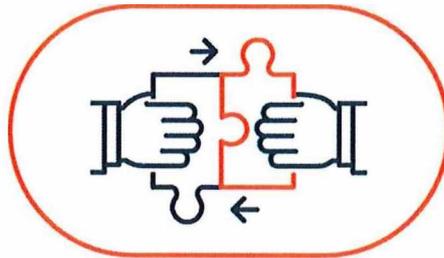


COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE BOUYGUES CONSTRUCTION SA

Réunion du 27 mai 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 / Mathias DURNERIN / Frédéric GONCALVES
FO Titulaires 2 ^{ème} collègue	Kewin MEZRAG
FO Titulaires 3 ^{ème} collègue	Philippe GUILLAUME / Chahinez SAYAGH

CFTC Suppléants 2 ^è collègue	Véronique LEFEVRE
CFTC Suppléants 3 ^è collègue	Laurent PAUL
FO suppléants 2 ^è collègue	Patrick CLEMENT / Saskia DORE
FO Suppléants 3 ^è collègue	Béatrice BESOMBES / Nora EL-MOKHTARY

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

Délégués syndicaux Thierry JOURDAINE (FO)
Benoit DALLEMAGNE (CFTC)

Absents excusés

Anne-Sophie NIEUWJAER / Anne CARLIER / Thierry EISENSTEIN / Sabine PETRENS

1) Approbation du procès-verbal de la séance précédente

ERRATUM - Date du recours au travail exceptionnel pour la permanence de la Trésorerie : 30 mai 2025 en lieu et place du 10 avril 2025.

À la suite de cette correction, le procès-verbal du Comité Social et Économique (CSE) du 29 avril 2025 a été approuvé à l'unanimité.

2) Mouvements du personnel

Fanny PIOGER communique les effectifs de Bouygues Construction SA au 30 avril 2025 et les commente aux membres du CSE.

Effectifs au 30/04/2025

	Cadre		Total Cadre	ETAM		Total ETAM	Total général	
	F	H		F	H			
CDD Apprentissage				22	22	44	44	0
CDD pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement	3		3				3	0
CDD Professionnalisation				4	4	8	8	0
CDI	178	147	325	79	26	105	430	2
Total général	181	147	328	105	52	157	485	2
	2	1	3	-1	0	-1	2	

L'effectif est en hausse de deux collaborateurs par rapport au 31/03/2025 : 4 entrées et 2 sorties ont été enregistrées dans le courant du mois d'avril 2025.

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

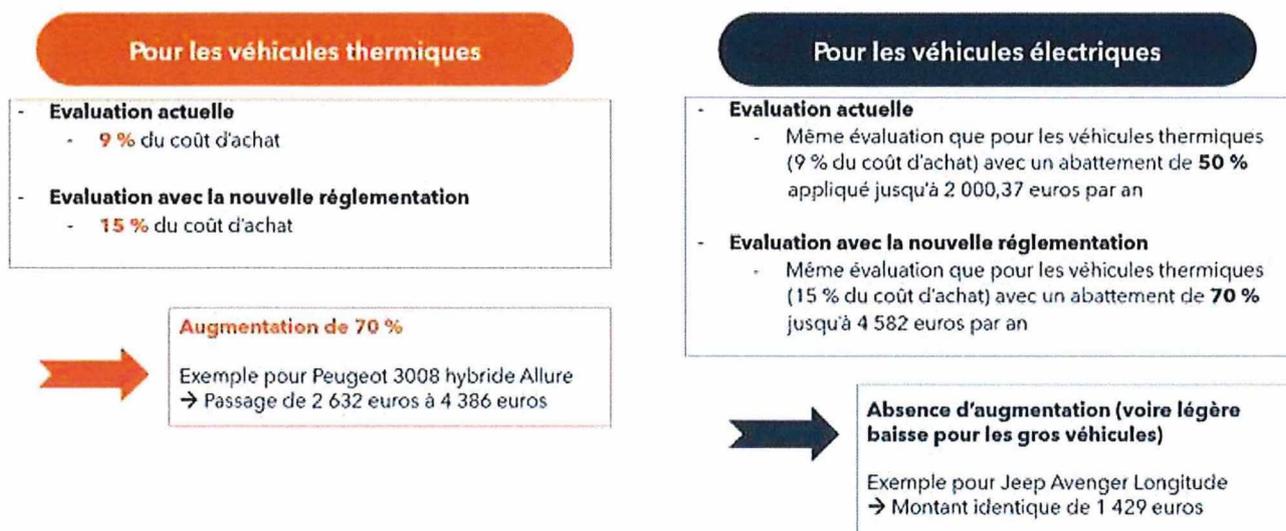
Direction	Poste	Nature du contrat	Etat
Direction R&D	Chef de projets en Santé sécurité	CDI	Pourvu
DRH - BYCN Loisirs	Manager BYCN Loisirs	CDI	Pourvu
Direction P3S	Responsable de la culture sécurité Groupe	CDI	Pourvu
Direction Stratégie	Analyste Financier M&A	CDI	En cours
Direction Santé Sécurité au Travail	Assistant(e) du service de santé au travail	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 qu'un événement de convivialité BYCN SA est prévu le jeudi 26 juin 2025 à partir de 18h00. La "Summer Party" représente une nouvelle opportunité pour favoriser les échanges entre les différentes équipes et renforcer le sentiment d'appartenance à BYCN SA. Tous les collaborateurs sont conviés à prendre part à cet événement.

Fanny PIOGER poursuit en indiquant qu'un SharePoint provisoire BYCN Loisirs est disponible sur "[Mon site Challenger](#)". Toutes les informations relatives aux offres de BYCN Loisirs sont progressivement mises en ligne sur l'espace Boutique de l'intranet.

Clément D'ARCIZAS revient sur les changements dans l'évaluation de l'avantage en nature des véhicules de fonction :



Clément D'ARCIZAS a présenté aux membres du CSE les nouvelles valeurs du Groupe Bouygues. Le Groupe Bouygues s'est profondément transformé au fil de son histoire, pour devenir aujourd'hui un groupe de services diversifié, implanté dans 80 pays et présent dans quatre activités : la construction, les énergies et services, les télécommunications et les médias.

Cette transformation s'est accélérée ces dernières années, avec notamment une forte croissance à l'international, l'intégration de nombreux talents aux parcours variés, l'acquisition d'Equans et ses 70 000 nouveaux collaborateurs. Avec d'importants besoins en recrutement, nous devons aussi, pour rester attractifs, adapter notre modèle managérial au monde dans lequel nous vivons et aux attentes des nouvelles générations.

C'est pourquoi le comité de direction générale du Groupe et les dirigeants des six Métiers ont voulu définir un socle de valeurs partagées par tous, dans tous les Métiers.

- Respect : reconnaître la valeur de chacun.
- Engagement : s'impliquer pleinement, avec exigence et responsabilité.
- Pionnier : innover avec audace, sans jamais improviser.
- Transmission : partager le savoir, les expériences et les réussites.

Enracinées dans les fondamentaux culturels de Bouygues, ces quatre valeurs ont été définies à l'issue d'un processus collaboratif impliquant les dirigeants du Groupe, enrichi par des enquêtes menées auprès de collaborateurs dans chacun des Métiers et de parties prenantes externes dans six pays.

Affirmer notre culture commune est un levier puissant pour relever les défis de demain : construire une performance durable, renforcer les synergies humaines et opérationnelles entre nos Métiers, proposer un modèle managérial en phase avec les aspirations contemporaines.

Bouygues est un groupe animé par une culture unique, dont la mission est d'apporter le progrès humain au plus grand nombre, avec un souci constant du bien commun. Bouygues est, avant tout, une aventure humaine.

Un plan de communication sera déployé dans les prochaines semaines pour diffuser et promouvoir nos valeurs dans toutes les filiales du Groupe, à travers le monde.

4) Informations Economiques Trimestrielles (1^{er} trimestre 2025)

• Situation de l'emploi

Fanny PIOGER rappelle aux membres du CSE que, dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur a l'obligation de les informer chaque trimestre de la situation de l'emploi. Cette analyse retrace, par trimestre et mois par mois, l'évolution des effectifs par qualification des salariés, sexe et type de contrat.

Fanny PIOGER commente la situation de l'emploi pour le 1^{er} trimestre 2025.

L'effectif moyen du 1^{er} trimestre 2025 s'élève à 486 collaborateurs :

	Janv-25	Févr-25	Mars-25
CDD Apprentissage	43	44	44
CDD CIFRE	0	0	0
CDD Accroissement temporaire activité	2	2	1
CDD Professionnalisation	8	8	8
CDD Remplacement Absence	3	3	2
CDI	433	428	428
TOTAL	489	485	483

Répartition des effectifs par sexe et par statut :

		Janv-25	Févr-25	Mars-25
Cadres	Féminin	177	176	179
Cadres	Masculin	150	147	146
ETAM	Féminin	110	110	106
ETAM	Masculin	52	52	52
TOTAL		489	485	483

Embauches sur le 1^{er} trimestre 2025 : nous totalisons 12 embauches

	Janv-25		Févr-25		Mars-25	
	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM
Embauches CDI/CDD	1	1	1	1		
Mutations	3	2	2		1	
TOTAL	7		4		1	

Sorties sur le 1^{er} trimestre 2025 : nous totalisons 17 sorties

	Janv-25		Févr-25		Mars-25	
	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM
Démissions		1			1	
Fin de CDD	1		1		1	1
Fin de période d'essai			1			
Licenciement	1	1	1	1		
Mutations	2		1			
Retraite			1			
Rupture conv.			1			
Décès			1			
TOTAL	6		8		3	

Nombre de travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise :

Janv-25	Févr-25	Mars-25
26	26	26

Nombre de collaborateurs en temps partiel (dont FJR "Forfait Jours Réduit") :

	Janv-25	Févr-25	Mars-25
Cadres	19 (dont 14 FJR)	19 (dont 14 FJR)	21 (dont 15 FRJ)
ETAM	12	12	13
TOTAL	31	31	34

Nombre de salariés temporaires : 16 intérimaires au 31 mars 2025

- **Evolution générale des commandes, de la situation financière et exécution des programmes de production**

Annexe 1

Antoine PICARD et Jean-Baptiste PINCZON DU SEL, en charge de la communication financière, rejoignent la séance pour présenter aux élus les données concernant la prise de commande, le carnet au 31 mars 2025, les comptes consolidés à fin mars 2025 et la structure financière. Ces éléments détaillés figurent en Annexe 1.

- **Païement des cotisations sociales**

Pour le 1^{er} trimestre 2025, Bouygues Construction SA est à jour dans le paiement des cotisations de Sécurité Sociale.

5) Information du CSE

a. Sur la démarche Droits Humains Fondamentaux

Annexe 2

Clément D'ARCIZAS rappelle que le Groupe Bouygues a structuré aux cours des derniers mois une démarche autour des droits humains fondamentaux.

Cette politique Droits Humains s'appuie sur 12 engagements, établissant ainsi un socle d'engagement commun en matière de droits humains (document joint).

Cette politique, co-construite en lien avec l'ensemble des métiers du Groupe, a été mise au point sur la base d'un benchmark réalisé auprès d'autres groupes du CAC 40 et d'une cartographie des pratiques dans l'ensemble des entités et dans tous les pays.

En déclinaison, Bouygues Construction a mis en place un Comité dédié et travaille actuellement sur ses enjeux prioritaires :

- Interdiction du travail des enfants
- Interdiction du travail forcé / esclavage moderne
- Non-discrimination en matière d'emploi
- Des conditions de travail justes et favorables
- Conditions d'hébergement dignes des travailleurs

Ces 5 enjeux font l'objet d'un plan d'actions applicable à l'ensemble de nos parties prenantes : collaborateurs, sous-traitants, fournisseurs et déclinable dans l'ensemble de nos pays d'intervention.

Clément D'ARCIZAS détaille ce plan d'action et son avancement (document joint).

b. Sur la campagne d'engagement des managers

Clément D'ARCIZAS rappelle que le Groupe Bouygues Construction a pour ambition de promouvoir l'éthique managériale et la conformité des pratiques commerciales dans chacun de ses pays d'intervention.

Dans ce cadre, comme chaque année, la campagne d'engagement des managers va être lancée le 3 juin 2025.

Elle se fera par voie dématérialisée via "Global RH" pour l'ensemble des collaborateurs Chef de service et plus.

Les membres du CSE sont informés que la lettre d'engagement évolue légèrement en 2025 et intègre désormais :

- La référence à la politique Droits Humains du Groupe Bouygues,
- La référence à la Charte RSE Fournisseurs et Sous-traitants
- L'engagement de promouvoir le recours à la plateforme d'alerte "BeSignal" qui permet à tout collaborateur (ou externe) de lancer une alerte relative à des faits de corruption ou de fraude, de discrimination ou de harcèlement, d'atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité, à l'environnement ...

En complément, Clément D'ARCIZAS explique qu'afin de faciliter la compréhension des collaborateurs sur les sujets d'éthique managériale, d'éthique des comportements et d'éthique des affaires et d'encourager la libération de la parole sur ce thème général de l'éthique, tous les affichages et toutes communications relevant de ces thématiques seront progressivement regroupés.

Dans le même esprit, le canal unique de signalement sera désormais la plateforme "BeSignal".

Les collaborateurs effectuant leurs signalements via les adresses mails dédiées "SPEAK UP" seront, dans un premier temps, réorientés vers la plateforme "BeSignal" puis ces adresses seront supprimées, en France et à l'International.

Les référents "SPEAK UP" seront toujours en charge des signalements qui seront effectués sur la plateforme "BeSignal" sur les thématiques agissements sexistes / harcèlement sexuel et comportements hostiles / harcèlement moral.

Par ailleurs, Clément D'ARCIZAS précise que tous les signalements reçus via les adresses mails dédiées (progressivement supprimées) ou par tout autre canal seront saisis dans la plateforme BeSignal par les référents "SPEAK UP".

Clément D'ARICAS rappelle que la plateforme "BeSignal" permet de garantir l'anonymat de la personne qui effectue le signalement.

6) Consultations du CSE

a. Sur la situation économique, financière et environnementale

Annexe 3

Clément D'ARCIZAS consulte les membres du CSE sur la situation économique, financière et environnementale.

Eddie WOODS, Directeur R&D et innovation, rejoint la séance pour apporter quelques illustrations de la politique recherche et développement déployée sur 2024, et les axes 2025.

Antoine PICARD et Jean-Baptiste PINCZON DU SEL rappellent les données financières relatives à l'année 2024, préalablement présentées lors du Comité Social et Économique de mars 2025. Il présente également les perspectives de Bouygues Construction pour l'année 2025.

Enfin, Patrizia GATTI GREGORI, Directrice Environnement & Décarbonation, rejoint la séance pour présenter aux élus les indicateurs environnementaux et nos actions / résultats en matière de décarbonation.

L'ensemble des éléments sont présentés en Annexe 3.

Les membres du CSE remercient Eddie WOODS, Antoine PICARD, Jean-Baptiste PINCZON DU SEL et Patrizia GATTI GREGORI pour leurs présentations et leurs explications.

Clément d'ARCIZAS recueille l'avis des membres du CSE sur cette consultation relative à la situation économique, financière et environnementale. Ces éléments sont approuvés à l'unanimité par les membres présents du CSE.

b. Sur la formation professionnelle (partie 1)

Annexe 4

Clément D'ARCIZAS présente aux élus les données concernant le bilan de formation 2024. À cette occasion, il rappelle qu'un accueil sécurité est disponible pour tous les collaborateurs en version dématérialisée via Global RH ou QR code pour les nouveaux externes.

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.

c. Sur le budget ASC

Annexe 5

Frédéric GONCALVES, Trésorier du CSE, présente aux membres du CSE le bilan 2024 et le prévisionnel 2025.

Les détails 2024 et 2025 sont commentés à l'ensemble des élus. Frédéric GONCALVES précise que les données de 2024 sont en cours de contrôle et de vérification par le Commissaire aux Comptes, lequel rendra son rapport courant juin prochain.

Les comptes 2024 et le prévisionnel 2025 des ASC sont approuvés à l'unanimité des membres présents du CSE.

d. Sur le projet de recours au travail exceptionnel

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

- ✓ Le samedi 14 et le dimanche 15 juin 2025
 - Service concerné : Direction Communication
 - Localisation : Bordeaux
 - Nombre de collaborateurs concernés : 1 collaboratrice
 - Motif du recours : Congrès des Compagnons du Minorange

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

- ✓ Le jeudi 29 et le vendredi 30 mai 2025
 - Service concerné : Direction Ressources Humaines
 - Localisation : Hong Kong
 - Nombre de collaborateurs concernés : 3 collaborateurs
 - Motif du recours : Déploiement du module de recrutement

Karine ALLAIN a été informée le lundi 26 mai 2025 par mail et avait donné son accord préalablement.

Il est rappelé que les jours seront récupérés et posés ultérieurement par les personnes concernées.

