle est entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2020.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul ont changé.

Voici les chiffres, au titre de l'année 2022 pour Bouygues Travaux Publics :

Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH	1 466,61 (1 663,51 en 2022)
Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés internes à votre entreprise	42,86 (61,80 en 2022)
Effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés intérimaires	3,01 (5,42 en 2022)
Effectif moyen annuel des ECAP	402,25 (493,07 en 2022)
Nombre BOETH Attendu (6% de l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH)	87 (99 en 2022)
Taux Emploi	3,1276 % (4,04 %)

Contribution nette réelle due : 186 858 €

Rappel Contribution 2021 : **100 552 €**

Effort construction – Bouygues Construction 2023

ANNEXE 8

Les aides existantes :

- **Aides à la location** pour la réservation d'un logement locatif sur le parc social (collaborateurs/trices ayant au moins un an d'ancienneté, n'ayant pas profité d'une réservation de logement via l'entreprise depuis 5 ans et sous condition de ressources) et intermédiaire, pour le financement du dépôt de garantie avec le LOCAPASS, pour la recherche d'un garant avec VISALE,
- **Aide à la mobilité**, en cas de changement de résidence principale liée à la mobilité professionnelle ou dans le cadre d'une embauche.

ATTENTION :

Action Logement a informé que l'enveloppe du Mobilipass est épuisée pour l'année 2023. En conséquence, aucune nouvelle demande n'est acceptée.

- **Aide Mobili-jeune**, subvention réservée aux collaborateurs/trices de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, titulaires d'un bail, permettant la prise en charge d'une partie du loyer jusqu'à 100 €,
- **Prêts accession**, valables pour l'achat de sa résidence principale (collaborateurs/trices ayant au moins un an d'ancienneté et sous condition de ressources). Certaines offres concernent seulement l'achat d'un logement neuf,
- **Prêts travaux d'amélioration et d'agrandissement** (collaborateurs/trices ayant au moins un an d'ancienneté et sous condition de ressources),
- **Aides aux salariés en difficultés** pour permettre à des collaborateurs/trices, touché(e)s par un événement professionnel ou personnel entraînant une diminution de revenus, à faire face à ses frais de logement.

ATTENTION :

L'aide mon job mon logement et la prime accession d'Action Logement ne sont pas reconduites en 2023

Informations pratiques :

- **Locatif :**
 - Action Logement (parc social) : Les demandes passent par deux plateformes entièrement digitalisées qui permet aux collaborateurs/trices d'être acteurs de leur demande du début jusqu'à l'attribution du logement.
Pour connaître les règles d'attribution, déposer les pièces administratives et créer son numéro unique : <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/>
Pour gérer le suivi de son dossier dans un espace personnalisé : <https://al-in.fr/>
 - IN'LI (filiale d'Action Logement pour le parc intermédiaire) : S'inscrire sur le site <https://www.inli.fr/> avec le code réservé aux collaborateurs/trices Bouygues : BOUY1658
 - CDC Habitat (parc intermédiaire) : <https://www.cdc-habitat.fr/> code partenaire : 2612
 - AEPL (Association des Entreprises Pour le Logement) (Parc social et intermédiaire) : Se rendre sur le site via le lien <http://www.aepl.fr/espace-salaries.html>
- **Mobilité :**
 - Compte-tenu de la situation actuelle concernant le mobili-pass et dans l'attente de plus d'informations, Bouygues Construction souhaite poursuivre l'accompagnement des collaborateurs/trices en mobilité professionnelle et la mise en œuvre des actions adaptées à chaque situation.

▪ **Projet d'achat :**

- Bouygues Immobilier :

Contact : M. Didier ISRAEL – 06 63 45 91 41 – d.israel@bouygues-immobilier.com

- Conseil en financement immobilier :

Contact Mme Martine ANEZO – 01.39.07.50.68 – martine.anezo@actionlogement.fr

NOUVEAUTÉ :

Courtier : <https://lepretimmobilier.com/> : Frédéric SANCHEZ – 06 60 69 69 77 / 08 20 20 59 05.

Pas de frais sur la partie conseil. Dans le cadre de notre partenariat en cours.

Une remise de 70% est effectuée sur honoraires de courtage dès l'acceptation du prêt par la banque.

▪ **Prêts :**

- Accession : L'offre d'Action Logement concerne les opérations de :

- **Construction** . Les logements doivent respecter des conditions de performances énergétiques qui sont au moins celles fixées en application des articles L. 111-9 à L. 111-10 du CCH (Réglementation thermique applicable aux logements neufs, en métropole) ou des articles R. 162-1 à R. 162-4 du CCH dans les DROM (Réglementation Thermique, Acoustique et Aération).
- **Acquisition d'un logement neuf en VEFA** (Vente en l'Etat Futur d'Achèvement)
- **Accession sociale à la propriété dans le neuf dont le PSLA** (Prêt Social Location-Accession)
- **Accession en BRS** (Bail réel solidaire) dans le neuf ou dans l'ancien
- **Acquisition d'un logement ancien vendu par un organisme de logement social dans le cadre de la vente HLM**. Le DPE (Diagnostic de Performance Energétique) du logement doit être classé entre A et E.
- Les demandes passent par la plateforme d'Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-pret-accession>

- Travaux d'aménagement et d'agrandissement :

- Les demandes pour travaux d'aménagement passent par la plateforme d'Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-pret-travaux-amelioration>
- Les demandes pour travaux d'agrandissement passent par la plateforme d'Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-pret-agrandissement>

NOUVEAUTÉ :

Depuis le 1^{er} mars, tous les prêts sont à 1,5 %

ATTENTION :

Toutes les aides d'Action Logement suivent les règles actuellement appliquée et sont susceptibles d'évoluer sur décision d'Action Logement.

Certaines aides étant soumises à des conditions particulières, l'éligibilité doit être vérifiée sur le site d'Action Logement avant de monter un dossier.

Des permanences logement sont organisées sur les chantiers de Bouygues Construction ou sites à la demande et avec l'appui des services RH pour répondre aux questions des collaborateurs/trices.

