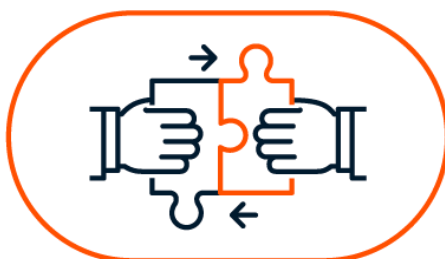


COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE BOUYGUES CONSTRUCTION SA

Réunion du 26 juin 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 ^{ème} collègue	Nancy MARTIN / Mickaël REAU
CFTC Titulaires 3 ^{ème} collègue	Karine ALLAIN / Nadine LEBLANC / Frédéric GONCALVES
FO Titulaires 2 ^{ème} collègue	Kewin MEZRAG
FO Titulaires 3 ^{ème} collègue	Philippe GUILLAUME / Anne-Sophie NIEUWJAER
CFTC Suppléants 2 ^è collègue	Véronique LEFEVRE
CFTC Suppléants 3 ^è collègue	Thierry EISENSTEIN / Sabine PETRENS / Laurent PAUL
FO suppléants 2 ^è collègue	Patrick CLEMENT / Saskia DORE
FO Suppléants 3 ^è collègue	Béatrice BESOMBES / Nora EL-MOKHTARY

Délégués syndicaux

Benoît DALLEMAGNE (CFTC)

Absents excusés

Pascale AGOTTANI / Chahinez SAYAGH / Mathias DURNERIN / Anne CARLIER / Thierry JOURDAINE

1) Approbation du procès-verbal de la séance précédente

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

2) Mouvements du personnel

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

Effectifs au 31/05/2025

	Cadre		Total Cadre	ETAM		Total ETAM	Total général	
	F	H		F	H			
CDD Apprentissage				21	22	43	43	-1
CDD pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement	3		3	1		1	4	1
CDD Professionnalisation				4	4	8	8	0
CDI	177	147	324	79	26	105	429	-1
Total général	180	147	327	105	52	157	484	-1
	-1	0	-1	0	0	0	-1	

L'effectif est en baisse d'un collaborateur par rapport au 30/04/2025 : 1 sortie a été enregistrée dans le courant du mois de mai 2025.

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

Direction	Poste	Nature du contrat	Etat
Direction Stratégie	Analyste Financier M&A	CDI	Pourvu externe
Direction Prévention Santé Sécurité	Responsable Focus Risques Majeurs	CDI	En cours
Direction Santé Sécurité au Travail	Assistant(e) du service de santé au travail	CDI	En cours
Direction Générale	Assistant(e) de direction	CDI	En cours
Direction Communication	Chef(fe) de projet Brand Content	CDI	En cours
Direction Communication	E-Archiviste / Records Manager	CDI	En cours
Direction Ressources Humaines	International Mobility Manager	CDI	En cours
Direction Trésorerie	Trésorier Back office devises	CDI	En cours

3) Informations générales

Clément D'ARCIZAS informe les membres du CSE que la Safety Week 2025 a débuté le 23 juin. Chaque équipe / Direction doit organiser un atelier dédié durant cette semaine, et est vivement encouragée à réfléchir à son rôle dans une culture de sécurité proactive, avec l'objectif d'anticiper, protéger et réagir face aux risques et à nos aléas.

L'accent est mis cette année sur la gestion des imprévus, ainsi que des risques majeurs à travers nos barrières de défense et règles vitales.

Il rappelle également qu'a lieu ce soir à Challenger (dans les jardins en face du bassin à côté du Triangle Nord) la 1^{ère} "Summer Party" des équipes de BYCN SA.

Cet événement festif vise à rassembler l'ensemble des collaborateurs pour échanger entre eux, se rencontrer, et profiter d'un moment de détente et de partage après un beau premier semestre.

Plus de 320 collaborateurs ont répondu présents, venant de Challenger ainsi que de nos sites à Lyon, Rouen et Saint-Herblain (CRP).

4) Informations du CSE

a. Sur le changement de prestataire de tickets restaurant

Annexe 1

Fanny PIOGER informe les membres du CSE du changement de prestataire de tickets restaurant, passant de Pluxee à Edenred.

Le rétroplanning pour le déploiement d'Edenred implique une phase de préparation comprenant des réunions d'information et des webinaires pour les collaborateurs. La première commande Edenred est prévue pour le 30 septembre, suivie de diverses communications. Pour les cartes Pluxee, les utilisateurs peuvent garder et utiliser leur carte actuelle jusqu'à ce qu'elle soit soldée, dans la limite d'une durée de 4 ans.

Après le dernier chargement, ils pourront cumuler les deux cartes pour réaliser des paiements.

Les cartes Pluxee arrivant à expiration avant le 31 octobre 2025 seront automatiquement prolongées de 4 ans, tandis que celles expirant entre novembre et décembre 2025 nécessiteront une demande de réédition. Aucune réédition ne sera possible en cas de perte après le 31 août 2025.

Les collaborateurs concernés seront prochainement contactés par la DRH.

b. Sur l'évolution du Plan de Prévoyance Groupe (PPG)

Annexe 2

En préambule, Pauline BERNARD, Directrice des Affaires Sociales, rappelle qu'en janvier 2025, les membres du CSE ont été informés que malgré le résultat largement déficitaire en matière de frais de santé et les préconisations de forte augmentation de la cotisation faites par l'assureur, les membres du CSPPG (Conseil de Surveillance du Plan de Prévoyance Groupe) ont fait le choix de limiter l'augmentation de la cotisation (pour rappel, + 3€, soit une cotisation à 60€).

En parallèle, le CSPPG a mis en place un groupe de travail dont l'objectif était d'étudier les évolutions à apporter au régime afin d'en garantir la pérennité.

Ce groupe de travail, composé de représentants employeurs et de représentants salariés, membres du CSPPG, s'est réuni 5 fois et a présenté ses préconisations lors de la réunion extraordinaire du 23 mai. Ces préconisations ont été adoptées à l'unanimité.

Pauline BERNARD, présente aux membres du CSE le support de présentation annexé au présent PV.

En premier lieu, Pauline BERNARD explique que sans action complémentaire, le régime serait largement déficitaire en 2026. Elle rappelle que le PPG couvre à la fois les frais de santé des collaborateurs mais également la prévoyance des ETAM/Cadres (arrêt de travail / invalidité / décès). Il est donc de la responsabilité du CSPPG de garantir la capacité à couvrir nos collaborateurs en cas de besoin.

Pauline BERNARD présente ensuite les décisions prises :

1/ Mesures relatives aux enfants

Les enfants présentent un résultat très largement dégradé, avec un ratio Sinistres / Primes proche de 170%.

Cela s'explique par deux raisons techniques :

- La cotisation enfant n'est techniquement pas assez élevée par rapport aux prestations versées
- En raison de la gratuité à compter du 3^{ème} enfant, un certain nombre d'enfants bénéficient de prestations sans cotiser.

En conséquence, deux évolutions sont apportées :

- A compter du 1^{er} juillet 2025, la cotisation enfant sera portée à 60% de la cotisation adulte (vs 50% aujourd'hui), soit une cotisation à 36€ par enfant.
La part salarié demeure inchangée et est fixée à 0,5% du salaire mensuel de base, le complément éventuel continuant à être pris en charge par l'employeur.
- A compter du 1^{er} janvier 2026, la gratuité sera décalée au 4^{ème} enfant. Cela signifie qu'une cotisation sera prélevée pour le 3^{ème} enfant. La gratuité continuera à s'appliquer à compter du 4^{ème} enfant.
La part salarié demeure inchangée et est fixée à 0,5% du salaire mensuel de base, le complément éventuel continuant à être pris en charge par l'employeur.

2/ Mesures relatives aux conjoints

Pauline BERNARD rappelle que depuis 2016 tous les employeurs ont l'obligation de mettre à disposition de leurs salariés une couverture santé. Ce dispositif s'étend progressivement au sein de la fonction publique.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2026, deux situations seront possibles pour les conjoints des collaborateurs :

- Les conjoints **n'ayant pas accès à une couverture santé obligatoire** adhèrent à la mutuelle Bouygues dans les mêmes conditions que le salarié.
- Les conjoints **ayant accès à une couverture santé obligatoire** auprès de leur employeur **doivent y adhérer**. Ils seront donc couverts par la mutuelle de cet employeur.
Ils pourront, s'ils le souhaitent, s'affilier à la mutuelle Bouygues, en complément de cette première mutuelle moyennant une cotisation de 50% de la cotisation Adulte sans participation employeur.
Dans ce cas, les remboursements complémentaires seront effectués à réception des décomptes de la première mutuelle.

Pauline BERNARD précise que les collaborateurs seront informés début septembre des évolutions relatives au 3^{ème} enfant / aux conjoints et qu'une campagne de recueil de situation sera effectuée par WTW entre septembre et décembre.

c. Sur les impacts de la démarche Envol sur les emplois au sein du CRP Comptabilité de Bouygues Construction SA

Fanny PIOGER rappelle que la démarche ENVOL a été déployée depuis 2022 dans le cadre du rachat d'EQUANS par le Groupe BOUYGUES et de l'autonomisation de Bouygues Energies & Services (BYES) par rapport à Bouygues Construction au 01/01/2023.

Les membres du CSE de Bouygues Construction SA ont été consultés sur le projet de mesures envisagées dans le cadre de cette démarche et ses impacts potentiels sur l'organisation et sur les emplois en juin 2022.

Les élus avaient alors mentionné que du fait que le projet allait durer dans le temps, ils souhaiteraient être régulièrement informés afin d'accompagner au mieux les collaborateurs qui manifesteraient un besoin d'informations.

Nous arrivons au terme d'une nouvelle étape du projet : au terme du TSA (Transitional Service Agreement) mis en place entre le CRP Comptabilité de Bouygues Construction SA et BYES pour les activités comptabilité fournisseurs/intérim/NDF, il était convenu que ces activités comptables soient reprises par BYES.

Compte tenu de l'organisation de EQUANS France et de la gestion des activités de comptabilité fournisseurs, intérim et notes de frais par EQUANS Business Support (EBS), les activités susmentionnées seront reprises par EBS à compter du 01/01/2026.

Fanny PIOGER tient donc informé le CSE de Bouygues Construction SA des mesures suivantes :

- S'agissant du CRP Comptabilité Fournisseurs et Acquisition de Factures de Saint Herblain :

11 collaborateurs en CDI et 1 contrat d'apprentissage du CRP Comptabilité basés à Saint Herblain, en charge de la comptabilité des fournisseurs de la société BYES se voient proposer une mobilité vers EBS au 1^{er} janvier 2026.

3 collaborateurs en CDI du CRP Comptabilité basés à Saint Herblain, en charge de l'acquisition des factures de la société BYES se voient proposer une mobilité vers EBS au 1^{er} janvier 2026.

- CRP Comptabilité notes de frais et sous-traitants de Rouen :

2 collaborateurs du CRP Comptabilité sous-traitant basés à Rouen, en charge de la Comptabilité sous-traitant de la société EBS se voient proposer une mobilité vers EBS au 1^{er} janvier 2026.

EBS n'ayant pas d'implantation géographique autour de Rouen, ces 2 collaborateurs sont accompagnés individuellement par les équipes RH de BYCN SA et d'EBS en vue de trouver la meilleure alternative.

Ces mutations feront l'objet de conventions tripartites de transferts conclues entre chacun des collaborateurs concernés, Bouygues Construction et EBS. Ces mutations interviendront au 1^{er} janvier 2026.

Les collaborateurs concernés sont informés depuis juin 2022 de cette échéance qui n'a jamais changé depuis le début du projet.

A ce titre, plusieurs collaborateurs de la Comptabilité Fournisseurs travaillent déjà avec EQUANS, notamment sur le déploiement de leur nouvel outil informatique ONE SAP qui a fait l'objet de test et de pilotes sur quelques petites sociétés de BYES dont la Comptabilité est encore gérée par les équipes de Bouygues Construction à Saint Herblain.

Un accompagnement spécifique et renforcé est mis en place et se poursuit dans les prochaines semaines afin de présenter le projet aux collaborateurs concernés par une mutation vers EBS.

Cet accompagnement prendra la forme :

- d'échanges collectifs et de rencontres individuelles entre les collaborateurs concernés et les RH de BYCN SA : le mercredi 18 juin
- d'échanges réguliers et à la demande avec les collaborateurs concernés : sur la période estivale
- de réunions d'informations menées conjointement par les managers et les équipes RH des 2 structures EBS et BYCN SA afin notamment de présenter les informations relatives aux éventuelles différences contractuelles entre BYCN et EBS (convention collective, caisse des congés payés etc...) : le mardi 23 septembre
- une visite des locaux d'EBS : le mardi 23 septembre également
- de l'intégration des collaborateurs concernés via notamment la formalisation de cette intégration au sein d'EBS par la signature des conventions de mutation et des nouveaux contrats de travail avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2026

5) Information & Consultation sur le projet "BOOST"

Annexe 3

Clément D'ARCIZAS rappelle que la présentation de "BOOST" a été adressée aux élus du CSE avant la réunion et est annexée au présent procès-verbal.

Clément D'ARCIZAS commente la présentation et précise que le projet "BOOST" s'inscrit dans la politique RH du Groupe "People First" qui s'articule autour de 5 piliers : Attractivité, Mobilité, Talents, Compétences et Éthique Sociale.

En matière de mobilité, l'objectif est de libérer les opportunités de mobilité inter-métiers pour favoriser l'agilité organisationnelle et la circulation des compétences au sein du Groupe, notamment grâce au déploiement de "BOOST".

