

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 15 DÉCEMBRE 2023

POINTS RELEVANT DE LA MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 24 novembre 2023

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

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

2. Information sur les indicateurs sécurité

Xavier de BEULAINCOURT commente les indicateurs sécurité du mois de novembre 2023 :

Exercice en cours / YTD

Population	POPA1-BYCN						
Entité	HT	Avec Arrêt	Sans Arrêt	Jours d'Arrêts	TF	TFG	TG
BYTP France	693 168	8	2	867	11,54	14,43	1,25
BYTP Regions France	635 205	5	3	280	7,87	12,59	0,44
Pole Services Nucleaires	760 646	2	2	99	2,63	5,26	0,13
PERIMETRE FRANCE	2 089 019	15	7	1246	7,18	10,53	0,60
Objectifs Périmètre FR					5.83	13.03	0.47

12 mois glissants / 12 RM

Population	POPA1-BYCN						
Entité	HT	Avec Arrêt	Sans Arrêt	jours d'Arrêts	TF	TFG	TG
BYTP France	759 526	8	2	898	10,53	13,17	1,18
BYTP Regions France	679 620	5	3	280	7,36	11,77	0,41
Pole Services Nucleaires	827 353	2	2	99	2,42	4,83	0,12
PERIMETRE FRANCE	2 266 499	15	7	1277	6,62	9,71	0,56
Objectifs Périmètre FR					5.83	13.03	0.47

3. Effectifs :

a. Information sur les effectifs et mouvements de personnel (annexe 1)

Xavier de BEAULAINCOURT présente les effectifs à fin novembre 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, Paris, Toulouse...) et des besoins exprimés par ailleurs.

Les prêts et emprunts en cours sont commentés :

227 collaborateurs en prêt en novembre

BCEN	1
BESSAC	26
BY BAT IEP	3
BBNE	1
BY CN MATERIEL	11
BYES	5
BYTPRF	122
COLAS Belgium	35
ROBODRILL	1
TEDELIS	16
UBY	1
VSL France	2
BYCN	1
SOGETRA Guadeloupe	1
BBI	1

15 collaborateurs empruntés en novembre

BY BAT IDF HAR	3
BY BAT IDF HAS	3
BYCN PURCHASING	2
BYTPRF	7

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

4. Information relative aux NAO 2024 (annexe 2)

Céline MARIE rappelle que les réunions relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires 2024 se sont déroulées entre octobre et décembre avec les partenaires sociaux, et en présente les principales mesures.

Céline MARIE précise, par ailleurs, que les NAO 2024 sont disponibles à l'affichage, sur l'intranet et qu'un Flash RH relatif aux NAO 2024 a été diffusé par mail aux collaborateurs le 12 décembre dernier.

Céline MARIE précise que des présentations sur les chantiers seront réalisées dès le début de l'année afin d'exposer et expliquer les mesures de ces NAO 2024.

5. Consultation relative aux orientations stratégiques de l'entreprise (annexe 3)

Xavier de BEAULAINCOURT rappelle que les éléments ont été communiqués aux élus préalablement à la réunion afin qu'ils puissent en prendre connaissance.

Xavier de BEAULAINCOURT commente les éléments en séance et précise que conformément à l'Accord de fonctionnement du CSE, la Commission Climat s'est tenue le lundi 11 décembre 2023 en présence de ses membres.

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

6. Consultation relative à la formation professionnelle (prévisionnel N+1) (annexe 4)

Damien LEFRANCOIS consulte le CSE, conformément au calendrier des consultations prévu par l'accord de fonctionnement du CSE signé le 19/12/2022, sur le plan prévisionnel de formation 2024.

Les éléments ont été communiqués aux élus préalablement à la réunion avec l'envoi de l'ordre du jour pour qu'ils puissent en prendre connaissance. La commission formation s'est tenue le 29 novembre dernier.

Les éléments sont commentés en séance.

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

7. Consultation relative au projet de mise en place d'un dispositif d'écoconduite (annexe 5)

Céline MARIE rappelle que la réduction des émissions de CO₂ liées aux déplacements des collaborateurs est une des priorités de la stratégie climat de Bouygues Construction.

L'écoconduite est un comportement de conduite permettant de réduire :

- Le volume des émissions de CO₂ et ainsi de limiter l'émission de gaz à effet de serre
- Le risque d'accident et la sinistralité des véhicules

Pour réduire l'empreinte carbone des véhicules d'entreprise (véhicules de service, véhicules de fonction, véhicules utilitaires), Bouygues Construction décide d'impliquer les collaborateurs de manière positive grâce au développement de l'écoconduite qui répond parfaitement à ces enjeux.

WeNow est le prestataire retenu pour accompagner Bouygues Construction dans la sensibilisation à l'écoconduite des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise.

La sensibilisation des collaborateurs à l'écoconduite par WeNow

Grâce aux informations de conduite transmises directement par le véhicule d'entreprise à WeNow et au traitement de ces informations, le collaborateur aura, pour chacun de ses trajets :

- Un score sur 10 (10 étant la consommation idéale par rapport au véhicule)
- La typologie de trajet retenue (urbain = trajet haché / extra-urbain = trajet roulant / mixte = alternance des deux types de trajets)
- La consommation par litre pour 100km
- L'impact CO₂
- Le classement, selon le type de trajet retenu, par rapport à l'UO
- Un conseil personnalisé de conduite

Ces informations seront accessibles, sur l'application dédiée, par le collaborateur uniquement.

Des challenges seront organisés régulièrement pour continuer de mobiliser les collaborateurs sur leur conduite de manière ludique et motivante.

Il est précisé que l'application n'enverra pas de notification sauf :

- Lorsque le collaborateur bat son record
- Le lundi matin pour communiquer des informations génériques sur la conduite (ex : rappel des distances de freinage)

Un mail sera envoyé le premier soir puis tous les mois (tous les 15 jours au démarrage) avec un bilan et des conseils de conduite.

Les engagements de Bouygues Construction et WeNow

La transmission des données de conduite du véhicule à WeNow est réalisée à l'aide d'un boîtier d'écoconduite présent dans le véhicule (sont équipés, par défaut, à ce jour : les modèles les plus récents, postérieurs à 2020, des groupes Renault et Stellantis (Citroën, DS, Fiat, Jeep, Opel, Peugeot) et certaines Tesla). Dans un souci de simplicité, les véhicules non équipés par défaut ne seront pas concernés par le dispositif WeNow.

Il est rappelé que l'objectif de cette sensibilisation à l'écoconduite vise uniquement la réduction des émissions de CO₂ et de l'empreinte carbone de Bouygues Construction. Ce dispositif d'écoconduite :

- **Ne permet aucune géolocalisation**
- **Est anonymisé**

Il n'y a pas non plus d'information relevée sur les horaires de trajet ni sur la vitesse instantanée.

Les collaborateurs auront la possibilité de refuser l'adhésion à ce dispositif.

Les données étant anonymisées, l'entreprise aura uniquement des statistiques **consolidées par UO** lui permettant de suivre notamment :

- Nombre de km parcourus
- Litres consommés, litres/100km
- Les tonnes de CO₂ émis, grammes CO₂/km
- Score moyen
- Le % de freinages fort
- Le % de temps au-dessus de 130km/h

Aucun de ces indicateurs n'est connu à un niveau individuel ni par type de véhicule (VS, VF, VU).

Déploiement de l'écoconduite

Dans un premier temps, WeNow a été déployé auprès des collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise de :

- BYCN Purchasing
- Bouygues Travaux Publics Régions France
- Bâtiment international
- Bouygues Bâtiment France : Rénovation Privée, Industrie et Equipements Publics, Linkcity IDF, Linkcity Nord-Est et Bouygues Bâtiment Nord-Est
- Bouygues Construction SA

Au terme de cette phase pilote qui a démarré fin 2022, le déploiement se poursuit auprès de tous les collaborateurs ayant un véhicule d'entreprise au sein du Groupe Bouygues Construction.

Le retour d'expérience du périmètre pilote fait ressortir des scores inférieurs à la moyenne des clients WeNow et des clients du BTP en raison d'un taux élevé de survitesse (vitesse supérieure à 130km/h réel) et un taux de freinage important (freinage d'urgence).

Le questionnaire relatif à l'expérience WeNow, lancé le 21/07/2023 auprès des collaborateurs du pilote, fait ressortir un taux de satisfaction significatif (71% apprécient l'expérience WeNow) et un réel impact sur l'envie de modifier ses comportements (73% ont eu envie de modifier leur comportement au volant).

A partir de mi-janvier 2024, des réunions de lancement seront proposées aux collaborateurs concernés pour leur présenter ce dispositif d'écoconduite et répondre à leurs questions. Le lancement de WeNow débutera à compter de début février 2024.

3 Live Event se tiendront aux dates suivantes :

- 15 janvier de 9h00 à 9h30,
- 17 janvier de 11h30 à 12h00
- 19 janvier 2024 de 9h00 à 9h30.

Les collaborateurs concernés ont reçu un mail d'invitation en date du 22 décembre 2023.

Une fois le dispositif déployé, les résultats des indicateurs de suivi de l'entreprise / UO pourront être partagés avec les représentants du personnel lors d'un prochain CSE, si nécessaire.

Une [FAQ](#) est mis à disposition par Wenow pour répondre aux questions les plus fréquentes.

Les membres du Comité Social et Économique sont consultés sur la mise en place du dispositif d'écoconduite sur les véhicules d'entreprise de Bouygues Travaux Publics et émettent à l'unanimité un avis favorable.

8. Information relative au planning de paie 2024 (annexe 6)

Le planning de paie 2024 a été remis aux élus et est commenté en séance.

9. Point ASC (annexe 7)

Aude BABLED présente les informations relatives aux Activités Sociales et Culturelles de Bouygues TP.

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

Anne-Laétitia ROUSSEAU présente la demande d'aménagement horaire connue entre les deux réunions :

Information sur l'aménagement concernant le chantier L15-T3A - chantier Issy RER : **Aménagement n° 1**

Nombre de collaborateur BYTP concerné par cet aménagement d'horaires :

Cadres : 1

Compagnons : 2

Etam : 0

▪ Horaires : 22h – 6h

Motifs de recours : dépose grue à tour – travaux réalisés de nuit pour sécurité des levages

▪ Date d'entrée en vigueur : 2 nuits 11/12 au 12/12 2023

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

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

Anne-Laétitia ROUSSEAU présente les demandes d'aménagements horaires :

CONSULTATION sur le projet d'aménagement sur le projet d'aménagement des horaires de travail de la Direction Contrôle Financier - Challenger : **Aménagement n° 1**

Nombre de collaborateur BYTP concerné par cet aménagement d'horaires :

Compagnon : 0
ETAM : 0
Cadre : 1

Horaires : 8h30 – 17h30

Motifs de recours : Bilan

Date d'entrée en vigueur : 28/12/2023 au 29/12/2023

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

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

CONSULTATION sur le projet d'aménagement sur le projet d'aménagement des horaires de travail de la Direction Exploitation IDF : Aménagement n° 1

Nombre de collaborateur BYTP concerné par cet aménagement d'horaires :

Compagnon : 0
ETAM : 1
Cadre : 0

Horaires : 8h30 – 17h30

Motifs de recours : Solde de l'archivage + e.doc IDF – Démarrage préparation 18.3.C. Présence à Challenger, nécessité de disposer de 2 écrans.

Date d'entrée en vigueur : 26/12/2023 au 02/01/2024

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 sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier Toulouse métro ligne 3 lot 4 : Aménagement n° 1

Nombre de collaborateur BYTP concerné par cet aménagement d'horaires :

Compagnons : 8
ETAM : 4
Cadres : 3

Horaires : 7h – 16h

Motifs de recours : respect des jalons contractuels et délais partiels, sécurisation de la date de démarrage du tunnelier

Date d'entrée en vigueur : 26/12/2023 au 29/12/2023

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

➔ Cet aménagement horaire présenté lors du CSE de novembre n'aura finalement pas lieu.

CONSULTATION sur le projet d'aménagement sur le projet d'aménagement des horaires de travail du chantier Gare de Sevrans-Livry :
Aménagement n° 1

Nombre de collaborateur BYTP concerné par cet aménagement d'horaires :

Compagnon : 4

ETAM : 1

Cadre : 1

Horaires : Travail de nuit de 22h à 5h

Motifs de recours : Travaux sur quais SNCF exploités en journée.

Date d'entrée en vigueur : 29/01/2024 pour 5 semaines (5 nuits par semaine)

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

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

12. Constitution du Comité EPI

Jean-Pierre HEVELINE présente l'objet de ce comité, sa périodicité ainsi que les membres qui la composeront. Il rappelle que la nécessité d'un tel comité fait notamment suite aux ateliers Experience Your Values effectués avec les compagnons et la maîtrise.

Objectifs :

- Court terme : s'assurer que le processus fonctionne pour délivrer en temps et en heure et le faire évoluer/l'adapter si besoin pour délivrer des tenues appropriées.
- Moyen terme : Adapter et, le cas échéant, moderniser la tenue.

Constats :

- Délai de livraison
- Fluidité du processus de commande
- 45% polyester/55% coton
- Vêtement inflammable
- Pas d'EPI été dans le paquetage

Missions :

- Faire remonter les anomalies du terrain à la Direction pour les résoudre ;
- Proposer des solutions à la Direction permettant d'améliorer le processus de livraison/distribution ;
- Accompagner la Direction dans l'adaptation des tenues.

Réunion 2x par an

- 1 fois avant commande => Après la campagne d'EAE/commande début avril (suite aux EAE) ;
- 1 fois après livraison => après l'été/pour la rentrée/octobre => réunion en novembre (avant vacances de la Toussaint) ;

Membres

- Direction x1 => Travaux présent terrain
- DRH x 1 => Profil Compagnons/Maitrise
- Elus X 2 => FO + CFTC présents sur le terrain
- CSSCT x 1
- P2S x 1
- Compagnons x 2 => A minima 1 Minorange/1 chef d'équipe GC
- Chef x 2 => ETAM

Process :

- 2 réunions/an
- synthèse faite à la Direction
- Feedback CSE le mois suivant

Les membres ciblés seront avertis par leur hiérarchie.

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 26 janvier 2024

Étaient présents :

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

Invité : /

Secrétaire de séance : Aude BABLED (CFTC)

Elus FO :

Titulaires : Lydie PESSINE – Christophe MAS - Didier SEGARD – Abdelkader AMQRANE – Fabrice SANTESTEBAN

Suppléants : Leïla LARBI – David DIEUDE - Florival SANTOS FERREIRA RITA – Alain JACQUES

Elus CFTC :

Titulaires : Caroline EGELS – Marie FERNANDEZ – Eddy BOURSIER – Marija RABAUD

Suppléants : Fouad AKERMOUCH – Jimmy BILLAUD - Patrick PETITHOMME – Maxime RAMOND – Stéphane QUENNEHEN - François MARIAYE – Alexandra GEHIN

Représentants syndicaux : /

Absents excusés : Miloud BELAKHDAR (CFTC) – Abdsalem Kamel ADJOUJ (FO) – Moulay El Mustapha CHARAF (FO) - Caroline ALLAVENA (FO) - Lotfi ZIATINE (CFTC) – Carlos Alberto MARQUES GONCALVES (CFTC) – Frédéric FAILLY (CFTC) – Fatima SALIH (FO) - Xavier BERTRAND (CFTC) – Karim SERHANE (FO) - Paul GABET (CFTC) – Saïd KHERBOUCHE (CFTC) Justine CHANDENIER (CFTC) – Oscar MONTEIRO DOS REIS (FO) - Philippe LEJEUNE (FO) – Axelle PONIAS HIRARD (FO) - Fernando GOMES FERREIRA (FO)

La secrétaire

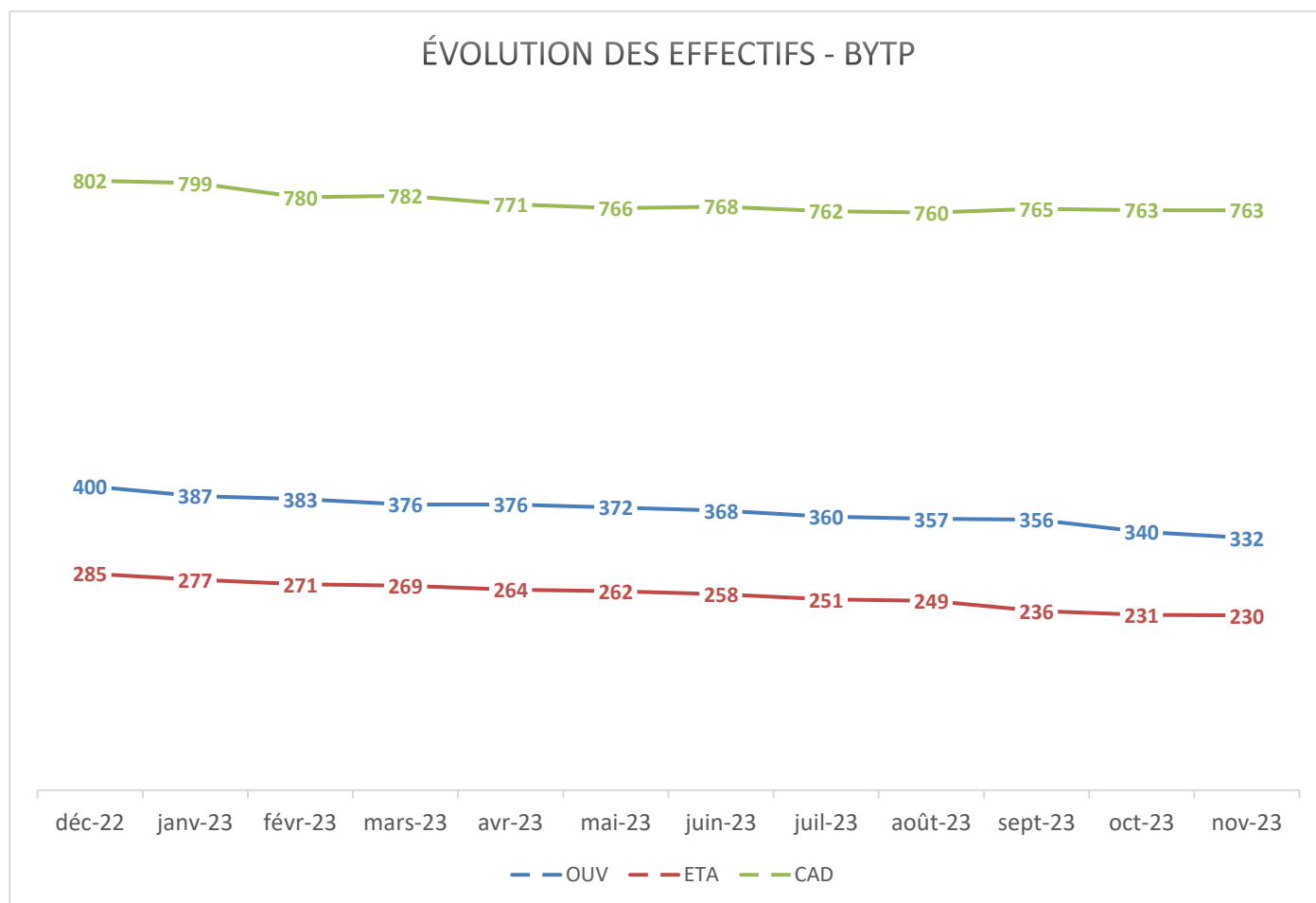
ANNEXE 1

EFFECTIFS BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS

NOVEMBRE 2023

	COMPAGNONS	ETAM	CADRES	TOTAL
EFFECTIFS BYTP AU 30/11/2023	332	230	763	1 325
MOUVEMENTS DU MOIS (Entrées/Sorties)	- 8	-1	0	-9

Source : Cockpit RH





REGIONS FRANCE

ANNEXE 2

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2024

Accord de Groupe

Rémunération - Politique Sociale - Temps de travail - Partage de la valeur ajoutée

Bouygues Travaux Publics et Bouygues Travaux Publics Régions France

A l'issue des réunions de négociations du 18 octobre, 15 novembre et du 1^{er} décembre 2023, entre :

Le Groupe, constitué des sociétés :

- **BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS SAS**, domiciliée à Guyancourt 78280, 1 avenue Eugène Freyssinet, au capital de 291 002 790€, inscrite au RCS de Versailles sous le numéro 407 985 308,
- **BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS RÉGIONS FRANCE**, domiciliée à Balma 31130, 25 avenue de Galilée, au capital de 1 025 392€, inscrite au RCS de Toulouse sous le numéro 722 069 366,

Représentées par Xavier de BEAULAINCOURT, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous, prises en la personne de leurs représentants mandatés,

- L'Union des Syndicats **CFTC** des métiers du Groupes Bouygues, représentée par Aude BABLED, Fouad AKERMOUCH, Frédéric FAILLY, Antoine OUVRARD et Béatrice LECLERC, dûment mandatés,
- Le Syndicat National **FO** du Groupe Bouygues, représenté par Fernando GOMES FERREIRA, Didier SEGARD, Frédéric MOGADJI et Christelle PETITPAS, dûment mandatés,

d'autre part.

et au cours desquelles les organisations syndicales ont fait part de leurs revendications pour l'année 2024, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

AB

XDB

FA

FGF

AO

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la présente négociation porte sur la rémunération, y compris les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

De plus, en application des dispositions de l'accord relatif aux négociations obligatoires au sein du Groupe Bouygues Construction signé le 29 mars 2023, la négociation porte également sur la politique sociale de l'entreprise.