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

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

- 3 collaborateurs CPI vont rejoindre sous convention de prêt BYCN SA - Direction R&D du 16 juin au 11 juillet 2025
 - Objectif :
 - Malaxage et coulage de 2 voiles de formulations de béton bas carbone différentes, dans le cadre d'un partenariat entre le PIM (R&D BYCN SA) et le cimentier Ecocem
 - Réalisation d'ouvrages en béton armé pour tester un nouveau mode constructif qui permet d'inclure des vides de construction dans les ouvrages, avec un objectif d'optimisation des quantités de béton, pour le compte de BYTP
 - Essai de différents types de bétonnage sur des prototypes d'ouvrages de forme complexe, sans coffrage
 - Lieu : Chantier de la Base technique des Sablons - 30 Rte de Longjumeau à 91380 CHILLY MAZARIN

Karine ALLAIN a été informée le lundi 19 mai 2025 par e-mail et avait donné son accord par retour.

- 1 compagnon provenant d'Équipement Public va rejoindre sous convention de prêt BYCN SA - Direction R&D du 26 mai au 27 mai 2025
 - Objectif : Tests d'implantation d'incorporations et de réservations, et mise en place de ferrailage, sur un banc d'essai de coffrage de plancher.
 - Lieu : Chantier de la Base technique des Sablons - 30 Rte de Longjumeau à 91380 CHILLY MAZARIN

Karine ALLAIN a été informée le mercredi 21 mai 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

Aucun point divers n'est soulevé.

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

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

Jeudi 26 juin 2025 à 14 heures en salle 03AT05 ou en Teams

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


LA SECRÉTAIRE

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.

CSE BOUYGUES CONSTRUCTION

27 mai 2025



BUILDING FOR LIFE



PRISE DE COMMANDES AU 31 MARS 2025

(M€)	2025 à fin mars	2024 à fin mars	Evolution (en %)
BBF	863	711	21%
dont Ile-de-France	375	434	(14%)
dont Régions France	481	274	76%
BBI	909	1 275	(29%)
dont UK	143	89	61%
dont Suisse	149	296	(50%)
dont autres	616	890	(31%)
Pôle TP	550	878	(37%)
dont France	129	105	23%
dont Australie	16	99	(84%)
dont UK	218	307	(29%)
Intragroupe et divers	-4	-4	
Bouygues Construction	2 316	2 860	(19%)
dont France	981	813	21%
International	1 335	2 047	(35%)

Evolution de la PC BTP à fin T1:



- **PC à 2 316 M€ au 31 mars 2025** (dans le linéaire du plan à 8,8 Mds€) :
 - **à un bon niveau**, tenant compte de la signature de grandes affaires et d'une **bonne performance du fonds de commerce** ;
 - en repli par rapport à 2023 et 2024 qui bénéficiaient respectivement de la PC du métro d'Abidjan (765 M€) et de l'Hôpital de Rabat (461 M€).
- Sur le trimestre, prise en compte d'affaires significatives :
 - **en France**, avec Rennes PFME (101 M€) et COLT Data Center PAR2 à Villebon (107 M€) ;
 - **comme à l'international**, avec Cardiff and Vale Campus (CAVC) au UK (142 M€), les aéroports de Larnaka et Paphos à Chypre (119 M€) ainsi que des PC additionnelles sur Hinkley Point (269 M€).
- **PC significatives prévues au T2** :
 - Dépôt de bus électriques à Zug (~270 M€) ;
 - Eco-quartier Quai Vernets lot C à Genève (~140 M€) ;
 - Quartier durable Niedfeld à Kriens (~120 M€) ;
 - Skycenter à Gennevilliers-Louvresses (~65 M€) ;
 - Institut de Myologie à Paris 13^{ème} (~50 M€).

PRINCIPALES AFFAIRES PRISES EN COMMANDE > 30 M€

Nouvelle affaire prise en commande

Ile de France

IND - VILLEBON - COLT DATA CENTER

107 M€

CPI/HAS - NANTERRE - PLACE DE LA BOULE - LOGEMENTS

70 M€

Nord-Est/Sud-Est

BBNE - HEM - TOURCOING - RSO

37 M€

Nord-Ouest/Sud-Ouest

BBGO/BBCSO - RENNES CHU - PFME

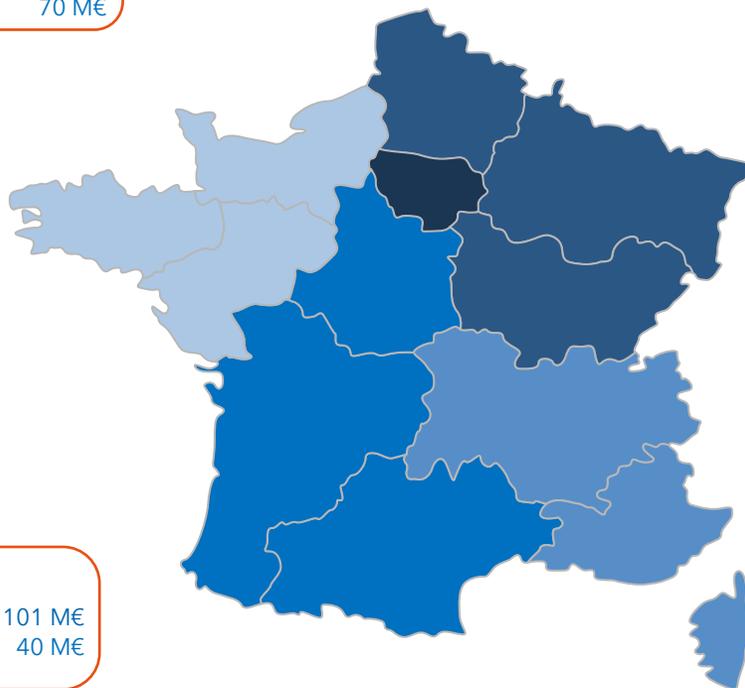
101 M€

LCY/BBCSO - TOULOUSE - AEROSPACE - COLIVING

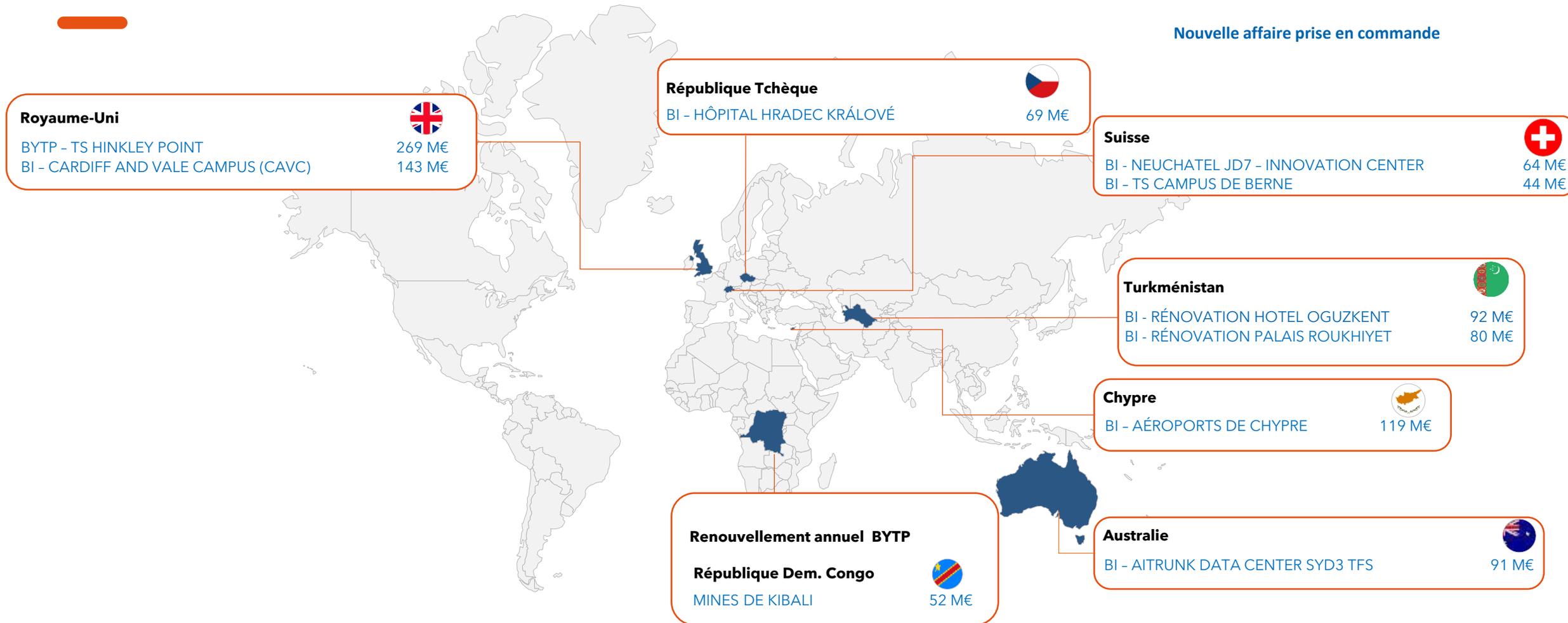
40 M€

France

RF/HAS - UNIK - HEBERGEMENTS MINISTERE DES ARMEES 20 M€ au T1 25 (308 M€ depuis l'origine du contrat cadre)



PRINCIPALES AFFAIRES PRISES EN COMMANDE > 30 M€



PRINCIPALES AFFAIRES TRAITÉES

CARDIFF & VALE CAMPUS (143 M€)

Les équipes de Bouygues UK se sont vu confier la construction de deux nouveaux campus pour le compte du **Cardiff and Vale College (CAVC)**.

Le Berry Waterfront Campus (BWC) et l'Advanced Technology Centre (ATC), situés sur deux sites distincts offriront aux étudiants des locaux à la pointe de la technologie et respectueux de l'environnement.

Deux campus qui accueilleront près de 3 000 étudiants et qui permettront la pratique d'une large variété de matières

Ces nouveaux campus offriront de nombreux espaces de classe, des laboratoires technologiques, des ateliers et usines de fabrication ainsi que des boutiques et restaurants d'application

Les deux campus répondront aux objectifs du gouvernement gallois en matière d'émission de carbone et seront des bâtiments « Net Zero Carbon in Operation » (*).

(*): Bâtiment pour lequel aucune énergie d'origine fossile n'est utilisée pour son fonctionnement (chauffage, climatisation, éclairage...)



Architecte : Sheppard Robson Architects
Livraison : 2027

PRINCIPALES AFFAIRES TRAITÉES

AEROPORTS DE CHYPRE - PHASE 2 (119 M€)

Bouygues Bâtiment International et son partenaire local Iacovou Brothers Ltd ont démarré les travaux d'extension des aéroports chypriotes de Larnaka et Paphos, pour le compte de la société d'exploitation **Hermes Airports**.

Ce projet fait suite aux précédents travaux de modernisation des deux sites effectués entre 2006 et 2009 par BBI. Ce véritable défi technique avait notamment permis :

- la construction d'un terminal parasismique à Larnaka ;
- à BBI d'établir sa première grande référence dans le secteur.

Avec pour objectif d'anticiper une hausse du trafic aérien à Chypre dans les décennies à venir, cette nouvelle phase de travaux prévoit d' :

ajouter de nouvelles portes d'embarquements, une zone de contrôles et un carrousel à bagages sur le site de Larnaka

augmenter de 30% la capacité du terminal de Paphos, en modernisant les zones de contrôles et d'enregistrements

A l'issue de cette nouvelle phase, les aéroports de Larnaka et Paphos seront en mesure d'accueillir environ 12 et 5 millions de voyageurs par an respectivement.



Conception Réalisation
Livraison : 2027



PRINCIPALES AFFAIRES TRAITÉES

DATA CENTER VILLEBON COLT PAR2 (107 M€)

Les équipes de Bouygues Bâtiment IDF - Industrie, en partenariat avec Equans, se sont vu attribuer le contrat de construction d'un data center pour le compte de **Colt Technology Services** à Villebon-sur-Yvette (78).

Déployé sur trois niveaux, le data center d'une capacité de 40 MW regroupera un bâtiment principal dédié aux data halls et une sous-station électrique, offrant respectivement :

11 salles informatiques, des couloirs de refroidissement, des bureaux et une zone technique

des installations de secours (27 générateurs alimentés par 12 réservoirs souterrains de 100m³ de carburant, pour une autonomie de 48h)

Les considérations environnementales font partie intégrante du projet, notamment via des mesures de récupération de la chaleur fatale du bâtiment, valorisée par le biais de pompe à chaleur puis réinjectée sur le réseau de chaleur de la ville.

En complément, la chaleur fatale sera utilisée pour le préchauffage de l'air neuf introduit dans le bâtiment et pour une partie du chauffage du bâtiment de bureau.

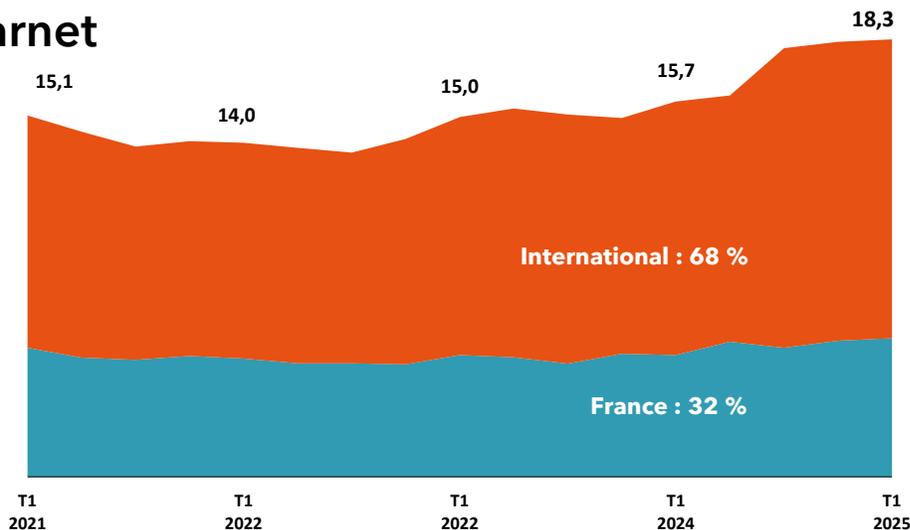


Architecte : Reid Brewin Architectes
Livraison : 2027

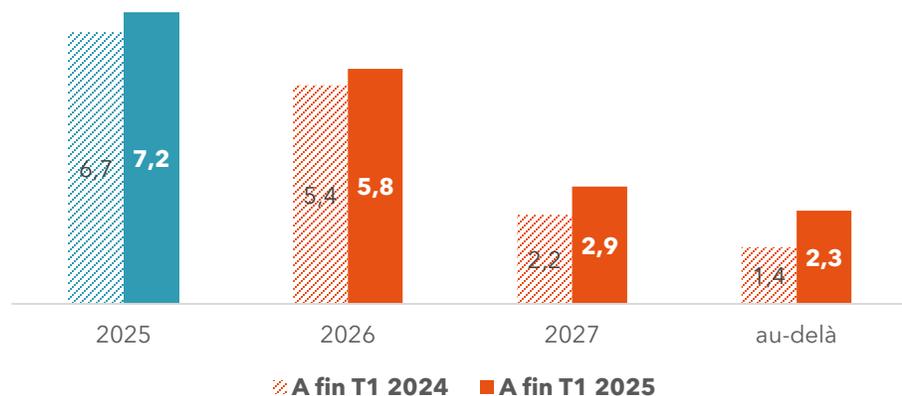


CARNET AU 31 MARS 2025

Carnet



Profondeur du carnet



- **Carnet record à 18,3 Mds€** fin T1 2025, **en progression de +17 % sur un an (+15 % à PCC)** et réparti comme suit :
 - 68 % à l'international et 32 % en France ;
 - 52 % au pôle Bâtiment et 48 % au pôle Travaux Publics.
- Selon ce Carnet, l'Activité du Plan 2025 à 10,6 Mds€ est sécurisée à 92 % (en légère amélioration par rapport aux trois années précédentes).
- Par entité et à change constant **sur un an** :
 - **progression de +7 % chez BBF**, (~+5 % en IDF & ~+10 % en Régions) ;
 - **baisse au BI de -5 % par rapport au carnet record à fin T1 2024** (atteint après deux ans de forte croissance) :
 - une hausse en Suisse, en Australie, à Chypre et en République Tchèque ;
 - qui ne compense pas le retrait important au Maroc, en Arabie Saoudite, à Hong-Kong et Cuba ;
 - **forte progression de +35 % au pôle TP** :
 - les prises de commandes significatives sur la période (renouvellement en Australie, en France et au UK) ;
 - forte consommation à Hong-Kong, en Côte d'Ivoire et aux US.

