



**REGIONS FRANCE**

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

### **Comité Social et Économique**

Le secrétaire

## **COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS FRANCE DU 25/04/2025**

La réunion est présidée par Gilles DOLFI, Directeur Général assisté d'Yvan HENAULT, Directeur des Ressources Humaines et Marie TURRA, Responsable Ressources Humaines.

### **Compte Rendu CSE du mois de mars 2025**

Le compte-rendu du CSE du mois de mars 2025 est approuvé à l'unanimité. Il est rappelé qu'il peut être consulté sur le Portail Travaux.

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

#### **1. Informations économiques**

Gilles DOLFI présente l'information économique.

PC à fin mars 2025	112 177 K€
Activité à fin mars 2025	89 000 K€ (dont 10 770 K€ de grands projets)

Répartition de l'activité à fin mars 2025 :

Grands Projets	11 699 K€
IDF	6 162 K€
Nord	11 138 K€
Toulouse	2 384 K€
Rouen	2 079 K€
Nantes	3 043 K€
Lyon	6 087 K€

Aix	3 960 K€
Nancy	8 585 K€
VSL France	7 741 K€
UGTT	6 946 K€
BU Métal et Bois	1 615 K€
Economie Circulaire	-14 K€
Génie Ecologique	0 K€

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

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

Au 31/03/2025, l'entreprise Bouygues TP Régions France est composée de 882 collaborateurs.

L'effectif se décompose comme suit : 351 Cadres, 177 ETAM et 354 Compagnons.

Sur ces 882 collaborateurs, 822 sont en CDI et 57 en contrat en alternance.

La mixité Cadre est de 21,1 %

- 40 % des collaborateurs sont des Cadres
- 20 % des collaborateurs sont des ETAM
- 40 % des collaborateurs sont des Compagnons

La moyenne d'âge tous statuts confondus est de 40,7 ans.

L'ancienneté moyenne tous statuts confondus est de 11 ans.

En mars 2025, nous comptabilisons :

- 7 départs (5 compagnons/ 2 cadres) (3 démissions/ 1 mutation/ 1 fin de CDD/ 2 licenciements)
- 12 arrivées (2 cadres/ 2 ETAM / 8 compagnons)

### **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 économique trimestrielle (janvier/ février/ mars)**

### **1. Evolution générale des commandes et exécution des programmes de production**

Les données concernant l'activité (exécution des programmes de production), les prises de commandes (évolution générale des commandes) et la situation financière, relatives au 1<sup>er</sup> trimestre 2025, peuvent être traduites comme suit :

**ACTIVITE ET PRISE DE COMMANDES DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS  
FRANCE AU 1<sup>er</sup> trimestre 2025 :**

	ACTIVITE Cumulée	PRISE DE COMMANDES Cumulée
Bouygues Travaux Publics Régions France	89 000 K€	112 177 K€

Pour BYTPRF, l'activité s'élève à 89 000 K€ pour un Plan actualisé à 355 000 K€.

Pour BYTPRF, la prise de commandes s'élève à 112 177 K€ pour un plan actualisé à 400 000 K€.

L'activité s'élève à 89 000 K€ pour ce 1<sup>er</sup> trimestre.

La prise de commandes s'élève à 112 177 K€ pour ce 1<sup>er</sup> trimestre.

ST GERMAIN EN LAYE - T13 Phase 2 lot 7 TOARC	25 228 K€
VINZIER - GALERIE PARE BLOCS	18 846 K€
LA ROCHELLE - VIADUC MOLE ESCALE	13 239 K€
BLOIS - PASSERELLE SUR LA LOIRE	7 079 K€
STRASBOURG - PASSERELLE DUSUZEAU	6 471 K€
CHAMBERY - PI3004	5 907 K€
FROUARD - A31 - RENFORCEMENT OA	5 047 K€

## **2. Paiement des cotisations sociales**

Pour le 1<sup>er</sup> trimestre, BYTPRF est à jour dans le paiement des cotisations de Sécurité Sociale (attestations URSSAF et PROBTP).

## **3. Emploi**

Conformément à l'article R.2323-10 du Code du travail, les informations doivent retracer mois par mois l'évolution des effectifs et la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

a- nombre de salariés titulaires d'un CDI

b- nombre de salariés titulaires d'un CDD, motifs de recours et nombre de journées de travail accomplies au cours des 3 derniers mois

c- nombre de salariés à temps partiel

d- nombre de contrats de professionnalisation

**a - nombre de salariés titulaires d'un CDI**

CDI	Compagnons		Etam		Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>M-2 Janvier</b>	352	3	122	53	280	74	754	130
<b>M-1 Février</b>	355	3	121	52	276	73	752	128
<b>M Mars</b>	351	3	125	52	277	74	753	129

**b - nombre de salariés titulaires d'un CDD, motifs de recours et nombre de journées de travail accomplies au cours des 3 derniers mois**

CDD	Compagnons		Etam		Cadres		Total		Motif de recours
	H	F	H	F	H	F	H	F	
<b>M-2 Janvier</b>	4	0	0	0	0	0	4	0	<i>Accroissement temporaire d'activité, remplacement partiel</i>
<b>M-1 Février</b>	4	0	0	0	0	0	4	0	

<b>M Mars</b>	3	0	0	0	0	0	3	0	
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	--

**c - nombre de salariés à temps partiel**

<b>Temps partiel</b>	<b>Compagnons</b>		<b>Etam</b>		<b>Cadres</b>		<b>Total</b>	
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
<b>M-2 Janvier</b>	1	0	0	2	2	4	3	6
<b>M-1 Février</b>	1	0	0	2	2	4	3	6
<b>M Mars</b>	1	0	0	2	2	4	3	6

**d- nombre de contrats de professionnalisation**

<b>Contrat de professionnalisati on</b>	<b>Compagnons</b>		<b>Etam</b>		<b>Cadres</b>		<b>Total</b>	
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
<b>M-2 Janvier</b>	3	0	37	18	0	0	40	18

<b>M-1 Février</b>	3	0	37	17	0	0	40	17
<b>M Mars</b>	3	0	37	17	0	0	40	17

#### 4. Contrats d'insertion et de réinsertion

Sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2025, BYTPRF ne compte aucune embauche ou création d'emplois effectuée dans le cadre du contrat initiative-emploi.

#### 4. Consultation relative à la situation économique, financière et environnementale

##### 1. SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE

##### 1. **Données relatives à 2024 (au 31/12/2024)**

##### 1. Chiffre d'Affaires

L'exercice clos le 31 décembre 2024 a permis la réalisation d'un chiffre d'affaires hors taxes de 325 647 562.27 € contre 277 355 581.68 € pour l'exercice précédent soit une augmentation de 17 %.

##### 1. Prise de commandes

#### **La prise de commande de la Société et ses filiales s'établit sur l'exercice 2024 à un montant de 304 millions d'euros, dont :**

France Métropolitaine et DOM : 304 M€

Europe : 0 M€

International : 0 M€

##### 1. Bilan

##### • Eléments d'Actif :

Actif immobilisé : **1 996 890,26** € contre **3 570 543,29** € au titre de l'exercice précédent.

Actif circulant : **172 988 600.73** € contre **169 199 888.29** € au titre de l'exercice précédent.

- **Éléments de Passif :**

Provisions pour risques et charges : 14 944 343.94 € contre 16 559 187.12 € au titre de l'exercice précédent.

Dettes financières : 400 € contre 0 € au titre de l'exercice précédent.

Avances et acomptes reçus : 23 532 732.89 € contre 24 286 012.93 € au titre de l'exercice précédent.

Dettes fournisseurs : 70 768 054.32 € contre 59 715 919.48 € au titre de l'exercice précédent.

Dettes fiscales et sociales : 39 722 486.67 € contre 34 856 293.53 € au titre de l'exercice précédent.

Dettes sur immobilisations : 17 230.62 € contre 0 € au titre de l'exercice précédent.

Autres dettes : 14 794 355.91 € contre 23 034 282.78 € au titre de l'exercice précédent.

- **Bénéfice ou perte constaté**

Bénéfice net de l'exercice 929 025.91 €

1. **Aides ou avantages financiers consentis par l'UE, l'Etat, les collectivités**

Au titre de l'aide à l'apprentissage et de l'aide à l'embauche (État) : 131 200 €

Au titre du projet OCEAGEN (ADEME) : 0 €

2. **Perspectives pour 2025**

La prise de commande pour l'exercice 2025 est envisagée à un montant de 400 millions d'euros et l'activité à 355 millions d'euros.

1. **PROJETS EN MATIERE DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT**

La Société est toujours impliquée dans les sujets de R&D au niveau de Bouygues Construction (Design to Build Lab, Energy Lab, Materials Lab, Scale One, European Hub, Innovation Participative Partenariat), et porte de plus ses sujets propres de R&D spécifiques au Travaux Publics.

Les initiatives de R&D & Innovation sont pilotées par des Comités de Pilotage dédiés dans 4 métiers :

- Génie civil & ouvrages d'art non courants
- Tunnels & ouvrages souterrains

- Travaux maritimes & fluviaux
- Terrassements et ouvrages d'art courants

Les sujets de R&D de la Société sont portés par :

- Les équipes sur projet en phase commerciale ou exécution
- La direction technique
- La direction matériel
- Le LABTP qui assure également la coordination générale des activités de R&D de l'entreprise (R&D, Innovations, CIR, Brevets).

L'avancement des initiatives de R&D & Innovation est communiqué aux collaborateurs grâce à une Newsletter Innovation & Digital et à un intranet Innovation.

