

Brochure n° 3003

Conventions collectives nationales

IDCC : 800. – **HÔTELS ET RESTAURANTS**

IDCC : 575. – **Chaînes**

Accords nationaux dans l'industrie hôtelière

(10^e édition. – Novembre 2002)

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

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

(12^e édition. – Août 2004)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

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

(6^e édition. – Avril 2003)

(Réimpression juillet 2004)

Convention collective nationale

CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS

(Chaines)

(1^{re} édition. – Septembre 2000)

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2004

**SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS
LES MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DES ACTI-
VITÉS CONNEXES**

NOR : ASET0550074M

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes (FAFIH), étendu par arrêté ministériel du 13 février 1996 ;

Vu l'accord collectif national du 12 janvier 1982 créant la CNPE-IH, modifié par l'accord du 5 février 1999 étendu par arrêté ministériel du 19 octobre 1999, modifié par l'accord du 25 septembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 15 juillet 2004.

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de l'ensemble des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, signataires du présent accord, s'associent à la volonté des partenaires sociaux interprofessionnels de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Elles rappellent que, dès la parution des textes fondateurs de l'actuel dispositif de formation continue – accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et loi du 16 juillet 1971 –, elles ont, dans le cadre d'accords collectifs nationaux, mis en place les structures paritaires de formation et d'emploi de la profession par la création du FAFIH en 1974 et de la CNPE-IH en 1982.

Dès lors, la négociation collective est devenue, à la faveur des différents accords nationaux interprofessionnels, l'instrument de l'élaboration et du développement de la politique de la formation et de l'emploi de la profession.

Dans ces circonstances, les parties signataires du présent accord :

Considérant que la formation professionnelle est une des conditions de performance des entreprises et, par là même, est indispensable au maintien de l'emploi des salariés et au progrès social, en ce qu'elle :

- permet aux salariés de s'adapter à l'évolution des technologies et à l'organisation du travail ;
- contribue à répondre aux besoins des entreprises en personnel qualifié ;
- favorise la promotion sociale des salariés sans distinction de catégorie ou de sexe ;

se déclarent résolues :

- à encourager l'acquisition des qualifications ;
- à optimiser l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
- à favoriser le développement des compétences, par l'acquisition et par l'entretien des connaissances ;

s'engagent à mettre en œuvre les moyens adaptés à son développement en cohérence avec les orientations politiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles réunies au sein de la CPNE-IH.

Dans le même temps, les parties signataires du présent accord :

Observent que le développement du tutorat tend à accroître la qualité et l'efficacité des formations lorsque celles-ci se déroulent dans le cadre d'un enseignement en alternance associant des séquences de formation en centre de formation ou en entreprise, tel que prévu dans le contrat de professionnalisation.

Confirment leur attachement à l'apprentissage, traditionnellement développé dans la profession composée, en majorité, de TPE pour lesquelles elles entendent conserver une place prééminente dans la politique générale de formation.

Enfin, les parties signataires prennent acte qu'elles constituent plusieurs branches professionnelles regroupant des activités identifiées dans une convention collective nationale.

A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « Hôtels, cafés, restaurants », du « Personnel des entreprises de restauration de collectivités », et des « Chaînes de cafétérias et assimilées ».

Ce faisant, elles décident que le présent accord constitue un « Accord collectif national professionnel », ci-après désigné « accord-cadre ».

Cet accord-cadre est complété :

- par des annexes ;
- par des accords paritaires conclus par les branches professionnelles visées ci-dessus 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 ;
- par des accords d'entreprise lorsque ceux-ci sont explicitement prévus par les parties signataires.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord-cadre que dans un sens plus favorable.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord-cadre concernent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

Article 2

Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs signataires du présent accord-cadre confirment le FAFIH-OPCA, en sa qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de l'industrie hôtelière et des activités connexes, pour collecter, mutualiser et gérer, paritairement, les dispositifs de formation professionnelle qui résultent de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, pour lesquels il est agréé par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Article 3

Dispositions financières

3.1. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations brutes de l'année en cours, ainsi répartie :

- une contribution de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence au titre du plan de formation, à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, selon l'une des 2 options prévues à l'article 16 de l'accord du 20 décembre 1994 et selon les échéances correspondantes (avant le 1^{er} mars et avant le 15 septembre) ;
- une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes, avant le 1^{er} mars ;
- une contribution de 0,20 % des rémunérations de l'année de référence, au titre du congé individuel de formation à verser au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent, avant le 1^{er} mars.

