

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.

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS FRANCE DU 19/12/2024

La réunion est présidée par Gilles DOLFI, Directeur Général, Yvan HENAULT, Directeur des Ressources Humaines, de Marie TURRA Responsable des Ressources Humaines et de Driss LAHMAMOUCHI, de la Direction Prévention Santé Sécurité.

Compte Rendu CSE du mois de novembre 2024

Le compte-rendu du CSE du mois de novembre 2024 est approuvé à l'unanimité. Il est rappelé qu'il peut être consulté sur le Portail Travaux.

1^{ère} Partie : LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

1. Informations économiques

Gilles DOLFI présente l'information économique.

PC à fin novembre 2024	253 877 K€
Activité à fin novembre 2024	342 322 K€

Répartition de l'activité à fin novembre 2024 :

Métal et bois	2 649 K€
Centre-Ouest	36 264 K€
IDF	60 158 K€
Nord	43 205 K€
VSL France	25 100 K€
Sud-Ouest	20 403 K€
Lyon	22 574 K€
Aix	15 306 K€
Nancy	27 226 K€
Grands Travaux Terrassement	36 204 K€
Grands Projets	36 851 K€
Gestion des déblais	1 176 K€

2. Situation de l'emploi

a. Informations sur les effectifs et mouvements de personnel

Au 30/11/2024, l'entreprise Bouygues TP Régions France est composée de 863 collaborateurs.
L'effectif se décompose comme suit : 360 Cadres, 171 ETAM et 332 Compagnons.
Sur ces 863 collaborateurs, 805 sont en CDI et 58 en CDD dont l'essentiel en contrat en alternance.

La mixité Cadre est de 20,8 %

- 41,7 % des collaborateurs sont des Cadres
- 19,8 % des collaborateurs sont des ETAM
- 38,5 % des collaborateurs sont des Compagnons

La moyenne d'âge tous statuts confondus est de 40,4 ans.
L'ancienneté moyenne tous statuts confondus est de 11,2 ans.

En novembre 2024, nous comptabilisons :

- 2 départs (2 compagnons) 1 démission / 1 licenciement
- 53 arrivées (4 Cadres / 48 compagnons / 1 ETAM)

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

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

3. Information relative au parcours Experts Techniques

Yvan HENAULT présente aux membres du CSE les informations relatives à la création du Parcours Experts au sein du Groupe Bouygues Construction.

Le projet est né de la nécessité partagée par tous de mieux valoriser les collaborateurs des Directions Ingénierie, dont les métiers et les compétences sont essentiels pour le Groupe.

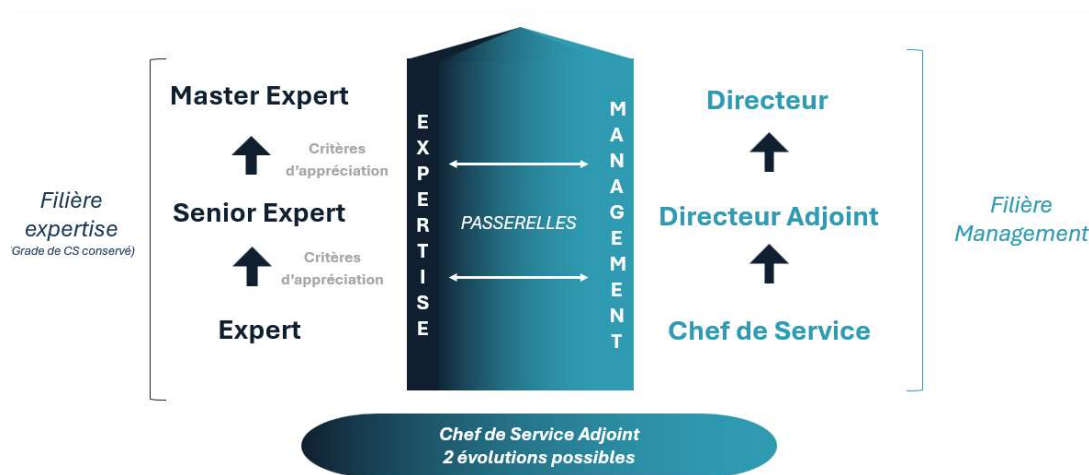
Il précise qu'il y aura désormais deux voies d'évolution après le niveau Chef de Service Adjoint :

- Le parcours Expertise, avec trois niveaux : Expert / Senior Expert / Master Expert
- Le parcours Management, avec trois niveaux : Chef de service / Directeur Adjoint / Directeur.

Les passerelles entre les deux parcours seront toujours possibles.

Ce nouveau parcours sera mis en œuvre dès la revue de rémunération de mars 2025.

Enfin, il annonce qu'une réflexion sera engagée après mars 2025 sur d'autres postes d'expertises tels que les juristes, la finance, les risques et assurance, les RH, etc.



4. Consultation sur les orientations stratégiques de Bouygues Construction

Gilles DOLFI commente en séance les orientations stratégiques de l'entreprise (doc en annexe).

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

5. Information relative à l'évolution des notes de frais

Yvan HENAUULT précise que la procédure « Note de frais » a été mise à jour et validée par le COMEX BYCN en octobre dernier. Elle tient compte des recommandations formulées par l'AFA (Agence Française Anticorruption) et celles faisant suite à un audit BYCN.

Points clefs :

- Maintien des principes généraux qui ne sont pas toujours respectés :
 - Dépenses répondant exclusivement à des besoins professionnels
 - Dépenses engagées en respectant les règles éthiques
- Insistance sur le rôle du manager pour veiller à l'application de ces principes et de cette procédure avant toute validation
- Classification :
 - Des « frais autorisés » mais ne relevant pas de notes de frais
 - Des « frais strictement interdits »
 - Des « frais non remboursés »
- Conséquence du non-respect des règles :
 - « dépenses interdites » = mise en œuvre de sanctions appropriées
 - « dépenses non remboursées » = non-remboursement, en particulier de dépenses en tout ou partie personnelles.
- Instruction donnée aux service comptables de rejeter les remboursements de « frais non remboursés » et « frais interdits »

6. Consultation relative au plan prévisionnel de formation 2025

Yvan HENAULT consulte le CSE, conformément au calendrier des consultations prévu par l'accord de fonctionnement du CSE, sur le plan prévisionnel de formation 2025.

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 17 décembre dernier.

Les éléments sont commentés en séance (cf.annexe)

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

7. Point ASC

Béatrice LECLERC fait un point sur les ASC.

Le CSE a fait **le bilan de la campagne 2024 de la subvention sport**. 120 collaborateurs + 91 enfants ont bénéficié de cette subvention. **211 cartes Décathlon dématérialisées** ont donc été envoyées par mail à tous les bénéficiaires.

