Index de l'égalité Femmes-Hommes

UES MICROMANIA

Année 2022

SOMMAIRE

1. Liste des indicateurs
2. Méthodologie appliquée
3. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
4. Ecart de taux d'augmentations individuelles (Hors promotion) entre les femmes et les hommes
5. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
6. Pourcentage de salariées revenues de congés maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé
7. Nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations
8. Résultat final de l’index de l’égalité Femme-Homme 2022

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019

MICROMANIA ZING

GLOSSAIRE

1. Liste des indicateurs (art D 1142-2)

- Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes
- Ecart de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion) entre les hommes et les femmes
- Ecart de taux de promotion entre les hommes et les femmes
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

2. Méthodologie appliquée

- Période de référence : Du 1er janvier au 31 décembre 2022
- Salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs :
  - CDI
  - CDD
- Sont exclus : Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés.
- Les éléments de rémunération : Le salaire de base contractuel valorisé sur la base d'un temps plein
- Méthode de calcul des indicateurs (Cf. Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019) : Explication et synthèse du calcul dans chaque indicateur
- Tranches d'âge :
  - Moins de 30 ans
  - De 30 à 39 ans
  - De 40 à 49 ans
  - Plus de 50 ans
- Catégorie analysée : La répartition hiérarchique de la convention collective nationale des commerce de détail non alimentaires (IDDC n° 1517) a été prise en compte (Niveau de 1 à 9)
- Le résultat final est arrondi à la 1er décimale

2. Méthodologie appliquée

Les indicateurs sont calculés selon les critères suivants en fonction du positionnement du collaborateur au 31 décembre 2022 ou au dernier jour de son contrat :

- L'âge
- Le niveau selon la classification de branche
- La catégorie socio-professionnelle

La moyenne des rémunérations : Elle correspond à la sommes des rémunérations de base valorisées en temps plein et divisé par le nombre de mois de l'année.

Exemple :

Un collaborateur à une rémunération de 1 550 € de janvier à septembre (9 mois) puis de 1 600 € d'octobre à décembre (3 mois). La rémunération moyenne est de : [(1 550 € x 9 mois) + (1 600 € x 3 mois)]/ 12 mois = ***1 562,50 €***

Un collaborateur à une rémunération de 1 505 € de janvier à juin (6 mois) puis de 1 530 € de juillet à septembre (3 mois), il quitte l'entreprise le 30 septembre. La rémunération moyenne est de : [(1 505 € x 6 mois) + (1 530 € x 3 mois)]/ 9 mois = ***1 513,34 €***

Légende :

Groupe non étudié car les effectif de femme et homme dans le groupe ne sont pas suffisants

0,0% Groupe étudié dont le résultat est qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes

0,0% Groupe étudié avec un résultat :

-1,3% Ecart négatif : Un écart est constaté en faveur des femmes

0,3% Ecart positif : Un écart est constaté en faveur des hommes.

MICROMANIA ZING

LES INDICATEURS

3. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Niveau	Moins de 30 ans	de 30 à 39 ans	de 40 à 49 ans	50 et plus	TOTAL
1					0,0%
2	0,0%	0,0%			0,0%
3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
5	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
6	-0,2%	-1,0%	0,0%		-1,2%
7		0,1%	0,2%		0,3%
8					0,0%
9					0,0%
TOTAL	-0,2%	-0,9%	0,1%	0,0%	**-0,9%**

L'écart est principalement constaté sur le Niveau 6 et la tranche d'âge de 30 à 39 ans. Il s'agit d'emploi féminin sur les fonctions supports qui est comparé à des emplois masculins essentiellement sur des fonctions magasins.
Les métiers et les niveaux de rémunération ne sont pas les mêmes.

Ecart favorable aux femmes:

Les femmes bénéficient d'une rémunération légèrement supérieure aux hommes.

Nombre de points de l'indicateur :

39/40

Explication du calcul :

- Nombre de femmes et d'hommes dans chaque groupe d'âge.
- Les groupes d'âge et de niveau qui sont représentés par moins de 3 femmes et 3 hommes sont exclus du calcul.
- La rémunération moyenne annuelle des femmes et comparée à celle des hommes dans chaque groupe d'âge et de niveau, et cet écart est exprimé en pourcentage. Ce taux est abattu de 2 points.
- Le taux ainsi obtenu est valorisé sur l'effectif total pris en compte de chaque tranche d'âge.

