



**BUILDING FOR LIFE**

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE BOUYGUES CONSTRUCTION SA

Réunion du 29 avril 2025  
(en présentiel et en Teams)

### PROCÈS VERBAL



**Étaient conviés à la réunion du Comité Social et Économique :**

#### **La Direction**

Clément D'ARCIZAS - DRH Bouygues Construction SA  
Fanny PIOGER - Responsable RH Bouygues Construction SA  
Adriana STOJANOVIC - Cadre Affaires sociales & RH Bouygues Construction SA

CFTC Titulaires 2 <sup>ème</sup> collègue	Nancy MARTIN / Mickaël REAU
CFTC Titulaires 3 <sup>ème</sup> collègue	Nadine LEBLANC / Frédéric GONCALVES
FO Titulaires 2 <sup>ème</sup> collègue	Kewin MEZRAG
FO Titulaires 3 <sup>ème</sup> collègue	Philippe GUILLAUME / Anne-Sophie NIEUWJAER

CFTC Suppléants 2 <sup>e</sup> collègue	Véronique LEFEVRE
CFTC Suppléants 3 <sup>e</sup> collègue	Anne CARLIER / Sabine PETRENS / Laurent PAUL
FO suppléants 2 <sup>e</sup> collègue	Patrick CLEMENT / Saskia DORE
FO Suppléants 3 <sup>e</sup> collègue	Béatrice BESOMBES / Nora EL-MOKHTARY

**Représentants syndicaux  
au CSE** Pascale AGOTTANI (FO)

#### **Délégués syndicaux**

#### **Absents excusés**

Karine ALLAIN / Mathias DURNERIN / Chahinez SAYAGH / Thierry JOURDAINE / Benoit DALLEMAGNE / Thierry EISENSTEIN

## 1) Approbation du procès-verbal de la séance précédente

Aucune remarque n'étant formulée, le procès-verbal du CSE du 27 mars 2025 est approuvé à l'unanimité.

## 2) Mouvements du personnel

Fanny PIOGER communique les effectifs de Bouygues Construction SA au 31 mars 2025 et les commente aux membres du CSE.

### Effectifs au 31/03/2025

	Cadre		Total Cadre	ETAM		Total ETAM	Total général	
	F	H		F	H			
CDD Apprentissage				22	22	44	44	0
CDD pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement	3		3				3	-2
CDD Professionnalisation				4	4	8	8	0
CDI	176	146	322	80	26	106	428	0
<b>Total général</b>	<b>179</b>	<b>146</b>	<b>325</b>	<b>106</b>	<b>52</b>	<b>158</b>	<b>483</b>	<b>-2</b>
	3	-1	2	-4	0	-4	-2	

L'effectif est en baisse de deux collaborateurs par rapport au 28/02/2025 : 1 entrée et 3 sorties ont été enregistrées dans le courant du mois de mars 2025.

Elle précise que Bouygues Construction SA compte 1 stagiaire rémunéré nouvellement arrivé sur le mois de mars 2025. Ce chiffre est donné à titre indicatif car cette population ne fait pas partie des effectifs salariés de Bouygues Construction SA.

En complément, Fanny PIOGER communique la liste des postes ouverts au sein de Bouygues Construction SA à date :

Direction	Poste	Nature du contrat	Etat
<b>Service de Prévention Santé au travail</b>	Médecin du travail	CDI	Pourvu
<b>Direction Risques et assurances</b>	Cadre Risques et assurances	CDI	Pourvu
<b>Direction R&amp;D</b>	Chef de projet Optimisation de la Conception	CDI	Pourvu
<b>Direction Audit</b>	Auditeur/trice	CDI	Pourvu
<b>Direction P3S</b>	Responsable de la culture sécurité Groupe	CDI	En cours
<b>Direction Stratégie</b>	Analyste Financier M&A	CDI	En cours
<b>Direction R&amp;D</b>	Chef de projets en Santé sécurité	CDI	En cours
<b>Boutique – BYCN Loisirs</b>	Manager BYCN Loisirs	CDI	En cours

## 3) Informations générales

### Annexes 1 & 2

Un point d'étape sur notre plan stratégique Green Light (Green Light reloaded) est proposé aux membres du CSE. Adrien AIZIER, PMO du plan stratégique de BYCN, rejoint la séance pour présenter l'état d'avancement de Green Light depuis le lancement en 2022, les principaux challenges déjà relevés, les résultats obtenus à mi-parcours, et les objectifs pour 2027. L'ensemble de ces éléments se trouvent en annexe 1.