La Direction tient à rappeler le contexte général dans lequel se sont déroulées les négociations.

En France, même si le taux d'inflation stagne depuis le milieu du deuxième semestre 2023, les taux d'intérêt et les prix de l'énergie restent à un niveau élevé. Ceci conduit à un ralentissement de la croissance économique.

A l'échelle du Groupe Bouygues Construction, si la prise de commande et l'activité 2023 devraient être conformes au Plan, le niveau du taux de résultat opérationnel courant (« ROC ») est plus incertain, notamment en raison des prix plus élevés des matériaux et de l'énergie.

Bien que Bouygues Construction ait été particulièrement résilient en 2023, la crise mondiale actuelle liée au contexte géopolitique et macro-économique devrait peser sur les prochains mois, voire les prochaines années. Les ambitions du Plan stratégique Greenlight (notamment chiffre d'affaires de 12 Md€ et taux de ROC de 4% en 2027) demeure néanmoins la priorité pour le Groupe même si l'atteinte de ces objectifs ne sera pas linéaire sur les prochaines années.

En matière de politique salariale, malgré le contexte incertain, la Direction rappelle qu'en 2023, le budget consacré à l'augmentation des salaires a été de 4,8 % (4 % en mars 2023 et 0,8% en septembre) de la masse salariale, soit un niveau supérieur au taux annuel d'inflation, avec une attention particulière sur les niveaux de salaires les moins élevés.

Concernant l'entreprise BYTP et BY TPRF, la nouvelle équipe de Direction du Pôle TP a souhaité au sein de l'organisation déployée apporter lisibilité et cohérence auprès de nos clients pour accroître notre performance sur des marchés porteurs, ouvrir des opportunités de développement en France et à l'International dans une logique produit avec une coopération interne partagée et renforcée.

L'année 2023 aura été marquée par une forte concurrence qui a pesé particulièrement sur la prise de commandes de Bouygues TP.

L'activité est conforme au plan, avec la livraison des dernières grandes opérations du Grand Paris et la poursuite d'une activité soutenue pour BYTPRF.

Sur le plan économique, le contexte appelle à une grande prudence avec un résultat en deçà du plan.

Les enjeux de 2024 sont commerciaux tant en France qu'à l'International avec des perspectives.

Dans ce contexte, il est essentiel, avec l'engagement et le savoir-faire des collaborateurs, nécessaires à nos succès pour poursuivre notre développement, de rester déterminés sur la qualité du résultat des opérations ciblées, de porter les sujets incontournables d'évolution, à savoir le bas carbone, le numérique ... et de rester plus que jamais mobilisés sur la sante-sécurité après une année 2023 éprouvante.

XDB

FA

AO

AB

FGF



REGIONS FRANCE

La Direction tient tout particulièrement à rappeler dans un contexte incertain lors de cette négociation annuelle que l'entreprise doit être attentive à conserver sa compétitivité qui constitue l'assise de sa pérennité et de ses emplois.

XDB FA FGF AB AD

I. RÉMUNÉRATION

La Direction, après avoir entendu les revendications des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière de rémunération :

La Direction rappelle que la politique rémunération de l'entreprise résulte d'un nécessaire compromis entre l'enjeu de compétitivité et l'indispensable implication des collaborateurs et collaboratrices (dénommés "collaborateurs" dans le présent accord) qui participent activement à sa réussite.

1) Salaires

En préambule, la Direction réaffirme le principe de politique salariale au mérite.

Le budget consacré à **l'augmentation des salaires en mars 2024 sera de 3 %** de la masse salariale de la "population courante". La "population courante" représente l'ensemble des collaborateurs présents à la date d'augmentation des salaires.

Tout collaborateur augmenté bénéficiera d'une augmentation mensuelle **minimum de 30€ bruts** (base temps plein).

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où, à fin mai 2024, les prévisions d'inflation* à fin 2024 s'établiraient à au moins 4%, elles se réuniraient avant fin juin 2024 afin d'échanger sur la situation générale à cette date (résultat de la conférence de mars, prévision d'inflation et perspectives économiques du Groupe).

La Direction rappelle son attachement au principe d'égalité professionnelle femmes/hommes et s'engage à veiller à la correction des éventuelles inégalités salariales.

Il sera à nouveau rappelé aux responsables hiérarchiques que chaque collaborateur doit être informé du retour de sa conférence rémunération qui doit lui être expliquée avant la diffusion des bulletins de paie de mars 2024.

Les membres du Comité de Direction, chacun pour son périmètre, veilleront au suivi de cette communication par les responsables hiérarchiques.

* *Indice des prix à la consommation prévisionnel communiqué par l'INSEE*

2) Primes

En application de la politique de rémunération globale, des primes pourront être versées au mois de mars 2024.

Ces primes représenteront un **budget minimum de 2%**.

XDB

AO

AB

FGF

FL



Pour la Direction

Xavier de BEULAINCOURT

Pour l'organisation syndicale CFTC

Aude BABLED

Pour l'organisation syndicale FO

Fernando GOMES FERREIRA

Xavier de BEULAINCOURT

Fernando GOMES FERREIRA

Fouad AKERMOUCH

Antoine OUVRARD

II. POLITIQUE SOCIALE

La Direction, après avoir entendu les revendications des organisations syndicales et rappelé les éléments de contexte cités en préambule, indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière sociale :

1) Déplacements - Indemnités

a. Indemnité de Grand Déplacement

La Direction a décidé d'augmenter en moyenne de 3% la valeur des indemnités dans la limite des plafonds ACCOSS comme suit :

- Augmentation de la valeur des IGD du lundi au jeudi : **entre 2,30€ et 2,50€ selon les zones**
- Augmentation de la valeur du dernier jour travaillé : 17,20 € à **17,70€**
- Pérennisation de la mesure carburant portant sur les IVD : 0,27€ à **0,30€**

En conséquence, la grille des indemnités de grands déplacements applicable au 1^{er} janvier 2024 sera la suivante :

A moins de 250 km :

	Lieu	- de 250 km		IVD (€/km)
		IGD (€/jour)	Repas (€/jour)	
Cadres Etam Compagnons	Quand	versé du L au J	versé le V	les WE de VP
		toutes les semaines		
	Province	80,30€ (+2,30€)	17,70€ (+0,50€)	0,30*
ZPIE ¹	86,20€ (+2,50€)			

A plus de 250 km :

	Lieu	+ de 250 km		IVD (€/km)
		IGD (€/jour)	Repas (€/jour)	
Cadres Etam Compagnons	Quand	versé du L au J	versé le V	les WE de VP
		2 retours par mois*		
	Province	78,80€ (+2,30€)	17,70€ (+0,50€)	0,30*
ZPIE ¹	82€ (+2,40€)			

¹ Paris/RP/Nice-Monaco/Région frontalière Suisse/Corse.

* applicable également aux ETAM/Cadres ne bénéficiant pas d'un véhicule de société, non applicable aux ETAM/Cadres bénéficiant d'un véhicule de société.

*Forfait non-résident : 730€

Il est rappelé que dans le cadre d'une affectation supérieure à 24 mois, le montant brut des IGD reste inchangé, néanmoins, compte-tenu des limites fixées par l'URSSAF, une partie des IGD devient soumise à charges sociales.

b. Prime Transport

En raison du contexte économique qui impactait notamment les prix des carburants et des énergies, la Direction avait accédé de manière exceptionnelle pour l'année 2023 à une demande des partenaires sociaux en accordant une prime dite « prime transport ».

Cette prime vise à participer à la prise en charge du surcoût lié à l'inflation des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène des collaborateurs pour leurs trajets domicile/travail.

Les partenaires sociaux ont sollicité le renouvellement de cette mesure pour 2024 et la **Direction accède à cette demande de manière exceptionnelle pour une année supplémentaire**, sous réserve de la publication au journal officiel du texte confirmant le renouvellement de l'assouplissement du régime d'exonération de cette prime dans les mêmes conditions qu'en 2023.

La prime transport est fixée à 250€ et est exonérée de charges sociales et d'impôts. Elle sera versée en une seule fois sur le bulletin de paie de février 2024.

La prime sera versée aux collaborateurs présents au 1^{er} janvier 2024 et qui ne bénéficient ni d'un véhicule d'entreprise, ni d'un crédit mobilité, ni d'une participation à leurs frais de déplacements (abonnement titre de transport, indemnités de déplacements ...). Elle n'est pas cumulable avec l'aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique définie à l'article 1-g.

c. IGD – Remboursement du loyer et des absences

La Direction rappelle que pour les collaborateurs en situation de grand déplacement, des remboursements partiels de loyers peuvent être réalisés, en cas d'absences liées à de la maladie ou à accident du travail.

Remboursement du loyer pendant la maladie :

En cas d'arrêt maladie de minimum deux semaines consécutives (pointage M) et une fois par an, le collaborateur peut se faire rembourser sur note de frais une partie de son loyer dans la limite des frais réellement engagés plafonnés à 200€/semaine et au plus 400€ au titre de l'arrêt sur présentation d'une facture pour la période considérée.

Remboursement du loyer pendant un accident de travail :

En cas d'accident de travail de minimum deux semaines consécutives, le collaborateur peut se faire rembourser, sur note de frais tout ou partie de son loyer (résidence chantier) dans la limite des frais réellement engagés plafonnés à 200€/semaine sur présentation d'une facture pour la période considérée et ce pour une durée de 3 mois maximum.

Remboursement du loyer pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

En cas de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant (25 jours pour les naissances simples – 32 jours pour les naissances multiples), le collaborateur peut se faire rembourser, sur note de frais, tout ou partie de son loyer (résidence chantier) dans la limite des frais réellement engagés, dans la limite de 200€/semaine et au plus 400€ au titre de l'absence, sur présentation d'une facture pour la période concernée.

d. Indemnité de Petit Déplacement – Panier repas

La valeur du panier 2024 est portée de 13,20€ à **13,60€** (soit +3,03%).

XDB

FA

AB AB

e. Indemnité de lavage

L'indemnité de lavage est réévaluée de 13,80€ à **14,20€** (soit +2,90%).

f. Titres restaurant

En 2024, la valeur faciale du Titre Restaurant sera augmentée pour atteindre une valeur de 10,80 € avec une prise en charge patronale de 60 % soit 6,48 € (sous réserve du respect des limites maximales d'exonération).

g. Mobilités Durables

La Direction rappelle que le Groupe Bouygues Construction a défini une stratégie climat ambitieuse accompagnée d'objectifs engageants visant à :

- Repenser la conception, l'utilisation et la fin de vie des ouvrages,
- Construire en faisant appel à des matériaux bas carbone,
- Réduire la consommation d'énergie,
- Être un intégrateur de solutions bas carbone.

Dans ce cadre, le Groupe Bouygues Construction entend participer activement au déploiement de toutes les formes de mobilités douces notamment à travers les mesures suivantes :

- Verdissement de la flotte Bouygues Construction

Depuis 2020, Bouygues Construction accélère le verdissement de sa flotte automobile avec pour objectif d'atteindre plus de 90% de véhicules verts dans les commandes en 2030 et 20% de véhicules verts mis à disposition dès 2024.

En complément, la Direction s'engage à continuer le déploiement d'installation de bornes de recharges électriques sur les sites pérennes de l'entreprise et sur les chantiers lorsque c'est possible et à permettre un accès à un réseau de bornes partout en France avec le partenaire Alizé.

Au vu des différentes demandes des partenaires sociaux, la Direction s'engage également à étudier de nouvelles mesures d'accompagnement des collaborateurs pour favoriser la mobilité douce dans leur quotidien.

- Crédit mobilité

Les collaborateurs éligibles à l'octroi d'un véhicule de fonction peuvent choisir d'opter pour le crédit mobilité :

- > Crédit mobilité partiel en complément d'un véhicule 100% électrique,
- > Crédit mobilité total pour les collaborateurs qui renoncent totalement à leur véhicule de fonction,
- > Crédit mobilité d'attente pendant le délai de livraison du véhicule de fonction (pour un primo accédant et en l'absence du bénéfice d'un véhicule de service ou de la mise à disposition d'un véhicule d'attente).

- Prise en charge de l'abonnement de transports publics

Afin d'encourager l'utilisation des transports publics, depuis 2020, tous les collaborateurs qui utilisent les transports publics pour leurs trajets domicile/travail bénéficient d'un remboursement à 100% de leur abonnement.

AB

XDB FA FGF

AB

Il est rappelé que ce remboursement est applicable aux collaborateurs non éligibles à l'attribution d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service.

- **Aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique (Forfait Mobilités Durables)**

En 2023, la Direction a accompagné les collaborateurs qui optent pour un mode de transport durable pour se rendre sur leur lieu de travail, en participant à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique (VAE) dans la limite de 500 € par collaborateur.

Cette mesure est prolongée pour l'année 2024 dans des conditions similaires. Elle prendra la forme d'un Forfait Mobilités Durables exonéré fiscalement et socialement, et sera versée sur le bulletin de paie.

Cette aide sera octroyée aux collaborateurs, sous réserve de fournir un justificatif d'achat à leur nom et une attestation sur l'honneur justifiant de l'utilisation régulière du vélo électrique pour le trajet domicile/travail et du respect des règles de sécurité (port du casque et équipements rétro réfléchissants notamment).

Les collaborateurs bénéficiant d'une autre prise en charge de leur transport (véhicule d'entreprise, indemnités de déplacement, remboursement d'un titre de transport public, ...) ou qui ont déjà bénéficié de cette participation au cours de l'année 2023, ne pourront pas bénéficier de ce dispositif, qui n'est pas cumulable avec la mesure prévue à l'article 1-b.

- **Dispositif d'écoconduite WeNow**

En parallèle, au début de l'année 2023, Bouygues Construction a lancé un programme ludique d'écoconduite qui vise à réduire les émissions de CO² et ainsi, limiter l'impact des véhicules d'entreprise sur le changement climatique. L'objectif de ce dispositif est de sensibiliser à l'écoconduite les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule d'entreprise, qui pourront bénéficier de conseils personnalisés et agir de manière concrète et efficace sur l'empreinte carbone.

Le dispositif a été déployé dans une phase pilote au sein de plusieurs structures du groupe Bouygues Construction.

Le dispositif sera généralisé en 2024 à l'ensemble du parc automobile de Bouygues Construction.

- **Co-voiturage (pour Challenger)**

Afin de proposer une alternative à la voiture thermique individuelle, Bouygues Construction a signé un partenariat avec le plus grand réseau français de covoiturage quotidien KLAXIT. L'application met en relation des conducteurs et des passagers partout en France.

Grâce à ce partenariat, les collaborateurs bénéficient, dans certaines conditions :

- > De deux trajets gratuits par jour pour les passagers,
- > D'une rémunération des trajets pour les conducteurs non bénéficiaires d'un véhicule d'entreprise.

Au 30 octobre 2023, 620 collaborateurs ont adhéré dont 340 à Challenger avec 4 600 trajets réalisés et 110 000km parcourus.

AB AB FGF FA XDB

2) Primes de tutorat et de maîtres de stage de fin d'études

a. Tuteurs

Dans le cadre de sa politique volontariste de développement de l'alternance, la Direction souhaite rappeler l'existence de la prime trimestrielle de tutorat d'un montant brut de 200€ qui vise à valoriser l'investissement de l'ensemble des tuteurs. Elle est octroyée à tous les collaborateurs identifiés comme tuteurs (hors Directeurs et Directeurs Adjoints) et ayant été formés à cet effet. Elle cesse d'être versée à l'issue du contrat d'alternance, en cas de départ anticipé du jeune tuteuré ou s'il s'avère que le collaborateur ne remplit pas son rôle de tuteur de façon satisfaisante.

Par ailleurs, les tuteurs, dont le tuteuré est embauché en CDI à la suite de son alternance dans une des entités du Groupe Bouygues Construction, bénéficient d'une prime de 300 € le mois suivant l'embauche du tuteuré.

b. Maîtres de stages de fin d'études

Afin de valoriser l'engagement des maîtres de stage qui encadrent des stagiaires de fin d'études (stages d'au moins 6 mois) et à la demande des partenaires sociaux, ces derniers bénéficieront désormais d'une prime d'un montant brut de 300€ le mois suivant l'embauche du stagiaire.

Bénéficieront de cette mesure les collaborateurs identifiés comme maître de stage (hors Directeurs et Directeurs Adjoints) dont le stagiaire est embauché en CDI à la suite de son stage de fin d'études dans une des entités du Groupe Bouygues Construction.

3) Cycle de management RH

Chez Bouygues Construction, le cycle de management RH est marqué par les étapes essentielles suivantes :

- L'entretien annuel d'échanges,
- La revue de rémunération,
- Le recueil des besoins en formation,
- La talent review.

Les partenaires sociaux ont sollicité une harmonisation du processus global de la revue de rémunération avec le calendrier des entretiens annuels d'échanges.

A ce titre, la Direction s'engage à lancer une réflexion globale sur le calendrier du cycle de management pour plus de cohérence et de simplicité.

4) Cotisation « Frais de santé » des collaborateurs à temps partiel

La part salariale de la cotisation « Frais de santé » des collaborateurs correspond à 1 % du salaire brut mensuel du collaborateur dans la limite du montant total de la cotisation (55 euros en 2023). Pour les collaborateurs à temps partiel, le salaire pris en compte est le salaire reconstitué sur la base d'un temps plein.

A la demande des partenaires sociaux, la part salariale de la cotisation des collaborateurs à temps partiel sera désormais calculée sur la base du salaire brut mensuel effectivement perçu par le collaborateur dans la limite du montant total de la cotisation.

Compte-tenu du déploiement du nouvel outil SIRH, cette mesure sera mise en œuvre au plus tard en février 2024.

XDB FL FGF AB

5) Frais de santé - Surcomplémentaire facultative

La Direction rappelle que depuis 2022, les collaborateurs qui le souhaitent peuvent adhérer, à leurs frais, à une surcomplémentaire facultative dite "non responsable" afin de bénéficier de remboursements complémentaires dépassant les plafonds du contrat responsable.

Dans ce cadre, la couverture des postes suivants a été améliorée :

- Honoraires d'hospitalisation médicale ou chirurgicale,
- Consultations de spécialistes,
- Actes d'imagerie (radiographie, IRM...),
- Médecine douce (hors psychologie),
- Lentilles.

L'adhésion n'étant possible qu'au 1^{er} janvier de chaque année pour une durée minimum de deux ans, les collaborateurs qui souhaitent adhérer à compter de janvier 2024 ont jusqu'au 15 janvier 2024 pour le faire.

6) Les dispositifs PRO-BTP

Les parties rappellent que PRO-BTP propose une offre de services à destination de l'ensemble des collaborateurs et une offre de services complémentaires à destination des compagnons.

Les dispositifs PRO-BTP existants ont notamment pour objet de :

- Favoriser l'insertion et la mobilité professionnelle,
- Soutenir des projets personnels,
- Aider les collaborateurs dans les moments difficiles,
- Accéder à des loisirs et des séjours de vacances à des prix avantageux,
- Soutenir les proche-aidants (conseil, orientation, aide au répit...),
- Préparer les collaborateurs à la retraite,
- Préserver la santé des collaborateurs.

Les services de PRO-BTP sont ainsi présentés de manière succincte en Annexe 1 étant précisé que le bénéfice des offres de PRO-BTP est soumis au respect des certaines conditions.

7) Réservistes et sapeurs-pompiers

La Direction rappelle que dans le cadre de sa politique RSE, le Groupe Bouygues a signé deux conventions à destination des collaborateurs réservistes opérationnels militaires et des collaborateurs sapeurs-pompiers volontaires pour les soutenir dans leur engagement citoyen.

Ces conventions prévoient des autorisations d'absence de plein droit de 10 jours par année civile dont :

- 5 jours de congés ou de repos posés par le collaborateur et ;
- 5 jours d'absence autorisée payée par leur employeur.

8) Engagements solidaires

La Direction rappelle que les collaborateurs qui souhaitent s'investir dans une cause d'intérêt général bénéficient d'une journée "solidaire" co-financée par an et par salarié.

En complément, à la demande des partenaires sociaux, la Direction s'engage à étudier en 2024 la possibilité de déployer l'application WENABI à l'ensemble des collaborateurs.

XDB

AO AB FGF

FA

Cette plateforme met en relation les collaborateurs qui le souhaitent avec des organismes et/ou des associations en vue de réaliser des actions solidaires et/ou citoyennes (don de temps, offre de compétences etc.).

9) Parentalité

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, la Direction **maintien** le nombre de berceaux financés en 2024. Ainsi, **29** berceaux seront financés pour Bouygues Travaux Publics et **7** berceaux le seront pour Bouygues Travaux Publics Régions France en 2024.

10) Action de sensibilisation aux faits de harcèlement moral et agissement sexiste

Les parties s'accordent afin de poursuivre la mise en œuvre de sessions de sensibilisation aux faits de harcèlement moral et d'agissement sexiste à destination de l'ensemble des collaborateurs des sociétés Bouygues Travaux Publics et Bouygues Travaux Publics Régions France, engagées depuis 2021.

11) BYCARE - International

Le dispositif BYCARE a pour objectif de permettre à tous les collaborateurs du groupe Bouygues, partout dans le monde, de bénéficier d'un socle minimum commun d'avantages sociaux.