COMPTES CONSOLIDÉS À FIN MARS 2025

COMPTE DE RÉSULTAT

(M€)	2025 à fin mars	2024 à fin mars	Evolution
France	942	957	(15)
International	1 579	1 487	92
CA	2 521	2 444	77
ROCA	72	62	10
<i>Marge de ROCA</i>	<i>2,9%</i>	<i>2,5%</i>	<i>0,4pp</i>
ROC	71	62	9
<i>Marge de ROC</i>	<i>2,8%</i>	<i>2,5%</i>	<i>0,3pp</i>
Autres produits et charges opérationnels	-	-	-
ROP	71	62	9
<i>Marge opérationnelle</i>	<i>2,8%</i>	<i>2,5%</i>	<i>0,3pp</i>
Produit de l'excédent financier net	23	22	1
Autres produits et charges financiers	2	5	(3)
Résultat avant impôt et QP de MEE	96	89	7
Impôt	(34)	(30)	(4)
<i>taux d'imposition</i>	<i>35,6%</i>	<i>33,7%</i>	<i>1,9pp</i>
QP du résultat net des coentreprises et entités associées	1	3	(2)
Part des minoritaires	-	(1)	1
RN PDG	63	61	2
<i>Marge nette</i>	<i>2,5%</i>	<i>2,5%</i>	<i>0,0pp</i>

- **ROCA** à 72 M€ :
 - en progression de +10 M€ ;
 - **en hausse de +0,4pp, à 2,9 % du CA.**

- **RN PDG** à 63 M€, en progression de +2 M€ :
 - tirée par la hausse du ROCA ;
 - impactée par la hausse du taux effectif d'imposition (impact BLF et Pilier II notamment) ;
- **stable à 2,5 % du CA.**

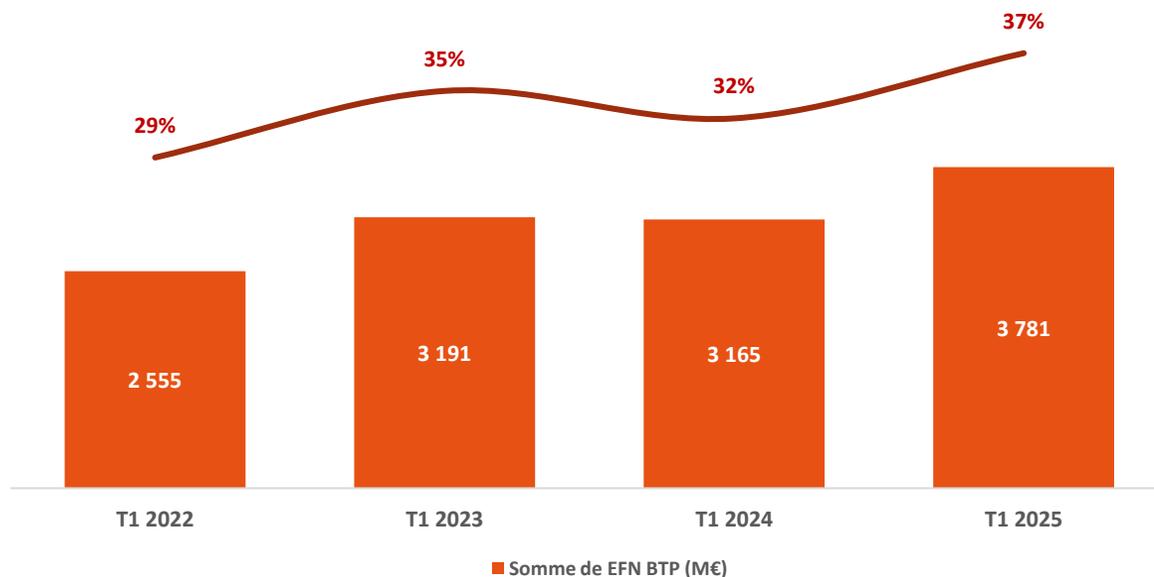
COMPTES CONSOLIDÉS À FIN MARS 2025

COMPTE DE RÉSULTAT - CA PAR ENTITÉ

(M€)	2025 à fin mars	2024 à fin mars	Evolution évol. (%)
BBF	796	801	-1%
dont IDF	383	390	-2%
dont RF	408	405	1%
BBI	802	709	13%
dont UK	117	94	24%
dont Suisse	153	136	12%
dont Autres	532	479	11%
Pôle TP	897	889	1%
Holding et divers	26	45	-41%
Total	2 521	2 444	3%
dont France	942	957	-2%
International	1 579	1 487	6%

- **CA à 2 521 M€, en hausse de +1,8 % à fin mars 2025 à PCC**, avec :
 - **BOUYGUES BÂTIMENT FRANCE** en légère baisse (**-1%**), la hausse en Régions ne compensant pas une activité en baisse en Ile de France ;
 - **BOUYGUES BÂTIMENT INTERNATIONAL** en progression de +79 M€ (**+11 %**), hausse portée par l’Australie, le Maroc, le Royaume-Uni et la Suisse ;
 - **PÔLE TRAVAUX PUBLICS** pour -6 M€ (**-1%**), baisse de -1 % à l’international et de -4 % en France.

STRUCTURE FINANCIÈRE



- **Excédent Financier Net à 3 781 M€, un niveau historiquement élevé pour un T1**, en progression de +616 M€ sur un an, en lien avec :
 - la **progression de la trésorerie d'exploitation sur la majorité des périmètres** (dont AD de la Ligne 15 Est-2 chez BYTP et des projets de rénovation au TKM pour BBI (78 M€ et 91 M€ respectivement) ;
 - la **contribution exceptionnelle de l'Hôpital de Rabat et du métro d'Abidjan notamment** (trésorerie des deux projets respectivement proche de 200 M€ et supérieure à 300 M€).

Année	2022	2023	2024	2025
Var. en M€	162	36	-26	616

* CA T1 annualisé

MERCI

Prénom Nom
Téléphone
Email

www.bouygues-construction.com

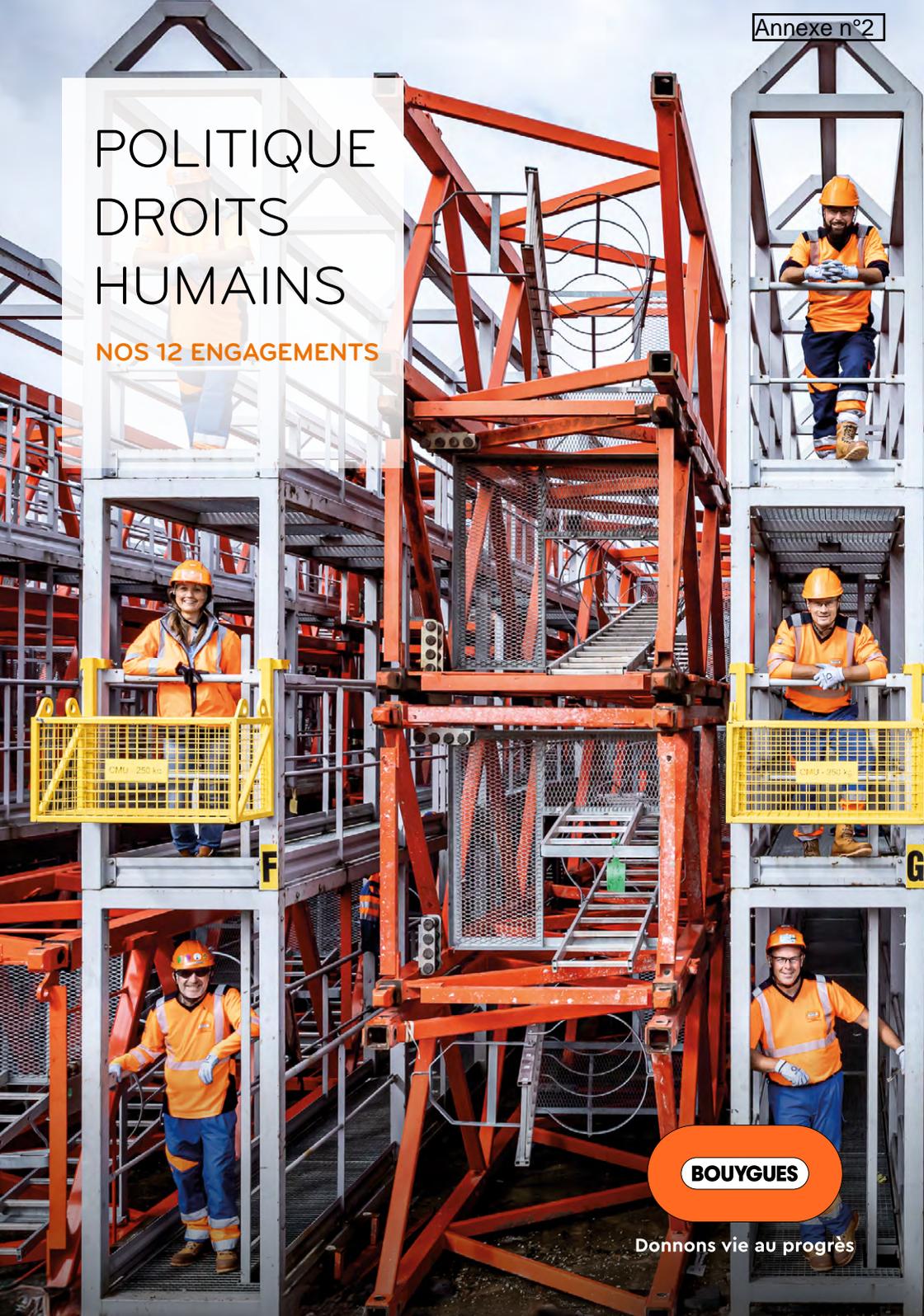
Suivez-nous



BUILDING FOR LIFE

POLITIQUE DROITS HUMAINS

NOS 12 ENGAGEMENTS



BOUYGUES

Donnons vie au progrès



Inspirer tous ceux qui travaillent pour Bouygues et avec Bouygues

Depuis ses origines, Bouygues place le respect de la personne humaine au cœur de ses valeurs. Cela fait partie du pacte fondamental qui lie l'entreprise à ses collaborateurs comme à ses clients et cette réalité ne s'est jamais démentie. Cette tradition se poursuit aujourd'hui avec les engagements que nous prenons sur les droits humains.

Bouygues intervient dans 80 pays dans le monde, sur à peu près tous les continents et dans des activités diversifiées. Nos équipes sont donc confrontées à une très grande variété de cultures et d'environnements et il est logique que les règles applicables à nos activités soient différentes d'un pays à l'autre. Nous nous attachons d'ailleurs, partout où nous sommes, à respecter le droit local.

Toutefois, nous devons également nous assurer que, sur un certain nombre de sujets essentiels – les droits humains –, un standard minimum de règles et de principes soit partout respecté. Cette conviction, en accord avec les valeurs de respect promues par Bouygues, se manifeste dans plusieurs engagements que nous avons pris volontairement depuis plusieurs années déjà : adhésion au Pacte mondial de l'ONU en 2006, inscription d'engagements dans plusieurs documents internes (code éthique, charte RH et charte RSE fournisseurs et sous-traitants).

C'est dans la droite ligne de cette pratique que nous ajoutons aujourd'hui un élément supplémentaire en publiant cette politique Droits humains. Elle formalise un socle d'engagements communs en matière de droits humains, partagés par l'ensemble de nos entités. Cette politique, qui constitue un guide d'action, a vocation à inspirer tous ceux qui, à travers le monde, travaillent pour Bouygues et avec Bouygues. Elle est l'occasion pour moi de confirmer que le respect de la personne humaine et la confiance de nos parties prenantes constituent des piliers essentiels pour notre Groupe.

J'attends de tous les dirigeants, managers et collaborateurs, qu'ils soient les ambassadeurs de cette politique, qu'ils incarnent nos engagements au quotidien et qu'ils contribuent à sa mise en œuvre progressive, essentielle pour la pérennité du Groupe.

OLIVIER ROUSSAT
Directeur général du Groupe

Définitions

Au sens de la présente Politique, les termes ci-après désignés par une majuscule ont la signification suivante :

C

Chaîne de valeur/Chaîne d'activité : ensemble des activités liées au processus de production de l'Entité :

- en amont : la production de biens, la fourniture de services, y compris la conception, l'extraction, l'approvisionnement, la fabrication, le transport, le stockage et la fourniture de matières premières, de produits ou de parties de produits et le développement du produit ou du service ;
- en aval : la distribution, le transport et le stockage du produit, lorsque ces activités sont exercées pour l'Entité ou en son nom.

Collaborateur¹ : désigne les salariés d'une Entité, d'un Métier ou du Groupe.

Communauté affectée : désigne un groupe de personnes vivant ou travaillant dans une même région, qui a été ou est susceptible d'être affecté par les activités du Groupe ou par sa chaîne de valeur. Il peut s'agir d'une communauté vivant à proximité des activités concernées (communauté locale). Les Communautés affectées recouvrent les peuples autochtones effectivement ou potentiellement affectés.

D

Dirigeant : désigne les mandataires sociaux de chaque Entité du Groupe.

E

Entité : désigne l'ensemble des sociétés de droit français et étranger « contrôlées » directement ou indirectement par les Métiers du Groupe².

F

Fournisseur : désigne tout tiers à qui le Groupe, un Métier ou une Entité confie la fourniture d'un produit ou d'un service.

G

Groupe : désigne la société mère Bouygues SA et l'ensemble des Entités.

(1) Dans un objectif de simplification et pour des raisons de lisibilité, le masculin générique est utilisé dans ce document. Cette forme syntaxique désigne à la fois les femmes, les hommes ou les personnes non-binaires.

(2) La notion de « contrôle » s'entend au sens des dispositions conjuguées des articles L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce français et inclut, en conséquence, aussi bien le « contrôle de droit » que le « contrôle de fait ».

M

Manager : chaque Métier définira, en fonction de ses processus et de ses activités, la notion de « manager » applicable à son périmètre.

Mesures appropriées : désigne les mesures devant être mises en œuvre au titre du devoir de vigilance, qui i) ont pour objectif de remédier de manière proportionnée et efficace aux atteintes identifiées en fonction de leur probabilité et degré de gravité et qui ii) sont raisonnablement à la portée de l'entreprise, compte tenu des circonstances, de la nature et de l'étendue de l'atteinte, et des facteurs de risque correspondants (par exemple, lieu d'exécution de l'activité, secteur d'activité visé, profondeur de la Chaîne de valeur, etc.).

Métier : désigne Bouygues SA et chacun des Métiers du Groupe, à savoir, à la date du présent document, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et Colas (pôle Activités de construction), Equans (pôle Énergies et Services), TF1 (pôle Médias) et Bouygues Telecom (pôle Télécoms).

P

Parties prenantes : désigne tout individu ou entité (employés du Groupe ou de ses partenaires commerciaux directs ou indirects, représentants des travailleurs, usagers, consommateurs, syndicats, organisations de la société civile, organisations non gouvernementales, communautés affectées, etc.) dont les droits ou les intérêts sont ou pourraient être affectés par les produits, les services, les activités et les achats du Groupe, d'un des Métiers ou de l'une des Entités.

S

Site : désigne tout lieu de réalisation d'une activité par une Entité, dont elle a la maîtrise de l'organisation, de l'exploitation ou de la gestion (par exemple chantier, lieu de tournage, site de maintenance, usine).

Sous-traitant : désigne un tiers à qui le Groupe, un Métier ou une Entité confie l'exécution d'une prestation de sous-traitance pour son compte.

T

Travailleur de la chaîne de valeur : désigne tout travailleur intervenant au sein de la Chaîne de valeur du Groupe.

Travailleur migrant : désigne toute personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'exercer de manière régulière une activité rémunérée.

Travailleur sur site : désigne toute personne se livrant à un travail salarié sur Site (intérimaires et salariés des Sous-traitants).

Définitions	2
Gouvernance et mise en œuvre	6
Champ d'application	8
Déploiement de la politique Droits humains	11
Dispositif d'alerte	12
Nos engagements en matière de droits humains	13
1. Travail forcé et travail illégal	14
2. Travail des enfants	16
3. Temps de travail	17
4. Rémunération et avantages sociaux	18
5. Conditions d'hébergement professionnel	19
6. Sûreté, santé et sécurité au travail	20
7. Inclusion, lutte contre la discrimination, harcèlement	22
8. Développement des compétences et employabilité	24
9. Liberté d'association, négociation collective et expression des salariés	25
10. Confidentialité et protection des données	26
11. Communautés affectées	27
12. Droits humains dans la chaîne de valeur et pratiques d'achats responsables	28

Travail forcé
et travail illégal

Engagement n°1



Travail
des enfants

Engagement n°2



Temps
de travail

Engagement n°3



Rémunération
et avantages
sociaux

Engagement n°4



Conditions
d'hébergement
professionnel

Engagement n°5



Sûreté, santé
et sécurité
au travail

Engagement n°6



Inclusion,
lutte contre
la discrimination,
harcèlement

Engagement n°7



Développement
des compétences
et employabilité

Engagement n°8



Liberté
d'association,
négociation
collective
et expression
des salariés

Engagement n°9



Confidentialité
et protection
des données

Engagement n°10



Communautés
affectées

Engagement n°11



Droits humains
dans la chaîne
de valeur
et pratiques
d'achats
responsables

Engagement n°12





Gouvernance et mise en œuvre

Le respect des droits humains relève des valeurs fondamentales incarnées par le groupe Bouygues (respect, confiance, créativité, transmission) et est essentiel à la bonne réalisation de ses projets ainsi qu'à la pérennité de ses activités.

La performance d'un projet et d'une entreprise ne se mesure pas uniquement à l'évaluation de sa valeur économique mais doit intégrer une dimension humaine et éthique. Par la présente Politique, le Groupe formalise un socle d'engagements en matière de protection des droits humains.

L'implantation internationale du Groupe implique qu'il compose avec des acteurs divers (Collaborateurs, intérimaires, travailleurs chez nos fournisseurs et sous-traitants, Communautés affectées, clients, etc.), dans des contextes variés. Chacune de ces personnes et communautés doit être respectée au regard des impacts potentiels des activités du Groupe vis-à-vis de leurs droits fondamentaux.