Clément D'ARCIZAS informe les membres du CSE de la réorganisation du plateau des Directions R&D, Innovation et Stratégie situé au rez-de-chaussée de l'aile Sud-Est de Challenger. Les travaux débuteront en juin pour une durée de 3 à 4 semaines.

Fanny PIOGER poursuit en partageant le projet "One Team", projet qui vise à structurer et développer une animation transverse de l'ensemble des équipes de Bouygues Construction SA.

L'ambition est d'améliorer l'expérience collaborateur, de dé-siloter afin de se faire rencontrer les équipes entre elles et créer un sentiment d'appartenance commun à BYCN SA, d'accompagner et développer nos managers, et participer activement à la transformation de BYCN au travers de nos valeurs Green Light.

Pour atteindre ces objectifs, la DRH animera différentes communautés : l'ensemble des collaborateurs, les managers, ainsi que les "top 25" managers.

Concrètement, différentes initiatives seront mises en place tout au long de l'année, telles que des webinaires types 30' RH, des événements présentiels pour l'ensemble des équipes, et des formations et sensibilisations sur différentes thématiques pour les managers.

La présentation de "One Team" est disponible en annexe 2.

## 4) Consultations du CSE

### a. Sur le projet de recours à du prêt de personnel

Fanny PIOGER consulte les membres du CSE sur le projet de recours au prêt de personnel :

- 1 collaborateur Équipement Publics va rejoindre sous convention de prêt BYCN SA – Direction R&D du 8 avril 2025 au 10 avril 2025. Ce collaborateur interviendra dans le cadre du projet "SCALE One".
- Objectif : tests d'implantations d'incorporations et de réservations, et mise en place de ferrailage, sur un banc d'essai de coffrage de plancher.

Ce prêt de personnel est réalisé dans l'intérêt commun des sociétés, sans but lucratif et fera l'objet d'une convention de prêt entre structures et d'un avenant pour le collaborateur concerné.

Karine ALLAIN a été informée le mercredi 2 avril 2025 par un e-mail de Marion PERRAUDIN et avait donné son accord préalablement.

### b. Sur le projet de recours au travail exceptionnel

Les membres du CSE sont consultés sur le projet de recours au travail exceptionnel concernant :

- ✓ Le vendredi 10 mai (JRRT collectif NAO 2024)
- ✓ Service concerné : Direction Trésorerie
- ✓ Localisation : sur le site de Challenger & à distance à domicile
- ✓ Nombre de collaborateurs concernés : 5 collaborateurs toute la journée & 5 collaborateurs sur demi-journée
- ✓ Motif du recours : permanence Trésorerie

Le vendredi sera récupéré et posé ultérieurement par les personnes concernées.

Après consultation, les membres présents du CSE émettent un avis favorable à l'unanimité.

## 5) Points divers

Anticipe-t-on des répercussions sur nos activités aux USA suites aux différentes mesures gouvernementales de TRUMP d'un point de vue économique mais aussi de gouvernance (égalité homme/femme, politique diversité, ...) ?

Clément D'ARCIZAS rappelle en premier lieu que la mixité est une obligation légale en France, conformément à trois lois successives (les lois Zimmermann, Pénicaud et Rixain). Par conséquent, nos ambitions de mixité sont maintenues en France. Ce n'est pas aux Etats-Unis de décider de la politique RH du Groupe.

En revanche, presque toutes les interventions aux États-Unis se font avec des entreprises américaines qui doivent respecter la législation locale. Le Groupe s'y conformera et n'a pas l'intention de se retirer des États-Unis.