Dans ce cadre, en cas de décès d'un collaborateur* du Groupe Bouygues, quelle qu'en soit la cause, ses ayants-droits bénéficient de :

- Depuis le 1^{er} janvier 2021, en cas de décès toutes causes, un capital décès avec au minimum 18 mois de salaire, au-delà du « légal » ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2022, en cas de décès d'origine professionnelle, un capital et/ou une rente avec un minimum de 2 ans de salaire (y compris le légal et la garantie décès toutes causes).

A compter du 1^{er} janvier 2024, pour soutenir la parentalité, les collaborateurs du groupe Bouygues, quelle que soit leur ancienneté auront droit à :

- Un congé maternité ou un congé d'adoption du 1^{er} parent d'au moins 14 semaines payées sans perte de rémunération ;
- Un congé paternité ou un congé d'adoption du 2^{ème} parent d'au moins 1 semaine payée à 100 % sans perte de rémunération.

**Pour les collaborateurs en CDI ou en CDD d'une durée de 6 mois minimum*

XDB FA FGF AB AQ



REGIONS FRANCE

Pour la Direction

Xavier de BEAULAINCOURT

Pour l'organisation syndicale CFTC

Aude BABLED

Pour l'organisation syndicale FO

Fernando GOMES FERREIRA

Xavier de BEAULAINCOURT Aude BABLED

Fernando GOMES FERREIRA

Fouad AKERMOUCH

Fouad AKERMOUCH

Antoine OUVRARD

Antoine OUVRARD

III. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Direction indique que les dispositions suivantes seront mises en œuvre en matière d'organisation du temps de travail :

1) Jours collectifs

Le lundi de Pentecôte constitue la journée de solidarité. Cette journée ne sera pas travaillée car définie comme un jour collectif.

Les jours collectifs pour l'année 2024 sont :

- Vendredi 10 mai 2024 (Ascension)
- Lundi 20 mai 2024 (Pentecôte)
- Lundi 23 décembre 2024 (veille du réveillon de Noël)

Ces trois jours seront décomptés en jours de réduction du temps de travail.

2) Congés de fin d'année

L'entreprise sera fermée du vendredi 20 décembre 2024 au soir au jeudi 2 janvier 2025 au matin (le lundi 23 décembre 2024 étant décompté en jour collectif).

La Direction rappelle que depuis le 1^{er} mai 2022, la réglementation de la Caisse des congés payés a évolué. Les congés sont désormais pointés chronologiquement. En conséquence, pour les collaborateurs ayant un droit complet, les congés sont posés dans l'ordre suivant : d'abord les 4 semaines de congés principaux donnant lieu à la prime des 30%, puis la semaine dite "5^{ème} semaine" (non primée).

En conséquence, les congés de fin d'année donneront lieu, pour la plupart des collaborateurs, au versement de la prime de congés de 30%.

3) Exercice Congés Payés 2023/2024

En 2024, les vacances scolaires de printemps de la zone B se terminent le samedi 4 mai.

A la demande des partenaires sociaux, les collaborateurs pourront solder leurs congés de l'exercice 2023/2024 jusqu'au 4 mai 2024 (au lieu du 30 avril 2024).

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées dans les CSE de début d'année 2024 avec le lancement de HR4You.

La Direction précise que cette disposition s'applique à tous les collaborateurs sans distinction des zones scolaires.

4) Possibilité de report des congés payés pour les longues absences

Il est rappelé que les collaborateurs qui se sont trouvés dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels acquis en raison d'une longue absence (congé maternité, arrêt de travail prolongé, ...) au cours de la période de prise de congés payés, ont droit à un report de leurs congés payés.

Le report est possible dans les conditions suivantes :

- Collaborateur
 - > En longue absence à la fin de l'exercice

XDB FA

AO

AB

FGF

- > Ou de retour de longue absence dans les 3 mois précédents la fin de l'exercice et dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés principaux
- Epargne de tous les congés payés restants.

Les modalités de report et de prise de congés seront précisées lors de la mise en place de la solution HR4You.

Pour la Direction
Xavier de BEAULAINCOURT

Pour l'organisation syndicale CFTC
Aude BABLED

Pour l'organisation syndicale FO
Fernando GOMES FERREIRA

Xavier de BEAULAINCOURT Aude BABLED

Fernando GOMES FERREIRA

Fouad AKERMOUCH

Fouad AKERMOUCH

Antoine OUVRARD

Antoine OUVRARD

IV. PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Les parties tiennent à rappeler l'existence de dispositif permettant d'associer les collaborateurs à la performance économique de la société soit directement soit par le biais de l'actionnariat salarié.

1) Accord d'intéressement

Un accord d'intéressement a été signé par le groupe Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires le 28/06/2023 pour les années 2023 à 2025. Cet accord intègre notamment des indicateurs de performance RSE qui peuvent permettre d'améliorer le montant de l'enveloppe d'intéressement.

Une négociation sera engagée au cours du premier semestre 2024 en vue de conclure l'avenant de quantification prévu par l'accord d'intéressement.

2) Accord de participation

Un accord de participation a été négocié à l'échelle de Bouygues Construction en 1986 puis modifié par l'avenant n°16 du 18 février 2004.

3) Plan d'Epargne Retraite du Groupe Bouygues (PER)

Un accord collectif de groupe portant création du plan d'épargne retraite d'entreprise du Groupe Bouygues (PER) a été signé le 29 septembre 2020.

Cet accord porte sur deux dispositifs dans le groupe :

- Le PERCOL (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif, ex-PERCO).

L'abondement maximum de l'entreprise sur le PERCOL est de 1 590 € pour un versement annuel de 3 900 €.

- Le PEROB (Plan d'Epargne Retraite Obligatoire, dispositif anciennement dit "article 83").

Les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure ou égale à 3 PASS sont éligibles au PEROB. La cotisation obligatoire de 8% est prise en charge à 70 % par l'employeur.

Enfin, il est rappelé que les collaborateurs peuvent choisir de transférer sur le PERCOL ou le PEROB le cas échéant, les sommes issues de leur Compte Epargne Temps (CET), de la participation ou de l'intéressement.

4) Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Les collaborateurs bénéficient du Plan d'Epargne Entreprise du Groupe Bouygues.

L'abondement maximum de l'entreprise est de 4 080 € pour un versement annuel de 5 400 €.

XDB FA FGF AB AQ



REGIONS FRANCE

Pour la Direction

Xavier de BEAULAINCOURT

Pour l'organisation syndicale CFTC

Aude BABLED

Pour l'organisation syndicale FO

Fernando GOMES FERREIRA

Xavier de BEAULAINCOURT Aude BABLED

Fernando GOMES FERREIRA

Fouad AKERMOUCH

Fouad AKERMOUCH

Antoine OUVRARD

Antoine OUVRARD

V. PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des parties.

Le présent accord sera également, conformément aux dispositions légales,

- Déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et publié sur la base de données nationale via la plateforme de télé procédure du ministère du travail,
- Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt le 4 décembre 2023.

Pour la Direction
Xavier de BEAULAINCOURT

Pour l'organisation syndicale CFTC
Aude BABLED

Pour l'organisation syndicale FO
Fernando GOMES FERREIRA

Xavier de BEAULAINCOURT *Aude BABLED*

Fernando GOMES FERREIRA

Fouad AKERMOUCH

Fouad AKERMOUCH

Antoine OUVRARD

Antoine OUVRARD

ANNEXE 1

DISPOSITIFS PROBTP

La liste des dispositifs PRO-BTP en fonction du statut du collaborateur.
En bleu dans le tableau, les dispositifs PROBTP en matière d'aide aux Proche-Aidants.

Dispositifs	Descriptif	Statut
Aides et accompagnement des alternants	Aide au permis B, éducation budgétaire, aides financières, parrainage avec des anciens du BTP	Tous
Aide à l'acquisition d'un 1^{er} véhicule	Aide financière pour l'achat du premier véhicule en 2 ^{ème} année d'apprentissage dans le BTP pour les titulaires du permis	Comp.
Couverture santé dédié aux apprentis	Souscription au contrat BTP Santé Apprentis à partir de 2,50 euros par mois	Tous
Eco aidants	Service gratuit d'Ecoute, de Conseils et d'Orientation dédié aux aidants familiaux du BTP pour offrir un soutien permanent	Tous
www.jesuisaidant.com	Ce portail regroupe un ensemble d'informations utiles et de conseils adaptés : · Actualités et dossiers thématiques · Diagnostic en ligne « quel aidant êtes-vous ? », assorti de conseils personnalisés · Espace abonné pour se préinscrire à des événements dédiés aux aidants, ...	Tous
Cafés des aidants	Lieux pour échanger et partager sur les difficultés rencontrées au quotidien dans son rôle d'aidant et trouver un soutien psychologique.	Tous
Carte d'urgence	Gratuite, elle permet d'être identifié et d'indiquer les contacts utiles pour prendre le relais en cas d'impossibilité de l'aidant.	Tous
Assistance psychologique aidants	La cellule d'écoute psychologique permet aux aidants d'échanger avec un psychologue indépendant.	Tous
CESU aidants	Ces Chèques Emploi Services Universels, accordés sous conditions, permettent de faire appel à des services à la personne, au domicile du salarié aidant ou auprès du proche aidé, afin de soulager l'aidant et favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (ménage, repassage, préparation repas et courses, garde d'enfants, jardinage, bricolage, ...)	Tous
Aides financières	Des aides financières ponctuelles peuvent être attribuées au cas par cas pour les aidants familiaux.	Tous
Bilans de prévention	Bilans de prévention personnalisés proposés aux adhérents et à leurs conjoints à partir de 50 ans dans les centres de prévention de l'Agirc-Arrco.	Tous
Prêt primo-acquisition et prêt Travaux	Les salariés du BTP en situation de primo-accession, de moins de 67 ans, peuvent obtenir un prêt à taux réduit pour acquérir ou construire leur résidence principale ou réaliser des travaux d'aménagement dans les 12 mois de l'acquisition de la résidence principale.	Comp.

Prêt primo-acquisition et prêt travaux handicap ou invalidité	Les salariés en situation de handicap ou bénéficiaires d'une rente d'invalidité/d'incapacité permanente payée par PRO BTP, souhaitant acquérir ou construire en primo-accession leur résidence principale ou réaliser des travaux d'adaptation du domicile, peuvent obtenir un prêt à taux réduit selon conditions.	Comp.
Prêt travaux	Les salariés âgés de moins de 57 ans peuvent obtenir un prêt travaux pour tous les travaux contribuant à l'amélioration, la remise en état ou l'extension de la résidence principale ou un lieu attenant à celle-ci (clôture, copropriété).	Comp.
Prêt de Travaux d'économie d'énergie	Les salariés de moins de 67 ans peuvent bénéficier d'un prêt pour réaliser des travaux d'économie d'énergie. Les travaux doivent concerner la résidence principale ou attenants à celle-ci. Ce prêt intervient en complément des montants accordés par MaPrimeRénov et/ou autres aides perçues pour ces travaux, tels que les Certificats Economie Energie (CEE). Les travaux doivent être réalisées par une entreprise labellisée RGE.	Comp.
Conseil Autonomie	Ce service d'accompagnement téléphonique gratuit est ouvert à tout salarié en recherche de conseils et services adaptés pour aider un proche dépendant ou handicapé.	Tous
Aides financières en cas de difficultés passagères et aides réactives d'urgence	Des aides financières peuvent être attribuées en cas de difficultés passagères (travaux imprévus, perte d'emploi, perte d'autonomie, ...) et en cas de risque de rupture de service (coupure d'énergie, arrêt portage de service, expulsion...)	Tous.
Surendettement	En partenariat avec la Fédération Française des Associations CRESUS (Chambres Régionales du Surendettement Social), PROBTP accompagne les salariés qui se trouvent en situation de surendettement ou « mal endettement ».	Tous
Conseil et orientation des salariés en situation de deuil	Des conseillers PRO BTP interviennent auprès des salariés en situation de deuil pour les accompagner dans les démarches, les informer sur leurs droits et présenter les aides et prestations auxquelles ils peuvent prétendre.	Tous
Accompagnement des personnes en situation de deuil	Accompagnement psychologique et administratif Aide au financement d'activités extrascolaires Séminaire de reconstruction après le deuil	Comp.
Congé Proche Aidant (CPA)	Les salariés en situation de congé proche aidant et bénéficiant de l'AJPA (Allocation Journalière du Proche Aidant) accordée par la CAF, peuvent percevoir une indemnisation financière par PROBTP.	Comp.
Fonds de soutien aidants	PROBTP met en place un fonds de soutien dédié aux aidants. Cette enveloppe permet de répondre, au cas par cas, à un besoin spécifique qui ne serait pas couvert par les autres aides proposées.	Comp.
Aide aux aidants pour travaux	PROBTP peut participer au financement de travaux d'aménagement du domicile liés à des situations de handicap ou de perte d'autonomie. Ces travaux peuvent être réalisés au domicile du salarié ou à celui de la personne aidée.	Comp.
Relayage	Prise en charge d'une personne en perte d'autonomie ou dépendante, à son domicile, durant plusieurs heures ou plusieurs jours, lors de l'absence de l'aidant.	Tous
Accueil temporaire	Hébergement d'1 semaine à 3 mois dans plusieurs résidences médico-sociales de PROBTP pour se ressourcer.	Tous

Vivre le répit en famille	Accueil de l'aidant et de l'aidé pour de véritables vacances avec prise en charge médicale du proche aidé.	Tous
Soutien des parents aidants	Outil numérique thérapeutique innovant qui complète le parcours de soins traditionnels des enfants souffrant d'un trouble des apprentissages	Comp.
Institut Rafaël – Maison de l'après Cancer	Cette structure propose des parcours de soins personnalisés aux personnes atteintes de cancer et un accompagnement de leurs aidants.	Comp.
Préparation à la retraite	Des informations sur la retraite par le biais de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Un relevé de situation individuelle à partir de 35 ans ○ Un entretien d'information sur la retraite à 45 ans ○ Une estimation globale individuelle à 55 ans Une journée de sensibilisation à la préparation à la retraite Une offre de formation de préparation à la retraite	Tous
Des vacances et des loisirs à des prix avantageux pour tous	Réduction sur les séjours PRO-BTP vacances y compris pour les alternants Séjours vacances proposés aux établissements de formation du BTP	Tous
Des vacances et des loisirs à des prix avantageux pour tous	Remise de 250 € pour les actifs du BTP de plus de 55 ans voyageant pour la première fois avec PRO BTP VACANCES 10% de réduction pour les nouveaux salariés du BTP, valable sur tous les séjours, pendant les 2 années suivant l'embauche.	Comp.

VI. SOUHAITS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pour l'organisation syndicale CFTC :

Rémunération

La CFTC demande :

Pour les salaires :

- Une augmentation de **5 % de la masse salariale** (qui tient en compte du rattrapage de l'écart entre le pourcentage d'inflation et le pourcentage des augmentations versés en 2023-2022).
- De limiter la sélectivité afin de garantir un maintien du pouvoir d'achat des collaborateurs, de reconnaître l'engagement et de donner de l'attractivité à nos métiers par la reconnaissance des salaires à la hauteur de l'investissement.
- Seuil minimum de **40 € brut**.

Une enveloppe spécifique « prime » équivalent à 2 % de la masse salariale sur la base des critères suivants :

- Pour permettre aux managers de valoriser les promotions, la surperformance, le dépassement des objectifs.
- Valoriser l'état d'esprit et l'implication des collaborateurs sur des projets spécifiques.

Par ailleurs, la CFTC demande un engagement de la part de la direction pour organiser une réunion d'analyse de la situation économique en juin 2024 pour envisager des mesures exceptionnelles de rémunération, avec une **réelle négociation** entre la direction et les partenaires sociaux.

Enfin, nous avons constaté que les retours de conférence ne sont pas toujours réalisés dans les conditions prévues. Nous demandons à la direction de s'assurer qu'un réel échange a eu lieu entre le manager et le collaborateur pour expliciter la décision prise sur sa revue de rémunération.

Cadre social

La CFTC demande :

- D'observer l'importance du respect de la vie privée / vie professionnelle, limiter le travail des samedis, dimanches, des jours fériés et des dates de congés négociés, au vu des différentes demandes de dérogation exceptionnelles que les élus reçoivent régulièrement
- D'élaborer un calendrier prévisionnel sur les semaines de congés (vacances de Noël + vacances d'été) afin de permettre aux collaborateurs (notamment de chantiers) de s'organiser et de concilier leur vie personnelle et professionnelle.
- D'être vigilant sur les affectations du personnel sur les chantiers en prenant en considération le plus possible l'éloignement du personnel de son domicile et les déplacements interchantiers.

Panier repas – Indemnités de petits déplacements :

Étant donné l'inflation subie par les collaborateurs sur les denrées alimentaires, la CFTC demande de prendre en compte cette situation sur les éléments suivants :

- Toute population (Compagnons, Etam et cadres) : panier fixé à **14,30 € brut** puis une augmentation progressive pour harmoniser les conditions dans l'activité du groupe et ainsi lever les freins à la mobilité.

Indemnité transport - Grille spécifique - Région Parisienne - ETAM/Cadres en €/ jour :

Les partenaires sociaux ont obtenu lors des dernières négociations, la mise en place de la prime carburant. Celle-ci a été particulièrement appréciée par la CFTC qui mesure l'effort de l'entreprise quant à l'augmentation des coûts de carburant. Eu égard aux derniers mois écoulés, force est de constater que cette prime est devenue une réalité quotidienne. C'est pourquoi, nous demandons de **pérenniser** cette prime carburant. Le prix de l'essence stagne au-delà des 1,60 €/l, c'est pourquoi nous demandons que les 2,50 €/jour soient la règle applicable. Au-delà de 2,00 €/l, la majoration de 2,50 €/jour prendra effet.

	0 à 10 kms Zone 1	11 à 20 kms Zone 2	21 à 30 kms Zone 3	31 à 40 kms Zone 4	41 à 50 kms Zone 5	50 à 60 kms Zone 6	60 et + kms Zone 7
Transport	5,00 €	7,80 €	15,25 €	19,50 €	24,40 €	29,30 €	34,20 €

Indemnité IVD :

Au même titre, nous demandons que cette prime carburant soit pérennisée pour les IVD. Ainsi, la CFTC demande que l'IVD soit revue pour passer de 0,27 € à **0,30 €/km**. Dans la même logique, en cas de dépassement du prix du carburant à plus de 2,00 €/l, une majoration de 0,03 €/km s'appliquera.

Indemnité de Petits déplacements - Compagnons Etam Cadres :

Pour les collaborateurs à **plus de 50 km et ayant des retours quotidiens en province**, la CFTC demande une revalorisation à la fois au titre du panier repas et des transports, étant donné l'inflation estimée sur ce dernier point à 4,6 au cours des 12 derniers mois (transport) et pour lesquelles aucune revalorisation n'a été réalisée en 2023.

Distance Aller (km)	Indemnité / jour (yc panier + transport)	Panier	Transport
de 51 à 70 km	44,30 €	14,30 €	30,00 €
de 71 à 90 km	49,90 €		35,60 €
à partir de 91 km	55,20 €		40,80 €

Indemnités de Grands Déplacements :

Au cours des derniers mois, les logements ont aussi connu une inflation entraînant ainsi une conséquence directe sur les IGD (*le dernier indice de référence des loyers (IRL) s'élève à 3,5%*). C'est pourquoi la CFTC demande une revalorisation du montant des IGD afin que les collaborateurs puissent se loger correctement.

Statuts	Lieu	de 51 km à 250 km		à partir de 251 km		IVD (€/km)
		IGD (€/jour)	Repas (€/jour)	IGD (€/jour)	Repas (€/jour)	
Compagnons ETAM Cadres	Quand	Versé du L au J	Versé le V	Versé du L au J	Versé le V	les WE et VP
		toutes les semaines		1 semaine sur 2 (semaine de VP)		
	Province	80,50 €	17,70 €	79,10 €	17,70 €	0,30 €



REGIONS FRANCE

	ZPIE + Corse	86,60 €		82,30 €		
--	-----------------	---------	--	---------	--	--

La CFTC souhaite que l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle soit une priorité de l'entreprise vis-à-vis de ses collaborateurs. C'est pourquoi, nous demandons **qu'une commission sur des organisations spécifiques** soit mise en place en y associant différentes parties prenantes (la direction des ressources humaines, partenaires sociaux, maîtrise, ...). Les thèmes de cette commission pourraient être notamment une réflexion sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours là où elle semble envisageable de réaliser des tests (collaborateurs vivant à proximité, test en agence, ...), sur le travail posté, sur les chantiers en cours de démarrage.

Néanmoins, la CFTC demande un remboursement **correspondant à la part logement de l'IGD** si les conditions suivantes sont réunies :

- Aucune organisation satisfaisante n'a pu être mise en place.
- Retour effectué le dimanche par les collaborateurs pour une prise de poste le lundi à 6h du matin
- Collaborateurs contraints de partir la veille de leur prise de poste, en raison de l'éloignement de leur résidence principale par rapport au chantier.

Ex : collaborateurs à + 250 km, en Province 79,10 € – 17,70 € = 61,40 €. Soit donc le versement d'une indemnité de 61,40 € le dimanche (et non de 17,20 € comme pratiqué actuellement).

Indemnité kilométrique :

- Revalorisation des frais kilométriques pour les thermiques à hauteur de **5,4 %** (soit 0,55 €/km)
- **Majoration 20 %** pour les voitures électriques (soit 0,38 €/km)

Mesures incitatives relatives aux transports collectifs collaborateurs sans véhicule d'entreprise :

- Pérenniser pour les collaborateurs en IGD et qui se situent dans les zones à forte pression immobilière, le remboursement de la carte de transport en commun pour se rendre de leur lieu d'habitation au chantier.

