



ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX RESULTATS DE LA SOCIETE SMI-IA

ENTRE

La société **SMI-IA**, au capital de 1 053 707 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Dax sous le numéro 382 681 534 et dont le siège social est situé 3771 route de Lalande – 40400 Carcarès-Sainte-Croix, représentée par Khalil FOURATI, Président, dûment habilité aux fins des présentes

d'une part,

ET

L'Organisation Syndicale Représentative suivante :

- **Union CFTC des métiers du Groupe Bouygues**, ayant son siège à Challenger, 1 avenue Eugène Freyssinet – 78061 Saint Quentin en Yvelines Cedex, représentée par Monsieur Vincent VANGERMEERSCH

d'autre part,

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Le présent accord a pour but d'intéresser financièrement les salariés de la société SMI-IA au développement et aux performances de l'entreprise. Il traduit la volonté d'associer collectivement les collaboratrices et les collaborateurs (ci-après dénommés "les collaborateurs") de la société SMI-IA.

Les modalités de calcul et d'attribution de l'intéressement ont été retenues sur la base des critères suivants :

- Être simples dans leur application et vérifiables par tous les salariés,
- Attribuer aux salariés une part du résultat sans compromettre pour autant la part du résultat nécessaire au développement de l'entreprise,
- Prendre en compte l'amélioration de la performance individuelle et collective en matière de sécurité,
- Piloter la performance collective.



Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L 242-1 du Code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il est cependant assujetti à la CSG, à la CRDS.

Article 1- Bénéficiaires

L'ensemble des salariés de SMI-IA bénéficient des droits nés du présent accord quel que soit le type de contrat de travail (contrats à durée indéterminée, déterminée, alternance, temps plein ou partiel), hors stagiaires, sous condition d'une ancienneté groupe d'au moins 3 mois.

Article 2 - Répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

La répartition du montant global de la prime d'intéressement est effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée de chaque salarié dans l'entreprise pendant l'exercice concerné sous condition d'une ancienneté groupe d'au moins 3 mois :

- Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
- La notion d'ancienneté retenue correspond à la durée totale d'appartenance juridique du salarié à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne puissent être déduites.

Sont notamment considérés comme des périodes de travail aux termes de l'article L. 3314-5 du Code du travail :

- le temps de présence effectif au travail,
- les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif (notamment congés payés, exercice de mandat de représentant du personnel, formation professionnelle),
- les congés spéciaux : congés de formation, congés syndicaux, congés spéciaux accordés selon les accords d'entreprise
- les congés pour accident de travail et maladie professionnelle (sauf accidents de trajet et rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- les périodes non travaillées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique suite à un accident de travail ou d'une maladie professionnelle,
- les congés de maternité, paternité ou d'adoption,
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Les congés maladie, les congés sans solde ou sabbatique et les absences injustifiées donneront lieu à une réduction de l'intéressement individuel au prorata de leur durée.



Le montant de la prime d'intéressement sera calculé pour un temps plein de **façon égalitaire sur un périmètre donné**.

Article 3 - Calcul du montant de l'intéressement

3.1 Choix et définition des indicateurs de performance

3.1.1 Définition de l'indicateur de performance économique

L'indicateur de performance économique choisi pour le calcul de l'enveloppe d'intéressement global est le taux en % de la Marge Opérationnelle Courante des Activités (MOCA) de l'entité.

Ce taux est défini comme étant le rapport du Résultat Opérationnel Courant des Activités sur le chiffre d'affaires. Le ROCA correspond au résultat opérationnel courant avant prise en compte des amortissements et dépréciations des actifs incorporels reconnus lors des acquisitions.

Il intègre l'ensemble des produits et charges générés par les activités habituelles de l'entreprise et la dotation à la provision pour intéressement de l'exercice au titre du présent accord.

Le ROCA est ainsi un indicateur brut qui n'intègre pas les impôts et taxes ainsi que les intérêts.

Il ne comprend pas :

- Les autres produits et charges opérationnels non courants ;
- Les produits et charges financiers ;
- Les impôts ;
- Les quotes-parts de résultats des entités associées ;
- Les amortissements et dépréciations des actifs incorporels reconnus lors des acquisitions.

La MOCA est exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires du périmètre considéré (avec deux chiffres après la virgule). Elle sert de référence pour la détermination de l'atteinte des seuils ainsi que pour le calcul de l'enveloppe d'intéressement à distribuer.

3.1.2 Définition de l'indicateur et des objectifs de performance « extra financiers »

Les parties conviennent de mettre en place un indicateur de performance sécurité.