Bouygues TP s'est doté d'une stratégie de R&D & Innovation articulée autour de 6 Défis Stratégiques :

	<b>Défi N°1</b> <b>Logistique et flux : 2 fois moins de temps perdu</b>	Entre 2024 et 2028, passer de 20% (*) en moyenne de temps d'attente logistique et de déplacement sur chantier à 10% (selon moyenne de ce taux sur les observations de terrain / chronoanalyses de l'année) (*) <i>valeur de référence à confirmer</i>
	<b>Défi N°2</b> <b>20% de matériaux neufs en moins</b>	Entre 2024 et 2028, sur des ouvrages comparables (en dimensions / charges), réduire de 20% les quantités d'acier, de béton et de matériaux de remblai, à coût maîtrisé.
	<b>Défi N°3</b> <b>2 fois moins de temps d'arrêt des TBMs et 0 arrêt long non prévu</b>	Réduire les arrêts TBM (tout hors creusement / pose / tâches inévitables) à 30% en 2028 (vs. ~50% en 2023). Ne plus subir d'arrêt non prévu de plus de 2 semaines.
	<b>Défi N°4</b> <b>2 fois plus vite grâce à la préfabrication</b>	Entre 2024 et 2028, faire passer le taux de m3 d'ouvrage BA préfabriqués (+ SCS) de 5% à 30% sur les EPR et ouvrages GC pour améliorer le planning de ces ouvrages de 50%.
	<b>Défi N°5</b> <b>EPR : -30% en coût et -50% en délai pour la pose d'armatures</b>	Optimiser entre 2024 et 2028 la pose d'armatures en ouvrages EPR de 30% en coût et de 50% en temps planning.
	<b>Défi N°6</b> <b>Coût cible GBS</b>	Faire évoluer la conception, les modes constructifs des GBS pour atteindre un coût d'embase installée inférieur à 1M€/MW.

## 2. TAXE D'APPRENTISSAGE

La taxe d'apprentissage contribue au financement d'actions visant au développement de l'apprentissage. Elle s'inscrit dans le cadre d'une action concertée au sein de Bouygues TP et en coordination avec Bouygues Construction. **La taxe est constituée de 2 fractions :**

- Une **part principale** égale à 0,59% de la masse salariale. Elle est destinée au financement de l'apprentissage et est déclarée et réglée mensuellement via la DSN
- Un solde égal à 0,09% de la masse salariale. Il est destiné au financement des écoles. Est déduit de ce solde la créance alternants dont bénéficie une entreprise de plus de 250 salariés qui dépasse le seuil de 5% d'alternants. Ce solde est distribué à nos écoles cibles via la plateforme SOLTEA.

A ces montants viennent s'ajouter l'éventuel versement de la **Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)**.

**Pour Bouygues Travaux Publics Régions France:**

Au titre de l'année 2024, la **part principale de la taxe d'apprentissage** s'élève à **214 333,65 €**. Le solde et les montants versés aux écoles cibles seront communiqués lors du CSE de décembre 2025.

Bouygues Travaux Publics Régions France n'est pas soumis à la **Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage**, justifiant d'un taux d'alternance supérieur à 5%.

### **3. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX AU TITRE DE L'ANNEE 2024**

Dans le cadre de l'évolution de la réglementation dite CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) entrée en vigueur au 01/01/2025, le reporting est réalisé sur l'année civile 2024.

Ces chiffres ont été consolidés au niveau de Bouygues Construction.

Unité utilisée : tCO<sub>2</sub>eq : se lit tonnes de CO<sub>2</sub> équivalent

- **Emissions totales de gaz à effet de serre directes et liées à l'électricité.**

Ce sont les émissions liées à l'ensemble des consommations d'énergie (carburant voitures & engins, électricité, gaz) sur l'ensemble de nos bureaux (sièges et agences) et de nos chantiers (bungalows et chantiers). Elles correspondent au scope 1&2 de nos émissions de CO<sub>2</sub> conformément au GHG protocole.

**Total Scope 1&2 2024 = 99 ktCO<sub>2</sub> (96 ktCO<sub>2</sub> en 2023)**

**Total Scope 1&2 2024 pour TPRF = 5 ktCO<sub>2</sub> (6 ktCO<sub>2</sub> en 2023)**

- **Emissions totales de gaz à effet de serre indirectes amont**

Ce sont les émissions de GES qui ne sont pas directement produites par l'entreprise, mais qui sont étroitement liées à son activité, c'est-à-dire générées par d'autres entreprises lors de la fabrication des matériaux qu'elle achète mais aussi les déplacements des collaborateurs hors véhicule de fonction, traitement des déchets, fret exceptionnel, achats hors matériaux, notes de frais, etc. Elles font partie du scope 3a.

**Total Scope 3a 2024 = 318 ktCO<sub>2</sub> (412 ktCO<sub>2</sub> en 2023)**

**Total Scope 3a 2024 pour TPRF = 49 ktCO<sub>2</sub> (25 ktCO<sub>2</sub> n 2023)**

- **Pourcentage de déchets non-dangereux valorisés matière**

Cela correspond à la part de déchets qui sera recyclée par des filières spécialisées ou réutilisés, parmi les déchets produits par nos chantiers et gérés par l'entreprise, par l'intermédiaire de nos prestataires déchets.

Ne sont pas pris en compte les déchets de nos ST qui sont gérés par ces derniers.

**Valeur 2024 : 57 % (52% en 2023)**

**Valeur 2024 pour TPRF : 69 % (76% en 2023)**

- **Le pourcentage de déchets non dangereux valorisés matière et énergie** (non mis en décharge)

**Valeur 2024 : 61 % (56% en 2023)**

**Valeur 2024 pour TPRF : 85 % (90% en 2023)**

## 5. Information relative à la signature de l'accord ambition mixité F/H

Yvan HENault présente l'accord ambition mixité (annexe 1).

## 6. Point ASC

Béatrice LECLERC présente un point sur les ASC :

Lors de la réunion, le CSE rappelle les différentes communications qui ont été faites en avril :

- **La Parfumerie Privée** : communication qui annonce la sortie du catalogue printemps / été. Nous rappelons aux collaborateurs que les remises peuvent aller **jusqu'à 70%**. Le lien remisé avec le code a été communiqué aux salariés afin qu'ils créent leur compte. Voici ce lien : <https://www.parfumerie-privee.com/> (Affiche jointe)
- **Une offre spéciale Fréjus** : il s'agit d'une offre de Zénitude (hôtels-Résidences) qui permet aux salariés Bouygues TPRF de bénéficier de **20% sur des séjours sur la Côte d'Azur**.

Les collaborateurs doivent réserver avant le 30 avril 2025 pour des séjours entre le 5 avril & le 1<sup>er</sup> juin 2025. La réservation se fait par téléphone **au 04 94 17 83 50** en donnant le code **FREJUS20** Avec la communication, des idées de sorties sont présentées. (Affiche jointe)

- **Joyeuses Pâques** : le CSE a fait une communication afin de souhaiter de belles fêtes de Pâques aux collaborateurs. (Affiche jointe)
- **Le Paradis des bonbons** : C&E Délices, une entreprise locale de Pertuis dans le Sud de la France nous offre 10% sur leurs confiseries. Pour que les salariés en bénéficient, ils doivent se rendre sur ce lien <https://cetedelices.com/> avec le code **BYTPRF** (Affiche jointe)
- **Jeu Concours TOTEMIA** : Notre partenaire TOTEMIA qui propose des colonies de vacances permet au CSE de proposer un jeu pour gagner **1000€** valable sur un séjour et 20 bons de **150€**. Ces lots sont cumulables avec la subvention CSE qui est de **235€ / enfant**. Les salariés doivent se rendre sur le site et suivre les démarches. Voici un rappel du site [ICI](https://www.totemia.com/) avec le code **TOTBOUYGUESX235** (Affiche jointe)
- **Jeu concours Thalasso** : cette année Thalasseo.com fête ses 20 ans. Il permet à notre CSE de proposer ce jeu concours où les salariés peuvent gagner 1 séjour en Thalasso. Il y a 20 séjours en jeu d'une valeur de 10 000€. Pour y participer, les collaborateurs doivent aller sur le site <https://www.thalasseo.com/jeu-20-ans?type=cl> (Affiche jointe)

- **Le livret voyage CSE 2026** : tous les collaborateurs ont reçu par mail ce livret où sont présentés les **3 voyages CSE pour 2026**. Il y a **une croisière sur la Nil en Egypte, un combiné circuit au Mexique et un séjour ALL Inclusive en Sicile**.

Seules les inscriptions pour la croisière sont ouvertes du 4 au 20 avril 2025. L'ouverture des vols pour le Mexique et la Sicile n'est pas encore effectuée donc le CSE n'a pas les tarifs définitifs. Pour rappel, une relance pour la croisière a été faite le 14 avril. **Tous les tarifs, toutes les informations et tous les avantages sont indiqués dans le livret.** (Affiche avec le lien du livret jointe)

Le CSE a fait le bilan des inscriptions **pour la croisière en Egypte du 11 au 18 avril 2026** (Affiche jointe)

- Croisière de 8 jours & 7 nuits en pension complète et forfait boissons inclus sur le M/S Monaco (Bateau 5\*\*\*\*\*)
- 20 participants : 3 Cadres, 2 Etams, 6 Compagnons et 9 Accompagnants
- Rappel : la subvention CSE est de 300€ / participant / plafonné à 750€
- La subvention totale du CSE pour cette croisière est de 6 000€

Une présentation du journal CSE de mai a été faite (Pièce jointe) :

- Pour rappel, les campagnes de billets de cinéma & de parcs d'attractions à 50% sur la boutique Nouvelle Lune sont toujours ouvertes. Les collaborateurs doivent aller sur ce site <https://www.nouvellelune-boutique.fr/accueil> S'ils ne sont pas inscrit à Nouvelle Lune, il faut demander l'accès au CSE.
- Une présentation des infos ASC, de l'épargne salariale, un Flash CSSCT ainsi qu'un portrait du chantier visité par la CSSCT sont présentés. Dans ce portrait, il est précisé la nomination de **Jean-Charles PHILIPPART en tant président de la CSSCT**.