CADRE DE RÉFÉRENCE

À ce titre, le Groupe s'engage à respecter les droits humains définis comme universels, inaliénables, interdépendants et indivisibles aux termes notamment :

- de la **Déclaration universelle des droits de l'homme** ;
- des deux **Pactes internationaux des Nations unies** ; et
- des **conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail** (« OIT »).

Il inscrit ses actions dans le cadre des :

- **Objectifs de développement durable¹ (ODD) des Nations unies** ;
- **Principes relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU²** (dits « principes de John Ruggie ») ; et
- **Principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises.

(1) Objectifs de développement durable (un.org)

(2) Principes directeurs des Nations unies sur l'entreprise et les droits humains (2011)

APPROCHE PAR LES RISQUES

La Politique Droits humains repose sur une approche par les risques. Elle suppose la réalisation d'une cartographie visant à les identifier et à les évaluer. Sur le fondement de cette cartographie, des **Mesures appropriées propres à atténuer lesdits risques et à réparer d'éventuelles atteintes** sont définies.

Ces Mesures, en tant qu'elles concernent les acteurs de la Chaîne de valeur, tiennent compte de la **capacité d'influence effective des Entités**.

L'ensemble de la Politique repose sur le principe d'une **mise en œuvre progressive ciblée sur les risques identifiés** par les Entités.

Cette démarche de vigilance reflète l'engagement du Groupe à respecter et promouvoir les droits humains **tout en assurant une prévention active et une gestion rigoureuse des risques d'atteinte grave**.

L'adoption par le Groupe d'une Politique sur les droits humains répond à un double objectif :

- 1 énoncer la position du Groupe en matière de protection des droits humains et définir un socle d'engagements ; et
- 2 répondre aux attentes de transparence des parties prenantes du Groupe.

Champ d'application

INTERNE

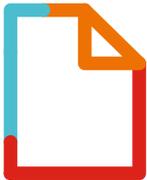
La présente Politique s'adresse à l'ensemble des Dirigeants, Managers et Collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités, **quels que soient le projet, l'Entité ou le pays concerné.**

La présente Politique s'applique **dans l'ensemble des Entités**¹.

Elle fait l'objet d'une **diffusion** selon des modalités adaptées dans les entités² qui ne sont pas contrôlées directement ou indirectement par les Métiers du Groupe ou qui sont contrôlées conjointement avec un partenaire.

EXTERNE

Sans préjudice des dispositions particulières prévues ci-après, les Entités attendent de leurs Sous-traitants et Fournisseurs **qu'ils appliquent et répercutent dans leur Chaîne de valeur des standards identiques ou équivalents à la présente Politique.** À cette fin, les Entités prennent des Mesures appropriées, notamment au travers d'une approche contractuelle, conformément aux principes développés dans l'engagement n° 12 de la présente Politique.



Articulation avec les droits nationaux

De façon générale, les Entités du Groupe **respectent le droit national** des pays où elles conduisent leurs activités.

En matière de droits humains, entre la présente Politique et les règles issues du droit national, les Entités font **prévaloir les normes les plus protectrices.**

Dans le cas particulier où l'application de la présente Politique conduirait à la violation d'une disposition de droit national, **des solutions doivent être recherchées** pour se rapprocher le plus possible de l'esprit de la Politique.

(1) désigne l'ensemble des sociétés de droit français et étranger « contrôlées » directement ou indirectement par les Métiers du Groupe, étant précisé que la notion de « contrôle » s'entend au sens des dispositions conjuguées des articles L. 233-3 et L. 233-16 du Code de commerce français et inclut, en conséquence, aussi bien le « contrôle de droit » que le « contrôle de fait »

(2) incluant les groupements momentanés d'entreprises et joint-ventures





Déploiement de la politique Droits humains

Le groupe Bouygues s'attache à développer une culture des droits humains. Il s'appuie sur la formation de ses Dirigeants, Managers et Collaborateurs pour qu'ils soient les premiers relais de la diffusion de ces engagements, sur un réseau de référents Droits humains, et sur un processus d'identification et de maîtrise des risques mis en place dans le cadre de son devoir de vigilance.

FORMATION

Le déploiement de la présente Politique s'accompagne par la mise en place **d'actions de formation et de sensibilisation à la protection des droits humains** auprès de tous les Dirigeants, Managers et Collaborateurs concernés.

RÉFÉRENTS DROITS HUMAINS

Des référents Droits humains nommés au sein de chaque Métier sont en charge, avec les Managers :

- ▶ **d'identifier les situations particulièrement à risque** en matière de droits humains, y compris et autant que possible concernant les travailleurs temporaires, les Sous-traitants et Fournisseurs ;
- ▶ **de piloter et déployer au quotidien les engagements** de la présente Politique ;
- ▶ **de coordonner les plans d'action** lorsque des risques d'atteinte aux droits humains sont identifiés ;
- ▶ **de remonter les informations** relatives aux meilleures pratiques.

Chaque Métier établit son réseau de référents Droits humains en fonction de ses activités et de ses risques.

DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

Le Groupe reconnaît la légitimité et l'importance du dialogue avec ses diverses Parties prenantes. Le Groupe – le cas échéant, les Entités – **développe un dialogue avec ses Parties prenantes** concernant le respect des droits humains en vue d'identifier et de prendre en compte leurs attentes.

Dispositif d'alerte

Le dispositif d'alerte du groupe Bouygues, tel que défini dans la Procédure interne de recueil des signalements et de traitement de l'alerte annexée au code d'éthique du Groupe, permet aux Collaborateurs et à l'ensemble des tiers de signaler tout manquement, potentiel ou réel, aux règles éthiques du Groupe.

Ce dispositif est également applicable à tout manquement à la présente Politique et de manière plus générale à l'éthique.

Les alertes sont recueillies et traitées de façon à garantir une stricte confidentialité :

- de l'identité du lanceur d'alerte ;
- de l'identité de la ou des personne(s) visée(s) et de tout tiers mentionné dans le signalement ; et
- des documents, informations ou données recueillis.

Aucune mesure discriminatoire ou sanction disciplinaire ne pourra être prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte qui a émis un signalement de bonne foi et sans contrepartie financière.

Chaque Entité publie le dispositif d'alerte sur **ses sites internet et intranet**, et le rend **accessible sur ses Sites**, notamment par voie d'affichage, à ses Collaborateurs, aux Travailleurs sur site, aux Communautés affectées présentes aux abords des sites.



Alerter

La plateforme est accessible à l'adresse suivante :
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Code QR à scanner (connexion internet nécessaire, application spécifique selon les équipements)



Travail forcé et travail illégal

Conformément aux **conventions n° 29 et n° 105 de l'OIT**, le Groupe ne tolère aucune forme de travail forcé, défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous une contrainte quelconque et pour lequel ledit individu ne participe pas de son plein gré. Il se caractérise notamment par une restriction de la liberté de mouvement, une coercition (par exemple, une dette), l'absence de libre consentement du travailleur ou une situation d'isolement.

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe pour **prévenir des situations potentielles de travail forcé et doivent être déclinés au sein des Entités**.

Une attention particulière doit être portée aux **Travailleurs migrants** qui, au regard de leur vulnérabilité, peuvent être exposés plus fortement à des situations de travail forcé et/ou de travail illégal.

DETTES ET FRAIS DE RECRUTEMENT

Aucuns frais de recrutement ne peuvent être supportés par l'employé. Les Entités ou d'éventuelles agences de recrutement travaillant pour les Entités ne peuvent exiger des candidats le paiement de frais de recrutement¹, que ce soit lors de la phase de sélection ou d'embauche.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les Entités **s'engagent à informer** leurs Collaborateurs de tous les éléments pertinents relatifs à leurs conditions de travail.

(1) Ils peuvent inclure les frais de passeport, de visa, d'autres frais administratifs, d'examen médical, etc.

(2) sous réserve des mesures relatives à la sécurité des travailleurs, des règles spécifiques de sûreté du Site ou des cas de force majeure

(3) uniquement pour les projets de longue durée dans certaines zones géographiques sensibles



Les Entités **s'interdisent d'exercer toute forme de contrainte, violence physique ou morale, menace ou intimidation** à l'égard de leurs Collaborateurs et des Travailleurs sur site.

• **Liberté de mouvement**

Les Entités **garantissent la liberté de mouvement** des Collaborateurs et des Travailleurs sur site : absence d'enfermement sur le lieu de travail et/ou d'hébergement², mise à disposition et libre accès aux sanitaires.

• **Effets personnels**

Les Entités **s'interdisent de confisquer** les documents de voyage et pièces d'identité des Collaborateurs et Travailleurs sur site. Elles garantissent de ne pas faire obstacle à l'accès par les Collaborateurs à leurs fonds personnels.

Les Entités mettent à la disposition des Collaborateurs et des Travailleurs sur site **des casiers sécurisés ou tout autre dispositif adapté** afin qu'ils puissent protéger leurs documents personnels et objets de valeur³.

Les Entités **s'interdisent d'exiger toute consignation ou dépôt de garantie** de la part des Collaborateurs et des Travailleurs sur site. En particulier, aucune consignation ni dépôt de garantie ne sauraient être exigés pour disposer des équipements de protection.

CONSENTEMENT

Les Entités remettent à leurs Collaborateurs des contrats de travail et/ou bulletins de paie dans la langue officielle du pays où est exécutée la prestation, ou dans la langue d'usage librement convenue entre les parties si la langue officielle locale n'est pas celle qu'elles utilisent dans leurs échanges.

• **Intelligibilité**

Les Entités s'assurent que chaque Collaborateur **comprend le contenu de ces documents**, le cas échéant, en proposant des explications dans une langue comprise par les Collaborateurs.

• **Fin de la relation de travail**

Les Entités permettent à leurs Collaborateurs de **mettre librement fin sans pénalité (avec un préavis raisonnable)** à la relation de travail, dans le respect de la législation applicable et des modalités contractuelles établies.



Travail des enfants

Conformément aux **conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT**, le Groupe condamne toute forme de travail des enfants qui se caractérise par une privation de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, de leur scolarité, et constitue un frein à leur développement physique et mental.

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe pour prévenir des situations potentielles de travail des enfants et doivent être déclinés au sein des Entités :

ENFANTS DE MOINS DE 15 ANS

Le travail des enfants de moins de 15 ans **est interdit**. En cas de circonstances particulières (apprentissage, stages d'observation, prestations artistiques, etc.), la protection des enfants doit être garantie et conforme aux conventions de l'OIT et aux législations locales, notamment sur l'âge minimal d'embauche.

MINEURS ET CONDITIONS À RISQUE

Il n'est pas permis d'employer des personnes âgées de moins de 18 ans **pour travailler dans des conditions à risque pour leur santé et/ou leur sécurité**, notamment sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés, ou travailler de nuit conformément aux Conventions susmentionnées et aux législations applicables.

En tout état de cause, l'application de ces principes doit être inspirée **par l'intérêt supérieur de l'enfant**.



Temps de travail

Les engagements ci-après définissent la position du Groupe visant à assurer aux Collaborateurs un temps de travail décent et à éviter la mise en péril de leur santé. Ils doivent être déclinés au sein des Entités.

MISE EN ŒUVRE

- Mettre en place **une organisation du travail adaptée**.
- **Respecter la législation locale** sur la durée de travail et les heures supplémentaires.
- **Accorder des temps de pause** durant la journée de travail. En tout état de cause, les Entités s'engagent à accorder **au moins 24 heures consécutives de repos par période de sept jours consécutifs**, sauf dans les cas prévus par la réglementation locale, notamment les situations d'urgence, les situations exceptionnelles ou en cas de contraintes liées à la mise en œuvre d'équipements particuliers ou à des schémas d'horaires aménagés, en particulier en mission ou rotation.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées **au taux horaire convenu ou majoré**, et leur nombre ne peut pas dépasser le niveau fixé par le droit local.



Rémunération et avantages sociaux

RÉMUNÉRATION ET SALAIRE DÉCENTS

La politique de rémunération du Groupe :

- repose sur le principe d'**une rémunération juste et équitable** pour l'ensemble des Collaborateurs qui doivent être rémunérés selon **des critères objectifs** liés au poste, à leur compétence et à leur performance, conformément à la **convention n° 100 de l'OIT**.
- vise à assurer **une rémunération décente à l'ensemble des Collaborateurs dans le pays où ils exercent leur activité**, c'est-à-dire permettant de couvrir, dans le pays en question, au moins la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et les autres besoins essentiels, y compris la prise en charge d'événements imprévus.

La rémunération des Collaborateurs **respecte a minima les réglementations nationales en vigueur, les conventions collectives et les accords d'entreprise** négociés avec les partenaires sociaux quand ceux-ci existent.

AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS PAYÉS

- **Avantages sociaux** : les Entités s'assurent que les avantages sociaux respectent *a minima* les réglementations nationales en vigueur, les conventions collectives et les accords d'entreprise négociés avec les partenaires sociaux quand ceux-ci existent.
- **Congés payés et congés maladie** : les Entités accordent des congés payés et des congés maladie conformément aux législations locales si elles le prévoient.
- **Protection sociale** : à l'international, l'Entité veille à ce que chaque Collaborateur bénéficie *a minima* du programme BYCare¹, socle minimum de couverture sociale en cas de parentalité et de décès, et de ses déclinaisons locales.

(1) socle universel minimum de couverture sociale conçu en 2019 par le groupe Bouygues et destiné aux collaborateurs implantés à l'international (hors France et DROM - COM)



Conditions d'hébergement professionnel

Quand l'activité le nécessite¹, et lorsque l'Entité fournit un hébergement, le Groupe s'assure, conformément à la **recommandation n° 115 de l'OIT**, que les travailleurs disposent d'un logement adéquat et convenable et d'un milieu d'habitat approprié.

SÉCURITÉ ET SALUBRITÉ

À ce titre, le logement fourni aux travailleurs doit répondre *a minima* aux prescriptions minimales de sécurité et de salubrité **afin de satisfaire aux besoins fondamentaux des Collaborateurs et Travailleurs sur site** (décence, accès à l'eau potable, alimentation, hygiène, confort) conformément à la recommandation n° 115.

HÉBERGEMENT

Ces dispositions s'appliquent aux hébergements **fournis par l'Entité aux Collaborateurs et Travailleurs sur site**.

(1) lorsque l'entreprise est située à grande distance des centres de résidence habituels ou lorsque la nature de l'emploi oblige le travailleur à être disponible à bref délai

6

Sûreté, santé et sécurité au travail

Conformément aux **conventions n° 155 et n° 187 de l'OIT**, le Groupe s'engage à assurer à tous les Collaborateurs et Travailleurs sur site placés sous sa responsabilité, un environnement de travail sain et sûr, ainsi que des conditions de réalisation de leurs tâches préservant leur intégrité physique et mentale.

Pour réduire le risque d'accident sur l'ensemble de leurs Sites, les Entités appliquent ou veillent à mettre en œuvre les principes suivants, au travers de leur politique respective tenant compte de la nature et de la spécificité de leurs activités :

CULTURE SÛRETÉ ET SANTÉ - SÉCURITÉ

- Une culture de la Sûreté, de la Santé et de la Sécurité **est diffusée par l'ensemble de la ligne hiérarchique** auprès des Collaborateurs et Travailleurs sur site.

PRÉVENTION - ÉQUIPEMENTS

- Les risques inhérents à chaque activité **sont systématiquement identifiés et évalués**, si possible en s'appuyant sur des systèmes de management de la santé - sécurité. En prévention de ces risques, les Entités s'assurent que les moyens de prévention adaptés sont mis en œuvre par l'établissement de méthodes et cadences de travail, par la bonne adéquation et utilisation du matériel, et que les personnes sont formées et habilitées pour les tâches à réaliser. Elles fournissent et renouvellent les Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaires pour leurs Collaborateurs. Elles demandent à leurs Fournisseurs et Sous-traitants opérant sur Site de faire de même pour leurs employés.



INFORMATION, FORMATION ET SENSIBILISATION

- Les Collaborateurs et Travailleurs sur site **suivent une sensibilisation d'accueil, puis sont régulièrement formés**, notamment par des actions de prévention, aux règles ou standards de sûreté et de santé - sécurité qui s'appliquent à leur poste et à leur site de travail. Ils sont informés de leur droit de retrait en cas d'exposition à une situation à risque, y compris lorsqu'ils sont en poste chez des clients.

ANALYSE, MESURES ET AUDIT

- Les accidents **font l'objet d'une analyse** pour en identifier les causes et mettre immédiatement en place des mesures correctives et préventives. Des missions de contrôle et d'audit des procédures de sûreté et santé - sécurité sont régulièrement menées dans une démarche d'amélioration continue.

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Une attention constante est portée à la santé physique et mentale des Collaborateurs et des Travailleurs sur site, **notamment sur les sujets d'ergonomie, de réduction de la pénibilité, de situations à risques** telles que le stress thermique, acoustique ou l'empoussièrement et de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Chaque Entité s'engage à protéger ses Collaborateurs **contre tout acte de malveillance et d'intimidation en tout lieu où elle opère**, y compris pendant leurs déplacements professionnels. Les dispositifs de sûreté doivent être mis en œuvre en respectant les droits humains et les libertés fondamentales.

