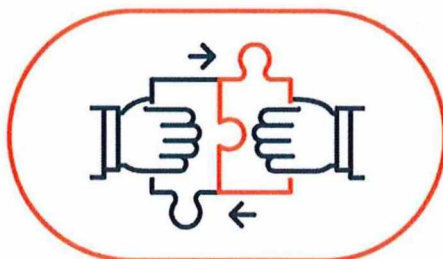


COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE BOUYGUES CONSTRUCTION SA

Réunion du 25 septembre 2025
(en présentiel à Lyon 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} collège	Nancy MARTIN / Mickaël REAU
CFTC Titulaires 3 ^{ème} collège	Karine ALLAIN / Nadine LEBLANC / Mathias DURNERIN / Frédéric GONCALVES
FO Titulaires 2 ^{ème} collège	Kewin MEZRAG
FO Titulaires 3 ^{ème} collège	Philippe GUILLAUME / Chahinez SAYAGH

CFTC Suppléants 2 ^è collège	Véronique LEFEVRE
CFTC Suppléants 3 ^è collège	Anne CARLIER / Thierry EISENSTEIN / Sabine PETRENS
FO suppléants 2 ^è collège	Patrick CLEMENT / Saskia DORE
FO Suppléants 3 ^è collège	Nora EL-MOKHTARY

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

Délégués syndicaux Benoît DALLEMAGNE (CFTC) – absent excusé
Thierry JOURDAINE (FO)

Absents excusés

Anne-Sophie NIEUWJAER / Laurent PAUL / Béatrice BESOMBES

1) Approbation du procès-verbal de la séance précédente

Aucune remarque n'étant formulée, le procès-verbal du CSE du 29 juillet est approuvé à l'unanimité.

2) Mouvements du personnel

Fanny PIOGER communique et commente aux membres du CSE les effectifs de Bouygues Construction SA au 30 juillet 2025 et au 31 août 2025.

Effectifs au 30/07/2025

	Cadre		Total Cadre	ETAM		Total ETAM	Total général	
	F	H		F	H			
CDD Apprentissage				21	22	43	43	0
CDD pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement	1		1	1		1	2	-1
CDD Professionnalisation				4	4	8	8	0
CDI	180	141	321	76	25	101	422	-1
Total général	181	141	322	102	51	153	475	-2
	1	-2	-1	-1	0	-1	-2	

Effectifs au 31/08/2025

	Cadre		Total Cadre	ETAM		Total ETAM	Total général	
	F	H		F	H			
CDD Apprentissage				21	19	40	40	-3
CDD pour accroissement temporaire d'activité ou remplacement		1	1	1		1	2	0
CDD Professionnalisation				4	4	8	8	0
CDI	178	144	322	76	25	101	423	1
Total général	178	145	323	102	48	150	473	-2
	-3	4	1	0	-3	-3	-2	

L'effectif est en baisse de 4 collaborateurs par rapport au 30/06/2025 : 9 entrées et 13 sorties ont été enregistrées dans le courant des mois de juillet et août 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 Communication	E-Archiviste / Records Manager	CDI	Recruté - externe
Direction RH	Chargé(e) d'études et rémunérations	CDI	Recruté - externe
Direction RH	International Mobility Manager	CDI	Recruté - externe
Direction RH	Cadre développement RH & Learning	CDI	Recruté - externe
Direction RH	Cadre RH Diversité & Droit Humain Fondamentaux	CDI	Recruté - interne
Direction Audit	Auditeur x2	CDI	Recruté - interne
Direction Communication	Chef(fe) de projet Brand Content	CDI	En cours
Direction Audit	Auditeur	CDI	En cours
Direction Trésorerie	Trésorier front office junior	CDI	En cours
Direction Juridique	Juriste montage et financement de projets	CDI	En cours
Direction Assurance	Construction risk and insurance manager	CDI	En cours
Direction RSE	Carbon analyst	CDD	En cours
Direction Juridique	Assisant(e) de Direction Générale	CDI	En cours

3) Informations générales

Clément D'ARCIZAS présente aux membres du CSE les principales échéances RH d'actualité.

<div>#1 CAREER BOOSTER</div> <div>Lundi 22/09</div> <div>12h-14h - ATRIUM Challenger Lancement de la semaine de la mobilité</div> <div> CAREER BOOSTER CONSTRUISEZ LA CARRIÈRE QUI VOUS RÉSEMBLE</div> <div>15h - Kick-Off avec ORS Live "How I Met My Career"</div> <div>https://boost.bouygues.com/</div>	<div>#2 Formations 2026</div> <div>Lundi 29/09</div> <div>Lancement du recueil des besoins en formations 2026 auprès des managers</div> <div>Recueil jusqu'au fin octobre</div> <div></div>	<div>#3 Enquête d'engagement</div> <div>Mercredi 01/10</div> <div>Du 1^{er} au 15 octobre Enquête d'engagement BYCN all staff</div> <div></div>	<div>#4 Réunions NAO</div> <div>Lundi 20/10</div> <div>1^{ère} réunion NAO avec les partenaires sociaux de BYCN SA</div> <div>Dernière réunion prévue mi-novembre</div> <div></div> <div>Ouverture campagne Revue des Rémunérations début décembre</div>
--	---	---	---

Clément D'ARCIZAS informe les membres du CSE de la nomination d'Éric BOURET, actuellement Directeur de la filière Achats de Bouygues Construction, au poste de Directeur Général de Bouygues Travaux Publics Région France, à compter du 1^{er} octobre 2025.

4) Informations

a. Commission Challenger du 10 septembre 2025

Fanny PIOGER présente aux membres du CSE quelques points clés abordés lors de la Commission Challenger du 10 septembre 2025.

<div>SPST</div> <div>Réception des nouveaux locaux</div> <div>Reprise de l'activité le 15 septembre</div>	<div>BRVE</div> <div>Projet d'installer 150 nouvelles BRVE</div> <div>Travaux qui débuteraient début 2026</div>	<div>Navette</div> <div>Installation dispositif anticollision</div> <div>Etude pour avancer les créneaux horaires des navettes du vendredi après-midi</div>	<div>RIE</div> <div>Parasols végétaux : Déception Action en cours avec le prestataire</div> <div>Sols collants : re-sensibilisation des personnels (respect du dosage de produit)</div> <div>Livraison de chaises supplémentaires prévu</div> <div>Réaménagement espace central : projet en cours d'étude</div>	<div>Divers</div> <div>DAB LCL : d'ici mi-septembre, devrait être réaligné</div> <div>Douches : étude en cours pour douche supplémentaire P8/P9</div> <div>Casiers : vont être remplacés</div> <div>Affichage syndical : déplacement au dessus des imprimantes, planning en cours de finalisation changement prévu avant le cycle électoral</div>
--	--	--	--	--

Le compte rendu de la Commission sera disponible sur le Yammer "Mon site : Challenger".

b. Economiques trimestrielles (2^{ème} 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 2^{ème} trimestre 2025.