Les fondements de "BOOST" sont :

- Le collaborateur est au centre de l'expérience, de bout-en-bout
- Les solutions retenues sont innovantes dans leur usage de l'intelligence artificielle, tout en respectant des fondements éthiques
- Une expérience digitale construite dans le dialogue et la participation de l'ensemble des Métiers du Groupe
- Une attention portée à la sécurité et à la confidentialité des données, tout au long du parcours du candidat et du collaborateur

Clément D'ARCIZAS précise qu'en parallèle de "BOOST", un nouveau site carrière externe Bouygues sera déployé, en complément du site carrière de Bouygues Construction.

Clément D'ARCIZAS explique que BOOST est une "Talent Marketplace" interne qui remplacera la plateforme actuelle "Moby clic" et la plateforme "Moovin" de Bouygues Construction.

Dans un premier temps, "BOOST" permettra aux collaborateurs du Groupe de :

- Postuler à des offres d'emplois et obtenir des recommandations de correspondance de l'intelligence artificielle
- Recommander des personnes de votre réseau pour des postes vacants
- Interagir avec le chatbot pour faciliter le processus de candidature

En phase 2, "BOOST" doit également permettre de :

- Echanger avec un expert pour obtenir des informations et partager des expériences
- Découvrir les perspectives de carrière et les futurs emplois
- Acquérir des connaissances grâce à des communautés spécialisées

Clément D'ARCIZAS précise que les profils des collaborateurs seront automatiquement alimentés via les données issues de Global RH (liste des données précisées dans le support joint).

Les données utilisées sont proportionnées à l'usage fonctionnel et les collaborateurs peuvent accéder à leurs informations et les modifier conformément à la réglementation locale et aux règles de protection des données.

Les collaborateurs pourront, s'ils le souhaitent, enrichir leurs profils afin de bénéficier au mieux des fonctionnalités offertes par "BOOST":

- Souhait de mobilité (non renseigné par défaut)
- Compléter son profil (compétences, expériences ...) via son CV / profil LinkedIn puis venir modifier/mettre à jour/supprimer toutes ces informations
- Décider qui peut visualiser son profil

Clément D'ARCIZAS précise que plus les collaborateurs créeront et mettront à jour leur profil, plus l'outil sera efficace et permettra à tous de bénéficier de ses fonctionnalités.

Pour conclure, Clément D'ARCIZAS précise que "BOOST" sera ouvert à tous les collaborateurs Bouygues Construction ayant une identité numérique et dans toutes nos implantations à l'étranger (qui ont déployé Global RH) le 22 septembre 2025.

Au regard de l'ensemble des éléments communiqués et en l'absence de question ou remarque complémentaire, le CSE donne un avis favorable à la mise en place de "BOOST".

6) Consultations du CSE

a. Sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi

Annexe 4

Cette consultation comprend plusieurs volets relatifs à :

- L'emploi
- Le recours aux stages
- Les indicateurs environnementaux

L'ensemble de ces informations est détaillé en Annexe 4.

Clément D'ARCIZAS recueille l'avis des membres du CSE sur cette consultation, lesquels approuvent à l'unanimité des membres présents.

b. Sur l'effort de construction

Annexe 5

Concernant l'effort de construction, Anne PEREZ a rejoint la séance en présentiel pour présenter l'ensemble des aides et commenter le bilan 2024 de Bouygues Construction SA, qui a préalablement été présenté à la commission logement du 19 mai 2024.

Clément D'ARCIZAS recueille l'avis des membres du CSE sur cette consultation, lesquels approuvent à l'unanimité des membres présents.

L'ensemble de ces informations est détaillé en Annexe 5.

c. Sur la DOETH

Annexe 6

Adriana STOJANOVIC présente le bilan de la DOETH pour l'année 2024.

Elle rappelle que toute entreprise employant au moins 20 salariés est tenue de compter dans ses effectifs des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Conformément à la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018, toutes les entreprises privées, y compris les entreprises de moins de 20 salariés, doivent déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis ces dernières années, la DOETH n'est plus effectuée en format papier ou par télédéclaration sur Internet auprès de l'Agefiph mais via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le taux d'obligation des 6% sera révisé tous les 5 ans en fonction du nombre de travailleurs handicapés dans la population active et de leur situation sur le marché du travail.

Le taux de 6 % s'applique donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle ce taux sera actualisé. Le nouveau taux ne pourra pas être inférieur à 6%.

Au titre de l'année 2024, l'effectif d'assujettissement de Bouygues Construction SA est de 422,98 collaborateurs en Equivalent Temps Plein (CDI, CDD hors alternants). Par conséquent, le nombre théorique de postes occupés par des personnes en situation de handicap devrait être de 25 pour Bouygues Construction SA.

Sur l'année 2024, Bouygues Construction SA a employé, en Equivalent Temps Plein, **28** collaborateurs/collaboratrices en situation de handicap, soit un taux d'emploi de **7,34 %**.

Par ailleurs, le recours à des sociétés du secteur protégé (ESAT et EA) nous a permis de déclarer des dépenses et déductions de sous-traitance pour un montant total de 10 650,53 €.

En conséquence, et pour la seconde fois depuis la mise en place de la DOETH, la contribution de Bouygues Construction SA est de 0€ puisque nous avons rempli notre obligation d'emploi de salariés en situation de handicap.

Ci-dessous un rappel de notre contribution ces 5 dernières années :

- 2023 : 0€ (taux d'emploi de 6,66%)
- 2022 : 0€ (taux d'emploi de 6,09%)
- 2021 : 10 092€ (taux d'emploi de 5,36%)
- 2020 : 29 218€ (taux d'emploi de 4,57%)
- 2019 : 40 305€
- 2018 : 68 178€

Clément D'ARCIZAS recueille l'avis des membres du CSE sur cette consultation, lesquels approuvent à l'unanimité des membres présents.

d. Sur le Rapport de Situation Comparée

Annexe 7

Clément D'ARCIZAS consulte les membres du CSE sur le Rapport de Situation Comparée, lequel est en annexe 7 du présent procès-verbal et a été préalablement présenté lors de la Commission égalité Hommes/Femmes.

Clément D'ARCIZAS rappelle les points suivants :

- L'effectif est en hausse (487 collaborateurs au 31/12/2024 contre 459 au 31/12/2023)
- Le nombre d'embauches sur l'année 2024 atteint le nombre de 109 nouveaux collaborateurs (vs 114 en 2023), alternants compris
- Concernant les sorties, on en compte 88 sur 2024 vs 94 sur 2023 (alternants compris).
On peut noter une baisse des démissions : -4 vs 2023
- Le nombre de jours de congés paternité pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques est de 82% (VS 68% en 2023)
- Les écarts de rémunération F/H sont maîtrisés avec une attention particulière portée sur les qualifications CSA et CS

Clément D'ARCIZAS recueille l'avis des membres du CSE sur cette consultation relative au rapport de situation comparée.

Ces éléments sont approuvés à l'unanimité par les membres présents du CSE.

e. Sur le projet de recours à du prêt de personnel

Fanny PIOGER consulte les membres du CSE sur le projet de renouvellement des prêts de personnel :

- 3 collaborateurs CPI vont rejoindre sous convention de prêt BYCN SA - Direction R&D jusqu'au 18 juillet 2025
- 1 collaborateur de la Direction de l'Ingénierie prêté chez HELING jusqu'au 31 décembre 2025

Karine ALLAIN a été informée le lundi 23 juin 2025 par e-mail et avait donné son accord par retour.

Ces prêts de personnel sont réalisés dans l'intérêt commun des sociétés, sans but lucratif et feront l'objet d'une convention de prêt entre structures et d'un avenant pour les collaborateurs concernés.

7) Points divers

Est-il possible de demander l'installation de parasols (en attendant que les végétaux ne fassent parasol...)?

Quelles sont les mesures prises sur les sujets d'incivilités dont nous avons déjà parlés ?

Est-il possible d'avoir des navettes plutôt le vendredi après-midi ?

Ces sujets sont transmis à la Commission Challenger.

St Herblain : Est-ce possible de faire venir une personne qui pourrait expliquer le départ à la retraite pour les futurs retraites (Agir - Arco ...) de manière générale

L'APAS ne propose plus des sessions d'informations. Cependant, il est possible de se faire accompagner individuellement par sa RH de proximité.

Peut-on avoir un éclaircissement sur les règles de télétravail pour les collaborateurs de qualification DA/D ?

Les collaborateurs et collaboratrices de qualification Directeurs/Directeurs adjoints ne disposent pas d'avenant télétravail eu égard à leur niveau de responsabilités qui d'une part nécessite une certaine agilité et autonomie dans leur organisation du travail, et d'autre part implique une part importante de management d'équipes avec une présence sur site.

Leurs jours de télétravail occasionnels doivent être pointés dans HR4YOU en TLO, et leurs équipes informées de leurs présences/absences sur site dans un esprit de simplicité et de confiance.

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

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

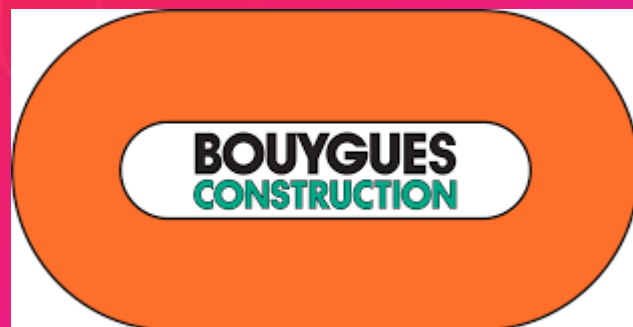
Mardi 29 juillet 2025 à 14 heures en salle 02AT01 ou en Teams

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

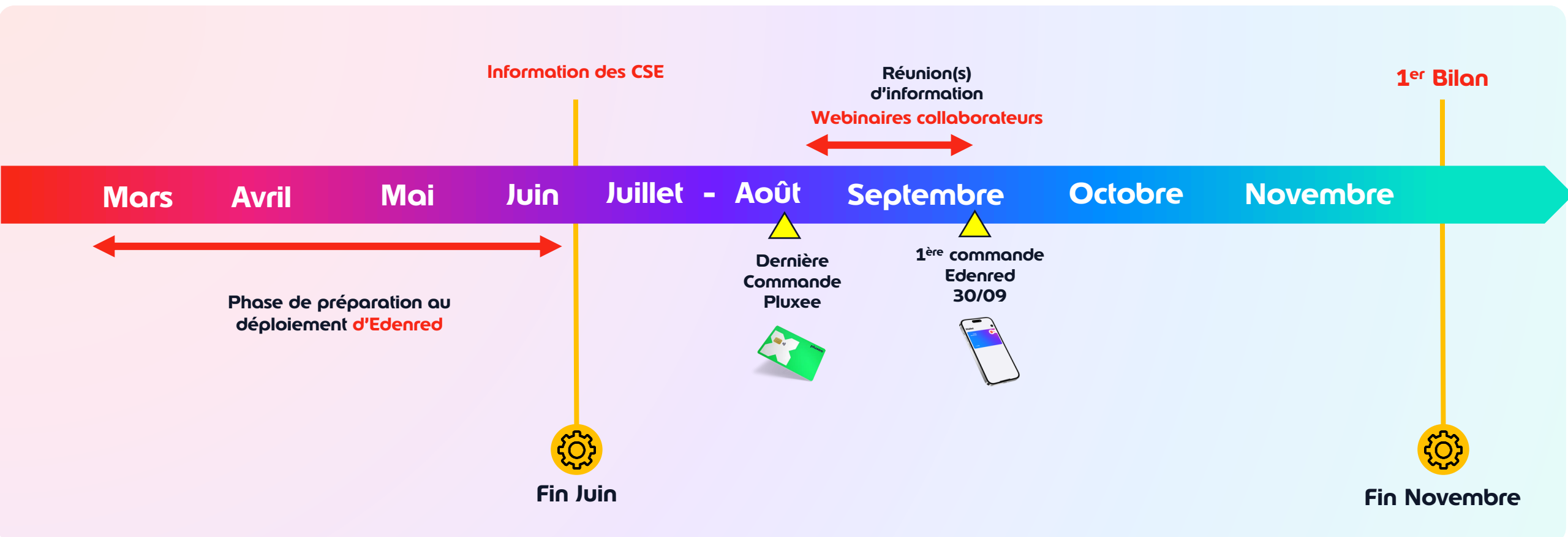
LA SECRETAIRE



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.



