

A full-body image of Wonder Woman in her classic costume, standing against a blue background with a green dotted pattern on the right. She is holding her glowing lasso and has her wings behind her.

LIBÉRONS LE POUVOIR  
DE L'IMAGINATION !

# Index de l'égalité Femmes-Hommes

UES MICROMANIA  
Année 2020

**MICROMANIA**

POP CULTURE  
**ZING**

# 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 son 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

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019

# 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

1. Période de référence : Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020
2. 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.*

3. Les éléments de rémunération: Le salaire de base contractuel valorisé sur la base d'un temps plein
4. Méthode de calcul des indicateurs (Cf. Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019) : Explication et synthèse du calcul dans chaque indicateur
5. Tranches d'âge :
  - Moins de 30 ans
  - De 30 à 39 ans
  - De 40 à 49 ans
  - Plus de 50 ans
6. 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)
7. Le résultat final est arrondi à la 1<sup>er</sup> décimale

## 2. Méthodologie appliquée

Les indicateurs sont calculés selon les critères suivants en fonction du positionnement du collaborateur au 31 décembre 2020 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 somme 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 :  $[(1\ 550\ € \times 9\ \text{mois}) + (1\ 600\ € \times 3\ \text{mois})] / 12\ \text{mois} = 1\ 562,50\ €$*

*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 :  $[(1\ 505\ € \times 6\ \text{mois}) + (1\ 530\ € \times 3\ \text{mois})] / 9\ \text{mois} = 1\ 513,34\ €$*

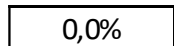
Légende :



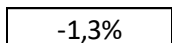
Groupe non étudié car les effectifs de femme et homme dans le groupe ne sont pas suffisants



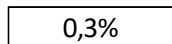
Groupe étudié dont le résultat est qu'il n'y a pas d'écart entre les femmes et les hommes



Groupe étudié avec un résultat :



Ecart négatif : Un écart est constaté en faveur des femmes



Ecart positif : Un écart est constaté en faveur des hommes.

### 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%	-0,1%	0,0%	-0,1%
4	0,0%	-0,3%	-0,1%		-0,4%
5	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%
6	-0,2%	-1,3%	0,0%		-1,5%
7		-0,7%	-0,1%		-0,8%
8					0,0%
9					0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-2,8%</b>

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 :  
37 points sur 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) :  $2,30 \times 267\ \text{collaborateurs du groupe d'âge et de niveau} / 1\ 300\ \text{collaborateurs} = 0,47\%$

La somme 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	0,0%
Agent de maîtrise	0,0%
Cadre	
<b>TOTAL</b>	<b>0,0%</b>

Nombre de points :  
**INCALCULABLE**

*Pas d'augmentation individuelles au cours de l'année 2020*

## 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) :  $1,76 \times 1 286 \text{ collaborateurs du groupe de CSP} / 1 200 \text{ collaborateurs} = 1,64\%$

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	2,4%
Agent de maîtrise	-2,3%
Cadre	
<b>TOTAL</b>	<b>0,1%</b>

### 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) :  $7,39 \times 267 \text{ collaborateurs du groupe de CSP} / 1 200 \text{ collaborateurs} = 1,64\%$

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

**Ecart favorable aux Hommes :**  
Globalement très faible écart favorable aux hommes

Nombre de points :  
15 points sur 15

**\* Parcours professionnel Vendeur Préparateur**  
Le parcours professionnel des vendeurs préparateurs est neutralisé dans cet indicateur, car il s'agit d'un passage automatique au bout de 6 mois d'ancienneté. Le fait de promouvoir l'embauche des Femmes dégrade le calcul de cet indicateur. Sans la neutralisation de ce parcours professionnel, l'indicateur serait dégradé au résultat de -8,6% (Ecart favorable aux femmes) et accorderait 5 points sur 15.



## 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

### Explication du calcul :

Nombre de retour de congé maternité	3
Nombre de collaborateur augmentés	3
<b>Taux de collaborateur augmenté</b>	<b>100%</b>

- 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

**Nombre de points :  
15 points sur 15**

# 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**



*les hommes sont sur-représentés*

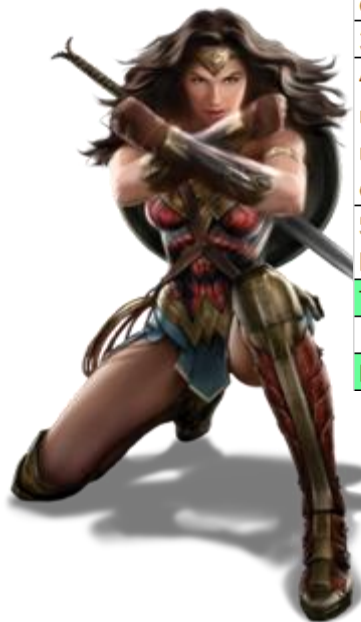


**Nombre de points :  
0 points**

## Explication du calcul :

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

# RESULTAT FINAL



Indicateur	Résultat obtenus	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	-2,8%	37	40
2° Ecart de taux d'augmentations individuelles (Hors promotion) entre les femmes et les hommes	INCALCULABLE	INCALCULABLE	INCALCULABLE
3° Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	0,1%	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
<b>TOTAL des points</b>		<b>67</b>	<b>80</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

**Nombre total de points :  
84 points sur 100**



MERZING !  
MERZING !