L'effectif moyen du 2^{ème} trimestre 2025 s'élève à 482 collaborateurs :

	Avril-25	Mai-25	Juin-25
CDD Apprentissage	43	43	43
CDD CIFRE	0	0	0
CDD Accroissement temporaire activité	2	2	2
CDD Professionnalisation	8	8	8
CDD Remplacement Absence	2	2	1
CDI	430	429	423
TOTAL	485	484	477

Répartition des effectifs par sexe et par statut :

		Avril-25	Mai-25	Juin-25
Cadres	Féminin	181	180	180
Cadres	Masculin	147	147	143
ETAM	Féminin	105	105	103
ETAM	Masculin	52	52	51
TOTAL		485	484	477

Embauches sur le 2^{ème} trimestre 2025 : nous totalisons 5 embauches

	Avril-25		Mai-25		Juin-25	
	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM
Embauches CDI/CDD	3				1	
Mutations	1					
TOTAL	4		0		1	

Sorties sur le 2^{ème} trimestre 2025 : nous totalisons 11 sorties

	Avril-25		Mai-25		Juin-25	
	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM	Cadres	ETAM
Démissions			1		1	
Fin de CDD					1	
Fin de période d'essai						
Licenciement	1				1	3
Mutations					1	
Retraite		1				
Rupture conv.					1	
Décès						
TOTAL	2		1		8	

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

Avril-25	Mai-25	Juin-25
26	26	26

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

	Avril-25	Mai-25	Juin-25
Cadres	15 (dont 9 FJR)	21 (dont 15 FJR)	21 (dont 15 FJR)
ETAM	7	10	11
TOTAL	22	31	32

Nombre de salariés temporaires : 15 intérimaires au 30 juin 2025

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

Annexe 1

Clément D'ARCIZAS présente aux élus les données concernant la prise de commande, le carnet au 31 juin 2025, les comptes consolidés à fin juin 2025 et la structure financière. Ces éléments détaillés figurent en Annexe 1.

- **Paiement des cotisations sociales**

Pour le 2^{ème} trimestre 2025, Bouygues Construction SA est à jour dans le paiement des cotisations de Sécurité Sociale.

5) Consultations

a. **Taxe d'apprentissage (situation économique, financière et environnementales - partie 1)**

Annexe 2

Clément D'ARCIZAS consulte les élus sur la taxe d'apprentissage.

A titre d'information, les établissements désignés par Bouygues Construction SA pour recevoir le solde de notre taxe d'apprentissage sont :

Écoles cibles

Centre Gustave Eiffel

EDHEC

KEDGE

Grenoble Ecole de Management

Paris Dauphine

SQY

FACE

Institut de l'engagement

INSEEC

SUP DE V

ORGANISME DE GESTION CGSAT / ENSUP

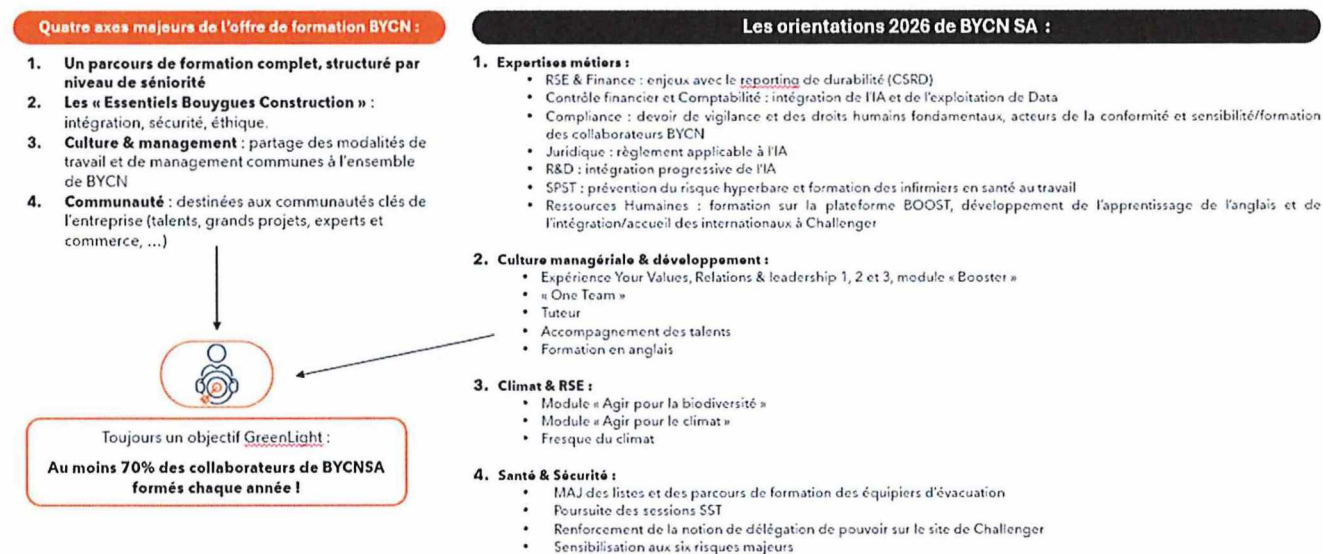
Courant septembre, des courriers ont été envoyés aux écoles concernées afin de réaffirmer l'engagement continu de Bouygues Construction SA à l'égard de ces établissements qui incarnent nos écoles cibles pour l'accueil de stagiaires, d'alternants et de jeunes diplômés dans nos métiers d'expertise.

b. Projet d'orientations stratégiques du plan de développement des compétences 2026

Annexe 3

Clément D'ARCIZAS consulte les membres du CSE au sujet des orientations stratégiques du plan de développement des compétences 2026.

L'annexe 3 précise, d'une part, les axes prioritaires de la politique formation du Groupe Bouygues Construction, et d'autre part, les orientations envisagées pour Bouygues Construction SA.



L'ensemble de ces éléments est précisé dans la note annexée.

c. Enquête d'engagement

Fanny PIOGER indique qu'une enquête d'engagement auprès des collaborateurs de Bouygues Construction sera lancée du **1^{er} au 15 octobre 2025**.

L'enquête sera réalisée de manière 100% dématérialisée auprès de l'ensemble des collaborateurs Etam/Cadres ayant 3 mois d'ancienneté au 1^{er} septembre 2025, sur le périmètre monde de Bouygues Construction :

- 18 000 collaborateurs concernés,
- Enquête traduite en 12 langues.

Les objectifs de l'enquête sont les suivants :

- > Mesurer l'engagement des collaborateurs, leur satisfaction, leur confiance et leur taux de recommandation de l'entreprise
- > Vérifier la compréhension, le déploiement et l'impact de notre projet de transformation et de développement
- > Ecouter pour adapter, renforcer et corriger notre action

L'enquête est construite sur un socle commun de 13 questions pour l'ensemble du périmètre Bouygues Construction, complétée de questions spécifiques à chaque entité en fonction du contexte et des enjeux locaux.

Fanny PIOGER précise que l'enquête sera réalisée grâce à l'outil Qualtrics permettant de garantir la confidentialité et l'anonymat mais également de réaliser cette enquête sur un périmètre monde.

Un mail sera envoyé à chaque collaborateur avec un lien permettant l'accès au questionnaire.

d. Prêt de personnel

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

- o 3 collaborateurs Compagnons et 1 collaborateur Assistant Chef de Bouygues TP BCEN vont rejoindre sous convention de prêt la Direction R&D d'Edward WOODS à plein temps du 29 septembre 2025 au 28 novembre 2025. Ces collaborateurs interviendront dans le cadre du projet "SCALE One".
- o 2 collaborateurs Compagnons de Bouygues Bâtiment - HAR vont rejoindre sous convention de prêt la Direction R&D d'Edward WOODS à plein temps du 06 octobre jusqu'au 10 octobre 2025. Ces collaborateurs interviendront également sur le projet "SCALE One".

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.

Les membres du CSE sont consultés sur ce projet de recours au prêt de personnel.

Ils donnent un avis favorable à l'unanimité.

6) Points divers

Comment l'entreprise gère-t-elle les arrêts maladie qui surviennent pendant les congés payés ? Les jours de congés sont-ils automatiquement reportés ou requalifiés ? Quelles démarches doivent effectuer les salarié(e)s concerné(e)s ?