Indemnité de lavage :

- Indemnité de lavage mensuelle de la tenue de travail : La CFTC demande une indemnité de lavage qui corresponde à la réalité du terrain. Cette prime a pour objet l'indemnisation des frais engagés par le personnel de chantier pour assurer le nettoyage des bleus. À noter que le coût d'un lavage de bleus comprend : le prix d'un lavage pour 6 kg (soit 4,00 €), le prix du sèche-linge (soit 2,00 €) et de la lessive (soit 1,00 €). Avec une moyenne 4 lavages par mois, la CFTC demande ainsi une prime qui s'élève à **25 €**.

Primes :

- Prime de chaux de **10 €** de l'heure de travail au traitement à la chaux ainsi que le temps de nettoyage des machines, afin de prendre en compte la pénibilité du travail dans un milieu de poussières.
- Prime pour le personnel travaillant en taupe lors du terrassement qui se retrouve ainsi dans des conditions de travail aussi compliquées que les travaux souterrains. La CFTC demande une prime s'élevant à **10% du salaire de base jour travaillé**.

Télétravail :

- Dans un contexte d'évolution des modes d'organisation du travail, la CFTC demande une indemnité de télétravail, notamment pour compenser les frais supplémentaires occasionnés (dépenses en énergies, etc...) d'un montant de **3 € par jour télétravaillé**, comme cela se fait dans d'autres entités du Groupe.

- Renouvellement possible tous les 3 ans des équipements de télétravail dans la limite de 200 € pris en charge par l'entreprise.

Parentalité et évènements familiaux :

De plus en plus de parents salariés cherchent à équilibrer leur vie professionnelle et leur rôle parental. Face à cette demande croissante, la CFTC pense que l'entreprise doit se montrer à la hauteur en proposant des mesures adaptées pour soutenir les collaborateurs concernés. Prendre en compte la parentalité c'est également rendre l'entreprise plus attractive. C'est pourquoi, nous demandons :

- **5 jours par an** d'autorisation d'absence rémunérés pour enfant malade sur présentation d'un certificat médical, pris en charge à 100% par l'employeur
- **5 jours en cas d'obsèques** de son conjoint, d'un de ses enfants ou de ses parents

Proches aidants :

En France, 11 millions de personnes sont considérées comme « aidants ». Les collaborateurs sont de plus en plus confrontés à ces problématiques, ayant ainsi un impact réel sur leur travail (*54% des aidants se disent épuisés, et 49% stressés – Source Liaisons sociales*). C'est pourquoi, nous demandons que plusieurs actions soient mises en place afin d'accompagner les collaborateurs dans ces situations :

- **Sensibiliser** nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte des salariés aidants en interne
- Créer un **environnement favorable aux salariés aidants** : notamment en facilitant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés aidants, en aménageant les conditions de travail pour les salariés aidants (télétravail, horaires de travail, accompagnement lors du retour en entreprise ...)
- Avoir un regard attentif au principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés aidants
- **Soutien financier complémentaire** en cas de prise du congé proche aidant (compléter le dispositif légal en place afin de permettre aux salariés aidants de ne pas avoir à supporter une perte financière trop importante lorsqu'il prend ce congé de proche aidant)
- Pour les parents d'enfants handicapés, présentant un taux de handicap reconnu par la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), **3 jours** par an octroyés pour permettre les accompagnements, la mise en place de dossiers, ou de rendez-vous médicaux.

Nous demandons à ce que ce sujet des proches aidants fasse l'objet d'un axe particulier dans l'accord sur la Qualité de Vie au Travail.

Handicap :

- La CFTC souhaite la mise en œuvre d'une **commission handicap** afin de progresser ensemble sur ce sujet.
- Revalorisation des chèques CESTU à hauteur de **600€**.

Mobilité :

- Prolongation et revalorisation de la **prime de transport** pour les personnes ne bénéficiant ni de voiture de fonction/service, ni du remboursement des transports en commun (et hors IPD/IGD) d'un montant de 400€ pour les frais de carburant et de 700€ pour les frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable.
- **Grille voiture** (fonction/service) : la CFTC a pu constater au cours des dernières années, un abaissement de la grille des véhicules. Les collaborateurs qui bénéficiaient d'une voiture familiale, en passant au grade supérieur, ne peuvent plus aujourd'hui en bénéficier. De même, le choix pour

les véhicules électriques et de service est très peu étendu. C'est pourquoi, nous demandons une revalorisation de cette grille.

- Mise en place d'un **forfait mobilité durable FMD** permettant la prise en charge par l'entreprise des frais de transport personnels domicile-travail pour les collaborateurs sédentaires. En complément du remboursement des abonnements aux transports en commun, bénéficiaire d'une subvention de 300€ sur ce FMD afin de privilégier les mobilités « douces » Vélo, scooter électriques, co-voiturage... et ainsi réduire l'emprunte carbone des déplacements concernés.
- Octroyer **2 jours** pour permettre le déménagement **en cas de mobilité**
- Augmentation des **IPH à 80 €** par jour ouvré en raison de l'inflation subie à la fois sur le logement et sur les denrées alimentaires
- Prendre en charge en amont (et non sur note de frais) dans le cas d'une triple résidence, évitant ainsi aux collaborateurs de se retrouver dans une situation financière difficile.

Égalité hommes-femmes :

- La CFTC demande la mise en œuvre d'un programme de **mentoring hommes** dans l'entreprise afin que **tous les collaborateurs** puissent bénéficier d'une telle démarche.

Politiques séniors :

- Les séniors disposent de nombreuses années d'expérience à affiner des savoir-faire. La CFTC propose que ces savoirs puissent être transmis via **du mentorat et/ou du coaching** à des collaborateurs que l'entreprise souhaite former.
- Accompagnement **à la transition** des collaborateurs séniors et accompagnement **administratif** des personnes qui partent à la retraite afin de se préparer à cette nouvelle étape de vie.

Qualité de vie au travail :

- Dans le cadre de Paris 2024, la CFTC propose de développer avec le CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français), un partenariat pour encourager le sport en entreprise et l'insertion de sportifs de haut niveau dans l'entreprise ayant pour objectifs des impacts positifs sur la productivité des collaborateurs, la santé, et la société civile.

Autres :

- Revalorisation du ticket restaurant à hauteur **de 11,50€**
- Dans la logique de Greenlight et du verdissement de la flotte, accompagner les collaborateurs notamment par la mise à disposition d'une borne à domicile et le remboursement de la consommation d'électricité pour les bénéficiaires de voitures électriques qui rechargent leur véhicule au domicile.
- Diminution de la part salariale du **RIE**
- Rétablir le congé ancienneté Bouygues

Médailles :

- Le maintien des prestations concernant les médailles d'ancienneté des :
 - ✓ 10 ans avec une soirée spectacle,
 - ✓ 20 ans avec un voyage d'un week-end,
 - ✓ 30 et 40 ans avec un voyage d'une semaine.

- Pour les salariés qui choisissent la prime à la place du voyage, la revalorisation des primes pour les voyages des 20 ans à 2500 € et 30/40 ans à 3500 €.

Temps de travail

La CFTC demande :

Jour collectif :

- Le vendredi 10 mai 2024 (Ascension)

Journée de solidarité :

- Le lundi 20 mai 2024, offerte à tous les salariés.

Semaine de Noël :

- Du lundi 23 décembre 2024 au soir au jeudi 2 janvier 2025 au matin.
- Journée offerte le lundi 23 décembre afin de permettre aux collaborateurs en grand déplacement d'avoir de vraies vacances.

Dérogation congés scolaires :

Possibilité de poser le restant des congés principaux la première semaine de mai 2024

Reconnaissance pour le travail de la semaine de Noël :

Au vu des innombrables demandes de dérogation lors de la semaine de Noël, nous souhaitons que lorsque le chantier le requiert eu égard aux travaux, l'entreprise :

- Favorise en premier lieu le **volontariat** ;
- Donne la possibilité pour les personnes ne pouvant prendre cette semaine de Noël, **de poser dans les 5 semaines** qui précèdent ou qui suivent 6 journées de congés ;
- Octroie une compensation financière d'un montant de **300 €** pour les travaux effectués entre Noël et le nouvel an (et cela applicable dès cette année 2023).

Partage de la valeur ajoutée

La CFTC demande :

Abondement au PEE :

- Une revalorisation à 300 % d'abondement sur le premier seuil d'épargne à 360 €.

Abondement au PERCOL :

- Une revalorisation de 50 % à 100 % d'abondement sur la deuxième tranche.
- Une revalorisation de 20 % à 50 % d'abondement sur la troisième tranche.

Intéressement :

- La CFTC fera des propositions au moment de la négociation de quantification de l'intéressement 2024.

Pour l'organisation syndicale FO :

Politique salariale

Le pouvoir d'achat reste la principale préoccupation des Français. Cela d'autant plus que les dispositifs tel que le « bouclier tarifaire » et la « ristourne carburant » ont pris fin sur ce dernier semestre.

Selon l'OFCE, la baisse du pouvoir d'achat des Français devrait être comprise entre -1,2 % et -2 % fin 2023 par rapport à fin 2022. Cela représente une baisse de 760 euros par « unité de consommation » sur l'année, soit près de 3 000 euros pour une famille de 4 personnes.

→ Il est indispensable que l'entreprise participe à la réduction de cet impact.

C'est pourquoi FO Groupe Bouygues demande :

Part fixe de la rémunération :

- Une augmentation de salaires pour 2024, hors partie variable, en 2 temps avec :
 - Une 1ère réunion de négociation obligatoire pour une augmentation de 4,5% de la masse salariale globale en mars 2024,
 - Une 2e réunion de négociation obligatoire, sur le volet salarial, en juin 2024. Cette augmentation de salaire négociée sera rétroactive au 1er mars 2024.
- Cette augmentation sera accompagnée d'un seuil mini de 50€ pour l'ensemble des salariés (base Temps Plein).
- Cette augmentation concerne exclusivement la revue annuelle des salaires et s'entend :
 - hors toutes augmentations attribuées lors des retours de congés maternité et parentaux en cours d'année,
 - hors traitement de la dynamique salariale différenciée des collaborateurs HP,
 - hors politique visant à bloquer la fuite des talents,
 - hors réajustements exceptionnels réalisés en cours d'année,
 - hors enveloppe pour traiter les éventuels différentiels de salaires Femme/Homme qui pourraient subsister,
 - hors enveloppe de mise à niveau éventuelle pour se conformer aux minimas conventionnels,
 - hors enveloppe pour absorber les effets de percution des nouveaux salaires d'embauches.
- Une harmonisation du processus global de la revue de rémunération avec le calendrier des entretiens annuels d'évaluation.
- La garantie qu'un retour individuel sera fait à chaque collaborateur de sa revue individuelle y compris dans le cadre des mobilités internes intra Groupe.

Part variable de la rémunération :

- Une enveloppe de primes dynamiques de 3% minimum, avec la volonté de :
 - négocier un cadre contractualisé pour l'attribution des primes (définition de critères objectifs et de règles d'attribution),
 - et de mettre en place un retour catégoriel (statut, âge, sexe, fonction, ...) à destination de la ou des organisations syndicales signataires.

FO Groupe Bouygues réaffirme sa vigilance sur le fait que tout collaborateur puisse accéder aux primes, quel que soit son statut, son âge, sa fonction ou la nature de ses responsabilités.

Politique sociale

FO Groupe Bouygues demande :

Un grand nombre de dispositifs ont été créés ou élargis par le législateur, afin de compléter le package salarial. C'est le cas de la « prime transport », du « forfait mobilités durables », de la distribution de chèques CESU subventionnés par l'entreprise, de la prise en compte d'une indemnité télétravail...

- **Il est important de répondre aux attentes fortes des salariés en optimisant ces outils mis à notre disposition.**

Autre sujet impactant sur 2023, la réforme des retraites, qui impose un allongement de la durée de vie professionnelle. Il est indispensable que ce sujet soit évoqué en NAO à défaut de négociations QVT engagées à date.

Politique Véhicules :

- Concernant la « politique Véhicules », FO Groupe Bouygues demande :
 - La revalorisation de la participation de l'entreprise dans la prise en charge des véhicules de fonction,
 - L'intégration d'une gamme de véhicules familiaux dès les premiers niveaux hiérarchiques,
 - Une prise en charge plus avantageuse pour les salariés qui font le choix d'un véhicule électrique,
 - La prise en charge des consommations des véhicules électriques lors de la recharge au domicile du collaborateur,
 - L'aide au financement de la borne de recharge rapide chez les collaborateurs,
 - La revalorisation du dispositif du Crédit Mobilité afin de le rendre plus incitatif,
 - La mise en place étendue du Crédit Mobilité pour la renonciation d'un véhicule de service.
- Dans le cadre de la diminution de l'impact carbone de Bouygues Construction :
 - étendre le dispositif d'écoconduite WeNow à tous les salariés volontaires, avec ou sans véhicule d'entreprise, afin de leur faire bénéficier des avantages de cette démarche,
 - créer un critère ESG dans notre accord d'intéressement pour redistribuer une partie des gains réalisés sur la diminution des consommations des véhicules thermiques d'entreprise.

- Mise en place sur tous les sites d'emplacements matérialisés et sécurisés, avec point de rechargement en libre accès dédiés aux véhicules électriques et vélos à assistance électrique avec prise en charge totale des consommations électriques pour tous les salariés (même si véhicule personnel). A défaut, les personnes n'ayant pas d'indemnités de trajet ni de véhicule d'entreprise, possibilité de charger gratuitement jusqu'à concurrence du montant du Pass Navigo.

Revalorisation des indemnités de grands déplacements :

- Augmentation de 4,5% de toutes les primes qui constituent le pack mobilité.
- Indemnités de Grands Déplacements identiques pour tous les statuts.

Pour les Compagnons, Etam et Cadres à :

- de 250 km - de 83,70€ à 87,50€ soit 4,5%

Pour les Compagnons, Etam et Cadres à :

+ de 250 km - de 79,60€ à 83,20€ soit 4,5%

- Ajustement du prix des IGD pendant la période estivale d'été
- Augmentation du repas versé le vendredi de 4,5%
- Le maintien du repas versé le vendredi au-delà des deux ans d'affectation sur le même chantier.
- Revalorisation du ticket restaurant de 10,30€ à 10,50€
- Revalorisation des indemnités de trajet (Voyage Détente)
- Concernant la mesure carburant, Intégration définitive de cette majoration dans les indemnités de petits déplacements, déplacements avec retour quotidien et voyage détente.
- Revalorisation des Indemnités Kilométriques (IK pour les véhicules thermiques et électriques).
- Revalorisation du voyage pour des non-résidents de 4,5%
- Attribution des JRTT pour les salariés compagnons en horaires spéciaux.
- Une harmonisation de la comptabilisation et du paiement des heures supplémentaires : FO Groupe Bouygues demande qu'elles soient pointées et payées chaque mois.

Primes de chantiers :

Revalorisation des diverses primes et indemnités de chantier :

- Marteau-piqueur.....	de 1,43€/h à 2,00€/h
- Béton projeté.....	de 1,17€/h à 1,50€/h
- Prime de masque poussière quel que soit le modèle.....	de 1,72€/h à 2,00€/h
- Prime de poste jour (matin, après-midi, nuit)	de 9,90€ à 10,50€
- Prime de galerie à l'ensemble des équipes tunnel.....	10% du salaire
- Prime de lavage.....	de 13,80€ à 14,50€
- Prime de contrainte d'accès	de 5,50€ à 6,00€
- Prime de marée.....	de 18 à 18,50€
- Prime échafaudage volant.....	de 5 à 5,50€

Remboursement loyer double résidence :

- Le paiement du loyer chantier au réel sur note de frais pendant un arrêt de travail ou accident, sur présentation de justificatifs.
- La création d'une prime mensuelle pour remplacer le remboursement du loyer pour la période de vacances d'été (Simplification du système actuelle)

Politique voyages (missions ponctuelles à l'international), FO Groupe Bouygues demande :

- La fin de la franchise de jours sans indemnité pour les cadres.
- Un barème simplifié d'indemnités (+20 % PED et + 15 % PMD).
- Plus généralement, une révision de la politique de déplacement (toujours plus restrictive).

Couverture Sociale

FO Groupe Bouygues demande :

- Complémentaire Santé,
 - la révision de la règle du 1% en base de cotisations complémentaire santé à la charge du salarié. Nous souhaitons que ce taux soit revu à la baisse ainsi que le montant du salaire de référence servant de plafond,
 - Pour les temps partiels que le salaire de référence, pour l'application du « Taux de Complémentaire Santé », soit le salaire réel et non sur le salaire ETP.
- Augmentation de la subrogation sécurité sociale à 6 mois au lieu des 3 mois actuellement.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un plan d'assurance dépendance Groupe (couvrant le titulaire, son conjoint, voire sur une base optionnelle ses ascendants, descendants), avec abondement de l'entreprise.
- Ouverture d'une négociation pour la mise en place d'une offre collective d'assistance de type Premium, dans le cadre de la prévoyance, afin d'aider à faire face à certains aléas majeurs de la vie, qu'ils soient liés à la vie professionnelle ou à la vie privée.

Parentalité :

- Le nombre de places en crèches financées par l'entreprise étant limitées, FO Groupe Bouygues demande :
 - la possibilité de supprimer ces berceaux et de réinvestir ces sommes en CESU pour tous les salariés concernés,
 - ou faire bénéficier de CESU aux salariés ne bénéficiant pas de ces places.
- L'octroi d'1 journée par an pour une famille monoparentale afin d'effectuer des démarches administratives.
- Concernant les « Jours Famille » FO Groupe Bouygues demande le passage de 2 jours à 3 jours cofinancés dont 2 par l'employeur et 1 par le salarié et par an.
- La mise en place d'un dispositif de « retour progressif de congé paternité/maternité » à 80 % sur 1 mois payé à 100 % ou 2 mois payés à 90 %.
- L'octroi d'1 journée pour accompagnement de conjoint (e) hospitalisé

Transports :

- Versement de la Prime transport pour les salariés concernés à hauteur de 300 € (600 € pour un véhicule électrique).
- Mise en place du forfait mobilité durable pouvant aller jusqu'à 800 euros par an et par salarié afin d'encourager les déplacements domicile-travail à vélo ou en covoiturage. Ce "forfait mobilités" sera cumulable avec le remboursement des frais de transports en commun et il est étendu aux frais d'alimentation des véhicules électriques.

Qualité de Vie au Travail

- Mise en place de CESU subventionnés par l'entreprise pour tous les salariés en faisant la demande.
- Dans le cadre de la politique RSE, pérennisation de l'octroi d'une journée par an, sur le temps de travail, pour un engagement solidaire, citoyen et sociétal, afin d'aider des associations locales. (via la plateforme WENABI).
- Elargir le panel de contrats cadres bénéficiant aux collaborateurs auprès de grandes enseignes commerciales.
- Elargir le principe du FJR (capital de jours, cotisations Prévoyance décès, retraite de base et complémentaire...) à tous les salariés quel que soit leur statut.

Ancienneté Groupe :

- Maintien de la politique de valorisation, de reconnaissance et de fidélité au travers des médailles d'ancienneté (dîner et voyages) et revalorisation des primes avec 2 500 € pour le week-end, 3 500 € pour les 30 ans et 4 000 € pour les 40 ans.

Restauration :

- Augmentation de la part du RIE prise en charge par l'entreprise à 70 % afin de contenir le coût des repas pour les salariés.
- Initiative de « paniers-repas antigaspi » du gouvernement à dupliquer dans nos restaurants d'entreprise.

Accompagnement des aidants :

- Mise en place de CESU subventionnés par l'entreprise.
- Elargissement du nombre de jours télétravaillés pour les salariés aidants.

Maladie et handicap :

- Prise en charge par l'entreprise sur la base du temps plein, du différentiel des cotisations retraites et prévoyance des collaborateurs en temps partiel thérapeutique ou d'invalidité, pour garantir des prestations entières et assurer une pension complète au départ à la retraite pour l'ensemble des salariés concernés quel que soit leur âge.
- Augmentation du CESU à 500 € préfinancé à 60 % par l'entreprise.

Séniors :

- Mise en place d'un CET sénior avec abondement par l'entreprise sous forme de jours ou de participation financière (d'autres dispositifs seront développés dans le cadre des négociations sur la gestion des fins de carrière).
- Participation de l'entreprise au financement du rachat des trimestres manquants pour prendre sa retraite à taux plein.
- Dupliquer la plateforme WENABI qui permet aux salariés d'accéder facilement à des missions d'engagement solidaire et élargir la cible des missions proposées (missions plus longues).

Organisation du temps de travail

L'évolution des attentes des salariés dans leur relation au travail doit être l'occasion d'évoquer avec conviction les sujets tels que l'amélioration des conditions de travail, la baisse de la durée du travail, l'ouverture plus large au télétravail, une plus forte souplesse dans les horaires de travail...

Congés payés

- Les 2 Jours de Temps Collectifs (JTC) aux dates suivantes :
 - le vendredi 10 mai 2024 (Pont de l'Ascension),
 - le lundi 20 mai 2024 (Pentecôte).
- Congés de fin d'année 2024/2025

- Du vendredi 20 décembre 2024 au soir au jeudi 02 janvier 2025 au matin, avec le lundi 23 décembre offert
- Congés scolaires de la zone B (Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen et Strasbourg) :
 - permettre aux salariés de poser le solde des congés principaux 2023 / 2024 **sur la 1ère semaine de mai 2024.**

Organisation du temps de travail

- Donner la possibilité de mettre en place la journée continue le vendredi avec des horaires du type :
7 h - 13 h ou 8 h - 14 h dans le cadre de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
- Définir une réorganisation du temps de travail lors des périodes de canicule.