La subvention CSE est de 6 203,40€. Le CSE a eu une remise de 2%.

Pour rappel, pour bénéficier de la carte Décathlon les enfants des collaborateurs qui ont moins de 16 ans doivent être déclarés au service RH.

Cette carte est valable 2 ans, utilisable en 1 ou plusieurs fois sur tous les produits & service, en ligne ou magasins. Affiche ci-jointe

- Une nouvelle communication sur **CAFEYN** a été faite juste avant les vacances. Celle-ci a pour but de donner envie aux collaborateurs de profiter d'un moment de détente pour lire seul ou en famille tout en bénéficiant de la **presse GRATUITE**. Affiche ci-jointe

Qu'est- ce que CAFEYN ? des magazines et des journaux en illimités offerts par le CSE, + de 2500 titres de presses gratuits, les médias internationaux, nationaux et locaux. Le salarié peut profiter de 5 connexions par foyer. Il faut se rendre sur get.cafeyn.co/cse-cafeyn/ avec le code **CSEBOUYGUESTPRF23**

Le CSE rappelle que si vous êtes déjà inscrit le code ne fonctionnera pas car votre compte est déjà créé. Il faut aller rechercher votre compte sur google ou télécharger l'application sur votre mobile ou ordinateur.

- Différentes communications ont été faites :
 - . **Sur l'Aloé Vera** : le CSE propose des remises sur des produits bien-être à base d'Aloé Vera. Le collaborateur peut bénéficier de 15% toute l'année + 10€ de bienvenue + 5 à 15€ ou % selon les mois de fidélité (valable dès 45€ d'achats).

Pour commander, il suffit de cliquer sur ce lien <mailto:olivier.deschanel@flp.com?subject=Activer%20mon%20code%20promotion%20de%20bienvenue%20CSE%20Bouygues%20TP%20RF&body=Pr%C3%A9nom%20:%20%0D%0ANom%20:%20%0D%0AEmail%20:%20%0D%0AT%C3%A9l%C3%A9phone%20:>

Le collaborateur doit indiquer ces coordonnées et le conseiller Olivier activera le code **1CSEBYTPRF15**
Par la suite, aller sur le site www.aloeveragel.fr en indiquant le code au moment du paiement. Affiche ci-jointe

Sur les fêtes de fin d'année : Les membres du CSE souhaitent **de bonnes fêtes de fin d'année à tous les collaborateurs**. Affiche jointe

Une **information sur les chèques vacances de 2022** : ils arrivent à expiration le 31 décembre 2024. Si les salariés ont + de 30€ en chèques vacances, ils ont la possibilité de les échanger du 3/01 au 31/03/2025 en allant sur <https://cheque-vacances.com/echanger-des-cheques-perimes/> A savoir que des frais de 10€ sont retenus pour les coûts de traitement. Affiche ci-jointe

- Une présentation **du journal CSE de janvier 2025** a été faite. Sur ce journal, nous retrouvons les ASC en janvier + les avantages + les infos chantiers + les portraits de 2 compagnons Nathan LAOUES et Rachid DRICI. Journal ci-joint

Lors de cette réunion CSE, nous avons parlé des campagnes ASC qui auront lieu courant janvier jusqu'en février :

- **Inscription pour les cartes / chèques vacances 2025** du 16/01 au 9/02. Les élus précisent que le tableau des tranches de salaires a été modifié afin de se mettre en accord avec BYTP. De plus, celui-ci n'a pas été modifié depuis plusieurs années.
- **Tombola de la Saint Valentin avec des lots à gagner. Le dernier lot est un séjour en thalassothérapie. IMPORTANT, l'inscription se fera par le biais du site internet du CSE.**

Toutes les informations sont sur le journal CSE et chaque collaborateur recevra par mail toutes les éléments nécessaires sur ces 2 campagnes.

Pour information, le voyage CSE pour le Cap Vert aura lieu du 25/01 au 1/02/ 2025. Une réunion d'informations a lieu le 10 janvier à l'agence d'Aix en Provence avec Catherine de l'agence d'Orange Bleue Voyages et tous les participants. Ceux qui ne pourront pas se déplacer sont conviés à la réunion en visio (chacun a reçu un lien pour se connecter). Et chacun a reçu le document à remplir pour la sortie de territoire.

8. Consultation relative aux demandes d'aménagements d'horaires

- Chantier de Valtram
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 2 à 6 compagnons
 - ✓ Motif du recours : Réception chantier S02 - 2025
 - ✓ Date de mise en place : 23/12/2024 et 24/12/2024
 - ✓ Durée : 2 jours
 - ✓ Horaires : 8h-12h et 12h30-16h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier pont de Salans
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 1 compagnon
- ✓ Motif du recours : Respect du délai contractuel du chantier
- ✓ Date de mise en place : 28/12/2024
- ✓ Durée : samedi 28/12 - jeudi 02/01/25 et vendredi 03/01/25
- ✓ Horaires : 8h à 18h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Viaduc de Vienne
- ✓ Collaborateurs concernés : 7 Cadres / 2 ETAM / 10 compagnons
- ✓ Motif du recours : travaux de nuit sous basculement autoroutier pour travaux de vérinage
- ✓ Date de mise en place : 20 janvier 2025
- ✓ Durée : Travaux de nuit : 1 nuit aléatoire dans les semaines:
20 au 24 janvier
17 au 21 février
24 au 28 février
24 au 28 mars
- ✓ Horaires : 20h-6h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Hesdigneul
- ✓ Collaborateurs concernés : 5 Encadrements Maîtrise / 10 compagnons
- ✓ Motif du recours : travaux sous coupure de circulation ferroviaire
- ✓ Date de mise en place : 11/01/25

- ✓ Durée : jusqu'au 13/01/2025
- ✓ Horaires : OCP tout le week-end

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

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

- Chantier Bassins Versant Seine

- ✓ Collaborateurs concernés : 1 cadre / 6 compagnons
- ✓ Motif du recours : Respect des délais pour finir les travaux
- ✓ Date de mise en place : samedi 07/12/24
- ✓ Durée : 1 journée
- ✓ Horaires : 7h-12h / 13h-16h

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

- Chantier Cambrai Douai

- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 2 compagnons
- ✓ Motif du recours : Réalisation de travaux le samedi 07/12/24 afin de respecter le délai du lundi 9/12/24 - 8h
- ✓ Date de mise en place : samedi 07/12/24
- ✓ Durée : 1 jour
- ✓ Horaires : 8h-17h