La Direction des Ressources Humaines attend une clarification du cadre réglementaire applicable à la mise en œuvre de cet arrêt de la Cour de cassation, ainsi que d'une position de la CIBTP.

Le net fourni par l'entreprise pour la déclaration des impôts inclue-t-il déjà la déduction de la part salariée de la mutuelle ou non ? Car à la case 6DD de la déclaration des impôts, les salariés peuvent déduire leur part salarié payée à la mutuelle via le bulletin de salaire.

La paie traite déjà la déductibilité de la mutuelle. La mutuelle étant obligatoire, le net fiscal de la paie est déjà abattu de cet élément.

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

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

Mardi 28 octobre 2025 à 14 heures en salle 03AT05 ou en Teams

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

LA SECRETAIRE



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

25 septembre 2025



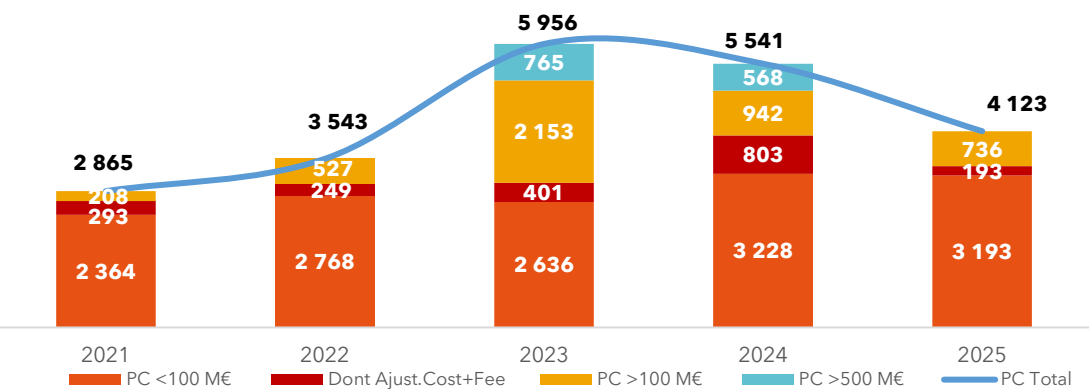
BUILDING FOR LIFE

Hinkley Point C- Royaume-Uni

PRISE DE COMMANDES AU 30 JUIN 2025

(M€)	2025 à fin juin	2024 à fin juin	Evolution (en %)
BBF	1 673	1 518	10%
dont Ile-de-France	834	901	(7%)
dont Régions France	813	611	33%
BBI	1 544	1 674	(8%)
dont UK	149	212	(30%)
dont Suisse	552	388	42%
dont autres	843	1 074	(22%)
Pôle TP	914	2 366	(61%)
dont France	215	805	(73%)
dont Australie	65	132	(50%)
dont UK	268	842	(68%)
Intragroupe et divers	-9	-17	
Bouygues Construction	4 123	5 541	(26%)
dont France	1 861	2 293	(19%)
International	2 262	3 248	(30%)

Evolution de la PC BTP à fin T2 :



- **PC à 4 123 M€ au 30 juin 2025 :**
 - **bonne performance du fonds de commerce ;**
 - prise en compte de la signature de 6 grandes affaires ;
 - en repli par rapport à 2023 et 2024 qui bénéficiaient respectivement de la PC du métro d'Abidjan (765 M€) et de la ligne 15 Est-2 (568 M€).
- Sur le trimestre, prise en compte d'affaires significatives **à l'international**, avec le Bâtiment C de Quai Vernets (140 M€) ainsi que le lot A1 de Kriens Nidfeld (126 M€) en Suisse et bonne performance de **la France** avec 5 affaires supérieures à 50 M€.
- **PC significatives prévues au T3 :**
 - Data Center Goodman en Australie (~290 M€) ;
 - Dépôt de bus électriques à Zug en Suisse (~240 M€) ;
 - TIL Le Havre (~200 M€) ;
 - Data Center PAR15 à Dugny en France (~120 M€).

PRINCIPALES AFFAIRES PRISES EN COMMANDE > 30 M€

Ile de France

IND - VILLEBON - COLT DATA CENTER	107 M€
CPI/HAS - NANTERRE - PLACE DE LA BOULE - LOGEMENTS	70 M€
IND - GENNEVILLIERS SKYCENTER - PARC D'ACTIVITÉ	66 M€
HAR/BZN - ST DENIS - ZAC PLEYEL	56 M€
EP - P13 MYOLOGIE OFN	50 M€