**Certaines informations ont été données lors de la réunion CSE :**

- 3 séjours en **colonies de vacances** ont été réservés en mars 2025.
- Les réunions d'informations pour les **voyages au Monténégro et l'île Maurice** sont fixées : le 22 avril 2025 pour le Monténégro & le 20 mai pour l'île Maurice.
- Le 15 mai 2025, la 1<sup>ère</sup> réunion avec les Fleurons de Lomagne pour **les colis gourmands de Noël** a lieu.

Le CSE rappelle que toutes les communications se font par mail, affichage chantier, WhatsApp et site internet.

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

- Chantier RATP
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadres / 1 ETAM / 5 compagnons
- ✓ Motif du recours : Fermeture de la bretelle sortie 18 de l'A86 intérieur pour réaliser les travaux
- ✓ Date de mise en place : fériés du 08/05 et 29/05 + 30/05 (pont imposé) + 9 juin (journée solidarité)

✓ Horaires : 6h-14h avec 30m de pause /14h-22h avec 30m de pause

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Roscoff

✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 7 compagnons

✓ Motif du recours : Le planning du chantier nécessite de travailler le 8 et 9 mai

✓ Date de mise en place : fériés du 8 et pont du 9 mai

✓ Durée : 2 jours

✓ Horaires : 8h-12h / 13h-17h30

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Arcelor Mittal

✓ Collaborateurs concernés : 8 cadres / 6 ETAM / 80 compagnons

✓ Motif du recours : Respect du planning

✓ Date de mise en place : Fériés du 29/05 (pont du 30/05), 9 juin, 14 juillet et 15 aout

✓ Durée : 4 fériés et 1 collectif

✓ Horaires : 2 postes 6h-14h et 13h30-21h30

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Arcelor Mittal

✓ Collaborateurs concernés : 8 Cadres / 6 ETAM / 80 compagnons

✓ Motif du recours : Les travaux à effectuer nécessitent de travailler en 2 postes, 6 jours sur 7 pour tenir le planning général

✓ Date de mise en place :

- 2\*8 du lundi au vendredi du 12/05 au 14/11
- Tous les samedis du 12/05 au 14/11

✓ Durée : 27 semaines

✓ Horaires :

○ Du lundi au samedi :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Equipe 1	6h/14h	6h/14h	6h/14h	6h/14h	6h/14h	6h/14h	Repos
Equipe 2	13h30/21h30	13h30/21h30	13h30/21h30	13h30/21h30	13h30/21h30	Repos	Repos

Le roulement consiste à travailler en amplitude journalière élargie avec 2 équipes en poste, dont une également le samedi.

L'équipe ayant fait le poste du matin passe en poste d'après-midi la semaine suivante et inversement.

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Cambrai Douai

✓ Collaborateurs concernés : 1 ETAM et 1 cadre

✓ Motif du recours : des aléas ont prolongé la durée des travaux. Ces travaux dépendent d'un délai partiel

✓ Date de mise en place : 26/04/2025

✓ Durée : 1 jour

✓ Horaires : 8h-16h

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

- Chantier AFNT

✓ Collaborateurs concernés : 6 Cadres / 1 ETAM / 8 compagnons

✓ Motif du recours : Réalisation d'une opération coup de poing pour le compte de la SNCF

✓ Date de mise en place : du 08 mai 12h au 11 mai 22h

✓ Durée : 4 jours

✓ Horaires :

- Encadrant : 12h00 – 22h00 le 08/05/2025
- Equipe 1 + encadrant : 4h30 – 14h30 le 09/05/2025
- Equipe 2 + encadrant : 14h30 – 00h30 le 09/05/2025
- Encadrant : 20h00 -6h00 du 10/05/2025 au 11/05/2025

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Austerlitz
- ✓ Collaborateurs concernés : 5 Cadres / 3 ETAM / 20 compagnons
- ✓ Motif du recours : Accélération planning pour respect du jalon de passation entre BYTP et BYBAT
- ✓ Date de mise en place : 08, 29 et 30 mai/ 9 juin/ 14 juillet
- ✓ Durée : 4 fériés et 1 jour collectif
- ✓ Horaires : Travaux en poste 6h30-14h30 OU 14h-22h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Austerlitz
- ✓ Collaborateurs concernés : 5 Cadres / 5 ETAM / 20 compagnons
- ✓ Motif du recours : Accélération planning pour respect du jalon de passation entre BYTP et BYBAT
- ✓ Date de mise en place : 1<sup>er</sup> juin 2025
- ✓ Durée : 5 mois jusqu'au 31/10/2025
- ✓ Horaires : en 2\*8

En semaine : Poste 1 : 6h30-14h30 Poste 2 : 14h-22h

Samedis : Poste 1 : 6h30-12h30 Poste 2 : 12h-18h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Bassins Versant Seine
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 3 compagnons
- ✓ Motif du recours : Echéance planning
- ✓ Date de mise en place : 8 mai 2025
- ✓ Durée : 1 jour
- ✓ Horaires : 6h30-12h et 13h-15h30

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier de Hermillon
- ✓ Collaborateurs concernés : 4 Cadres / 4 ETAM / 22 compagnons
- ✓ Motif du recours : Marché EDF très contraint en terme de planning travaux et sujet aux aléas, nécessitant les aménagements horaires précitées
- ✓ Date de mise en place : 28 juillet 2025
- ✓ Durée : jusqu'à la seconde campagne de chantier prévue le 28/11/25
- **Détail des nouveaux horaires : Alternance des rythmes selon planning de travail : 2x8 ; 3x8 ; nuits planifiées**
  - Poste 1 – Matin :  
Du lundi au jeudi : 6h à 12h – 12h30 à 14h30  
Vendredi : 6h à 12h  
Soit 38h semaine
  - Poste 2 – Après-midi :  
Du lundi au jeudi : 14h à 20h – 20h30 à 22h30  
Vendredi : 12h à 18h  
Soit 38h semaine
  - Poste 3 – Nuit :  
Du lundi au jeudi : 22h – 6h  
Vendredi : 18h à 24h  
Soit 38h semaine
  - Tous les samedis du 28/07/2025 au 28/11/2025 : 7h-13h
- ✓ Le vendredi 15 août 2025, le samedi 1er novembre 2025 et le mardi 11 novembre travaillés selon le jour de la semaine.

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier T13 TOARC
- ✓ Collaborateurs concernés : 2 cadres
- Motif du recours : Week-end OCP intégré au marché T13 pour la démolition du pont-rail surplombant l'avenue Fernand Lefebvre à Poissy (78). Nécessité de couper l'avenue dans les deux sens pendant toute la durée de l'opération
- ✓ Date de mise en place : dimanche 1<sup>er</sup> juin 2025
- ✓ Durée : 1 jour
- ✓ Horaires : 9h-18h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier T13 TOARC
- ✓ Collaborateurs concernés : 2 cadres
- ✓ Motif du recours : : Week-end OCP intégré au marché T13 pour la démolition du pont-rail surplombant l'avenue Fernand Lefebvre à Poissy (78). Nécessité de couper l'avenue dans les deux sens pendant toute la durée de l'opération
- ✓ Date de mise en place : 29 mai (férié) et samedi 31 mai
- ✓ Durée : Deux jours
- ✓ Horaires : 6h-22h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier FREMM 3
- ✓ Collaborateurs concernés : 4 Encadrement maitrise / 11 compagnons
- ✓ Motif du recours : Bétonnage continu du voile du musoir avec un coffrage glissant sans arrêt de la montée

✓ Date de mise en place : du 2 juin à 4h au 7 juin 23h59

✓ Horaires :

- Travaux de nuit sur l'ensemble de la période
- Travaux nuit et jour le Samedi
- Travaux en 3x8h

Equipe 1 - Matin :

Du Lundi au Samedi : 5h30 à 13h30

Soit 48h semaine

Equipe 2 - Après-midi :

Du lundi au Samedi : 13h00 à 21h00

Soit 48h00 semaine

Equipe 3 - Nuit :

De la nuit du lundi/mardi à celle du vendredi/samedi : 20h30 à 6h00

Soit 47h30 semaine

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier EQIOM

✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 10 compagnons

✓ Motif du recours : 08/05 retard de livraison des prémurs V86  
Autres dates : Grue à disposition du process

✓ Date de mise en place : Jours fériés 08/05 + 29/05 + 30/05 + 09/06 et 14 juillet

✓ Durée : 5 jours

✓ Horaires : 7h-12h et 13h-16h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Chantier Cambrai Douai

✓ Collaborateurs concernés : 1 ETAM ou 1 cadre

- ✓ Motif du recours : Travaux à réaliser sous coupure de circulation. Coupure de circulation interdite de jour
- ✓ Date de mise en place : du 5 mai au 7 mai et dans la nuit du 9 au 10 mai
- ✓ Durée : 4 nuits
- ✓ Horaires : 20h-6h