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

- Chantier Hesdigneul

- ✓ Collaborateurs concernés : 6 compagnons
- ✓ Motif du recours : Intempérie
- ✓ Date de mise en place : du 7/12/24 au 8/12/24 (OCP prévu)
- ✓ Durée : 2 jours

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

2^{ème} Partie : LA VIE SANTE DE L'ENTREPRISE

1. Sécurité

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

Résultats Sécurité à fin novembre 2024 pour Bouygues TP RF :

Taux de fréquence :	14,77	Objectif ≤ 4,5
TFG :	23,38	Objectif ≤ 25
Taux de gravité :	1,42	Objectif ≤ 0,90

12 AT avec arrêt
7 AT sans arrêt

Résultats sécurité à fin novembre 2024 pour l'intérim :

Taux de fréquence :	41,72	Objectif ≤ 15
TFG :	49,54	Objectif ≤ 30
Taux de gravité :	1,12	

16 AT avec arrêt
3 AT sans arrêt

3^{ème} Partie : LA VIE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Question n°1 : Peut-on faire un point sur la problématique de gestion des visites médicales périodiques des collaborateurs VSL et UGTT difficiles à gérer ? (CFTC)

Yvan HENault indique que les collaborateurs/trices de VSL sont rattachés au centre de médecine du travail de Toulouse et ceux/celles d'UGTT à celui de Villeurbanne. Pour chaque transfert de dossier entre centres médicaux, il faut déclarer le/la collaborateur/trice et le/la rattacher à l'établissement concerné.

Ces manipulations sont très chronophages pour nos assistantes travaux et nécessite un investissement financier (chaque nouveau rattachement entraîne une cotisation supplémentaire).

Il est indiqué en séance que l'optimisation des visites (jour notamment pour éviter une visite en milieu de semaine pour un collaborateur en grand déplacement) va être examinée.

Question n°2 : Pourquoi y'a t'il une différence de 2 à 3 euros sur les paiements des congés payés. Le 1er mail confirme bien les jours pris et la somme devant être payée. Le 2ème mail confirme que la somme est virée sur le compte bancaire mais les 2 sommes ne correspondent pas ? (FO)

Yvan HENault précise qu'après avoir sondé plusieurs collaborateurs, il n'a pas connaissance de ce « bug ». Il est demandé en séance que des cas concrets soient envoyés à la DRH.

Question n°3 : Peut-on avoir la règle de prise des repos compensateurs du samedi et du dimanche et éventuellement les règles de paiement de ce compteur (en heures et en jours) ? (FO)

TRAVAIL LE SAMEDI (5 ^{ème} et 6 ^{ème} jour travaillé)		
Païement des heures	Majoration	Repos compensateur
Ouvriers		
OUI	Majoration de 25% pour les heures comprises entre la 38ème et la 42ème heure Majoration de 50% à partir de la 43ème heure	50% des heures travaillées
ETAM soumis aux horaires individualisés		
OUI	Majoration de 25%	Récupération de 50% des heures travaillées placées sur CET A tout de suite Le CET A est monétisable le mois suivant
ETAM en forfait annuel en jours		
NON	NON	Récupération de : - 0.75 jour si travail < ou = à ½ journée - 1.5 jours si travail > à ½ journée placées sur CET A tout de suite. Le CET A est monétisable le mois suivant
Cadres en forfait annuel en jours		
NON	NON	Récupération de : - 0.75 jour si travail < ou = à ½ journée - 1.5 jours si travail > à ½ journée placées sur CET A tout de suite. Le CET A est monétisable le mois suivant

TRAVAIL LE DIMANCHE		
Paiement des heures	Majoration	Repos compensateur
OUVRIERS		
OUI	Majoration de 100%	100% des heures travaillées
ETAM SOUMIS AUX HORAIRES INDIVIDUALISES		
OUI	Majoration de 50%	Récupération des heures travaillées placées sur CET C tout de suite
		Le CET C est non monétisable
ETAM EN FORFAIT ANNUEL EN JOURS		
NON	NON	Récupération de : - 1 jour si travail < ou = à ½ journée - 2 jours si travail > à ½ journée placés comme suit : 1 sur CET A et 1 sur CET C
		Le CET C est non monétisable
CADRES EN FORFAIT ANNUEL EN JOURS		
NON	NON	Récupération de : - 1 jour si travail < ou = à ½ journée - 2 jours si travail > à ½ journée placés comme suit : 1 sur CET A et 1 sur CET C
		Le CET C est non monétisable

PRESENTS :

MEMBRES ELUS : Olivier MONFRAY, Virginie LUCAS, Elodie TERRENI, Camille ABRACHY, Léo DAURIOS, Antoine OUVRARD, Guillaume BRUGOT, Vincent LEFEBVRE, Eric DURIEZ, Christelle PETITPAS, Hervé DUMAS, Simon DEHOVE

SECRETAIRE DU CSE : Béatrice LECLERC

Béatrice LECLERC, la secrétaire du CSE



Note sur les orientations stratégiques de Bouygues Travaux Publics 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 2023 a été marquée par un contexte macro-économique et géopolitique dégradé, source de difficultés pour la plupart des secteurs. Le marché global de la construction a, pour sa part, été impacté par une activité tertiaire en baisse (bureaux, bâtiments institutionnels, commerciaux etc.) et une activité résidentielle stagnante qui représente son plus large segment de marché (40 % du total). Si l'activité du secteur est ainsi ralentie, d'autres segments tels que l'énergie, les infrastructures ou encore l'industrie se montrent plus dynamiques.

Les neufs premiers mois de l'année 2024 laissent entrevoir une légère reprise de l'activité. Si l'on peut s'attendre à une faible croissance du secteur en 2024, les perspectives à moyen terme font ressortir une croissance du marché mondial de la construction d'environ +3,4 % par an à horizon 2028 (CAGR 2023-28), avec des situations contrastées selon les zones géographiques et les segments de marché : en Europe, elle est attendue en hausse de +1,5% par an (CAGR 2023-28).

Ainsi, la croissance devrait être portée par les Travaux-Publics (+5,2 % CAGR 2023-28) et le non-résidentiel (~+3,5 % CAGR 2023-28), domaines soutenus par de grands plans d'investissements, notamment dans l'Union Européenne, en Chine et aux Etats Unis, tandis que l'activité résidentielle devrait continuer de stagner au cours des prochaines années.

A noter qu'en France, le déficit budgétaire ainsi que l'incertitude liée à la nomination récente d'un nouveau gouvernement et à l'absence de majorité parlementaire n'offrent que peu de visibilité pour le secteur du BTP à ce stade, aucune annonce gouvernementale n'ayant été faite en matière de politiques publiques et d'investissements.