Télétravail

- Poursuite des négociations sur les accords de Télétravail concernant :
 - L'élargissement du nombre de jours télétravaillés par semaine,
 - Une indemnité forfaitaire de 10 € par jour télétravaillé.
 - Une indemnité repas par jour télétravaillé,
 - Une expérimentation du télétravail avec un capital de 10 jours « télétravaillables » par mois à positionner en fonction des impératifs professionnels ; si les 10 jours ne sont pas consommés, le compteur est remis à 0 le mois suivant.
- Pour ceux n'ayant pas de télétravail, prévoir un nombre d'heures par an pour faire des démarches administratives, médicales ou autres...

Fidélité, attractivité et équilibre des temps de vie :

- 1 congé de « respiration » : à partir de 10 ans d'ancienneté, un congé de quelques mois et pris en charge par l'entreprise (durée et paiement à négocier) pour des projets au service du collectif (enseignement, associations, mécénat...),
- 1 congé supplémentaire de :
 - 1 jour pour 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
 - 2 jours pour 10 ans,
 - 4 jours pour 20 ans,
 - 5 jours pour 30 ans et plus,

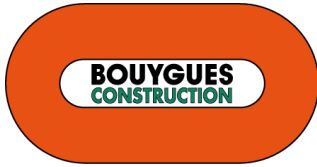
Partage de la valeur ajoutée

FO Groupe Bouygues réaffirme son attachement aux dispositifs d'épargne salariale, ainsi qu'aux dispositifs de participation et d'intéressement.

C'est pourquoi, FO Groupe Bouygues réitère son souhait concernant la Participation, d'ouvrir une négociation afin de faire évoluer l'accord existant vers un accord dérogatoire permettant une meilleure répartition de la performance de l'entreprise auprès des salariés.

Par ailleurs, FO Groupe Bouygues demande que :

- Les sommes issues de la Participation puissent être abondées lors de leur versement sur le PEE ou sur le PERCO,
- L'abondement du PEE soit repensé afin d'être plus social et qu'il soit réévalué sur les premières tranches pour favoriser les salariés n'ayant pas ou peu les moyens d'épargner. Versement d'un abondement de 300 % pour un plafond maximum de 600 € / an. Au-dessus de ce plafond annuel, toutes les sommes versées depuis le 1er € seront abondées suivant le barème existant).



Note sur les orientations stratégiques de Bouygues Construction pour la consultation du comité social et économique, en application des articles. L. 2312-17 et L. 2312-22 du code du travail

I. Groupe BYCN

1.1. Analyse Générale du Secteur BTP

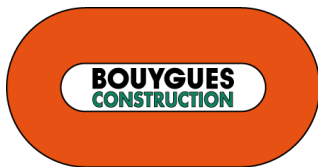
L'année 2022 a été marquée par un contexte macroéconomique et géopolitique sous tension, notamment en lien avec la guerre en Ukraine, à l'origine d'une forte inflation ainsi que de pénuries de matériaux. L'impact est très pénalisant pour les marges du secteur, même si la croissance a bénéficié d'une inflation élevée. Ainsi, en France, le segment :

- bâtimentaire affiche un chiffre d'affaires historique de 166 Mds€ (progression de 4,5 % du neuf en volume, dont +6,6 % en non résidentiel et +3,0 % en logement). Les prévisions indiquent une croissance respective de +2% pour le résidentiel et +2,5% pour le non-résidentiel d'ici 2027 ;
- des travaux-publics a vu son niveau de production baisser de -6,4 % sur l'année, avec un retour de signaux positifs en fin d'année : on note ainsi une hausse de +5,1 % de l'activité au T4 par rapport au T3. Le segment devrait par ailleurs connaître une croissance annuelle de +2 % d'ici 2027.

Le secteur est confronté à une crise de l'immobilier du fait de la hausse des taux d'intérêts, qui pose des problèmes dans le développement de projets aux différents acteurs de la filière (financement, permis de construire...). Néanmoins, les neufs premiers mois de l'année 2023 font ressortir :

- une bonne tenue des carnets de commandes du Bâtiment, qui vient pallier les difficultés rencontrées dans le secteur de l'immobilier, et plus particulièrement sur le logement et le tertiaire neuf ;
- une activité dynamique sur le secteur des Travaux Publics, portée par une hausse de 4,6% du volume de travaux réalisés. En parallèle, le secteur a su maintenir son niveau de production et de prise de commande ;
- des indices de prix des matériaux (BT01, TP01) stables, voire en baisse.

A l'échelle mondiale, les perspectives à moyen-terme (horizon 2027) laissent entrevoir une croissance annuelle de 3 %, tirée par les pays en voie de développement. La Chine, qui représente un tiers du marché de la construction dans le monde, devrait continuer à dominer le secteur en



taille malgré la crise de l'immobilier qu'elle traverse, tandis que le reste de l'Asie-Pacifique et l'Arabie Saoudite devraient être des moteurs de croissance.

1.2. Analyse par marché dans le Secteur du BTP

a. Marché du Bâtiment

En France, la hausse des taux d'intérêts a un impact significatif sur le secteur et touche particulièrement le logement et le tertiaire neuf. A ce jour, la bonne tenue des carnets de commandes contribue à soutenir l'activité mais la remontée de l'indice BT01 sur le mois de septembre 2023 inquiète les différents acteurs du marché. Cependant, la demande de travaux d'équipements et d'infrastructures publiques (écoles, hôpitaux, gares...) reste forte et durable.

En Europe, si les prévisions 2023 font ressortir une baisse de l'activité, notable sur le segment du logement et contenue sur les infrastructures publiques, les opportunités en matière de rénovation offrent de bonnes perspectives à long terme, en lien avec les politiques environnementales mises en place au niveau local et européen.

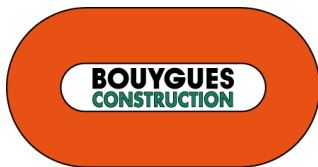
A l'international, les perspectives d'une crise de l'immobilier se confirment, en témoigne la Chine et la défaillance de plusieurs grands groupes locaux tels qu'Evergrande ou encore Country Garden. L'hypothèse d'une propagation à l'ensemble de l'économie mondiale reste cependant écartée. Si le pays est effectivement en proie à des difficultés, il est trop tôt pour remettre en cause son statut de leader à moyen terme.

b. Travaux Publics

En France, après une année 2022 marquée par un ralentissement des prises de commandes, une reprise de l'activité du secteur est attendue sur l'année 2023, grâce au développement de grands projets d'infrastructures, notamment dans le domaine du nucléaire. Les effets du plan de relance devraient également renforcer cette dynamique positive. En parallèle, le segment de l'éolien offshore devrait connaître une forte croissance à horizon 2028.

En Europe, le ralentissement des investissements constaté en 2022 dans le secteur des Travaux Publics s'est stabilisé en 2023. Comme en France, le développement de projets dans le domaine du nucléaire et de l'éolien offshore contribuera à dynamiser le secteur dans les années à venir.

A l'international, malgré un contexte tendu ces dernières années, les perspectives demeurent positives, avec l'augmentation des investissements en 2023 combinée à la progression des projets de développement. De plus, la hausse du revenu disponible dans les pays émergents devrait favoriser le développement d'infrastructures, ce qui devrait contribuer à stimuler la croissance du secteur.



1.3. Evolution du Contexte politique et économique courant 2023

Comme en 2022, le contexte politique et économique reste fortement dégradé, du fait de :

- un risque géopolitique accru ;
- taux d'intérêts records ;
- une inflation qui se maintient à un niveau élevé ;
- faibles prévisions de croissance sur 2023.

Ces effets se traduisent par un impact significatif sur le secteur de la construction, avec :

- une augmentation des coûts directs du fait de l'inflation ;
- une pénurie de main d'œuvre dans certains pays ;
- des processus de décisions clients souvent ralentis ;
- des développements de projets retardés ou stoppés faute de financements.

1.4. Focus Groupe Bouygues Construction 2022-2023

Afin de permettre une meilleure comparaison, les chiffres 2022 et antérieurs correspondent uniquement aux activités de Bâtiment et Travaux Publics, suite à la cession des activités Energies & Services à Equans le 4 janvier 2023.

Bouygues Construction a témoigné d'une bonne résilience au cours de l'année 2022, en dépit d'un contexte dégradé, comme mentionné dans les points 1.1. et 1.2.. Le groupe a en effet affiché des niveaux de performances opérationnelles et commerciales en amélioration par rapport à 2021.

Les neufs premiers mois de l'année 2023 font ressortir des niveaux de performance comparables à ceux 2022, avec :

- un chiffre d'affaires en hausse de +5,5 % par rapport à fin septembre 2022 (+6,7 % à périmètre et change constants). Il se répartit entre les activités de Bâtiment (62 %) et de Travaux-Publics (38 %) :
 - En France, le chiffre d'affaires est en repli de -3 %, en lien avec la fin des grands projets d'infrastructure sur le territoire.
 - A l'international, il ressort en hausse de +12 %, amélioration qui s'explique par une activité soutenue notamment en Suisse, à Hong Kong, au Royaume-Uni et en Arabie Saoudite.
- une forte dynamique commerciale, se traduisant par une prise de commandes en hausse de +50 % par rapport à fin septembre 2022. Cette progression est tirée par le nombre significatif de grandes affaires remportées sur la période, ainsi que par le maintien de l'activité commerciale de fonds de commerce à ce stade ;
- le maintien de l'Excédent Financier Net à un haut niveau.



1.5. Orientations stratégiques 2024 – 2027 pour l'activité BTP du Groupe BYCN

Le plan stratégique Greenlight de Bouygues Construction, lancé en 2022, vise à concilier performance économique et engagement environnemental. Cette nouvelle ambition, à horizon 2027, est articulée autour de 3 axes forts :

- assurer une dynamique vertueuse de croissance rentable et durable ;
- se différencier pour accroître son attractivité et sa compétitivité (notamment via une approche par *business line* et une gestion spécifique des comptes clés) ;
- moderniser ses process et internationaliser les organisations.

Ce plan stratégique vise à ce que Bouygues Construction :

- soit un acteur global dans les pays où il est implanté de manière pérenne (Australie, France, Grande-Bretagne, Hong-Kong, Suisse, etc.) en s'appuyant sur des offres innovantes et en développant des projets d'exception avec des partenaires locaux ;
- étende son périmètre géographique vers de nouveaux territoires développés à fort potentiel, en Australie, aux Etats-Unis et en Allemagne ;
- en Bâtiment, se positionne comme un acteur leader de la rénovation et de la réhabilitation tout en renforçant ses activités de développement immobilier à travers son réseau Linkcity ;
- en Travaux Publics, reste un acteur de premier plan sur le marché des grandes infrastructures : ponts, tunnels, centrales nucléaires, éolien offshore, en France et à l'international, et développe ses activités de réparation d'ouvrages pour lesquelles les besoins sont croissants.

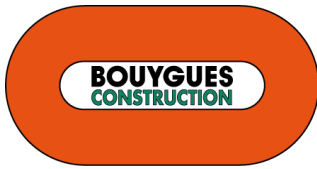
Dans ses différentes activités, Bouygues Construction :

- donne la priorité absolue à la santé et la sécurité de ses collaborateurs et de ses partenaires, et ce, dans l'ensemble des projets menés ;
- propose des offres globales répondant aux besoins de ses clients, en capitalisant sur ses compétences dans les marchés et secteurs clés en neuf et en rénovation (habitat, industrie, santé, hôtellerie / tourisme, éducation, tertiaire, etc) ;
- veille à la satisfaction de ses clients dans la durée, notamment par la maîtrise de l'exécution, la qualité des réalisations et l'accompagnement après-vente ;
- numérise ses modes constructifs au service d'une meilleure productivité.

Nos principales ambitions chiffrées pour Greenlight sont de :

- constater 0 accidents graves en termes de santé/sécurité ;
- réduire de nos émissions de CO2 conformément aux accords de Paris :
 - Scopes 1 & 2 : -40% en absolu (kTeq CO2) entre 2021 et 2030 ;
 - Scope 3a et 3b – Bâtiment : -30% en intensité (Teq CO2 / m²) entre 2021 et 2030 ;
 - Scope 3a et 3b – TP : -20% en absolu (kTeq CO2) entre 2021 et 2030.
- réaliser 12 Mds€ de chiffre d'affaires en 2027 ;
- atteindre 4% de ROC en 2027 ;
- maintenir l'Excédent Financier Net au-dessus de 3 mrd€.

La mise en œuvre du plan a déjà permis :



- la réorganisation des activités autour de *business lines* dans chaque entité et le déploiement de nouvelles offres marketing en France (Archisobre, etc.) ;
- le lancement d'un programme de comptes-clés ;
- la création de deux fonds dédiés au développement immobilier en France et la création en cours d'une fondation en Suisse ;
- le développement d'une communauté Grand Projets ;
- la mise en place d'outils de gestion des risques sur les grands projets ;
- le lancement de 2 projets pilotes en France pour tester la plateforme digitale (PMNP)
- l'intégration d'un *reporting* carbone dans le cycle de management ;
- la diffusion des quatre nouvelles valeurs (simplicité, confiance, travail d'équipe et esprit pionnier) à l'ensemble des collaborateurs ;
- la mise en place d'un flux régulier de communication interne et externe.

Bien que Bouygues Construction ait été particulièrement résilient en 2023, la crise mondiale actuelle liée au contexte géopolitique et macro-économique devrait peser sur les prochains mois, voire les prochaines années. L'atteinte des ambitions mentionnées ci-dessus, notamment financières, ne sera donc pas linéaire sur les prochaines années.



II. Bouygues Travaux Publics : perspectives financières

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	REEL	REEL	REEL	ACTUA 2	PLAN	BP	BP
(MEur)							
ACTIVITE	2 671,9	2 964	3 253	3 200	3 250	3 250	3 150

1. Activité

L'activité de BYTP et ses filiales est répartie à 20% en France et 80% à l'International.

2. Emploi

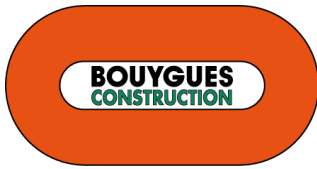
Les phases de démobilisations des grands chantiers du périmètre France entraînant un repli des effectifs, avec la fin significative des contrats à durée de chantier, la baisse importante du volume d'intérimaires et le retour dans leur entité d'origine des collaborateurs Bouygues Bâtiment prêtés chez Bouygues Travaux Publics se sont poursuivies début 2023.

La tendance baissière des effectifs en 2023 s'est opérée notamment et principalement par des détachements pour répondre aux besoins de Bouygues TP Régions France et de BCEN et via la poursuite des prêts initiés au sein d'autres entités de Bouygues Construction ou encore Colas afin de répondre aux besoins importants .

L'enjeu numéro un pour 2024 reste la prise de commande tant en France qu'à l'International, avec de nombreuses cibles et l'accompagnement d'une activité soutenue pour Bouygues Travaux Publics Régions France en fiabilisant la prévision des résultats de qualité.

Ces perspectives permettront la poursuite du développement de nos compétences et aussi de notre engagement en matière de décarbonation.

En 2024, l'intégration de jeunes collaborateurs demeure une priorité avec la poursuite du recrutement d'apprentis pour atteindre un objectif de 6%. La promotion de la mixité avec la féminisation soutenue de la population cadre à des postes d'encadrement, tout particulièrement en production, se poursuivra.



Evolution des métiers et des compétences

En alignement avec les orientations stratégiques Greenlight, Bouygues Travaux Publics maintiendra son effort de formation pour maintenir son expertise dans un marché évolutif.

Outre les formations techniques et managériales, Bouygues Travaux Publics continuera à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux climatiques, environnementaux et aux nouvelles thématiques qui reflètent les évolutions du marché.

La promotion d'une culture de l'apprentissage continu sera facilitée grâce à la plateforme Byl@earn, offrant une flexibilité dans le choix des modules.

Cette approche globale visera à renforcer la compétitivité, l'adaptabilité et l'employabilité de nos collaborateurs et collaboratrices.

A cet égard, la formation continuera d'être une priorité.

En relation avec les initiatives Greenlight, et dans le but d'évoluer vers un modèle culturel et managérial adapté, « Expérience Your Values » sera poursuivi pour les équipes n'ayant pas encore réalisé ce jeu d'équipe visant à concrétiser les 4 valeurs (confiance, simplicité, travail d'équipe et esprit pionnier) à travers nos comportements et notre mode de fonctionnement.

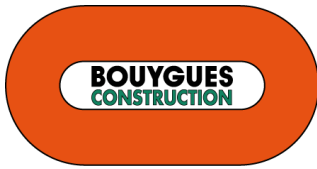
Dans cette optique, afin de renforcer notre culture collaborative, favoriser l'épanouissement professionnel et cultiver un environnement propice à l'innovation, Bouygues Travaux Publics utilisera les résultats de l'enquête d'engagement, lancée en octobre 2023, pour mesurer et confirmer les avancées dans la transformation de l'entreprise.

En nous appuyant sur ces quatre valeurs, nous aspirons également à attirer de nouveaux talents, à susciter leur intérêt pour notre entreprise et à encourager ceux qui l'ont quittée à envisager un retour au sein du Groupe.

Par ailleurs des **parcours de formations** sont en cours d'élaboration au sein de chaque métier visant à accroître la visibilité de l'offre de formation. Ces parcours concerneront dans un premier temps les filières travaux et maîtrise et devront être déployés au 1er semestre 2024.

Chez **Bouygues Travaux Publics**, le parcours Travaux est actuellement composé d'Ecole Travaux, Campus Travaux, puis Phidias, nouveau programme développé par Bouygues Construction University, pour les collaborateurs s'orientant vers le management de Grands Projets.

- **Ecole travaux** : formation de 4 jours à destination des nouveaux arrivants dans la conduite de travaux leur permettant d'avoir une meilleure connaissance de l'entreprise, de comprendre le rôle et les missions d'un conducteur travaux et d'acquérir les réflexes liés au métier.
- **Campus travaux** : Bouygues Travaux Publics proposera une formation dédiée aux collaborateurs du pôle TP avec une étude de cas adaptée à nos métiers en 2024.



- Nous développons également **un nouveau programme** pour les collaborateurs travaux ayant 5 à 7 ans d'expérience. **5 fondamentaux** constitueront ce programme : Santé/sécurité, Relation Client, Juridique, Finances, Management.

Une offre technique au travers d'**Archimède**, pour les jeunes Ingénieurs des filières Techniques, Encadrement Travaux, Qualité et Sécurité, en en cours de refonte et sera proposée en 2024.

Enfin, l'offre de formation Bouygues Travaux Publics est disponible sur le site Skills'Up, conçu pour les collaborateurs et les managers.

3. Recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages

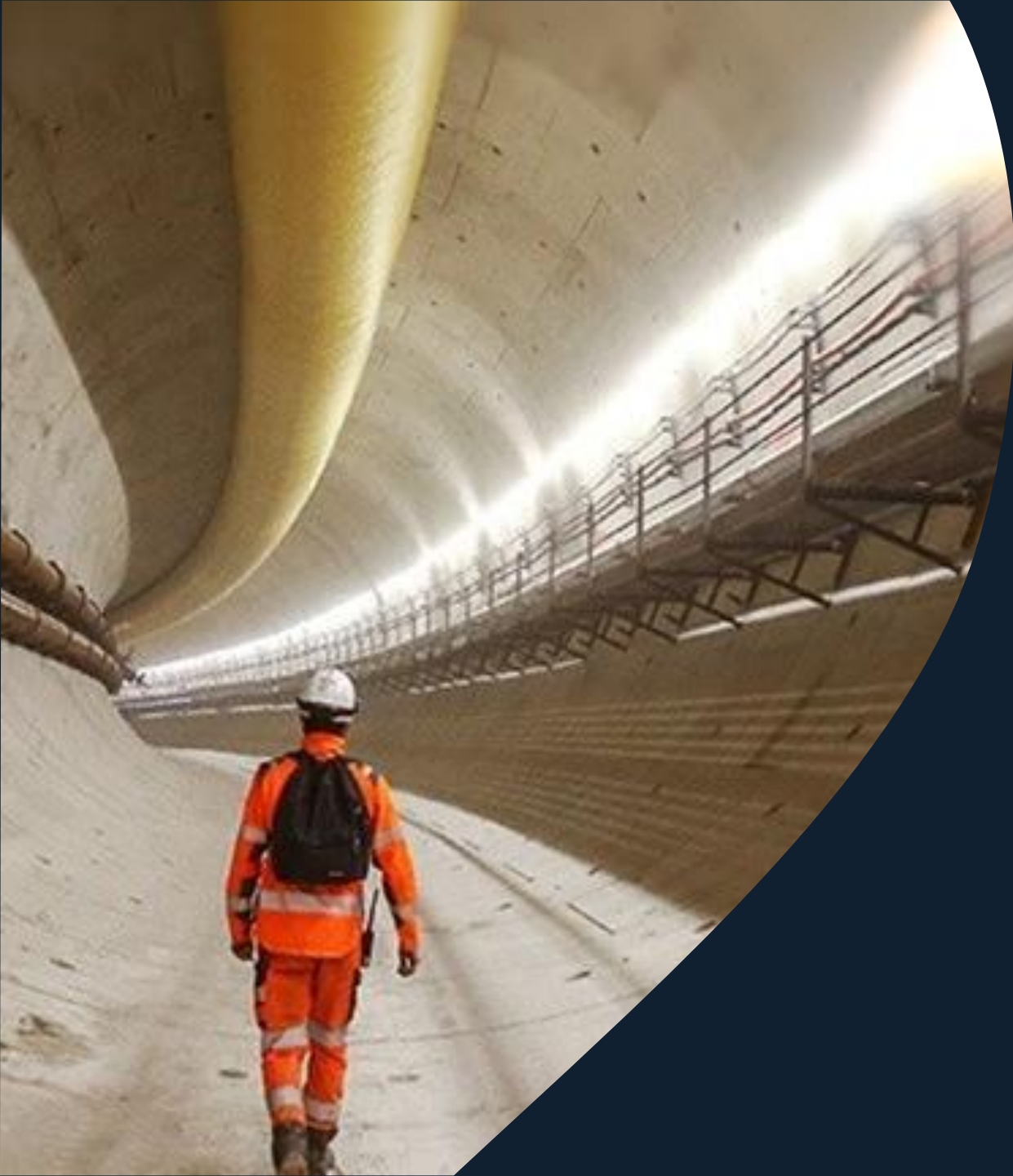
En 2024, Bouygues Travaux Publics maintient son effort pour arriver aux objectifs fixés dans le cadre de Greenlight, à savoir accueillir d'ici à 2027 10% de jeunes en formation tout ayant une attention particulière sur la représentation femmes/hommes. Sur l'année le Pôle TP a accueilli environ 7% d'apprentis et près de 74 VIE.