Donnez une nouvelle dimension
à vos avantages salariés



De Pluxee à Edenred+

Après le dernier chargement de votre carte Pluxee et après votre 1^{er} chargement Edenred+ :



- Vous conservez votre carte Pluxee jusqu'à ce qu'elle soit totalement soldée*
- Vous continuez à consommer votre crédit Pluxee*
- Vous pouvez cumuler les 2 cartes pour vos paiements*



*Jusqu'à la fin de la validité et du solde de votre carte Pluxee

Gestion des cartes Pluxee



Il est recommandé d'utiliser la carte Pluxee en priorité

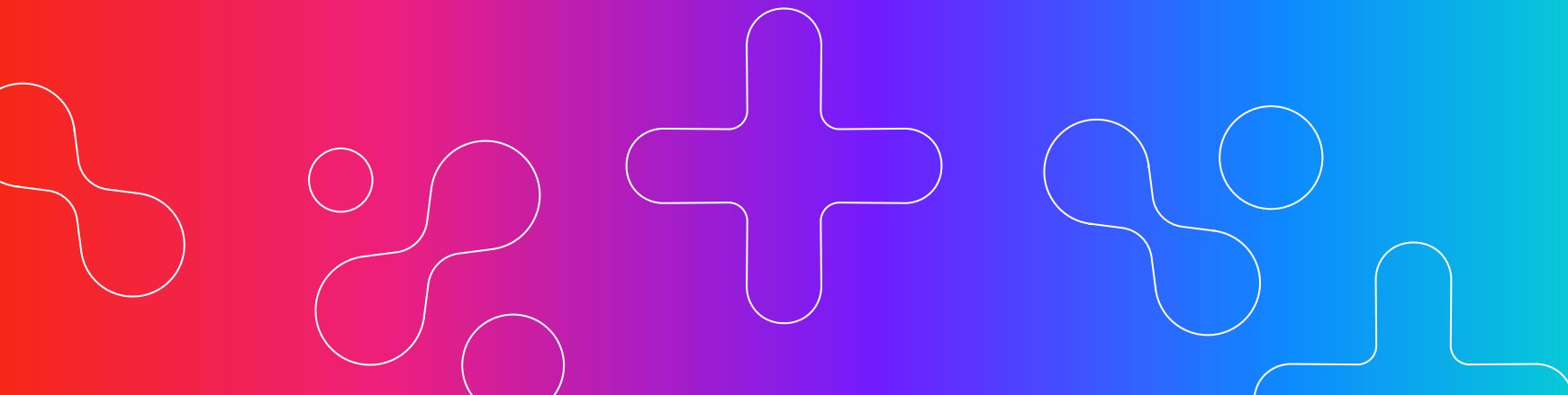
- La carte Pluxee arrive à expiration avant le 31 octobre 2025 > elle sera automatiquement prolongée de 4 ans
- La carte Pluxee arrive à expiration entre novembre et décembre 2025 > les collaborateurs concernés sont invités à contacter Pluxee pour demander une réédition de carte avant le 1 septembre (durée de validité de 4 ans)



Il n'y aura aucune réédition de carte en cas de perte après le 31 aout 2025



L'expérience collaborateurs

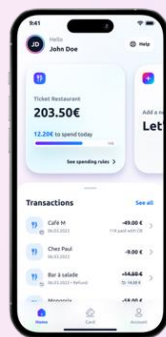


Une activation rapide, simple et en toute autonomie

...Nous prenons le relais et veillons à ce qu'ils en bénéficient dans les meilleures conditions !



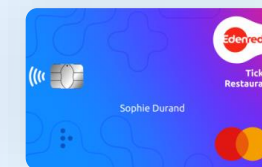
Après la commande faite par le CRP RH



Un code d'activation est envoyé par mail à chaque bénéficiaire.



L'utilisation est immédiate grâce à la carte virtuelle.



Le bénéficiaire peut commander une carte physique.

Les bénéficiaires n'ayant pas activé leur espace sont relancés par nos soins.

Pour les collaborateurs ne disposant pas d'adresse mail, la carte est envoyée à domicile (5j ouvrés)

Nous revalidons avec lui son adresse postale et lui envoyons sa carte sous 72h



Facile à utiliser

À partir de l'application, en toute autonomie

Plus besoin de mot de passe avec l'authentification biométrique

Suivi du solde en temps réel où que vous soyez

Autonomie pour commander une carte physique

Suspension temporaire ou **blocage** de la carte



Nos utilisateurs sont satisfaits



4,8/5*

Facile à utiliser

Une carte toujours sur soi

+ À portée de main

Physique ou sur mobile



Paieement via mobile disposant de la technologie NFC (paiement sans contact)

+ Dépasser les limites

Le titre restaurant est plafonné à 25€ / jour.

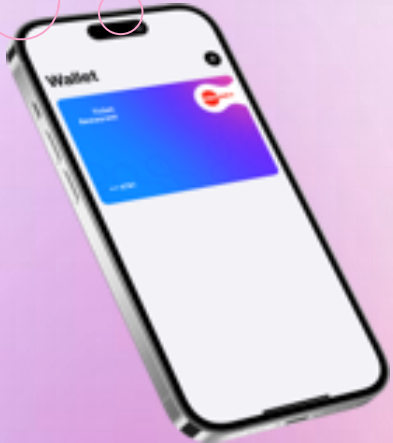
Possibilité de réaliser un paiement **complémentaire avec CB personnelle d'un montant de 50 € / paiement et dans la limite de 150€ de complément / mois** par carte bancaire et **sans pré-autorisation**.

+ À chaque repas

Du lundi au samedi que ce soit **le midi ou le soir** (hors jours fériés/dimanche)

+ À partager

La carte peut être ajoutée sur **plusieurs téléphones différents (4)**.



Facile à dépenser

Déjeunez selon vos envies



Bureau



Télétravail



Coworking



Sur le terrain

Où vous
voulez



Comme vous le
souhaitez



Restaurants



Click-&-collect



Livraison



Frigo connectés



Supermarchés

12 millions

de transactions
en moyenne chaque
mois sur notre
réseau

85%

des transactions se
font en sans contact
afin de faciliter
l'encaissement

N°1

Des plateformes
de livraison

Nouveaux partenaires

Les discounters Lidl et Aldi
font désormais partis de
notre réseau de partenaires.



FRICHTI

SEAZON

REFECTORY

FoodChéri.

easy lunch



FOODLES



SUSHISHOP

Uber Eats



Billee

POLLEN

pulp

47 000

cantines digitales, frigos
connectés et restaurants via les
sites et applis de livraison

NESTOR
AU BUREAU C'EST LUI LE CHEF

carot



FRICHTI

Bc TRAITEUR.COM

Facile à dépenser
+ de 300 000 façons
de déjeuner !

**Une expérience exclusive sur les
plateformes de livraison :**

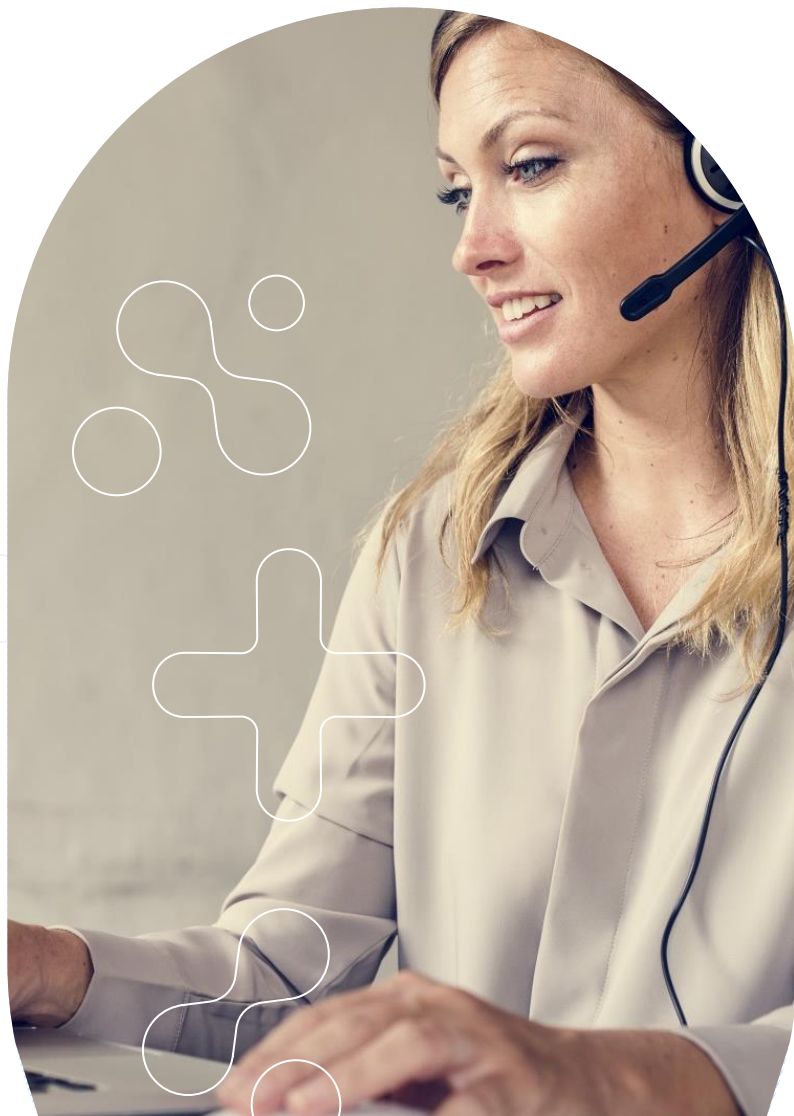
- Compte Edenred intégré dans les plateformes de livraison comme moyen de paiement

- Sans friction : avec l'expérience paiement la plus fluide du marché

- Une application pour mieux manger et shopper, selon vos envies



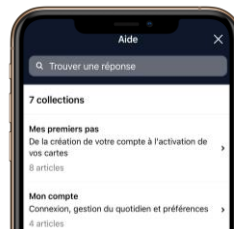
Vous accédez à une assistance immédiate



Pour leur faciliter l'utilisation de la carte, vos collaborateurs disposent de plusieurs outils afin de leur fournir une réponse instantanée :

LE PLUS D'EDENRED+

Une réponse immédiate 24/7.



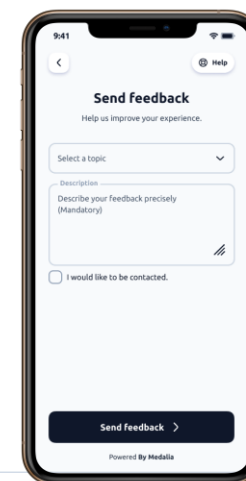
Une FAQ

Plus de 50 articles classés sous 7 grandes thématiques et sous-catégories.

Un service bénéficiaire

Joignable par :

- **Téléphone** gratuitement au 01 78 91 74 10 du lundi au vendredi de 8h30 à 20h
- **Formulaire de contact** disponible dans Edenred+



Des tutos vidéo

Des vidéos disponibles sur [Youtube](#)



Élu Service Client de l'Année 2024

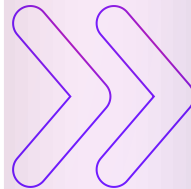
*Catégorie Services prépayés aux entreprises – Étude BVA – Viséo CI – Plus d'infos sur [escda.fr](#)

La garantie d'une mise en place réussie

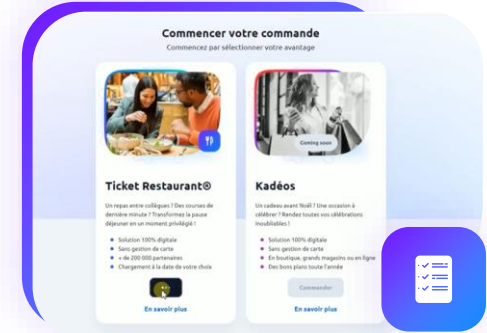
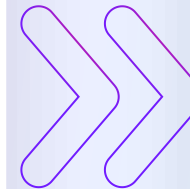
Un accompagnement sur-mesure pour une utilisation optimale



Des ateliers
pour accompagner
vos utilisateurs dans
l'activation de leur
carte lors de la mise
en place



**Un guide
utilisateur** interactif
avec de nombreux
tutoriels vidéos pour une
prise en main simple et
rapide



**Un kit de
communication**
clé en main à envoyer à
vos bénéficiaires pour les
informer et valoriser la
solution



Simple



Fiable



Engagé

Les tutoriels pour une prise en main ludique

Pour accompagner vos bénéficiaires **de façon ludique** dans la prise en main de l'application Edenred+, près d'**une vingtaine de vidéos** sont **accessibles** sur la chaine Youtube Edenred France, dans une playlist dédiée pour mieux s'y retrouver : "**L'app Edenred+**".

Ces vidéos simples et pratiques permettent à vos bénéficiaires de maîtriser progressivement l'utilisation de leur avantage, ainsi que la navigation sur leur espace Edenred+.

À la réception de l'avantage :

- Créer son compte
- Ajouter sur un wallet
- Commander une carte physique
- Activer une carte physique

Une assistance disponible :

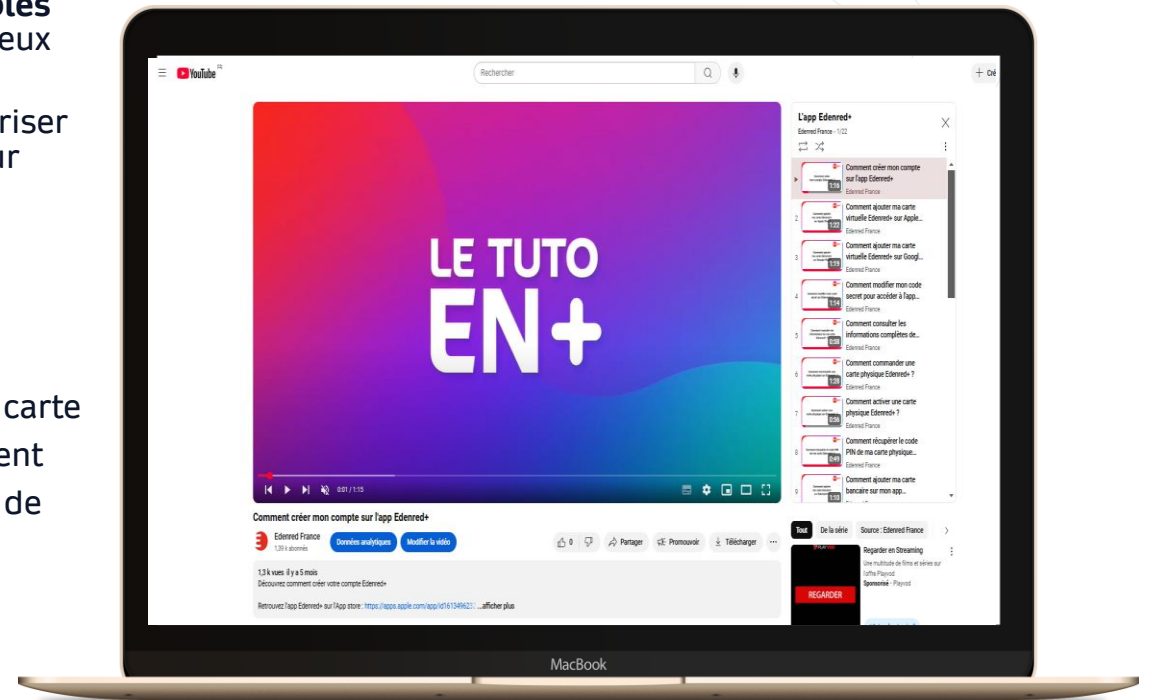
- Modifier son code secret
- Activer la biométrie
- Mettre en opposition sa carte
- Accéder aux conditions d'utilisation

L'utilisation au quotidien :

- Récupérer le code PIN
- Visualiser les informations de la carte
- Activer le complément de paiement
- Commander sur les plateformes de livraison



Lien vers notre chaine Youtube
Edenred France





Merci ...