Exemple :

Le groupe de tranche d'âge de 30 à 39 ans et de niveau 3 est composé de 247 hommes et 20 femmes soit 267 collaborateurs.

Il y a donc plus de 3 femmes et 3 hommes. Toutefois sur 1 500 collaborateurs, 200 collaborateurs sont exclus car les groupes ne sont pas représentatifs, soit 13%.

La rémunération moyenne des femmes est de 1 560 € et celle des hommes de 1 630 €. Le taux d 'écart de rémunération est de [(1 630 € - 1 560 €)/1 630€] = 4,30%

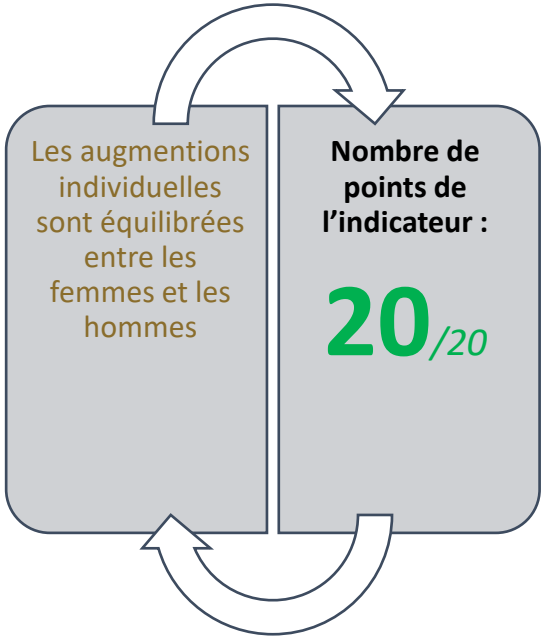
Ce taux est abattu de 2 points : 4,30 – 2 = 2,30

Ce coefficient est ramené sur l'effectif total pris en compte pour le calcul de l'indicateur (1 500 collaborateurs – 200 collaborateurs = 1 300 collaborateurs) : 2,30 x 267 collaborateurs du groupe d'âge et de niveau / 1 300 collaborateurs = 0,47%

La sommes des taux déterminés dans chaque groupe d'âge et de niveau donne le résultat final permettant l'attribution des points

4.Ecart de taux d'augmentations individuelles (Hors promotion) entre les femmes et les hommes

CSP	TOTAL
Employé	0,5%
Agent de maîtrise	1,3%
Cadre	
TOTAL	**1,8%**



Explication du calcul :

- Nombre de femmes et d'hommes.
- Les groupes de CSP qui sont représentés par moins de 10 femmes et 10 hommes sont exclus du calcul.
- Le taux de femmes et d'hommes ayant été augmenté est déterminé dans chaque groupe de CSP.
- L'écart entre le taux d'hommes augmentés et le taux de femmes augmenté détermine le coefficient d'écart.
- Le taux ainsi obtenu est valoriser sur l'effectif total pris en compte de chaque tranche d'âge.

Exemple :

Le groupe employé est composé de 1054 hommes et 232 femmes soit 1286 collaborateurs.

Il y a donc plus de 10 femmes et 10 hommes. Toutefois sur 1 500 collaborateurs, 300 collaborateurs sont exclus car les groupes ne sont pas représentatifs, soit 20%.

61 hommes et 7 femmes sont augmentés, soit 4,77 % des hommes et 3,01 % des femmes.

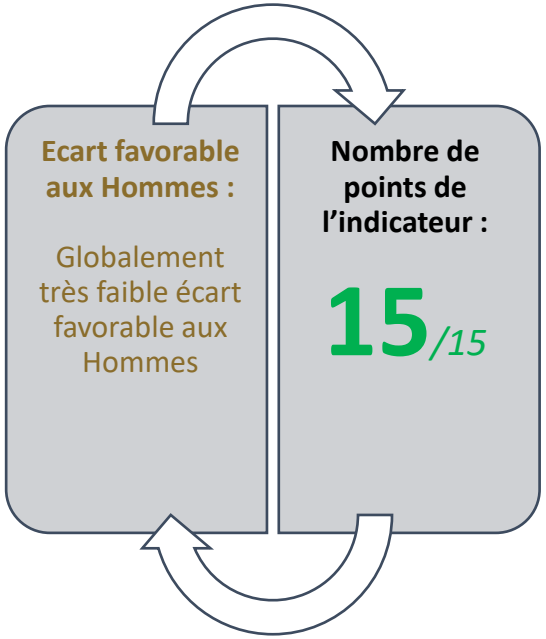
Le coefficient d'écart est donc de : 4,77 % – 3,01 % = 1,76 %