3.2. Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 0,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année 2004 (portée à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005), ainsi répartie :

- une contribution de 0,25 % des rémunérations de l'année 2004 au titre du plan de formation ; ce pourcentage sera porté à 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ;

- une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces 2 contributions sont à verser au FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes avant le 1^{er} mars.

3.3. Toutes les entreprises employant des salariés en contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord-cadre consacrent chaque année au congé individuel de formation une contribution minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes versées au titre des contrats à durée déterminée.

Ce versement est effectué au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont les entreprises relèvent avant le 1^{er} mars.

3.4. Mutualisation des fonds collectés par le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière et des activités connexes

Les sommes collectées par le FAFIH-OPCA sont mutualisées dès réception.

Cette mutualisation s'opère dans les conditions ci-après :

Au titre de la professionnalisation :

- la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus :

- la contribution de 0,90 %, en tout ou partie selon l'option choisie.

Au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés :

- la contribution de 0,25 % pour l'exercice 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005.

Les modalités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre de ces 3 sections sont déterminées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA suivant les dispositions retenues comme prioritaires par les signataires du présent accord-cadre.

Article 4

Optimiser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie

4.1. Le plan de formation

Les signataires du présent accord-cadre, conscients des enjeux que représente l'accès à la formation professionnelle des salariés et souhaitant prendre en compte les orientations des branches professionnelles qu'ils représentent et les choix des entreprises exprimés dans le cadre du plan de formation, prennent acte de l'évolution de la notion d'action de formation, celle-ci paraissant particulièrement adaptée aux objectifs et besoins exprimés par les entreprises selon les bassins d'emplois géographiques.

Ils rappellent que le plan de formation regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de formation distingue 3 catégories d'actions de formation (les actions d'adaptation au poste de travail, les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi, les actions de développement des compétences) entraînant pour chacune d'elles des modalités différentes de mise en œuvre.

4.1.1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

L'employeur a l'obligation de s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre ont pour vocation d'apporter aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent.

Ces actions se déroulent pendant le temps de travail et donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

4.1.2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi.

L'employeur veille au maintien des capacités des salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les actions de formation réalisées dans ce cadre permettent aux salariés d'acquérir un complément de compétences qui correspond soit à une évolution de la fonction ou du poste, soit à une compétence nouvelle en lien avec la fonction ou le poste occupé.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, le départ en formation peut conduire par accord d'entreprise ou, à défaut, avec l'accord écrit du salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

La possibilité de déroger au régime des heures supplémentaires est toutefois limitée à 50 heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Ces actions donnent lieu durant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'entreprise.

4.1.3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

L'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Ces actions peuvent permettre aux salariés d'accéder à une autre qualification.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié :
 - dans la limite de 80 heures par an et par salarié, pour les salariés soumis à la durée légale ou conventionnelle ;
 - dans la limite de 5 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du document écrit pour dénoncer son accord.

Les parties signataires laissent à l'entreprise et aux salariés concernés le soin de définir les conditions de mise en œuvre des actions visées ci-dessus, dès lors qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

Lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent en dehors du temps de travail, l'entreprise verse au salarié une allocation de formation égale à 50 % du salaire net, calculée en application de l'article D. 933-1 du code du travail. Cette allocation peut s'imputer sur la contribution du plan de formation.

4.2. La professionnalisation (par la formation en alternance)

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

Elles confirment leur volonté :

- d'optimiser, par le contrat de professionnalisation, l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, ainsi que leur qualification professionnelle ;
- de favoriser, par la période de professionnalisation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en optimisant leur qualification professionnelle.

Elles s'associent à la volonté des partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de développer et renforcer le rôle et les missions des tuteurs en entreprise.

4.2.1. Le contrat de professionnalisation.

a) Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à ses bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du travail, soit :
 - un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales (CCN hôtels, cafés, restaurants, CCN personnel des entreprises de restauration de collectivités et CCN des chaînes de cafétérias et assimilées) ;

– ou une qualification figurant sur la liste établie par la CPNE-IH, Afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la nécessaire individualisation de la formation ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau du bénéficiaire, l'emploi occupé et l'objectif de la qualification visée.