Pour s'informer en temps réel :

- consulter le site d'Action Logement <https://www.actionlogement.fr/>
- contacter votre référent logement : Anne Perez – 07.61.64.73.06 – a.perez@bouygues-construction.com

POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Juin 2023

Commission Formation

7. FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ensemble des éléments suivants ont été présentés à la commission formation du 5 juin 2023 et envoyés préalablement à la consultation aux membres du CSE. Les données sont commentées en séance.

a. Bilan formation professionnelle n-1

i. Liste des actions au titre du plan de développement de compétences

	Effectif formé			Nombre d'heures			Coût pédagogique	Organismes de formation
	Féminin	Masculin	%	Féminin	Masculin	%		
Non obligatoire	708	1481		5525	11302		812 765,15	
Cadre	553	1241		4827	7056		570 703,97	
Achats / Négociation	2	3	0,28%	2	3	0,04%	-	BYLEARN
BIM Digital	4	1	0,28%	84	21	0,88%	5 565,00	CFPJ / ARKANCE
Bureautique / Système Information	39	73	6,24%	317	763	9,08%	50 609,43	ARKANCE / GROUPE / SPARKS / ORSYS / BYLEARN
Commercial / Dév Immobilier / Marketing	4	4	0,45%	35	16	0,43%	4 052,00	ORSYS / BYLEARN
Communication	0	1	0,06%	0	24	0,20%	3 160,00	SCIENCESPO
Développement Durable / Environnement	3	5	0,45%	1191	0	10,02%	14 137,17	BYLEARN
Développement Personnel	1	2	0,17%	0	0	0,00%	-	BYLEARN
Efficacité Professionnelle	33	54	4,85%	324	747	9,01%	70 487,40	GROUPE / BCU / BYPRO / GUSTAVE EIFFEL
Gestion / Comptabilité / Finance	33	41	4,12%	234	432	5,60%	35 678,00	BCU / GROUPE
Intégration à Entreprise et ses Process	144	360	28,09%	169	548	6,03%	9 809,60	GROUPE / BYLEARN
Juridique / Fiscalité / Assurances	164	499	36,96%	202	543	6,27%	9 711,09	GROUPE / BCU / BYLEARN
Langues	8	19	1,51%	207	317	4,41%	33 731,00	CITYLANGUES / BYLEARN / GO FLUENT
Lean Management	4	10	0,78%	84	210	2,47%	9 849,12	EFFIDYN
Management	36	69	5,85%	985	1820	23,60%	205 670,00	BCU
Obligation légale / Habilitations	11	20	1,73%	154	273	3,59%	4 933,29	GROUPE / OBJECTIF-FORMATION
Prévention / Santé	12	23	1,95%	204	446	5,46%	25 577,56	GROUPE / BCU
Qualité	12	9	1,17%	238	154	3,30%	26 608,50	DALLOZ / AFNOR
Ressources Humaines	15	8	1,28%	152	87	2,00%	15 572,08	BCU
Techniques de Production	28	39	3,73%	246	641	7,46%	44 902,73	BYLEARN / BYPRO / HILTI / POLYTECH CLERMONT / GPE / PONTS FORMATION
Tutorat / Formation de Formateur	0	1	0,06%	0	14	0,12%	650,00	BYPRO
Compagnon	1	70		14	1424		74 717,51	
Bureautique / Système Information	0	2	2,82%	0	42	3%	2 829,00	ARKANCE / GEOMEDIA
Efficacité Professionnelle	0	2	2,82%	0	51	4%	4 171,83	CENTRE GUSTAVE EIFFEL / VERY UP
Intégration à Entreprise et ses Process	0	2	2,82%	0	8	1%	100,00	BYLEARN
Lean Management	0	9	12,68%	0	629	44%	45 000,00	BYPRO
Obligation légale / Habilitations	0	19	26,76%	0	357	25%	6 367,18	GROUPE / FORGET / MANUTEO
Prévention / Santé	1	36	52,11%	14	338	24%	16 249,50	GROUPE / BCU
ETAM	154	170		685	2822		167 343,67	
BIM Digital	0	1	0,31%	0	21	0,60%	525,00	ARKANCE
Bureautique / Système Information	26	27	16,36%	57	344	11,44%	24 560,98	ARKANCE / GEOMEDIA / SAP / BYLEARN / VISIATIV
Commercial / Dév Immobilier / Marketing	1	0	0,31%	7	0	0,20%	700,00	ACHATPUBLIC.COM
Développement Personnel	7	0	2,16%	166	0	4,72%	5 000,00	CEPIG / BYLEARN
Efficacité Professionnelle	7	8	4,63%	58	102	4,55%	11 305,85	GROUPE / BYPRO / GUSTAVE EIFFEL / BYLEARN
Gestion / Comptabilité / Finance	17	7	7,41%	81	39	3,41%	4 117,00	BCU / GROUPE
Intégration à Entreprise et ses Process	57	43	30,86%	55	48	2,94%	100,00	BYLEARN
Juridique / Fiscalité / Assurances	21	11	9,88%	13	6	0,54%	-	BYLEARN
Langues	2	5	2,16%	21	155	5,02%	7 739,00	LDS / CITYLANGUES / BYLEARN
Lean Management	0	6	1,85%	0	321	9,16%	25 800,00	BYPRO
Management	1	10	3,40%	15	51	1,88%	3 610,00	BYPRO
Obligation légale / Habilitations	3	17	6,17%	42	231	7,79%	2 449,63	GROUPE / FORGET FORMATION / OBJECTIF-FORMATION
Prévention / Santé	4	15	5,86%	105	359	13,23%	31 497,64	BCU / GROUPE
Qualité	0	1	0,31%	0	371	10,58%	5 034,47	CCI DE L'ALLIER - IEQT
Ressources Humaines	8	2	3,09%	65	19	2,40%	4 709,27	BCU
Techniques de Production	0	17	5,25%	0	756	21,55%	40 194,83	BYLEARN / BYPRO / PONTS FORMATION
Obligatoire	15	188		129	2450		82 227,79	
Cadre	12	29		113	598		24 642,82	
Développement Personnel	1	0	2,44%	4	0	0,56%	100,00	GROUPE
Obligation légale / Habilitations	11	29	97,56%	109	598	99,44%	24 542,82	FORGET / GROUPE / MANUTEO / PST FORMATION
Compagnon	0	96		0	1128		38 353,11	
Obligation légale / Habilitations	0	96	100%	0	1128	100%	38 353,11	GROUPE / FORGET / CITYPRO / APAVE / MANUTEO / ALTITUDE FORMATION
ETAM	3	63		16	724		19 231,86	
Obligation légale / Habilitations	3	63	100%	16	724	100%	19 231,86	GROUPE / CITYPRO / FORGET / INSTN / MANUTEO / MATFORM
Total général	723	1669		5654	13752		894 992,94	
Nombre total de stagiaires	283	734						

Les thèmes sont issus de la table de référence de l'outil Global Formation.

ii. Liste des actions au titre du projet de transition professionnel (PTP), du congé bilan de compétences, du congé pour validation des acquis par l'expérience

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DU PROJETS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE (PTP)							
Statut		Libellé formation	Nbre d'heures	Coût pédagogique	Conditions d'accord	Condition de report	Résultat obtenu
Compagnons	1	Coordinateur en rénovation énergétique	833	14 994 €	/	/	/
Total stagiaires Compagnons	1	/	833	14 994 €	/	/	/
Total stagiaires ETAM	/	/	/	/	/	/	/
Cadre	1	Chargée de projet énergie et bâtiments durables	630	7 478 €	/	/	/
Total stagiaires Cadres	1	/	630	7 478 €	/	/	/
Total des stagiaires	2	/	1463	22 472 €	/	/	/