Celui-ci sera décomposé en deux critères :

- Le Taux de Fréquence 1 (TF1),
- Le Taux de Fréquence 2 (TF2).

Ces indicateurs sont mesurés sur le périmètre de la société SMI-IA.

3.1.2.1 Taux de Fréquence 1

Le premier critère sécurité retenu est le Taux de Fréquence 1 (TF1).



Le Taux de Fréquence 1 des accidents du travail est calculé comme suit :

$$\text{Taux de fréquence (TF) FRANCE} = \frac{\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt (hors AJ*)} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

(*) AJ : accidents de trajet

Les accidents du travail et les heures travaillées pris en compte pour le calcul de l'objectif TF1 sont les suivants :

- Accidents du travail et heures travaillées de l'ensemble des collaborateurs sous contrat de travail au sein de SMI-IA,
- Ne sont pas pris en compte les accidents de trajet et maladies professionnelles,
- Les accidents lors de déplacements professionnels survenus pendant les heures de travail sont pris en compte,
- Seuls sont pris en compte les accidents du travail entraînant un arrêt de travail supérieur à 24 heures,
- La base de calcul est le personnel de production (Pop A1) + personnel hors production (Pop A2).

L'indicateur retenu pour l'appréciation de l'atteinte ou non des objectifs de sécurité sera le Taux de Fréquence 1 arrêté pour cette année 2025, à la date de constitution de l'éventuelle enveloppe. Les parties conviennent que le taux de fréquence 1 2025 doit être égal à 0.

3.1.2.2 Taux de Fréquence 2

Le deuxième critère sécurité retenu est le Taux de Fréquence 2 (TF2).

Le Taux de Fréquence (TF2) des accidents de travail est calculé comme suit :
 TF2 = Nombre d'accidents déclarés / Nombre d'heures travaillées X 1 000 000

Les parties conviennent que le taux de fréquence 2 en 2025 doit être inférieur ou égal à la moyenne des TF2 sur les deux dernières années ou bien inférieur ou égal à 18.

3.2 Modalités de calcul

Le calcul de l'enveloppe d'intéressement se fait sur l'appréciation de l'atteinte des seuils de performance économique et des objectifs en matière de performance sécurité.

Les seuils de performance S, S2 et SP permettant de définir l'enveloppe d'intéressement à distribuer sont définis à la fin du présent article.

Accord d'intéressement SMI-IA en date du 25/06/25

DS

Paraphe



MOCA inférieure au seuil de déclenchement (S)

Il n'y a pas de somme dégagée au titre de l'intéressement si la MOCA est inférieure au seuil de déclenchement (S) défini ci-après.

Ce seuil équivaut à 75% de la MOCA.

MOCA égale à S

Lorsque la MOCA est égal à S, la formule à appliquer dans cette situation est la suivante :

$$I = 2\% \text{ de la Masse salariale au seuil S}$$

MOCA supérieure à S et inférieure au seuil 2 (S2)

Lorsque la MOCA est supérieure à S et inférieure à S2, la formule à appliquer dans cette situation est la suivante :

$$I = \left(\%MS-S + \frac{\%MS-S2 - \%MS-S}{\%Obj-S2 - \%Obj-S} \times (\%Obj-R - \%Obj-S) \right) * MSR$$

Légende

%MS-S = % Masse salariale au seuil S

%MS-S2 = % Masse salariale au seuil S2

%Obj-R = MOCA

%Obj-S = % objectif atteint au seuil S

%Obj-S2 = % objectif atteint au seuil S2

MSR = Masse Salariale

MOCA égale à S2

Lorsque la MOCA est égal à S2, la formule à appliquer dans cette situation est la suivante :

$$I = 3,5\% \text{ de la Masse salariale au S2}$$

MOCA supérieure à S2 et inférieure au seuil plafond (SP)

Lorsque la MOCA est supérieure à S2 et inférieure à SP, la formule à appliquer dans cette situation est la suivante :



$$I = (\%MS-S2 + \frac{\%MS-SP - \%MS-S2}{\%Obj-SP - \%Obj-S2}) \times (\%Obj-R - \%Obj-S2) \times MSR$$

Légende

%MS-S2 = % Masse salariale au seuil S2

%MS-SP = % Masse salariale au seuil SP

%Obj-R = MOCA

%Obj-S2 = % objectif atteint au seuil S2

%Obj-SP = % objectif atteint au seuil SP

MSR = Masse Salariale

MOCA égale à SP

Lorsque la MOCA est égal à SP, la formule à appliquer dans cette situation est la suivante :

$$I = 4,5\% \text{ de la Masse salariale au seuil Plafond}$$

Les seuils de l'exercice 2025 sont fixés de la façon suivante :