Nord-Ouest/Sud-Ouest

BBGO/BBCSO - RENNES CHU - PFME	101 M€
LCY/BBCSO - TOULOUSE - AEROSPACE - COLIVING	40 M€

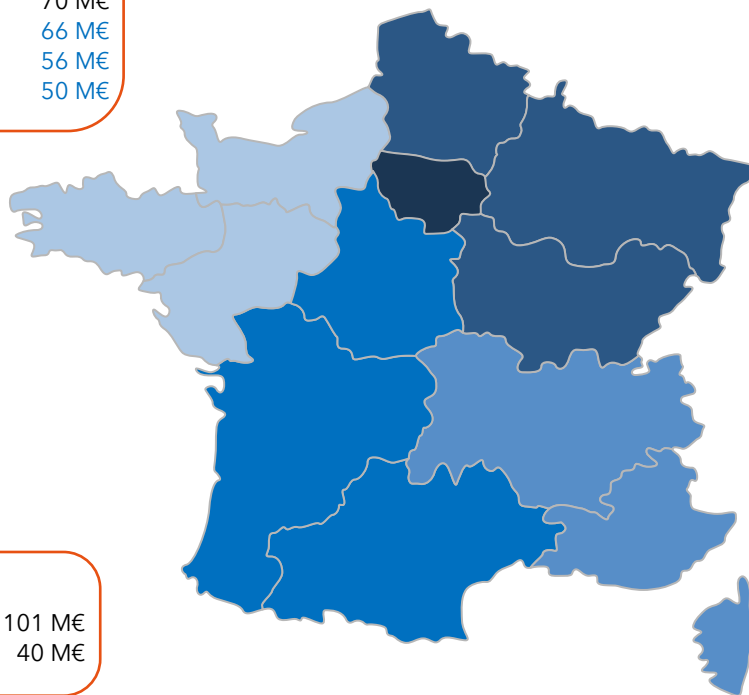
France

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

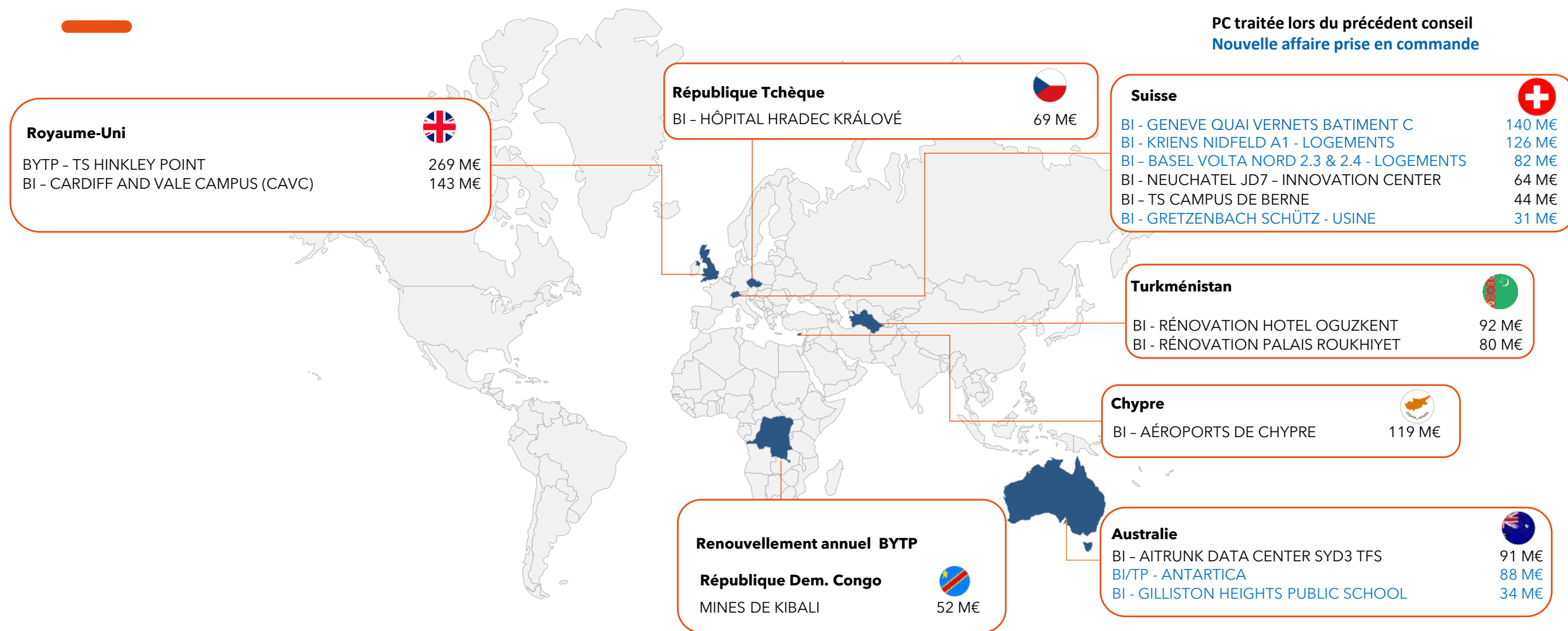
PC traitée lors du précédent conseil
Nouvelle affaire prise en commande

Nord-Est/Sud-Est

REP - VILLERS-COTTERETS DOMAINE BOURGFONTAINE	53 M€
LCY/BBNE - DUNKERQUE RUE DU BANC VERT	52 M€
BBNE - HEM - TOURCOING - RSO	37 M€



PRINCIPALES AFFAIRES PRISES EN COMMANDE > 30 M€



PRINCIPALES AFFAIRES TRAITÉES

GENEVE QUAI VERNETS - BÂTIMENT C (140 M€*)

Les équipes de Losinger Marazzi se sont vu confier la construction du bâtiment C de l'écoquartier Quai Vernets à Genève, pour le compte de **Swiss Life**, déjà maître d'ouvrage de la tour D. Ce projet vient compléter le lot principal déjà attribué à Bouygues Construction en 2022 et dont les travaux sont actuellement en cours.

Situé en plein centre ville, ce nouveau bâtiment qui hébergera à terme deux facultés de l'Université de Genève comprendra :

13 étages et 4 niveaux de sous-sols accueillant 5 auditoriums et 8 salles de cours

22 000 m² de surface brute de plancher

A l'image de l'ensemble du quartier, la construction de ce bâtiment vise les plus hautes exigences en matière de sobriété énergétique, notamment grâce à un approvisionnement des lieux à 100 % en énergies renouvelables et un bilan carbone diminué de 20%.

Le projet intègre ces mesures avec, en ligne de mire, l'obtention du label **SNBS Gold**.

* PC totale cumulée sur le projet : 694 M€

Architecte : Fruehauf Henry & Viladoms
Livraison : 2028



PRINCIPALES AFFAIRES TRAITÉES

KRIENS NIDFELD A1 (126 M€*)

Les équipes de Losinger Marazzi se sont vu confier la construction de l'immeuble résidentiel du secteur A1 du quartier Nidfeld à Kriens, en Suisse, pour le compte d'un consortium d'investisseurs.

Dans le prolongement des réalisations précédentes, cette parcelle constitue la dernière étape de ce quartier résidentiel. D'une hauteur de 18 étages, l'immeuble comprendra :

Des surfaces dédiées au commerce et à l'industrie et des espaces dédiés aux bureaux et à la prestation de service

115 appartements

Visant la certification **SNBS Gold** et **Minergie-P-ECO**, les préoccupations environnementales apparaissent au cœur du projet, avec notamment une électricité produite par des installations photovoltaïques.

Une contribution à la protection du climat est apportée au travers d'un chauffage et d'un refroidissement écologiques avec l'énergie du lac et d'une application permettant de réaliser des économies d'énergies individuelles.

* PC totale cumulée sur le projet : 280 M€

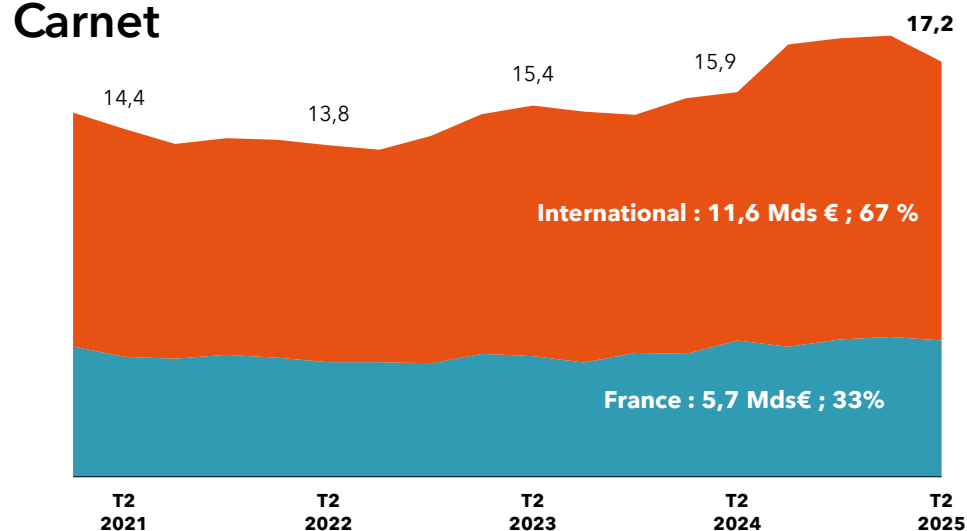


Architecte : Christ & Gantenbein
Livraison : 2028

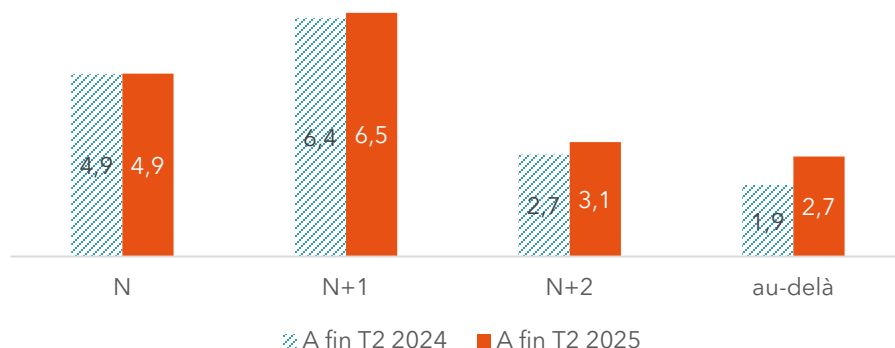


CARNET AU 30 JUIN 2025

Carnet



Profondeur du carnet



• Carnet :

- **qui reste à un niveau historiquement élevé à 17,2 Mds€** fin T2 2025, **en progression de +8 % sur un an** (+7 % à PCC) portée par les TP ;
- **en baisse par rapport au niveaux records de fin 24 et T1 25.**
- Selon ce Carnet, l'activité de l'Actua 1 2025 à 10,6 Mds€ est sécurisée à 95 % (équivalent aux taux des trois années précédentes).
- Par entité et à change constant **sur un an** :
 - **progression de +5 % chez BBF** (~+2 % en IDF & ~+8 % en Régions) ;
 - **baisse au BI de -2 % par rapport au carnet record à fin T2 2024** (atteint après deux ans de forte croissance) :
 - une hausse en Suisse, à Chypre, en République Tchèque et en Australie ;
 - qui ne compense pas le retrait important au Maroc, à Hong-Kong, en Arabie Saoudite, à Cuba et au UK ;
 - **forte progression de +14 % au pôle TP** :
 - **portée par l'Australie** (affaires T2D et SRL) ;
 - qui fait plus que compenser les retraits au UK, à Hong-Kong et en France.