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

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

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

- Chantier RATP
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 cadre
- ✓ Motif du recours : fermeture de l'autoroute A86 pour dépose des candélabres
- ✓ Date de mise en place : 14/04/2025
- ✓ Durée : 4 nuits
- ✓ Horaires : 21h-5h

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

- Chantier RATP
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 cadre / 1 ETAM / 5 compagnons
- ✓ Motif du recours : fermeture de la bretelle de sortie 18 de l'A86 intérieur pour réaliser les travaux
- ✓ Date de mise en place : les samedis du 19/04 au 21/06
- ✓ Durée : 10 semaines
- ✓ Horaires : 7h-16h

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

- Chantier Cambrai Douai
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 ETAM
- ✓ Motif du recours : des aléas ont prolongé la durée des travaux. Ces travaux dépendent d'un délai partiel
- ✓ Date de mise en place : 19/04/2025
- ✓ Durée : 1 jour
- ✓ Horaires : 8h-16h

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

- Chantier AFNT
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 cadre
- ✓ Motif du recours : Réalisation d'une opération coup de poing
- ✓ Date de mise en place : du 19 avril à 12h au 21 avril 15h
- ✓ Durée : 3 jours
- ✓ Horaires : 16h-2h ou 2h-12h

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

- Chantier du Gardon
- ✓ Collaborateurs concernés : 2 cadres / 2 ETAM / 7 compagnons
- ✓ Motif du recours : Respect du planning contractuel
- ✓ Date de mise en place : 07/04/2025
- ✓ Durée : du 07/04 au 30/04/25
- ✓ Horaires : Travaux sur les jours fériés et samedis

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

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

## 1. Sécurité

Yvan HENault présente les résultats sécurité de Bouygues TP Régions France à fin mars.

### **Résultats Sécurité à fin mars 2025 pour Bouygues TP RF :**

Taux de fréquence :	<b>11,71</b>	Objectif ≤ 4,5
TFG :	<b>35,14</b>	Objectif ≤ 25
Taux de gravité :	<b>0,59</b>	Objectif ≤ 0,90

3 AT avec arrêt  
6 AT sans arrêt

### **Résultats sécurité à fin mars 2025 pour l'intérim :**

Taux de fréquence :	<b>36,47</b>	Objectif ≤ 15
TFG :	<b>45,59</b>	Objectif ≤ 30
Taux de gravité :	<b>0,29</b>	

4 AT avec arrêt  
1 AT sans arrêt

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

### **Question n°1 : Lorsqu'un salarié part à la retraite peut-il garder la mutuelle d'entreprise ? Peut-il bénéficier d'offres en tant qu'ancien Bouygues ? (CFTC)**

Yvan HENault rappelle qu'un salarié partant à la retraite peut demander la portabilité de la mutuelle. Il peut donc garder la mutuelle d'entreprise.

Le tarif est alors fonction de l'âge et sans participation financière de l'entreprise.

## 2.4 Salarié liquidant sa retraite

	 <b>COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (MUTUELLE)</b> Régime d'accueil Bouygues	 <b>PREVOYANCE</b>
<b>Adhésion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>au moment de la rupture du contrat de travail (<i>continuité de couverture</i>)</li> <li>ou dans les 6 mois qui suivent (<i>dans ce cas date d'effet = 1er jour du mois qui suit la réception de la demande d'adhésion ce qui a pour conséquence une interruption de la couverture santé</i>)</li> </ul>	X
<b>Garanties, cotisations, durée d'adhésion, surcomplémentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Idem cf. 2.3</b></li> <li>Informations et conditions d'adhésion dans BYLINK (rubrique Protection sociale/Anciens salariés)</li> </ul>	

## Les cotisations

<b>COTISATIONS MENSUELLES 2025 REGIME GENERAL par assuré (la tarification correspond à l'âge de millésime au 1<sup>er</sup> Janvier)</b>	<b>OPTION BASE</b>	<b>OPTION BOUYGUES</b>
Adulte < 55 ans	<b>65.16 €</b>	<b>88.64 €</b>
Adulte 55 ans – 65 ans	<b>96.13 €</b>	<b>132.34 €</b>
Adulte > 65 ans	<b>125.76 €</b>	<b>172.01 €</b>
Enfant (gratuité à compter du 3ème enfant)	<b>32.08 €</b>	<b>41.01 €</b>

Paiement par prélèvement bancaire le 15 de chaque mois - hors frais de prélèvement de 1 €

○

**Question n°2 : Certain(e)s collaborateurs(trices) ont appris leur retour de conf (que celle-ci soit à 0 ou positive) sur leur bulletin de salaire, sans que celui-ci ne leur soit annoncé au préalable par leur manager.**

**Ceci n'a donc pas permis que celui-ci leur soit expliqué/motivé.**

**Pouvez-vous nous rappeler quelles sont les règles pour ces retours en matière de retour individuel ?**

**Peut-on envisager une note de « rappel des consignes » aux managers qui pourrait éventuellement être jointe lorsqu'ils reçoivent les états de retours de leurs équipes ? ? (FO)**

Yvan HENault indique qu'il est d'usage que chaque collaborateur soit informé par son manager de sa revue de rémunération. Le service RH communique les augmentations courant du mois de mars ce qui permet à chaque manager de pouvoir anticiper l'annonce à son N-1.

Nous rappelons néanmoins au manager que l'annonce doit être faite avant la réception du bulletin de paie du mois de mars pour éviter que le collaborateur ne prenne connaissance de son augmentation à réception de la paie.

**PRESENTS :**

MEMBRES ELUS : Olivier MONFRAY, Virginie LUCAS, Eric DURIEZ, Guillaume BRUGOT, Elodie TERRENI, Vincent LEFEBVRE, Simon DEHOVE

SECRETARE DU CSE : Béatrice LECLERC

*Béatrice LECLERC*

*Secrétaire du CSE*

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'leclerc' with a stylized flourish below it.



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

## Accord Ambition Mixité Femmes/Hommes au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires »

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-31 du Code du travail, le présent accord de Groupe est conclu :

### Entre :

Les sociétés du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » adhérentes au présent accord (ci-après dénommées les "Sociétés du Groupe", "le Groupe" ou " Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires "), représentées par Xavier de BEAULAINCOURT, Directeur Ressources Humaines,

### Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord de Groupe :

- Union **CFTC** des Métiers du Groupes Bouygues, représentée par Aude BABLED, Déléguée Syndicale Bouygues Travaux Publics - Béatrice LECLERC, Déléguée Syndicale, Bouygues Travaux Publics Régions France - Nicolas ANDRIN, Délégué Syndical Bouygues Construction Expertises Nucléaires,
- Syndicat National **FO** du Groupe Bouygues, représenté par Fernando GOMES FERREIRA, Délégué Syndical Bouygues Travaux Publics - Christelle PETITPAS, Déléguée Syndicale, Bouygues Travaux Publics Régions France - Martial IBERT, Délégué Syndical Bouygues Construction Expertises Nucléaires.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

XB LB GFF BA AN



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

SOMMAIRE

PREAMBULE ..... 3

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION ..... 4

Article 2 - EMBAUCHE ET RELATIONS ECOLES ..... 4

    2.1 - Ambitions..... 4

    2.2 - Actions mises en œuvre..... 4

    2.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés..... 6

Article 3 - REMUNERATION ..... 6

    3.1 - Ambitions..... 7

    3.2 - Actions mises en œuvre..... 7

    3.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés..... 7

Article 4 - FORMATION ..... 8

    4.1 - Ambitions..... 8

    4.2 - Actions mises en œuvre..... 8

    4.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés..... 8

Article 5 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ..... 9

    5.1 - Ambitions..... 9

    5.2 - Actions mises en œuvre..... 9

    5.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés..... 10

Article 6 - LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES ..... 11

Article 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION ..... 12

Article 8 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD..... 13

Article 9 - DISPOSITIONS DIVERSES ..... 13

    9.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord..... 13

    9.2 - Révision et dénonciation..... 14

    9.3 - Dépôt et publicité ..... 14

ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES COMPOSANT LE GROUPE « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires " AU SENS DE LA NEGOCIATION VISEE PAR LE PRESENT ACCORD ..... 15

LB GFF BA AN XB



## PREAMBULE

---

En 2024, le Groupe Bouygues Construction lance sa nouvelle signature de marque "Building for life" pour incarner sa passion, son engagement et sa responsabilité de bâtisseur dans l'optique d'améliorer la vie des gens.

Cette conviction forte portée par le Groupe et ses 32 000 collaboratrices et collaborateurs dans le monde se traduit également par une politique RH ambitieuse, notamment en matière de diversité et inclusion.

Convaincu que la diversité et l'inclusion sont des enjeux cruciaux pour la durabilité de nos entreprises, le Groupe veille à offrir à ses collaboratrices et collaborateurs un environnement de travail sûr et inclusif où chacun peut s'épanouir professionnellement et dans lequel la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement n'ont pas leurs places.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un des axes prioritaires de la politique diversité et inclusion de Bouygues Construction, dans un secteur d'activité où les femmes sont encore sous-représentées et où certains stéréotypes et biais, notamment inconscients subsistent.

Promouvoir la diversité des genres conduit à une diversité de pensée, à une amélioration de la prise de décision, à une meilleure collaboration au sein des équipes et à de meilleures performances.