Ce coefficient est ramené sur l'effectif total pris en compte pour le calcul de l'indicateur (1 500 collaborateurs – 300 collaborateurs = 1 200 collaborateurs) : 1,76 x 1 286 collaborateurs du groupe de CSP / 1 200 collaborateurs = 1,64%

La sommes des taux déterminés dans chaque groupe de CSP donne le résultat final permettant l'attribution des points

5. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

CSP	TOTAL
Employé	-0,7%
Agent de maîtrise	1,3%
Cadre	
TOTAL	**0,5%**



Explication du calcul :

- Nombre de femmes et d'hommes.
- Les groupes d'âge et de CSP qui sont représentés par moins de 10 femmes et 10 hommes sont exclus du calcul.
- Le taux de femmes et d'hommes ayant été promu est déterminé dans chaque groupe de CSP.
- L'écart entre le taux d'hommes promus et le taux de femmes promus détermine le coefficient d'écart.
- Le taux ainsi obtenu est valoriser sur l'effectif total pris en compte de chaque tranche d'âge.

Exemple :

Le groupe de niveau 3 est composé de 247 hommes et 20 femmes soit 267 collaborateurs.

Il y a donc plus de 10 femmes et 10 hommes. Toutefois sur 1 500 collaborateurs, 300 collaborateurs sont exclus car les groupes ne sont pas représentatifs, soit 20%.

80 hommes et 5 femmes sont promus, soit 32,39 % des hommes et 25 % des femmes.

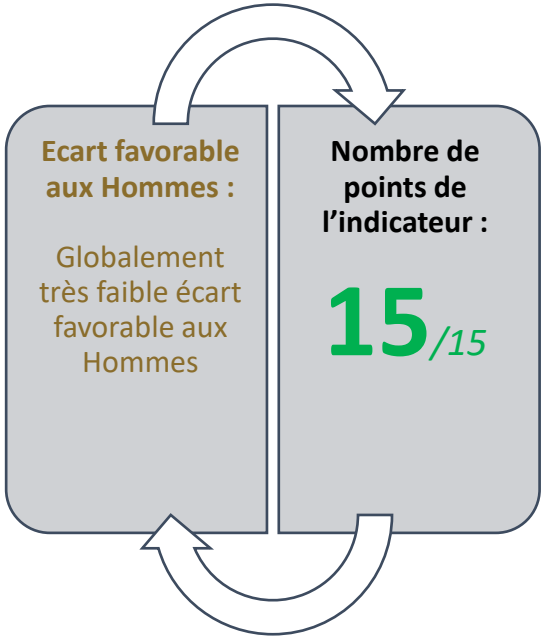
Le coefficient d'écart est donc de : 32,39 % – 25 % = 7,39 %

Ce coefficient est ramené sur l'effectif sur total pris en compte pour le calcul de l'indicateur (1 500 collaborateurs – 300 collaborateurs = 1 200 collaborateurs) : 7,39 x 267 collaborateurs du groupe de CSP / 1 200 collaborateurs = 1,64%

La sommes des taux déterminés dans chaque groupe de CSP donne le résultat final permettant l'attribution des points

6. Pourcentage de salariées revenues de congés maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations son intervenues durant la durée de leur congé

Nombre de retour de congé maternité	8
Nombre de collaborateur augmentés	8
Taux de collaborateur augmenté	**100%**