COMPTES CONSOLIDÉS À FIN JUIN 2025

COMPTE DE RÉSULTAT

(M€)	2025 à fin juin	2024 à fin juin	Evolution
France	2 003	1 930	73
International	3 202	3 015	187
CA	5 205	4 945	260
ROCA	150	134	16
Marge de ROCA	2,9%	2,7%	0,2pp
ROC	149	134	15
Marge de ROC	2,9%	2,7%	0,2pp
Autres produits et charges opérationnels	(3)	(3)	-
ROP	146	131	15
Marge opérationnelle	2,8%	2,6%	0,2pp
Produit de l'excédent financier net	47	47	-
Autres produits et charges financiers	4	(9)	13
Résultat avant impôt et QP de MEE	197	169	28
Impôt	(77)	(65)	(12)
taux d'imposition	39,1%	38,5%	0,6pp
QP du résultat net des coentreprises et entités associées	3	6	(3)
Part des minoritaires	(1)	(1)	-
RN PDG	122	109	13
Marge nette	2,3%	2,2%	0,1pp

- **ROCA** à 150 M€ :
 - en progression de +16 M€ ;
 - **en hausse de +0,2pp, à 2,9 % du CA.**

- **RN PDG** à 122 M€, en progression de +13 M€ :
 - tirée par la hausse du ROCA ;
 - impactée par la hausse du taux effectif d'imposition (impact BLF SS et Pilier II notamment) ;
 - **en hausse de +0,1 pp, à 2,3 % du CA.**

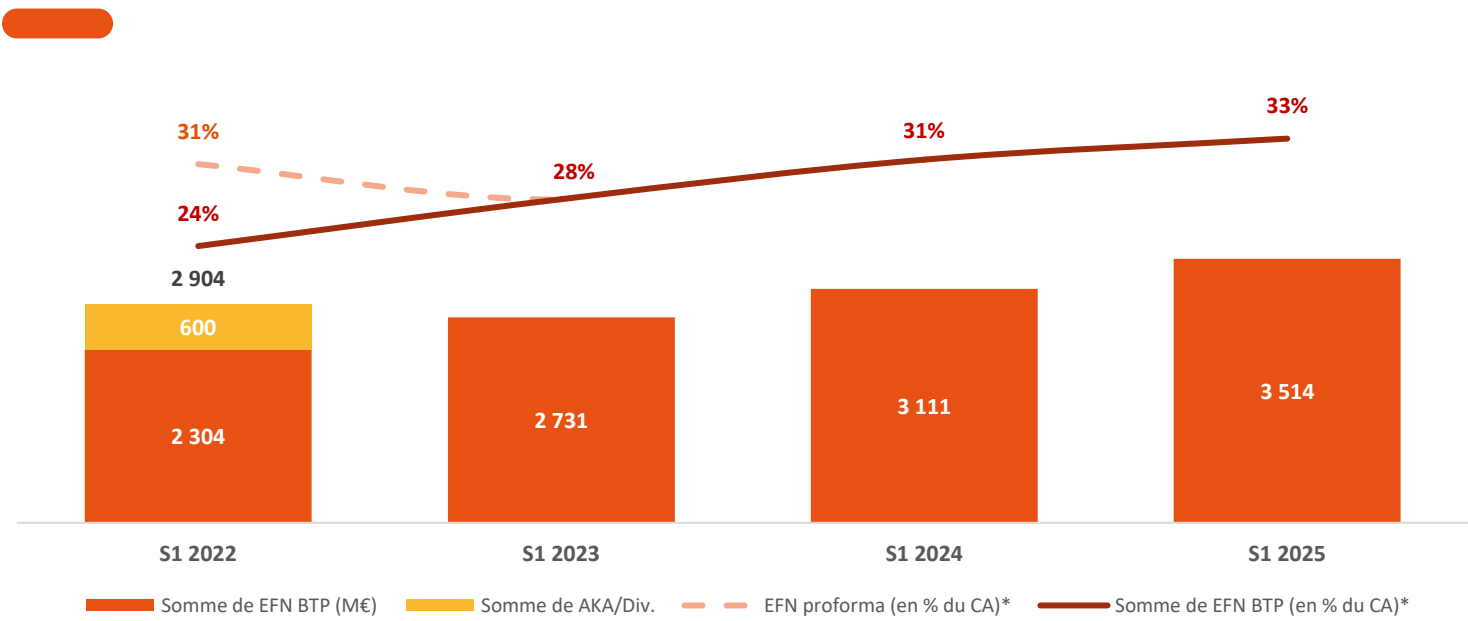
COMPTES CONSOLIDÉS À FIN JUIN 2025

COMPTE DE RÉSULTAT - CA PAR ENTITÉ

	2025	2024	Evolution
(M€)	à fin juin	à fin juin	évol. (%)
BBF	1 691	1 618	5%
dont IDF	846	788	7%
dont RF	835	816	2%
BBI	1 605	1 456	10%
dont UK	244	221	10%
dont Suisse	320	282	13%
dont Autres	1 041	953	9%
Pôle TP	1 852	1 788	4%
Bouygues TP	1 646	1 586	4%
VSL	206	203	2%
Holding et divers	57	83	-32%
Total	5 205	4 945	5%
dont France	2 003	1 930	4%
International	3 202	3 015	6%

- **CA à 5 205 M€, en hausse de +5,0 % à fin juin 2025 à PCC**, avec :
 - **BOUYGUES BÂTIMENT FRANCE** en augmentation de +62 M€ (+4 %) ;
 - **BOUYGUES BÂTIMENT INTERNATIONAL** en progression de +146 M€ (+10 %), hausse portée par l'Australie, le Maroc et la Suisse ;
 - **PÔLE TRAVAUX PUBLICS** pour +64 M€ (+4 %), hausse de +4 % à l'international et +2% en France.

STRUCTURE FINANCIÈRE



*CA T2 annualisé

Année	2022	2023	2024	2025
Var. en M€	-176	-173	380	403

Excédent Financier Net à fin juin 2025 :

- à un niveau historiquement élevé par rapport aux 4 dernières années ;
- en progression de +403 M€ sur un an, en lien notamment avec la forte contribution du métro d'Abidjan et des hausses de trésorerie en Suisse, à Hong Kong, au Turkménistan et en Australie.

MERCI

Prénom Nom
Téléphone
Email

www.bouygues-construction.com

Suivez-nous



BUILDING FOR LIFE



**Note de consultation du CSE de Bouygues Construction SA
sur le projet de Taxe d'Apprentissage**

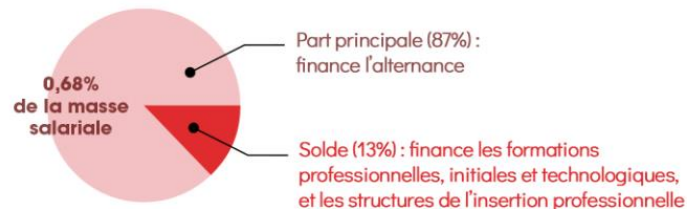
Le Comité Social et Economique est consulté sur le projet de Taxe d'Apprentissage.

