

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE D'INVESTISSEMENT MULTIMARQUES SIM

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE D'INVESTISSEMENT MULTIMARQUES SIM](#) a obtenu la note de **88** .

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	38 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	15 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 point sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>88 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU GIE DES HOTELS ECORED

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, le [GIE DES HOTELS ECORED](#) a obtenu la note de **89**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	15 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 point sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>89 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DU GIE DES HOTELS SUPER ECONOMIQUES

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, le [GIE DES HOTELS SUPER ECONOMIQUES](#) a obtenu la note de **94**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	15 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	15 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>94 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE DE LUXE D'HOTELLERIE FRANCAISE

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE DE LUXE D'HOTELLERIE FRANCAISE](#) a obtenu la note de **87**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	37 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	10 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>87 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE DE LUXE D'HOTELLERIE FRANCAISE

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE DE LUXE D'HOTELLERIE FRANCAISE](#) a obtenu la note de **87**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	37 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	10 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>87 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE](#) a obtenu la note de **71**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	40 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	5 points sur 20
Indicateur 3	Indicateur d'écart de taux de promotions	10 points sur 15
Indicateur 4	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	incalculable
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>71 points sur 100</b>

## PUBLICATION

# NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE CTID

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la SOCIETE CTID a obtenu la note de **88**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	38 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	25 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>88 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELIERE ET THALASSOTHERAPIE DE LA COTE

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la SOCIETE [HOTELIERE ET THALASSOTHERAPIE DE LA COTE](#) a obtenu la note de **95**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	35 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>95 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELIERE PARIS EIFFEL SUFFREN

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE HOTELIERE PARIS EIFFEL SUFFREN](#) a obtenu la note de **99**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>99 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE THALAMER

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE THALAMER](#) a obtenu la note de **84**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	34 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	25 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>84 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTEL DE PORTICCIO

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE HOTEL DE PORTICCIO](#) a obtenu la note de **92**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	33 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	incalculable
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>92 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SNC PARIS PORTE DE SAINT CLOUD

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, l'index de la [SOCIETE SNC PARIS PORTE DE SAINT CLOUD](#) est incalculable.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	incalculable Effectif des groupes valides inférieur à 40% de l'effectif total
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	25 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>incalculable</b>

## PUBLICATION

# NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE NEW STYLE HOTELS

EVRY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE NEW STYLE HOTELS](#) a obtenu la note de **89** .

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	25 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>89 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE D'INVESTISSEMENT FRANCE HOTELS

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE D'INVESTISSEMENT FRANCE HOTELS](#) a obtenu la note de **99** .

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>99 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE PARISIENNE HOTELS ECONOMIQUES

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la [SOCIETE PARISIENNE HOTELS ECONOMIQUES](#) a obtenu la note de **84**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	36 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	25 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	incalculable
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>84 points sur 100</b>

# PUBLICATION

## NOTE RELATIVE AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE SHCO

EVERY, le 1 Mars 2024

Comme l'a souhaité le Président de la République, l'égalité entre les hommes et les femmes est une grande cause nationale du quinquennat.

La Loi du 5 septembre 2018 dite loi avenir professionnel a renforcé les obligations des employeurs afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Loi n°2018-774, 05 sept.2018, JO 6 sept., art. 104).

Les entreprises ont ainsi l'obligation de calculer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de publier annuellement leur note obtenue sur 100.

Ainsi pour l'année 2023, la **SOCIETE SHCO** a obtenu la note de **99**.

Indicateur 1	Indicateur d'écart de rémunération	39 points sur 40
Indicateur 2	Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35 points sur 35
Indicateur 3	Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 points sur 15
Indicateur 4	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 points sur 10
TOTAL (sur une base de 100 points)		<b>99 points sur 100</b>