Le présent accord, dans la continuité des précédents, marque la volonté de la Direction de réaffirmer les fortes ambitions du Groupe en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Soutenir et poursuivre la dynamique engagée en matière de féminisation des équipes, et notamment dans les filières dites "techniques" (production, ingénierie, ...)
- Encourager la promotion des femmes à tous les niveaux de l'entreprise, et notamment aux postes de management et de direction
- Poursuivre les mesures d'accompagnement permettant de garantir l'égalité professionnelle dans la rémunération, la formation et l'évolution de carrière
- Lutter contre toute forme de harcèlement, moral ou sexuel, de comportements hostiles ou d'agissements sexistes au sein de l'entreprise,

Dans une démarche de progrès continu, ces ambitions se traduisent dans des actions concrètes définies par le présent accord et sont assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés qui sont suivis par les partenaires sociaux.

En complément, les parties rappellent que chaque année la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines précités et les résultats de l'index égalité femmes-hommes, sont présentés aux Instances Représentatives du Personnel et font l'objet d'une analyse détaillée.

Les parties précisent que si les mesures liées à la parentalité et à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale participent à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes, elles s'adressent à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs. Il est donc convenu que ces mesures relèvent de la négociation sur la qualité de vie au travail en cours à l'échelle du Groupe Bouygues Construction.

Il est précisé que les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions des accords, avenants, ayant le même objet et en vigueur dans les sociétés du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires ».

XB AN

LB

GFF

BA



## EN CONSEQUENCE, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

### Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

---

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ayant conclu un contrat de travail de droit français avec une des sociétés du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires ».

### Article 2 - EMBAUCHE ET RELATIONS ECOLES

---

La procédure de recrutement au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » repose sur des critères objectifs (compétences, expériences, ...). Les conditions d'embauche respectent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

Le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chacune des étapes du processus de recrutement pour tous les candidats et candidates et en dehors de toute considération fondée sur le genre ou tout autre critère de discrimination.

Les parties reconnaissent que les conditions d'embauche doivent contribuer, à tout niveau de responsabilité, au développement de la mixité dans tous les métiers, notamment s'agissant des secteurs traditionnellement féminins ou masculins.

#### 2.1 - Ambitions

---

Les parties conviennent de fixer les objectifs suivants dans le domaine embauche et relations écoles :

- Progression de la proportion de femmes Etam/Cadre au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires ».
- Progression de la proportion de femmes cadres
- Progression du taux de recrutement de femmes cadres dans les métiers opérationnels, c'est-à-dire les familles métiers hors administration, ressources humaines, finance, communication, juridique et achats.
- Maintien du taux de femmes parmi les "early talents", à savoir les stagiaires, alternants et VIE
- Promouvoir les métiers de Compagnons auprès des femmes

#### 2.2 - Actions mises en œuvre

---

En vue d'atteindre ces ambitions, les parties se sont accordées sur la mise en place ou la poursuite des actions suivantes :

- L'ensemble des responsables des Ressources Humaines en charge du recrutement suivent la **formation "Acteurs de l'égalité des chances"**. Ce module offre des outils concrets permettant d'encourager la diversité dans les pratiques managériales et d'être acteur de l'égalité des chances au moment du recrutement et au-delà, tout au long du parcours professionnel.

AN BA GFF LB XB



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

- La formation "**Recruter avec impact**" destinée aux collaborateurs ayant des activités de recrutement inclut notamment une séquence permettant d'éviter les biais cognitifs et offre des outils pour garder une vision objective des profils des candidates et des candidats.
- Conscientes que le nombre de femmes qui postulent sur les postes techniques et opérationnels reste plus faible que celui des hommes, les parties rappellent que les managers et les équipes Ressources Humaines sont mobilisés pour **identifier des candidatures des deux sexes** dès l'ouverture d'un poste, quelle que soit la filière. A ce titre, une candidature féminine pour les métiers majoritairement masculins et masculine pour les métiers majoritairement féminin, à minima, doit être proposée pour ces recrutements.
- Le faible nombre de femmes candidates à des postes dits de production trouve notamment sa source dans l'orientation scolaire et les préjugés liés aux métiers du BTP. La féminisation de la profession passe également par des **actions de communication sur l'image des métiers du BTP, notamment auprès des établissements scolaires**. Dans ce cadre, le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » encourage les collaboratrices à témoigner sur leur parcours dans le BTP :
  - Auprès des **collégiennes et des lycéennes** dans le cadre du partenariat tripartite noué par Bouygues Construction avec Welink et l'association "Elles bougent". Dans ce cadre, un comité de pilotage BYCN des actions *Elles bougent* a été lancé début 2025 afin de redynamiser et structurer les actions des collaboratrices et collaborateurs, marraines et relais. Au niveau du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires », une campagne de promotion du partenariat sera réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs ETAM/Cadres, chaque année, afin d'accroître le nombre de marraines et relais.
  - Auprès des **étudiantes et des étudiants** des écoles cibles et d'autres établissements plus généralistes, en tant que Campus Managers de Bouygues Construction. Les parties rappellent que les Campus Managers sont des collaboratrices ou des collaborateurs diplômés des écoles cibles du Groupe-ayant pour rôle de promouvoir les métiers du BTP.
  - Des actions de **promotion de la politique Mixité** de Bouygues Construction sont également organisées auprès des établissements de l'enseignement supérieur.
- Depuis plusieurs années, le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » a lancé la démarche BRIDGES. Ce programme permet à 20 collaboratrices et collaborateurs de bénéficier d'une double mobilité internationale, sur deux ans, dans 2 pays différents. Les participants, dont l'expérience professionnelle peut aller de 2 à 7 ans, évoluent dans des fonctions variées sur le chantier ou au sein des fonctions supports. Le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » s'engage à intégrer à minima 40% de femmes dans les programmes BRIDGES (ou similaire), à venir.
- Enfin, afin d'identifier les axes d'amélioration en matière d'attractivité de nos métiers auprès des femmes, les responsables Ressources Humaines et les managers sont encouragés à organiser des "**entretiens attractivité**" avec les collaboratrices arrivant en fin de programme BRIDGES (ou programme similaire), de contrat d'alternance, de stage ou de VIE.

XB LB GFF BA AN



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

### 2.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés

Dans un souci d'amélioration permanente, les parties conviennent de fixer les indicateurs suivants en matière d'embauche et de relations écoles :

INDICATEUR	CIBLE
Pourcentage de femmes dans l'effectif global des ETAM/Cadres	A la fin de l'accord :  TP : > à 32% TPRF : > à 25% BCEN : > à 19%
Pourcentage de femmes dans l'effectif global des Cadres	A la fin de l'accord :  TP : > à 33% TPRF : > à 22% BCEN : > à 17%
<u>Taux d'embauche de femmes cadres dans les métiers hors familles métiers :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administration,</li> <li>- Ressources Humaines,</li> <li>- Finance,</li> <li>- Communication,</li> <li>- Juridique,</li> <li>- Achats.</li> </ul> <i>Nombre d'entrées de collaboratrices Cadres, y compris mutations, dans ces métiers au cours d'une année / nombre total d'entrées de Cadres, mutations comprises</i>	<b>24%</b> en moyenne sur la durée de l'accord
Taux de femmes parmi les stagiaires, alternants et VIE	<b>35 %</b> à la fin de l'accord
« Elles bougent » : campagne de promotion du partenariat	<b>1 fois par an</b>
Taux de femmes parmi le programme BRIDGES (ou programme similaire)	<b>Au moins 40%</b>

### Article 3 - REMUNERATION

En préambule, les parties rappellent leur attachement au principe de l'individualisation de la rémunération, tenant notamment compte de l'expérience et du parcours du collaborateur ou de la collaboratrice lors de son embauche, ainsi que, pour l'évolution de sa rémunération, de son professionnalisme, de ses comportements au regard des valeurs de l'entreprise, de ses performances ou encore de son potentiel, sans considération du genre.

AN BL GFF LB XB



### 3.1 - Ambitions

Les parties conviennent de fixer les objectifs suivants dans le domaine rémunération :

- Maintien de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires »
- Suivi et analyse des rémunérations afin d'identifier les éventuels écarts de rémunérations et mise en œuvre des mesures nécessaires pour les corriger le cas échéant

### 3.2 - Actions mises en œuvre

En vue d'atteindre ces ambitions, les parties se sont accordées sur la mise en place ou la poursuite des actions suivantes :

- Le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » assure des **conditions salariales d'embauche équivalentes** entre les femmes et les hommes à travail, formation, responsabilité et statuts comparables. Toutefois, la Direction rappelle qu'il peut exister des écarts de rémunération en raison de différences de situations lors de l'embauche. Ces dernières peuvent être notamment liées à la rareté des compétences ou de l'expertise, la localisation du poste, ... mais en aucun cas liées au genre.
- La Direction des Ressources Humaines et les hiérarchies procèdent chaque année, au moment des revues de rémunérations, à une **analyse comparée de la situation salariale des hommes et des femmes**, afin d'identifier les éventuels écarts de salaire qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs. Le cas échéant, les **réajustements nécessaires** sont effectués dans les plus brefs délais.
- Enfin, les parties rappellent que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs **de retour ou en cours de congé maternité ou d'adoption** doivent bénéficier, a minima, d'une augmentation au moins équivalente aux augmentations des salarié(es) de la même catégorie professionnelle selon la réglementation applicable.