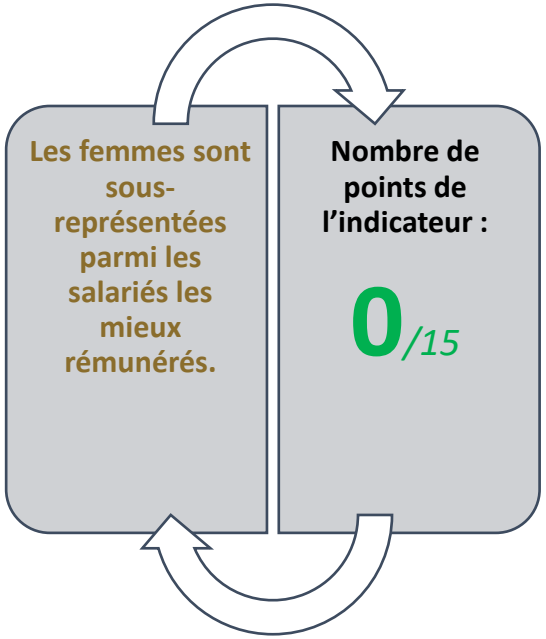


Explication du calcul :

- Liste des collaborateurs ayant bénéficié d'un congé maternité au cours de la période
- Exclusion des collaborateurs sortis avant les augmentations individuelles
- Exclusion des collaborateurs qui ont pris un congé parental d'éducation à la suite de leur congé maternité

7. Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations

Nbr de Femme dans les 10 meilleures rémunérations : 0



Explication du calcul :

- Salaire brut perçus et soumis à cotisation au cours de la période

MICROMANIA ZING

RESULTAT FINAL

RESULTAT FINAL

Score supérieur à 84 points

l'UES MICROMANIA est responsable dans l'égalité entre les Femmes et les Hommes

Pas d'actions à mener en 2023

Nombre de points de l'indicateur :

89/100

Indicateur	Résultat obtenus	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	-0,9%	39	40
2° Ecart de taux d'augmentations individuelles (Hors promotion) entre les femmes et les hommes	1,8%	20	20
3° Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	0,5%	15	15
4° Pourcentage de salariées revenues de congés maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations son intervenues durant la durée de leur congé	100%	15	15
5° Nombre de salariés de sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	-	10
TOTAL des points		89	100

Pour rappel résultat de l'année 2021 : 72/100

MICROMANIA ZiNG

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

C'est en ce sens que son article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

Information diffusée sur le site internet : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/representation-equilibree-f-h-dans-les-postes-de-direction-des-grandes/?id_mot=2004#liste-faq

Quelles sont les entités concernées par cet indicateur ?

« Les entreprises assujetties aux obligations prévues par l'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ***sont celles qui emploient, pour le troisième exercice consécutif, au moins 1000 salariés****. Toutefois, les entreprises qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la mesure peuvent s'y soumettre volontairement.*
En revanche, ces obligations ne sont pas applicables aux unités économiques et sociales*. »*

Cet indicateur est calculé pour :

- l'UES MICROMANIA n'est pas concerné par cet indicateur.
- MICROMANIA GROUP (480 705 946) n'est pas concerné par cet indicateur car l'effectif est inférieur à 1 000 salariés.
- **MICROMANIA (418 096 392) est concerné par cet indicateur car l'effectif est supérieur à 1 000 salariés.**

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Quelles sont les instances visées par la notion d' « instance dirigeante » définie à l'article 14 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ?

« Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions. »
Par cette définition, le législateur a entendu viser, pour l'ensemble des formes sociales possibles pour les sociétés commerciales, les organes sociaux et autres instances chargés de contribuer au processus de décision concernant les problématiques de direction et de gestion les plus stratégiques pour une société. Les exemples d'instances ci-dessous, entrant dans le champ de cette définition pour certains types de sociétés commerciales, sont donnés à titre d'illustration :
[...]
*- Dans une société par actions simplifiée, l'instance mise en place, le cas échéant, afin d'assister le président de la société dans l'ensemble de ses fonctions de direction générale, quelle que soit sa dénomination – **il peut par exemple s'agir d'un « comité de direction »**, d'un « comité exécutif », d'un « comité stratégique », d'un « comité des directeurs », d'un « conseil de direction », d'un « conseil stratégique » ou encore d'un « conseil décisionnaire ». »*

Un Comité de Direction existe pour la société MICROMANIA, même si tous ses membres sont salariés de la Société Micromania Groupe

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Les organes collégiaux de direction des sociétés par actions simplifiées sont-ils considérés comme des instances dirigeantes au sens de l'article L. 23-12-1 du code de commerce ?

