

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

---

Brochure n° 3297

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS  
(Chaînes)**

---

**ACCORD DU 12 MAI 2015**

**RELATIF À L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR FAFIH  
ET À L'ORIENTATION, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE**

**NOR : ASET1550715M**

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue,

## PRÉAMBULE

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme est traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques, technologiques et sociologiques de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le tourisme, l'hôtellerie, la restauration et les activités de loisirs sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation – les CRPEF – la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

A cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante. Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme proactif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du FAFIH et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'accord*

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il annule et remplace l'accord du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

**Article 2**

*Dénomination*

Le FAFIH, OPCA des activités du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs, prend la dénomination suivante : « FAFIH – Tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs ».

Ci-après « FAFIH » dans le texte.

**Article 3**

*Siège et forme juridique*

Le FAFIH, situé 3, rue de la Ville-l'Evêque à Paris 8<sup>e</sup>, est l'organisme paritaire collecteur de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs et de tourisme. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement...

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale. Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

**Article 4**

*Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole et des DROM.

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités nationales (hors DROM) », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être élargi par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

CHAPITRE II  
MISSIONS DU FAFIH

**Article 5**

*Définir une politique générale emploi-formation*

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leurs politiques et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, d'évoluer et de développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteurs de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou de se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

## Article 6

### *Un objectif : optimiser et faciliter l'accès à la formation*

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard, le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises, sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

## **Article 6.1**

### *Particularité du secteur : les saisonniers*

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

## **Article 7**

### *Développer l'ingénierie des compétences et la qualification*

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

## **Article 8**

### *S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance*

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, d'apprentissage et de contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée de l'alternance au sein de la filière du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de loisirs qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Ainsi le rassemblement autour de ces activités au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'Etat et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance – professionnalisation et apprentissage – au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

De plus, la mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'Education nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et à enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

## Article 9

### *Moyens : les services de proximité*

A la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprise, un service d'information, de conseil, de diagnostic, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formation professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

## CHAPITRE III

### COLLECTE ET GESTION DES CONTRIBUTIONS

## Article 10

### *Montant des contributions et sections financières*

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### Article 10.1

#### *Contributions légales*

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de la contribution.

#### *a) Entreprises employant moins de 10 salariés*

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- au titre de la professionnalisation : 0,15 % ;
- au titre du plan de formation : 0,40 %.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

#### *b) Entreprises employant au moins 10 salariés*

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise.

##### 1. Entreprises de 10 à 49 salariés

- plan de formation : 0,20 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,15 % ;
- FPSP : 0,15 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

## 2. Entreprises de 50 à 299 salariés

- plan de formation : 0,10 % ;
- professionnalisation : 0,30 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

## 3. Entreprises d'au moins 300 salariés

- professionnalisation : 0,40 % ;
- CIF : 0,20 % ;
- FPSP : 0,20 % ;
- CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

### **Article 10.2**

#### *Contributions supplémentaires*

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de branche et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire relève exclusivement de l'initiative de l'entreprise. Ce versement donne accès à un ensemble de services personnalisés. L'objectif est de permettre l'optimisation du financement des projets de formation adaptés à l'entreprise en fonction de ses besoins et de ses spécificités, dans le cadre d'une négociation bilatérale FAFIH/entreprise.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

### **Article 10.3**

#### *Sections financières*

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section. Ces sections comprennent :

1. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
2. Le congé individuel de formation ;
3. Le compte personnel de formation ;
4. La professionnalisation ;
5. Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

1. Les employeurs de moins de 10 salariés ;
2. Les employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
3. Les employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
4. Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

## **Article 11**

### *Mutualisation des fonds collectés*

#### **Article 11.1**

##### *Contributions légales*

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

#### **Article 11.2**

##### *Contributions conventionnelles*

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

#### **Article 11.3**

##### *Contributions volontaires*

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

## **Article 12**

### *Autres ressources*

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSP, FSE... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

## **Article 13**

### *Affectation des ressources*

A la date de conclusion du présent accord, l'affectation des ressources est la suivante.

Elle pourra faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

#### **Article 13.1**

##### *Plan de formation du FAFIH*

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.



## **Article 13.2**

### *Professionnalisation du FAFIH*

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective ;
- aux coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

## **Article 13.3**

### *CPF*

Les ressources de l'OPCA FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration, sur proposition des SPP.

## **Article 14**

### *Taxe d'apprentissage*

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

A compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014, les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe au FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative et une aide à la déclaration de la taxe...

Il procède aux reversements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

### **Article 15**

#### *Gestion comptable*

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct, comme indiqué à l'article 10.3 du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIF, CPF, professionnalisation, plan de formation, plus une pour la taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du travail et du FPSPP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

## CHAPITRE IV

### GOUVERNANCE DU FAFIH

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

### **Article 16**

#### *Conseil d'administration du FAFIH*

Chaque branche dispose au moins d'un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

A titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA ;
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;

- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

### **Article 16.1**

#### *Groupes paritaires ad hoc*

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes *ad hoc* rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

### **Article 17**

#### *Sections professionnelles paritaires (SPP)*

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont chargées de proposer au conseil d'administration paritaire de l'organisme collecteur paritaire les orientations, priorités de formation et les conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles concernées.

Elles représentent les activités identifiées dans les CCN visées à l'article 4 du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration, qui est le garant des équilibres financiers. A ce titre, elle dispose des éléments d'information nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi ainsi que sur les moyens à y consacrer. A ce titre, la SPP est chargée de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

### **Article 18**

#### *Comité de liaison interbranches*

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

## **Article 19**

### *Gouvernance régionale : les commissions régionales paritaires emploi et formation (CRPEF-IH)*

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DROM.

Elles ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les conseils régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en région.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associées à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires. Elle s'exerce en liaison avec le conseil d'administration, qui valide les projets avant toute contractualisation.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche, mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

## CHAPITRE V

### DISPOSITIONS DIVERSES

## **Article 20**

### *Demande d'extension*

Les parties signataires déposent une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

## **Article 21**

### *Applicabilité*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective.

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

## **Article 22**

### *Modification. – Dénonciation*

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

## **Article 23**

### *Dépôt*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 12 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CDF ;  
SNRC ;  
FAGIHT ;  
SNRPO ;  
FNBF ;  
SCMF ;  
CPIH ;  
SNT ;  
GNC ;  
UMIH ;  
SYNHORCAT ;  
SNERS ;  
SNRTC.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
INOVA CFE-CGC.

ANNEXE I  
CHAMP D'APPLICATION

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel	NAF 56.10A
Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10B
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.29B
Cantines, restaurants d'entreprise, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.21Z
Traiteurs organisateurs de réceptions	NAF 56.30Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés tabacs	NAF 93.11Z
Centres de bowling	NAF 55.90Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 96.04Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 92.00Z
Casinos jeux	