### 3.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés

Dans un souci d'amélioration permanente, les parties conviennent de fixer les indicateurs suivants en matière de rémunération :

INDICATEURS	CIBLE
Indicateur "Ecart de rémunération" de l'Index de l'égalité professionnelle <i>Indicateur de chaque société juridique composant le Groupe calculé selon les dispositions des articles D. 1142-2 et suivants du Code du travail</i>	Note supérieure ou égale à 35 <i>(sur un total de 40 maximum)</i>
Indicateur "Collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité" de l'Index de l'égalité professionnelle <i>Indicateur de chaque société juridique composant le Groupe calculé selon les dispositions des articles D. 1142-2 et suivants du Code du travail</i>	Note égale à 15 <i>(soit aucune femme non augmentée à son retour de congé maternité)</i>

*XB LB GFF BA AN*



## Article 4 - FORMATION

---

La Direction rappelle que la formation répond à des enjeux professionnels majeurs :

- Accompagner les collaboratrices et les collaborateurs dans le déroulement de leur parcours professionnel,
- Accroître leurs compétences,
- Suivre et prévoir les éventuelles transformations des organisations,
- Anticiper et identifier les évolutions des besoins de l'entreprise.

La formation professionnelle est un des piliers fondateurs de la politique RH du Groupe. L'accès à la formation est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des parcours professionnels et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

### 4.1 - Ambitions

---

Les parties conviennent de fixer l'objectif suivant dans le domaine de la formation :

- Garantie d'un accès équivalent des femmes et des hommes aux actions de formation professionnelle

### 4.2 - Actions mises en œuvre

---

En vue d'atteindre ces ambitions, les parties se sont accordées sur la mise en place ou la poursuite des actions suivantes :

- Au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires », les responsables formations récoltent les besoins de formations identifiés par les managers. Dans le cadre de la construction des **plans de développement de compétences**, les responsables formation ont notamment pour mission d'assurer un accès équitable des femmes et des hommes à chaque cursus.
- De plus, dans le cadre de la **politique de formation inclusive** mise en œuvre par l'entreprise, une attention particulière est apportée à l'accès des femmes aux formations managériales et aux formations destinées aux filières dans lesquelles elles sont moins représentées.
- En complément, Bouygues Construction encourage les collaboratrices et collaborateurs à devenir **actrices et acteurs de leur développement personnel**. A ce titre, ils ont accès à une offre de formation variée en libre-service qui leur permet de se former en toute autonomie et à leur rythme : 12 langues en apprentissage et 50 000 contenus disponibles.
- Enfin, de nombreux collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise partagent leurs savoirs et leurs compétences dans le cadre de l'animation de formations internes. L'entreprise veille à assurer une représentation équitable des femmes et des hommes au sein de ce réseau **d'animateurs internes**.
- Réfléchir à des actions de reconversion en lien avec les marchés et besoins futurs de l'entreprise.

### 4.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés

---

Dans un souci d'amélioration permanente, les parties conviennent de fixer les indicateurs suivants en matière de promotion professionnelle :

AN BA GPF LB XB



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

INDICATEUR	CIBLE
Pourcentage d'actions de formation suivies par les femmes ETAM/Cadres par rapport au nombre global d'actions de formation suivies par les ETAM/Cadres	Convergence avec le pourcentage de femmes ETAM/Cadres dans l'effectif des ETAM/Cadres

Article 5 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

---

Au sein du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » les critères d'évolution professionnelle sont identiques entre les femmes et les hommes et reposent sur leurs compétences et leurs performances.

Les parties conviennent de la nécessité de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les catégories professionnelles de l'entreprise et notamment d'améliorer la présence des femmes au sein des postes à responsabilité et des instances de gouvernance.

5.1 - Ambitions

---

Les parties conviennent de fixer l'objectif suivant dans le domaine de la promotion professionnelle :

- Progression des femmes dans les postes de management et de direction
- Progression des femmes dans les postes de management dits opérationnels, c'est-à-dire hors filières administration, ressources humaines, finance, communication, juridique et achats.

5.2 - Actions mises en œuvre

---

En vue d'atteindre ces ambitions, les parties se sont accordées sur la mise en place ou la poursuite des actions suivantes :

- Le développement du **tutorat**, notamment dans le domaine de l'alternance et des stages, tout en favorisant la transmission des savoirs, constitue un levier d'échanges réciproques et de partage d'expériences. L'entreprise entend donner une place significative aux tuteurs femmes dans cette démarche.
- Au sein du Groupe Bouygues, les collaboratrices ayant pris des responsabilités, ou étant vouées à en prendre, peuvent bénéficier d'un **programme de mentorat** visant à favoriser leurs évolutions et à renforcer la transversalité entre les filiales. Les mentors sont des hommes ou femmes venant de tous les métiers du Groupe.
- Après 5 promotions de mentorat (70 femmes) mises en œuvre par le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires », une réflexion est actuellement menée afin d'explorer de nouveaux types d'accompagnement.
- Une campagne de communication du Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Construction Services Nucléaires – Bouygues Travaux Publics Régions France » relayant des parcours inspirants de collaboratrices a été lancée en 2022 et se poursuivra. Celle-ci vise à offrir plus de visibilité à des « rôles modèles » féminins internes permettant également aux autres collaboratrices de mieux se projeter à long terme dans le Groupe.

XB LB GFF BA AN



- Afin de comprendre les raisons de départ des collaboratrices, un entretien formalisé, conduit par les RRH avec les femmes cadres démissionnaires, sera réalisé. Cette action fera ainsi écho à l'enquête réalisée en 2021.
- Des programmes de **coaching** (en présentiel ou digital) sont proposés à des femmes afin de les accompagner dans une prise de poste ou dans l'affirmation de leur ambition professionnelle.
- BOUYGUES SA a mis en place la **formation Trajectoire**, destinée uniquement à des femmes, qui à travers un parcours de 2 ans associant coaching, co-développement, formation et conférences vise à créer un réseau interne au Groupe et développer le leadership des participantes.
- Le Groupe Bouygues a également créé le programme **Opportunity to Connect** à destination des filières. Ce programme permet à des collaboratrices et collaborateurs de rencontrer un top manager de leur filière. Une attention particulière est portée à la participation des femmes à ce programme.
- Depuis 2013, **Welink, réseau international de femmes de Bouygues Construction**, accompagne les collaboratrices de tout niveau au travers d'actions ciblées de formation, de coaching, de sensibilisation, de rencontres et d'ateliers. Afin de contribuer à l'évolution de l'entreprise, certaines de ces actions sont ouvertes aux femmes comme aux hommes. Le réseau WELINK TP, quant à lui, a été créé il y a 3 ans et propose régulièrement des animations spécifiques.
- Par ailleurs, Bouygues Construction a mis en place le programme **Empow'Her** qui vise à soutenir les collaboratrices managers dans leur développement professionnel à travers des ateliers de co-développement entre pairs animés par un expert.
- Depuis plusieurs années, Bouygues Construction a mis en place une politique de **gestion des talents** transverse et mondialisée. Cette politique est mise en place par la Direction des Talents qui a notamment pour missions d'identifier et de préparer les futurs managers du Groupe à leur évolution et de faire émerger plus de talents féminins pour une meilleure performance de l'entreprise.
  - Dans ce cadre, un zoom spécifique est réalisé sur les femmes lors de la **Campagne de revue des Talents** afin de s'assurer de la progression de leur représentation à tous les échelons de l'entreprise.
  - De plus, le Groupe « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires » attache un soin particulier à ce que les femmes soient favorablement représentées au sein des formations destinées aux managers à potentiel et aux futurs dirigeants du Groupe (**Perspective, Marco Polo et Ulysse**) et au sein des programmes destinés à développer le réseau et la visibilité interne (Chance to meet, Women's forum).

### 5.3 - Indicateurs et objectifs chiffrés

---

Dans un souci d'amélioration permanente, les parties conviennent de fixer les indicateurs suivants en matière de promotion professionnelle :

AN BA GFF LB XB



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

INDICATEUR	CIBLE
Pourcentage de femmes Cheffes de service et + dans l'effectif global des Chefs de service et +	A la fin de l'accord :  TP : > à 21% TPRF : > à 14% BCEN : > à 16%
Pourcentage de femmes Cheffes de service et + identifiées "talent" dans l'effectif global des Chefs de service et + identifiés "talent"	A la fin de l'accord :  Au moins égal au % de femmes CS et + dans l'effectif global CS et +
Pourcentage de femmes Cheffes de service et + hors filières administration, ressources humaines, finance, communication, juridique et achats dans l'effectif global des Chefs de service et + hors filières administration, ressources humaines, finance, communication, juridique et achats	A la fin de l'accord :  TP : > à 20% TPRF : > à 13% BCEN : > à 17%
Indicateur "Ecart taux de promotion" de l'Index de l'égalité professionnelle <i>Indicateur de chaque société juridique de plus de 250 collaborateurs composant le Groupe calculé selon les dispositions des articles D. 1142-2 et suivants du Code du travail, y compris après application de l'effet de rattrapage le cas échéant</i>	Note supérieure à 10 <i>(sur un total de 15 maximum)</i>

Article 6 - LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Au-delà de ses engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Groupe Bouygues Construction entend offrir, dans toutes ses implantations mondiales, un **environnement de travail bienveillant, exempt de sexisme, reposant sur le respect mutuel** entre les collaborateurs et collaboratrices et favorisant la performance individuelle et collective.

Le Groupe s'engage à être exemplaire et à traiter toute forme de comportement hostile allant du simple "humour" déplacé au harcèlement, en passant par l'agressivité ou encore toute forme de discrimination au sein de l'entreprise.

Ces comportements sont combattus au travers des process, des formations et des prises de paroles appelant au respect, valeur cardinale de Bouygues Construction. Il s'agit d'un enjeu majeur en termes de santé et de sécurité.

Les parties rappellent que le collaborateur ou la collaboratrice se considérant victime de comportements irrespectueux dispose d'un large choix d'interlocuteurs pour s'exprimer. La ligne managériale et la filière RH sont les acteurs à privilégier dans cette situation. Les médecins du travail, les partenaires sociaux ou les assistantes sociales sont également habilités à intervenir.