Plus globalement, l'évolution du contexte géopolitique (conflits en Ukraine et au Proche-Orient notamment) pourrait amener les Etats à rééquilibrer leurs budgets d'investissement en faveur notamment de l'industrie de la Défense, au détriment de grands projets d'infrastructures en travaux-publics.

1.2. Analyse par marché dans le secteur du BTP

a. **Marché du bâtiment**

En France :

- le segment résidentiel reste en crise en 2024, impacté par des taux d'intérêt et des coûts de construction toujours élevés ainsi que par la réduction des aides publiques (fin du dispositif Pinel, diminution des subventions Maprimerénov', etc.). Cette situation provoque une chute importante du pouvoir d'achat des ménages, ce qui affecte également la production de logements neufs et les recettes de droits de mutation des collectivités locales (en particulier des conseils départementaux). En revanche, la production de logements réhabilités semble plus résiliente et devrait continuer à suivre une trajectoire haussière.
- le segment du non-résidentiel est moins affecté que le résidentiel, mais reste en difficulté en 2024, en lien avec la crise de l'immobilier tertiaire post-covid et le fort niveau d'endettement. On observe cependant une reprise sur d'autres segments (Industrie notamment) avec une hausse de la production prévue pour 2025 et 2026, sous l'impulsion de plans tels que « France 2030 » ou « Choose France ».

A l'international :

- le segment résidentiel évolue dans un contexte international délicat en raison du durcissement des conditions d'octroi de crédit notamment aux USA et de la faillite de grands promoteurs en Chine. A court terme, les gouvernements (chinois, notamment) tentent de redynamiser le marché par des plans de relance ciblés. A moyen terme, le segment devrait rester stable tout en continuant à contribuer pour environ un tiers du marché global de la construction. A plus long terme, les flux de populations et l'urbanisation croissante devrait permettre au segment de garder une croissance continue (CAGR 2023-28 : + 1,1 %). La production de logements réhabilités, plus résiliente, devrait retrouver ses niveaux de croissance habituels en 2025 et 2026.
- le segment non-résidentiel doit également faire face à un contexte difficile. Globalement, ce marché (constructions neuves et réhabilitées) devrait être en léger retrait en 2024 avant de renouer avec la croissance, sans toutefois revenir aux niveaux pré-Covid avant 2026. Cette croissance sera notamment soutenue par :
 - une augmentation des travaux de réhabilitation dans les économies matures, à l'instar de l'Union Européenne ou des Etats Unis ;
 - le développement d'une économie post-pétrole au Moyen Orient.

b. Travaux Publics

Si la tendance sur le segment bâtementaire fait ressortir des situations contrastées, le segment des Travaux-publics est quant à lui plus homogène par nature, étant principalement financé par des fonds publics.

En France et plus largement en Europe, l'activité de travaux-publics devrait continuer à croître au cours des prochaines années (2024 : 2,2% ; 2025 : 2,7% ; 2026 : 2,6 %), portée par le développement de projets d'infrastructures énergétiques, ferroviaires et dans une moindre mesure par des projets routiers et autoroutiers. Les hypothèses de croissance de ce marché sont néanmoins conditionnées à une stabilisation du contexte macro-économique (baisse de l'inflation ainsi que des taux d'intérêts), budgétaire et géopolitique comme mentionné précédemment dans le 1.1 ;

Dans le reste du monde, de grands plans d'infrastructures sont lancés, notamment aux Etats-Unis (Inflation Reduction Act), en Chine (projet One Belt Initiatives ou Nouvelle Route de la Soie) et en Inde, où l'urbanisation rapide du pays nécessite de larges investissements dans ce domaine. De telles initiatives devraient largement contribuer à la croissance du segment des travaux publics dans les prochaines années.

1.3. Evolution du contexte politique et économique courant 2024

En dépit d'un contexte macroéconomique défavorable, l'année 2024 fait ressortir quelques signaux positifs :

- La baisse progressive des taux d'intérêts, sous l'impulsion des banques centrales telles que la FED et la BCE qui procèdent à des baisses successives de leurs taux directeurs ;
- la désinflation, qui a pour effet de relancer le pouvoir d'achat des ménages et leur consommation.

A l'inverse, on note une incertitude et une instabilité accrue sur le plan politique et géopolitique, avec :

- le niveau de la dette française qui pousse le gouvernement à réduire la dépense publique et accentuer la pression fiscale sur les entreprises ;
- l'escalade du conflit au Proche-Orient et en Ukraine ;
- les élections présidentielles aux Etats-Unis ;

Dans ce cadre, le secteur de la construction est impacté par des taux d'intérêts et des prix toujours élevés (énergie, supply chain notamment), des pénuries de main d'œuvre ainsi que par une augmentation des mesures protectionnistes (Chine, Etats-Unis).

Le secteur offre également des opportunités, en lien avec :

- la croissance forte des marchés d'industrie de défense ;
- la réindustrialisation européenne et la transition énergétique (Net Zero Industry Act : Technologies vertes, éolien offshore, batteries, photovoltaïque, nucléaire etc.) ;
- la stabilité politique et la croissance économique forte des pays du golfe (Arabie-Saoudite notamment).

1.4. Focus Groupe Bouygues Construction 2023-2024

Bouygues Construction, à l'image du secteur de la construction, a témoigné d'une bonne résilience au cours de l'année 2023, malgré un environnement macro plus qu'instable, comme mentionné dans les points 1.1. et 1.2.. Le Groupe a en effet affiché des niveaux de performances en amélioration sur les neuf premiers mois de 2024 :

- un chiffre d'affaires en hausse de +5 % sur un an (+5,4 % à périmètre et change constant), qui se répartit entre les activités de Bâtiment (63 %) et de Travaux-Publics (37 %) :
 - en France, le chiffre d'affaires est stable à 2,9 Mds€, porté notamment par l'activité de grands projets tels que l'Usine Huawei à Brumath, la Cité administrative de Rouen et les lots 4 et 7 du métro de Toulouse ;
 - à l'international, il ressort en hausse de +8 % à 4,7 Mds€, porté notamment par le Maroc, le Royaume-Uni, l'Arabie Saoudite et l'Australie ;
- une forte dynamique commerciale, se traduisant par une prise de commandes à 10,1 Mds€, en hausse de +24 % par rapport à fin septembre 2023. Cette progression est portée par la signature de grandes affaires significatives remportées sur la période ainsi que par une activité commerciale de fonds de commerce en nette amélioration ;
- un Excédent Financier Net à un niveau historiquement haut à fin T3 (+409 M€ sur un an), en lien avec l'amélioration de la Ressource en Fonds de Roulement.
- Les marges restent pour leur part très proches de celles de 2023.