La contribution de la taxe d'apprentissage s'inscrit dans le cadre d'une action concertée au sein de Bouygues Construction SA et en coordination avec Bouygues Construction.

Bouygues Construction SA ayant un taux d'alternant de **10,25 %** à fin décembre 2024, l'entité n'est pas redevable de la CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage due par les entreprises de plus de 250 collaborateurs qui n'ont pas atteint 5% d'alternants dans leurs effectifs annuels moyens).

Pour 2024, le versement global de la taxe d'apprentissage s'élève à : **309 001,26 €** (soit 0,68% de la masse salariale).

La taxe se découpe de la façon suivante :



- La somme de **268 831,09 €** brute (soit 87% des 0,68% de la masse salariale) sera collectée mensuellement par l'URSSAF via la DSN qui reversera à l'OPCO (Opérateur de Compétences) pour le financement des CFA
- La somme de **40 897,23 €** brute (soit 13% des 0,68% de la masse salariale) sera versée de manière libératoire aux écoles de notre choix. Dans le cadre de cette répartition, nous tenons compte des écoles partenaires et écoles cibles de Bouygues Construction en lien avec l'équipe Relations Ecoles du groupe.

ORIENTATIONS STRATEGIQUES DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2026 BYCN SA

Orientations Formation 2026 du Groupe Bouygues Construction

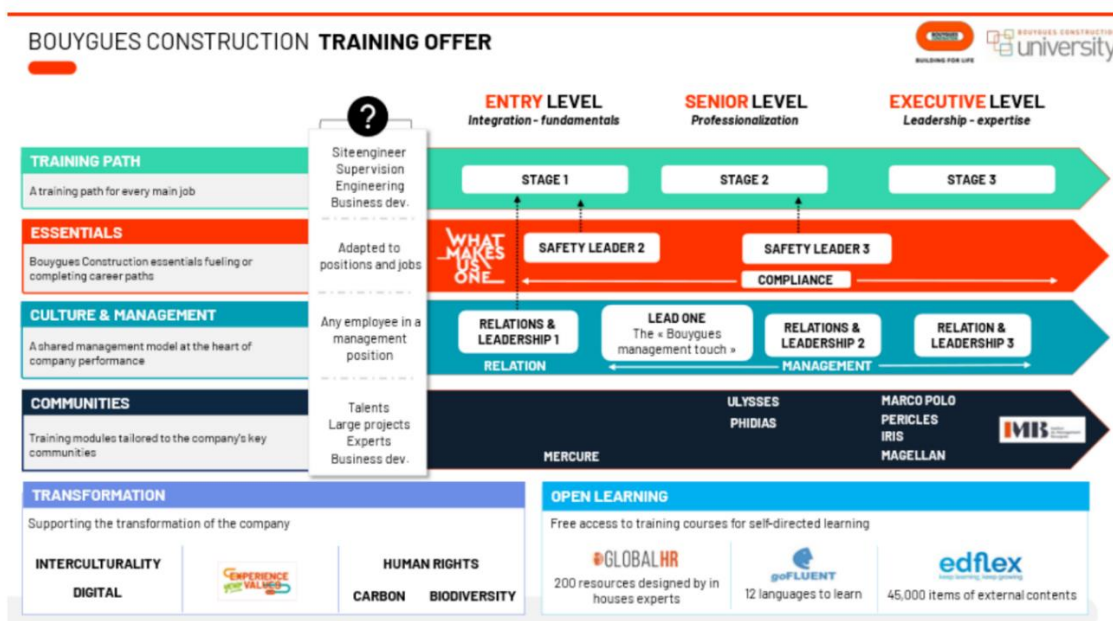
La politique de formation de Bouygues Construction constitue un **levier pour le déploiement de la stratégie de l'entreprise**. Elle doit nous permettre de disposer, de façon sécurisée et pérenne, de toutes **les compétences et expertises nécessaires à l'évolution de nos métiers**. Elle promeut, de façon transverse et partagée, notre **culture**, nos **valeurs**, notre **ouverture au changement** et notre **modèle de management**.

COMMENT EST STRUCTUREE NOTRE POLITIQUE DE FORMATION ?

Dans le cadre de notre projet d'entreprise Greenlight, il a été décidé de structurer et de promouvoir une offre de formation spécifique à chaque famille de métier, et de la décliner en fonction de la séniorité professionnelle de chacun : **ce sont les parcours métiers**.

Ils contribuent au développement et à la sécurisation des parcours professionnels, en cohérence avec les besoins futurs de l'entreprise.

Les parcours métiers du core-business (encadrement travaux, maîtrise et compagnons) sont déployés ou en cours de déploiement. Les parcours des autres principales familles de métiers de l'entreprise doivent être déployés d'ici 2027 au plus tard.



L'offre de formation de Bouygues Construction se structure autour de **quatre axes majeurs** :

- › **Un parcours de formation complet, structuré par niveau de séniorité.** Il permet de rythmer et d'accompagner les différentes étapes de la carrière des collaborateurs. Il propose un tronc commun de formations, adapté au niveau du collaborateur. (Les principaux métiers de l'entreprise disposeront d'un parcours d'ici fin 2027).
- › **Les « Essentiels Bouygues Construction »** regroupent des thématiques essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise : intégration, sécurité, éthique.
- › **Culture & management** : ces formations nous permettent de partager nos modalités de travail et de management. Elles sont communes à l'ensemble de Bouygues Construction.
- › **Communautés** : ce sont des formations spécifiques destinées aux communautés clés de l'entreprise : talents, grands projets, experts et commerce.

Une offre de formation complémentaire est disponible. Elle est mise en œuvre par l'entreprise. Ces formations visent à faire du « sur-mesure ». Elles permettent de déployer des actions personnalisées de développement des compétences ciblées, en fonction des besoins de chacun.

Enfin, **la formation en « libre-service »** permet à chaque collaborateur :

- › d'être acteur de sa formation,
- › de se placer dans une dynamique continue d'apprentissage et d'ouverture, au-delà du cadre de l'entreprise.

En interne, cette offre « **libre-service** » est essentiellement proposée via :

- › La plateforme interne d'e-learning (Global RH Formation) et nos partenaires EdFlex (« le Spotify de la formation ») et GoFluent (formation aux langues).
- › Des sessions organisées par les services spécialisés et proposées en accès libre (les « 30 minutes de la R&D ») et par les directions de formation (Inspiration BY BCU, BYCamp...)

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

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ORIENTATIONS FORMATION 2026 ?

Santé – sécurité :

La sécurité demeure la première priorité de l'entreprise. Au-delà des formations réglementaires, les entités veilleront à ce que l'ensemble des collaborateurs de production participent aux programmes de formations Leader Sécurité 1, 2 et 3. Ces programmes, communs à l'ensemble de Bouygues Construction, constituent des essentiels du socle commun de notre culture sécurité.

Ethique :

Le **respect strict des normes d'éthique** constitue un pilier fort du management des affaires du groupe Bouygues. L'ensemble des collaborateurs (sans aucune exception), tous niveaux hiérarchiques et filières confondus, devront suivre les modules (initiaux ou de recyclage) de **B.Compliant**.

Les nouveaux collaborateurs rejoignant ces filières (en dehors de la campagne dédiée) devront réaliser cette formation au plus tard dans les deux mois suivant leur prise de fonction.