*XB LB GFF BR AN*



En complément, Bouygues Construction a souhaité mettre en place un dispositif commun et central pour garantir une cohérence d'écoute et de traitement au sein du Groupe, indépendamment de la structure d'appartenance des collaborateurs et collaboratrices concernés.

Lancé en 2020, le dispositif **Speak Up** vise à sensibiliser le plus grand nombre (collaborateurs, managers, Responsables RH) et accompagner les collaboratrices et collaborateurs considérant être victimes ou témoins de situations relevant de propos sexistes, humiliants ou vexatoires, de comportements hostiles ou encore de harcèlement sexuel ou moral.

Depuis son lancement, toutes les situations signalées ont été accueillies et traitées, et ce, en toute confidentialité. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, celles-ci ont donné lieu à la mise en œuvre de plans d'actions visant à rétablir des conditions de travail sereines, et dans certains cas, fait l'objet de sanctions, allant de l'avertissement jusqu'au licenciement.

Au travers du dispositif Speak Up, Bouygues Construction souhaite assurer un environnement de travail bienveillant, positif et respectueux, favorisant la protection de la santé des collaborateurs et la performance de l'entreprise.

Jusqu'à présent animé par deux binômes de référents Bouygues Construction "agissement sexiste/harcèlement sexuel" et "comportement hostile/harcèlement moral", venant en complément des référents désignés au sein des CSE, le dispositif s'élargit début 2025 avec la nomination de "référents métiers" avec un périmètre d'intervention mixte "sexuel" et "moral", limité au périmètre du métier concerné.

Afin de simplifier la communication pour les collaborateurs et le suivi des situations remontées, l'ensemble des signalements, que ce soit en éthique des comportements ou éthique des affaires passera par la plateforme de recueil BeSignal. Une grande campagne de communication sera organisée mi 2025.

Les parties rappellent que le dispositif intègre également une plateforme d'écoute externe confiée à un organisme indépendant, Préventis, permettant de signaler un comportement hostile, d'être écouté et accompagné par un psychologue spécialisé dans la prise en charge de ces situations.

Ces différents acteurs ont pour rôle d'informer, d'orienter et de traiter les situations signalées en toute confidentialité. Ils ont également pour mission de mener une politique de prévention des comportements hostiles par la formation et le dialogue dans les instances managériales.

Enfin, il est souligné que les collaborateurs et collaboratrices qui s'exprimeront sur ces sujets bénéficient de la bienveillance et de la confidentialité requises. Ils bénéficient en outre de la protection prévue par la loi accordée à toute personne témoignant d'une situation présumée de harcèlement.

Par ailleurs, depuis janvier 2023, le Groupe Bouygues est signataire de l'initiative StOpE à travers laquelle l'entreprise s'engage à déployer des actions visant à lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise.

Au sein de Bouygues Construction, un guide sur le sexisme va être rédigé et diffusé largement.

#### Article 7 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

---

Le contenu du présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs par voie d'affichage.

De plus, afin que chacun puisse veiller à la bonne application des mesures prévues, une communication sur les actions mises en œuvre sera largement diffusée.

AN BA GFF LB XB



En parallèle, l'entreprise met à disposition de tous les collaborateurs et collaboratrices des outils de sensibilisation visant à faire prendre conscience des freins visibles et invisibles auxquels hommes et femmes sont confrontés, et à rendre les participants acteurs de la politique mixité femmes/hommes de Bouygues Construction :

- Depuis 2024, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ont accès à une page dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'intranet Bouygues TP. Celle-ci reprend l'ambition et les actions BYTP et met à disposition des ressources (vidéo, liens,...) afin de sensibiliser davantage aux enjeux de la mixité. → [lien](#)
- Une campagne de communication ciblée est réalisée tous les ans à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.
- Actions pour promouvoir une culture d'écoute, de collaboration, de respect, qui favorisent un climat plus inclusif.
- A ce titre, les collaboratrices et les collaborateurs ont accès à **Ed-Flex**, plateforme de ressources de formation qualifiée (la qualité des contenus est contrôlée). Cette plateforme propose de nombreux de contenus, articles, e-learning, vidéos, podcats, sur les sujets de mixité et d'inclusion.
- En complément, un **module de e-learning sur l'inclusion, la diversité et la mixité** est en cours de conception au sein du Groupe Bouygues Construction. Il vise à succéder au module "Together Different - Mixité".

Au-delà des actions de sensibilisation menées auprès de ses collaborateurs, le Groupe Bouygues Construction participe activement aux groupes de travail menés au sein des fédérations visant à promouvoir les métiers de la construction auprès des femmes dès le plus jeune âge.

Enfin, le Groupe porte une attention particulière à déployer une **communication inclusive** en valorisant et intégrant la diversité dans toutes ses dimensions, que ce soit dans les communications internes ou externes ou lors de l'organisation d'évènements par exemple.

#### Article 8 - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

---

Le suivi du présent accord sera réalisé par la commission Egalité Femmes/Hommes du CSE des sociétés. Cette commission se réunira à la fin du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année afin de réaliser un suivi des objectifs et cibles définis dans l'accord et d'échanger sur les possibles actions d'amélioration sur ce domaine.

Les parties conviennent que les indicateurs de suivi seront établis par année civile.

#### Article 9 - DISPOSITIONS DIVERSES

---

##### 9.1 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

---

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

XB LB GFF BA AN



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

## 9.2 - Révision et dénonciation

---

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires ou d'une décision de dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les avenants de révision et décisions de dénonciation seront soumis aux formalités de dépôt prévues par l'article 10.3 du présent accord.

## 9.3 - Dépôt et publicité

---

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein du Groupe.

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 téléprocédure du ministère du travail,
- Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt le 27 mars 2025.

**Pour le Groupe** « Bouygues Travaux Publics – Bouygues Travaux Publics Régions France – Bouygues Construction Expertises Nucléaires »

Monsieur Xavier de BEAULAINCOURT  
Directeur Ressources Humaines,

*Xavier de BEAULAINCOURT*

**Pour les organisations syndicales représentatives à l'échelle du Groupe**

Union des Syndicats CFTC des Métiers du Groupes Bouygues

Madame Aude BABLED, coordonnateur syndical/Déléguée Syndicale - Bouygues Travaux Publics

*BABLED Aude*

Madame Béatrice LECLERC, Déléguée Syndicale - Bouygues Travaux Publics Régions France

*LECLERC Béatrice*

Monsieur Nicolas ANDRIN, Délégué Syndical - Bouygues Construction Expertises Nucléaires

*ANDRIN Nicolas*

Syndicat National FO Groupe Bouygues

Monsieur Fernando GOMES FERREIRA, Coordonnateur Syndical – Bouygues Travaux Publics/Bouygues Travaux Publics Régions France/Bouygues Construction Expertises Nucléaires

*GOMES FERREIRA Fernando*



REGIONS FRANCE

EXPERTISES NUCLÉAIRES

ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES COMPOSANT LE "GROUPE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS – BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS RÉGIONS FRANCE – BOUYGUES CONSTRUCTION EXPERTISES NUCLÉAIRES » AU SENS DE LA NEGOCIATION VISEE PAR LE PRESENT ACCORD

---

- **Bouygues Travaux Publics**

1 avenue Eugène Freyssinet – 78280 GUYANCOURT  
SIRET 407 985 308 000 11

- **Bouygues Travaux Publics Régions France**

25 allée de Galilée – CS 60146 – 31132 BALMA Cedex  
SIRET 722 069 366 003 74

- **Bouygues Construction Expertises Nucléaires**

1 avenue Eugène Freyssinet – 78280 GUYANCOURT  
SIRET 509 447 892 000 19

*XB LB GFF BA AN*



LE CATALOGUE  
PRINTEMPS/ÉTÉ EST ARRIVÉ !

Jusqu'à  
**-70%**

Cliquez **ICI** pour passer  
commande

Scannez  
moi !



+DE **6000** RÉFÉRENCES

+DE **135** MARQUES

BÉNÉFICIEZ D'OFFRES EXCLUSIVES TOUT AU LONG DE L'ANNÉE



**Annulation sans frais**



# Cap sur la Côte d'Azur



**-20%\***  
avec le code  
**FREJUS20**

Réservez dès maintenant

**jusqu'au 30 avril 2025 pour des séjours**

**entre le 5 avril et le 01 juin 2025**

**Par téléphone au 04 94 17 84 50**

avec le code promo : **FREJUS20**

[www.zenitude-hotel-residences.com](http://www.zenitude-hotel-residences.com)

**Chèques vacances acceptés**  
[cse-bytp-rf@bouygues-construction.com](mailto:cse-bytp-rf@bouygues-construction.com)

Petit-déjeuner à :

**10€** au lieu de 16.90€

**5€** au lieu de 8€ pour les -12 ans

Réservation sur place

## **Que faire dans les alentours ?**

Visite Villa Aurélienne

Centre historique à 3km

De nombreuses randonnées dans l'Esterel à 4km

Plage de débarquement à 6km

Votre CSE  
vous souhaite de

Joyeuses  
pâques



# Faites-vous plaisir !

## C&E DÉLICÉES

*Nous sommes une petite entreprise locale qui vient de naître à Pertuis .  
Votre soutien est précieux, et nous avons à cœur de vous partager nos délices sucrés c'est pourquoi nous vous invitons à utiliser le code promotionnel lors de votre commande.*