Ces 3 paramètres permettent de déterminer la durée de la formation et, en corollaire, la durée du contrat afin d'optimiser les conditions de l'insertion professionnelle.

b) Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Par application des dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi que les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE âgés de 26 ans et plus.

c) Durée du contrat de professionnalisation

1. Le contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début de contrat et sa durée est comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires du présent accord-cadre préconisent de privilégier les contrats de professionnalisation courts visant une première insertion rapide et réussie.

Ainsi les publics ne disposant pas de connaissances techniques préalables et qui recherchent prioritairement un travail bénéficieront d'un contrat de professionnalisation court de 6 mois, dont l'objectif est notamment un certificat de qualification professionnelle ou la RECAPE (Reconnaissance d'Aptitude à l'emploi).

2. Le contrat de professionnalisation de 12 à 24 mois

La durée d'un contrat de professionnalisation peut être d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois ;

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualificatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque le niveau ou les acquis professionnels du bénéficiaire le requièrent ;
- lorsque le référentiel de la qualification visée induit une durée de formation impliquant un contrat pouvant aller jusqu'à 24 mois ;
- lorsque l'objectif du contrat concerne une qualification nécessitant une technicité particulière.

Par accords de branches, les partenaires sociaux peuvent définir des publics et des objectifs de formation spécifiques.

d) Nature des qualifications prioritaires

Les partenaires sociaux signataires confirment l'importance qu'ils attachent à la priorité donnée notamment aux diplômés de la filière CQP-IH – existants ou à venir –, aux CAP, aux brevets professionnels, aux mentions complémentaires, tels que définis par les accords des différentes branches professionnelles signataires du présent accord-cadre.

A la demande de l'un des signataires de l'accord-cadre, les qualifications prioritaires pourront faire l'objet d'un réexamen chaque année civile par les partenaires sociaux au sein de la CPNE-IH.

En s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 6.2 et en liaison avec la CPNE-IH, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA déterminera, en fonction des accords collectifs existants et des orientations qui lui auront été transmises par les branches professionnelles, les qualifications qui donneront lieu en priorité à une prise en charge financière.

Les modalités de mise en œuvre de ces priorités, qui font l'objet d'un examen annuel par le conseil d'administration, après avis de la commission ad hoc, sont établies en fonction des ressources financières dont le FAFIH-OPCA dispose.

e) Durée des actions de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation externe ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation structuré et déclaré.

1. Les actions comprises entre 15 et 25 % de la durée du contrat

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

2. Les actions supérieures à 25 % de la durée du contrat

La durée peut être supérieure à 25 % du contrat, lorsque le bénéficiaire est :

- un jeune de 16 à 25 ans révolus :
 - n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - visant une formation diplômante ou qualifiante (telles que CAP, CQP-IH, bac pro, BP, BTS ou autres...);
 - si la nature de la qualification visée le requiert ;
- un demandeur d'emploi âgé de plus de 26 ans en situation de réinsertion particulièrement difficile ;
- tout public défavorisé désireux d'entrer ou de se réinsérer dans les métiers de l'industrie hôtelière et des activités connexes.

4.2.2. La période de professionnalisation.

a) Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

b) Bénéficiaires de la période de professionnalisation

En application de la loi du 4 mai 2004, la période de professionnalisation est accessible :

- aux salariés de l'entreprise dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluricom pétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des

techniques de commercialisation, les langues étrangères, le management d'équipes... ou toute formation répondant aux objectifs définis par la CPNE-IH ;

- aux salariés de l'entreprise qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés de l'entreprise qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariées de l'entreprise qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux salarié(e)s après un congé parental ;
- aux personnes de l'entreprise reconnues handicapées.

c) Objectif de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle visée à l'article L. 900-3 du code du travail précisée à l'annexe II du présent accord-cadre et dans les accords de branches, en particulier les CQP – existants ou à venir.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de la diversité des activités de branches professionnelles.

- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE-IH.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre demandent à la CPNE-IH d'établir une liste de ces objectifs.

Pour ce faire, la CPNE-IH devra prendre en compte, notamment :

- les priorités présentées dans la politique générale de la formation professionnelle ;
- les données chiffrées établies par le FAFIH-OPCA et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la liste des qualifications figurant à l'annexe II du présent accord-cadre.