MOCA exprimée en pourcentage du chiffre d'affaires.
S = 2,90 %
S2 = 3,87 %
SP = 5,87 %

Poids des critères dans l'enveloppe d'intéressement :

- 80 % de l'enveloppe d'intéressement sera calculée sur la base de critères de performance économique
- 20 % de l'enveloppe d'intéressement sera calculée sur la base de critères de performance Sécurité dont 10 % pour le critère TF1 et 10 % pour le critère TF2



A titre indicatif, les éléments peuvent être résumés comme suit :

Enveloppe d'intéressement et seuil de déclenchement

Seuils	MOCA 2025	Enveloppe d'intéressement en % de MSR
S	2,90 %	2%
S1	Interpolation S1 et S2	Interpolation S1 et S2
S2	3,87 %	3,5%
S3	Interpolation entre S2 et SP	Interpolation entre S2 et SP
SP	5,87 %	4,5%

- Les critères de performance économique représentent 80% de l'enveloppe d'intéressement
- Les critères de performance sécurité représentent 20 % de l'enveloppe d'intéressement
 - 10 % si TF1 = 0. *Pour rappel, TF1 = Nombre d'accidents du travail avec arrêt (hors accident de trajet) / Nombre d'heures travaillées x 1 000 000*
 - 10% si TF2 <= à la moyenne des TF2 de l'entité sur les deux dernières années ou TF2 inférieur ou égal à 18 (Pour info TF2 2024 : 11,5). *Pour rappel, TF2 = Nombre d'accidents déclarés / Nombre d'heures travaillées x 1 000 000*

A titre d'exemples

Pour :

- Une MOCA de 3,87 %
- Une masse salariale de 2 323 570 millions
- Tous les indicateurs sécurité atteints

$$I = 3,5 \% * 2\ 323\ 570$$

Pour :

- Une MOCA de 3,87 %
- Une masse salariale de 2 323 570 millions
- Aucun indicateur sécurité atteint

$$I = (3,5\% * 2\ 323\ 570) * 0.8$$

Article 4 - Plafonnement de l'intéressement global (I) et Masse Salariale de Référence (MSR)

En cas d'atteinte du seuil de déclenchement, le montant de l'intéressement global distribué au titre d'un exercice ne pourra excéder 4,5 % du total de la Masse Salariale de Référence (MSR) de l'exercice de la société SMI-IA.



La Masse Salariale de Référence (MSR) correspond à la somme des salaires mensuels bruts de base versés à l'ensemble des salariés des sociétés au 31 décembre de l'exercice, multipliée par le nombre de mois de paie, hors prime de congés payés.

Les salaires mensuels bruts de base sont pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, la valeur du plafond retenu étant celle applicable au 1er janvier de l'exercice considéré, soit 2025.

Article 5 - Versement de l'intéressement

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence (article L. 3314-9 du Code du travail).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal aux taux fixé par l'article L. 3314-9 du Code du travail. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Les bénéficiaires pourront :

- demander le règlement total ou partiel de cette prime. Cette somme n'ayant pas caractère d'élément de salaire, elle n'est pas soumise à charges sociales, par contre, elle est à inclure dans la déclaration annuelle des revenus à la ligne « traitements et salaires » et est, de ce fait, assujettie à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
- placer la totalité ou une partie de cette prime sur le(s) Plan(s) en vigueur dans l'entreprise à la date du versement. Les parties précisent que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires, assureurs des FCPE et fonds par défaut sont ceux définis dans le(s) Plan(s) auxquels les salariés ont pu adhérer.

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, les salariés ont accès :

- 1 - aux Fonds Communs de Placement tels que définis dans le **Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif** du Groupe Bouygues (PERCOL).
Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du groupe BOUYGUES.
- 2 - aux Fonds Communs de Placement en vigueur au moment du versement tels que définis à date dans le Plan d'Épargne du Groupe Bouygues.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Épargne du groupe Bouygues ou dans le plan en vigueur au moment du versement.

Les sommes investies sont indisponibles pour la durée fixée par lesdits plans. La loi prévoit néanmoins des cas de déblocages anticipés qui sont listés dans les accords mettant en place les plans.



Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal au trois-quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le fonds Pacteo Trésorerie du bénéficiaire.

L'intéressement perçu ou versé sur le plan d'épargne est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution du Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) au taux en vigueur à la date de règlement ou de placement.