En 2024, Bouygues Travaux Publics souhaite mener des actions spécifiques auprès des écoles cibles afin d'identifier et former la maîtrise de demain.

Il est à souligner qu'un grand nombre de nos collaborateurs a suivi une formation au tutorat, leur donnant ainsi les compétences nécessaires pour encadrer et orienter efficacement la nouvelle génération.

Dans un contexte de pénurie des ressources et sur un marché concurrentiel, nous continuerons à investir dans l'accueil de jeunes en formation pour préparer les ressources de demain.

Par ailleurs, nous maintiendrons notre recours à l'intérim à un niveau stable, afin de répondre essentiellement à des accroissements temporaires d'activité ou des remplacements de collaborateurs en congé maladie.



**BOUYGUES
CONSTRUCTION**

**BOUYGUES
TRAVAUX PUBLICS**

Plan Carbone 2024 & Trajectoire 2030

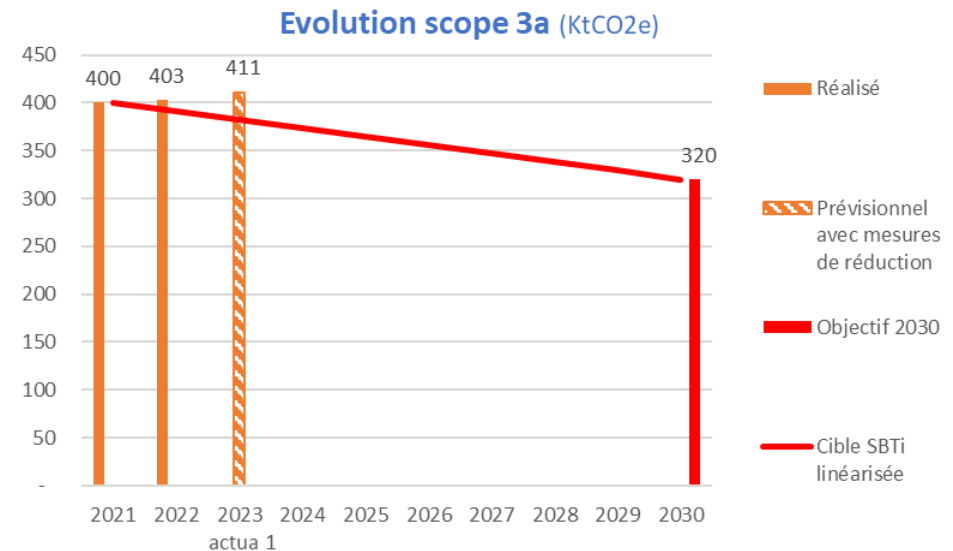
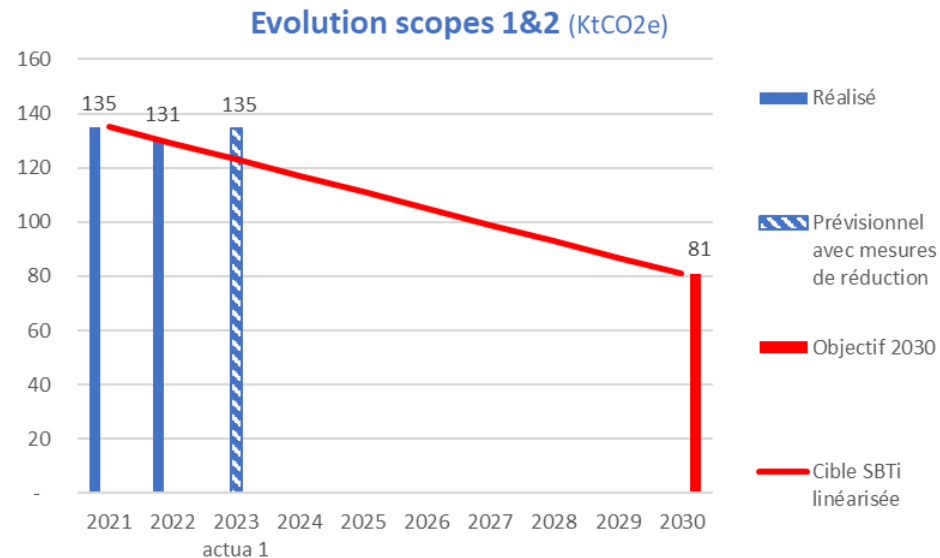
11 décembre 2023 Commission Climat

Sommaire

1. Rappel des objectifs du plan carbone 2024 et trajectoire 2030
2. Méthode de préparation du plan carbone 2024
3. Une transformation culturelle
4. Une activation des leviers permettant l'atteinte des objectifs
5. Conditions de la réussite

1. Rappel des objectifs du plan carbone 2024 et trajectoire 2030

- **Estimer la capacité de BYTP à atteindre les cibles 2030**, validées depuis le 28/11 par **SBTi**
(Scope 1&2 : -40% / Scope 3a : -20% / valeur absolue)
- **Valoriser en carbone le plan d'affaires** et construire la trajectoire entre 2024 et 2030
- **Décliner par pays les objectifs sur chacun des leviers**
(FE béton, %HVO, %CGO, %Acier recyclé en provenance de la filière électrique)



2. Méthode de préparation du plan carbone 2024

- **Approche différenciée** pour l'estimation du bilan carbone selon le nombre et la taille des projets des UOs.

UO	Approche	Estimation Scope 1&2 et 3a (et 3b pour les Mines)	Suivi des 4 leviers
GTF	Bottom-up	Calcul effectué projet par projet et par affaire commerciale = consommations / quantités estimées (Acier / Béton, Fuel, Elec. et Explosifs pour les Mines) et ventilées par année (clé de répartition = conso annuelle béton estimée) x FE respectifs	HVO : % d'HVO dans la conso totale de Fuel CGO : % de kWh verts achetés vs conso elec. Totale Acier : % d'acier vert (recyclage issu de la filière électrique) Béton : évolution FE moyen Possibilité de faire varier annuellement entre 2024 et 2030 les leviers avec répercussion sur la trajectoire
UK			
EXPI			
BYCA			
HK			
Prader Losinger	Macro	Calcul macro par UO Bilans Carbone annuels = ratio d'intensité (tCo2 par €) 2021 x Chiffre d'affaires UO annuel (de 2024 à 2030) [%scope 1&2 = 5% de BYTP / Scope 3a = 10% de BYTP en 2021]	
BYTP RF			
BCEN			

3. Une transformation culturelle

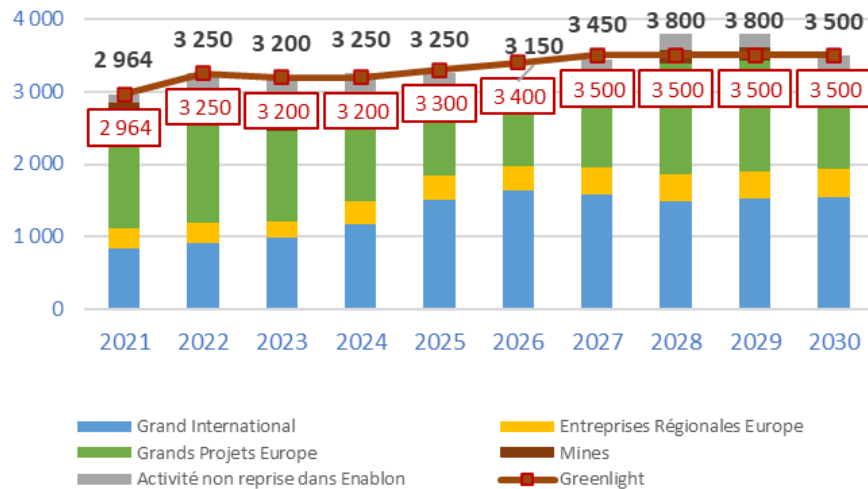
- Les **UOs ont présenté** le détail de leur **Plan Carbone** au **DG BYTP** lors du **Carbon Day** du 13/10.
- La **DG BYTP a présenté** une synthèse du **Plan Carbone 2024 de BYTP à la DG BYCN** début novembre en marge du Plan Finance.
- Cet exercice de Plan et de trajectoire a été l'occasion de 3 importantes transformations d'ordre culturel :
 1. **Equipes** (Resp UO, Commerce, Technique, Achats, Finance, Environnement, TX, Transformation) **fortement mobilisées** pour construire et justifier les trajectoires carbone des UO/Pays jusqu'à 2030
 2. **Engagements** pris **jusqu'en 2030 sur les émissions** (quantités et facteurs d'émission) par toutes les UOs.
 3. **Transformation des modes de pensée** :
 - ❑ facteurs d'émission
 - ❑ poids carbone relatif des projets (tCO₂e/M€ CA) permettant un interclassement



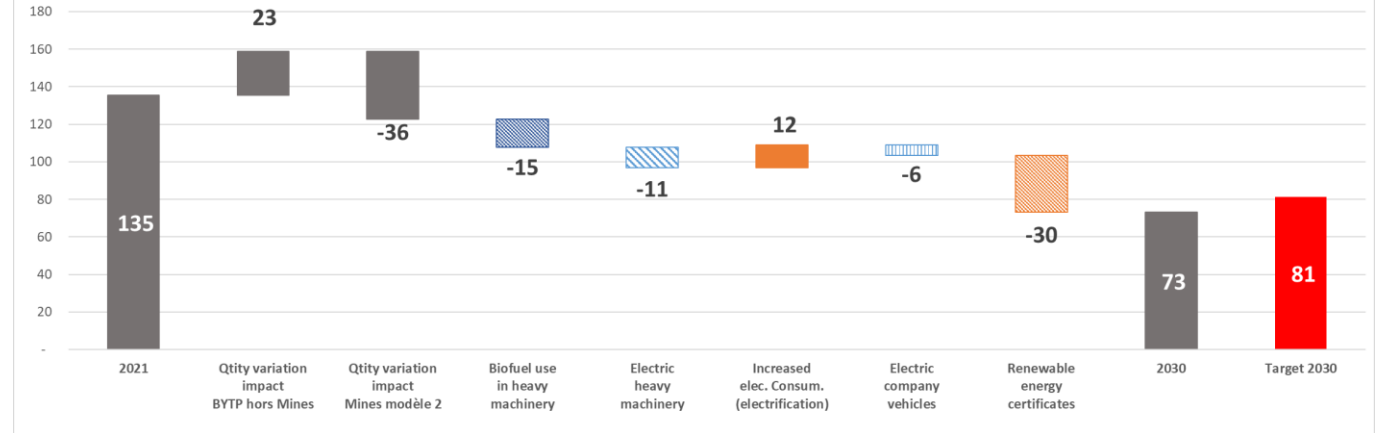
4. Une activation des leviers permettant l'atteinte des objectifs

- **L'activité valorisée en carbone est conforme au Plan d'affaires Finance 2026 et au-delà** même processus interne de sélection d'affaires probables que pour le Plan Finance.
- **L'activation des leviers** telle qu'envisagée **permet d'atteindre les objectifs** SBTi 2030.

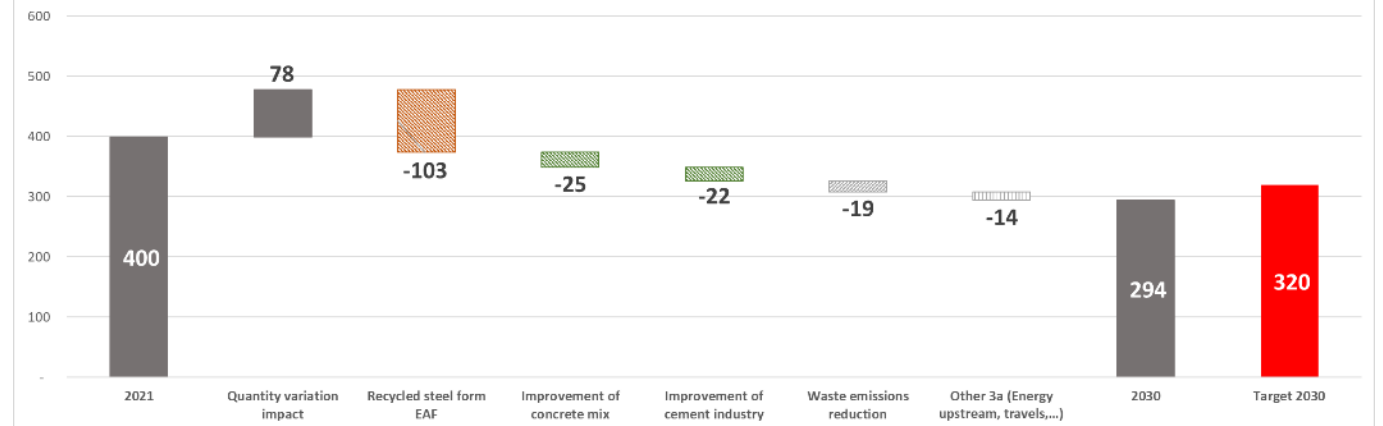
Turnover BYTP (Millions €)



Decarbonation levers scopes 1&2 (ktCO2e)



Decarbonation levers scope 3a (ktCO2e)



Poursuivre nos actions pour réussir la mise en œuvre des leviers

- Construire une stratégie d'**électrification des engins de chantiers** et la proposer aux chantiers
- Mettre en place une politique opportuniste d'achat de CGO en fonction du **coût/tCO2e évitée** et de réservation pour les années à venir dès que cela est possible et pertinent.
- Trouver de nouvelles solutions pour **réduire les quantités** de béton dans les ouvrages (vides, substitution par d'autres matériaux...) voire pour augmenter le ratio acier/béton
- Vérifier l'intérêt de réserver des quantités d'**acier issu de filière électrique** dès à présent

Améliorer le cycle de management du carbone

- Etudier la possibilité de renseigner dans Salesforce les données relatives au Bilan Carbone des projets en phase commerciale.
- Intégrer au pilotage des grands projets, le **pilotage de l'activation des leviers ; à présenter à chaque Point projet.**
- Généraliser l'estimation des **bilans carbone** (même approximative) au plus tôt de la **phase commerciale.**

Faire évoluer la manière de réaliser nos activités

- Poursuivre / étendre le **lobbying** auprès de nos clients / donneurs d'ordre pour qu'ils **valorisent le critère carbone dans les Appels d'Offre.**
- S'accorder avec nos partenaires, parfois moins matures (ex : USA), pour **activer les leviers à la hauteur de nos objectifs.**

Pour Action

- *Achat/Matériel/transfo Enviro*
- *Dir Exploitation/Achats*
- *DT*
- *Achats*
- *Dir Commerciale*
- *Dir Exploitation*
- *DT/Dir Commerciale*
- *DG UOs/Dir Commerciale*
- *Dir Commerciale*



Merci de votre attention !



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

Décembre 2023

Commission Formation

7. FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ensemble des éléments suivants ont été présentés à la commission formation du 29 novembre 2023 et envoyés préalablement à la consultation aux membres du CSE. Les données sont commentées en séance.

Prévisionnel N+1

- i. Présentation du projet de plan prévisionnel de développement des compétences N+1**
- 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**
- iii. Périodes de professionnalisation par alternance (PRO-A) et contrats de professionnalisation**
- iv. Liste des actions au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)**

8. RECOURS AUX STAGES

1. FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ensemble des éléments suivants ont été présentés à la commission formation (le cas échéant).

Prévisionnel N+1

i. Présentation du projet de plan prévisionnel de développement des compétences N+1

	Effectif formé			Nombre d'heures			Coût pédagogique	Organismes de formation
	Féminin	Masculin	%	Féminin	Masculin	%		
NON OBLIGATOIRE	185	533		3498	15511		1 023 823 €	
CADRE	160	271		3111	5709		762 853 €	
Bim Digital	1	5	1%	0	0	0%	0 €	CETIM
Bureautique / Systèmes Information	10	29	9%	111	489	7%	51 443 €	ARKANCE / GROUPE / SPARKS / BYLEARN
Commercial / Développement / Immobilier / Marketing	1	3	1%	7	44	1%	4 470 €	BCU
Communication	2	3	1%	14	38	1%	7 980 €	BCU / SCIENCESPO
Développement durable / Environnement	6	5	3%	42	49	1%	5 856 €	LEFEBVRE-DALLOZ
Développement personnel	1	0	0%	7	0	0%	1 000 €	CEPIG
Efficacité professionnelle	26	31	13%	273	315	7%	43 910 €	FIRST GROUP / CEPIG / DIGITAL & HUMAN
Gestion / Comptabilité / Finance	11	14	6%	95	231	4%	23 716 €	BCU
Intégration à l'entreprise et ses process	1	3	1%	28	84	1%	4 000 €	GROUPE / BYLEARN
Juridique / Fiscalité / Assurance	2	0	0%	28	0	0%	1 940 €	BCU
Langues	8	16	6%	178	336	6%	35 610 €	LDS
Lean Management	2	0	0%	21	0	0%	2 100 €	EFFIDYN
Management	41	82	29%	1139	2150	37%	371 350 €	BCU / DEVOP
Obligation légale / Habilitation	7	17	6%	98	231	4%	4 225 €	GROUPE / CENTRE GUSTAVE EIFFEL / OBJECTIF FORMATION
Prévention / Santé	4	4	2%	35	70	1%	6 570 €	GROUPE / BCU
Qualité	2	2	1%	28	42	1%	4 200 €	AFNOR
Ressources humaines	11	3	3%	283	18	3%	4 418 €	JUST DIFFERENT / BCU
Techniques de production	24	54	18%	724	1612	26%	190 065 €	BYLEARN / BCU / GROUPE
COMPAGNON	0	98		0	4104		123 137 €	
Lean Management	0	1	1%	0	70	2%	5 000 €	BYPRO
Obligation légale / Habilitation	0	11	11%	0	154	4%	2 450 €	GROUPE / FORGET
Prévention / Santé	0	55	56%	0	867	21%	48 853 €	GROUPE
Techniques de production	0	31	32%	0	3013	73%	66 835 €	TRITECH / TRAINING ACCADEMY
ETAM	25	164		387	5698		137 833 €	
Bureautique / Systèmes Information	4	11	8%	56	166	4%	17 221 €	BYLEARN / ARKANCE
Développement durable / Environnement	0	2	1%	0	14	0%	1 78 €	LEFEBVRE-DALLOZ
Efficacité professionnelle	2	6	4%	23	35	1%	3 870 €	BCU / BYPRO
Gestion / Comptabilité / Finance	5	1	3%	47	18	1%	3 978 €	BCU
Langues	3	1	2%	56	21	1%	4 482 €	LDS
Management	2	3	3%	14	28	1%	2 400 €	DEVOP
Obligation légale / Habilitation	3	14	9%	42	189	4%	2 054 €	GROUPE / CENTRE GUSTAVE EIFFEL / OBJECTIF FORMATION
Prévention / Santé	2	15	9%	58	299	6%	31 170 €	GROUPE / BCU
Ressources humaines	2	1	2%	7	4	0%	385 €	BYLEARN / BCU
Techniques de production	2	109	59%	84	4903	82%	71 255 €	GROUPE, BYPRO, ENPC
Tutorat / Formation de formateur	0	1	1%	0	21	0%	840 €	CENTRE GUSTAVE EIFFEL / TRAINING ACCADEMY
OBLIGATOIRE	17	193		156	2311		70 589 €	
CADRE	12	37		121	589		22 247 €	
Obligation légale / Habilitation	11	33	90%	119	580	98%	22 195 €	FORGET / GROUPE / CITYPRO / APAVE / MANUTEO
Prévention / Santé	1	4	10%	2	9	2%	53 €	GROUPE
COMPAGNON	0	113		0	1238		33 199 €	
Obligation légale / Habilitation	0	112	99%	0	1235	100%	33 186 €	FORGET / GROUPE / CITYPRO / APAVE
Prévention / Santé	0	1	1%	0	3	0%	13 €	GROUPE
ETAM	5	43		35	484		15 143 €	
Obligation légale / Habilitation	5	35	83%	35	464	96%	15 053 €	FORGET / GROUPE / CITYPRO / APAVE
Prévention / Santé	0	8	17%	0	20	4%	90 €	GROUPE
Total général	202	726		3654	17822		1 094 411 €	

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

Les formations sont attribuées aux salariés en fonction de la réglementation et de la politique Formation de l'entreprise dans la limite du budget alloué par la Direction Générale.

