VERTONE
CONSEIL EN STRATÉGIE ET MANAGEMENT

DÉCISION UNILATÉRALE DE VERTONE

relative à la fixation d'objectifs de rattrapage et de comblement des écarts constatés par l'index de l'année 2021

VERTONE, société par actions simplifiée au capital de 537 300 €uros, dont le siège social est à Paris (75008), 103, rue de La Boétie, immatriculée au Registre du Commerce de Paris, sous le numéro 444 302 251, représentée par Auzance Participations et Management, Directeur Général, elle-même représentée par Monsieur Benoît TESSON, son gérant.

Décide,

PRÉAMBULE

Convaincu que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un outil de performance sociale et économique, VERTONE a souhaité poursuivre sa démarche visant à proscrire toute différence de traitement en considération du sexe.

VERTONE rappelle que cette décision a pour objet principal de constater l'existence d'éventuelles inégalités professionnelles, entre les femmes et les hommes, et ainsi de déterminer les objectifs et les actions correctrices permettant de les supprimer.

La présente décision doit plus particulièrement permettre d'atteindre l'égalité professionnelle en matière de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie de l'entreprise.

À travers cette décision, VERTONE réaffirme son engagement à participer pleinement à l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Cette décision est prise dans le cadre du décret 2022-243 du 25 février 2022.

VERTONE satisfait à deux des quatre objectifs fixés par l'index Éga-Pro 2021 :

- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- Écart dans les taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;

Sur ces deux indicateurs, VERTONE atteint le maximum de points possibles, et a pour ambition de maintenir son score de 100% sur ces deux volets dans les trois ans à venir.

VERTONE doit encore renforcer son dispositif et plan de progression pour améliorer deux indicateurs :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

VERTONE
CONSEIL EN STRATÉGIE ET MANAGEMENT

1. ARTICLE 1 - PREMIER CRITÈRE D'ANALYSE : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle

Au sein de VERTONE l'allocation globale annuelle d'augmentation est décidée par la Direction en début de chaque période de bilan, soit au mois de mars de chaque année, en fonction des résultats de l'entreprise sur l'exercice précédent et des perspectives d'évolution du chiffre d'affaires sur l'exercice à venir, et plus directement du niveau de réponse individuelle de chaque salarié par rapport aux attentes et objectifs définis pour chacun.
L'attribution des augmentations annuelles se fait selon des critères objectifs tels que :

- La performance du collaborateur, évaluée annuellement,
- Les pratiques du marché,
- Le potentiel du collaborateur, évalué le plus souvent en fonction de sa constance dans la satisfaction aux attentes,
- L'équité interne : à missions et responsabilité égales = salaire égal si l'expérience est comparable et si les compétences et la performance sont égales.

Néanmoins, ces critères ne faisant jusqu'alors pas l'objet de grilles d'évaluation, la Direction a mis en place un système permettant d'objectiver par grade et de justifier les augmentations.
La Direction s'engage à respecter et à faire perdurer ces modes de calcul et d'attributions des augmentations et des primes qui contribuent à proscrire les discriminations de tout genre.
Dans la population des salariés de VERTONE, plus de 90% relèvent du métier de consultant, qui se caractérisent notamment par :

- Une progression dans la carrière, dans le temps, matérialisée par des passages de grades (consultant, consultant confirmé, consultant senior, manager, senior manager, partner), marquant des responsabilités, des objectifs et attentes grandissants ;
- Une rémunération en grande partie liée au niveau d'expérience et au grade
- La partie variable est elle-même grandissante avec le grade.

Nous constatons depuis de nombreuses années que la part des femmes dans la population *partner*, qui correspond aussi aux rémunérations les plus élevées, est très faible. Nous nous sommes fixés pour objectif de motiver et d'ouvrir des perspectives positives aux profils managers et plus pour que plus de femmes persistent à rester dans le métier du conseil chez VERTONE. Cet axe de travail prendra encore du temps, et devrait conduire à rééquilibrer progressivement les populations femmes et hommes dans tous les grades.
Le métier du conseil en général connaît un turn-over assez important, et même si on s'attache à assurer un recrutement globalement équilibré hommes-femmes, l'enjeu est de s'assurer que les deux populations sauront s'inscrire durablement dans le métier. Il convient donc d'être attentif au taux de démission par grade, par nombre d'années d'expérience, et en distinguant les populations hommes-femmes.

• ***Art. 1.1 - l'objectif est de supprimer progressivement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes actuellement calculé à 10,7% pour 2021 en défaveur des femmes.***
Nous fixons les objectifs suivants pour les années à venir, exprimé en % maximum d'écart en défaveur d'une des populations.

- Objectif 2022 : 9,5% max ;
- Objectif 2023 : 8,5% max ;
- Objectif 2024 : 7,5% max.