Enfin, cela n'empêche pas BYCN de poursuivre sa stratégie de croissance externe aux USA, tout en restant prudent tenant compte de l'actualité politique et économique du pays.

Où en est l'étude sur le télétravail ?

Clément D'ARCIZAS indique qu'il n'y a pas eu pour le moment de nouvelle étude sur le télétravail, dont l'objectif était de vérifier la bonne répartition des jours de télétravail dans la semaine et la présence à Challenger.

Cependant, la pratique du télétravail reste inégale entre les différentes Directions. Certaines ont rééquilibré les jours dans la semaine, d'autres moins.

Compte tenu des différents incidents autour de Elon Musk, Quid des Véhicules de fonction TESLA dans le catalogue de BYCARS.

Dans quelle proportion les véhicules électriques sont choisis pour les populations qui ont le libre choix entre essence et électrique ?

Clément D'ARCIZAS indique aux membres du CSE que notre politique véhicules va évoluer en 2025. Le CSE sera informé en mai ou juin sur cette nouvelle politique.

Les premières informations pouvant être partagées sont les suivantes :

- Les véhicules Tesla ne figureront plus dans la grille : les collaborateurs disposant actuellement d'une Tesla peuvent la conserver durant la durée de leur contrat, ou demander un changement de véhicule s'ils le souhaitent ;
- L'électrification de notre parc automobile se poursuit, avec une gamme 100% électrique désormais déployée dès le niveau Chef de Service, y compris pour les véhicules familiaux.

Cette transition vers une mobilité plus verte s'accompagne d'une augmentation significative du nombre de véhicules électriques lors des renouvellements : 25% en 2024 vs 18% en 2023 (avec l'objectif d'atteindre 37% en 2025 et 50% en 2026).

Peut-on avoir un point sur le dispositif "Speak-Up" (le nombre de demandes, le nombre de dossiers est-il en diminution...). Au fil des années, est ce qu'il évolue dans le bon sens ?

Clément D'ARCIZAS indique que plus de 130 signalements ont eu lieu au sein de l'ensemble du Groupe BYCN depuis le lancement du dispositif "Speak-up" en octobre 2020, dont 20 en 2024 et 4 en 2025. 40 sessions de sensibilisation (CoDirs – Managers - CSE – Référénts CSE - RH - ...) ont déjà été organisées au profit de + de 1500 collaborateurs.

Les satisfactions sont notamment :

- La connaissance du réseau Speak-up par le plus grand nombre de collaborateurs ;
- L'adaptation progressive du recours et du format des enquêtes aux contextes des situations (externalisation si besoin) ;
- Le ressenti de confiance dans le dispositif et vis-à-vis des équipes RH pour désamorcer des situations délicates en amont.

La DRH continue à mener des actions de communication et de sensibilisation afin de poursuivre le déploiement du dispositif auprès du plus grand nombre de managers et collaborateurs de toute l'entreprise.

Chez BYCN SA, les "tops 25" managers (N-1 COMEX) ont été sensibilisés lors d'une réunion dédiée en juin 2024.

Les autres managers de BYCN SA vont être invités à participer à des sessions en juin et septembre 2025, visant non seulement à les sensibiliser et former sur Speak-up, mais aussi à favoriser les rencontres et échanges entre eux dans l'ambition de notre projet "One Team".

**L'ordre du jour étant épuisé, Clément D'ARCIZAS lève la séance**



La prochaine réunion du Comité Social et Économique aura lieu le :

**Mardi 27 mai 2025 à 14 heures en salle 03AT05 ou en Teams**

Les sujets à porter à l'ordre du jour devront être adressés au secrétaire du CSE

**LA SECRETAIRE**

*Anne Sophie MEUNIER*

*Pour une plus rapide information des collaborateurs, ce procès-verbal, établi sous la responsabilité du secrétaire du Comité Social et Économique, est affiché avant approbation définitive au prochain CSE.*