*« **Non**, les organes collégiaux de direction des sociétés par actions simplifiées, auxquels les statuts confèrent un pouvoir de direction, n'entrent pas dans le champ des instances dirigeantes pour le calcul des écarts de représentation.»*

Les organes de Direction de MICROMANIA sont les suivantes :

- Président : MICROMNIA GROUP

Les organes de Direction de MICROMANIA GROUP sont les suivantes :

- Président : Micromania GameStop
- Directeur Général : Laurent BOUCHARD

Les membres de l'instance dirigeante d'une entreprise employant plus de 1000 salariés depuis trois exercices consécutifs et qui sont rattachés juridiquement à une autre entreprise, sont-ils pris en compte dans le calcul des écarts de représentation de l'entreprise assujettie ?

*« **Oui**, les membres de l'instance dirigeante d'une entreprise assujettie à l'obligation de calcul des écarts de représentation, qui ont par ailleurs un contrat de travail ou un mandat dans une autre entreprise, sont pris en compte dans le calcul des écarts de représentation de l'entreprise assujettie, même s'ils sont rattachés juridiquement à une autre entité. »*

Les membres du comité de Direction de MICROMANIA qui sont employés par MICROMANIA GROUP sont concernés par cet indicateur dans le cadre d'une instance dirigeante. Les membres pris en compte sont les suivants :

Gilles FALENTIN, Sébastien BOUCHAYER, Philippe RENAUDIN, Philippe GAMA, Samuel VANDAMME, Jean MAINCENT, Olivier GRANDCLAUDE, Sébastien DELANNOY

Ces mêmes membres ne sont pas pris en compte parmi les cadres Dirigeants car ils sont contractuellement rattachés à la société MICROMANIA GROUP dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés.

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Quelles sont les données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation ?

*« Les données permettant d'apprécier les écarts de représentation correspondent **au pourcentage de femmes et d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants d'une part, et l'ensemble des membres des instances dirigeantes d'autre part**. La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée en fonction du temps passé sur l'année comptable en tant que cadre dirigeant ou membre des instances dirigeantes. »*

Il n'y a pas de Femme parmi l'ensemble des cadres dirigeants et l'ensemble des membres des instances dirigeantes.

Quelle est la période de référence sur laquelle les entreprises doivent calculer leurs écarts éventuels de représentation femmes-hommes ?

*« La période de 12 mois consécutifs sur laquelle les entreprises doivent calculer leurs écarts éventuels de représentation correspond **à l'année comptable**. »*

L'analyse est faite du 1er février 2021 au 31 janvier 2022, correspondant au dernier exercice comptable clos en 2022.

Comment interpréter la notion de "temps passé" par chaque femme et chaque homme sur la période de référence en tant que cadre dirigeant ou membre d'une instance dirigeante ?

*« La notion de "temps passé" par chaque femme et chaque homme sur la période de référence en tant que cadres dirigeants ou membres des instances dirigeantes **correspond au temps passé, sur la période de référence annuelle, dans les fonctions de cadre dirigeant ou de membre d'une instance dirigeante, indépendamment du temps passé dans l'exercice « réel » de ces fonctions**. »*

Le temps de présence de l'exercice pour **l'instance dirigeante** est :

Gilles FALENTIN (100%)
Sébastien BOUCHAYER (100%)
Sébastien DELANNOY (100%)
Philippe RENAUDIN (100%)
Philippe GAMA (100%)
Samuel VANDAMME (100%)
Jean MAINCENT (100%)
Olivier GRANDCLAUDE (100%)

RESULTAT – Société MICROMANIA (418 096 392)

Parmi l'ensemble des cadres dirigeants :

Indicateur non calculable – Pas de Cadre Dirigeant sur MICROMANIA

Parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes :

Nombre de femme : 0 %

Nombre d'homme : 100 %

PREMIUM
GRANDE
EST LA
FORCE
DE NOTRE
COMMUNAUTÉ
LET'S
PLAY
LE JEU EST DANS
NOS GÈNES
ET
RIEN NE NOUS
Y FERA RENONCER
GameStop
power to the players
MICROMANIA
ZiNG
POP CULTURE

MERCI !