7



Inclusion, lutte contre la discrimination, harcèlement

Conformément aux **conventions n° 111, n° 100 et n° 190 de l'OIT**, le Groupe s'engage à ce que tous les Collaborateurs aient le droit à un environnement de travail sain, inspirant la confiance et encourageant le dialogue.

Tout fait de harcèlement, de discrimination et tout comportement inapproprié portés à la connaissance du Groupe, du Métier ou de l'Entité doivent être traités de manière adéquate. Le cas échéant, ils doivent faire l'objet d'une enquête interne.

Des mesures conservatoires et/ou disciplinaires pourront être mises en place ainsi que, si nécessaire, des poursuites judiciaires, en concertation avec le responsable de l'éthique et le directeur des ressources humaines concernés.

INCLUSION ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Le Groupe est convaincu que la diversité est source d'innovation, de créativité et constitue un atout stratégique pour l'entreprise.

Il est attendu de chaque Entité :

- qu'elle veille à **adopter une approche inclusive** dans laquelle chacun peut bénéficier des mêmes opportunités et qu'elle encourage la mixité dans les équipes ;
- qu'elle ne pratique **aucune forme de discrimination** en raison du sexe, de la religion, de l'apparence physique, des conditions de santé, des origines ethniques ou sociales, de la langue parlée, de la nationalité, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou l'expression de genre, du statut marital, de l'état de grossesse, de l'âge, des opinions politiques, de l'appartenance à une organisation syndicale, du statut de lanceur d'alerte ou de tout autre critère prohibé ; et
- qu'elle fonde ses décisions relatives à la relation de travail (recrutement, rupture du contrat de travail, distribution des missions, rémunération, accès à des avantages sociaux, formation, promotion) **sur des critères tels que les qualifications, l'expérience et/ou la performance.**



HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

Les Entités condamnent toute forme de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste et comportement violent, en interne comme en externe (candidat, Collaborateurs, Fournisseurs, clients, Sous-traitants, autres Parties prenantes, etc.). Elles préviennent et sanctionnent de tels agissements lorsqu'ils sont constatés dans l'Entité.

Alerter

La plateforme est accessible à l'adresse suivante :
<https://alertegroupe.bouygues.com>



Code QR à scanner (connexion internet nécessaire, application spécifique selon les équipements)



Développement des compétences et employabilité

PROGRAMMES DE FORMATION

Le Groupe s'assure du **développement des compétences et de l'employabilité de ses Collaborateurs**. À cet égard, chaque Entité offre à ses Collaborateurs une progression continue grâce à des programmes de formation adaptés aux besoins du poste.

MOBILITÉ INTERNE

Le Groupe et ses Entités **favorisent et encouragent la mobilité intra-Métiers et inter-Métiers**. Le Groupe, fort de sa taille et de sa diversité, permet aux Collaborateurs de pouvoir évoluer vers de nouvelles missions et, à cette occasion, de développer de nouvelles compétences dans différents secteurs d'activités ou de nouvelles zones géographiques.



Liberté d'association, négociation collective et expression des salariés

La qualité du dialogue social au sein du groupe Bouygues résulte d'une démarche à laquelle contribuent activement les syndicats et instances représentatives des salariés. Conformément aux **conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT**, le Groupe reconnaît à chaque Collaborateur sa liberté d'association et son droit à la négociation collective.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective garantissent à tous les Collaborateurs qui le souhaitent la possibilité de former et/ou d'adhérer à une organisation dans l'objectif de conclure des accords collectifs portant sur les conditions de travail.

Les engagements ci-après assurent le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, et doivent être appliqués dans toutes les Entités :

- **chaque Entité respecte la liberté d'association et la liberté syndicale.**
Dans les pays où les conventions de l'OIT sur les libertés syndicales ne sont pas appliquées, les Entités doivent mettre en place des dispositifs permettant d'assurer un dialogue social de qualité avec les Collaborateurs.
- chaque Entité **s'interdit de restreindre, punir ou discriminer toute appartenance** ou absence d'appartenance à une organisation de salariés.
- chaque Entité **permet aux organisations de salariés d'agir en toute indépendance** en leur donnant un accès utile aux informations, ressources et moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

En outre, le Groupe favorise l'expression des Collaborateurs :

- en leur facilitant, le cas échéant, **l'accès au vote** pour élire les représentants du personnel ; et
- en les **consultant régulièrement**, dans des enquêtes d'engagement par exemple.

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET NEUTRALITÉ

Le Groupe respecte les convictions politiques, religieuses et philosophiques de ses Collaborateurs. La libre expression de ces convictions ne doit pas troubler la sérénité nécessaire aux activités du Groupe. **Tout prosélytisme de toute nature** est interdit dans les Entités.

Lorsqu'ils existent, les règlements intérieurs des Entités rappellent et précisent, le cas échéant, les règles applicables conformément au droit local.



Confidentialité et protection des données

Le Groupe se conforme à l'ensemble de la réglementation relative à la protection des données personnelles, notamment au Règlement général de protection des données (RGPD) européen¹ partout où il est applicable.

- Dans les pays où le Règlement général de protection des données (RGPD) n'est pas applicable, les Entités appliquent la réglementation locale en veillant, autant que possible, à garantir un niveau de protection comparable.
- Chaque Entité applique les normes pertinentes en la matière et veille au respect des données personnelles de ses Collaborateurs, Fournisseurs, Sous-traitants et clients, recueillies dans le cadre de ses activités.

(1) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (Règlement général sur la protection des données) (texte présentant de l'intérêt pour l'Espace économique européen)



Communautés affectées

Le Groupe et ses Entités respectent les droits des Communautés affectées. Une attention particulière doit être portée aux impacts des activités du Groupe sur ces Communautés, spécifiquement sur leur accès à un environnement propre, sain et durable, essentiel à la jouissance de l'ensemble des droits humains.

IDENTIFICATION DES IMPACTS

À cette fin, chaque Entité identifie en amont des projets **les impacts de ses activités sur les écosystèmes et les droits des Communautés affectées** et apporte, le cas échéant, des Mesures appropriées.

DIALOGUE

Chaque Entité, en coordination avec le donneur d'ordre, **établit un dialogue avec les Communautés affectées** directement par ses activités. Elle prend les mesures appropriées pour que ces dernières puissent faire part de leurs préoccupations légitimes.

CONSENTEMENT

Le Groupe est attaché à ce que les peuples autochtones et tribaux **puissent donner leur consentement libre, préalable et éclairé**.



12

Droits humains dans la chaîne de valeur et pratiques d'achats responsables

Les Entités s'attachent à dialoguer avec leurs Fournisseurs et Sous-traitants à propos du contenu de cette Politique et à entretenir une relation partenariale et équilibrée avec eux. Ainsi, les Entités attendent de leurs Sous-traitants et Fournisseurs qu'ils appliquent et répercutent dans leur chaîne de valeur des standards identiques ou équivalents à la présente Politique.

L'application de ce principe est reprise dans la Charte *RSE Fournisseurs et Sous-traitants* du Groupe. À cet effet, elle peut être annexée aux contrats.

Les Entités, en priorisant leurs actions sur le fondement d'une cartographie des incidences négatives préalablement définie, mettent en place une démarche d'achat responsable consistant à :

- **Appels d'offres** : intégrer des critères Droits humains dans ses procédures d'appels d'offres.
- **Catégories d'achats** : identifier les catégories d'achats dont la Chaîne de valeur est la plus à risque en matière de droits humains.
- **Montée en compétence** : accompagner la montée en compétence des acheteurs, des Fournisseurs et des Sous-traitants dans la prévention des atteintes aux droits humains.
- **Contrôle** : contrôler régulièrement la conformité de ses Fournisseurs et Sous-traitants par des évaluations internes et externes, sur la base d'un échantillon ou d'une approche axée sur les risques.

En cas d'atteinte aux engagements de la présente Politique, l'Entité adopte des mesures correctives :

- l'Entité demande à son Fournisseur/Sous-traitant concerné **d'adopter et de mettre en œuvre, selon les circonstances, des plans d'action** en matière de prévention et d'atténuation, de mesures correctives afin de faire cesser l'incidence négative, et de réparation pour veiller au respect des droits humains ;
- en l'absence d'amélioration, l'Entité pourra, le cas échéant, **aller jusqu'à la résiliation du contrat**, conformément aux stipulations contractuelles.



La version numérique de ce document est conforme aux normes d'accessibilité PDF/UA (ISO 14289-1), WCAG 2.1 niveau AA et RGAA 4.1 à l'exception des critères sur les couleurs. Son ergonomie permet aux personnes handicapées moteurs de naviguer à travers ce PDF à l'aide de commandes clavier. Accessible aux personnes déficientes visuelles, il a été balisé de façon à être retranscrit vocalement par les lecteurs d'écran, dans son intégralité, et ce à partir de n'importe quel support informatique.

Version e-accessible par  DocAcess

La Politique Droits humains du groupe Bouygues est publiée en différentes langues.
En cas de doute ou de différences d'interprétation, la version française prévaut sur les autres versions.

Crédits Photos : C. Abad (p. 9, 18, 25) ; Bouygues Telecom (p. 26) ; C. Choque (p. 20) ; J. Cresp (couv., p. 13, 19) ; G. Crétinon (p. 24) ; A. Da Silva (p. 10) ; A. Février (p. 1 ; 16-17) ; S. Fagan/Getty Images (p. 28) ; S. Grangier/TF1 (p. 22) ; N. Imre (p. 27) ; lamontak590623/Getty Images (p. 14) ; J. Wackerhausen/Getty Images (p. 6)

GRUPE BOUYGUES

32 avenue Hoche
F-75378 Paris cedex 08
Tél. : +33 (0)1 44 20 10 00
bouygues.com



BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex
Tél. : +33 (0)1 30 60 33 00
bouygues-construction.com

BOUYGUES IMMOBILIER

3 boulevard Gallieni
F-92445 Issy-les-Moulineaux cedex
Tél. : +33 (0)1 55 38 25 25
bouygues-immobilier-corporate.com

COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia
F-75015 Paris
Tél. : +33 (0)1 47 61 75 00
colas.com

EQUANS

49-51 rue Louis Blanc
F-92400 Courbevoie
equans.com

TF1

1 quai du Point du jour
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex
Tél. : +33 (0)1 41 41 12 34
groupe-tf1.fr

BOUYGUES TELECOM

37-39 rue Boissière
F-75116 Paris
Tél. : +33 (0)1 39 26 60 33
corporate.bouyguetelecom.fr

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •
Décembre 2024 • Conception - Réalisation : Lonsdale •
Choix graphiques respectueux de l'environnement et papier
issu de forêts gérées durablement • Tirage limité imprimé
en région parisienne par Advence, sur un site détenteur
de la marque Imprim'Vert® • Conservez cet exemplaire
recyclable. Bouygues verse une éco-contribution à Citeo •
Conformité aux normes pour l'accessibilité des contenus
du Web et certification Iso 14289-1 : lpedis



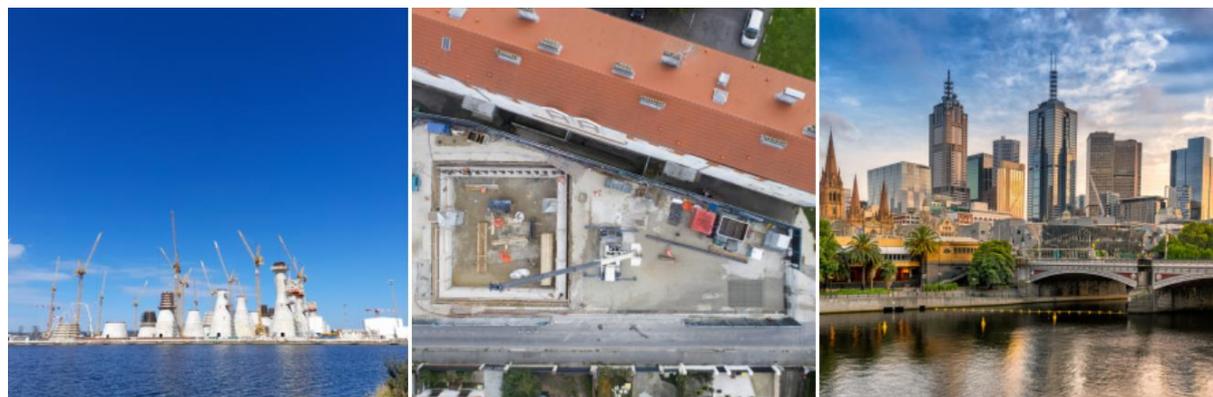


BUILDING FOR LIFE

Direction des Ressources Humaines



SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE
-
**POLITIQUE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT
TECHNOLOGIQUE**
-
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX



Accord relatif au fonctionnement du CSE du 19 décembre 2022

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

Mai 2025

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE (DONNEES N-1 ET PERSPECTIVES)

1. Bilan 2024

Dans un contexte macro-économique et géopolitique plus qu'incertain, Bouygues Construction a démontré une grande résilience au cours de l'année 2024, affichant une prise de commandes et un carnet record, ainsi que des performances opérationnelles en amélioration.

L'ENR, revue américaine spécialisée du secteur de la construction, classe par ailleurs le pôle Activités de construction et Energies et Services du groupe Bouygues, représenté par ses quatre métiers Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas et Equans, troisième du classement mondial des constructeurs en termes de chiffre d'affaires réalisé à l'international (en progression d'une place par rapport à 2023).

2. Stratégie de développement et opportunités

Bouygues Construction poursuit son plan stratégique Greenlight lancé en 2022, articulé autour de 3 axes majeurs et d'une dimension RSE intégrée qui visent à « se développer, se différencier et se transformer ». La mise en œuvre de ce plan a déjà permis :

- Le lancement d'offres commerciales ciblées sur les principaux secteurs clés ;
- Le renforcement du retour d'expérience sur les différents produits ;
- La mise en place d'outils de gestion des risques sur les grands projets ;
- L'intégration d'un reporting carbone dans le cycle de management ;
- Le déploiement d'une nouvelle feuille de route Santé, Sécurité, Sécurité (politique P3S) ;
- Le développement de la stratégie RH/Communication, avec le lancement de la nouvelle signature Building for Life.

3. Stratégie Climat et Biodiversité

Par ailleurs, dans ses différentes activités, le groupe intensifie son action dans le domaine de l'innovation, des énergies renouvelables et déploie sa démarche Carbone. Ses ambitions visent ainsi à :

- **Faire de la transition bas carbone un axe fort de développement** et générer des opportunités de développement de ses activités. Il propose à ses clients des offres différenciantes, à forte valeur ajoutée, pour minimiser l'impact carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur ;
- **Être pionnier dans l'intégration de solutions** autour de la production, le stockage et la distribution d'énergie décarbonée (solaire, nucléaire, hydrogène, etc.), la performance énergétique des bâtiments, des quartiers et des villes (bâtiment à énergie positive, quartier « zéro carbone », etc.) et l'accompagnement au développement de la mobilité bas carbone (mobilité électrique, infrastructures ferroviaires, etc.) ;
- **Réduire ses émissions directes et indirectes** d'ici à 2030 par rapport à 2021 (-40% en absolu sur les scopes 1 et 2, -30% en intensité et -20% en absolu sur le scope 3 en bâtiment et en travaux publics respectivement) ;
- **Proposer à ses clients des offres** qui leur permettent de prendre en compte les enjeux de la transition écologique ; et
- **Poursuivre la mise en œuvre de solutions d'éco-conception** telles que Archisobre, concept building permettant de réduire l'empreinte carbone des bâtiments par trois, la construction bois avec la démarche WeWood, le recyclage et le réemploi avec la plateforme Cyneo, le génie écologique, la réduction drastique des déchets des chantiers ou encore la valorisation écologique

des excédents de terres excavées pour le modelage paysager, la reconstruction du sol naturel/agricole et le maraîchage.

Début 2024, le SBTi (Science Based Targets initiative) a certifié que les **objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre** de Bouygues Construction étaient en ligne avec une limitation de la hausse moyenne des températures de 1,5°C sur les scopes 1 et 2.

4. Perspectives 2025

Au 1^{er} trimestre 2025, l'instabilité sur la scène internationale demeure accrue, en lien notamment avec la politique commerciale menée par l'administration Trump et des tensions géopolitiques toujours persistantes.

Bouygues Construction dispose néanmoins de nombreux atouts et bénéficie notamment d' :

- Un **carnet de commandes** à fin décembre 2024 à un niveau historiquement élevé de 18,2 Mds€, en progression de 21% par rapport à fin 2023 et une **activité** sécurisée à hauteur de 85% pour l'année 2025.
- Une **capacité à exporter ses compétences à l'international** : avec 62% du chiffre d'affaires réalisé hors de France en 2024, dans les pays où il est implanté de manière pérenne (Australie, France, Grande-Bretagne, Maroc, Suisse, etc.), Bouygues Construction ambitionne d'étendre son implantation géographique à de nouveaux marchés développés et à fort potentiel.
- Une **structure financière solide**, avec un excédent financier net historique de 4 milliards d'euros au 31 décembre 2024 (contre 3,4 milliards d'euros fin 2023).

