



Charte de
Rémunération



Pomelo RH

Email : rh@pomelo-paradigm.com

Du lundi au vendredi de 9h15 à 18h00



Sommaire

1	Le mot des fondateurs	4
2	L'entreprise	4
2.1	Notre activité	4
2.2	Notre raison d'être	4
3	Actions visant à garantir des salaires adéquats	5
3.1	Données du marché	5
3.2	Égalité salariale	5
4	Gestion du temps de travail et des heures supplémentaires	5
5	Organisation flexible du travail à la disposition des salariés	6
5.1	Politique de télétravail	6
5.2	Gestion du temps de travail	6
6	Avantages financiers complémentaires	6
6.1	Intéressement et abondement	6
6.2	Couverture des salariés en soins de santé et prévoyance	6
6.3	Avantages financiers divers	6

1. Le mot des fondateurs

Nous croyons :

*Que c'est le faire **ensemble** qui fait la **réussite** d'un projet*

*Qu'un **projet** nécessite un bon **accompagnement***

*Qu'un bon accompagnement se compose d'**experts***

*Que ces expertises se développent sur un **outil adapté***

*Qu'un outil adapté est un **outil collaboratif***

*Que le collaboratif est le meilleur moyen de faire **ensemble***

*Antoine Fournier, Président
Jérémy Laudet, Directeur Général*



2. L'entreprise

Notre activité

Pomelo-Paradigm est une SAS créée en 2013 par Antoine Fournier et Jérémy Laudet qui relève de la convention collective du Personnel des Bureaux d'études Techniques, des cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil.

Pomelo-Paradigm conçoit et commercialise la solution Pomdoc DM (lancement de la commercialisation en 2017, environ 120 clients en 2025). Nous proposons aussi des formules pour accompagner nos clients dans la réalisation de leurs rapports réglementaires (DEU, rapports annuels et semestriels, rapports de durabilité, comptes statutaires, brochures de convocation...). Les clients peuvent aussi être accompagnés par des partenaires agréés de notre écosystème (agences de communication, solution de consolidation financière, intégrateurs, plateforme de données ESG...).

Nos principaux clients sont des sociétés cotées en bourse en France et en Europe, ainsi que des banques et gestionnaires de fonds d'investissement.

Située en France à Versailles et avec une nouvelle antenne à Nantes, l'entreprise comptait 53 salariés au 31 décembre 2025.

Notre raison d'être

La constitution de rapports financiers et réglementaires est historiquement fastidieuse et source de stress.

Nous souhaitons offrir des solutions technologiques et métier pour mettre l'humain au cœur du processus de création des documents.

3. Actions visant à garantir des salaires adéquats

Dans le but de garantir des salaires compétitifs et équitables pour l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices, nous avons mis en place une **grille de rémunération**. En plus du respect de la convention collective¹ et de la législation applicable, nous avons élaboré notre grille de rémunération de manière transparente et cohérente, en valorisant les différents postes au sein de notre organisation, en prenant en compte des critères d'égalité salariale alignés sur les données du marché.

Données du marché

La grille de rémunération est construite à partir des données salariales les plus récentes disponibles, que nous avons identifiées sur notre secteur d'activité et sur des postes similaires. Nous nous appuyons sur les **salaires médians** observés pour chaque poste dans notre secteur d'activité et notre région géographique. Afin d'assurer une rémunération en phase avec le marché et de garantir que nos salariés perçoivent un salaire adéquat et compétitif.

Égalité salariale

Nous affirmons notre engagement à respecter le principe de *À travail égal, ancienneté égale et salaire égal*. Cela signifie que, pour des postes ayant des fonctions, des responsabilités et des exigences similaires, chaque salarié reçoit une rémunération équitable, indépendamment de son sexe, de son âge, de son origine, ou de toute autre caractéristique personnelle.

Nous nous engageons à réaliser des vérifications régulières de nos pratiques salariales pour garantir l'absence de disparités injustifiées et à ajuster, si nécessaire, les salaires afin d'assurer une totale équité entre nos collaborateurs.

Cette grille de rémunération constitue un élément fondamental de notre stratégie salariale, visant à reconnaître la contribution de chaque salarié tout en assurant une équité interne.

4. Gestion du temps de travail et des heures supplémentaires

Nous mettons en place un système de gestion rigoureux du temps de travail, en utilisant une feuille de temps par salarié. Cela permet de suivre les heures de travail et de garantir le respect des règles relatives aux heures supplémentaires. Les managers ont également un rôle de supervision de leurs équipes afin de vérifier que les horaires de travail sont respectés et que les heures supplémentaires sont bien comptabilisées.

Nous nous basons sur notre *Politique de rémunération* pour l'indemnisation des heures supplémentaires en toute transparence et équité.

¹ La Fédération SYNTEC

5. Organisation flexible du travail à la disposition des salariés

L'entreprise permet une organisation flexible du travail, dans le but de répondre aux besoins individuels des salariés tout en respectant les objectifs et les exigences de l'entreprise.

Politique de télétravail

L'entreprise permet à ses salariés de travailler à distance dans le cadre d'un télétravail anticipé et organisé, dans le respect des législations en vigueur et de nos obligations contractuelles, notamment en termes de sécurité de l'information.

A cet effet, une *Charte du télétravail* est signée par tous les salariés et définit clairement les engagements de chacun en la matière.

Gestion du temps de travail

Les salariés sont soumis à une durée de travail de 35 heures par semaine, mais cette durée peut être lissée sur l'ensemble de l'année, permettant une plus grande souplesse en fonction des périodes de forte ou faible activité.

6. Avantages financiers complémentaires

Afin d'accompagner nos salariés dans leur épanouissement et pour garantir leur bonne santé, nous avons mis en place un Plan Épargne Inter-entreprise (PEI), une mutuelle ainsi qu'une prévoyance de haute qualité ainsi que d'autres avantages financiers détaillés ci-après.

Intéressement et abondement

Dans le but de faire participer tous les salariés à la croissance de la société et ainsi les récompenser de leurs efforts, Pomelo-Paradigm a mis en place un accord d'intéressement et un PEI dont les critères de déclenchement et modalités de répartition sont communiquées aux salariés en toute transparence.

La fidélité à l'entreprise est également récompensée. Ainsi, les primes d'intéressement versées sur le PEI sont abondées en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Couverture des salariés en soins de santé et prévoyance

Tous les salariés de Pomelo-Paradigm ont accès à une prévoyance et une complémentaire santé obligatoire entièrement prise en charge par l'employeur.

Avantages financiers divers

Les titres restaurants des salariés sont financés à 50 % par l'entreprise, et le montant est revalorisé annuellement, au même titre que les salaires.

Une prime de vacances est versée chaque année à tous les employés, et des cartes-cadeaux sont distribuées à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Conception et Réalisation





Plateforme collaborative pour la réalisation
de vos documents réglementaires

www.pomelo-paradigm.com

rh@pomelo-paradigm.com

12 avenue du Général de Gaulle — 78000 Versailles