

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION DE L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE

NOR : *ASET1950164M*
IDCC : 1979

Entre :
FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SNRTC,

D'une part, et

FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;
Vu l'accord collectif national du 5 mai 1999, modifié, actualisant l'accord du 12 janvier 1982 constitutif de la CNPE-IH ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;
Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'activité du secteur de l'hôtellerie, la restauration et des loisirs repose principalement sur le service et l'accueil, où la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont majeures pour la sauvegarde et l'optimisation de la compétitivité des entreprises. Le secteur contribue à faire de la France l'un des premiers acteurs mondiaux du tourisme.

L'évolution rapide et constante des aspirations et exigences de la clientèle nécessite des remises à niveau tout au long de la vie, l'acquisition des savoir-faire techniques mais aussi de compétences nouvelles adaptées à l'évolution des marchés et des technologies.

La compétitivité des entreprises du secteur se joue désormais essentiellement sur la qualité des services et de l'offre, sur leur capacité à innover et donc sur la compétence et la qualification des salariés et des entrants, celles-ci devenant une des clés de la performance économique, sociale et d'accompagnement des transitions professionnelles.

Créateur d'emplois depuis des décennies, la branche des HCR tient une place prépondérante dans le tissu économique français, notamment en matière d'emploi.

Les entreprises sont, cependant confrontées à des difficultés de recrutement. Remédier à cette pénurie de candidats voire à l'inadéquation des profils présentés aux besoins en compétences est l'un des objectifs pour la branche dont les travaux reposent également sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés.

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, les partenaires sociaux du secteur considèrent que l'adaptation des parcours de formation est un enjeu premier permettant de réduire les difficultés de recrutement. La formation devient un moyen pertinent d'adaptation aux évolutions du marché tant pour les salariés, les demandeurs d'emploi, que les nouveaux entrants au travers de l'alternance, notamment.

Dans ce contexte, les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CNPEF-IH revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Article 1^{er}

Dénomination

La CPNE de la branche des HCR est dénommée commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière : CPNEF-IH.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des activités, visées en annexe, relevant de la CCN des HCR.

Article 3

Rôle et missions de la CPNEF-IH

La CPNEF-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À ce titre, elle définit et oriente la politique générale :

- de l'emploi ;
- de la formation ;
- des qualifications et certifications de la branche.

Elle établit, pour la branche, les orientations stratégiques emploi-formation, élaborées à partir des besoins en compétences, en qualifications, à court, moyen et long terme.

S'agissant, notamment, de l'analyse des besoins en compétences, la CPNEF-IH demande à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur (ci-après dénommé OPMQ) de mener, dans le cadre d'études prospectives, tous travaux permettant de préparer au mieux les entreprises de la branche des HCR à l'évolution de leurs métiers, d'en apprécier les résultats et d'élaborer des plans d'actions en termes de développement des compétences, au niveau national et territorial.

De même, avant la création d'une certification, la CPNEF-IH confie à l'observatoire la réalisation d'une étude d'opportunité ou étude métier. cette étude a pour objectif d'évaluer le nombre d'emplois potentiellement concernés, d'analyser les certifications existantes pour le même type d'emploi ou pour des emplois proches.

Elle met en œuvre toutes initiatives et rassemble tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

1. Orientations en matière d'emploi

La CNPEF-IH contribue activement :

- à l'étude de l'évolution de l'emploi et à l'appréciation de ses effets sur l'activité et la compétitivité des entreprises.

Elle permet l'information des organisations professionnelles et syndicales, sur la situation de l'emploi dans son champ professionnel et territorial et établit un rapport annuel sur cette question ;

- à l'adaptation et au développement des compétences des salariés face à l'évolution de l'environnement économique, technologique, sociétal, numérique à laquelle les entreprises sont confrontées.

La CPNEF-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de son champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'OPMQ. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations retenues par la CPNEF-IH en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des acteurs de la formation professionnelle, organisations, prestataires ;

- à la sécurisation de l'emploi par l'adaptation des parcours professionnels ;
- aux conversions et aux reclassements lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

La CPNEF-IH est informée des licenciements économiques touchant les entreprises employant plus de 11 salariés et peut participer à l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi à la demande des entreprises.

2. Orientations en matière de formation professionnelle

La CNPEF-IH agit pour optimiser l'accès à la formation, quel que soit le statut des personnes.