ACTIVITES PRINCIPALES EN MATIERE DE RECHERCHE & DEVELOPPEMENT ET INNOVATION

1. Structuration de la R&D et Innovation pour aller plus vite et être plus proche du business

Socle de la démarche :

- **Feuille de route détaillée ratifiée**, coconstruite avec le Comité Stratégique et alignée avec le projet stratégique GreenLight.
- **Liste détaillée de projets** R&D et Innovation 2025 validée lors de trois séances de travail du Comité Stratégique en T4 2024.

Enoncé de mission :

- **Recherche** : Nécessairement appliquée et directement liée à un défi spécifique.
- **Développement** : Création de nouvelles solutions utiles et différenciantes issues de notre propre recherche.
- **Innovation** :
 - **Innovation** issue de notre propre recherche et développement.
 - **Innovation ouverte** en s'appuyant sur la recherche et le développement de partenaires.
 - **Innovation participative** en profitant des bonnes idées de nos collaborateurs.
- **Business Partner** : Développement et déploiement de nouveaux produits, services et modèles d'affaires adaptés aux besoins de nos clients.

Gouvernance : Comité Stratégique trimestriel, Comité de suivi mensuel, gestion de projet, synergies internes, innovation participative (au fil de l'eau et Inno'cup), communication, marques et brevets, crédit d'impôt recherche et subventions.

Ecosystème :

- **Interne** : UO, BL, Fonctions support
- **Ecosystème groupe** : BYSA, Winnovation, Bouygues Asia, Equans, Colas, Bouygues Télécom, Bouygues Immobilier et TF1
- **Ecosystème externe** : Start-ups (en binôme avec Venture Capital), prescripteurs majeurs, **industriels** majeurs, acteurs académiques de premier plan, acteurs institutionnels.

Synergies internes : Venture capital (VC), Key Account Management (KAM), la fonction Digitale, BRYCK, les Achats de BOUYGUES CONSTRUCTION, BOUYGUES CONSTRUCTION Matériel/Distrimo

Pistes prioritaires : (i) **Santé sécurité**, (ii) **Conception numérique**, (iii) **Energie**, (iv) **Industrialisation** (standardisation, préfabrication et nouveaux modes constructifs), (v) **Béton responsable** et **mixité de matériaux**, (vi) **Données de chantier** et (vii) **Vision par ordinateur**, (viii) **Robotique / Automatisation**, (ix) **Ecologie bâtie**.

Pôles transverses de R&D et Innovation :

- **Design-to-Build Lab** : Conception numérique, optimisation surfaces et volumes utiles et quantités de matériaux, nouveaux modes constructifs, immersion, bien virtuel, captation, Santé sécurité, robotique et automatisation, data de chantier et vision par ordinateur.
- **Energy Lab** : Sources d'énergie renouvelables, performance énergétique, rénovation énergétique.
- **Materials Lab** : Béton responsable, mixité de matériaux (géo-sourcés, biosourcés, autres, ...).
- **Built Ecology Lab**[#] : Préservation des ressources naturelles, résilience climatique, circularité, écoconception, conception bioclimatique incluant des solutions passives et naturelles, qualité de l'air intérieur, biodiversité.

Proposition de création de pôle pour répondre à l'expression des besoins. En cours de considération par le Comité stratégique

Pôles transverses d'affaires :

- **Scale One**[®] : Tiers lieu d'innovation à l'échelle 1:1
- **European Hub** : Mobilisation des fonds européens centrés sur les axes stratégiques, Consolidation Crédit d'impôt Recherche et Brevets
- **Partnering Hub** : Le point de contact et courroie de transmission pour les écosystèmes internes et externes.

2. Trombinoscope du Comité Stratégique R&D et Innovation

Comité Stratégique

<p>Représentants du COMEX Bouygues Construction</p>	 Jean-Philippe TRIN Directeur Général délégué BYCN en charge de la R&D et Innovation Président du Comité Stratégique	 Renaud DIGOIN-DANZIN Directeur Stratégie cis. Construction Venture	 Gerald FARQUE Directeur Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	
<p>Représentants des Fonctions support Bouygues Construction</p>	 Eric BOURET Directeur des Achats	 Franck MERIAU Directeur des Systèmes d'informations	 Marie BESSIERES Directrice Bouygues Construction Matériel	 Bruno MAGNIN Directeur Prévention Santé Sécurité
<p>Représentants de Bouygues Bâtiment France (BBF)</p>	 Philippe VEREECKE Directeur Général Adjoint de BBF chargé de l'Innovation	 Thierry MICHAUD Directeur de l'Ingénierie et coordinateur des Ingénieries BBF		
<p>Représentants de Bouygues Bâtiment International (BBI)</p>	 Franck LOMBARD Directeur Général Adjoint de BBI chargé de l'Innovation	 Christophe BILAINE Directeur de l'Ingénierie BBI		
<p>Représentants de Bouygues Travaux Publics (BYTP)</p>	 Vincent AVRILLON Directeur Général Adjoint de BYTP	 Laure PARNEIX Directrice de l'Ingénierie BYTP	 Arnaud MALLET Directeur Transformation et Performance dont la Digital et la R&D et Innovation	 Paul GABET Responsable du Lab TF (Innovation, Data, Digital)

3. Trombinoscope du Comité de suivi R&D et Innovation

Comité de suivi

<div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; display: inline-block;"> 3 Pôles R&D and Innovation </div>	<div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; display: inline-block;"> 3 Pôles d'affaires </div>
<div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Design-to-Build Lab Conception digitale, optimisation des surfaces et des volumes utiles, quantités de matériaux, standardisation, préfabrication, nouveaux modes constructifs, immersion, bien numérique, scan. Santé et sécurité, robotique et automatisation, données de chantier et vision par ordinateur. </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Energy Lab Sources d'énergies renouvelables, l'optimisation et la performance énergétique, la rénovation énergétique </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Materials Lab (dont le Pôle Ingénierie Matériaux - PIM) Béton responsable et mixte de matériaux (géosourcé, biosourcé, composites, ...) </div> <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px;"> Built Ecology Lab# Préservation des ressources naturelles, résilience climatique, circularité, éco-conception, conception bioclimatique incluant des solutions passives et naturelles, qualité de l'air, biodiversité, etc. </div>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Eddie WOODS Directeur R&D et Innovation Bouygues Construction Animateur du Comité Stratégique </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Dimitri BASTAERT </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Christian DE NACQUARD </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Stéphanie VILDAER </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Khalil HAIDAR </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> </div> </div> <div style="width: 45%;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> Scale One Tiers lieu d'innovation à l'échelle 1 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> European Hub Sécurisation de projets et de subventions européennes alignées avec nos priorités. Consolidation du Crédit d'impôt recherche (CIR) et des marques et brevets. </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Partnering Hub Point de contact et courroie de transmission avec l'écosystème interne et externe de la R&D et Innovation. </div> </div> </div>
	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Damien BAHON </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> Bruno LINEATTE </div> <div style="text-align: center;"> Maxime HUGONNET </div>

Built Ecology Lab : Potentiel futur pôle envisagé en attente de la cartographie de toutes les initiatives existantes (Cyneo, Brézillon, Wewood, Elan, Terre Fertile, Intelligence Stratégique et Prospective, RSE, etc.).

4. Design-to-Build Lab

Le Design-to-Build Lab, fruit de la fusion des équipes Design Lab et Construction Lab, se concentre sur un large spectre de la chaîne de valeur du BTP, allant de la prospection à la réception de nos ouvrages. Nous explorons et intégrons des technologies numériques multi-métiers comme la réalité augmentée, les jumeaux numériques et de nouveaux écosystème 3D. L'optimisation la conception des ouvrages est aussi un domaine crucial pour offrir des solutions innovantes à nos équipes opérationnelles. Nos initiatives incluent aussi la modernisation des chantiers, l'amélioration de la sécurité et la productivité, ainsi que la réduction de l'impact écologique.

La santé et la sécurité sont au cœur de nos préoccupations. Une réponse de solutions technologiques visant à atténuer nos six risques majeurs s'impose comme une priorité absolue, tout en exploitant les avantages offerts par le numérique au bénéfice de nos compagnons. Nous œuvrons en étroite collaboration avec la Direction Santé Sécurité, afin de nous mettre à leur service. La pénibilité accrue des tâches, la raréfaction de la main-d'œuvre et la quête incessante de productivité nous incitent à explorer les voies de l'automatisation et de la robotisation. Par ailleurs, la collecte de données de chantier, par le biais de capteurs ou de systèmes de vision par ordinateur, nous permet de superviser et de contrôler la sécurité de nos moyens de production.

La conception numérique et l'industrialisation, incluant la standardisation et la préfabrication, occupent une place prépondérante dans l'ensemble de nos activités. Nous explorons activement les technologies numériques, comme la réalité virtuelle et augmentée, pour offrir une formation sans risque à nos compagnons, immerger nos clients, architectes et sous-traitants dans leurs projets de construction et faciliter l'utilisation du BIM sur les chantiers. La démocratisation de systèmes de captation avancés, adaptés aux besoins opérationnels spécifiques, constitue un service extrêmement sollicité qui sera à bien encadré. Nous testons et proposons de nombreuses solutions innovantes à nos équipes opérationnelles.

La supervision de la production représente un pilier stratégique de notre Lab. Dans une perspective à long terme, nous explorons les potentialités offertes par les Ombres Numériques et les Jumeaux Numériques tout au long de la chaîne de valeur de la construction. Il est essentiel de considérer également les impératifs liés à la collecte des données de chantier, lesquelles alimenteront cette supervision de la production de manière progressive et en fonction de nos différents corps de métier.

Nous valorisons la collaboration avec toutes les parties prenantes, tant en France qu'à l'international. Notre objectif est de renforcer les relations avec les opérationnels pour déployer rapidement nos projets, en ciblant efficacement les cas d'usage identifiés ensemble.

5. Energy Lab :

Le **Energy Lab** est dédié à la performance énergétique, à la rénovation énergétique et à la digitalisation de la performance énergétique. Notre mission est de soutenir le développement de solutions en France et à l'international, en accord avec les objectifs de l'Accord de Paris. Nous nous engageons à réduire l'empreinte carbone des bâtiments en développant des solutions innovantes pour améliorer l'efficacité énergétique. Nous visons l'excellence opérationnelle et l'innovation, en anticipant et surpassant les normes en vigueur. Nous proposons des approches disruptives qui améliorent la conception, la réalisation et le suivi de la performance énergétique, offrant des solutions compétitives qui répondent aux besoins précis de nos clients. Nous travaillons sur des méthodes et des technologies pour optimiser les coûts énergétiques en exploitation en France, tout en maximisant le confort et la durabilité. À l'échelle internationale, nous adaptions et personnalisons nos solutions pour répondre aux spécificités locales. Ensemble, nous façonnons l'avenir de l'énergie.

6. Materials Lab :

Le **Materials Lab**, situé à proximité de Challenger, est reconnu pour son laboratoire d'essai spécialisé dans les matériaux hydrauliques. La maîtrise de matériaux biosourcés et géo-sourcés fait partie intégrante de notre feuille de route. Notre mission est de fournir une expertise complète sur tous les aspects du béton et de la décarbonation de la construction. Nous collaborons avec d'autres pôles R&D et Innovation et les Achats de Bouygues Construction pour rechercher des solutions pour décarboner la construction, identifier de nouveaux matériaux et analyser des processus innovants. Nous visons à construire de manière différente et durable, en nous concentrant sur la décarbonation de la construction et l'exploration de nouveaux matériaux de construction. Nous sommes en mesure de répondre aux appels d'offres, de produire des expertises et de soutenir les résultats de la R&D et Innovation. Nous anticipons les besoins des Unités Opérationnelles en proposant des solutions sur les sujets liés au béton bas carbone.

7. Built Ecology Lab :

Le **Built Ecology Lab**, dont la création est proposée dans le cadre de cette feuille de route pour répondre aux besoins exprimés par le Comité Stratégique R&D et Innovation (cf. Pistes prioritaires R&D et Innovation ci-dessus), est centré sur la recherche, le développement et l'innovation autour des aspects environnementaux de nos projets. L'objectif est de réduire les impacts environnementaux négatifs tout au long de leur cycle de vie et de maximiser leur résilience face aux climats futurs. Nous parlons ici de R&D et Innovation autour de la préservation des ressources naturelles (matériaux, eau, énergie, etc.), de la résilience climatique, de la circularité, de l'écoconception, de la conception bioclimatique incluant des solutions passives et naturelles, de la qualité de l'air intérieur, de la biodiversité, etc.

8. Scale One® :

Scale One® est la réponse de Bouygues Construction à la nécessité d'accélérer la transformation de l'industrie du BTP pour atteindre les objectifs mondiaux de décarbonation et de digitalisation. Nous reconnaissons que la réduction des émissions de carbone et l'intégration des technologies numériques vont remodeler toute la chaîne de valeur du secteur du BTP. Pour accélérer cette transformation, nous avons créé **Scale One®**, un laboratoire vivant ouvert à la filière BTP qui offre un espace sécurisé pour tester de nouvelles idées et prototypes dans des conditions réelles. Nous mettons à disposition des innovateurs tous les moyens nécessaires, y compris de l'espace, du matériel, des matériaux et du personnel de chantier. Notre objectif est de collaborer avec des compagnons, des chefs de chantiers, des ingénieurs, des chercheurs et des architectes pour élaborer ensemble le chantier du futur, décarboné et digitalisé. Avec le soutien de la Région Île-de-France et du Gouvernement français, ainsi que l'investissement de Bouygues Construction, nous prévoyons d'ouvrir près de 3 000 m² d'espaces innovants en 2025. **Scale One®** est plus qu'un laboratoire, c'est un catalyseur pour l'innovation dans l'industrie du BTP.

9. European Hub :

Le **European Hub** vise à renforcer les efforts de R&D et Innovation de Bouygues Construction en mobilisant des fonds européens centrés sur ses axes stratégiques. Notre mission est de minimiser les coûts de recherche tout en maximisant l'effet de levier, la collaboration et la visibilité. Nous tissons des liens solides et diversifiés avec des acteurs européens de toutes nationalités et de tous types et gérons des projets collaboratifs ambitieux qui offrent un effet de levier important à Bouygues Construction. Nous explorons activement les opportunités en Europe, répondons aux appels d'offres et gérons les projets remportés en synergie avec les pôles R&D et Innovation et les Unités Opérationnelles de Bouygues Construction. Nous nous engageons à communiquer continuellement sur les travaux et les résultats, à diffuser les livrables et à utiliser le réseau européen pour innover au service de Bouygues Construction et ses clients. Nous offrons également des conseils et une expertise sur les mécanismes et stratégies de financement et nous gérons le Crédit Impôt Recherche et la politique de Protection de l'Innovation.

10. Partnering Hub :

Le **Partnering Hub** est dédié à accompagner les Unités Opérationnelles et les Business Lines dans l'identification de leurs besoins en R&D et Innovation et le développement de partenariats innovants, stratégiques et durables pour accélérer l'industrialisation au service de nos clients et de la décarbonation. Notre mission est de positionner la R&D et Innovation comme un partenaire d'affaires pour nos clients internes, en identifiant, mutualisant et priorisant leurs besoins, en structurant ces besoins en projets R&D et Innovation et en assurant le suivi et le déploiement de ces projets. Pour assurer le rôle de facilitateur d'affaires de la R&D et Innovation, nous contribuons activement en accompagnant les projets innovants, en contribuant aux autres communautés d'innovation du Groupe Bouygues et en pilotant la plateforme Right.Now. À l'extérieur, nous aidons Bouygues Construction à affirmer son esprit pionnier en développant des partenariats qui permettent de se différencier, d'améliorer sa réputation et de soutenir des projets innovants phares pour le Groupe. En conclusion, notre proposition de valeur repose sur un triptyque : Méthode, Rythme et Réseau, qui nous permet de répondre aux besoins internes de Bouygues Construction par des solutions concrètes basées sur les meilleures expertises, qu'elles soient internes ou chez nos partenaires.

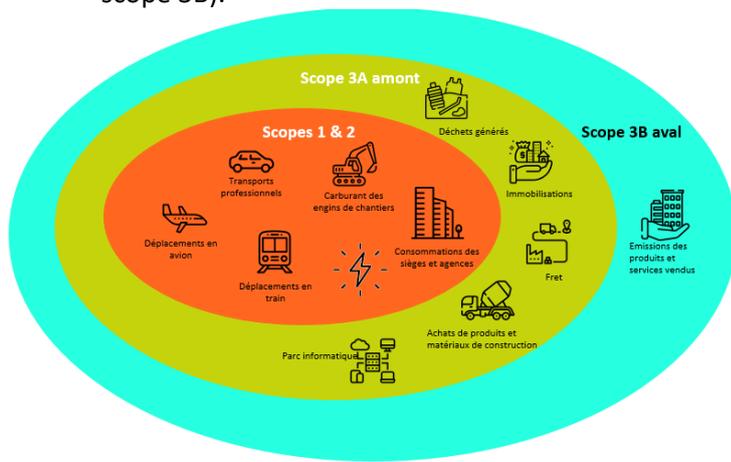
.../FIN

INDICATEUR ENVIRONNEMENTAUX

Avec pour ambition de devenir un acteur de référence de la construction bas carbone, le groupe Bouygues Construction développe, pour ses clients, des solutions innovantes alliant performance environnementale et économique, avec l'ensemble de ses parties prenantes, en faveur de la diminution de l'empreinte carbone de ses activités.