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DU CONGE POUR BILAN DE COMPETENCES							
Statut		Libellé formation	Nbre d'heures	Coût pédagogique	Conditions d'accord	Condition de report	Résultat obtenu
Total stagiaires Compagnons	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires ETAM	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires Cadres	/	/	/	/	/	/	/
Total des stagiaires	/	/	/	/	/	/	/

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DE LA VALIDATION DE L'ACQUIS PAR L'EXPERIENCE (VAE)							
Statut		Libellé formation	Nbre d'heures	Coût pédagogique	Conditions d'accord	Condition de report	Résultat obtenu
Total stagiaires Compagnons	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires ETAM	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires Cadres	/	/	/	/	/	/	/
Total des stagiaires	/	/	/	/	/	/	/

iii. Périodes de professionnalisation par alternance (PRO-A) et contrats de professionnalisation

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DE LA PROFESSIONNALISATION PAR L'ALTERNANCE (PRO A)								
Intitulé de la Formation	Formation Initiale	Sexe	Age	Date de début de formation	Date de fin de formation	Emploi/qualification occupé pendant la formation	Emploi/qualification occupé à l'issue de la formation	Résultat obtenu
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION					
STATUT		INTITULE DE LA FORMATION	DATE DEBUT	DATE FIN	RESULTAT OBTENU
COMPAGNON	1	Titre professionnel coffreur bancheur	20/09/2021	16/09/2022	DIPLÔME OBTENU
TOTAL STAGIAIRES COMPAGNONS	1				
ETAM	1	BTS Travaux Publics	01/09/2021	30/08/2022	EN COURS
	1	Licence professionnelle conduite de travaux	01/09/2021	26/09/2023	EN COURS
	1	CQP Conduite de travaux- Bachelor technologique "Management et gestion de travaux dans le BTP	28/08/2021	30/08/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Licence professionnelle mention Métiers du BTP	30/08/2021	20/10/2023	EN COURS
	1	Licence projeteuse BIM travaux souterrains	19/09/2022	11/08/2023	EN COURS
	1	Master en management	06/09/2021	28/07/2023	EN COURS
	1	Master en Management - Filère RH	06/09/2021	02/09/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Titre ingénieur diplômé de l'ENSAM	22/09/2021	02/09/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Ingénieure diplômée de l'Ecole Supérieure de géologie de l'Université de Lorraine	03/09/2021	30/09/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Directeur de travaux	23/08/2021	26/08/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Titre ingénieure spécialisée génie civil et géo-environnement	01/09/2021	31/08/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Diplôme d'ingénieur Génie de l'eau Génie Civil	27/09/2021	30/09/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Ingénieur diplômé de l'ENSG	14/09/2021	24/09/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Master Ingénieur management de projet de construction	01/09/2020	31/08/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Master Ingénieur management de projet de construction	28/09/2020	29/07/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Master Ingénieur management de projet de construction	14/09/2020	31/08/2022	DIPLÔME OBTENU
	1	Master Ingénieur management de projet de construction (3ème année)	07/09/2022	31/08/2023	EN COURS
	1	Mas	28/07/2022	29/09/2022	RUPTURE
	1	Master STP environnement parcours Eco-construction	01/09/2022	08/09/2023	EN COURS
1	Ingénieure de l'école polytechnique de Nantes Université	03/10/2022	31/08/2023	EN COURS	
TOTAL STAGIAIRES ETAM	20				
TOTAL DES STAGIAIRES	21				

iv. Liste des actions au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)

LISTE DES ACTIONS REALISEES AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)			
Statut		Libellé de la certification	Nbre d'heures
Total des stagiaires Compagnons	/	/	/
Total des stagiaires ETAM	/	/	/
Total des stagiaires Cadres	1	Manager stratégique et opérationnel de projets urbains / territoriaux	269
Total des stagiaires	1	/	269

b. Consultation sur les aides publiques à la formation

Les aides publiques à la formation concernent les aides à partir de 200 000 €, perçues directement par des fonds publics (nature de l'aide, objet, montant et conditions de versement et d'emploi fixés par la personne attributrice.)

En 2022, Bouygues Travaux Publics n'a pas bénéficié de financement perçu directement par des fonds publics (les aides versées par l'OPCA ne sont pas concernées).

c. Les formations liées à la sécurité

1/ Formations Groupe : Leader Sécurité niveau 1, 2 et 3

Leader Sécurité Niveau 1

Population ciblée : Compagnons Chefs d'équipe

Objectifs de la formation : parcours de formation Sécurité au cours duquel les participants vont travailler et acquérir les 7 comportements Sécurité suivants :

- anticiper et préparer
- transmettre les consignes
- prendre du recul
- arrêter et corriger une situation non-conforme, dangereuse
- incarner pour se faire obéir, pour faire adhérer
- féliciter et recadrer
- remonter l'information.

Durée : 2 jours

Leader Sécurité Niveau 2

Population ciblée : Maîtrise

Objectifs de la formation : développer le leadership Sécurité de la Maîtrise et leur faire acquérir les 7 comportements Sécurité suivants :

- anticiper / préparer et garantir la bonne organisation chantier
- définir les consignes, les transmettre et leur donner du sens
- prendre du recul
- arrêter et corriger une situation non-conforme, dangereux
- incarner pour faire respecter les règles par tous, pour faire adhérer
- féliciter, recadrer et sanctionner
- contribuer à l'amélioration continue et être à l'écoute.

Durée : 4 jours

Leader Sécurité Niveau 3

Population ciblée : Hiérarchie travaux de niveau Chef de groupe à Directeur

Objectifs de la formation :

- situer le rôle et l'impact de la hiérarchie travaux dans la chaîne de prévention
- être un leader Santé-Sécurité engagé, un pilote de la déclinaison de la politique Santé-Sécurité à travers ses pratiques managériales
- piloter l'accompagnement de l'ensemble des intervenants du projet dans leur démarche de prévention
- savoir expliquer et créer l'adhésion autour des règles Santé-Sécurité et de la politique prévention du Groupe
- incarner les valeurs du Groupe, donner une vision et décliner un plan d'actions Santé-Sécurité sur son périmètre
- savoir arbitrer, faire des choix et engager sa responsabilité tout en intégrant la priorité Santé-Sécurité.

Durée : 2 jours

2/Formation Pôle TP : Reflexe Sécurité TP et Management SST TP

Reflexe Sécurité TP

Population ciblée : Compagnons nouvellement embauchés

Objectifs de la formation :

- Combattre les risques au quotidien dans le respect des principes généraux de prévention
- Se protéger face aux risques qui ne peuvent être évités
- Intégrer les préceptes de base de l'ergonomie dans l'organisation de son travail
- Respecter les modes opératoires et procédures définis
- Adopter un comportement responsable en adéquation avec les règles de l'entreprise

Durée : 2 jours

Management SST TP

Population ciblée : Conducteurs travaux à chefs de groupe travaux

Objectifs de la formation :

- Comprendre et connaître les enjeux de la réglementation en Santé Sécurité
- Savoir analyser les risques au cours des différentes étapes du chantier
- Connaître ses responsabilités en matière d'hygiène et de sécurité
- Maîtriser la mise en place, dans l'entreprise, d'une délégation de pouvoirs efficace.