• ***Art 1.2 - Préciser et développer la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.***

- Piloter des projets d'évolution de rémunération en simulant l'effet sur l'écart de rémunération entre les diverses populations internes.
- Suivre le taux de démission en distinguant les populations hommes et femmes, en fonction du nombre d'années d'expérience et du grade. Prendre des mesures si des écarts sont constatés durablement
- Suivre les taux de promotion dans les grades supérieurs en distinguant hommes et femmes par nombre d'années dans le grade.
- L'analyse par catégorie socio-professionnelle adoptée jusqu'à présent (le cadre légal distingue ouvrier, employé, agents de maîtrise, cadre, ainsi que des tranches d'âge) ne permet pas de tenir compte des caractéristiques spécifiques de notre activité. Nous allons évaluer la pertinence d'un cadre d'analyse distinguant en plus les grades dans les profils conseil (au moins consultants, consultants senior, managers, senior managers, partners)

• ***Art. 1.3 - Préciser les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.***

- Écart moyen sur cinq ans dans le taux de promotion au grade supérieur (distinction hommes-femmes) en fonction du nombre d'années dans le grade, inférieur à 5%
- Répartition de la proportion hommes-femmes dans chaque grade, et par année d'ancienneté dans le grade, et suivi de cette répartition en moyenne sur trois ans, et sur cinq ans
- Taux d'augmentation du fixe mensuel, F/H, par grade, par année d'expérience dans le grade, et suivi de la moyenne de ce taux sur trois ans et sur cinq ans.

2. ARTICLE 2 - SECOND CRITÈRE D'ANALYSE : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Le succès de VERTONE dépend de sa capacité à attirer, développer et retenir des leaders et des dirigeants performants.

Historiquement VERTONE n'a pas eu d'approche volontariste pour favoriser le parcours de femmes ou d'hommes vers le niveau Partners. L'entreprise n'avait pas mis en place de politique spécifique pour favoriser la projection de la population féminine des consultants vers des responsabilités de management, commerciale ou de direction.

En accentuant davantage depuis quelques années les candidatures féminines, en préparant toutes les promotions très en amont, par un programme de formation au leadership, en ouvrant les perspectives, en travaillant à développer et maintenir un équilibre de vie :

travail/carrière, finances, équilibre vie pro / vie perso, VERTONE bâtit un écosystème vertueux propice à la rétention des meilleurs talents.

• Art. 2.1 - L'objectif est de permettre sur la période triennale (2022-2024) à au moins deux à trois salariés du sexe sous-représenté de figurer parmi les dix plus hautes rémunérations de VERTONE.

• Art 2.2 - Préciser et développer la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.

- Constitution d'un vivier de HP (Hauts Potentiels d'évolution : capacité, aspiration et engagement à être de futurs directeurs/partners de VERTONE ; mobilité fonctionnelle et géographique, familiarisation naturelle à l'accroissement des responsabilités, facilité d'apprentissage, faculté d'observation très développée permettant d'anticiper et d'agir pertinemment face aux transformations comme aux conflits).
- Détection des HP au plus tôt de leur arrivée chez VERTONE : création d'un dispositif d'accompagnement des salariés pour lever les appréhensions et les aider à se projeter dans des rôles de management et de direction, parcours dédiés : secteurs/clients, responsabilités internes, …
- Identifier les potentiels et les accompagner à la prise de fonctions managériales

• Art. 2.3 - Préciser les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.

- Taux de démission par grade avec distinction femme / homme
    - Et suivi de la moyenne glissante de ce taux sur trois ans, et sur cinq ans,
- Mesure du taux d'évolution des rémunérations annuelles femmes / hommes

3. ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION DE LA DUE

Les dispositions de la présente DUE s'appliquent à VERTONE et à l'ensemble de ses personnels placés sous son autorité et sa subordination par un contrat de travail.

4. ARTICLE 4 - DURÉE ET FORMALITÉS

La présente décision est prise pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le 1er septembre 2022 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 31 décembre 2024, sans autre forme de procès ni de prévenance.

Si une date antérieure au 31 décembre 2024 était fixée par voie réglementaire, législative, ou autres, elle s'appliquera d'office et la DUE prendre alors fin à ladite date.

Elle ne saurait créer un droit acquis au bénéfice des salariés, ni constituer un usage ou un engagement unilatéral.

Le texte de la présente décision est déposé en deux exemplaires, dont un au format électronique, auprès de la DREETS

5. ARTICLE 5 - RÉVISION

La présente décision pourra être révisée, à tout moment, pendant la période d'application, par voie unilatérale.

La discussion portant sur la décision de révision s'engagera dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci.

Toute modification fera l'objet d'un avenant présenté et publié dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Fait à Paris, le 31 août 2022, en deux exemplaires originaux.

VERTONE S.A.S.
103, rue la Boétie
75008 PARIS
Tel : 01 55 31 77 - Fax : 01 55 31 77 99
RCS Paris 444 302 251 - S.A.S. au capital de 537 300€

Benoît TESSON

Signé par Benoît TESSON
Signé et certifié par yousign

VERTONE
Auzance P & M,
Directeur Général
représenté par Benoît TESSON, son gérant