À titre non exhaustif, la CPNEF-IH pourra être amenée à :

- participer à l'étude des moyens de formation, de développement des compétences ou de reconversion ;
- rechercher et optimiser avec les institutionnels nationaux et régionaux, les ressources complémentaires ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et des avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par France Compétences ;
- accompagner la branche dans sa mission de développement de l'alternance.

À ce titre, la CPNEF-IH est attentive aux dispositions mises en œuvre pour favoriser l'accueil du salarié et son accompagnement par un tuteur, garanties d'une intégration réussie dans l'entreprise, notamment dans le cadre d'un contrat en alternance (professionnalisation et apprentissage).

3. Déploiement des qualifications et certifications professionnelles

La CPNEF-IH détermine les qualifications et les certifications professionnelles à développer en CQP-IH ou en titre professionnel afin de répondre aux besoins en compétences identifiés par les entreprises via l'OPMQ.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par l'organisme certificateur de la branche et s'associe, en tant que besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associées à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la branche.

Dans ce cadre, la CPNEF-IH accompagne la branche afin de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO de la branche aux entreprises, en particulier aux TPE/PME.

Elle établit toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation, notamment afin d'agir conjointement avec l'OPCO gestionnaire des fonds de formation pour la branche.

4. Apprentissage

L'apprentissage est, par tradition, une filière privilégiée d'insertion professionnelle.

Dans le nouveau cadre d'intervention défini par loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la CNPEF-IH entend participer activement à l'élaboration d'une politique qualitative et cohérente de l'alternance au sein de la branche. Cette politique sera prise en compte dans le cadre des contrats d'objectifs territoriaux pour une déclinaison régionale. Il s'agit, notamment, avec les partenaires sociaux réunis au sein des CRPEF-IH de faire évoluer la cartographie des formations initiales et en alternance sur le territoire.

La CNPEF-IH arrête les dispositions de toutes initiatives mises en œuvre par l'OPCO concernant les CFA de la branche et notamment la création et l'animation de tout réseau et partenariat.

5. Consultation sur les EDEC et ADEC

La CPNEF-IH est consultée préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession notamment s'agissant des engagements ou actions de développement de l'emploi et des compétences (EDEC ou ADEC) et est informée de l'exécution de ces actions.

Article 4

La CPNEF-IH et les CRPEF-IH

Les parties signataires rappellent que les CRPEF-IH ont une place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle et d'emploi du secteur au niveau régional.

Celles-ci sont des instances incontournables des pouvoirs publics et territoriaux lors :

- des consultations de la profession en matière de filières ou dispositifs de formation ;
- du déploiement des certifications par les organismes de formation ;
- l'affectation de moyens en faveur des acteurs de l'apprentissage.

Les CRPEF-IH agissent par délégation et/ou pour le compte de la CPNEF-IH en matière d'emploi. À ce titre, la CPNEF-IH est consultée préalablement à la mise en place de toute initiative ou projet ayant trait à ses prérogatives.

Article 5

CPNEF-IH et section paritaire professionnelle HCR

La CPNEF-IH, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) HCR dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine le bilan annuel d'activité de la SPP.

Article 6

Composition de la CPNEF-IH

À la signature du présent accord, sont membres de la CPNEF-IH, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au sens respectivement des articles L. 2152-1 et L. 2122-5 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche des HCR est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2152-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail, la liste des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau d'une branche professionnelle, est fixée par arrêté ministériel, au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

La CNPEF-IH est composée paritairement de 24 membres, 12 membres pour le collège salariés et 12 membres pour le collège employeurs.

Article 7

Fonctionnement de la CPNEF-IH

Les membres de la CPNE-IH déterminent dans un règlement intérieur leurs règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- l'adresse de la CPNEF-IH ;
- la tenue du secrétariat et du suivi des travaux et des décisions ;
- la répartition des sièges et des voix dans chaque collège ;
- les modalités de vote.

La CNPEF-IH se réunit au moins deux fois par an, de préférence avant une réunion de la SPP HCR.

La présidence échoit tous les 3 ans alternativement à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Article 8

Dispositions diverses

1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 19 décembre 2018.

2. Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties signataires.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des autres parties avec préavis de 1 an au minimum.

La démission d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés n'entraîne pas dissolution de la CNPEF-IH.

La dénonciation de toutes les organisations représentatives de l'une des parties, employeurs ou salariés, ne garantissant plus le paritarisme de la CNPEF-IH entraîne *de facto* sa dissolution.

3. Extension, publicité de l'accord

L'accord est remis à chacune des organisations signataires.

Il est établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)