- **Information sur les CPF de transition, congés pour bilan de compétences, congés par VAE et congé pour enseignement accordés (objet, coût, conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés)**

CPF de transition :

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou des périodes de professionnalisation.

Ces actions de formation doivent permettre aux salariés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles. Elles permettent également de préparer et passer un examen.

Le salarié doit formuler par écrit la demande d'autorisation d'absence et l'envoyer en recommandé avec accusé de réception. Elle doit préciser les informations suivantes :

- Soit les dates d'ouverture et de fin de l'action, la désignation et la durée de l'action, le nom et l'adresse de l'organisme de formation, le travail à temps partiel ou complet ;
- Soit l'intitulé et la date de l'examen concerné, un certificat d'inscription étant alors joint à la demande.

Elle doit parvenir à l'employeur :

- Au moins 120 jours à l'avance lorsqu'elle suppose une absence de travail consécutive de 6 mois ou plus ;
- Au moins 60 jours à l'avance lorsque la formation demandée est à temps partiel ou d'une durée inférieure à 6 mois ou vise le passage d'un examen.

Dans les 30 jours qui suivent la demande, l'employeur fait connaître, par écrit, son accord ou les raisons motivant son report ou son rejet.

L'autorisation d'un congé de formation peut être reporté pour des raisons de service, après avis du CSE sans que le report puisse excéder 9 mois.

Bilans de Compétences :

Les demandes de bilans de compétences effectués pendant le temps de travail seront étudiées au cas par cas en fonction des demandes formulées par les collaborateurs.

VAE :

Les demandes de VAE effectuées pendant le temps travail seront étudiées au cas par cas en fonction des demandes formulées par les collaborateurs.

Congé d'enseignement :

Le congé d'enseignement permet à un salarié de s'absenter pour dispenser un enseignement technologique ou professionnel. Il peut également l'utiliser pour se consacrer à une activité de recherche et d'innovation. Le salarié peut bénéficier de ce congé lorsqu'il justifie d'une ancienneté d'un an et un délai de franchise minimum est imposé entre deux congés.

Il doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur si le congé se déroule pendant son temps de travail, indiquant la date de début du congé, l'intitulé, la durée de l'enseignement ou de la recherche et le nom de l'établissement responsable. Sa demande doit être formulée au plus tard :

- 120 jours avant le début du congé si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois,
- 60 jours si elle dure moins de 6 mois et si elle s'effectue à temps partiel.

L'employeur a 30 jours pour donner une réponse au salarié. Si les conditions d'ancienneté et de délai de franchise sont réunies, l'employeur ne peut pas refuser le congé. Il peut néanmoins le reporter pour une durée maximale de 9 mois en justifiant ce report.

- **Les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation par alternance (PRO-A), des contrats de professionnalisation et des CPF**

Les contrats de professionnalisation :

Les contrats de professionnalisation pourront être mis en œuvre en N+1 au cas par cas et en fonction des besoins. Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient d'un tuteur.

Les périodes de professionnalisation par alternance (PRO-A) :

Les périodes de professionnalisation par l'alternance permettent de construire un véritable parcours de formation pour les collaborateurs disposant des qualifications les moins élevées et de bénéficier de l'accompagnement financier de l'OPCO. La mise en œuvre de ces périodes se fera en cours d'année en fonction des financements octroyés par Constructys.

Le Compte Personnel de Formation :

Les comptes personnels de formation pourront être mis en œuvre au cas par cas et en fonction des besoins.

Chaque demande est individuelle et à l'initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- o 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois
- o ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut se rapprocher d'un conseiller en évolution professionnelle.

Pour les compagnons et Etam, ce conseiller est Transition Pro. Pour les cadres, ce conseiller est l'APEC.

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
Total stagiaires Compagnons	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires ETAM	/	/	/	/	/	/	/
Total stagiaires Cadres	/	/	/	/	/	/	/
Total des stagiaires	/	/	/	/	/	/	/

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 formatoin	Emploi/qualification occupé pendant la formation	Emploi/qualification occupé à l'issu de la formation	Résultat obtenu
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/	/	/	/

LISTE DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION					
STATUT		INTITULE DE LA FORMATION	DATE DEBUT	DATE FIN	RESULTAT OBTENU
ETAM	1	Chef de chantier Terrassement VRD	04/09/2023	12/12/2024	EN COURS
	1	Licence professionnelle conduite de travaux	01/09/2021	26/09/2023	DIPLÔME OBTENU
	1	Licence professionnelle mention Métiers du BTP	30/08/2021	20/10/2023	NON EMBAUCHEE
	1	Licence projeteuse BIM travaux souterrains	19/09/2022	11/08/2023	DIPLÔME OBTENU
	1	Titre d'ingénieur Ecole polytechnique universitaire - Sciences de la Terre	11/09/2023	11/09/2024	EN COURS
	1	Master en management	06/09/2021	28/07/2023	RUPTURE 30/06/23
	1	Master Ingénieur management de projet de construction (3ème année)	07/09/2022	31/08/2023	NON EMBAUCHEE
	1	Master STP environnement parcours Eco-construction	01/09/2022	08/09/2023	NON EMBAUCHEE
	1	Ingénieure de l'école polytechnique de Nantes Université	03/10/2022	31/08/2023	DIPLÔME OBTENU
TOTAL STAGIAIRES ETAM	9				
TOTAL DES STAGIAIRES	9				

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	/	/	/
Total des stagiaires	/	/	/

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 2023, 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).

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, Port du harnais...)
- CACES R482/R484/R486/R489
- Chef de manœuvre, Incendie, Superviseur levage
- Amiante
- VGP

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 Entité 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 2023 :

- 132 stagiaires dont 109 en France (BYTP : 54 ; BYTPRF : 47 ; BCEN : 8) et 23 à l'international.

Sur les 17 stagiaires « embauchables, 9 ont été embauchés, soit 53 %.

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.

ANNEXE 5



Décembre 2023

Présentation CSE Écoconduite WeNow



- Objectif : **réduire les émissions de CO₂** liées aux déplacements des collaborateurs
- **Ecoconduite = comportement de conduite citoyenne** permettant de réduire :
 - Le volume des émissions de CO₂ et ainsi de limiter l'émission de gaz à effet de serre
 - Le risque d'accident et la sinistralité des véhicules
- Cible : réduire l'empreinte carbone des **véhicules d'entreprise** (VF, VS, VU)
- Solution proposée : développer l'**écoconduite** pour impliquer les collaborateurs de **manière positive**
- Partenaire sélectionné : **WeNow**

Dispositif d'écoconduite WeNow

=

Pas de géolocalisation

Anonymisation

Pas d'horaires de trajets

Pas de vitesses instantanées

Possibilité de refuser

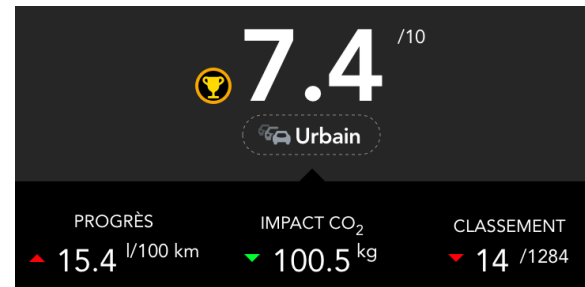
Objectif de l'écoconduite

Agir sur le comportement du conducteur pour **réduire le volume des émissions de CO₂** et donc **l'empreinte carbone**

Sensibilisation des collaborateurs

À la fin de chaque trajet, le collaborateur a accès, sur l'application WeNow dédiée, à :

- Un score sur 10 (10 étant la consommation idéale par rapport au véhicule)
- La typologie de trajet retenue (urbain = trajet haché / extra-urbain = trajet roulant / mixte = alternance des deux types de trajets)
- La consommation par litre pour 100km
- L'impact CO₂
- Le classement / aux conducteurs de l'UO
- Un conseil personnalisé de conduite

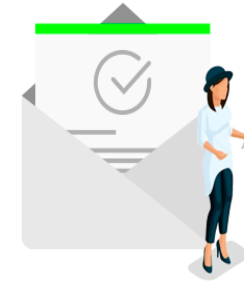


The screenshot shows a light-themed interface. At the top, it displays the time 16:52 and a car icon. Below that, it says 'EXTRA URBAIN'. The main text reads: '1.9 km – 4 min – score : 8.1. Vous avez consommé 0,12 l de carburant et émis 0.33 kg de CO₂ durant votre trajet.' Below this is a trophy icon and the text 'Meilleur trajet extra urbain des 7 derniers jours'. At the bottom, there is a section titled 'Notre conseil conduite' with the text: 'Conduisez comme si votre frein ne marchait pas et anticipez. C'est simple, au freinage vous perdez une partie de l'énergie en chaleur au niveau des disques et des plaquettes des freins. En conduisant à une vitesse aussi constante que possible, la perte d'énergie et de carburant reste la plus faible possible. Lorsque vous devez freiner, relâchez l'accélérateur à temps'.

Sensibilisation des collaborateurs

- **Communication positive**
- **Pas de notification de l'application** sauf :
 - Quand le collaborateur bat son record
 - Le lundi matin pour des conseils génériques sur la conduite
- **Pas de mail** sauf :
 - Le 1^{er} soir
 - Tous les mois avec un bilan et des conseils (tous les 15 jours au démarrage)
- Organisation de **challenges** : stimulants et ludiques

Collaborateur acteur et impliqué !



1^{er} soir, 1^{er} e-mail



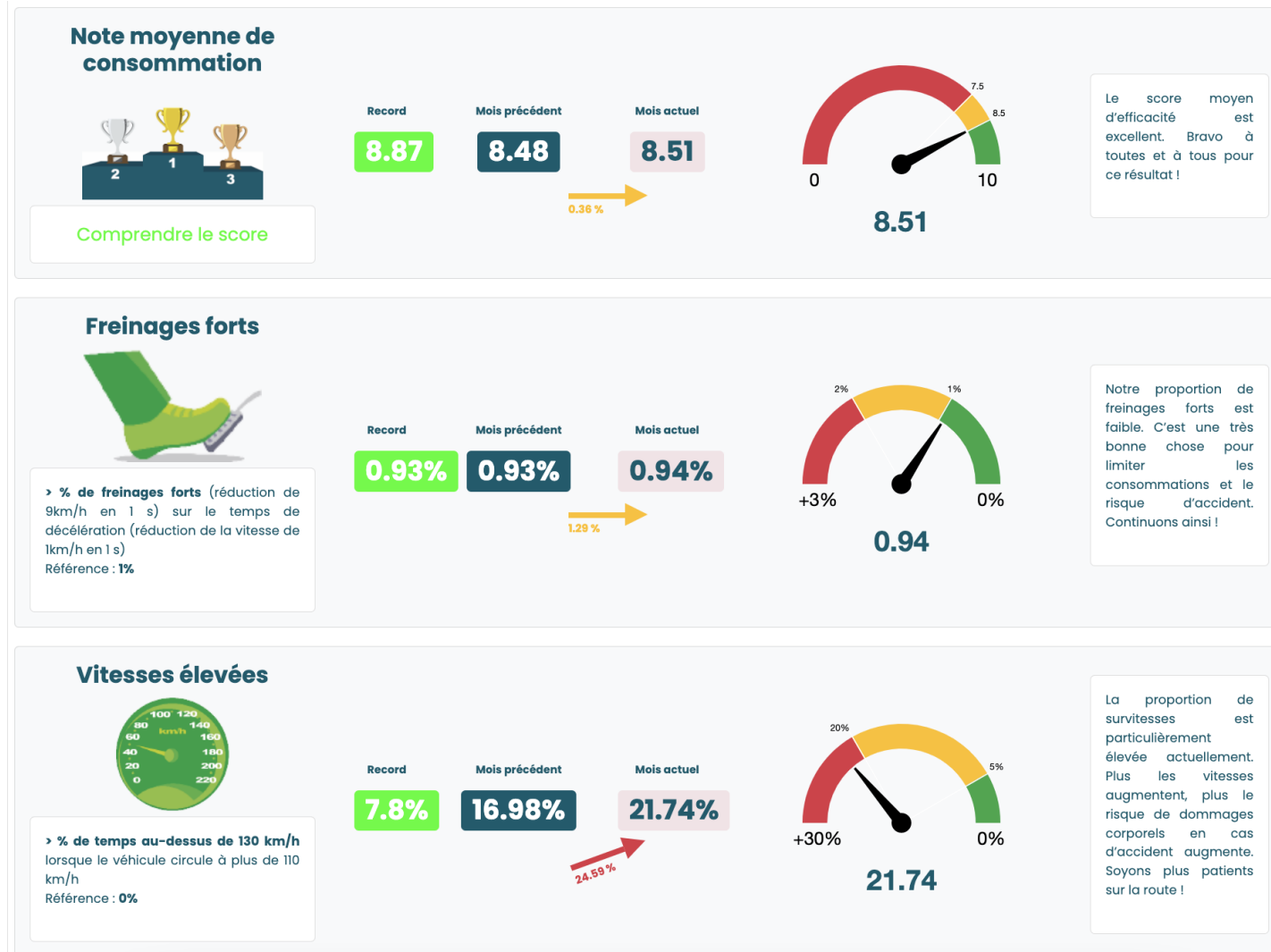
Puis tous les mois



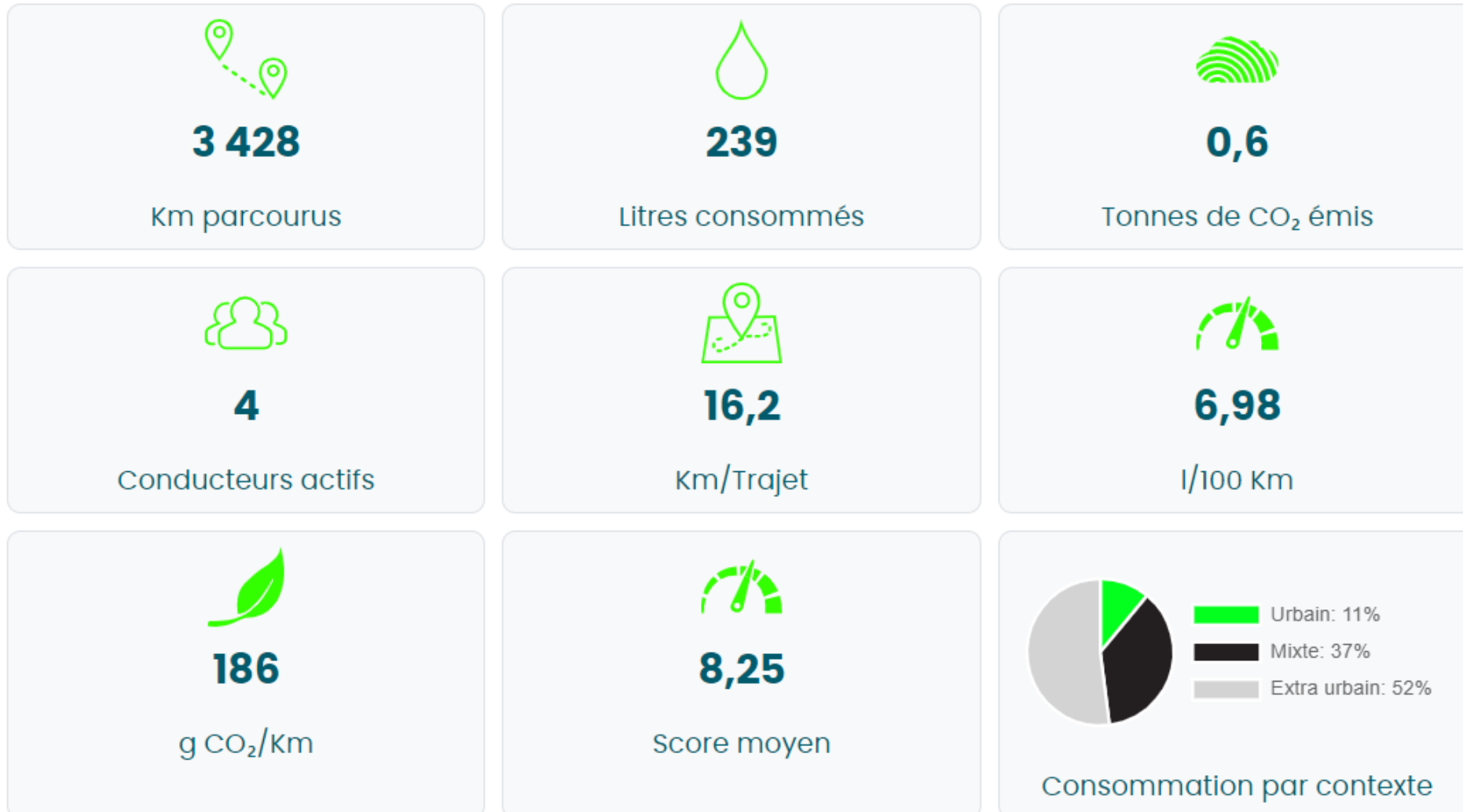
Que peut suivre l'entreprise ?

- Aucune donnée nominative, aucun suivi individuel

- Uniquement des statistiques consolidées par UO



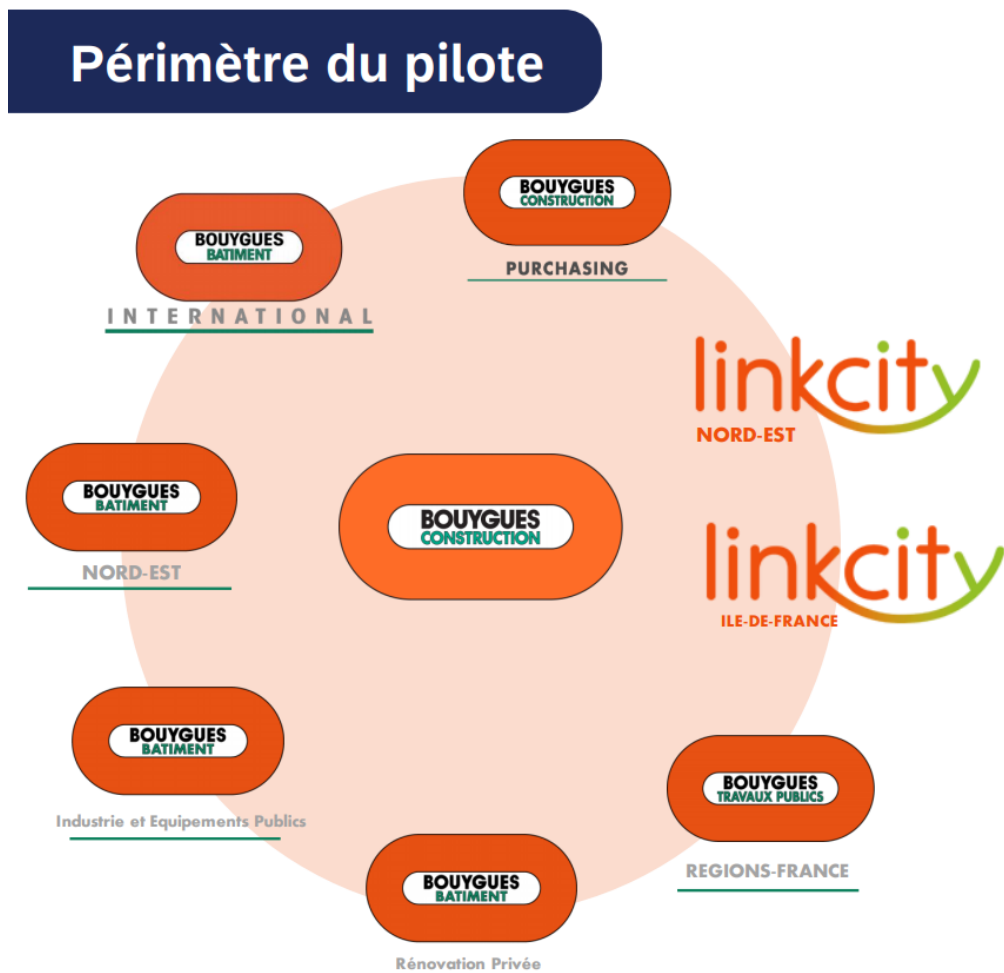
Que peut suivre l'entreprise ?



