

L'égalité salariale n'est pas une nouveauté chez EBP

Pour la rentrée, EBP, éditeur de solutions de gestion et services Cloud, affirme à nouveau son engagement sociétal. Avec le deuxième décret d'application de l'Index de l'égalité Femmes - Hommes du 30 avril dernier, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent rendre public leurs résultats. Au 1^{er} septembre 2019, EBP a obtenu une note honorable de 91/100.

Bien au-delà des 75/100 prérequis, EBP révèle ses scores, synonymes de bien-être et d'équilibre entre ses collaborateurs.

■ Une note criante de vérité

Pour aider les entreprises à progresser, le Ministère du Travail a mis en place l'Index Egapro qui permet d'établir l'égalité professionnelle. Il mesure de façon transparente, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence les points de progression.

Cette note se base sur l'effectif du groupe en 2018 tout en distinguant la CSP, l'âge, le sexe et la rémunération des collaborateurs. Dans le détail, EBP n'a pas à rougir :

Indicateur	Résultat final	Note obtenue
Écart de rémunération	3.5% favorable aux Hommes	36/40
Écart de taux d'augmentation	4.9% favorable aux Femmes	20/20
Écart de taux de promotion	0.6% favorable aux Hommes	15/15
Taux de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congés maternité	100%	15/15
Top 10 des plus hautes rémunérations	2 femmes / 8 hommes	5/10

Alors que le secteur de l'IT a encore du mal à se diversifier et à se féminiser, EBP arrive à trouver l'harmonie entre compétences professionnelles et diversité sociale. En effet, en 2018, l'effectif du groupe est composé de 51% de femmes.

Kellie DESMICHT, Directrice des Ressources Humaines : « Notre politique RH se veut égalitaire. Ce score, bien au-delà des 75 points requis par la loi, témoigne de l'engagement d'EBP en faveur de l'égalité Femme / Homme. Nous avons remarqué un écart de rémunération légèrement plus favorable aux hommes. Nous travaillons pour ce rééquilibrage, comme le montre l'écart de taux d'augmentation qui a été en 2018 plus favorable aux femmes de près de 5%. »

■ Une évidence sociale et l'importance des compétences

Bien avant l'obligation légale de 2018, EBP a établi de nombreux accords sociaux entre les différents partenaires sociaux et la Direction. Certains d'entre eux sont relatifs à l'égalité salariale et sont renégociés tous les ans. Avec les élus syndicaux, l'objectif est de maintenir des acquis sociaux et mettre en lumière nos axes d'amélioration.

Ces accords ne sont pas des paroles en l'air et se concrétisent notamment à travers des actions de sensibilisation auprès des managers en faveur de recrutements égalitaires. Également, une attention

particulière est portée aux évolutions et recrutement des femmes sur des profils techniques et/ou managériaux.



Par exemple, le métier de développeur est majoritairement représenté par des hommes. Même si c'est une tendance nationale¹, EBP refuse de s'y soumettre et recherche l'inclusion de talents à travers des profils variés et féminins pour pourvoir ces postes techniques.

« Pour nous, c'est naturel de traiter les hommes et les femmes de la même façon, ce qui ne nous demande peu d'efforts supplémentaires en termes de politique RH. Ça fait des années que nos actions sont pensées de manière égalitaire. Nous mettons en avant toutes les compétences, le savoir-être et le savoir-faire des personnes plus qu'autre chose. » **Kellie DESMICHT**, Directrice des Ressources Humaines.

■ Un indicateur illustrant le bien-être au travail

Au-delà d'un simple index de référence égalitaire, ces résultats traduisent un engagement social plus profond. Le traitement égalitaire des collaborateurs fait partie des valeurs familiales d'EBP et va au-delà du simple respect de la loi.

Pour que les collaborateurs évoluent dans un environnement sain et épanouissant, la politique des Ressources Humaines prévoit d'autres actions instaurant des conditions de bien-être au travail. Par exemple, EBP s'attache à valoriser la convention collective qui prévoit un aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes. Également, un accord d'entreprise prévoit une réduction d'horaires pour les jeunes parents dont l'enfant a moins de 12 ans, lors des périodes de fortes activités.

De plus, en 2018, des actions de solidarité ont été menées au sein de l'entreprise. Les employés se sont mobilisés pour soutenir la Ligue contre le cancer. À travers des actions de sensibilisation sur les cancers féminins et masculins, cet engagement solidaire se devait égalitaire : la maladie touche sans différenciation de genre.

À travers de nombreuses actions en interne, le groupe met un point d'honneur aux respects des droits et de l'équité de ses salariés. Pour preuve, 78% des collaborateurs d'EBP ont trouvé un équilibre entre leurs vies professionnelles et personnelles².

À PROPOS D'EBP

Depuis près de 35 ans, EBP accompagne le succès et la pérennité des 560 000 PME qui lui font confiance. Grâce à un large catalogue de solutions innovantes de comptabilité, gestion commerciale, paie et CRM dédiées au pilotage des PME, des artisans, des commerçants et des professions libérales, le groupe a enregistré un chiffre d'affaires de 50M€ en 2018. Il compte 600 collaborateurs en Europe et distribue ses logiciels en France, Espagne, Belgique, et Maroc. Retrouvez toutes les actus d'EBP sur www.ebp.com. Et suivez nous sur nos réseaux sociaux : [Facebook](#) – [Twitter](#) – [LinkedIn](#) – [YouTube](#) – [Instagram](#)

Contact presse :

Alice VOEGELIN – Responsable Communication – Tél. : 33 (1) 34 94 83 72 – Email : alice.voegelin@ebp.com

¹ Selon l'étude StackOver, Le marché du recrutement des développeurs en 2017, seuls 5.6% des développeurs sont des femmes

² Résultats du Baromètre labellisant HappyIndex®/AtWork 2019. [Plus d'infos](#) : Communiqué de presse dédié « Il fait bon de travailler chez EBP » de Juillet 2019.