Les émissions en tonnes équivalents CO2 par an de Bouygues Construction comprennent :

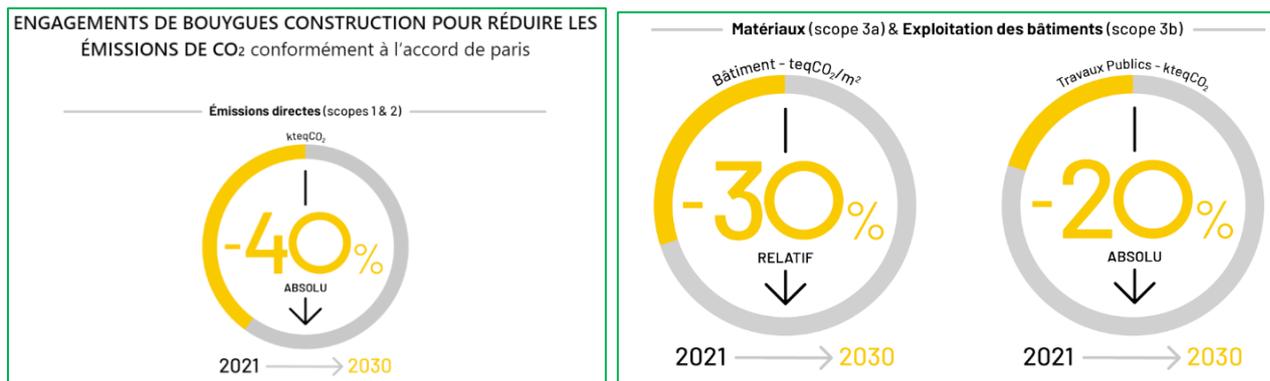
- Nos émissions directes, comme l'énergie ou les carburants (scopes 1 et 2)
- Nos émissions indirectes, qu'elles soient en amont de nos réalisations (les matériaux que nous utilisons, scope 3A), ou en aval (énergie consommée par nos ouvrages durant leur utilisation, scope 3B).



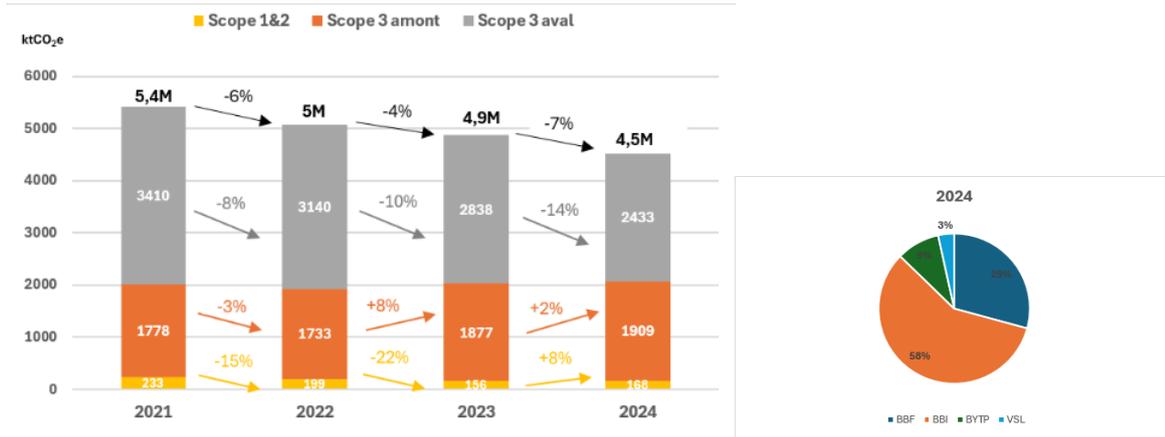
Les leviers pour diminuer nos émissions :

- De scopes 1 et 2 : biocarburants, engins électriques, achat d'énergie renouvelable, autoconsommation renouvelable, véhicules d'entreprise verts, bungalows bas carbone, écoconduite,...
- De scope 3A et 3B : efficacité énergétique bâtiment, rénovation, construction bois, recyclage, réemploi, matériaux biosourcés, acier recyclé, béton bas carbone,...

Le Groupe Bouygues Construction s'est engagé à réduire ses émissions d'ici 2030, conformément à l'Accord de Paris, et a fait certifier son engagement par le SBTI (Science-based Target Initiative). La préservation de la biodiversité, l'attention aux ressources naturelles et l'économie circulaire sont intimement liées à la stratégie Climat et font l'objet de plans d'actions associés.



A l'échelle du groupe Bouygues Construction, les émissions de gaz à effet de serre enregistrent une baisse de 17%% entre 2021 et 2024 avec au même temps une augmentation du chiffre d'affaires de 14% :



Objectifs de réduction des émissions de GES

par rapport à 2021

	Avancement fin 2024	Objectif 2030
Scope 1&2 (en absolu)	-28%	-40%
Scope 3 bâtiment (en intensité)	-13%	-30%
Scope 3 pôle TO (en absolu)	-33%	-20%

Evolution des émissions de GES - Pôle Bâtiment

	2024	2023
Scope 1 (BYCN) en ktCO ₂ eq	146	124
Scope 2 (BYCN) en ktCO ₂ eq	22	32
Scope 3a bât en kgCO ₂ eq/m ²	419	421
Scope 3b bât en kgCO ₂ eq/m ²	1061	1345

Evolution des émissions de GES - Pôle Travaux Publics

ktCO ₂ eq	2024	2023
Scope 1 (BYCN)	146	124
Scope 2 (BYCN)	22	32
Scope 3a TP	463	577

Direction des Ressources Humaines



FORMATION PROFESSIONNELLE

BILAN DE FORMATION DE L'ANNEE N-1

Accord relatif au fonctionnement du CSE du 19 décembre 2022

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

27 mai 2025

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

Soumis à la Commission Formation du 12 mai 2025, ces éléments sont envoyés préalablement à la consultation aux membres du CSE. Les données sont commentées en séance.

✓ **SYNTHESE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES 2024**

		Effectif en CDI au 31/12/2024		Effectif formé		Nombre d'heures de formation	
Cadres	Hommes	146	33,9%	106	32,0%	2278	34%
	Femmes	174	40,4%	125	37,8%	3145	47%
	Total	320		231		5423	
ETAM	Hommes	27	6,3%	26	7,9%	317	5%
	Femmes	84	19,5%	74	22,4%	908	14%
	Total	111		100		1 224	
TOTAL		431		331		6 647	

Salaire de l'heure				
Statut	res de forma	Non Chargé	Chargé	Totaux
Etam	1 225	16,5	28,05	34 361,25 €
Cadre	5422	33	56,1	304 174,20 €
Total chargé				338 535 €

Coûts Pédagogiques 2024	567 743 €
MS 2024	45 441 362 €

Pop CDI formée	77%
Moyenne: 20H/collab formé.e	20h/Collab

Au 31 décembre 2024, Bouygues Construction SA comptait **431** collaborateurs en CDI.

331 collaborateurs ont suivi au moins une formation dans l'année en présentiel et/ou en classe virtuelle, soit **77%** des collaborateurs.

6 647 heures (moyenne **20h** / collaborateur formé) et un coût pédagogique total de **568K€**.

Cela représente environ **3%** de dépenses de la masse salariale

Nous avons dépensé moins que prévu par rapport au plan prévisionnel validé à fin décembre 2024. Nous avons en revanche pu faire bénéficier plus de collaborateurs de formations et nous restons sur une bonne dynamique de déploiement d'une année sur l'autre.

Masse salariale 2024	45 441 362 €
Taxes (1,01% MS)*	458 958 €
Coût Pédagogique	567 743 €
Coût Salarial chargé:	338 535 €
Total investissement FPC	3,0%

*Contribution obligatoire versée au titre du CIF, CPF, contrats de professionnalisation, apprentissage etc.

Evolution sur les 2 dernières années :

	Heures	MS	Nbre de formés
2024	6647	3,00%	331
2023	6661	3,01%	289
2022	5348	1,76%	256

✓ Liste des actions au titre du plan de formation (Formations digitales incluses)

Axes de formation	NOMBRE D'ACTIONS DE FORMATION								
	CADRES			ETAM			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F
Anglais	25	11	36	4	1	5	29	12	41
Audit		4	4			0	0	4	4
Bureautique	6	5	11	8	2	10	14	7	21
Climat	10	15	25	44	13	57	54	28	82
Communication	8	5	13			0	8	5	13
Comptabilité	2		2			0	2	0	2
Développement personnel	20	12	32	11	2	13	31	14	45
Efficacité professionnelle	21	16	37	9	6	15	30	22	52
Finance	10	15	25	1	1	2	11	16	27
Juridique	13	4	17			0	13	4	17
Linguistique (Français)		1	1			0	0	1	1
Management	41	49	90	2	2	4	43	51	94
RH	28	5	33	14	2	16	42	7	49
Santé Sécurité	16	8	24	11	4	15	27	12	39
Tutorat	16	8	24	3		3	19	8	27
TOTAL	216	158	374	107	33	140	323	191	514
En 2023	173	133	306	93	30	123	266	163	429
En 2022 :	103	168	271	24	73	97	127	241	368
En 2021 :	110	125	235	16	51	67	126	176	302

Axes de formation	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION								
	CADRES			ETAM			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F
Anglais	581	227	808	77	21	98	658	248	906
Audit		77	77			0	0	77	77
Bureautique	84	25	109	71	28	99	155	53	208
Climat	70	105	175	308	91	399	378	196	574
Communication	182	35	217			0	182	35	217
Comptabilité	28		28			0	28	0	28
Développement personnel	226	124	350	77	14	91	303	138	441
Efficacité professionnelle	195	149	343	73	66	138	267	214	481
Finance	102	196	298	7	14	21	109	210	319
Juridique	268	42	310			0	268	42	310
Linguistique (Français)		21	21			0	0	21	21
Management	666	817	1 483	15	27	42	681	844	1 525
RH	413	56	469	91	21	112	504	77	581
Santé Sécurité	171	313	484	154	35	189	325	348	673
Tutorat	161	91	252	35		35	196	91	287
TOTAL	3 145	2 278	5 423	908	317	1 224	4 053	2 594	6 647
En 2023	2 849	2 282	5 131	1 249	281	1 530	4 098	2 563	6 661
En 2022 :	1 375	2 602	3 977	234	733	967	1 609	3 335	4 944
En 2021 :	932	1 150	2 082	120	427	547	1 052	1 577	2 629

Axes de formation	Coûts pédagogiques	ORGANISMES
Anglais	65 458 €	LDS / 7 speaking
Audit	1 688 €	BYSA
Bureautique	11 682 €	CEGOS, Formations internes
Climat	3 800 €	ELAN, formations internes
Communication	20 767 €	COMUNI, DALLOZ, Media Institute, ORSYS, SERDA
Comptabilité	4 255 €	DALLOZ
Développement personnel	75 765 €	BCU, BYPRO, CEGOS, CoachHub, EFE, GERESO, DALLOZ, Sciences PO
Efficacité professionnelle	71 892 €	BCU, BYPRO, CEGOS, CEPIG, EFE, HUMAN LEAN, PREVENTIS
Finance	35 049 €	AFTE, AMRAE, DALLOZ, BCU
Juridique	31 067 €	AFGES, AMRAE, CEGOS, DALLOZ, EY, Cabinet Avocat
Linguistique (Français)	2 325 €	LDS
Management	176 544 €	AKTEOS, BCU, BYLEARN, BYPRO, COMUNDI, DALLOZ, M2I Paris
RH	35 269 €	EFFIGEST, DALLOZ, GERESO, Conviction RH, Revue Fiduciaire, BYSA, BCU
Santé Sécurité	20 798 €	AFOMETRA, AMTSN, APAVE, Croix Rouge, SOCOTEC, Universités
Tutorat	11 384 €	Centre Gustave Eiffel

✓ Détails des actions par tranches d'âges & par services :

Tranche d'âges BYCN SA	NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION									Effectif 2024 Population CDI
	CADRES			ETAM			TOTAL			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F	
18 - 25 ans	7	5	12	3	4	7	10	9	19	8
26 - 35 ans	54	31	85	19	10	29	73	41	114	74
36 - 45 ans	60	43	103	36	7	43	96	50	146	118
46 - 55 ans	55	54	109	30	12	42	85	66	151	129
> 55 ans	40	25	65	19	0	19	59	25	84	102
TOTAL	216	158	374	107	33	140	323	191	514	431

Tranche d'âges BYCN SA	NOMBRE D' HEURES DE FORMATION									COÛTS PÉDAGOG.
	CADRES			ETAM			TOTAL			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F	
18 - 25 ans	100	56	156	15	28	43	115	84	198	13 088 €
26 - 35 ans	942	496	1 438	162	84	246	1 104	580	1 684	157 884 €
36 - 45 ans	768	539	1 306	311	77	388	1 079	616	1 694	145 074 €
46 - 55 ans	821	910	1 730	247	129	376	1 067	1 039	2 106	167 452 €
> 55 ans	515	278	793	173	0	173	688	278	966	84 245 €
TOTAL	3 145	2 278	5 422	908	318	1 225	4 052	2 595	6 647	567 743

Par Service BYCN SA	NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION									Effectif par service au 31/12/2024	Effectif ayant suivi au moins 1 formation dans l'année	Sur l'effectif, X% a au moins eu 1 formation
	CADRES			ETAM			TOTAL					
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F			
Assurances	10	15	25	1	1	2	11	15	26	13	13	100%
Audit	4	9	13			0	4	9	13	12	10	83%
BCU	10	3	13	2	2	4	12	3	15	14	10	71%
CFI	6	4	10	2	1	3	8	5	13	10	8	80%
Communication	26	10	36	1	1	2	26	11	37	25	20	80%
Comptabilité	11	16	27	54	21	75	65	37	102	84	81	96%
DIF	4	4	8			0	4	4	8	13	4	31%
Direction BYCN	4	16	20			0	4	16	20	29	20	69%
Fiscalité	8		8			0	8	0	8	3	3	100%
Juridique	22	5	27	2	2	4	24	5	29	32	22	69%
Paie	25	7	32	29	7	36	54	14	68	56	45	80%
PSSS	4	1	5			0	4	1	5	7	2	29%
Qualité Environnement	3		3			0	3	0	3	6	2	33%
R&DI	14	28	42	1	1	2	14	29	43	24	24	100%
RH	47	11	58	2	2	4	49	11	60	36	26	72%
Santé - Médical	3	3	6	8	2	10	11	5	16	8	8	100%
Secrétariat Général	3	4	7			0	3	4	7	10	4	40%
Services - Boutique	1	2	3	3	3	6	4	2	6	4	4	100%
Stratégie	6	6	12	3	3	6	9	6	15	21	9	43%
Transformation digitale et environnementale		3	3			0	0	3	3	5	3	60%
Trésorerie	9	11	20	1	1	2	10	11	21	19	13	68%
TOTAL	216	158	374	107	33	140	323	191	514	431	331	

Par Service BYCN SA	NOMBRE D' HEURES DE FORMATION									COÛTS PÉDAGOG.
	CADRES			ETAM			TOTAL			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	H/F	
Assurances	188	211	399	7		7	195	211	406	33 863 €
Audit	57	162	219			0	57	162	219	22 533 €
BCU	187	50	237	35		35	222	50	272	19 773 €
CFI	80	19	98	23	2	25	102	20	122	10 605 €
Communication	463	126	589		14	14	463	140	603	43 701 €
Comptabilité	119	157	276	422		422	541	361	902	48 158 €
DIF		64	64			0	0	64	64	10 250 €
Direction BYCN	42	203	245			0	42	203	245	36 575 €
Fiscalité	126		126			0	126	0	126	12 572 €
Juridique	338	91	429	35		35	373	91	464	54 153 €
Paie	372	113	485	224	77	301	596	190	786	57 823 €
PSSS	105	21	126			0	105	21	126	5 270 €
Qualité Environnement	21		21			0	21	0	21	1 220 €
R&DI	193	254	447		7	7	193	261	454	52 507 €
RH	608	157	765	8		8	616	157	773	77 004 €
Santé - Médical	42	264	306	105	14	119	147	278	425	17 768 €
Secrétariat Général	23	35	58			0	23	35	58	8 724 €
Services - Boutique	7	21	28	21		21	28	21	49	3 144 €
Stratégie	64	113	177	21		21	85	113	198	20 015 €
Transformation digitale et environnementale		49	49			0	0	49	49	6 425 €
Trésorerie	113	169	282	7		7	120	169	289	25 660 €
TOTAL	3 145	2 278	5 422	908	318	1 225	4 052	2 595	6 647	567 743

✓ **Les formations liées à la sécurité**

Dans le cadre de la politique santé/sécurité du groupe, Bouygues Construction SA poursuit son effort en matière de formations liées à la sécurité de ses collaborateurs sur la base du volontariat.

Plusieurs sessions ont pu avoir lieu en 2024 :

- La formation **SST** (Sauveteur Secouriste du Travail), formation aux gestes de premiers secours pour prévenir les risques d'accidents au travail et être capable de protéger, examiner, faire alerter et porter secours sur une situation d'accident ainsi que connaître les gestes de premiers secours face à une victime.

15 (versus 27) collaborateurs ont été formés dont 2 recyclages sur 2024.