1.5. Orientations stratégiques 2025-2027 du Groupe BYCN

Le plan stratégique Greenlight de Bouygues Construction, lancé en 2022, vise à concilier performance économique et engagement environnemental. Cette 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 et aux Etats-Unis ;
- se positionne, en Bâtiment, comme un acteur leader de la rénovation et de la réhabilitation tout en renforçant ses activités de développement immobilier à travers son réseau Linkcity ;
- reste, en Travaux Publics, 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 à horizon 2027 sont de :

- constater 0 accident grave en termes de santé/sécurité ;
- réduire nos émissions de CO2 conformément à nos objectifs de décarbonation, validés par le SBTi:
 - Scopes 1 & 2 : -40% en absolu (tCO2eq) entre 2021 et 2030 ;
 - Scope 3a et 3b - Bâtiment : -30% en intensité (tCO2eq) entre 2021 et 2030 ;
 - Scope 3a - TP : -20% en absolu (tCO2eq) entre 2021 et 2030.

- réaliser 12 Mds€ de chiffre d'affaires, pour une marge des activités (marge de ROCA) à 4 % ;
- maintenir l'Excédent Financier Net au-dessus de 3 Mds€.

Bouygues Construction poursuit le déploiement de son plan stratégique, qui est à ce stade dans le plan de marche prévu.

Une revue du plan est prévue fin 2024/début 2025, pour :

- faire un premier bilan à mi-parcours ;
- adapter le plan à l'évolution du contexte et aux nouveaux enjeux opérationnels ;
- re-crée une dynamique autour de Greenlight en termes de communication.

Le déploiement opérationnel de Greenlight se traduit notamment par :

- La mise en œuvre opérationnelle des démarches Business Lines (BL) et du Key Account Management (KAM), avec :
 - le lancement d'offres marketées sur les principaux produits telles que Coprio et Coréha dans la Business Line Habitat Réhabilité, Ciclic dans la BL Transformation d'actifs, ou plus globalement Archisobre ;
 - Le renforcement de la capitalisation sur les différents produits pour gagner en maîtrise d'exécution et en compétitivité ;
 - un positionnement nouveau sur le segment de l'industrie en France, au moyen d'une Business Line dédiée et adaptée aux besoins spécifiques des clients industriels ;
 - 60 comptes-clés identifiés (clients, partenaires techniques et financiers) et environ 40 Key Account Managers missionnés ;
- la structuration de l'activité Grands Projets, avec la mise en place d'outils de Risk Management (Peer Review, Project Executive Summary, ScoringGrid, Kick off Start), l'augmentation du volume de grandes affaires dans la prise de commandes ainsi que le lancement d'une filière grands projets (parcours de formation, Club Périclès, Talent Review Grands projets) ;
- la création d'un cycle de management dédié au carbone, avec l'identification de leviers permettant d'atteindre nos objectifs de décarbonation, validés par le SBTi ;
- le déploiement d'une nouvelle feuille de route Santé, Sûreté, Sécurité (P3S), articulée autour de 5 leviers :
 - maîtriser les 6 risques majeurs (levage, travaux en hauteur, stabilité, équipements de production, collision, énergies dangereuses) ;
 - déployer et entretenir notre culture Sécurité (programme Safety Leadership...) ;
 - préserver la santé de nos collaborateurs ;
 - intégrer la sûreté dans notre démarche de prévention ;

- réaliser des missions de contrôle et d'audit (contrôle de la mise en œuvre des standards de BYCN et des exigences référentiels locaux au sein des équipes P3S) ;
- le développement de la stratégie RH/Communication, avec :
 - le lancement de la nouvelle signature « Building for Life » ;
 - la promotion d'une culture plus collaborative, l'ouverture au feedback et au changement.

II. **Bouygues Travaux Publics : Perspectives financières et RH**

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	REEL	REEL	ACTUA 2	Plan	BP	BP
(MEur)						
ACTIVITE	3 253	3 244	3 300	3 450	3 400	3 450

2.1. **Activité**

Les enjeux pour 2025 seront la montée en puissance de l'activité de la ligne 15 Est-Nord, la poursuite de nos opérations à Toulouse et de la ligne 18.3C, d'assurer une prise de commandes, tant en France qu'à l'International et d'accompagner l'activité soutenue de Bouygues TPRF tout en fiabilisant des résultats de qualité. L'activité à l'International restera soutenue et poursuivra son développement avec des opérations d'envergure, à venir.

2.2. **Emploi**

Une tendance baissière des effectifs avait été annoncée pour 2023. Après avoir connu un point bas en 2024, l'activité GTF se poursuit avec les opérations en cours et devrait remonter grâce aux projets ciblés. Les nombreux prêts opérés vers TPRF prendront fin dans le courant de l'année 2025. Pour éviter un appel d'air trop important et maîtriser le recours à l'intérim, une campagne de recrutement dynamique pour des profils Compagnons sera entreprise.

2.3. **Evolution des métiers et des compétences**

Dans le cadre des orientations stratégiques pour 2024, Bouygues Travaux Publics poursuit ses efforts pour adapter les compétences de ses collaborateurs aux transformations du secteur et aux attentes des parties prenantes.

Notre politique formation constitue un levier pour répondre aux attentes de nos clients et anticiper l'évolution de notre business. Elle doit nous permettre de disposer de façon

sécurisée et pérenne de toutes les compétences et expertises nécessaires à l'évolution de nos métiers et promeut, de façon transverse et partagée, notre culture, nos valeurs, notre ouverture au changement et notre modèle de management.

En complément des formations techniques et managériales, l'entreprise intensifiera la sensibilisation de ses équipes aux enjeux climatiques, environnementaux, et aux nouvelles tendances qui façonnent le secteur.

La promotion d'une culture de l'apprentissage continu sera renforcée par des outils tels que les plateformes Skills'Up et Training Academy, offrant une personnalisation des parcours d'apprentissage.

Cette stratégie intégrée vise à accroître la compétitivité, la capacité d'adaptation et l'employabilité de tous les collaborateurs, tout en soutenant leur évolution professionnelle.

En nous appuyant sur les valeurs de Green Light, 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.

À ce titre, la formation restera un levier prioritaire pour atteindre ces objectifs.

Dans cette optique, nos parcours métiers sont conçus pour structurer et sécuriser les évolutions de carrière des collaborateurs.

Ils sont déclinés en fonction de la séniorité et comprennent un tronc commun de formations spécifiques.

À ce jour, les parcours métiers encadrement travaux, maîtrise et compagnon sont en cours de déploiement. Les parcours des autres principales familles de métiers de l'entreprise doivent être déployés au plus tard d'ici 2027.