Durée : 3 jours

3/Autres Formations Sécurité :

-Formations initiale et recyclage SST,

-Habitations et certifications diverses (habitations électriques, travail en hauteur, échafaudage, AIPR...)

- CACES R482/R484/R486/R489

- Chef de manœuvre, incendie, Trains sur pneu

8. RECOURS AUX STAGES

Bouygues Construction souligne sa volonté de maintenir une politique relations écoles active et dynamique en accueillant un nombre important de jeunes en formation, que ce soit à travers des stages, de l'alternance ou des VIE (Volontariat International en Entreprise) sur des formations allant du CAP/BEP au Doctorat, pour l'ensemble de ses métiers opérationnels et fonctionnels, en France et à l'International.

Depuis quatre ans, Bouygues Construction mène l'enquête Happy Trainees auprès de ses stagiaires et alternants. Cette enquête a pour vocation de recueillir leur avis sur le déroulé de leur période de mise en pratique et apprentissage en entreprise et ainsi mesurer leur niveau de motivation et d'engagement.

L'analyse des résultats permet à chaque Entités du Groupe d'améliorer chaque année l'accueil, l'accompagnement et le management des stagiaires, alternants et VIE.

Cela s'est traduit, par exemple, par la mise en place de parcours d'intégration dédiés, ou la création du Top Trainees Day Bouygues Construction, la journée dédiée aux stagiaires et alternants du Groupe.

Bouygues Construction se donne ainsi la possibilité de recruter des talents et de participer à leur formation.

Bouygues Travaux Publics s'inscrit pleinement dans cette ambition.

En effet, l'entreprise a accueilli au cours de l'année 2022 :

127 stagiaires dont 104 en France (BYTP : 87 ; BYTPRF : 35 ; BCEN : 5) et 23 à l'international.

Sur les 29 stagiaires « embauchables », 15 ont été embauchés, soit 52 %.

Bouygues Travaux Publics souhaite poursuivre l'accueil de jeunes en formation en augmentant le nombre de recours aux stages et en permettant aux stagiaires de découvrir nos métiers, nos projets.

Notre politique d'accueil de stagiaires et nos actions Relations Ecoles (Forums dans les écoles, intervention dans les écoles, Point RH, Journée Stagiaires/Alternants « Join my TP team » ...) ont pour ambition d'être un véritable outil d'attractivité.

Indicateurs environnementaux



	Indicateurs	Cible
Réduire les émissions de CO₂	Scopes 1 & 2 Energies : Réduction des émissions de CO ₂ en absolu (réf 2021)	- 40 %
	Scope 3a Matériaux : Réduction des émissions de CO ₂ en absolu (réf 2021)	- 20 %
Préserver la biodiversité	Formation des collaborateurs	30 %
Préserver les ressources naturelles	Monitoring des consommations d'eau des projets	100 %
	Achats directs de bois certifiés	90 %
Être acteur d'une économie circulaire	Valorisation matière des déchets non dangereux (F)	90 %
	Valorisation des déblais	90 %

	Indicateurs	Cible
TopSite	Évaluation TopSite des projets	53 %
	Taux de conformité réglementaire	100 %
Système de Management Environnement	Vision globale : Impacts Environnementaux Significatifs	-
	Taux de fermeture des Non-conformités Environnement	100 %
	Réalisation des Tests de Situations d'Urgence Environnement	100 %



Direction des Affaires Sociales

Destinataires Les membres de la commission Challenger

Copies Florian ALLARD - Olivier DUBOST - Thierry JOURDAINE
Amélie QUIDOR - Julien TOQUEBOEUF
Les membres du Comité de Coordination Sociale

Objet **Commission Challenger**
Compte-rendu de la réunion n°28 du 5 juin 2023

Membres présents (visio / présentiel) :

Florian ALLARD	BYES FM
Thierry JOURDAINE	BYCN
Olivier DUBOST	BYCN
Pauline BERNARD	BYCN
Caroline THIERRY	BYCN SA
Alexandra AUDOUZE	BBF - HAR
Luc GRIMBERT	
Fabienne RUESCH KERAUDREN	BBF - IF
Amalric DANO	
Edyta PRZYTULA	BBI
Fernando-Manuel GOMES FERREIRA	BYTP
Damien LE FRANCOIS	
Jean-Jacques LOURY	BYCN IT
Muriel FRELAND	
Maud COATRIEUX-FRANCOIS	BYCN Purchasing
Christine MALEPART	BYES

1/ POINT D'AVANCEMENT DES SUJETS DE LA COMMISSION DU 8 MARS 2023

- **Parking P9 (stockage des meubles)**

Olivier DUBOST précise que les meubles partent par petit lot, environ 130 meubles seront donnés fin juin. Il précise que BYCN étudie la possibilité de faire de la revalorisation de ces meubles.

- **Température SO niveau1 (courant d'air entre les 2 escaliers)**

BYES FM indique que des cloisonnements peuvent difficilement être installés entre les escaliers. Un membre de la commission propose son aide pour trouver une solution adéquate, BYES FM accepte la rencontre.

- **Problème température salle RDC NE pour les masters**

Ce problème n'est pas totalement résolu mais est en cours de traitement.



- **Problème de bruit des climas en 03NO04**

Une intervention a été réalisée mais cela ne convient pas aux collaborateurs basés en 03NO04. BYES FM va faire en sorte de satisfaire les collaborateurs.

- **Poubelles tri sélectif**

De nouvelles poubelles de tri sélectif ont été mises en place sur le site de Challenger. Les membres demandent à BYES FM de faire une communication sur les écrans et un affichage au-dessus des poubelles pour que les collaborateurs appliquent le tri convenablement.

- **Machine recharge badge**

BYES FM précise que les dysfonctionnements des machines de recharge des badges ont été résolus mais qu'une instabilité réseau persiste et que cela génère encore des dysfonctionnements.

Pauline BERNARD précise qu'il est possible de recharger le badge, avec du liquide, directement auprès des caisses du RIE (à la caisse de droite du restaurant Sud, à la caisse de gauche du restaurant Nord, au restaurant Atlantis et chez Paul Challenger et Paul Atlantis) et via l'application Time Chef.

2/ AUTO-ANALYSE DES AXES D'AMELIORATIONS SECURITE SUR LE SITE DE CHALLENGER

- **Etat d'avancement**

Olivier DUBOST et Thierry JOUDAIN rappellent qu'un suivi mensuel des sujets liés à la sécurité, au confort, à l'hygiène et au bien être sur le site a été mis en place. Ils précisent que les dossiers sont traités par ordre d'urgence.