La CPNE-IH procédera aux réexamens de ces objectifs selon ses propres conditions et modalités.

Dans l'attente des travaux de la CPNE-IH, les parties signataires définissent comme objectif prioritaire l'évolution professionnelle nécessaire au maintien de l'employabilité.

d) Mise en œuvre de la période de professionnalisation

En application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail ;

- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail ;
- soit par accord de branches professionnelles ou par accord d'entreprise.

L'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, dans le cadre des actions de formation liées au développement des compétences.

e) Durée de l'action
dans le cadre de la période de professionnalisation

La durée de formation en centre ou service de formation, structuré et identifié, dans le cadre de la période de professionnalisation ne peut être inférieure à 35 heures.

4.2.3. Financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

a) Financement

Le financement des contrats et des périodes de professionnalisation sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ces dispositifs de formation.

b) Forfait horaire

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 981-5 du code du travail, soit 9,15 € à la date de signature du présent accord-cadre.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA procédera à l'actualisation et/ou à la modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

4.2.4. Le tutorat.

Les parties signataires du présent accord-cadre considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles préconisent le développement de la formation des tuteurs et l'acquisition d'une certification par la validation des acquis de l'expérience.

Souhaitant valoriser la fonction de tuteur, elles recommandent une reconnaissance de cette dernière dont les modalités seront définies par accords de branches ou d'entreprise.

a) Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l'employeur sur la base d'un volontariat parmi les salariés qualifiés et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 3 personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard simultanément de plus de 2 personnes : stagiaires et/ou salariés présents dans l'entreprise, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

b) Missions du tuteur

- accompagner le salarié ou le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- aider, informer et guider le salarié ou le stagiaire de l'entreprise ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers de mises en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des salariés en formation.

c) Financement du tutorat

Le FAFIH-OPCA finance les coûts spécifiques liés :

- à la formation de tuteur ;
- à l'exercice de la fonction tutorale,

dans le cadre forfaitaire fixé aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

4.3. Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF permet à tout salarié d'être acteur de son évolution professionnelle tout au long de sa vie professionnelle.

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD.

4.3.1. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

a) Principe

Les parties signataires conviennent que, pour l'ouverture d'un DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un CDI s'apprécie au 31 décembre de chaque année civile.

Ce droit est utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié est informé annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Cette information s'effectue par écrit sur un support au choix de l'employeur.

La mise en œuvre de l'action envisagée est arrêtée après accord formalisé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des priorités visées à l'annexe III, complétées le cas échéant par accords de branches et à l'issue de l'entretien professionnel.

b) Mesure transitoire

Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein qui justifient au 7 mai 2004 de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient d'un DIF à hauteur de :

- 14 heures au titre de l'année 2004 qu'ils pourront utiliser à compter du 1^{er} mai 2005 ;
- ou 34 heures au titre de 2004 et 2005 qu'ils pourront utiliser à compter du 1^{er} janvier 2006, au choix de l'entreprise.

Pour les salariés en CDI à temps partiel, le même calendrier s'appliquera aux dispositions prévues par l'article 4.3.2 3^e alinéa du présent accord-cadre.

4.3.2. Durée.

Tout salarié en CDI justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un DIF de 20 heures. Ces heures peuvent être cumulées sur une période de 6 ans dans une limite de 120 heures.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation ne sont pas concernés par cette mesure.

Pour les salariés à temps partiel titulaires d'un seul contrat de travail, cette durée est égale à 1,3 % des heures effectuées (horaire contractuel de base, plus heures complémentaires, congés payés inclus) dans la limite de 20 heures par an et plafonnée à 120 heures. Dans tous les autres cas, les dispositions de l'article L. 933-1 du code de travail s'appliqueront.

Pour les salariés en CDD remplissant les conditions d'accès fixées à l'article L. 931-20-2 du code du travail, cette durée est calculée *pro rata temporis*, plafonnée à 120 heures.

Par accords de branches, des modalités particulières de mise en œuvre du DIF peuvent être prévues, dans le respect des dispositions des alinéas précédents.

Ces modalités peuvent être également prévues par accord d'entreprise.

4.3.3. Suspension

La suspension du contrat de travail, hormis les cas de congé de maternité ou d'accident du travail, implique le calcul du DIF de la manière suivante :

Si la suspension du contrat est supérieure à 54 jours d'absence, consécutifs ou non, sur l'exercice civil, le salarié bénéficiera d'un DIF dont la durée sera proratisée en fonction de son temps de travail.