BUILDING FOR LIFE

Evolution du Plan de Prévoyance Groupe

Juin 2025

Contexte



Lors des CSE de janvier, les élus ont été informés que compte-tenu des projections d'un résultat largement déficitaire en matière de frais de santé, le Conseil de Surveillance du Plan de Prévoyance Groupe (CSPPG) a décidé de mettre en place un **groupe de travail** dont l'objectif était d'étudier les évolutions à apporter au PPG afin d'en assurer la pérennité.

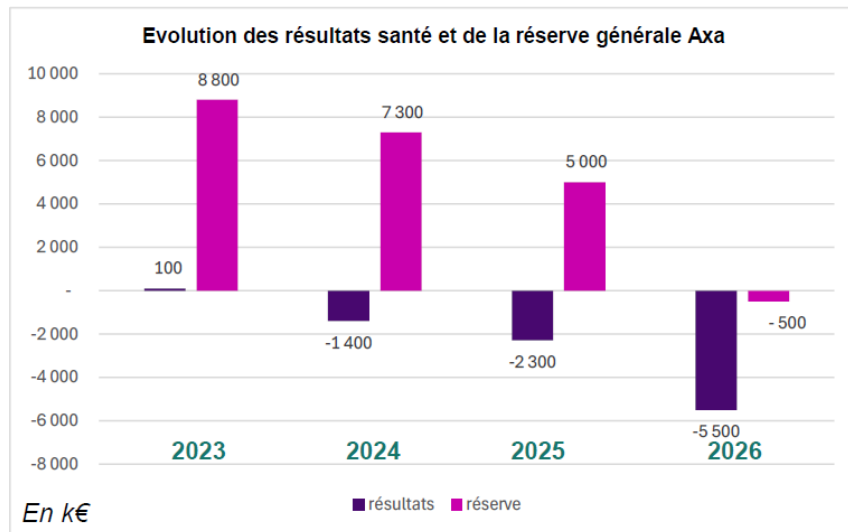
Ce Groupe de travail est constitué de **représentants employeurs et salariés**, membres du CSPPG.
Il s'est réuni 5 fois.

Les propositions du Groupe de travail ont **été adoptées à l'unanimité par le CSPPG** lors de la réunion extraordinaire du 23 mai 2025.

Constats financiers

Constats et objectifs financiers

Projections et évolution des résultats frais de santé et de la réserve générale sur 3 ans



Résultat 2026 projeté à 113,3% soit un déficit de 5,5M€



Comptes de résultat Santé métropolitains définitifs pour 2024 : Ratio S/P = 102,6 %

Evolution du CSPPG - Mesures relatives aux enfants

Augmentation de la cotisation Enfant

Au 1^{er} juillet 2025, la cotisation enfant passera à 60 % de la cotisation adulte (vs 50% actuellement)
>> 36 € par enfant (vs 30 € actuellement)

La part salariale demeure inchangée > 0,5 % du salaire mensuel de base (dans la limite du montant de la cotisation)

Pour les expatriés, la cotisation passera également à 60% de la cotisation adulte >> 48,36 € par enfant

Décalage de la gratuité au 4^{ème} enfant

A compter du 1^{er} janvier 2026, le 3^{ème} enfant ne sera plus gratuit.

La gratuité continue à s'appliquer à partir du 4^{ème} enfant.

La part salariale demeure inchangée > 0,5 % du salaire mensuel de base (dans la limite du montant de la cotisation)

Cette mesure s'applique également aux expatriés

Evolution du CSPPG - Mesure relative aux conjoints

A compter du 1^{er} janvier 2026

Conjoint obligatoire

Définition du conjoint obligatoire = **conjoint sans couverture obligatoire**

Cotisation et participation employeur inchangée :

- Même cotisation que le collaborateur (60 € à ce jour)
- Participation salarié = 1% du salaire mensuel (dans la limite du montant de la cotisation)

Conjoint facultatif

Conjoint facultatif = **tout conjoint dont l'employeur met à disposition une mutuelle obligatoire**

Deux choix possibles :

- Pas d'adhésion à la mutuelle BY
- Adhésion à la mutuelle BY **en complément** de la première mutuelle (c'est-à-dire que la mutuelle BY n'intervient qu'en complément d'une 1^{ère} mutuelle) → cotisation = 50 % de la cotisation adulte (soit 30 € à ce jour)

Dans tous les cas, pas de participation employeur.

Mesures non applicables aux expatriés

Evolution du CSPPG - Planning



23 mai 2025

CSPPG Extraordinaire

Adoption des mesures
proposées par le
groupe de travail



Juin 2025

Information des CSE



Septembre
2025

Courrier d'information BYCN à tous les collaborateurs

**Courrier/mail WTW
à tous les
collaborateurs avec
conjoint**



Septembre à décembre 2025

Campagne de recueil de situation des collaborateurs

- Par voie dématérialisée pour les collaborateurs ayant renseigné une adresse mail sur leur compte WTW
- Par voie postale pour les autres

PRÉSENTATION DU PROJET : BOOST

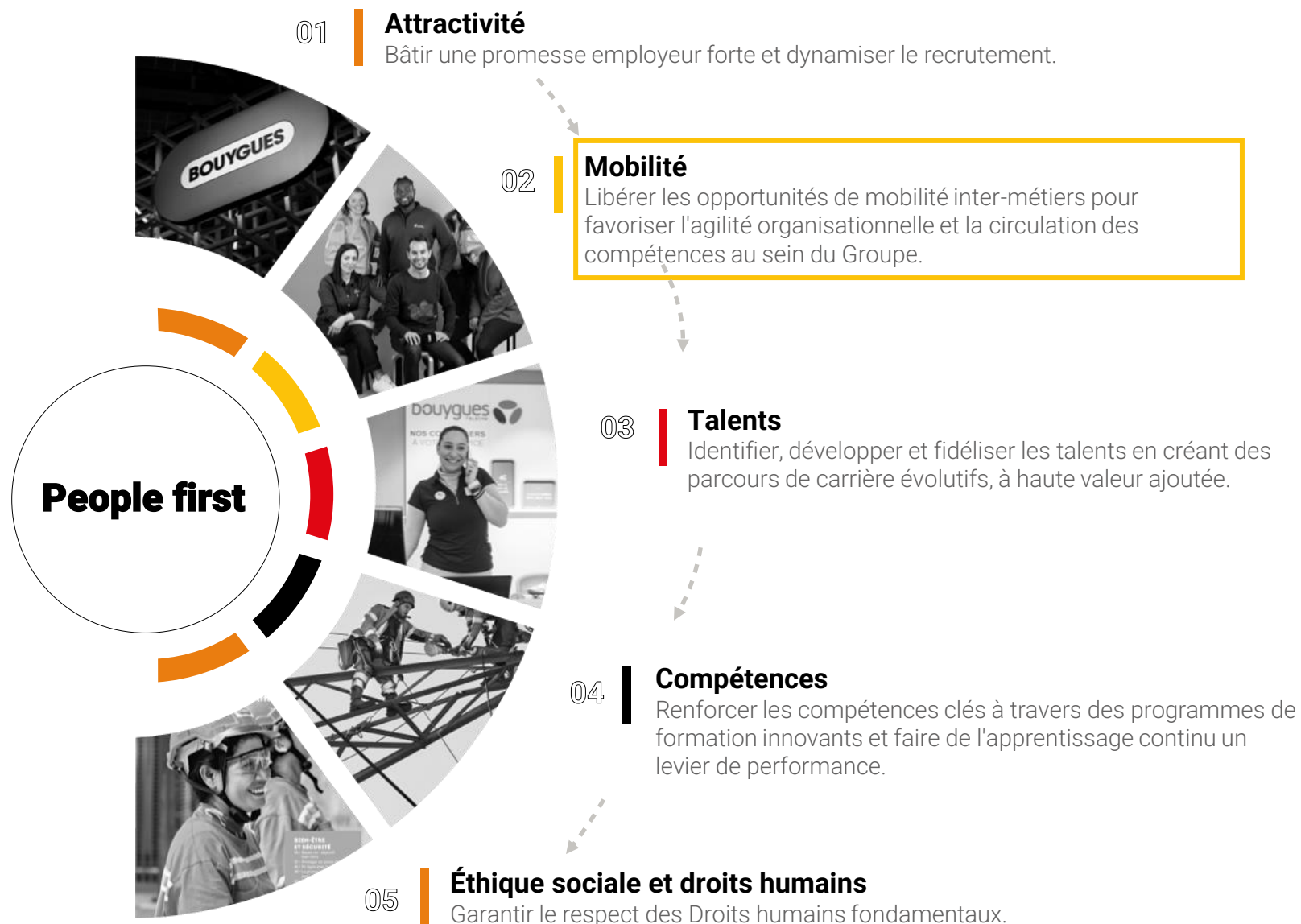
2025

BOUYGUES

Donnons vie au progrès

Cinq piliers

Le programme RH du Groupe Bouygues articulé autour de **cinq piliers stratégiques** - Attractivité, Mobilité, Talents, Compétences et Éthique Sociale - pour aligner les actions à l'échelle du Groupe.

**20
25**

Boost | Quelle est la nouvelle ambition en termes de Mobilité ?



Les débuts

People First, dont les objectifs ont été fixés par le Conseil de Groupe le 8 septembre 2023, a fait **de la mobilité l'une des priorités stratégiques des équipes RH** et plus largement de l'ensemble du management.



L'ambition

Libérer la **mobilité inter-métiers**, en France et à l'international, grâce à un nouvel état d'esprit, un nouvel outil, davantage de transparence et d'énergie collaborative entre les équipes RH, les managers et les collaborateurs.



Nos objectifs en quelques KPIs

200,000

Candidatures

contre 6 000

aujourd'hui

75%

NPS après le dépôt de
la candidature

contre **-42 aujourd'hui**

15%

Candidatures
multiples

600

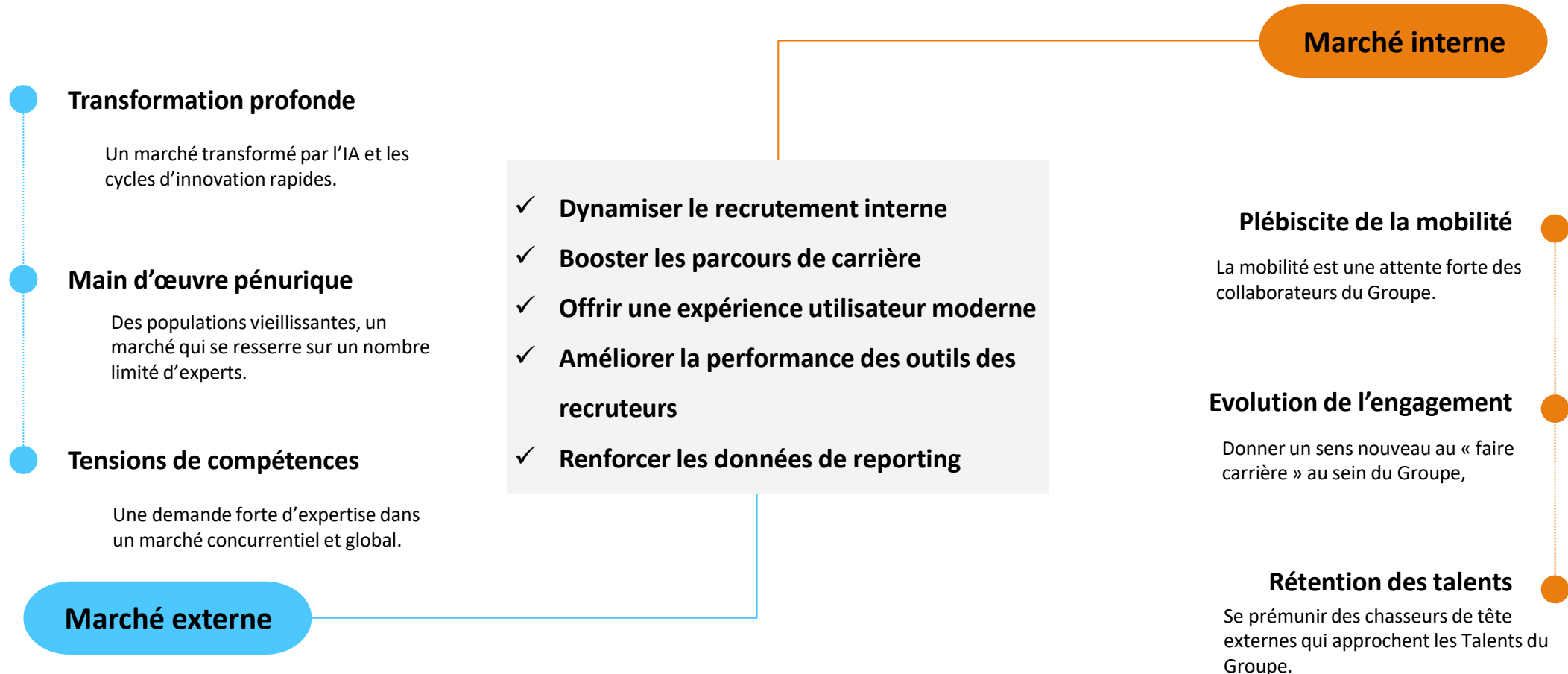
Mobilités inter-métiers

contre **156 aujourd'hui**

Pourtant, la mobilité est en
tête de liste des attentes
exprimées par les
collaborateurs

<1 % de nos postes vacants
au sein du Groupe sont
pourvus par mobilité interne

Un Projet de solution digitale unique pour répondre aux enjeux internes et externes



Les fondements du programme



Le candidat et le collaborateur sont au centre de l'expérience, de bout-en-bout.