A titre d'exemple, plusieurs dossiers :

- Campagne d'affichage pour indiquer où sont les DAE (Défibrillateur Automatisé), et ré implantation de DAE à différents endroits
- Refonte du quai de livraison pour améliorer l'organisation (un grand nettoyage a été effectué par BYES FM au niveau du quai et du parking P6)
- Le problème des pigeons est toujours d'actualité

Thierry JOURDAINE indique qu'une communication est en cours sur la conduite à tenir en cas d'incendie ou de malaise. Il rappelle qu'il faut impérativement prendre contact avec le PC sécurité 01 30 60 30 61 qui se chargera d'appeler les secours si nécessaire.

3/ POINT MOBILITES DOUCES SUR LE SITE DE CHALLENGER

- **Etat d'avancement**

Olivier DUBOST présente le plan schématique validé par la direction et précise que les travaux débiteront à partir de septembre.

Cf slide en annexe

4/ ANALYSE D'OCCUPATION DU SITE DE CHALLENGER

Pauline BERNARD et Olivier DUBOST expliquent que le COMEX BYCN a décidé de lancer une analyse d'occupation du site de Challenger afin d'étudier la possibilité d'accueillir les collaborateurs de BYES dans un des bâtiments principaux de Challenger puisque le bail d'Atlantis prend fin au 31/10/24.



Direction des Affaires Sociales

L'objectif de cette étude est donc d'identifier l'endroit pouvant accueillir les collaborateurs de BYES et de déterminer les mouvements qui seront nécessaires pour les autres entités en veillant à :

- Préserver au maximum les travaux déjà entrepris
- Assurer la cohérence dans la réimplantation des équipes
- Limiter les déménagements.

Ils précisent à titre d'information quelques chiffres concernant le site de Challenger :

- 90% de taux de réservation des bureaux au sein de Challenger, soit 400 postes de travail non réservés
- 47% d'occupation moyenne quotidienne (1 797 entrées par jour sur site sur 3 865 postes disponibles)

L'ensemble des CSE concernés seront informés au mois de juin et les membres de la Commission seront informés des suites de cette analyse.

Cf slides en annexe

5/ AUTRES SUJETS

1. Restauration

- Recharge des badges : bornes de recharge - Application Time Chef (collaborateurs dont le compte est bloqué - procédure, personnes à contacter) - Alimentation du DAB – Communication

Voir réponse ci-dessus.

- Est-il possible de renouveler l'offre des snacks au coin café ?

BYES FM va se renseigner auprès du fournisseur.

- Entretien du point café Nord (saleté, machines défectueuses, absence de sucre et de touillettes)

BYES FM indique que les machines défectueuses vont être remises en état et que des nouvelles machines sont en cours d'installation derrière les estrades de l'Atrium.

Il est également précisé que les cafétérias du RDC ainsi que l'accueil de Challenger vont être rénovés.

- Point d'avancement de l'installation des Cup Cleaners

BYES FM annonce que les Cup Cleaners seront installés dans les coins café et que les travaux débuteront mi-juin avec une finalisation courant juillet. BYES FM informe que les travaux engendreront des nuisances sonores.

- Les poubelles de tri ont bien été installées dans les coins cafés. Est-il prévu d'en avoir sur les plateaux ?

Il n'est pas prévu d'installer des poubelles de tri sur les plateaux.

2. Prise en compte du risque d'auto-combustion des véhicules électriques dans l'analyse des risques sur le site de Challenger ?

BYES FM confirme que les installations des bornes de recharge des véhicules sont normées et que ces normes ont bien été respectées.

3. Demande d'ajout de douches supplémentaires sur le site

Il n'est pas prévu d'installer des douches supplémentaires sur le site.



4. Arrêt de l'alimentation des distributeurs de papier essuie-main

Avec l'accord de la médecine du travail, il a été décidé de ne plus mettre à disposition les essuies mains et de réutiliser les sèche-mains (retour au système utilisé avant le COVID).

Les poubelles ont également été retirées.

5. Dégradation de la qualité de services et/ou applicatifs

- Toilettes aile 03NO et 02NE non réparées malgré FASAP

Les toilettes sont en cours de réparation.

- Dysfonctionnement invitation Bluepoint

Ce dysfonctionnement est en cours d'analyse.

6. Au-delà des AT et de l'absentéisme, existe-t-il un baromètre de la QVT, du bien-être au travail et du niveau d'engagement des collaborateurs ? Et si baromètre il y a, quelles mesures correctives peuvent être envisagées en cas de douleurs ? Cela pourrait être utile car il y a des climats plus que moroses sur certains plateaux.

Pauline BERNARD indique que cette question n'est pas du ressort de la commission Challenger qui a vocation à traiter des sujets concernant le fonctionnement du site.

7. Qu'en est-il des mesures de sobriété énergétique à Challenger ? Des mesures complémentaires sur l'usage de l'eau est-il prévu ? commission Challenger

Olivier DUBOST précise qu'il y a une amélioration de la consommation d'électricité sur le site, qu'il n'y a pas eu d'arrosage sur Challenger depuis le printemps et que la consommation d'eau reste faible (20 000m³).

8. Problèmes de température / ventilation / éclairage

- Problème d'odeur en 01NE05

Ce problème a été résolu.

- Insuffisance d'éclairage 01NO

Ce problème a été résolu.

- Problème récurrent de la Climatisation / Ventilation insuffisante dans les salles de réunion au TS ex.(BYCN-Challenger-TS-02TS08-Royal Mansour, BYCN-Challenger-TS-01TS11-Mahanakhon et sur les plateaux TS 2ème étage Alvéole 02TS08BU

Ce problème a été résolu en partie mais nécessite une amélioration

- Incident de température 1ère partie aile 02 NO (plateau et box) : trop chaud

Ce problème a été résolu

Un membre demande que les détections de présence des box du Tringle Sud soient vérifiées.

9. Câbles absents ou en mauvais état dans certaines salles de réunion. Notamment la 03AT05.

BYES FM précise que la 03AT05 est en cours de rénovation et qu'elle sera disponible dès le 7 juin.



Direction des Affaires Sociales

10. On retrouve aussi des fauteuils cassés un peu partout, voir du mobilier qui n'est pas destiné aux salles (fauteuils à roulettes ..)

BYES FM précise qu'il faut déclarer ce type d'incident sur FASAP pour qu'ils en aient connaissance. Par ailleurs, une vérification de toutes les salles va être organisée dans l'été.

11. Nous demandons l'enlèvement d'un plot (à gauche) le matin pour les salariés de BY ES qui doivent faire le tour au rond-point pour accéder à Atlantis

Pour des raisons évidentes de sécurité, il n'est pas possible de répondre favorablement à cette demande.

6/ QUESTIONS DIVERSES :

Gestion des stores suite déménagement

BYES FM précise qu'avec les bureaux flex le système de gestion des stores n'est plus approprié et qu'ils recherchent une solution adaptée.