Niveau de suivi le plus fin : UO (pas d'indicateurs par type de véhicule : VS/VF/VU)

Déploiement en 2 étapes

Etape 1 : le pilote



1994
collaborateurs éligibles

1798
boitiers activés

10
mois

Bilan pilote octobre 2023

Pilote **wenow**

Lancement mi-décembre 2022

Déploiement en 2 étapes

Retour sur le questionnaire WeNow (244 répondants)

Retour sur le questionnaire relatif à l'expérience WeNow lancé le 21/07/2023 auprès des collaborateurs pilotes

Questions	Taux de satisfaction
Vos premiers pas avec l'application WeNow ?	11% 😊 57% 😊 22% 😞 8% 😞* *
Appréciez-vous l'expérience WeNow ?	71% Oui 😊 29% Non 😞
Qu'est-ce qui vous plait dans la solution WeNow ?	52% pour le côté positif du programme 43% le score 37% les conseils 33% le classement
Avez-vous appris des choses sur l'écoconduite ?	50% Oui 😊 50% Non 😞
Avez-vous eu le sentiment de faire plus attention à votre conduite ?	63% Oui 😊 37% Non 😞
Avez-vous eu envie de modifier votre comportement au volant ?	73% Oui 😊 27% Non 😞
Si oui, quelles ont été vos motivations ?	40% pour agir pour l'environnement 19% la sécurité routière 16% pour les scores 13% pour les économies

Déploiement en 2 étapes

Etape 2 : le déploiement généralisé (véhicules d'entreprise VF, VS, VU)

- Décembre 2023 : Consultation du CSE
- A compter de mi-janvier 2024 : Réunions de présentation auprès des collaborateurs concernés
- A compter de début février : Lancement de l'écoconduite !
- Un relais dans chaque périmètre pour animer l'écoconduite

Planning Sociétés BY TRAVAUX PUBLICS 2024

Mois	Sté libellé	Transmission du fichier pour récupération des taux PAS pour les nouveaux embauchés "TOPAZE"	Remontée des acomptes COMPAGNONS	Date de valeur acompte OMPAGNONS	Constitutions des pointages ETAM/CADRE	Date de valeur ETAM/CADRE	Mise à disposition des bulletins de paie ETAM/CADRE	Constitution des pointages COMPAGNONS	Date de valeur COMPAGNONS	Mise à disposition des bulletins de paie COMPAGNONS
JANVIER	327 - BYTPRF	jeudi 11 janvier 2024	lundi 15 janvier 2024	lundi 22 janvier 2024	jeudi 18 janvier 2024	mardi 30 janvier 2024	Entre le 30 janvier 2024 et le 1er février 2024	jeudi 25 janvier 2024	lundi 5 février 2024	Entre le 5 février 2024 et le 7 février 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
FEVRIER	327 - BYTPRF	lundi 12 février 2024	jeudi 15 février 2024	mardi 20 février 2024	vendredi 16 février 2024	mercredi 28 février 2024	Entre le 28 février 2024 et le 1er mars 2024	vendredi 23 février 2024	mardi 5 mars 2024	Entre le 5 mars 2024 et le 7 mars 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
MARS	327 - BYTPRF	mardi 12 mars 2024	vendredi 15 mars 2024	mercredi 20 mars 2024	lundi 18 mars 2024	jeudi 28 mars 2024	Entre le 28 mars 2024 et le 2 avril 2024	mardi 26 mars 2024	mercredi 5 avril 2023	Entre le 5 avril 2024 et le 9 avril 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
AVRIL	327 - BYTPRF	jeudi 11 avril 2024	lundi 15 avril 2024	lundi 22 avril 2024	mercredi 17 avril 2024	lundi 29 avril 2024	Entre le 29 avril 2024 et le 2 mai 2024	mardi 23 avril 2024	vendredi 3 mai 2024	Entre le 3 mai 2024 et le 7 mai 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
MAI	327 - BYTPRF	lundi 13 mai 2024	mercredi 15 mai 2024	mardi 21 mai 2024	vendredi 17 mai 2024	jeudi 30 mai 2024	Entre le 30 mai 2024 et le 3 juin 2024	lundi 27 mai 2024	mercredi 5 juin 2024	Entre le 5 juin 2024 et le 7 juin 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
JUIN	327 - BYTPRF	mardi 11 juin 2024	lundi 17 juin 2024	jeudi 20 juin 2024	lundi 17 juin 2024	jeudi 27 juin 2024	Entre le 27 juin 2024 et le 1er juillet 2024	mercredi 26 juin 2024	vendredi 5 juillet 2024	Entre le 5 juillet 2024 et le 9 juillet 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
JUILLET	327 - BYTPRF	mercredi 10 juillet 2024	lundi 15 juillet 2024	lundi 22 juillet 2024	jeudi 18 juillet 2024	mardi 30 juillet 2024	Entre le 30 juillet 2024 et le 1er août 2024	jeudi 25 juillet 2024	lundi 5 août 2024	Entre le 5 août 2024 et le 7 août 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
AOÛT	327 - BYTPRF	lundi 12 août 2024	vendredi 16 août 2024	mardi 20 août 2024	lundi 19 août 2024	jeudi 29 août 2024	Entre le 29 août 2024 et le 2 septembre 2024	mardi 27 août 2024	jeudi 5 septembre 2024	Entre le 5 septembre 2024 et le 9 septembre 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
SEPTEMBRE	327 - BYTPRF	mercredi 11 septembre 2024	lundi 16 septembre 2024	vendredi 20 septembre 2024	mardi 17 septembre 2024	vendredi 27 septembre 2024	Entre le 27 septembre 2024 et le 1er octobre 2024	mercredi 25 septembre 2024	vendredi 4 octobre 2024	Entre le 4 octobre 2024 et le 8 octobre 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
OCTOBRE	327 - BYTPRF	lundi 14 octobre 2024	mardi 15 octobre 2024	lundi 21 octobre 2024	vendredi 18 octobre 2024	mercredi 30 octobre 2024	Entre le 30 octobre 2024 et le 4 novembre 2024	jeudi 24 octobre 2024	mardi 5 novembre 2024	Entre le 5 novembre 2024 et le 7 novembre 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
NOVEMBRE	327 - BYTPRF	mardi 12 novembre 2024	vendredi 15 novembre 2024	mercredi 20 novembre 2024	lundi 18 novembre 2024	jeudi 28 novembre 2024	Entre le 28 novembre 2024 et le 2 décembre 2024	mardi 26 novembre 2024	jeudi 5 décembre 2024	Entre le 5 décembre 2024 et le 9 décembre 2024
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									
DECEMBRE	327 - BYTPRF	jeudi 5 décembre 2024			à définir	à définir	à définir	à définir	à définir	à définir
	633 - BCSN									
	703 - BY TP									
	929 - BYCN LPA									
	962 - BYTP MONACO									



Livraison du réglementaire de janvier:
Pas de STC au fil de l'eau avant le 16/01/2024

POINT ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

ANNEXE 7

Aude Babled
Réunion du CSE – 15/12/2023



Shared **innovation**



BIENVENUE SUR LE SITE WEB DU CSE
BOUYGUES TP !

Naviguez en toute liberté, informez-vous de notre actualité et profitez des actions sociales et culturelles de votre CSE



Une question, une suggestion, un avis ?

N'hésitez pas à contacter votre interlocutrice privilégiée :

Claude Citrugni - 06 98 62 70 83

ce.bytp@bouygues-construction.com

Les élus membres du bureau des ASC sont également à votre écoute :

Fouad Akermouch - 06 50 72 08 57

ACTUALITÉS DU CSE

Donne ton avis

sur les prestations du CSE
en flashant le QR Code ci-dessous



EN 3 MINUTES
TOP CHRONO!



Subventions et cadeaux :

- 2 demandes Wonderbox mariage (valeur 199 €)
- 10 demandes chèques cadeaux Naissance (valeur 80 €)
- 1 demande de subvention colonies Apas

Locations ski hiver 2023-2024 :

- Partenariat avec BYCN Loisirs
- Semaines disponibles sur le site de BYCN Loisirs



+ Arbre de Noël :

- Samedi 16 décembre de 9h30 à 12h30 - Fête foraine du parc floral de Vincennes
- 420 participants inscrits (collaborateurs + ayants droits)
- Prise en charge de 5 heures de stationnement (parking Indigo Vincennes) pour les collaborateurs venant avec leur véhicule
- 2 communications ciblées envoyées le 5 et 12 décembre



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : SPECIAL NOEL

Cartes cadeau Noël :

- Distributions sur site achevées le 30 novembre
- 192 envois en recommandé pour les collaborateurs en prêt ou absents
- Gère les retours des recommandés



ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

DU 15 DÉCEMBRE 2023

Patrick NKA OBAMA, P2S du chantier des Mines de Potasse est intervenu en séance afin de présenter le chantier et répondre aux questions des élus.

QUESTIONS ANNEXES RELATIVES AUX RÈGLES APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE

1. L'État français a établi une obligation de signaler si un logement est une résidence principale ou secondaire. Par conséquent, les salariés en grand déplacement sont notifiés par les impôts comme s'ils avaient une résidence secondaire, alors qu'il s'agit d'une location pour la durée du chantier. Est-ce que les salariés doivent mettre en place une procédure pour éviter le paiement de cet impôt ? Si oui, laquelle ? Autrement, l'entreprise prend en charge cette dépense supplémentaire ? (FO)

ERRATUM

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la taxe d'habitation sur la résidence principale est supprimée pour tous les contribuables. Elle est toutefois maintenue sur les résidences secondaires.

La taxe d'habitation sur les résidences secondaires s'applique sur les locaux meublés et ses dépendances (par exemple : un garage). Seuls les occupants d'une résidence secondaire doivent régler la taxe d'habitation.

Il convient aux collaborateurs concernés de se rapprocher de leur centre des Impôts afin qu'une réponse adaptée à leur situation soit apportée.

2. **Pneus Neige - Quelle est la procédure à suivre pour faire monter des pneus neige sur sa voiture de fonction ou de service ? (CFTC)**

Céline MARIE précise que la loi Montagne 2 impose que du 1^{er} novembre au 31 mars de chaque année, l'ensemble des véhicules soient équipés pour l'hiver afin de pouvoir rouler dans certaines zones ou départements.

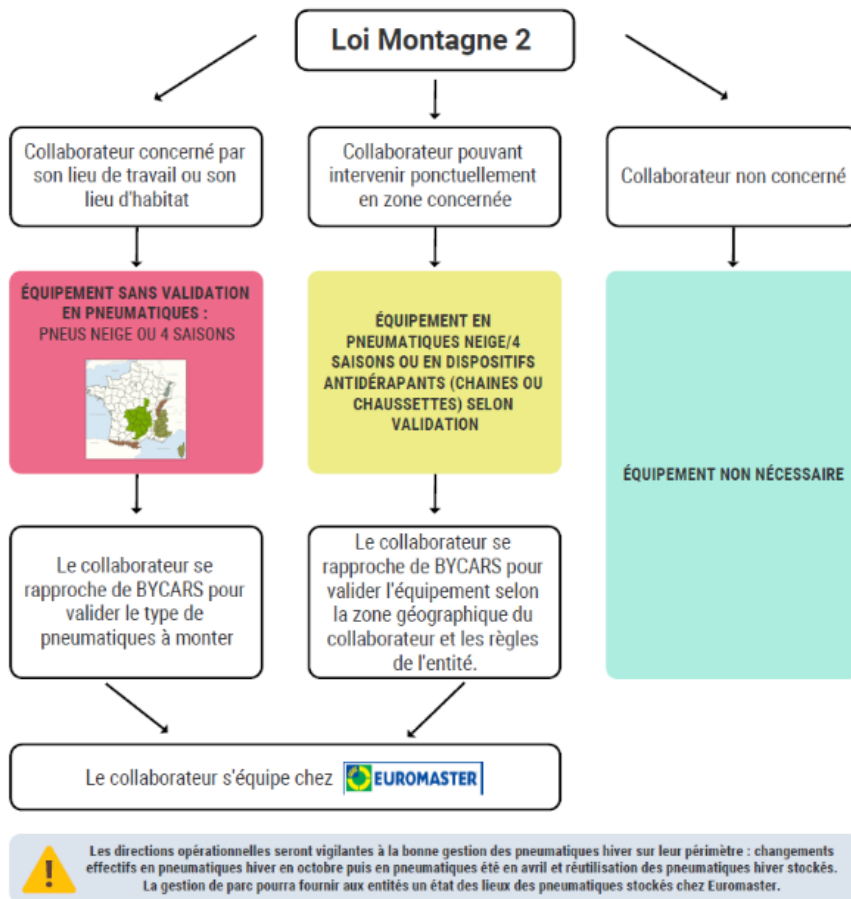
Sont déjà concernés 48 départements au sein desquels il est obligatoire, durant la période hivernale, d'être équipé soit de pneus hiver (pneus neige ou 4 saisons), soit de dispositifs antidérapants (chaines ou chaussettes).

Ainsi, au sein de BYCN en France, les règles applicables seront les suivantes :

- Pour le collaborateur qui vit/travaille dans l'un des 48 départements, l'éligibilité à des pneus hiver sera automatique (le déploiement des dispositifs antidérapants est écarté compte tenu des contraintes lors d'un usage régulier).
- Pour le collaborateur qui doit intervenir ponctuellement en zone concernée, un accord de l'entité devra être donné par la personne habilitée à le faire.



Le process est le suivant :



3. Toulouse – il n'existe pas de fontaines à eau à proximité des postes de travail. Quand seront-elles mises en place ? (CFTC)

Jean-Pierre HEVELINE indique que des fontaines à eau ont été commandées le 12 décembre dernier et seront rapidement installées sur les différents sites de Toulouse lot 4. Elles seront disposées à proximité des différents postes de travail.

Jean-Pierre HEVELINE précise qu'en octobre, des gourdes ont été distribuées aux Compagnons ainsi qu'à la Maîtrise et l'encadrement du chantier.

4. Compte professionnel de prévention – pouvez-vous faire un rappel aux collaborateurs sur les nouvelles dispositions depuis le 1er septembre 2023 ? par ailleurs, certains collaborateurs nous ont remonté ne rien voir apparaître sur leur compte alors qu'ils ont effectué du travail de nuit, ou des activités exercées en milieu hyperbare. Comment régulariser cette situation ? (CFTC)

Céline MARIE rappelle que le Compte Professionnel de Prévention « C2P » est un dispositif qui permet aux travailleurs exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils réglementaires, d'accumuler des points leur permettant ensuite de financer une formation, de passer à temps partiel avec maintien de la rémunération antérieure, de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite et/ou depuis la réforme des retraites, de financer un projet de reconversion professionnelle.

Céline MARIE précise ce qui change depuis le 1^{er} septembre 2023 : en cas de poly-expositions, les points obtenus par trimestre seront acquis proportionnellement au nombre de facteurs à risques auxquels le salarié est exposé (suppression du plafond de 2 points par trimestre en cas de plusieurs facteurs de risques). Ainsi, un salarié exposé à 3 facteurs de risques pendant 1 an acquiert 12 points (au lieu de 8 auparavant).

Le plafond du nombre de points pouvant être acquis sur toute la carrière du salarié fixé auparavant à 100 a été supprimé.

Les seuils pour obtenir des points ont été abaissés :

- A 100 nuits par an (au lieu de 120) au titre du travail de nuit, et ;
- A 30 nuits par an (au lieu de 50) au titre du travail en équipes successives alternantes.

Quelle que soit la durée du contrat de travail, les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte 1 fois par an, à la suite de la déclaration réalisée par l'entreprise.

Le compte professionnel de prévention (C2P) est créé lorsque l'entreprise déclare dans la DSN les facteurs de risques auxquels le salarié est exposé au-delà des seuils. Le compte est automatiquement créé à la suite de cette déclaration.

Céline MARIE indique que les collaborateurs qui souhaitent accéder à leur C2P peuvent se rendre sur ce lien directement : [C2P](#)

5. Stratégie Carbone - Le carbone est un enjeu majeur pour l'entreprise et plusieurs services portent ce sujet que ce soit en phase commerciale ou en exécution, à l'international comme en France. Pouvez-vous s'il vous plait rappeler les missions des différents services ? (CFTC)

Jean-Pierre HEVELINE rappelle que le carbone est effectivement un enjeu majeur pour l'ensemble de l'entreprise et plusieurs services contribuent plus particulièrement à la réduction des émissions de carbone de BYTP.

Les missions de ces différents services en matière de carbone sont :

- La direction Transformation :
 - Supporter les projets dans la mise en œuvre de la stratégie carbone dès la phase d'appel d'offres
 - Animer le cycle de management du carbone et consolider la trajectoire carbone de BYTP
 - Assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements pris lors du Plan Carbone
 - Assurer un soutien méthodologique aux UOs dans la définition de leurs objectifs en matière de carbone
 - Garantir l'homogénéité du calcul du bilan carbone entre les projets et les UOs
 - Coordonner le reporting extra financier en matière de carbone
- Les Achats :
 - Être force de proposition de solutions décarbonées sur toutes les zones géographiques en priorisant les lots énergie, carburants, aciers et béton.
 - Assister les directions d'exploitation dans la mise en place d'une politique d'achat opportuniste en fonction du coût/tCO2e évitée
 - Vérifier l'intérêt de réserver des quantités en amont selon l'évolution prévisible des prix et de la disponibilité (biocarburant, acier recyclé issu de la filière électrique, ...)
- La direction Technique :
 - Trouver des nouvelles solutions pour réduire les émissions dès la phase de design et en assurer la diffusion au sein de la filière technique en phase de design
 - Calculer les bilans carbone des projets en phase commerciale et des émissions évitées par les options de design
- Le Matériel :
 - Construire une stratégie d'électrification des engins de chantiers et la proposer aux chantiers
- Les Travaux / exploitation :
 - Piloter les objectifs d'activation des leviers
 - Minimiser les quantités non incorporées aux ouvrages définitifs (limiter les ouvrages temporaires, minimiser les pertes)
- La direction Commerciale :
 - Poursuivre / étendre le lobbying auprès de nos clients / donneurs d'ordre pour qu'ils valorisent le critère carbone dans les Appels d'Offre.
 - S'accorder avec nos partenaires pour activer les leviers à la hauteur de nos objectifs.

6. Handicap – Le Groupe BYTP, BYTPRF et BCEN comptait au 31/12/2022 un taux de travailleurs handicapés équivalent à TP : 4,04%, TPRF ; 5,74%, BCSN (à cette époque) : 4,60% des effectifs. Où en sommes-nous aujourd’hui ? Il avait été également évoqué en CSE la constitution d’une commission handicap au niveau des TP. Qu’en est-il ? (CFTC)

Céline MARIE propose que le sujet soit reporté au CSE de janvier, ainsi, des chiffres au 31/12/2023 pourraient être présentés.

Par ailleurs, il a d’ores et déjà été demandé à la référente handicap de Bouygues TP de venir au CSE du 26 janvier prochain afin de se présenter, de présenter les différentes actions envisagées, la feuille de route et répondre aux questions des élus en séance.

7. À la suite du séminaire Comex élargi – quelles décisions ont été prises pour le développement des réseaux métiers ? (CFTC)

Xavier de BEAULAINCOURT indique que :

- Les 6 réseaux métiers qui avaient été définis ont été réaffirmés dans leur intérêt et les thèmes choisis (Génie Civil, Digital, Tunnel, Management de Projets, TFM et Terrassement-Ouvrages Courants)
- La gouvernance du sujet a été repensé pour la rendre plus fluide :
 - o Un sponsor COMEX par réseau métier (ex : BBU sur le Management de projets, RT sur Tunnel...)
 - o Un pilote pour chaque réseau métier (non-membre du COMEX)
 - o Un découpage de chaque réseau métier en Communautés
 - Ex : TFM découpé en communauté « fluviale » d’un côté et « maritime » de l’autre
 - Chaque communauté est portée par un animateur qui l’anime et la fait vivre
- Une charte de fonctionnement d’un réseau métier précisant les rôles de chacun a été définie et partagée entre les membres du COMEX.
- La liste des pilotes et des animateurs de communautés n’a pas encore été finalisée et devrait aboutir en début d’année prochaine.
- Une note sur le sujet précisant ces nouvelles dispositions devrait être diffusée en début d’année également (non encore écrite ni de date prévue à ce stade).

La prochaine réunion aura lieu le vendredi 26 janvier 2024

Étaient présents:

Représentants de la Direction : Jean-Pierre HEVELINE – Céline MARIE – Anne-Laétitia ROUSSEAU
Invité : Patrick NKA OBAMA
Secrétaire de séance : Aude BABLED (CFTC)

Elus FO :

Titulaires : Lydie PESSINE – Christophe MAS - Didier SEGARD –
Abdelkader AMQRANE – Fabrice SANTESTEBAN
Suppléants : Leïla LARBI – David DIEUDE - Florival SANTOS FERREIRA
RITA – Alain JACQUES

Elus CFTC :

Titulaires : Caroline EGELS – Marie FERNANDEZ – Eddy BOURSIER –
Marija RABAUD
Suppléants : Fouad AKERMOUCH – Jimmy BILLAUD - Patrick
PETITHOMME – Maxime RAMOND – Stéphane QUENNEHEN -
François MARIAYE – Alexandra GEHIN

Représentants syndicaux :
Absents excusés :

/
Miloud BELAKHDAR (CFTC) – Abdsalem Kamel ADJOUJ (FO) – Moulay
El Mustapha CHARAF (FO) - Caroline ALLAVENA (FO) - Lotfi ZIATINE
(CFTC) – Carlos Alberto MARQUES GONCALVES (CFTC) – Frédéric
FAILLY (CFTC) – Fatima SALIH (FO) - Xavier BERTRAND (CFTC) – Karim
SERHANE (FO) - Paul GABET (CFTC) – Saïd KHERBOUCHE (CFTC)
Justine CHANDENIER (CFTC) – Oscar MONTEIRO DOS REIS (FO) -
Philippe LEJEUNE (FO) – Axelle PONIAS HIRARD (FO) - Fernando
GOMES FERREIRA (FO)