En cas de congé de maternité, ou d'accident de travail (dans la limite de 1 an à compter de la prise en charge au titre de l'accident du travail), ces périodes d'absence seront prises en compte pour le calcul du DIF.

4.3.4. Procédure.

a) Les conditions

Le salarié qui prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation au titre du DIF doit formuler sa demande par écrit, notamment par lettre remise en mains propres, au moins 90 jours calendaires avant le début de l'action.

Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- le thème de la formation choisie ;
- la durée de l'action ;
- les modalités de déroulement de l'action ;
- les dates de début et de fin de l'action ;
- le coût de l'action ;
- la dénomination de l'organisme prestataire.

Des accords de branches ou d'entreprise pourront définir des mentions et des moyens particuliers.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

b) Cas de refus du DIF

Le DIF peut être refusé notamment pour l'un des motifs suivants :

- le salarié ne bénéficie pas des conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit ;
- la nature de l'action ne relève pas des priorités visées à l'annexe III, fixées par les accords de branches ;
- le salarié n'a pas respecté la procédure visée au paragraphe 4.3.4, *a* du présent accord-cadre.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et le FAFIH-OPCA.

Dans les conditions fixées par le conseil d'administration, le FAFIH-OPCA peut verser à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans les limites des droits acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail. Ces montants seront prélevés sur la contribution du plan de formation.

c) Report de la demande de DIF

Lorsque le FAFIH-OPCA refuse la prise en charge du coût du DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée.

Il appartiendra alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée au 4-3-4 a du présent accord-cadre avant la fin du 1^{er} trimestre de l'année suivante.

4.3.5. Priorités

Sont prioritaires au titre du DIF les actions définies par les branches professionnelles listées à l'annexe III au présent accord-cadre, complétée le cas échéant par accords de branches.

A la demande des partenaires sociaux des branches professionnelles signataires de l'accord-cadre, cette liste pourra faire l'objet d'une révision chaque année civile, afin de tenir compte de la diversité des activités des branches professionnelles.

Une formation réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'obtention d'une qualification – particulièrement d'un CPQ – est éligible au titre d'un DIF prioritaire.

Les parties signataires du présent accord-cadre sont particulièrement attentives à toute approche pédagogique s'appuyant sur des outils faisant appel aux nouvelles technologies : type enseignement à distance par l'outil informatique (e.learning), formation ouverte à distance (FOAD) ou autres dans la mesure où elles sont encadrées.

4.3.6. Réalisation du DIF.

Tout DIF se déroule en dehors du temps de travail.

Cependant, dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau des branches, à la demande du salarié, une entreprise ou un groupe d'entreprises peut décider de mettre en œuvre un DIF pendant le temps de travail, que ce soit en tout ou en partie.

Dans ce cas, un écrit devra constater l'accord des parties.

4.3.7. Financement du DIF.

Le financement du DIF sera assuré par le FAFIH-OPCA dans la limite des ressources financières dont il dispose.

A cet effet, après avis des commissions ad hoc, les parties signataires donnent au conseil d'administration du FAFIH-OPCA toute latitude pour décider des règles de prise en charge de ce dispositif de formation.

a) Financement des DIF prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

3. Allocation de formation des DIF prioritaires

Selon les disponibilités financières, l'allocation de formation pour les DIF prioritaires sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % au titre de la professionnalisation, ou, à défaut, sur la contribution du plan de formation.

Cette mesure fera l'objet d'un examen par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article 10 du présent accord-cadre, et au plus tard, pour la première année, au cours du dernier trimestre 2005.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,50 % et du 0,15 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

b) Financement des DIF non prioritaires

1. Coûts pédagogiques des DIF non prioritaires

Les coûts pédagogiques des DIF non prioritaires seront prélevés sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

2. Frais de transport, d'hébergement et de repas des DIF non prioritaires

Concernant les frais de transport, d'hébergement et de repas, ces derniers seront réglés en fonction des disponibilités des ressources prélevées sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

3. Allocation de formation des DIF non prioritaires

L'allocation de formation, pour les DIF non prioritaires, sera prélevée sur la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus et du 0,25 % pour l'année 2004, portée à 0,40 % à compter de l'exercice 2005, au titre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés.