Schéma de principe de circulation

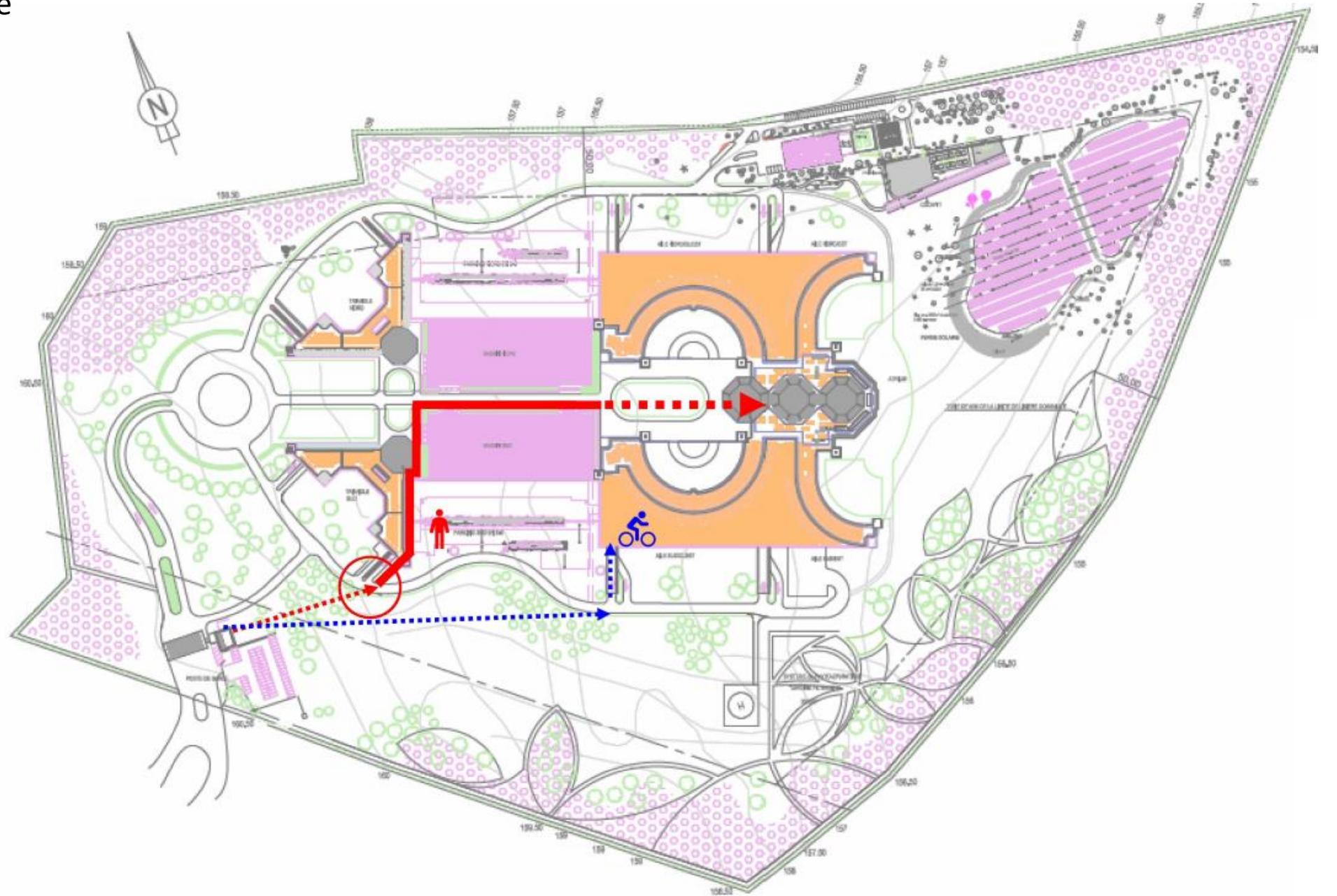


Schéma de principe de circulation

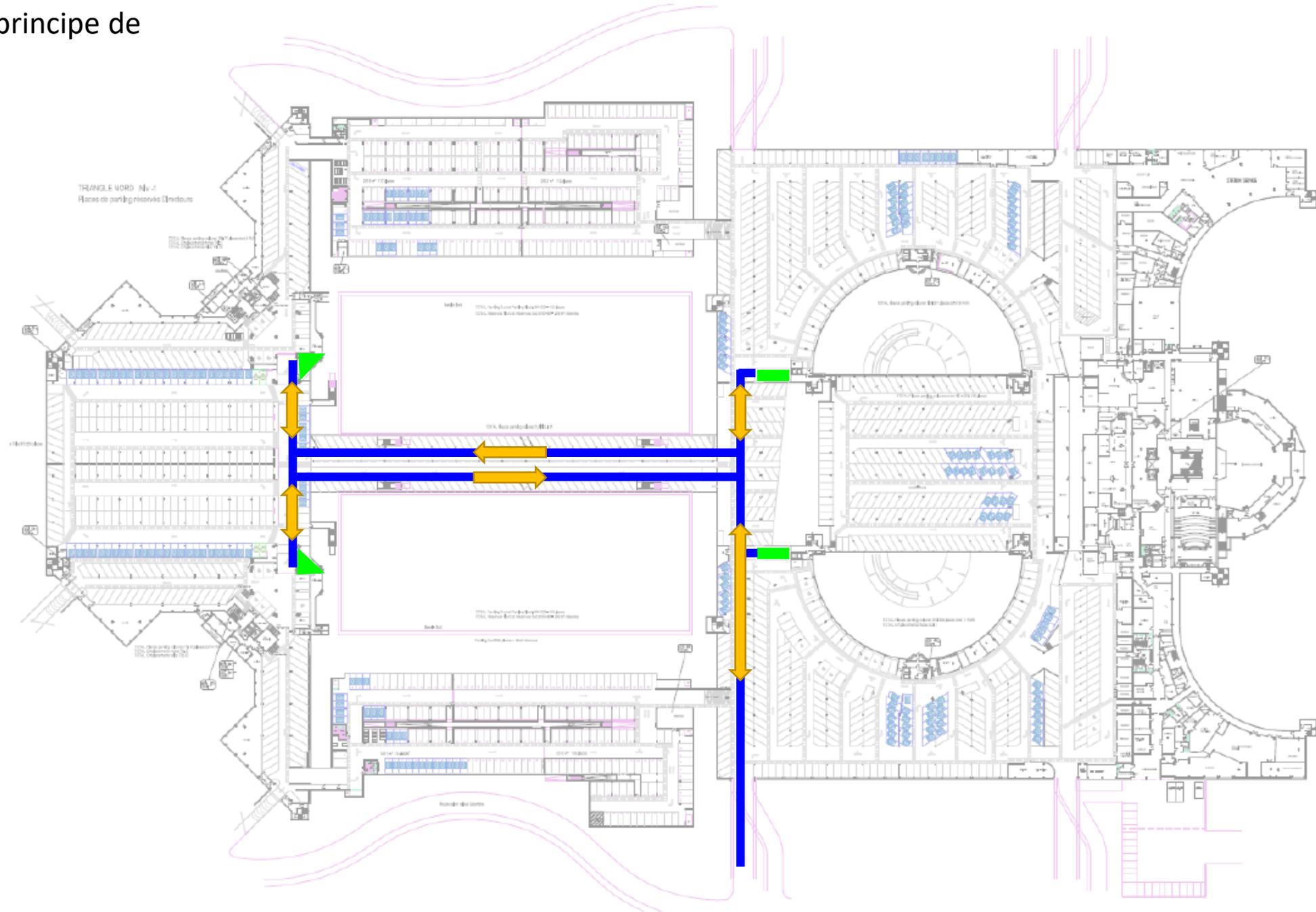
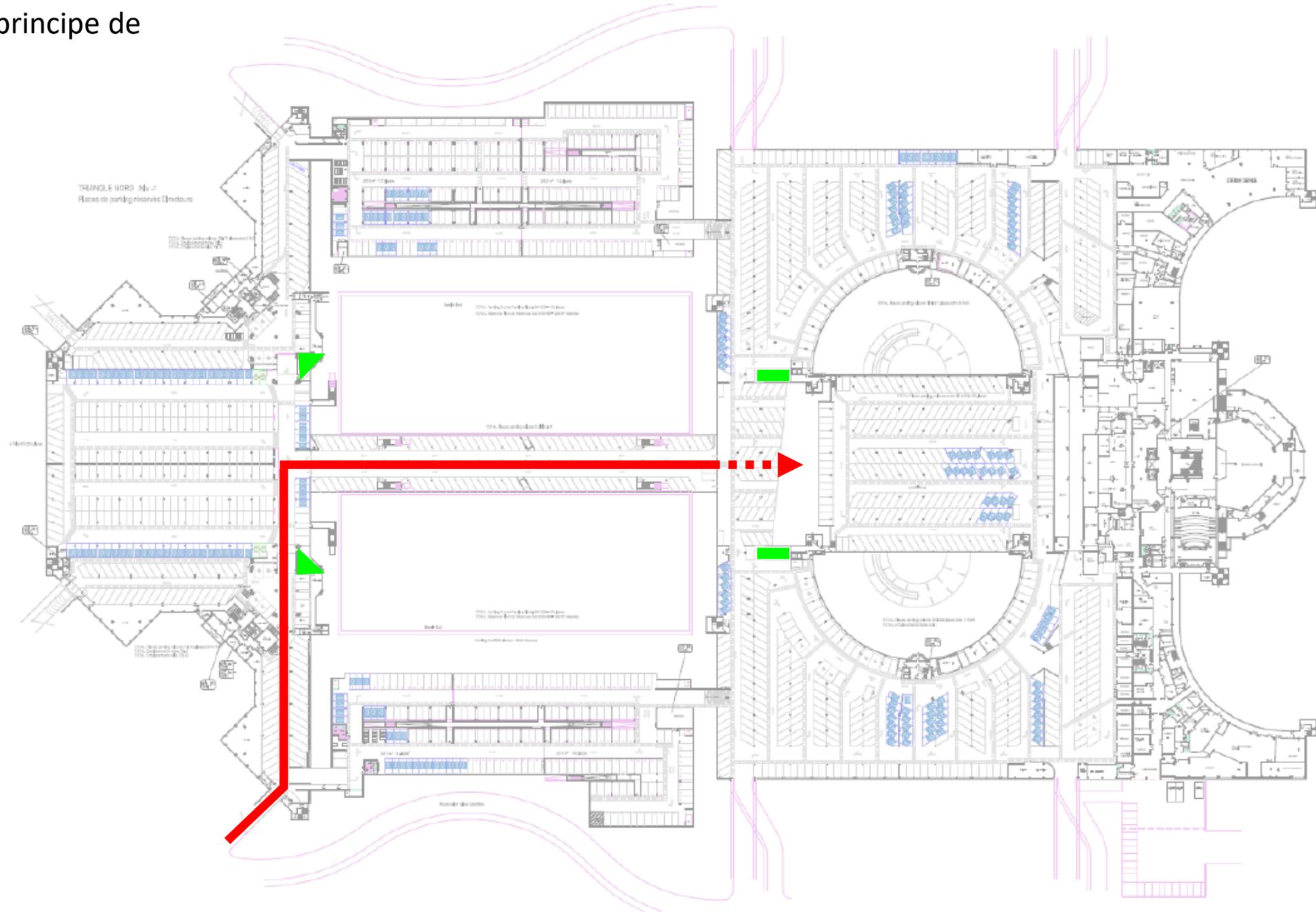


Schéma de principe de circulation





**BOUYGUES
CONSTRUCTION**

Analyse de l'occupation du site Challenger

15/05/23

DECISION DU COMEX BYCN AVRIL 2023

- Lancer une analyse d'occupation du site du Challenger en vue d'étudier la possibilité d'accueillir les collaborateurs de BYES dans un des bâtiments principaux de Challenger (fin du bail d'ATLANTIS = fin octobre 2024)
- Nécessité d'identifier l'endroit pouvant accueillir les BYES
- Analyser les mouvements nécessaires en découlant

3 éléments clés :

- Préserver au maximum les travaux déjà entrepris
- Assurer de la cohérence dans la réimplantation des équipes
- Limiter les déménagements

Challenger aujourd'hui

90%

de taux de réservation des espaces de Challenger à fin 2023
Challenger = 3 865 postes
Atlantis = 527 postes

=> 400

Nombre de postes de travail non réservés
Répartis de manière éparse dans Challenger

47%

% de taux d'occupation quotidien moyen des espaces de travail sur Challenger (depuis 01/2023) => 1797 entrées sur site moyen / 3865