Les solutions retenues sont innovantes dans leur usage de l'intelligence artificielle, tout en respectant des fondements éthiques.



Une expérience digitale construite avec la participation de l'ensemble des Métiers du Groupe.



Une attention portée à la sécurité et à la confidentialité des données, tout au long du parcours du candidat et du collaborateur

QUOI ? | Site carrière externe groupe

Nouveau site carrière mondial remplaçant celui existant au sein de www.bouygues.com

- ✓ Une vitrine pour la nouvelle stratégie de marque employeur du Groupe
- ✓ Présenter toutes les offres d'emploi existantes de COLAS, BOUYGUES CONSTRUCTION, EQUANS, TF1, BOUYGUES TELECOM, BOUYGUES IMMOBILIER, BOUYGUES SA
- ✓ Introduire de nouvelles fonctionnalités alimentées par l'IA pour les candidats, comme un CHAT BOT, CV MATCHING
- ✓ Activer les notifications intelligentes, les viviers de communautés de talents, les candidatures simplifiées
- ✓ Ne remplace pas les sites carrières externes existants des Métiers.



JOINING BOUYGUES

Ouverture le 22 septembre

Une expérience candidat
revisitée pour révéler la
pluralité de nos Métiers.

à retrouver ici : www.joining.bouygues.com

REJOIGNEZ LES
CRÉATEURS DU FUTUR !

Les incontournables du site carrière :



UNE OFFRE EXCLUSIVE

Les **milliers d'offres d'emploi** du Groupe, à l'international, disponibles en un lieu unique.



EXPERIENCE CANDIDAT

Une **candidature simplifiée** et unifiée entre les Métiers du Groupe et des engagements forts pris pour les candidats.



IMPACT DE L'IA

Une **expérience moderne et innovante** pour trouver l'offre d'emploi adéquate, rester en contact avec le Groupe et découvrir la richesse des Métiers.



UNE MARQUE UNIQUE

Une **fresque des réalisations iconiques** du Groupe et de ses Métiers : source d'inspiration pour les candidats.

JOINING BOUYGUES

What do you want to do when you grow up?
We have thousands of answers!

🔍 Start typing and discover new opportunities.

Search 🔍

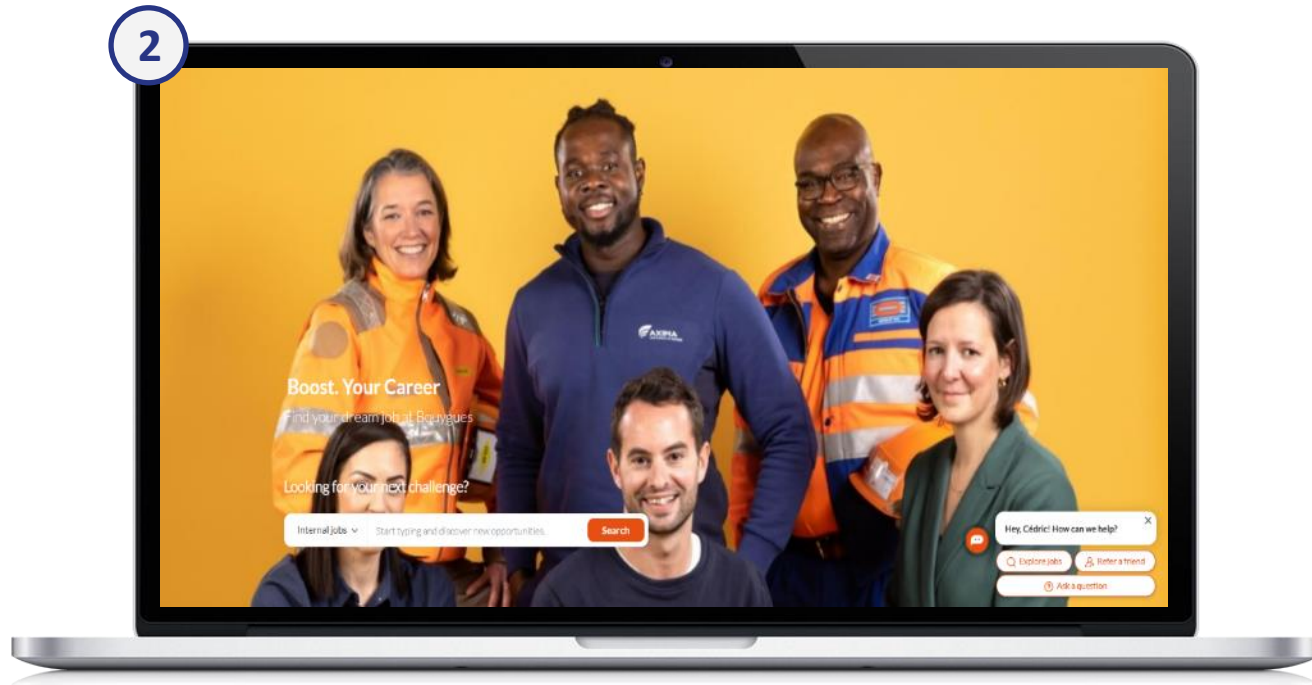
Mobyclic devient...

BOST

*Une stratégie et une solution Groupe nouvelles, pour maximiser le
potentiel humain et identifier des talents à l'échelle globale*

BOUYGUES

QUOI ? | Une « Talent Marketplace » interne nommée « BOOST »



Offres d'emploi

Trouvez votre prochain emploi

Cooptation

Expérience utilisateur améliorée

Partage de connaissance

Partage de connaissances et d'expertises

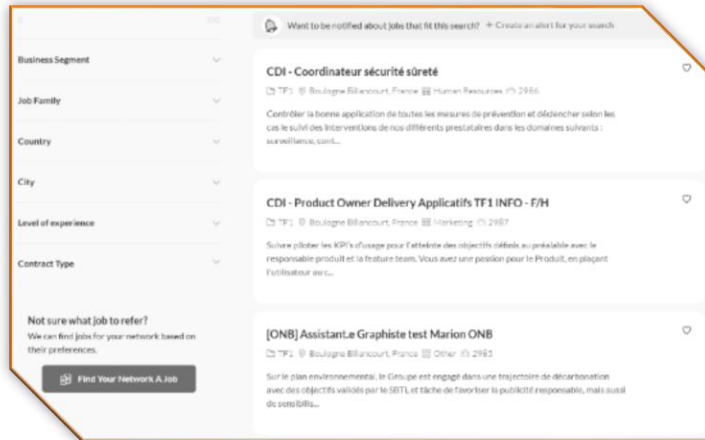
Carrière

Basé sur les souhaits des collaborateurs

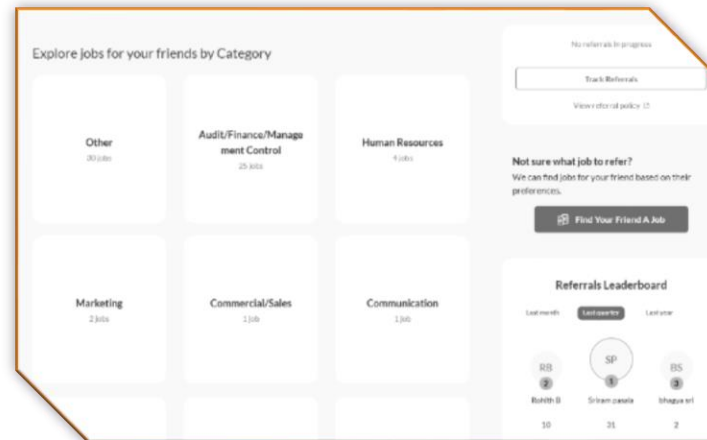
Une nouvelle Talent Marketplace remplaçant la plateforme française actuelle (Moby clic) et les solutions existantes dans les Métiers, pour devenir la référence principale de la gestion de la mobilité interne au niveau du Groupe, du Métier et du pays.

QUOI ? | Zoom sur les principales fonctionnalités de BOOST

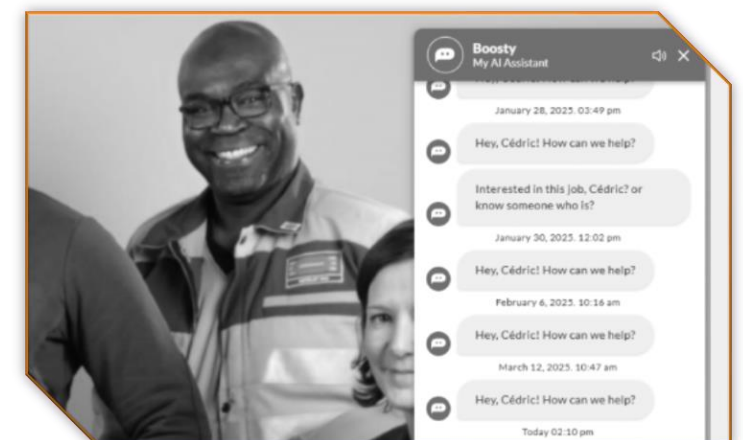
POSTULEZ à des offres d'emploi et obtenez des recommandations de correspondance de l'IA



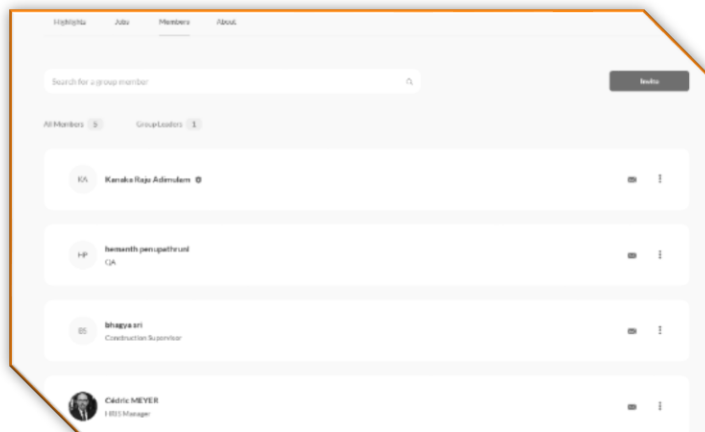
RECOMMANDEZ des personnes de votre réseau pour des postes vacants



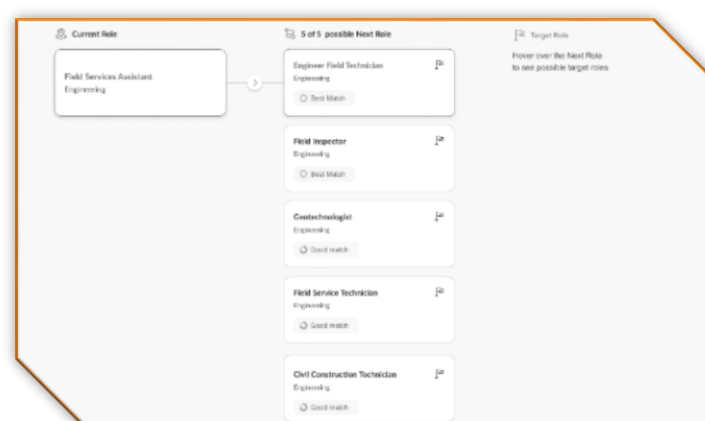
INTERAGISSEZ avec le CHATBOT pour faciliter le processus de candidature



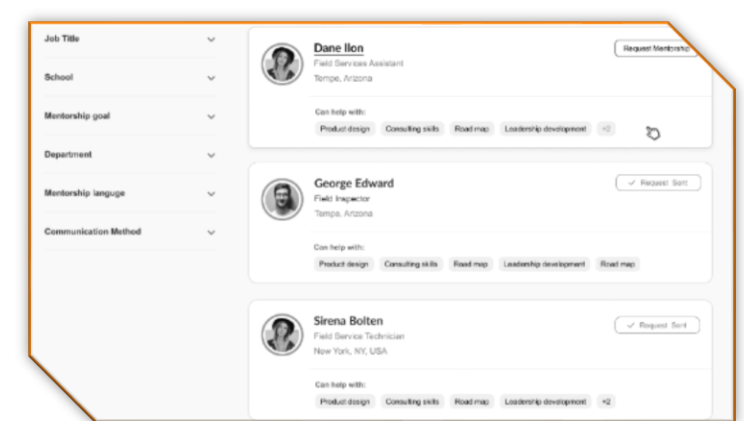
ÉCHANGEZ avec un expert pour obtenir des informations et partager des expériences



DÉCOUVRIR les perspectives de carrière et les futurs emplois



ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES grâce à des communautés spécialisées



QUI ? | Un large panel d'avantages



Collaborateur

- Enrichissement de son profil : compétences, expertises, formations, expériences, souhait de mobilité ...
- Des offres d'emploi internes personnalisées et alignées sur les aspirations professionnelles qui lui sont proposées (s'il s'est déclaré ouvert à la mobilité)
- Visibilité accrue auprès des recruteurs internes
- Opportunités de parcours de carrière et possibilités de perfectionnement des compétences
- Suivi de ses candidatures internes



Candidat

- Recommandations d'emploi personnalisées
- Communication simplifiée avec les recruteurs
- Recherches ciblées d'emplois qui correspondent à leur profil
- Visibilité sur la candidature à chaque étape

COMMENT ? | Zoom sur les données des collaborateurs

Création du profil des collaborateurs dans BOOST via les données issues de Global RH (données ci-jointes)

Pourquoi recueillons-nous des informations sur les données des collaborateurs ?