En tant que de besoin, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA pourra décider d'affecter au titre de la mutualisation des fonds de la contribution du 0,90 % et du 0,25 % des ressources dont les modalités d'utilisation seront décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA.

Lorsque le FAFIH-OPCA a émis un accord de prise en charge sur une action de formation dans le cadre du DIF et dès réception des documents justifiant de la réalité de la réalisation de la formation, ce dernier règle l'allocation de formation à l'entreprise.

4.3.8. Transférabilité.

Le DIF est transférable dans les deux cas suivants :

- dans le cadre de groupes pour leurs sociétés filiales ;
- en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail.

4.4. Titre spécial de paiement

L'employeur pourra éventuellement s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.

La mise en œuvre de ce titre de paiement sera définie par accords de branche dont les négociations auront débuté dans les 3 mois suivant la parution du décret d'application relatif à ce dispositif.

4.5. Le congé individuel de formation : CIF-CDI et CIF-CDD

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

La mise en œuvre du CIF-CDI et du CIF-CDD s'effectue conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail et aux dispositions comprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à « l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ».

4.6. Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon les critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

L'employeur facilite le départ en formation du personnel d'encadrement et doit prévoir l'aménagement des charges de travail.

Son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Les missions et leurs possibilités de mise en œuvre sont rappelées dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Elles seront examinées tous les 2 ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

4.6.1. Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue.

Les dispositions conventionnelles et légales en vigueur s'appliquent.

4.6.2. Priorités en matière de formation.

Les branches professionnelles définiront pour le personnel d'encadrement, compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

4.6.3. Reconnaissance.

Le personnel d'encadrement visé à l'article 4.6 du présent accord-cadre doit attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique de l'entretien professionnel au moins tous les 2 ans pour le personnel d'encadrement et les supérieurs hiérarchiques.

4.6.4. Mission du personnel d'encadrement.

Les parties signataires du présent accord cadre rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés.

Article 5

Le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord cadre mettent l'accent sur le rôle majeur des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de l'activité des branches professionnelles et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par la CPNE-IH des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des organisations professionnelles et de salariés des branches professionnelles signataires du présent accord cadre.

Article 6

Objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la branche dans l'information et l'orientation tout ou long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre de priorités en matière de formation.

Elles rappellent qu'elles ont conclu, dès 1985, un accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle.

Afin de renforcer les moyens d'analyse et d'étude de la branche, elles définissent ci-après les conditions de création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie-restauration et des activités connexes.

6.1. Accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord cadre conviennent d'actualiser et de compléter les accords existants sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La négociation est triennale.

Les thèmes de la négociation portent sur :

- les conditions d'accueil et d'insertion des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes (taux d'accès à la formation) ;
- la mise en œuvre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les conditions d'examen, par la CPNE-IH, de l'évolution quantitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation et du DIF ;
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'entretien professionnel ;
- le passeport formation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences.

6.1.1. L'entretien professionnel.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, pendant la durée de travail et considéré comme temps de travail effectif.

Les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien.

La finalité, le but, le contenu, les modalités de l'entretien professionnel seront définis par un accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions prévues par le chef d'entreprise. Il facilitera notamment l'information sur les possibilités et dispositifs de formation professionnelle.

6.1.2. Le passeport formation.

Afin de permettre au salarié de disposer d'une traçabilité de ses compétences et de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de ses expériences professionnelles.

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport formation sur la base d'un modèle inspiré du CV européen. Ce passeport est un document personnel, à l'initiative du salarié, dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Un accord de branche ou d'entreprise déterminera son contenu et toutes les informations que le salarié d'une entreprise relevant de la branche professionnelle concernée peut, à son initiative, faire figurer dans son passeport formation.

6.1.3. La validation des acquis de l'expérience.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 s'appliquent.

6.1.4. Le bilan de compétences.

L'accès au congé de bilan de compétences visé à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relève d'une démarche individuelle du salarié.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'organisme visé à l'article 2.27 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de cet organisme.

6.2. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est créé par le présent accord paritaire en vue d'appréhender parfaitement les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes.

6.2.1. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs membres de la CPNE-IH et/ou

membres du FAFIH-OPCA, constituant un comité de pilotage paritaire, à savoir :

- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations professionnelles d'employeurs ;
- 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Ce nombre est susceptible d'évoluer en fonction d'éventuelles futures adhésions au FAFIH-OPCA.