Lundi	2 033
Mardi	1 889
Mercredi	1 786
Jeudi	1 772
Vendredi	1 475

Evolution des modes de travail

Développement du télétravail / flex ...
Télétravail BYCN = Près de 35% des collaborateurs éligibles
NB : pas d'outil de réservation des bureaux
Volonté BYCN = Créer un Campus Formation

600 postes

= capacité d'un triangle

- Besoin BYES = 450 postes
- Volonté BYCN = Créer un Campus Formation

ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

DU 30 JUIN 2023

QUESTIONS ANNEXES RELATIVES AUX RÈGLES APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE

- 1. Chantier TPRF - le chantier ne veut pas prendre en charge les lunettes de protection adaptées à la vue de collaborateur BYTP occasionnant des remarques répétées de la part du préventeur chantier. Pouvez-vous préciser qui est donc l'entité responsable ? CFTC)**

Jean-Pierre HEVELINE précise que la gestion des EPI entre TPRF et TP est différente. En effet, chez TPRF les EPI sont pris en charge par la Direction P2S alors que chez TP, chaque chantier en a la responsabilité.

Jean-Pierre HEVELINE répond néanmoins que pour les 2 collaborateurs TP prêtés chez TPRF, la commande a d'ores et déjà bien été validée et prise en charge par TP.