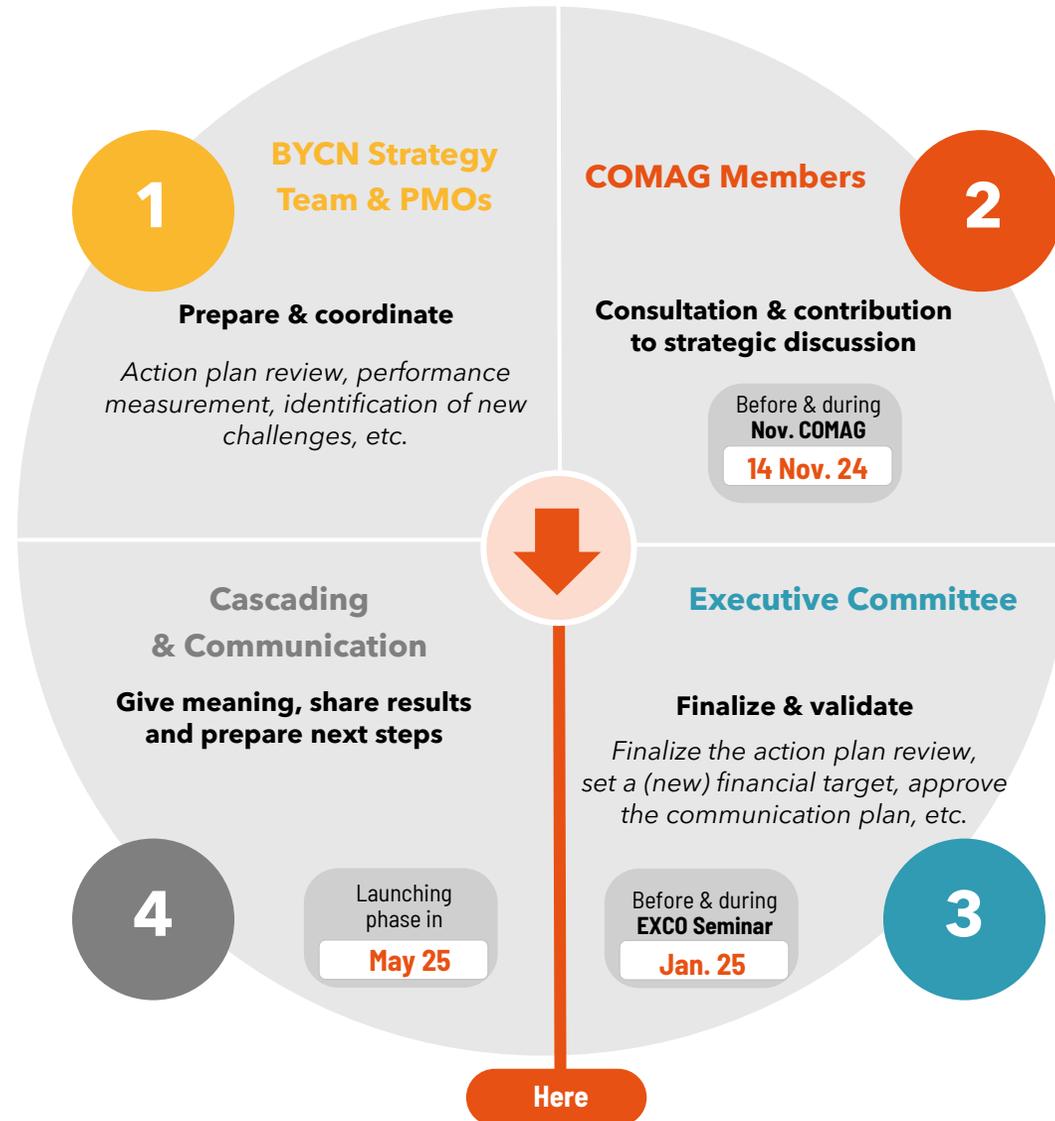


BUILDING FOR LIFE

# Greenlight Reloaded

CSE BYCN SA - 29th April 2025

# Greenlight Reloading



# Greenlight overall implementation is progressing well



## Mid-term review

Greenlight DEVELOPEMENT

Greenlight DIFFERENTIATION

Greenlight TRANSFORMATION

Other



Property Development



Operational Efficiency



Industrialisation



Safety



CSR



R&D Innovation



Procurement



Major Projects



KAM



Organic Growth (strongholds)