- Initier la plateforme Boost : créer un profil, gérer l'authentification
- Refonte du reporting RH du Groupe
- Développer les processus et les systèmes RH du Groupe

Les données utilisées sont proportionnées à l'usage fonctionnel.

Les collaborateurs peuvent accéder à leurs informations et les modifier conformément à la réglementation locale et aux règles de protection des données.

Gestion par le collaborateur de son profil. Il peut :

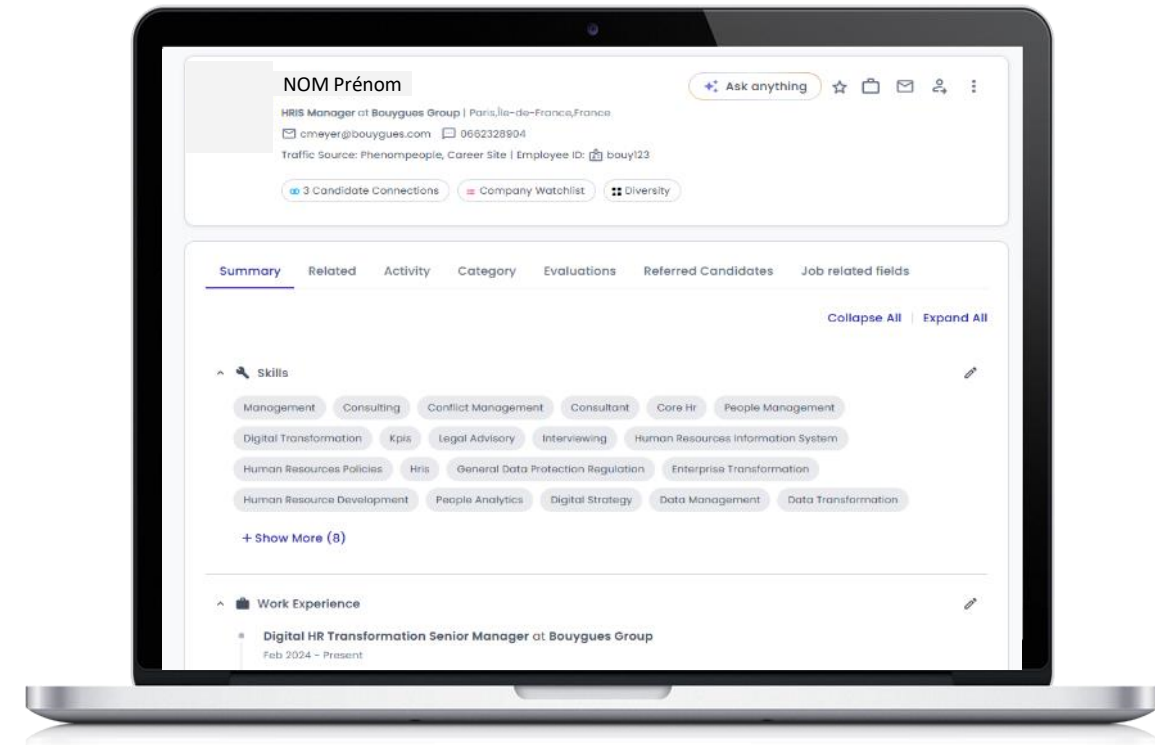
- Exprimer son souhait de mobilité (non renseigné par défaut) - Information visible uniquement par les recruteurs
- Compléter son profil (compétences, expériences ...) via son CV / profil Linked In puis venir modifier/mettre à jour/supprimer toutes ces informations
- Décider qui peut visualiser son profil

Données issues de Global RH

Prénom
Nom de famille
Adresse e-mail professionnelle
Entreprise (société juridique)
Pays de l'entreprise
Métier (BY TEL - BYCN - COLAS ...)
Entité (BBF, BYTP, BBI...)
Département (UO)
Statut Bouygues (niveau Groupe, exemple Chef de service)
Famille d'emploi (H pour RH par exemple)
Code de l'emploi (sous famille emploi H01 pour RH généraliste)
Titre du poste (libellé emploi)
Ancienneté Société
Ancienneté dans le groupe
ID du manager (identifiant – matricule BYCN du manager)
Nom du manager
CSP (staff, worker, trainee pour BYCN)
Type de contrat (permanent, CDI, CDD, CDC,...)

COMMENT ? | Zoom sur les données de recrutement

- Un vivier international de talents comprenant des collaborateurs et des candidats de tous les secteurs d'activité sera accessible aux équipes de recrutement.
- Le vivier de talents permet de trouver des profils, publier des communications marketing.
- Le candidat doit autoriser le partage de son profil avant d'être visible dans la solution de gestion de la relation candidat (CRM).
- Un minimum d'informations est partagé avec l'équipe de recrutement : email, numéro de téléphone, prénom, nom, pays, CV (le cas échéant).



QUAND ? | Bientôt en ligne cette année !

22 septembre 2025

Ouverture de la plateforme à tous les collaborateurs Bouygues Construction ayant une identité numérique et dans toutes nos implantations à l'étranger (qui ont déployé Global RH)

Les parties Compétences, Expertises et parcours seront déployées en phase 2.

Du 22 au 26 septembre 2025

Semaine de la mobilité au sein du Groupe Bouygues, partout dans le monde (événements digitaux et présentiels)

CAREER BOOSTER

CONSTRUISEZ LA CARRIÈRE QUI VOUS RESSEMBLE

[CAREER BOOSTER Teaser - Save the date Sept
22nd 2025 - YouTube](#)

CAREER BOOSTER

**Du 22 au 26
septembre 2025**

Une semaine de contenus vidéos inspirants, ludiques et pratiques pour faire du groupe Bouygues le terrain de jeu d'une carrière qui vous ressemble.

à retrouver ici : <https://career-booster.bouygues.com/>

**CONSTRUISEZ LA
CARRIÈRE QUI VOUS
RESSEMBLE !**

Les 4 formats de contenus que vous retrouverez :



GRAND KICK OFF

Un rendez-vous inédit en live, pour découvrir les ambitions, les imprévus et les paris de 5 carrières singulières.



TABLES RONDES CARRIÈRE

4 débats où des collaborateurs et experts RH du Groupe échangent autour d'enjeux de développement personnels et professionnels.



HISTOIRES DE CARRIÈRE

14 mini capsules pour découvrir nos métiers au travers de récits de parcours de collaborateurs du Groupe.



COACHING CARRIÈRE

Des sessions de coaching flash de 30min en visio pour accompagner vos réflexions sur votre parcours.

Formats disponibles en français, anglais et en espagnol



GRAND KICK OFF

Rendez-vous le 22 septembre à 15h (heure française) pour assister à “How I Met My Career”, un live inspirant qui vous plongera dans les ambitions, les surprises et les paris de 5 parcours professionnels emblématiques.

Avec Olivier Roussat, Directeur Général du Groupe Bouygues, et des invités internes et externes, vous allez découvrir des histoires singulières de mobilité, de réinvention ou de changement de cap, qui prouvent qu’une carrière peut se construire à l’image de chacun.



TABLES RONDES CARRIÈRE

Une prise de hauteur sur les questions que tout le monde se pose

Des tables rondes réunissant des collaborateurs du Groupe, un expert RH de l'un des 6 métiers et un intervenant externe pour décrypter ensemble les évolutions majeures du monde du travail :

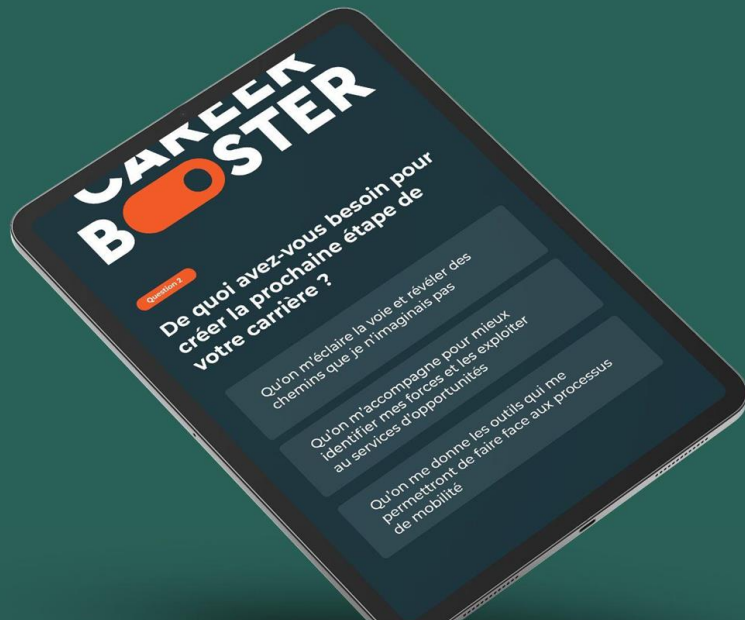
- *Faire carrière à tout âge : une vraie différence ?*
- *Comment booster sa carrière en gardant l'équilibre ?*
- *Comment rester à la page alors que les métiers changent en permanence ?*
- *Comment sortir des idées reçues pour diversifier sa carrière ?*



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Une plongée dans la richesse et la diversité des métiers du Groupe

Des courtes vidéos dynamiques mettant en lumière des collaborateurs de chaque métier du Groupe, partageant leur parcours, leurs réussites, leurs obstacles et leurs expériences de mobilité interne.

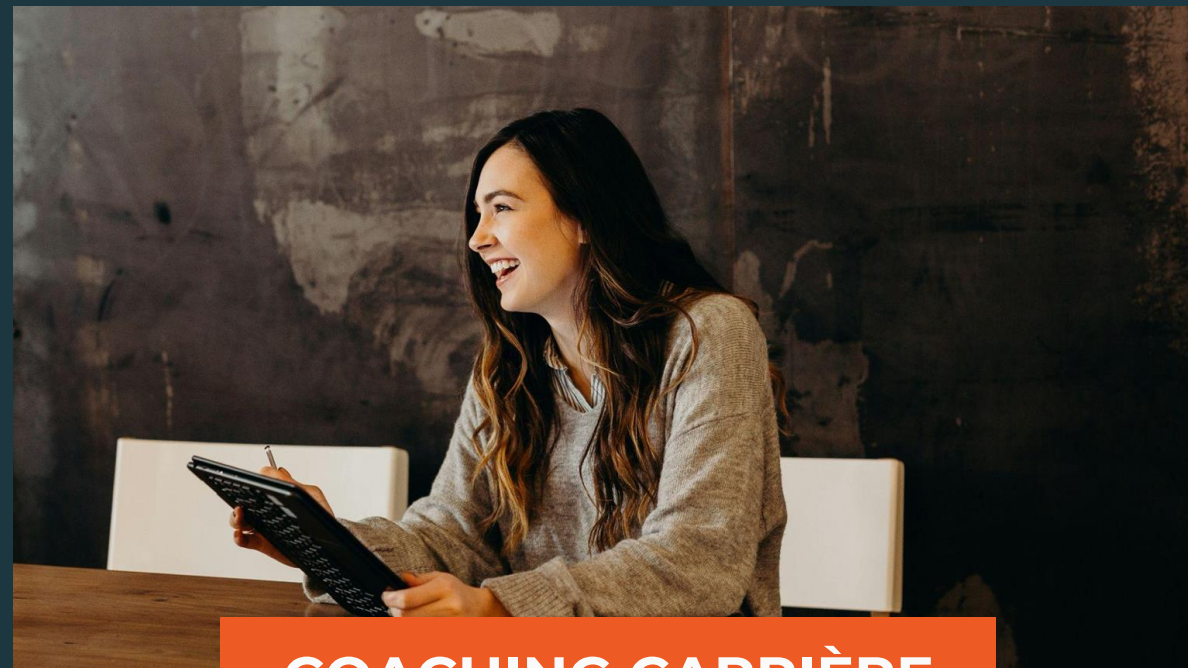


TEST “MOI ET MA CARRIÈRE”

Un test ludique pour attirer l'attention et générer la curiosité pour découvrir Career Booster

Un test rapide de 5min à destination de l'ensemble des collaborateurs pour déterminer son profil de carrière : explorateur curieux, collaborateur en réflexion ou déterminé en mouvement.

L'objectif ? : avoir un programme personnalisé par profil pour la semaine et ainsi découvrir les contenus pertinents à sa situation et ses envies de carrière.