Chez Bouygues Travaux Publics, le parcours Travaux est actuellement composé d'Ecole Travaux, de Campus Travaux puis de Master Travaux, nouveau programme réalisé en 2024. La formation Phidias, s'adresse aux collaborateurs s'orientant vers le management de Grands Projets.

La BYTP Training Academy joue un rôle essentiel dans le maintien, la transmission, et le développement de nos expertises et savoir-faire afin d'assurer le professionnalisme et la performance de nos équipes.

Une offre technique au travers d'Archimède, pour les jeunes ingénieurs des filières Techniques, Encadrement Travaux, Qualité et Sécurité, a été proposée en 2024 et perdurera en 2025.

Une offre de formation complémentaire aux parcours est disponible. Elle est mise en œuvre par l'entreprise, soit dans le cadre d'un programme transverse Talents ou Top Management, soit dans le cadre d'une demande formalisée par le manager auprès de la DRH. Ces formations visent à faire du « sur mesure » et doivent permettre de déployer des actions personnalisées de développement des compétences ou des expertises, ciblées en fonction des besoins, de l'évolution professionnelle ou du potentiel du collaborateur.

La formation en « libre-service » invite chaque collaborateur à devenir acteur de sa formation et à se placer dans une dynamique continue d'apprentissage et d'ouverture, qui dépasse le cadre de l'entreprise.

Nous considérons que chaque collaborateur peut et doit compléter le développement de ses compétences au travers de la variété des offres, des événements ou des médias externes. Être acteur de sa carrière, être acteur de sa formation, c'est se placer dans une logique de co-investissement, d'apprentissage permanent. Cet état d'esprit, nous souhaitons le diffuser et le promouvoir auprès de tous nos collaborateurs, dans une logique de confiance et d'employabilité.

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

En 2025, Bouygues Travaux Publics maintient ses efforts 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 2024 le Pôle TP compte 7,5% d'apprentis (dont 98 nouveaux alternants en 2024 et près de 75 VIE en moyenne sur l'année).

En 2025, Bouygues Travaux Publics souhaite poursuivre ses efforts afin de mener des actions spécifiques auprès des écoles cibles et former la maîtrise de demain.

Des Comités Relations Ecoles ont lieu tous les mois, afin de mutualiser les actions, avec l'aide des correspondants RH de chaque périmètre.

Il est à souligner que cette année 64 collaborateurs ont suivi une formation au tutorat (9 TP, 32 TPRF et 23 BCEN), 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 toujours plus 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.

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

Décembre 2024

Commission Formation

7. FORMATION PROFESSIONNELLE

L'ensemble des éléments suivants ont été présentés à la commission formation du 17 décembre 2024 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

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

	Effectif formé			Nombre d'heures			Coût pédagogique
	Féminin	Masculin	%	Féminin	Masculin	%	
NON OBLIGATOIRE	75	198		1 114	3 200		250 892 €
CADRE	65	179		995	2 682		194 212 €
Efficacité professionnelle	8	21	12%	77	224	8%	18 575 €
Langues	0	1	0%	0	21	1%	1 575 €
Management	9	25	14%	212	633	23%	85 180 €
Obligation légale / Habilitations	0	1	0%	0	14	0%	300 €
Prévention / Santé	1	8	4%	14	114	3%	6 140 €
Ressources Humaines	1	0	0%	55	0	1%	1 177 €
Techniques de production	28	93	50%	357	1 288	45%	46 480 €
Bureautique / Systèmes d'information	8	6	6%	98	49	4%	9 210 €
Juridique / fiscalité / Assurance	1	1	1%	1	1	0%	0 €
Intégration à l'entreprise et ses process	4	9	5%	112	252	10%	13 000 €
Qualité	2	0	1%	42	0	1%	2 895 €
Commercial / Développement / Immobilier / Marketing	2	4	2%	24	52	2%	8 230 €
Gestion / Comptabilité / Finance	1	10	5%	3	34	1%	1 450 €
ETAM	10	19		119	518		56 680 €
Efficacité professionnelle	4	9	45%	56	287	54%	33 735 €
Management	0	3	10%	0	105	16%	13 500 €
Obligation légale / Habilitations	1	0	3%	14	0	2%	300 €
Prévention / Santé	1	2	10%	14	42	9%	3 560 €
Ressources Humaines	2	0	7%	14	0	2%	400 €
Techniques de production	2	3	17%	21	42	10%	3 685 €
Bureautique / Systèmes d'information	0	1	3%	0	14	2%	500 €
Intégration à l'entreprise et ses process	0	1	3%	0	28	4%	1 000 €
OBLIGATOIRE	37	475		365	4 933		127 181 €
CADRE	28	109		298	1 186		24 053 €
Obligation légale / Habilitations	26	105	96%	294	1 173	99%	23 963 €
Prévention / Santé	2	4	4%	4	13	1%	90 €
COMPAGNON	3	292		21	2 855		84 862 €
Obligation légale / Habilitations	3	200	69%	21	2 485	87%	81 990 €
Prévention / Santé	0	92	31%	0	370	13%	2 872 €
ETAM	6	74		46	893		18 266 €
Obligation légale / Habilitations	4	57	76%	42	820	92%	17 610 €
Prévention / Santé	2	17	24%	4	73	8%	656 €
Total général	112	673		1 479	8 133		378 073 €
Organismes principaux formations non obligatoires : BCU / BYPRO / CEPIG / AFNOR / GUSTAVE EIFFEL / ITC CONSULTANTS / AFOR / ARKANCE / PONTS FORMATION CONSEILS / SPARKS / C2S / GINGER FORMATION							
Organismes principaux formations obligatoires : CITY'PRO / SOCOTEC / APAVE / GROUPE / SAS ST FORMATION 71							

En complément, vous trouverez ci-dessous le plan prévisionnel de la Training Academy pour les compagnons et la Maîtrise pour un montant de 273 000 €

Formation	Nombre formés	Nombre d'heures
Training Chef d'équipe	10	630
Superviseur de levage	20	280
Chargé des ouvrages provisoires	12	84
Coffreur boiseur	6	210
Lecture de plans	50	700
Mise en œuvre du béton - compagnon	35	245
Mise en œuvre du béton - chef d'équipe	10	70
Mise en œuvre du béton - maitrise	6	49
Topo nivellement	21	294
Topo Implantation	35	490
Tuteur interne	2	84
Utilisation de la maquette numérique	10	70
Utilisation WORKMAN	7	49
Banches B07 ou similaire	13	182
Banches mixtes	9	126
Comprendre et s'exprimer en Français (FLE)	10	350
Training Ouvrage d'art et GC	6	84
Opérateurs de précontrainte	6	84
Rentabilisation-échelon-machines-terrassement	6	42
Géotechnique – Caractérisation des sols	10	70
Training Terrassement	10	70
Terrassement VSOL – Opérateur	7	49
Terrassement VSOL – Maitrise	5	35
Training TFM	6	84
Total	312	4 431