HR



Business Lines



Communication



## Achievements and Challenges of Phase 1

### Achievements



**5% annual growth since 2021**  
**Record level of Order Intakes and Cash** (end of 2024)



**Successful decoupling of growth vs. carbon emissions**



**Strong momentum in Major Projects**, with an increasing share of low-risk operations



**Resilience and ability to adapt to a challenging environment**



**Commitment to our managerial transformation**



### Challenges



**Slowdown in Property Development due to a challenging market environment** (notably in France)



**Acquisitions to be completed** (notably in the US and Australia)



**Industrialisation and next step on BRYCK project**



**Digital transformation** (especially of core business)

Our improved strategic plan...

---



# ...built around 8 key topics

Greenlight DEVELOPEMENT



Major Projects

Greenlight DEVELOPEMENT



Portfolio Management

Greenlight DIFFERENTIATION



BL/ KAM

Greenlight DIFFERENTIATION



Climate & Environment

Greenlight TRANSFORMATION



Digital

Greenlight TRANSFORMATION



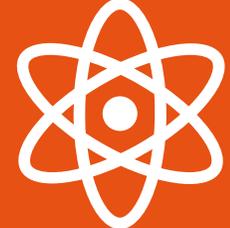
Innovation

Greenlight TRANSFORMATION



Human Resources

Greenlight TRANSFORMATION



Procurement

New

# ...built around 8 key topics

## Major Projects

Enhance Risk Management and secure staffing



Peer Review & Flying Start



Risk / Opportunity Management



Red Flags detection



Staffing

## Portfolio Management

Enhance profitable growth dynamic on strongholds and foster portfolio performance



Strongholds



External Growth



Property Development

## BL/KAM

Boost our organic growth through BLs and KAM



Product-based marketing



KAM program anchoring

## Climate & Environment

Continue our best efforts to combine growth, decarbonization and environmental preservation



Decarbonization (SBTI objectives)



Environment Roadmap (biodiversity, resource management, circular economy)