COACHING CARRIÈRE

Des sessions pour “pimper” sa candidature

Des sessions en visio de 30 minutes pour se faire guider sur les différentes étapes de candidatures et passer à la prochaine étape de sa carrière :

- *faire le bilan de ses compétences*
- *faire un CV à son image*
- *préparer ses entretiens*
- *cultiver son réseau*

Le programme de la semaine

LUNDI

OUVERTURE DE
LA PLATEFORME



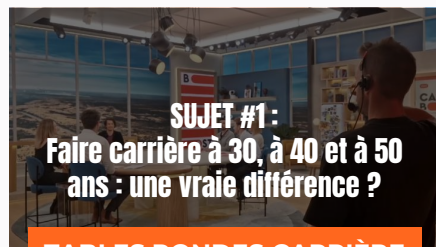
KICK OFF
Le grand live



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Release de x2 capsules

MARDI



TABLES RONDES CARRIÈRE



COACHING CARRIÈRE

x4 sessions



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Release de x3 capsules

MERCREDI



TABLES RONDES CARRIÈRE



COACHING CARRIÈRE

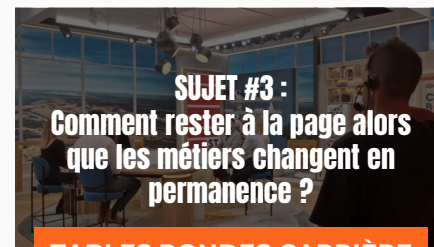
x4 sessions



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Release de x3 capsules

JEUDI



TABLES RONDES CARRIÈRE



COACHING CARRIÈRE

x4 sessions



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Release de x3 capsules

VENDREDI



TABLES RONDES CARRIÈRE



COACHING CARRIÈRE

x4 sessions



HISTOIRES DE CARRIÈRE

Release de x3 capsules

Boostez

Votre profil

Votre mobilité

Votre carrière

Votre réseau

Merci

BOUYGUES

Donnons vie au progrès

Direction des Ressources Humaines



POLITIQUE SOCIALE

EMPLOI

-

RECOURS AUX STAGES

-

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Accord relatif au fonctionnement du CSE du 19 décembre 2022

Consultation du Comité Social et Économique
Périmètre de consultation : BOUYGUES CONSTRUCTION SA.

Juin 2025

L'ensemble des éléments suivants ont été envoyés préalablement à la consultation aux membres du CSE.

I. EMPLOI

• Temps de travail

Afin de permettre un meilleur équilibre des temps de vie des collaborateurs, l'accord de Groupe Bouygues Construction « Forfait Jours Réduit » mis en place initialement à titre expérimental en octobre 2020, qui avait pour terme le 30 avril 2024, a été prorogé de manière indéterminée.

Il permet aux collaborateurs en forfait jours de réduire leur temps de travail à 80% ou 90%, avec le bénéfice du maintien des cotisations retraite et prévoyance sur la base d'un temps plein. Ces 2 dernières années, nous notons une légère augmentation du nombre de bénéficiaires. A date au sein de Bouygues Construction, 15 collaborateurs bénéficient d'un forfait jours réduit.

En matière de télétravail, plus de la moitié des collaborateurs dispose d'un avenant de télétravail permettant la prise de jours fixes et/ou flottants ; les jours de la semaine les plus plébiscités en télétravail étant les jeudis et vendredis, qu'il convient de ré équilibrer sur la semaine.

• Prévisions en matière d'emploi

L'année 2024 a été marquée par la poursuite du projet ENVOL avec l'autonomisation d'Axione vis-à-vis de Bouygues Energies et Services (BYES). Axione a souhaité se doter de moyens de fonctionnement en propre en constituant notamment son équipe Comptabilité en priorisant les collaborateurs BYCN travaillant déjà pour son compte : cinq collaborateurs des activités fournisseurs de Saint Herblain et notes de frais et sous-traitants de Rouen ont ainsi été transférés chez Axione le 1^{er} septembre 2024.

L'année 2025 se poursuivra par la fin de l'accompagnement mis en place par le CRP Comptabilité de BYCN et BYES pour les activités comptabilité fournisseurs, intérim et note de frais. Cet accompagnement prendra fin le 31 décembre 2025, et aura des impacts sur l'organisation et sur les emplois (cf. consultation du CSE en juin 2022 sur le projet ENVOL).

Nous travaillons également au renouvellement de générations au sein de Bouygues Construction SA. 2024 et 2025 sont des années de transition avec des départs connus ou à venir de collaborateurs experts nécessitant l'intégration de collaborateurs en sus afin de préparer l'avenir et le transfert de savoirs-faire.

Nous continuerons à déployer la stratégie Green Light dans son volet RH. Parmi les principaux objectifs y figurent notamment :

- La promotion de la mobilité en France et à l'International
- La refonte de certains parcours de formation
- Le maintien d'une politique de recrutement ambitieuse sur nos "early talents" (stagiaires et alternants)
- Le développement d'un réseau d'Alumni BYCN.

L'ambition RH du Groupe Bouygues est elle articulée autour de cinq piliers stratégiques - Attractivité, Mobilité, Talents, Compétences et Éthique Sociale - pour aligner les actions à l'échelle du Groupe.

Concernant le volet mobilité, l'objectif est de libérer les opportunités de mobilité inter-métiers pour favoriser l'agilité organisationnelle et la circulation des compétences au sein du Groupe.

Pour cela, un projet de solution digitale unique va être lancé en septembre 2025 pour répondre aux enjeux de mobilités internes et de recrutements externes à travers :

- Un nouveau site carrière externe groupe
- Une « Talent Marketplace » interne nommée « BOOST »
- Le candidat et le collaborateur seront au centre de l'expérience, de bout-en-bout.
- Les solutions retenues sont innovantes dans leur usage de l'intelligence artificielle, tout en respectant des fondements éthiques.
- Une expérience digitale construite avec la participation de l'ensemble des Métiers du Groupe.
- Une attention portée à la sécurité et à la confidentialité des données, tout au long du parcours du candidat et du collaborateur

Cette plateforme permettra de proposer une solution unique et mondiale à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de renforcer l'exposition des offres d'emplois.

Outre la mobilité, la diversité des profils que nous accueillons constitue une richesse et un levier de performance évident.

Nous continuerons de travailler sur deux enjeux de diversité sur lesquels nous avons décidé de mettre un accent particulier en 2025 :

- Plus de mixité parmi nos Managers
- Plus d'accueil de profils internationaux

II. RECOURS AUX STAGES ET ALTERNANTS

Bouygues Construction souligne sa volonté de maintenir une politique relations écoles active et dynamique en accueillant un nombre important de jeunes en formation, en stage ou en alternance, du niveau Bac au niveau Doctorat, pour l'ensemble des métiers fonctionnels en France.

Au cours de l'année 2024 (source PBI Cockpit RH), Bouygues Construction SA a accueilli 28 stagiaires (VS 30 en 2023).

En sus de ces stagiaires, Bouygues Construction SA a compté sur l'année 2024 plus de 14% d'alternants dans ses effectifs entre les départs et les arrivées.

Ainsi la Holding est déjà dans les standards attendus pour le Groupe Bouygues Construction dont l'objectif global est d'atteindre le seuil des 10% d' « Early Talents » * en 2025.

Nous maintenons notre volonté d'accompagner les jeunes dans leur orientation et leur formation.

Voici les données « Early talents* » pour BYCNSA à date :

	F	M	Total
Alternants	0 45 (13,04%)	40 (16,53%)	85 (14,48%)
Stagiaires	0 11 (3,19%)	17 (7,02%)	28 (4,77%)

**Stagiaires + Alternants*

III. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Afin de sensibiliser les collaborateurs aux profondes mutations environnementales, le module de formation « Agir pour le climat » a été mis en place pour mieux comprendre les enjeux et être un acteur au quotidien de la stratégie climat de Bouygues Construction.

Ce module d'une durée de 40 minutes, est accessible sur Bylearn, en distanciel, en trois langues (français, anglais et allemand).

Les objectifs sont les suivants :

- ✓ Comprendre le phénomène du dérèglement climatique,
- ✓ Comprendre le contexte mondial et les enjeux,
- ✓ Découvrir les grands principes de la comptabilité carbone,
- ✓ Prendre conscience de ce qui pèse dans l'empreinte carbone de nos activités,
- ✓ Savoir comment réduire notre impact avec des exemples d'actions concrètes.

A fin décembre 2024, 76% des collaborateurs de Bouygues Construction SA avaient suivi ce module dans son intégralité.

Effort construction – Bouygues Construction 2025

Votre référente logement : Anne Perez – 07.61.64.73.06 – a.perez@bouygues-construction.com

Les aides existantes :



(certaines aides peuvent être soumises à des conditions de ressources, d'âge et de contrat à retrouver sur les différents sites ainsi qu'à une ancienneté d'un an)

❖ Aides à la location

- ♦ pour la réservation d'un logement locatif sur le parc social et intermédiaire (à long terme, temporaire, en collocation, en coliving),
- ♦ pour le financement du dépôt de garantie,
- ♦ pour la recherche d'un garant,
- ♦ pour les collaborateurs de moins de 30 ans en contrat de d'apprentissage ou de professionnalisation.
- ♦ **Prêts accession**, valables pour l'achat de sa résidence principale sur le territoire français incluant les DROM.
 - ♦ L'offre Action Logement concerne les primo-accédants pour l'achat d'un logement neuf ou d'un logement ancien vendu par un organisme de logement social dans le cadre de la vente HLM.
 - ♦ L'offre PROBTP concerne uniquement les compagnons, sous réserve de n'avoir aucun prêt PROBTP cours.
- ♦ **Prêts travaux d'amélioration** effectués par un professionnel dans une résidence principale. L'offre PROBTP concerne uniquement les compagnons, sous réserve de n'avoir aucun prêt PROBTP cours.
- ♦ **Aides aux salariés en difficultés** pour permettre à des collaborateurs, touchés par un événement professionnel ou personnel entraînant une diminution de revenus, à faire face à leurs frais de logement.



Prêts APAS-BTP : Suspension de l'offre de prêts proposée en date du 31/01/2025 pour des raisons techniques d'ordre réglementaire.

Informations pratiques :

❖ Les offres logement :

- ♦ Action Logement (parc social) : Les demandes passent par deux plateformes entièrement digitalisées qui permettent au collaborateur d'être acteur de sa demande du début jusqu'à l'attribution du logement.
Pour connaître les règles d'attribution, déposer les pièces administratives et créer son numéro unique : <https://www.demande-logement-social.gouv.fr/>
Pour créer et gérer le suivi de son dossier dans un espace personnalisé : <https://al-in.fr/>
- ♦ Action Logement (logements temporaires) : Concerne les collaborateurs ayant besoin d'être logés rapidement. La création d'un numéro unique n'est pas nécessaire. Les demandes passent par une plateforme entièrement digitalisée qui permet au collaborateur d'être acteur de sa demande du début jusqu'à l'attribution du logement.
Pour créer et gérer le suivi de son dossier dans un espace personnalisé : <https://www.actionlogement.fr/logement-temporaire>
- ♦ IN'LI (filiale d'Action Logement pour le parc intermédiaire) : s'inscrire sur le site <https://www.inli.fr/> avec le code réservé aux collaborateurs Bouygues : BOUY1658
- ♦ CDC Habitat (parc intermédiaire) : <https://www.cdc-habitat.fr/> code partenaire : 2612
- ♦ AEPL (Association des Entreprises Pour le Logement) (logements sociaux, intermédiaires et temporaires) : se rendre sur le site via le lien <http://www.aepl.fr/espace-salaries.html>
- ♦ Camarage (collocation intergénérationnelle) : <https://camarage.fr/junior>
- ♦ Colivys (coliving pour étudiants et jeunes actifs) : <https://colivys.com/>

❖ Les aides au logement :

- ♦ **Aide LOCAPASS®** : pour le financement du dépôt de garantie <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>
- ♦ **Garantie VISALE** : pour la recherche d'un garant <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>
- ♦ **Aide Mobili-jeune®**, une subvention réservée aux collaborateurs de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage/de professionnalisation ou en mobilité géographique (sous conditions de ressources), titulaires d'un bail, permettant la prise en charge d'une partie du loyer jusqu'à 100 € par mois dans la limite de 11 mois par an et de deux ans au maximum.