🔍 10% DE  
REDUCTION  
RIEN QUE  
POUR VOUS  
AVEC LE  
CODE :  
BYTPRF

**Commandez dès maintenant en  
flashant le QR code et régalez vous !**

**SCANNEZ-MOI**



ou cliquez [ICI](#)

 cetedelices  
 cetedelices  
 cetedelices@gmail.com

# JEU CONCOURS

Gagnez  
**10000€**  
valable sur une  
colonie de vacances



ou

20 bons de  
**150€**

**TOTEMIA**

**Pour jouer, cliquez ici**



cumulable avec votre subvention CSE de  
**235 €** / enfant de - de 16 ans, déclaré au  
service RH

réservez votre séjour **ICI**

avec le code promo : TOTBOUYGUESX235

cse-bytp-rf@bouygues-construction.com

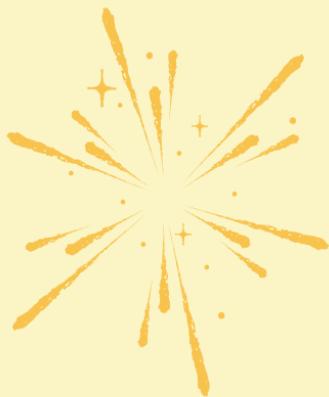


# JEU Concours

(jusqu'au 30 avril)



[thalasseo.com](http://thalasseo.com)



20 séjours  
thalasseo à  
gagner

Cliquez **ICI**



# VOYAGES 2026

**3**

DESTINATIONS :



COMBINÉ CIRCUIT  
AU MEXIQUE



SEJOUR  
EN SICILE



CROISIÈRE SUR  
LE NIL, EN  
EGYPTE

INSCRIVEZ  
VOUS AU  
VOYAGE  
**DE VOS  
RÊVES**

NOS OFFRES



# CROISIÈRE SUR LE NIL



**Bateau**  
 M/S Monaco 5\*\*\*\*\*  
 8 jours/7nuits  
 pension complète  
 + boissons

du 11 au 18 avril 2026

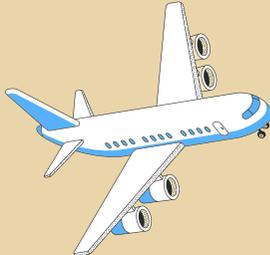
**ÉGYPTE**



**1120€/ participant**  
 Tarif subventionné

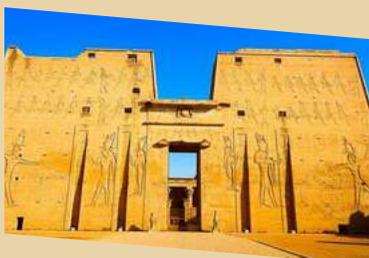
Bilan du voyage de 2026

<b>NOMBRE DE PARTICIPANTS</b>	
20	
Cadres: 3	
Etams: 2	
Compagnons: 6	
Accompagnants: 9	
Enfant(s): 0	

	<b>DEPART AEROPORT</b>	
	PARIS	

<b>SUBVENTION</b>		<b>TOTALITE</b>
300€ / participant / plafonné à 750€		
300€ / collaborateur: 3 300€		6 000€
300€ / accompagnant: 2 700€		

<b>Chèques et cartes vacances</b>	<b>PAIEMENT</b>	<b>Possibilité en 10 fois</b>
 		
2025 : 0 collaborateurs		Chèques : 0 collaborateurs
2026 : 2 collaborateurs		Prélèvements automatiques :
2025 & 2026 : 2 collaborateurs		7 collaborateurs





SCAN ME

**INFOS ASC**

**Activités Sociales et Culturelles**



**50%** sur les billets de **cinéma** et les **parcs d'attractions**. Rendez-vous sur :

<https://www.nouvellelune-boutique.fr/accueil>

**20%** sur les pleins tarifs pour visiter **l'Ariège**. **8 sites touristiques** à ne pas manquer. Pour en savoir plus, allez sur le site internet du CSE, rubrique loisirs.

<https://bouyguestprf.mon-site-cse.com/site/>

**10%** pour un repas-croisière ou une ballade sur **les bateaux Lyonnais**. Profitez d'un moment de détente en utilisant le code CSE **BOUYGUES-LBL25**

<https://www.lesbateauxlyonnais.com>



Spectacle historique au Touquet : **Cadre Noir de Saumur** du 23 au 25 mai au Touquet. **cat.1= 58€, cat 2=50€**. Utilisez le code **BOUYGUES-15**

<https://fbevents.tickandlive.com/?idwl=25>

**CAFÉYN** votre lecture de magazine en ligne :

[get.cafeyn.co/cse-cafeyn/](http://get.cafeyn.co/cse-cafeyn/)

avec le code: **CSEBOUYGUESTPRF23**

Abonnement offert par votre CSE.

(5 connexions / foyer)



**AVANTAGES**

**EPARGNE SALARIALE :**

**-PEE :** Vous pouvez souscrire au Plan Epargne Entreprise du Groupe Bouygues, votre épargne suit le cours de l'action Bouygues.

Chaque somme versée par le salarié bénéficie d'un abondement de l'entreprise. L'abondement maximal annuel est de **4 080€**.

Les sommes sont bloquées 5 ans. Il existe des cas de déblocage anticipés.

Versement collaborateur	Abondement (%)	Abondement entreprise (€)
120€ - 350€	200%	Maximum 720€
361€ - 2040€	100%	Maximum 1 680€
2 041€ - 5 400€	50%	Maximum 1 680€

**-PERCOL :** Vous avez la possibilité de souscrire au Plan d'Epargne Retraite Collectif, en vue de la retraite.

Chaque somme versée par le salarié bénéficie d'un abondement de l'entreprise (Conditions fiscales avantageuses). L'abondement maximal annuel est de **1 590€**.

Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite, sauf conditions de déblocage anticipé.

Versement collaborateur	Abondement (%)	Abondement entreprise (€)
120€ - 300€	200%	Maximum 600€
301€ - 1 200€	50%	Maximum 450€
1 201€ - 3 900€	20%	Maximum 540€

**A SAVOIR**



Versements exceptionnels sur le PEE et PERCOL, tous les 8 Mars, Juin, Septembre et Décembre.

**Flash CSSCT**



Actions mises en place pour donner les moyens aux collaborateurs de bien exercer leurs missions.

• 4 paires de **chaussures** disponibles sur Distrimo



*Chausseur montante lacet Jalborg Steel*

*Chausseur montante lacet Calgary*

*Chausseur montante lacet Joran*

*Chausseur montante boa Rotor high-Sixton*

• Test de **casques** à réaliser par les membres : evo alta, evolite et uvex pheos.

• **Nouveaux produits** de matériels disponibles sur Distrimo.

**VOS CHANTIERS A VENIR:**

• Réalisation d'une passerelle métallique de 380 m sur la Loire

= 24 mois de Travaux, Blois (41)

• Construction de galeries pare-blocs (Lot 2 Galerie Ouest) pour la mise en sécurité de la RD22 contre les éboulements rocheux

= 47 mois de Travaux, Vinzier (74)

## PORTRAIT VISITE CHANTIER CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

**Membres?** Olivier MONFRAY, Léo DAURIOS, Simon DEHOVE, Béatrice LECLERC, Hervé DUMAS, Antoine OUVRARD, Guillaume BRUGOT, David DUPONT et Driss LAHMAMOUCHI (Notre responsable Santé Sécurité).

**Rôle?** apporter un regard neuf lors de nos visites pour corriger les écarts, améliorer certains points ou encourager les bonnes pratiques. Les visites ne sont aucunement des sanctions mais toujours réalisées dans un esprit d'amélioration de la sécurité.

La CSSCT s'est réunie le 13 et 14 mars 2025  
sur le chantier de l'estacade de Roscoff en Bretagne.

Certains points de sécurité ont été relevés par la CSSCT et des corrections rapides ont été apportées. Des bonnes pratiques ainsi que des points positifs ont été également constatés.



**Nomination  
de Jean-Charles  
PHILIPPART en tant que  
Président de la CSSCT.**

**Ouvrage de type VIPP mono-poutre** de 600ml de longueur, permet l'embarquement et l'utilisation de la navette de liaison avec l'île de Batz à marée basse. Les travaux de réhabilitation consistent en la réfection des semelles après la purge des bétons, la réalisation de nouvelles piles chemisées autour des piles existantes, l'ajout de précontrainte additionnelle extérieure, le remplacement des appareils d'appuis ainsi que la réfection de toutes les superstructures (voiles d'accostages, organeaux d'amarrage, garde corps, étanchéité...).

L'ensemble des travaux doit prendre en compte les contraintes liées aux marées ainsi que le maintien de l'exploitation de l'estacade pour les usagers.



Le chantier s'articule en **2 phases** : une 1ère phase de mi-septembre 2024 à mi-juin 2025 puis une 2ème de septembre 2025 à mi-juin 2026.

- **1ère phase** : réparation de 42 premiers appuis (sur 51), précontrainte additionnelle mise en oeuvre sur les premiers 400ml de l'ouvrage.
- **2ème phase** : démolition du quai d'accostage (extrémité Nord de l'ouvrage), réparation des 9 appuis restants, mise en oeuvre de la précontrainte additionnelle jusqu'à l'extrémité Nord de l'ouvrage, pose des éléments préfa pour remplacer le quai d'accostage, protection de type LHM des poutres existantes, remplacement des garde-corps et reprofilage et étanchéité de l'extrados.

**Travaux en cours** : réparation des semelles et des piles, création des massifs de précontraintes additionnelles.

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