Top Site

Monitoring regulatory changes

# ...built around 8 key topics

## Digital



Leverage digital to enhance performance and differentiation



**BCG**

*BCG support from 10/03 to 10/06*

**Ambitious and consistent Roadmap**



**Added value for core business**

## Innovation



Continue to innovate to support BYCN's performance



**Off-site building**



**BRYCK**



**Scale One**

## HR



Preparing tomorrow to support our growth



**Major Projects**



**Internationalisation**



**Diversity**



**Resources Renewal**

**NEW**

## Procurement



Strengthen the impact of procurement on BYCN's competitiveness and profitability



**International**



**Category Management**

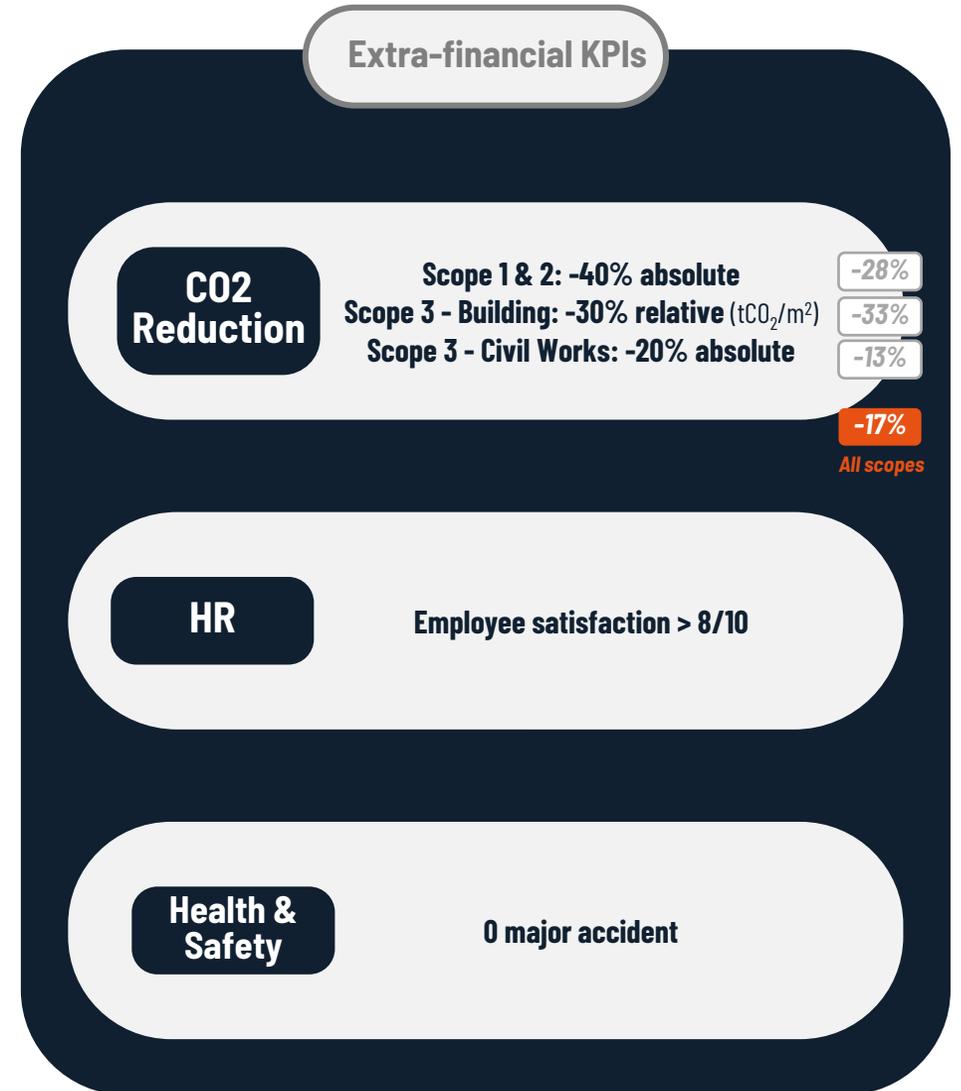
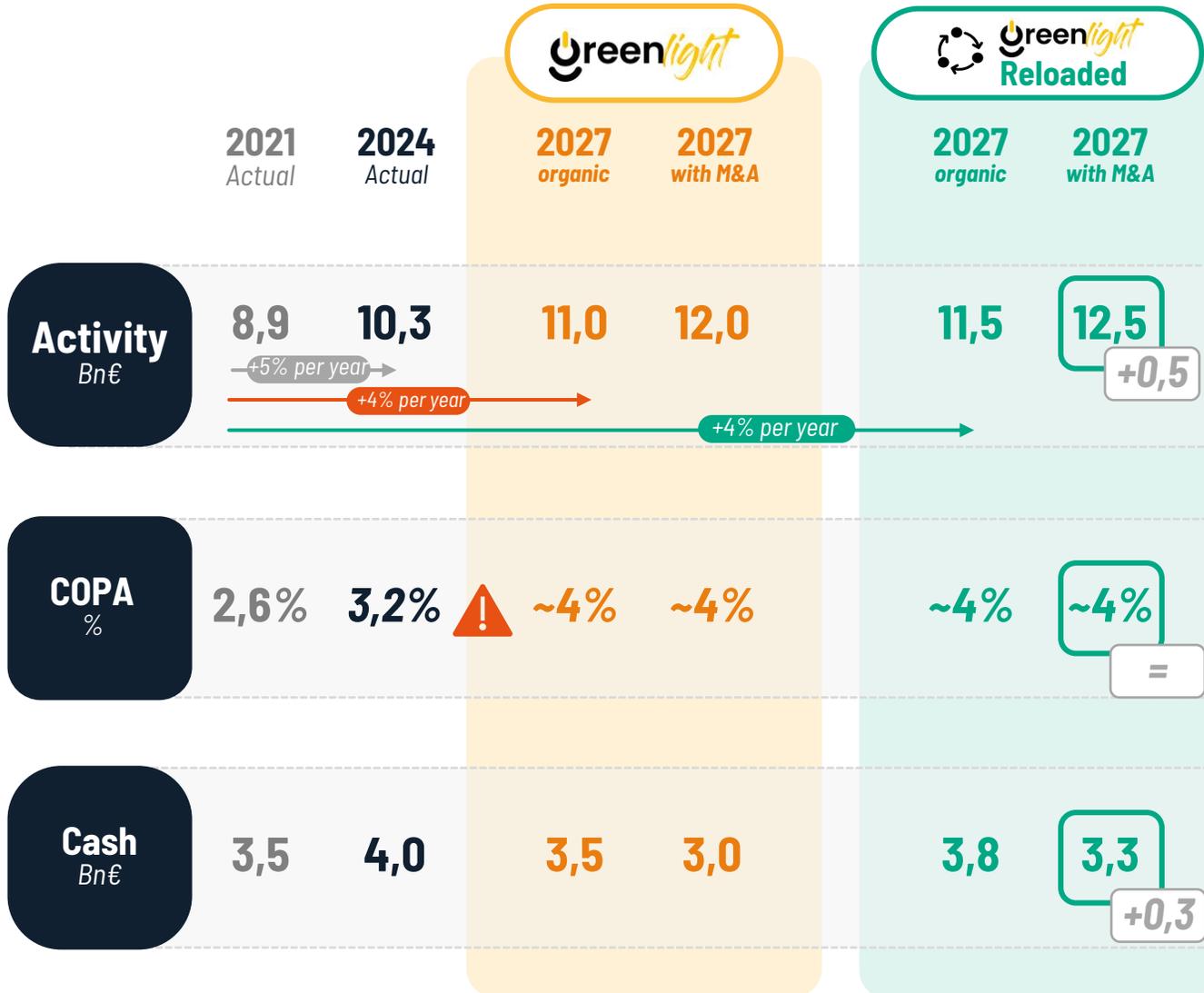