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 PROJET 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 PROFESSIONALISATION 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	Titre d'Ingénieur Génie Civil et Géosciences	28/08/2023	30/08/2024	EN COURS
	1	Manager de Projets BTP	01/09/2023	31/08/2025	EN COURS
	1	Manager de Projets BTP	04/09/2023	29/08/2025	EN COURS
	1	Manager de Projets BTP	02/10/2023	26/09/2025	EN COURS
	1	Ingénieur diplômé de Institut catholique Arts et métiers	09/09/2024	19/09/2025	EN COURS
	1	Titre d'ingénieur sciences de la terre Polytech Sorbonne	09/09/2024	12/09/2025	EN COURS
	1	Ingénieur diplômé de Institut catholique Arts et métiers	19/08/2024	29/08/2025	EN COURS
	1	Titre d'ingénieur 3A année génie civil et géosciences	02/09/2024	29/08/2025	EN COURS
TOTAL STAGIAIRES ETAM		8			
TOTAL STAGIAIRES		8			

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

Statut	Libellé de la certification	Nbre d'heures
Total stagiaires Compagnons	/	/
Total stagiaires ETAM	/	/
Total 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 2024, Bouygues Travaux Publics Régions France 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, dangereuse
- 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 : Management SST TP

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 :

-Formation SST recyclage,

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

-CACES R482/R486/R487,

- Amiante,

- Chef de manœuvre, Superviseur levage, Risques aquatiques, Angle mort, Incendie

8. RECOURS AUX STAGES

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

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

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

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

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

Bouygues Travaux Publics Régions France s'inscrit pleinement dans cette ambition.

Du 1^{er} janvier au 31 octobre 2024, l'entreprise a accueilli 58 stagiaires.

Sur les 41 stagiaires « embauchables », 7 ont été embauchés, soit 17 %.

Bouygues Travaux Publics Régions France 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.



SUBVENTION sport

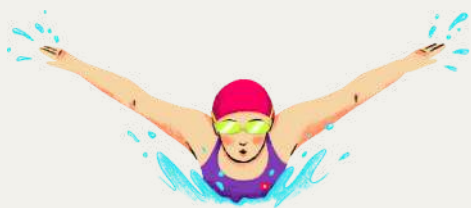
**Bilan
2024**

120 collaborateurs + 91 enfants

ont bénéficié de la subvention sport
sous la forme d'une carte dématérialisée

DECATHLON

d'une valeur de 30€ / bénéficiaire



Commandes :

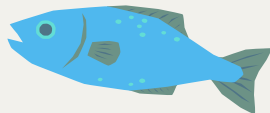
211 cartes Décathlon
(envoyées par mail à chaque collaborateur)

La subvention CSE est de :

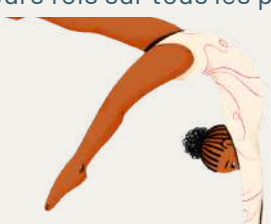
6 203,40€
(avec une remise de 2%)

enfant(s)
de moins de 16 ans
déclaré(s)
au service RH

En 2023 :
189 cartes Décathlon



Carte décathlon valable 2 ans, utilisable en 1 ou plusieurs fois sur tous les produits et services, en ligne ou en magasin.



Afin de respecter le budget alloué à cette subvention, seulement les 300 premières demandes pourront être prises en compte.

cse-bytp-rf@bouygues-construction.com

DES MILLIERS DE
JOURNAUX ET MAGAZINES
EN ILLIMITÉS À VOTRE
DISPOSITION

VOTRE CSE VOUS OFFRE UN ABONNEMENT ILLIMITÉ SUR CAFEYN

+ DE 2500
TITRES DE
PRESSES
GRATUITES



LA LECTURE EN LIGNE !

LES PLUS GRANDS MÉDIAS
INTERNATIONAUX, NATIONAUX ET LOCAUX
SUR

get.cafeyn.co/cse-cafeyn/

code: CSEBOUYGUESTPRF23
(jusqu'à 5 connexions par foyer)

Connectez-vous !

cse-bytp-rf@bouygues-construction.com



Aloe Vera

-15 % toute
l'année + 10€
de bienvenue +
5 à 15€ ou %
selon les mois
de fidélité
(Valable dès
45€ d'achat)

DETOX

FORME

BIEN-ÊTRE

BEAUTÉ



VOTRE CONSEILLER OLIVIER DE FOREVER EST À L'ÉCOUTE.

TÉL.: 06.21.19.16.77 DE 10H À 20H

E-MAIL: OLIVIER.DESCHANEL@FLP.COM

Cliquer ICI pour activer mon code promotion de bienvenue CSE :

[mailto:olivier.deschanel@flp.com?](mailto:olivier.deschanel@flp.com?subject=Activer%20mon%20code%20promotion%20de%20bienvenue%20CSE%20Bouygues%20OTP%20RF&body=Pr%C3%A9nom%20:%20%0D%0ANom%20:%20%0D%0AEmail%20:%20%0D%0AT%C3%A9l%20:%20%0D%0Aphone%20:)

[subject=Activer%20mon%20code%20promotion%20de%20bienvenue%20CSE%20Bouygues%20OTP%20RF&body=Pr%C3%A9nom%20:%20%0D%0ANom%20:%20%0D%0AEmail%20:%20%0D%0AT%C3%A9l%20:%20%0D%0Aphone%20:](mailto:olivier.deschanel@flp.com?subject=Activer%20mon%20code%20promotion%20de%20bienvenue%20CSE%20Bouygues%20OTP%20RF&body=Pr%C3%A9nom%20:%20%0D%0ANom%20:%20%0D%0AEmail%20:%20%0D%0AT%C3%A9l%20:%20%0D%0Aphone%20:)

Indiquez vos coordonnées, votre conseiller Olivier activera le code

1CSEBYTPRF15

puis rendez-vous sur le site: **www.aloeveragel.fr**

cse-bytp-rf@bouygues-construction.com

Toute votre équipe vous
souhaite de

*Bonnes fêtes
de fin d'année*

et vous donne rendez-vous
l'année prochaine !

Votre équipe CSE

cse-bytp-rf@bouygues-construction.com



INFORMATION IMPORTANTE

Il vous reste encore des chèques vacances de 2022.
Ils arrivent à expiration le 31 décembre 2024.