Article 6 – Modalités et dispositions prévues en cas d'augmentation exceptionnelle de bénéfice

Conformément aux dispositions légales, l'Entreprise s'engage à ouvrir une négociation sur le partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle des bénéfices. Il est précisé que cette notion d'augmentation exceptionnelle correspond à une hausse sortant de l'ordinaire, très largement supérieure à celle pouvant être habituellement constatée.

Ainsi le seuil d'appréciation du bénéfice exceptionnel est défini selon les critères suivants :

- ✓ Une augmentation résultant exclusivement de l'activité de l'Entreprise et non de circonstances exceptionnelles étrangères à celle-ci (ex : cessions d'actifs, redressements administratifs...) ou de décisions stratégiques internes.
- ✓ Conformément à la position prise au sein du groupe Equans, l'augmentation sera considérée comme exceptionnelle si le bénéfice net fiscal agrégé c'est-à-dire tenant compte des points précédents, dépasse d'au moins 50 % celui de l'année précédente, sur les mêmes bases de calcul et au périmètre du groupe Equans.

Ainsi en cas d'atteinte de ce seuil, l'Entreprise s'engage à ouvrir une négociation avec les partenaires sociaux afin de déterminer les potentielles modalités de redistribution aux salariés pouvant inclure un versement complémentaire sous forme d'intéressement, de participation ou de prime de partage de la valeur.

Article 7 - Information des salariés

Le présent accord ainsi que ses éventuels avenants seront affichés sur les panneaux d'affichage. Il sera également porté à la connaissance des représentants du personnel sur la base de données économiques, sociales et environnementales.

Par ailleurs, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3341-6 du Code du travail, une documentation sur l'épargne salariale est remise à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Elle apporte des éléments d'explication aux nouveaux collaborateurs notamment sur le fonctionnement du Plan d'Epargne Entreprise, de la Participation, de l'Intéressement et du Plan d'Epargne Retraite Collectif.



Enfin, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit, dans le cadre du processus administratif lié à son départ, un courrier mentionnant les coordonnées du teneur de compte auprès duquel peut être demandé l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Ce courrier remis au moment du départ informe également le bénéficiaire du fait que les frais de tenue de compte seront prélevés sur les avoirs conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du Code du travail.

Article 8 - Règlement des litiges

Les parties signataires ou adhérentes du présent accord s'efforceront de résoudre à l'amiable les éventuels litiges afférents à l'application de l'accord.

8.1 - Litiges collectifs

En cas de litige "collectif" portant sur le calcul de l'intéressement, ou sur les modalités de répartition, les parties "employeurs" d'une part et les parties "salariés" d'autre part conviennent de désigner chacune un représentant. Ces deux représentants se réuniront pour examiner le litige dans les meilleurs délais.

Si un accord est trouvé, celui-ci sera considéré comme définitif.

Si le désaccord subsiste, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

8.2 - Litige individuel

En cas de litige "individuel" portant sur l'appréciation ou le calcul des droits d'un bénéficiaire en application du présent accord, celui-ci pourra saisir pour éclaircissement son Responsable des Ressources Humaines.

Si le désaccord subsiste, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9 – Entrée en vigueur / Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, à compter du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'article L. 3312-5 du Code du travail.

Il concerne donc l'exercice social ouvert le 1^{er} janvier 2025 et clos le 31 décembre 2025.

Il cessera alors de produire ses effets qui ne sauraient être prorogés après l'arrivée du terme par tacite reconduction.



A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif.

Article 10 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord de l'ensemble des parties signataires, notamment dans l'hypothèse où les conditions de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Pour prendre effet au 1^{er} janvier d'un exercice, tout avenant de révision devra être conclu avant le 1^{er} juillet du même exercice.

Les avenants de révision seront soumis aux formalités de dépôt prévues par l'article 11 du présent accord.

Article 11 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des parties au présent accord.

Le présent accord sera également, conformément aux dispositions légales :

- Déposé auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et publié sur la base de données nationale via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- Déposé auprès du secrétariat Greffe du conseil des prud'hommes de Mont de Marsan.

Fait à Carcarès Sainte Croix, le 25 juin 2025
En 5 exemplaires
Signé électroniquement via DocuSign

Pour la Direction

Khalil FOURATI

DocuSigned by:

94D26987A25746B...

Union CFTC des métiers du Groupe Bouygues

Vincent VANGERMEERSCH

Signé par :

DF50A698E7A45C

Accord d'intéressement SMI-IA en date du 25/06/25