**Transactional efficiency**



**One Byz**

# Improved financial trajectory



# Next steps



New strategic priorities



Live Event  
**comago**



March 7th

New action plan

Corporate Level

Division Level



**comago**



May 22nd

Cascading & Communication

BYCN



BUILDING FOR LIFE



From  
May 22nd

**THANK  
YOU**

The text "THANK YOU" is rendered in a bold, black, sans-serif font. The word "THANK" is on the top line and "YOU" is on the bottom line. An orange graphic element, consisting of a horizontal line that curves upwards at both ends to form a partial oval, is superimposed over the text. This line passes behind the letters of "THANK" and "YOU", creating a layered effect.



*Designer* et mettre en place un cycle d'animation transverse pour les équipes de Bouygues Construction SA.

Améliorer l'expérience collaborateur, désiloter, accompagner et développer nos managers, et participer à la transformation de BYCN.



## Le constat

Des équipes holding :

- Cloisonnées, avec un fonctionnement en silot/filière
- Une animation RH à renforcer et des managers à accompagner
- Insuffisamment attractives et pouvant incarner davantage les 4 valeurs Greenlight



## L'objectif : 1 team

Un dispositif d'animation pour :

- Renforcer les valeurs de *Greenlight*
- Améliorer l'expérience collaborateur
- Moderniser et développer les pratiques RH et managériales
- Désiloter et créer un sentiment d'appartenance commun BYCN SA



## Les leviers

3 leviers à actionner :

- Une animation pour tous
- Un accompagnement RH du middle management
- Des réunions managers « top 25 »



## Les 25 Top Managers

Pour leur donner une vision globale et consolidée de BYCN, partager une information premium, et favoriser la coopération et la transversalité

## Les middle managers

Pour les renforcer dans leur rôle, leur permettre d'apprendre, de se développer et d'accompagner leurs collaborateurs, et les faire se rencontrer entre eux

## Tous les collaborateurs

Pour les embarquer dans l'aventure BYCN, les informer et faciliter leur vie au sein de l'entreprise, accompagner leur développement, renforcer le sentiment d'appartenance commun BYCN SA