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doivent être dûment mandatés par leurs organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés.

6.2.2. Rôle et missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

L'observatoire apporte par ses travaux d'analyse et ses préconisations son concours à l'identification des évolutions qui sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les métiers et les qualifications, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences.

L'observatoire permet de doter les branches et les régions d'éléments d'analyse de mise en œuvre de leur politique nationale et/ou régionale pour :

- avoir une meilleure connaissance des métiers et des qualifications des salariés relevant des branches professionnelles visées par le présent accord-cadre ;
- assurer un suivi de leur évolution ;
- travailler sur les prévisions et les besoins à court, moyen et long terme.

6.2.3. Fonctionnement de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire et acceptés par le comité de pilotage sont réalisés par le FAFIH-OPCA agissant en qualité de cellule technique. Il peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du conseil d'administration du FAFIH.

Les résultats des études, des recherches et des travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont présentés aux échéances fixées par la CPNE-IH.

Les études, les recherches et les travaux d'observation réalisés par l'observatoire sont la propriété de la CPNE-IH dont elle confie le dépôt au FAFIH-OPCA afin qu'il les tienne à la disposition des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant à la CPNE-IH.

Les modalités de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications seront précisées dans un règlement intérieur.

6.2.4. Financement de l'observatoire.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par le FAFIH-OPCA sur les fonds issus de la contribution 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

En application de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration du FAFIH-OPCA détermine chaque année le montant des dépenses de fonctionnement de l'observatoire en fonction des travaux et études demandés par la CPNE-IH.

6.3. Dotations aux CFA

En application de l'accord-cadre du 27 septembre 1993 et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux signataires du présent accord-cadre réaffirment leur attachement au financement des frais de fonctionnement des CFA et en reconduisent les dispositions.

Article 7

L'information des TPE et le développement de la formation de leurs salariés

Considérant les spécificités du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, composé majoritairement d'entreprises et de structures de petite taille, voire de très petites entreprises, et conscientes que celles-ci rencontrent des difficultés spécifiques de mise en œuvre de projets de formation qui se traduisent par l'indisponibilité des salariés concernés, les parties signataires s'associent à l'effort déployé par les pouvoirs publics en vue de permettre à ces entreprises d'organiser dans les meilleures conditions le départ en formation de leurs salariés.

Elles s'engagent à développer, par tout moyen approprié, l'information tant des chefs d'entreprises que des salariés sur les différents dispositifs de formation dont peuvent bénéficier les professionnels des métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

Elles recommandent de doter les professionnels en exercice des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui conditionnent la réussite d'une entreprise.

Pour ce faire, le FAFIH-OPCA développe historiquement des services de proximité chargés notamment, sur le terrain, d'informer, de conseiller et de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises adhérentes au FAFIH-OPCA.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est prévu une aide de l'État pour le remplacement des salariés en formation, en application des dispositions des articles R. 322-10-10 et suivants du code du travail, qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2005.

Article 8

Instances paritaires de l'hôtellerie restauration et des activités connexes : la CPNE-IH et le FAFIH

8.1. La CPNE-IH

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent aux missions de la CPNE-IH et aux CRPE-IH telles que définies dans l'accord du 12 janvier 1982, modifié par l'accord du 5 février 1999 et l'accord du 25 septembre 2003.

La CPNE-IH a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans l'industrie hôtelière et des branches qui composent la CPNE-IH en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Consciente que l'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière facilite les travaux des entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, la CPNE-IH est chargée d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle concourt à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

Dans ce but, la CPNE-IH établit la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et des périodes de professionnalisation après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans cet objectif, elle valide, pour chacune des actions qui a été répertoriée, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord-cadre réitèrent leur volonté de promouvoir :

- les CQP-IH établis par la CPNE-IH, validations particulièrement adaptées au dispositif de la professionnalisation ;
- les qualifications reconnues par les accords collectifs en vigueur dans chaque branche.

La CPNE-IH étudiera les moyens d'information les plus appropriés pour les très petites et moyennes entreprises.