Climat :

La **réduction de l'empreinte carbone des activités de Bouygues Construction** constitue un enjeu majeur. L'acculturation, la prise de conscience et la montée en compétences de chacun sont donc très importantes. Les entités veilleront à ce que les équipes investissent du temps pour se former sur ces thématiques (via les propositions corporate de Bouygues Construction ou celles des entités), par exemple :

- › **Climat – carbone (Agir pour le climat, Master Class Carbone...),**
- › **Nouveaux modes constructifs,**
- › **Biodiversité,**
- › **Fresques du climat**
- › ...

Culture managériale :

La **culture managériale demeure une empreinte forte de notre marque employeur** et du projet d'entreprise Greenlight. Nous devons continuer à former nos managers et nos équipes.

L'évolution de notre **culture managériale** s'appuie sur :

- › Les ateliers **Experience Your Values** déployés depuis 2023. Ils ont été adaptés aux nouvelles valeurs du groupe Bouygues. Ils continueront à être déployés en 2026 pour toucher un maximum d'équipes, dans tous les pays. Nous recommandons qu'ils soient **renouvelés tous les 18 mois pour les équipes « stables », ou 4 à 6 mois après le début de chaque projet** (une fois que les équipes se connaissent). Experience Your Values est disponible en version digitale sur Global RH et en version physique, avec des boîtes de jeu distribuées par Bouygues Construction University.

Les formations **Relations & Leadership 1,2 et 3** constituent le socle commun de management de Bouygues Construction.

Elles doivent être systématiquement proposées :

- › Relation & Leadership 1 : à l'ensemble des collaborateurs cadres,
- › Relation & Leadership 2 : à l'ensemble des collaborateurs en situation de management,
- › Relation & Leadership 3 : aux collaborateurs disposant d'un haut niveau de responsabilité, mais n'ayant pas vocation à participer au programme Marco Polo.

Compétences métier :

Le haut niveau de compétences des équipes constitue l'un des éléments de différenciation stratégique de Bouygues Construction.

Que ce soit à travers les parcours de formation ou pour des thématiques spécifiques, chaque entité veillera à ce que des programmes de formation (le plus souvent délivrés par des formateurs internes) permettent à chacun de maintenir un haut niveau de compétences. Pour cela, les différentes filières métiers de l'entreprise (et particulièrement les directions de l'ingénierie) veilleront à proposer des programmes de formation adaptés ; prioritairement orientés vers les équipes de production. Les compagnons, dont le nombre de nouveaux embauchés augmente sensiblement, constituent une population pour laquelle il est essentiel de garantir le **transfert de compétences**.

Nouvelles technologies :

Les nouvelles technologies prennent une place de plus en plus croissante dans le monde professionnel. Elles présentent à la fois des opportunités et des risques. Pour ces raisons, les entités veilleront à ce que :

- › 100% des collaborateurs ayant un accès au réseau IT de Bouygues Construction suivent la formation à la cybersécurité « Cyber et moi »,
- › le maximum de collaborateurs concernés ait accès à la formation proposée par BYCN IT, relative à l'usage de l'intelligence artificielle au sein de Bouygues Construction.

En complément de ces axes, chaque entité de Bouygues Construction développe des thématiques spécifiques pour répondre à ses enjeux business et techniques.

POLITIQUE FORMATION BOUYGUES CONSTRUCTION : QUI FAIT QUOI ?

Il existe différents niveaux de « providers » de formation au sein de Bouygues Construction :

- › **Bouygues Construction University (BCU)** anime l'offre formation commune à l'ensemble de Bouygues Construction. Les formations de BCU sont :
 - › Soit délivrées directement par elle-même,
 - › Soit déclinées par zone/pays. Dans ce cas, ce sont les training centers qui déploient localement le programme sous forme de « franchise ». Ils travaillent soit avec l'organisme prestataire de BCU (s'il est en mesure d'intervenir localement) soit avec un organisme local ; dans ce cas, le cahier des charges de la formation doit être validé avec BCU et strictement respecté.
- › Les **directions formation des entités** (BBI, BBF, BYTP) ont en charge :
 - › de déployer les programmes de formation spécifiques à leur métier,
 - › de faire vivre les parcours de formation core-business, qui doivent impérativement inclure les formations obligatoires définies par Bouygues Construction.
- › Les **training centers** déploient et mutualisent sur leur zone géographique les formations proposées par Bouygues Construction et les directions formation des entités. Ils ont aussi en charge de concevoir et déployer des formations mutualisées entre entités présentes sur leur zone (si non proposées par un échelon supérieur).
- › Les **directions formation pays/BU** conçoivent et déploient localement les formations nécessaires à l'activité locale (habilitations, sujets spécifiques...) de leur propre initiative ou en déclinant les formations BCU ou entité.

Orientations Formation 2026 de Bouygues Construction SA

En déclinaison des orientations stratégiques formation du Groupe, Bouygues Construction SA accentuera ses efforts de formation sur les thématiques suivantes :

LES COMPETENCES METIERS DE NOS COLLABORATEURS DANS UN CONTEXTE D'EVOLUTION PERMANENT :

En fonction des domaines d'expertise, des formations seront mises en place pour accompagner le maintien ou le développement des compétences de nos collaborateurs, notamment sur l'application des nouvelles réglementations ou évolutions technologiques. Ces sessions visent à faciliter leur interprétation opérationnelle, à évaluer leurs impacts sur les métiers, et à identifier les enjeux stratégiques associés.

Dans le cadre de notre projet stratégique Greenlight, nous nous fixons pour **objectif de former au moins 70 % de nos collaborateurs** chaque année d'ici 2027.

Le pacte vert pour l'Europe (European **Green Deal**) qui vise à transformer l'Union Européenne en une économie moderne, sobre en matière d'utilisation des ressources, et compétitive, guidera nos enjeux stratégiques pour les prochaines années avec une volonté de hisser le reporting de durabilité (CSRD) au même niveau que le reporting financier.

Décliné dans les domaines d'expertises, cela aura pour impact notamment une démarche importante de **mise en conformité**, un ajustement de la stratégie **RSE**, une montée en compétences sur de la **finance durable**...

En **finances**, le métier du contrôle financier continue d'évoluer vers un rôle de performance partner. Le projet de transformation du SI Finance termine sa phase de cadrage pour un déploiement à partir de 2026. Ce projet intégrera de l'IA et une meilleure exploitation de la Data, nécessitant une montée en compétence des collaborateurs de la filière Contrôle Financier et Comptabilité.

En matière de **Compliance**, nous aborderons des thématiques autour du devoir de vigilance et des droits humains fondamentaux, en lien avec les équipes Ressources Humaines et de la performance extra-financière.

Par ailleurs dans le cadre du **programme de mise en conformité de l'AFA**, le pilier sur les formations est un axe important que nous allons développer fin 2025 et en 2026.

Cet axe s'articule autour de deux actions et se traduira par un plan de formation :

- La formation des acteurs de la conformité : former / maintenir les compétences des référents conformité et des relais conformité (nouvelle position qui sera créée prochainement dans nos entités).
- La sensibilisation et formation des collaborateurs de BYCN :
 - By Compliant : en sensibilisation digitale annuelle pour les cadres du groupe ;
 - Et en complément une formation des collaborateurs les plus exposés au risque de corruption et trafic d'influence par les référents conformité.

Concernant la Direction **Juridique**, les grands enjeux seront de se conformer à la réglementation applicable à l'IA, d'intégrer l'IA à nos méthodes de travail, et enfin de digitaliser les pratiques de la filière.

Dans le cadre de la transformation des métiers et de l'intégration progressive de l'intelligence artificielle dans les activités de Bouygues Construction SA, la direction **R&D Innovation** inscrit l'IA comme axe

prioritaire de développement des compétences. L'objectif est de structurer un programme de formation autour des fondamentaux, de la veille technologique et des usages applicatifs. Ce dispositif vise à stimuler la curiosité, renforcer les réflexes d'innovation et préparer les collaborateurs aux évolutions organisationnelles et aux nouveaux rôles émergents liés à l'IA dans tous les métiers de l'entreprise.

Concernant le **Service de Prévention et de Santé au Travail**, nous porterons une attention à la formation des médecins du travail sur la prévention du risque hyperbare. Par ailleurs, la formation des infirmiers en santé au travail doit être renforcée. Au 1^{er} avril 2026, tous devront avoir suivi une formation spécifique. Nous renforcerons la formation de deux nouveaux infirmiers ayant rejoint le service au cours de l'année 2025.

Enfin dans le domaine des **Ressources Humaines**, les équipes RH vont notamment être mobilisées dans l'accompagnement et le déploiement de la nouvelle marketplace « BOOST », qui va remplacer MOBYCLIC. Boost est plus qu'un simple outil RH, c'est un levier stratégique pour débloquer les talents et fluidifier les parcours professionnels au sein du Groupe Bouygues.

La filières RH va être formée sur la prise en main de cette plateforme, et auront pour rôle :

- › D'agir en tant qu'ambassadeurs de la marque employeur sur le terrain.
- › D'accompagner les collaborateurs dans l'adoption de la plateforme.

En matière de diversité et internationalisation, les équipes RH continueront à être formées à l'apprentissage de l'anglais, et travailleront sur l'intégration et l'accueil d'internationaux à Challenger.

Le management, et l'incarnation des valeurs Greenlight dans le fonctionnement des équipes :

Nous continuerons à déployer l'atelier « **Expérience Your Values** », et nous encouragerons les équipes à renouveler cette expérience à fréquence régulière, ou dès lors qu'une situation de mouvement / de changement intervient au sein du collectif.

Nous poursuivrons nos actions en faveur du **développement et renforcement des pratiques managériales** au travers de plusieurs leviers :

- Les formations **Relations & Leadership 1, 2 et 3** qui continuent d'être le socle de management de Bouygues Construction.
- Les modules « **Booster** » qui permettent de transmettre des outils ou conseils concrets et opérationnels pour répondre à des besoins spécifiques.

Nous poursuivrons le déploiement de « **One Team** » auprès des **managers de BYCN SA** avec pour ambition de structurer une animation transverse, de moderniser les pratiques managériales, tout en leur permettant de se rencontrer et de créer un sentiment d'appartenance commun à la holding. Nous poursuivrons les sessions en lien avec le **cycle de management RH** (rémunération, EAE...) et nous déploierons des sessions sur des thématiques plus spécifiques telles que de **l'accompagnement au changement, les élections professionnelles** ...

Une attention particulière sera portée au rôle de tuteur auprès des collaborateurs encadrant des étudiants en alternance ou en stage. Cela inclut la poursuite des actions d'animation telles que les petits-déjeuners d'intégration tuteur/alternant, les visites de chantier, les points de suivi réguliers et les rendez-vous de fin d'année pour les étudiants finissants. Les formations au **tutorat** seront également maintenues afin de renforcer l'accompagnement des tuteurs dans leur mission.

En matière d'accompagnement de nos **Talents**, nous continuerons à proposer les programmes du Groupe Bouygues (Trajectoire, IMB, Perspective...) et de BYCN (Ulysse & Marco Polo notamment) en versions française et anglaise.

Dans la continuité de nos actions pour une ouverture à l'international renforcée, nous poursuivrons le déploiement des formations linguistiques, avec une attention particulière portée aux besoins spécifiques de chacun :

Formations en anglais, proposées sous différents formats selon les niveaux et objectifs :

- Auto-formation via GO FLUENT, accessible sur Global RH.
- Formats sur-mesure : coaching renforcé, cours particuliers, immersion d'une semaine en Angleterre...
- Formations en français, destinées aux collaborateurs non francophones selon les besoins, en partenariat avec LDS, pour faciliter leur intégration et leur montée en compétences.

Ces dispositifs visent à favoriser une communication fluide, une meilleure collaboration interculturelle et une montée en compétence adaptée aux enjeux internationaux de l'entreprise.

Climat et RSE :

La sensibilisation au changement climatique est intégrée dans notre culture d'entreprise et nous continuerons de la décliner au travers d'actions de formation / de sensibilisation **pour accélérer notre transition écologique** et répondre efficacement à nos nouvelles obligations réglementaires.

La **biodiversité** est un sujet crucial qui gagne en importance et fait partie de notre stratégie RSE et s'intègre au cœur des projets de construction et de rénovation.

Le plan de développement Greenlight inclut un plan de formation ambitieux visant à sensibiliser largement les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité.

En 30 min et en 4 langues (français, anglais, allemand, espagnol), ce **module « Agir pour la biodiversité »** doit permettre à chacun de (re)découvrir :

- Ce qu'est la biodiversité et de quoi elle se compose
- Les pressions qui pèsent sur la biodiversité à l'échelle mondiale
- Quelles sont les interactions entre le secteur du BTP et la biodiversité
- Comment chacun peut agir dans son quotidien en faveur de la biodiversité

Le parcours de formation en e-learning destiné aux nouvelles recrues de BYCN SA leur est proposé dès leur arrivée. Il comprend sept vidéos témoignages du groupe Bouygues ainsi que six modules thématiques :

1. Accueil Sécurité : Les fondamentaux pour garantir la sécurité de toutes et de tous sur le lieu de travail.
2. Cyber & Moi : Les clés pour assurer la protection des données personnelles et professionnelles face aux cybermenaces.
3. Agir pour le climat : Des gestes concrets à adopter pour réduire l'empreinte carbone et participer activement à la transition écologique. Ce module sera mis à jour par rapport à notre engagement SBTi, et le rendre plus spécifique et adapté à Bouygues construction.
4. Agir pour la biodiversité : Les notions essentielles pour comprendre la biodiversité et les moyens de la préserver au quotidien. Ce module est disponible en 4 langues.
5. Compliance : BY Compliant ! : Les standards et règles garantissant l'intégrité et l'éthique au sein de l'entreprise.
6. Le télétravail : Les bonnes pratiques pour maintenir efficacité et cohésion lors du travail à distance.

La complétion du module « Agir pour le climat » demeure l'un des indicateurs RSE de notre accord d'intéressement. Il sensibilise aux enjeux du changement climatique et valorise les démarches citoyennes et professionnelles permettant de réduire l'empreinte carbone dans le secteur de la construction ainsi que dans la vie quotidienne. Un suivi particulier sera assuré pour garantir que chaque nouvelle recrue achève ce module dès son arrivée au sein du groupe.

Enfin, nous encourageons nos managers à organiser des ateliers sur la **fresque du climat** pour s'approprier la temporalité et le défi que représente le changement climatique.

Santé & Sécurité :

Dans la continuité de nos priorités, nous maintiendrons une attention particulière à la formation en santé et sécurité, à travers les actions suivantes :

- Mise à jour régulière des listes et parcours de formation des équipiers d'évacuation, en collaboration avec la Direction P3S et BYES FM.
- Poursuite des sessions de formation SST, incluant les formations initiales et les recyclages.
- Renforcement de la notion de délégation de pouvoir sur le site Challenger, via une formation dédiée, notamment pour les interventions extérieures.
- Sensibilisation aux six risques majeurs (représentant à eux seuls 80% des accidents graves et mortels) et au dix règles vitales via un e-learning chez Bouygues Construction, à destination des collaborateurs.