1 collaboratrice a également été formée afin d'être formatrice SST.

- La formation **DAY ONE** (Global RH Formation), mise en place par Bouygues Bâtiment International, permet toujours de sensibiliser les missionnaires à la sécurité sous toutes ses formes (personnelle, professionnelle, industrielle), aux risques sanitaires et à l'éthique des affaires.

En 2024, 2 collaborateurs Bouygues Construction SA ont été inscrits à la formation Day One

- Depuis le 21 avril 2021, les salariés peuvent bénéficier, avant leur départ volontaire à la retraite, d'une **sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent**.

En 2024, aucun collaborateur de Bouygues Construction SA n'a suivi cette formation.

Nous avons cependant prévu au plan 2025 de proposer cette formation à nos collaborateurs éligibles dans le cadre de leur départ volontaire à la retraite.

Proposée par l'employeur, cette sensibilisation permettra au salarié, avant son départ volontaire à la retraite, d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention
- Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée
- Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe

- En 2024, 2 collaborateurs ont poursuivi leur Diplôme inter-universitaire - Santé au travail pour les infirmiers du travail (DIUST). Cette formation permet aux infirmiers et infirmières diplômé-e-s d'État d'acquérir des connaissances complémentaires et spécifiques à l'exercice en service de prévention et santé au travail.

- En 2024, les listes des équipiers d'évacuations de Challenger ont été revues. A ce titre, les nouveaux équipiers d'évacuation ont été formés par Thierry JOURDAIN & Xavier LOPEZ.

Les collaborateurs équipiers d'évacuation pouvaient également se former en interne au maniement et à l'utilisation des moyens de lutte contre l'incendie (formation équipiers de 1^{ère} intervention). Cette formation a été déployée par Thierry JOURDAIN & Xavier LOPEZ en 2024 et se poursuivra en 2025.

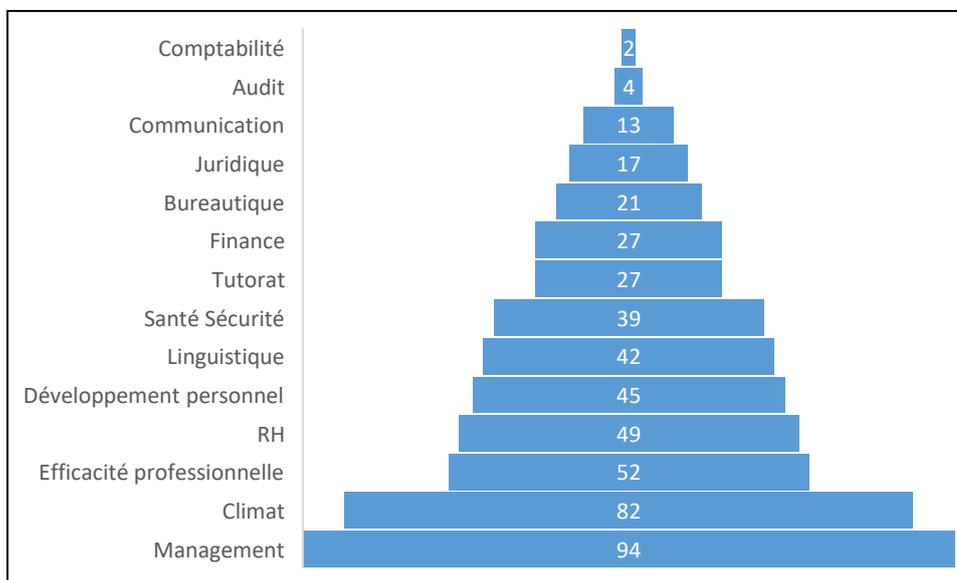
✓ **Les formations notables :**

Le poids du corps a été mis sur les formations Linguistiques en **anglais**. Les enjeux d'internationalisation de Challenger nous incitent à déployer des formations en anglais mais aussi en français pour l'intégration de nos profils internationaux.

Nous avons d'ailleurs pu mettre en place 2 immersions dans des familles d'accueil au Royaume-Uni pendant 1 semaine pour 2 collaboratrices.

Il y a eu également le déploiement de "**La fresque du climat**" auprès des collaborateurs de la direction de la Comptabilité en parallèle du déploiement d'une formation en Lean Management répartie sur 2024 et 2025.

Les formations en **efficacité professionnelle en lien direct avec les activités de nos directions** et en **développement personnel** ont également été déployées, avec notamment du contenu sur les nouvelles technologies liées à l'intelligence artificielle.



✓ **Quelques exemples de formation selon les axes :**

- Management : R&L 1-2-3, réussir dans un environnement multiculturel, formations dites "talents"...
- Efficacité professionnelle : Gestion des clients difficiles, Lean Management, Etat de l'art des objets connectés, réussir ses présentations, ChatGPT, la négociation en 7 points...
- Développement personnel : Méthodes et outils pour travailler en toute sérénité, optimiser son temps et ses priorités, s'avoir s'affirmer, prise de parole en public, argumentation persuasive...
- Bureautique : Excel, SAP, SharePoint...
- RH : Acteur de l'égalité des chances, actualisation des connaissances RH et droit social, gestion de la prévoyance, formations en paie, gestion du contrat de travail, solde de tout compte, la DSN...
- Santé Sécurité : Fondamentaux et suivi individuel Santé au travail, Préventiel, SST, Journée d'aide médicale d'urgence en milieu ST..
- Juridique : actualité du droit des sociétés, droit de la concurrence, anticiper les fraudes, risques et assurances

- Finance : la vie d'un projet chez Bouygues Construction, Cap Evolution, Norme IFRS, Fiscalité...

- ✓ **Les formations en E-Learning marquantes :**

- 144 collaborateurs ont suivi la formation "Agir pour la biodiversité" en 2024
- 31 collaborateurs ont suivi la formation "Initiez-vous à l'IA générative avec i.Talk"
- 340 collaborateurs ont réalisé la formation ByCompliant en 2024
- PODCAST :
 - Accueillir un collaborateur : 15 modules suivis
 - Le retour de rémunération : 8 modules suivis
 - L'EAE : 21 modules suivis

- ✓ **Liste des actions au titre du projet de transition professionnel (PTP), du congé bilan de compétences, du congé pour validation des acquis par l'expérience**

- **Projet de Transition Professionnelle (PTP)**

1 collaboratrice a bénéficié de ce dispositif pour une reconversion dans le domaine de la petite enfance.

- **Congé bilan de compétence**

Aucun collaborateur n'a bénéficié de formation au titre d'un congé pour bilan de compétences au cours de l'année 2024.

- **Congé pour validation des acquis par l'expérience**

Aucun collaborateur n'a bénéficié de formation au titre d'un congé pour validation des acquis par l'expérience (VAE) au cours de l'année 2024.

- ✓ **Périodes de professionnalisation par alternance (PRO-A) et contrats de professionnalisation**

Aucune période de professionnalisation par alternance (PRO-A) n'a eu lieu au cours de l'année 2024.

Nous avons comptabilisé **10 alternants en contrat de professionnalisation** au cours de l'année 2024 chez Bouygues Construction SA.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'alternance en France visant à faciliter l'insertion professionnelle.

Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, et à certains bénéficiaires de minima sociaux. Ce contrat permet d'obtenir une qualification professionnelle, comme un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, tout en travaillant. D'une durée de 6 à 24 mois, il combine des périodes de travail en entreprise et de formation théorique.

Les bénéficiaires, considérés comme salariés, reçoivent une rémunération variable selon leur âge et niveau de formation initiale. Les entreprises du secteur privé, et dans certains cas du secteur public, peuvent proposer ce type de contrat. Il favorise l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle.

Dates de début	Dates de fin	Diplômes	Ecoles
11/09/2023	20/09/2024	Analyste financier international	NEOMA BUSINESS School
09/09/2024	12/09/2025	Master genie civil parcours - ingenierie collaborative pour la construction	INSA
01/10/2024	31/10/2025	Manager en ressources humaines	ESGRH
04/01/2023	30/09/2024	Gestionnaire de l'information numérique	Ecole de Bibliothecaires Documentalistes
09/09/2024	04/09/2026	Manager des ressources humaines (IPAC)	LA COMPAGNIE DE FORMATION - MBWAY
02/09/2024	12/09/2025	Master mention droit du numerique et pi	CFA UNIVERSITE PARIS-SACLAY
15/04/2024	14/04/2026	Concepteur développeur d'applications	Formasup Paris
02/09/2024	31/08/2025	Ingénieur diplômé de l'Ecole des hautes études d'ingénieur	Junia HEI
04/09/2023	06/09/2024	Titre d'ingénieur spécialité Génie Batiment Intelligent Efficacité Energetique	CY Cergy Paris Université
09/09/2024	21/11/2025	Gestionnaire de paie	IFOCOP

✓ **Liste des actions au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)**

Aucun collaborateur n'a utilisé son CPF pour co-financer une formation certifiante au cours de l'année 2024.

Pour rappel, le CPF est alimenté en euros depuis le 1^{er} janvier 2019. Le plafond du CPF est de 5 000€.

Pour mémoire, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2021 signées avec les partenaires sociaux en décembre 2020, l'entreprise prévoit une modalité de co-financement d'un parcours de formation, si celui-ci s'inscrit dans un projet coconstruit entre le collaborateur et l'employeur.

Au sein de Bouygues Construction SA, les formations pouvant s'inscrire dans les orientations de l'entreprise (et les certifications correspondantes) sont notamment les formations linguistiques suivies d'un test certifiant reconnu.

✓ **Consultation sur les aides publiques à la formation**

Il s'agit des aides publiques de plus de 200 000 €.

A ce jour, aucune demande d'aide de ce type n'a été déposée.

✓ **Aide financière du gouvernement :**

Le décret du 27 avril 2024 met fin à l'aide financière de 6 000 € pour l'embauche de jeunes de moins de 30 ans en contrat de professionnalisation, effective après le 30 avril 2024.

Mise en place en 2020 dans le cadre du plan "1 jeune, 1 solution", cette aide exceptionnelle est supprimée à partir du 1^{er} mai 2024. Dorénavant, seule l'aide à l'embauche d'apprentis est conservée.

Budget et Réalisé 2024**RAPPEL DE L'ACCORD SIGNE EN 2022****Activités Pérennes Variables**

Le budget consacré aux Activités Pérennes s'élève à 365 € par collaborateur (à réévalué selon l'indice insee - hors Tabac - de l'année précédente).

L'effectif considéré pour l'année N est celui du nombre de collaborateur à fin 12/N-1, y compris le **nombre moyen de stagiaires sur l'année N-1**.

Le montant pourra être augmenté du report du budget non dépensé en N-1.

Activités Sociales et Culturelles

Le montant alloué aux ASC ne peut représenter moins de 1,7% de la masse salariale.

ACTIVITES PERENNES FIXES (communes à un ensemble de CSE)

	Budget 2024	Réalisé 2024	Ecart
Gestion du Restaurant d'Entreprise :			
- Challenger et Atlantis par BYES FM	140 000,00 €	148 910,79 €	8 910,79 €
- Rouen par BBGO	10 000,00 €	8 731,00 €	- 1 269,00 €
Part Patronale Restauration :			
- ELIOR pour Challenger	135 000,00 €	152 953,91 €	17 953,91 €
- API pour Rouen	13 000,00 €	9 696,84 €	- 3 303,16 €
- PLUXEE FRANCE (Tickets restaurant) pour St-Herblain et Lyon	90 000,00 €	82 085,74 €	- 7 914,26 €
- EUREST (Compass Group) pour Avenue Hoche (Siège BYSA)	500,00 €	- €	- 500,00 €
Subvention Association Sportive Minorange	95 199,00 €	95 199,00 €	- €
Espace Services Bouygues Construction	99 010,00 €	99 010,00 €	- €
B-Tonic	2 340,00 €	2 340,00 €	- €
Médailles : 10, 20, 30 et 40 ans	64 000,00 €	56 328,76 €	- 7 671,24 €
Comité d'Entraide	10 000,00 €	9 551,17 €	- 448,83 €
Divers	1 000,00 €	- €	- 1 000,00 €
TOTAL (D01X910230)	660 049,00 €	664 807,21 €	
Recouvrement du compte "Activités Pérennes Variables" (475 collaborateurs *365€)	173 375,00 €	173 375,00 €	

ACTIVITES PERENNES VARIABLES (propres au CSE Bouygues Construction SA)

	Budget 2024	Réalisé 2024
Nombre de collaborateurs prévus au budget	475	475
Budget forfaitaire défini par collaborateur	365,00 €	365,00 €
Budget prévisionnel pour les ASC variables	173 375,00 €	173 375,00 €
Report Budget antérieur activités variables non dépensées	0	-
Complément Versement MSE définitive Exercice	0	-
TOTAL RECETTES EXERCICE	173 375,00 €	173 375,00 €
Spectacle : CHALLENGER	20 000,00 €	16 021,98 €
Spectacles : LYON et ST HERBLAIN	3 000,00 €	1 075,00 €
Bons d'achats/cadeaux ou abonnements presse Enfants	13 000,00 €	4 388,15 €
Bons d'achats Adultes	72 000,00 €	54 734,00 €
Total : Noël	108 000,00 €	76 219,13 €
Voyages	45 000,00 €	40 379,00 €
Séjours APAS	500,00 €	
Colonie + Classe verte (80€)	8 000,00 €	3 680,00 €
Presse (15€*4)	3 000,00 €	990,00 €
Extra scolaire (35€)	8 500,00 €	6 229,00 €
Activités adultes (40€) Sports & Culture	7 200,00 €	6 592,00 €
Spectacle - Subvention CSE (10€*4)	5 300,00 €	4 910,00 €
Spectacle - Subvention Boutique (5€)	6 000,00 €	4 320,00 €
Cinéma (30 €)	3 500,00 €	2 640,00 €
Linéaires	1 000,00 €	1 000,00 €
Rentrée Scolaire	4 000,00 €	3 032,00 €
Chèques Vacances	51 000,00 €	50 401,10 €
Total : Actions CSE	98 000,00 €	83 794,10 €
TOTAL DES AVANCES VERSEES		
TOTAL ACTIVITES PERENNES VARIABLES	251 000,00 €	200 392,23 €
Résultat ASC (perte)	(Recettes - APV)	- 27 017,23 €
TOTAL DEPENSES	(APF + APV)	865 199,44 €



Tous les chiffres présentés n'ont pas encore été vérifiés par le service comptabilité BYCN SA et n'ont pas fait l'objet d'un audit par le Commissaire aux Comptes

Budget 2025

RAPPEL DE L'ACCORD SIGNE EN 2022

Activités Pérennes Variables

Le budget consacré aux Activités Pérennes s'élève à 365 € par collaborateur (à réévalué selon l'indice insee - hors Tabac - de l'année précédente).
L'effectif considéré pour l'année N est celui du nombre de collaborateur à fin 12/N-1, y compris le **nombre moyen de stagiaires sur l'année N-1**.
Le montant pourra être augmenté du report du budget non dépensé en N-1.

Activités Sociales et Culturelles

Le montant alloué aux ASC ne peut représenter moins de 1,7% de la masse salariale.

ACTIVITES PERENNES FIXES (communes à un ensemble de CSE)

	Budget 2025
Gestion du Restaurant d'Entreprise :	
- Challenger par BYES FM	150 000,00 €
- Rouen par BBGO	10 000,00 €
Part Patronale Restauration :	
- ELIOR pour Challenger	155 000,00 €
- API RESTAURATION pour Rouen	13 000,00 €
- PLUXEE France (Tickets restaurant) pour St-Herblain et Lyon	90 000,00 €
- EUREST (Compass Group) pour Avenue Hoche (Siège BY SA)	500,00 €
Subvention Association Sportive Minorange	96 437,00 €
Espace Services Bouygues Construction	100 000,00 €
B-Tonic	2 340,00 €
Médaillés : 10, 20 et 30 et 40 ans	91 000,00 €
Comité d'Entraide	10 000,00 €
Divers	1 000,00 €
TOTAL BUDGET (D01X910230)	719 277,00 €
Recouvrement du compte "Activités Pérennes Variables" (489 collaborateurs *365€)	178 485,00 €

ACTIVITES PERENNES VARIABLES (propres au CSE Bouygues Construction SA)

	Budget 2025
Nombre de collaborateurs prévus au budget	489
Budget forfaitaire défini par collaborateur	365,00 €
Budget prévisionnel pour les ASC variables	178 485,00 €
Report Budget antérieur activités variables non dépensées	
Complément Versement MSE définitive Exercice	
	Hypothèses complétées de l'évolution de l'indice insee - hors Tabac - de l'année précédente
TOTAL RECETTES EXERCICE	178 485,00 €
Spectacle Arbre de Noël (Challenger)	20 000,00 €
Spectacles : Lyon et St Herblain	3 000,00 €
Bons d'achats ou cadeaux Enfants	10 000,00 €
Bons d'achats Adultes	92 910,00 €
	Total : Noël
	125 910,00 €
Voyages CSE	45 000,00 €
Rentrée Scolaire	4 000,00 €
Chèques Vacances	48 000,00 €
Linéaires	500,00 €
Spectacle- Subvention Boutique (5€)	5 000,00 €
	Total : Actions CSE
	57 500,00 €
TOTAL BUDGET ACTIVITES PERENNES VARIABLES	228 410,00 €