Le salaire mensuel brut a été réévalué à la hausse, le logement loué doit permettre un rapprochement du lieu de travail ou du lieu de formation et la demande doit être réalisée dans les 3 mois avant ou dans les 5 mois après le début de la date d'exécution du contrat d'alternance ou la date d'anniversaire du contrat. <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

❖ Un projet d'achat :

- ♦ Prêt accession Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-pret-accession>
L'offre d'Action Logement concerne les opérations de :
 - **Construction** : Les logements doivent respecter des conditions de performances énergétiques qui sont au moins celles fixées en application des articles L. 111-9 à L. 111-10 du CCH (Réglementation thermique applicable aux logements neufs, en métropole) ou des articles R. 162-1 à R. 162-4 du CCH dans les DROM (Réglementation Thermique, Acoustique et Aération).
 - **Acquisition d'un logement neuf en VEFA** (Vente en l'Etat Futur d'Achèvement)
 - **Accession sociale à la propriété dans le neuf dont le PSLA** (Prêt Social Location-Accession)
 - **Accession en BRS** (Bail réel solidaire) dans le neuf ou dans l'ancien
 - **Acquisition d'un logement ancien vendu par un organisme de logement social dans le cadre de la vente HLM**. Le DPE (Diagnostic de Performance Énergétique) du logement doit être classé entre A et E.
- ♦ Prêt accession PROBTP : (01.40.31.38.70) - <https://www.probtp.com/part/moment-de-vie/demande-pret.html>
Concerne uniquement les compagnons, sous réserve de n'avoir aucun prêt PROBTP cours.
- ♦ Bouygues Immobilier : offre dédiée aux collaborateurs du Groupe Bouygues (réduction sur le prix de vente, dépôt de garantie forfaitisé, échancier de paiement aménagé)
Contact : M. Didier ISRAEL – 06 63 45 91 41 – d.israel@bouygues-immobilier.com
- ♦ Courtier et conseil en financement immobilier – Le Prêt Immobilier :
Contact : Frédéric SANCHEZ – 06 60 69 69 77 / 08 20 20 59 05 - <https://lepretimmobilier.com/>
Pas de frais sur la partie conseil. Dans le cadre de notre partenariat en cours une remise de 70% est effectuée sur honoraires de courtage dès l'acceptation du prêt par la banque.
- ♦ Conseil en financement et en accession Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-conseil-en-accession>

❖ Des travaux à financer :

- ♦ Prêt travaux d'amélioration Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/le-pret-travaux-amelioration>
L'offre d'Action Logement concerne le financement de travaux d'amélioration de la résidence principal et effectués par un professionnel.
- ♦ Prêt travaux PROBTP : (01.40.31.38.70) - <https://www.probtp.com/part/moment-de-vie/demande-pret.html>
Concerne uniquement les compagnons, sous réserve de n'avoir aucun prêt PROBTP cours.



Toutes les aides d'Action Logement suivent les règles actuellement appliquée et sont susceptibles d'évoluer sur décision d'Action Logement.
Certaines aides étant soumises à des conditions particulières, l'éligibilité doit être vérifiée sur les différents sites avant de monter un dossier.

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



Consultation sur la DOETH

Les membres du CSE sont consultés sur la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Toute entreprise employant au moins 20 salariés est tenue de compter dans ses effectifs des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de ses salariés.

Conformément à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, toutes les entreprises privées, y compris les entreprises de moins de 20 salariés, doivent déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Depuis ces dernières années, la DOETH n'est plus effectuée en format papier ou par télédéclaration sur Internet auprès de l'Agefiph mais via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le taux d'obligation des 6% sera révisé tous les 5 ans en fonction du nombre de travailleurs handicapés dans la population active et de leur situation sur le marché du travail. Le taux de 6 % s'applique donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle ce taux sera actualisé. Le nouveau taux ne pourra pas être inférieur à 6%.

Au titre de l'année 2024, l'effectif d'assujettissement de Bouygues Construction SA est de 422,98 collaborateurs en Equivalent Temps Plein (CDI, CDD hors alternants). Par conséquent, le nombre théorique de postes occupés par des personnes en situation de handicap devrait être de 25 pour Bouygues Construction SA.

Sur l'année 2024, Bouygues Construction SA a employé **28** collaborateurs/collaboratrices en situation de handicap. L'effectif de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés est de 31,47 en raison de minoration ou de majoration liées au temps de travail et/ou à l'âge. Par conséquent, Bouygues Construction SA obtient un taux d'emploi de **7,34 %**.

Par ailleurs, le recours à des sociétés du secteur protégé (ESAT et EA) nous a permis de déclarer des dépenses et déductions de sous-traitance pour un montant total de 10 650,53 €.

➔ La DOETH 2024 est de 7,44 %. En conclusion, la contribution de Bouygues Construction SA est à 0 € puisque nous avons rempli notre obligation d'emploi de salariés en situation de handicap.

Ci-dessous un rappel de notre contribution ces 5 dernières années :

- 2023 : 0 € (taux d'emploi de 6,66 %)
- 2022 : 0 € (taux d'emploi de 6,09 %)
- 2021 : 10 092 € (taux d'emploi de 5,36 %)
- 2020 : 29 218 € (taux d'emploi de 4,57 %)
- 2019 : 40 305 €

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

I - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1) Conditions générales d'emploi

Tableau a : Effectifs au 31/12/2024

Catégorie professionnelle	Sexe	CDI	CDD	Effectif total au 31/12		
Cadres	Femmes	174	4	178	total	% femmes
	Hommes	146	3	149		
TAM	Femmes	82	20	102		
	Hommes	26	24	50		
Employés	Femmes	4	2	6		
	Hommes	2	0	2		
Total	Femmes	260	26	286		
	Hommes	174	27	201		
		434	53	487		

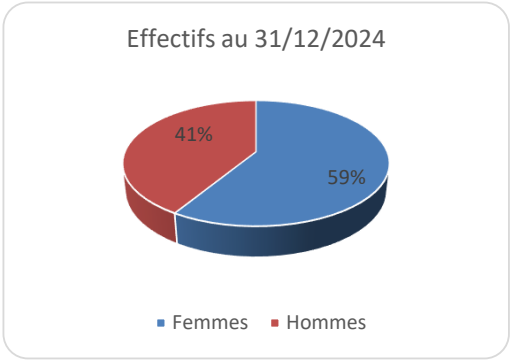


Tableau b : Durée et organisation du travail - ANNEE 2024

b1: Durée du travail				
	Sexe	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes (<20h ou entre 30 et 35h)
Cadres	Femmes	162	11	5
	Hommes	147	0	2
TAM	Femmes	92	5	5
	Hommes	50	0	0
Employés	Femmes	6	0	0
	Hommes	2	0	0
Total	Femmes	260	16	10
	Hommes	199	0	2

b1: Organisation du travail					
	Sexe	Horaires variables	Travail posté	Travail de nuit	Travail atypique (dont travail du week-end)
Cadres	Femmes	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0
TAM	Femmes	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0
Employés	Femmes	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0
Total	Femmes	0	0	0	0
	Hommes	0	0	0	0

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

Tableau c : Données sur les congés - ANNEE 2024

c1: congés maternité et paternité				
Catégorie professionnelle	Sexe	Congé Maternité	Congé Paternité	Congé Adoption
Cadres	Femmes	8		0
	Hommes		9	0
TAM	Femmes	3		0
	Hommes		1	0
Employés	Femmes	1		0
	Hommes		0	0
Total	Femmes	12	0	0
	Hommes	0	10	0

c2: Congés > 6 mois				
Catégorie professionnelle	Sexe	CET	Congé Parental	Autres congés
Cadres	Femmes	0	0	0
	Hommes	1	0	0
TAM	Femmes	0	1	0
	Hommes	0	0	0
Employés	Femmes	0	0	0
	Hommes	0	0	0
Total	Femmes	0	0	0
	Hommes	1	0	0

Tableau d : Données sur les embauches et les départs

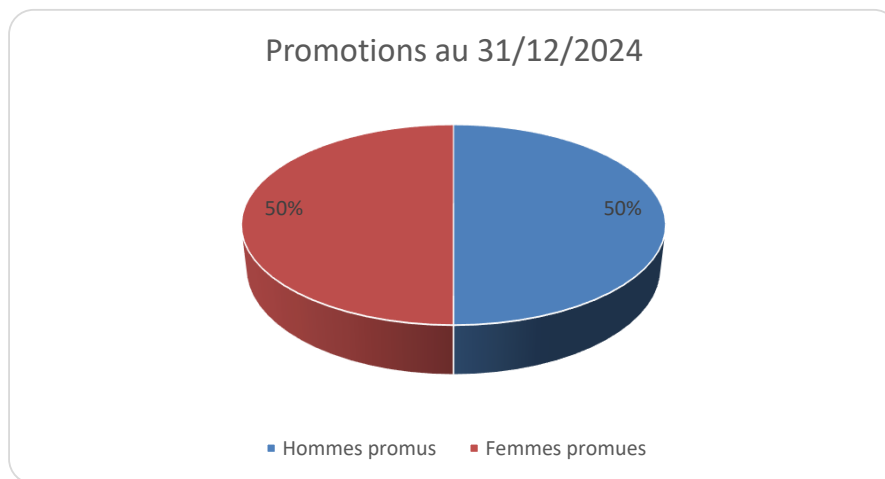
Mouvements sur l'année 2024										
Catégorie professionnelle	Sexe	Embauche CDI	Embauche CDD	Mutation entrée	Démission	Licenciement	Mutation sortie	Fin de CDD	Retraite	Autre motif
Cadres	Femmes	11	6	13	7	3	6	4	2	3
	Hommes	12	4	14	3	6	8	1	0	1
TAM	Femmes	7	18	1	2	2	6	15	0	1
	Hommes	2	17	0	0	1	0	9	0	0
Employés	Femmes	0	2	0	0	0	2	3	0	0
	Hommes	0	2	0	0	0	0	3	0	0
Total		32	49	28	12	12	22	35	2	5
109				88						

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

2) Rémunérations et déroulement de carrière

Tableaux a: Promotions

		a1: Promotions par catégorie professionnelle			
Catégorie professionnelle	Sexe	Nombre au 31/12/2024	Durée moyenne entre 2 promotions	Age moyen	Ancienneté moyenne
Cadres	Femmes	17	3,32	39	10,9
	Hommes	18	4,51	37	7,9
TAM	Femmes	5	3,77	44,7	4,4
	Hommes	4	4,21	41,3	5
Employés	Femmes				
	Hommes				
TOTAL		44	3,89	38,9	8,7



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

Tableaux b: Ancienneté

		b1: Ancienneté par catégorie professionnelle et sexe
Catégorie professionnelle	Sexe	Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12/2024
Cadres	Femmes	15,5
	Hommes	13,8
TAM	Femmes	14
	Hommes	9,4
Employés	Femmes	6,1
	Hommes	/
TOTAL		14,6 ans pour les Cadres / 9,8 ans pour les ETAM

Tableaux c: Âge

		c1: Âge moyen par catégorie professionnelle et sexe
Catégorie professionnelle	Sexe	Age moyen au 31/12/2024
Cadres	Femmes	46,5
	Hommes	43,1
TAM	Femmes	46,6
	Hommes	41,5
Employés	Femmes	39,6
	Hommes	/
TOTAL		44,8 ans pour les Cadres / 42,6 ans pour les ETAM

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

Tableaux d: Rémunérations - ANNEE 2024

Hors apprentis et contrats de professionnalisation.

Catégorie Professionnelle	Niveau	Femmes					Hommes					% Femmes
		Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Rémunération médiane	Rémunération moyenne	Effectif	Age moyen	Ancienneté moyenne	Rémunération médiane	Rémunération moyenne	
Cadres	Directeur	13	51,7	16,3	10 913 €	12 566 €	35	53,9	22,9	11 160 €	12 942 €	27%
	Directeur Adjoint	13	51,9	19,8	7 300 €	7 472 €	14	50,8	23,1	7 250 €	7 639 €	48%
	Chef de service	24	47,0	13,4	5 800 €	6 045 €	28	49,8	16,4	6 375 €	6 394 €	46%
	Chef de service adjoint	21	42,1	9,3	4 860 €	4 883 €	19	42,4	10,2	5 160 €	5 145 €	53%
	Chef de Groupe	22	46,9	19,2	4 255 €	4 260 €	8	37,5	8,9	4 375 €	4 253 €	73%
	Cadre Principal	37	45,7	18,3	4 000 €	4 174 €	10	35,4	10,5	3 830 €	3 814 €	79%
	Cadre	48	40,0	11,9	3 500 €	3 500 €	25	32,2	4,8	3 410 €	3 493 €	66%
TAM	ETAM Position H	5	52,0	22,6	3 240 €	3 218 €						100%
	ETAM Position G	34	50,5	19,5	3 084 €	3 108 €	7	46,5	16,2	3 040 €	3 039 €	42%
	ETAM Position F	29	45,4	10,5	2 800 €	2 837 €	9	37,6	6,1	2 650 €	2 785 €	76%
	ETAM Position E	14	37,6	4,5	2 340 €	2 391 €	10	41,4	7,5	2 475 €	2 475 €	58%
Employés	ETAM Position D	2	39,6	6,1	2 170 €	2 170 €						100%
	ETAM Position C											
	ETAM Position B											
	ETAM Position A											
		262					165					61%

Hors mandataires sociaux, hors stagiaires, hors alternants, hors emploi vacances, hors Cifre

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

3) Formation

Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an

	Réalisé en 2024	
collaborateurs formés	331	
Action de formations	514	
Coût total	567 743,00 €	
Durée de formation	6647	heures
Durée par collaborateur	20	heures

	Nb salariés formés	Nb heures	Nb heures moyen / collab
Femmes	199	4 053	20,4
Hommes	132	2 596	19,7
Total	331	6 649	20,1

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

4) Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Tableau : Absentéisme AT / MP

	Nombre de journées d'absence pour accident du Travail	Nombre de journées d'absence pour accident de trajet	Nombre de journées d'absence pour maladie professionnelle
Femmes	55	0	0
Hommes	9	7	0

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

II - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1) Congés

Tableau a: Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour les congés maternité, paternité, adoption

	Complément de salaire
Congé maternité	OUI
Congé paternité	OUI
Congé adoption	OUI

Tableau b: Nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

	Pourcentage de prise par rapport aux jours de congés théoriques
Cadres	82%
TAM	100%
Employés	

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES 2024

2) Organisation du temps de travail dans l'entreprise

		Nombre de salariés en temps partiel choisi en 2024
Cadres	Femmes	16
	Hommes	2
TAM	Femmes	8
	Hommes	0
Employés	Femmes	0
	Hommes	0
Total	Femmes	24
	Hommes	2
		24 femmes sur 26 (soit 92%)