- 2. Comment sont gérées les restrictions médicales ? (Question posée suite à des douleurs récurrentes d'un collaborateur qui utilise le marteau piqueur) (CFTC)**

Céline MARIE indique qu'à l'issue des visites médicales, un formulaire complété par la médecine du travail et mis à disposition du collaborateur, de sa hiérarchie (via PUMA notamment) et de la DRH.

Dès lors que des restrictions médicales sont précisées, la hiérarchie est tenue de les respecter et les prendre en compte.

- 3. En raison des fortes chaleurs, quels dispositifs sont prévus sur les projets ? (CFTC)**

Jean-Pierre HEVELINE rappelle que chaque chantier est chargé de mettre en place les mesures adéquates. Les mesures prises concernent :

- o La sensibilisation aux risques liés aux fortes chaleurs (comment reconnaître les symptômes, que faire en cas d'urgence) ;
- o Les mesures de protection (vêtement de travail, crème solaire, EPI cf. produits Distrimo) et d'hydratation (boire régulièrement et abondamment) ;
- o Les mesures d'organisation du travail (les pauses, au frais, plus fréquentes et plus longues, l'aménagement des horaires et bien sûr la mise à disposition d'eau en quantité suffisante et des équipements adaptés comme cagoule, gilet rafraichissant etc.

- 4. Les délais de prévenance pour les nouvelles affectations sont de plus en plus courts (du vendredi au lundi). Pouvez-vous rappeler les règles et faire une note afin que cela soit réellement appliqué pour les collaborateurs au quotidien. (CFTC)**

Céline MARIE rappelle que comme indiqué dans la note mobilité, mise à jour et diffusée annuellement :

Le délai de prévenance avant transfert d'un collaborateur en IGD est de minimum 7 jours.

La journée de transfert s'applique dans les conditions cumulatives suivantes :

- o le nouveau chantier se trouve à plus de 250 km du domicile impliquant un changement de résidence chantier (double résidence).

- L'affectation est prévue pour une durée supérieure à 3 mois.
- La prise de poste effective (formation sécurité faite) se fera le mardi matin.

Au-delà de 7 heures de route appréciées par le site via Michelin / le plus rapide, la formation d'accueil sécurité se fera J+1.

La prise en charge de cette journée doit être effectuée par le chantier d'accueil.

5. Commande des EPIs : Pouvez-vous rappeler les règles et le délai d'approvisionnement dans le cas d'une commande via Rubis RH ? temps maximum de validation et de livraison ? (CFTC)

Jean-Pierre HEVELINE précise qu'aucune commande n'est effectuée par le biais de Rubis qui ne sert qu'à collecter les tailles des collaborateurs.

Jean-Pierre HEVELINE rappelle que les commandes sont effectuées annuellement et pour les collaborateurs de production uniquement. Pour les collaborateurs qui sont embauchés en cours d'année, des commandes ponctuelles sont réalisées par Denis MARC. Pour les collaborateurs qui se rendent ponctuellement sur chantier, les équipements sont à commander directement via Distrimo.

Jean-Pierre HEVELINE indique que compte tenu des 3 mois de fabrication des paquetages, la commande annuelle doit être livrée, hors aléas, sur les mois de mai/juin.

Les membres du CSE précisent que sur certains chantiers, les paquetages n'ont toujours pas été livrés.

Jean-Pierre HEVELINE propose que l'intervention d'un collaborateur de Distrimo soit envisagé en CSE.

6. RGPD : Pouvez-vous rappeler les règles dans le cas de communication externe et notamment sur LinkedIn ? surtout vis-à-vis des photos de collaborateurs diffusées. La majorité des photos présentées dans le guide Etam cadres présente des personnes ayant quitté l'entreprise depuis plus d'un an, est-ce normal ? (CFTC)

En accord avec les membres du CSE, la question est reportée au CSE du 21 juillet prochain.

7. Parité : Est-il envisagé des ateliers de travail avec les fournisseurs de bungalows de chantier pour proposer des cantonnements compagnons mixtes ? Est-il prévu un programme de mentoring pour les hommes ? Les chiffres annoncent une amélioration du nombre de femmes sur les postes à responsabilités, à partir du grade chef de service adjoint assez significative. Est-il possible de détailler ce nombre en extrayant la part de collaboratrices 100% Bouygues TP et les collaboratrices embauchées à l'extérieur de l'entreprise ces 10 dernières années ? (CFTC)

En accord avec les membres du CSE, la question est reportée au CSE du 21 juillet prochain.

8. Congés d'été : Est-il possible de poser 4 semaines de congés cet été ? (CFTC)

Jean-Pierre HEVELINE répond que quelle que soit la durée, la pose des congés est soumise à validation de l'employeur. De manière usuelle, les congés d'été sont plutôt de 2 à 3 semaines. En cas de besoin, c'est le responsable du projet ou de service qui peut valider ou non une durée supérieure, en fonction des impératifs de production.

9. CSSCT : Pouvez-vous rappeler les règles de réponses aux compte-rendu de visite du CSSCT, notamment le délai ? (CFTC)

Les élus précisent en séance que suite aux visites réalisées sur les chantiers, des comptes rendus sont réalisés. Ces comptes-rendus peuvent émettre des remarques auxquelles les chantiers n'apportent pas régulièrement de réponses, ce qui remet en cause la légitimité de la CSSCT. Aussi, les membres demandent à ce que les remarques soient prises en compte et que le chantier y réponde.

Damien LEFRANCOIS se charge de relayer l'information et précise que ce sujet a été également abordé lors de la CSSCT du mois de juin, par les membres.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 21 juillet 2023

Étaient présents:

Représentants de la Direction : Xavier de BEAULAINCOURT – Damien LEFRANCOIS – Jean-Pierre HEVELINE – Céline MARIE

Invitées :

Secrétaire de séance : Aude BABLED (CFTC)

Elus FO : Titulaires : Didier SEGARD – Karim SERHANE – Abdelkader AMQRANE – Fernando GOMES FERREIRA – Lydie PESSINE – Caroline ALLAVENA – Christophe MAS – Lynda MEHRAZI – Fabrice SANTESTEBAN
Suppléants : Florival SANTOS FERREIRA RITA – Philippe LEJEUNE – Leïla LARBI – Axelle PONIAS HIRARD – David DIEUDE – Alain JACQUES

Elus CFTC : Titulaires : Lotfi ZIATINE – Saïd KHERBOUCHE – Marie FERNANDEZ – Paul GABET – Caroline EGELS – Eddy BOURSIER – Marija RABAUD – Frédéric FAILLY
Suppléants : François MARIAYE – Fouad AKERMOUCH – Carlos Alberto MARQUES GONCALVES – Jimmy BILLAUD – Alexandra GEHIN – Xavier BERTRAND – Patrick PETITHOMME – Stéphane QUENNEHEN – Patrice LEMOINE

Représentants syndicaux : /

Absents excusés : Miloud BELAKHDAR (CFTC) – Abdsalem Kamel ADJOUJ (FO) – Moulay El Mustapha CHARAF (FO) – Maxime RAMOND (CFTC) – Fatima SALIH (FO)