Si vous avez **+ de 30€** en chèques vacances, vous
pouvez les échanger :
dès le 3 janvier 2025 jusqu'au 31 mars 2025



Vous souhaitez en savoir plus,
cliquez ci-dessous

<https://cheque-vacances.com/echanger-des-cheques-perimes/>

Bon à savoir: des frais de 10€ sont retenus sur le montant échangé
(coût de traitement)

PENSEZ-Y !





INFOS ASC

Activités Sociales et Culturelles

•  **Tombola de la Saint Valentin !**
Gagnez des bouquets de fleurs, des chocolats, des repas + spectacle en cabaret et **1 séjour en Thalasso**.
Jeu ouvert du 20 janvier au 14 février.
Communication faite le 20 janvier pour son ouverture.

• **Cartes / chèques vacances !**
Du 16 janvier au 09 février, passez commande :
- documentations envoyés par mail.

• Des vacances pour vos enfants !
235€ de subvention/enfant sur les séjours **en colonies de vacances** sur www.totemia.com avec le code : **TOTBOUYGUESX235** infos sur le site internet

• **Location matériel de skis : réduction jusqu'à 60%**
sur www.skiset.com ou au 01 41 12 97 97 avec le code promo **BTPRF**.

• Pensez à réserver vos vacances ! (jusqu'à 40%)
camping SANDAYA. remises avec le code **SBTP13** sur
<https://www.sandaya.fr/> ou au 04 11 32 90 00

Bonne année
2025
— HAPPY NEW YEAR —

AVANTAGES

• **NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) 2025 :**
Accord de groupe à voir sur le Portail travaux ou sur chantier.

• **AUGMENTATION DES IGD :**
- de 250 km (Cadres, Etam et Compagnons) :
Province **83€** et ZPIE **89€**
+ de 250 km (Cadres, Etam et Compagnons) :
Province **81,40€** et ZPIE **84,70€**
ZPIE = Paris, Région Parisienne, Nice-Monaco, Région frontalière Suisse / Corse.

- affectation de courte durée (< 1 mois = mission)
(Cadres, Etam et compagnons)
Province **88€** et ZPIE **104,50€**
ZPIE = Paris, Région Parisienne, Nice-Monaco, Région frontalière Suisse / Corse.

• **AUGMENTATION DE LA PRIME LAVAGE :**
L'indemnité de lavage est de **16€**.



A SAVOIR

La surcomplémentaire facultative :

- adhésion possible jusqu'au 15 janvier 2025 pour une durée minimum de 2 ans.
- coût : 7€ / adulte et 4€ / enfant

INFOS CHANTIER



Chantier de Quesnoy-sur-Deûle : projet qui vise à

- allonger l'écluse par l'aval de manière à porter la longueur utile du sas à 144,6m. Cette écluse est la seule du réseau à grand gabarit du Nord-Pas-de-Calais présentant une longueur utile inférieure à 144m, avec une longueur utile de 110m. Elle constitue ainsi un obstacle à l'accès des grands rhénans de nouvelle génération de 135m de long.
- la réalisation d'ouvrages annexes, d'une station de pompage, une rampe à anguilles et des passes à poissons.



Fin d'année 2024 : chantier avancé à 70%.
Avril 2025 : pose des nouvelles portes de l'écluses
Début du 2nd semestre : ouvrages annexes finalisés.
Fin des Travaux : 02 / 2027

Passerelle de la Gare de Pau : structure de 132 t faite d'acier et de bois robinier, toiture de panneaux photovoltaïques. Elle mesure 25 m de long et passe au dessus des 3 voies de la gare. L'accès à chacun des quais est facilité par 3 ascenseurs.

Ce projet vise à améliorer les déplacements et confort des usagers.

Passerelle opérationnelle après 1 an de Travaux.



PORTRAITS COLLABORATEURS

Nous sommes ravis de vous faire découvrir les métiers et les équipes de Bouygues Travaux Publics Régions France à travers différents portraits !

Qui suis-je ? Je suis Nathan LAQUES, ouvrier polyvalent. Je suis rattaché à l'agence de Rouen. J'ai intégré le groupe Bouygues en 2023. Je suis tout jeune dans l'entreprise, autant par mon ancienneté que par mon âge, 21 ans. Actuellement, je suis sur le Viaduc du métro de Toulouse.

En quoi consiste mon métier ? Je travaille au sein de l'équipe des voussoirs sur cintre. Mon rôle est plus axé sur la pose des voussoirs où j'assiste le Chargé de mise en Précontrainte dans diverses tâches telles que l'encolage, le brelage, le transfert de charge des voussoirs sur vérin, du suivi, l'enfilage et mise en tension de la précontrainte. Je peux également être amené à aider l'autre partie de l'équipe dans la pose et le réglage des pallés.

Quelles sont mes motivations ? Je suis principalement motivé par l'apprentissage. Être toujours à la recherche de nouvelles connaissances. Ma capacité à les acquérir me permet d'aller de l'avant.



Nathan LAQUES, ouvrier polyvalent
(dans l'entreprise depuis 2023)

Qui suis-je ? Je suis Rachid DRICI, Chef d'équipe en tant que Chargé de mise en Précontrainte. Je suis rattaché à l'agence de Toulouse (Balma), filiale VSL France. J'ai intégré le groupe Bouygues en 2019. J'exerce mon métier avec passion depuis 5 ans. Au fil des années, j'ai eu l'opportunité de participer à des projets variés tels que les éoliennes de Fécamp, le chantier de Nancy où j'ai pu changer l'ensemble des appuis ainsi que le vérinage du Viaduc autoroutier de Belleville. J'ai également travaillé sur le chantier de Menton où j'ai pu réaliser la précontrainte additionnelle (Viaduc de Cabrol)...

En quoi consiste mon métier ? Mon métier consiste à la rénovation, réparation d'ouvrages ou encore le renforcement structurel. Tout ceci dans le respect des règles de l'art et de bonnes pratiques. Sur mon chantier actuel, au Viaduc du métro de Toulouse, je travaille en toute autonomie. J'ai l'opportunité de pouvoir transmettre mes savoir-faire et savoir-être à la nouvelle génération.

Quelles sont mes motivations ? Voir des projets concrets prendre forme grâce à un travail d'équipe et de relever chaque jour de nouveaux défis techniques. J'apprécie particulièrement la variété des chantiers et le plaisir de travailler en extérieur, d'autant plus que j'acquies une certaine autonomie dans mon travail. A mes collègues, je tiens à dire qu'ensemble, nous avons la capacité de surmonter tous les défis. Merci pour votre esprit d'équipe et votre engagement qui rendent notre travail plus enrichissant au quotidien.



Rachid DRICI, Chef d'équipe
(dans l'entreprise depuis 2019)

Pour rappel, les membres du CSE restent disponibles pour toutes demandes d'informations !