8.2. Le FAFIH-OPCA de l'industrie hôtelière

Le FAFIH met en œuvre la politique générale de formation définie par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, ayant pour mission principale de développer la formation en faveur des salariés de l'industrie hôtelière et des activités connexes, il assure les financements :

- des actions de formation des salariés décidées par les entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation, ;
- des actions de formation liées au DIF ;
- des actions de bilan de compétences et de VAE ;
- des actions de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale dans la limite des dispositions réglementaires tel qu'indiqué à l'article 4.2.4 du présent accord-cadre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces financements s'effectuent en application des règles de prise en charge décidées par le conseil d'administration du FAFIH-OPCA et des disponibilités financières dont ce dernier dispose.

Article 9

Entrée en vigueur

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

Article 10

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leurs objectifs d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans les branches.

Dans cette perspective, elles demandent à la CPNE-IH de leur faire en temps utile des propositions d'aménagement du présent accord-cadre.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises dans le dernier trimestre 2005, en vue d'aboutir à un avenant éventuel au présent accord-cadre.

Article 11

Publicité

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales.

Article 12

Extension de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 15 décembre 2004.

ANNEXE I

Champ d'application

Activités concernées par l'accord collectif national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes :

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.1 A à 55.1 D
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Cafétérias et activités de même type Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 55.3 A
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 55.5 A
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 55.5 C
Traiteurs-organiseurs de réceptions	NAF 55.5 D
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 55.4 A et B
Discothèques	NAF 55.4 C
Centres de bowling	NAF 92.6 A
Voitures-lits et couchettes Villages de vacances (secteur marchand)	NAF 55.2 E
Etablissements de thalassothérapie	NAF 93.0 K
Hébergement hôtelier de personnes âgées	NAF 85.3 D

ANNEXE II

Les qualifications prioritaires ouvrant droit à la signature de périodes de professionnalisation dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes figurent dans la liste ci-dessous.

Sont également ouverts à la période de professionnalisation les diplômes, les qualifications ou toute formation dont l'objectif est défini par la CPNÉ-IH et qui ont trait aux métiers exercés dans toute entreprise entrant dans le champ d'application visé à l'annexe I du présent accord-cadre.

Personnel des entreprises de restauration de collectivités	CQP chef gérant Employé technique de restauration Employé qualifié de restauration Autres qualifications reconnues prioritaires par accord de branche Certification tuteur
Chaînes de cafétérias et assimilées	CQP assistant d'exploitation CQP agent de restauration Certification tuteur CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)
Hôtels, cafés, restaurants et activités connexes autres que le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les chaînes de cafétérias et assimilées	Brevet de maîtrise en pâtisserie Brevet de maîtrise en cuisine CQP serveur CQP employé d'étages CQP réceptionniste Certification de tuteur RECAPE CQP assistant d'exploitation CAP restaurant CAP service en brasserie café CAP cuisine CAP services hôteliers Mention complémentaire accueil réception

	Mention complémentaire cuisinier en dessert de restaurant Mention complémentaire sommellerie Mention complémentaire employé barman Mention complémentaire traiteur Baccalauréat professionnel restauration Brevet professionnel cuisinier Brevet professionnel barman Brevet professionnel sommelier Brevet professionnel restaurant Brevet professionnel gouvernante BTS hôtellerie, restauration option A BTS hôtellerie, restauration option B BTS tourisme (2 options) BTS action commerciale BTS assistant de gestion PME/PMI CQP exploitant en restauration (certificat probatoire)
--	--

ANNEXE III

Actions de formation définies comme prioritaires pour le DIF

Les parties signataires du présent accord ont défini comme prioritaires, au titre du DIF, les actions de formation suivantes :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique, nouvelles technologies de l'information et de la communication ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

- Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ;
- Groupement national des chaînes hôtelières (GNC) SNC-ASMOTEC ;
- Syndicat français de l'hôtellerie (SFH) SYNHORCAT ;
- Syndicat national des restaurateurs, limonadiers et hôteliers (SNRLH) SYNHORCAT ;
- Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH) ;
- Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ;
- Syndicat national des entreprises régionales de restauration sociale (SNERRS) ;
- Syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) ;
- Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT) ;
- Fédération nationale des bowlings de France (FNBF) ;
- Syndicat national de la thalassothérapie.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Syndicat national CFTC hôtellerie-restauration ;

Fédération nationale de l'hôtellerie, restauration, sports, loisirs et casino INOVA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO.