



HOTEL & GASTRO
UNION
1886



HOTELGASTROUNION.CH

MANIFESTE

LES POSITIONS DE HOTEL & GASTRO UNION

NOTRE VISION

NOUS SOMMES
LE CENTRE DE
COMPÉTENCES DE
NOTRE BRANCHE

NOTRE MISSION

NOUS NOUS EN-
GAGEONS POUR
LA VALORISATION
DE NOS MÉTIERS

NOS OBJECTIFS

Nous faisons progresser l'image de nos métiers grâce à une politique professionnelle constructive

Nous encourageons la confiance en soi et la responsabilité personnelle de nos membres dans leur profession

Nous sommes compétents, indépendants et créons un environnement sûr

DONNER AUX METIERS DE L'HÔTELLERIE- RESTAURATION LA PLACE QU'ILS MÉRITENT

LES REVENDICATIONS DE HOTEL & GASTRO UNION ET DE SES SOCIÉTÉS PROFESSIONNELLES :

- Des employés et des cadres de l'hôtellerie-restauration traités sur un pied d'égalité avec les employés et cadres des autres branches.
- Des employés et des cadres de l'hôtellerie-restauration considérés et payés comme les employés et les cadres des autres branches.
- Des employés et des cadres de l'hôtellerie-restauration fiers de leur profession et de leur branche.
- Les déficits structurels et qualitatifs de l'offre dans l'hôtellerie-restauration suisse sont dus à un niveau de formation dans l'ensemble insuffisant pour les entrepreneurs, les employeurs, les cadres et souvent aussi les employés (*) de la branche. Le rapport qualité-prix n'est dès lors souvent pas au rendez-vous. La compétitivité de la branche est en jeu.

* Pour faciliter la lecture de ce manifeste, la forme masculine est utilisée pour désigner les personnes et lors de l'utilisation des termes principaux en relation avec les personnes.

QUALIFICATION ET FORMATION SONT LES CLES POUR ETRE COMPETITIF

L'hôtellerie-restauration a besoin d'entrepreneurs qualifiés. La branche a besoin de professions attractives, de bonnes places d'apprentissage, d'une relève professionnelle motivée et de davantage de cadres bien formés.

HOTEL & GASTRO UNION ET SES SOCIETES PROFESSIONNELLES CONTINUENT DE MENER DES CAMPAGNES EN FAVEUR DE L'OFFENSIVE POUR LA QUALIFICATION LANCEE EN 2003

- Pour des mesures structurelles efficaces dans la formation de base et la formation continue
- Pour des cadres et des entrepreneurs mieux formés
- Pour l'image des professions de l'hôtellerie-restauration

01

LES ENTREPRISES QUI REUSSISSENT ONT DES COLLABORATEURS ET DES CADRES QUALIFIES QUI SONT FIERS DE LEUR METIER, DE LEUR ENTREPRISE ET DE LEUR BRANCHE

- L'image de nos professions dépend d'entreprises qui offrent un bon rapport qualité-prix.
- L'image de nos professions dépend **d'entrepreneurs compétents assurant une bonne gestion du personnel.**
- L'image de nos professions dépend de **places de travail attractives avec de bonnes conditions de travail, de bons salaires, des possibilités de promotion, qui permettent de concilier vie privée et travail.**
- L'image de nos professions dépend d'une bonne **offre de formations et de formations continues**, de la possibilité de les exploiter et de les financer.
- La branche de l'hôtellerie-restauration a besoin plus que jamais d'actions dans tous les domaines.
- **Hotel & Gastro Union continue d'œuvrer activement pour l'offensive de qualification initiée en 2003.**

02

SORTIR DU CERCLE VICIEUX

Le cercle vicieux des entreprises peu concurrentielles commence par un manque d'entrepreneurs qualifiés. Ces derniers provoquent la fuite des cadres et des professionnels de la branche. Ils jugent alors nécessaire de baisser les salaires.

- De plus en plus de personnel qualifié s'oriente vers les institutions ou quitte la branche. L'hôtellerie-restauration traditionnelle perd de plus en plus ses meilleurs collaborateurs.
- La branche doit enrayer la spirale qui va la conduire au crash : « pas assez d'entrepreneurs qualifiés collaborateurs pas chers et pas assez qualifiés revenus insuffisants.... collaborateurs encore moins chers et encore moins qualifiés productivité et qualité toujours moins bonnes ».

03

LA BRANCHE EST ATTRACTIVE POUR LES INDEPENDANTS, MAIS LE NIVEAU DE FORMATION EST TRES BAS, DONC : FORMER LES EMPLOYEURS PLUTÔT QUE BAISSER LES SALAIRES

- L'hôtellerie-restauration a le **niveau le plus bas** de tous les secteurs économiques en matière de formation.
- Les forces de travail qualifiées et non qualifiées quittent la branche. Les lacunes en connaissances économiques, les déficits en matière de gouvernance ainsi que les horaires de travail peu attractifs ont pour conséquence l'exode des collaborateurs vers d'autres branches.
- La productivité, c'est-à-dire la valeur ajoutée par collaborateur dans l'hôtellerie-restauration, est très loin derrière la moyenne en vigueur dans l'économie suisse en général.
- La recette utilisée par l'employeur pour combler le déficit de la branche, c'est souvent de baisser les salaires.
- **La solution préconisée par Hotel & Gastro Union, c'est de mieux qualifier les cadres et les employeurs.**
- Avec des salaires toujours plus bas, on recule encore un peu plus. Encore plus de collaborateurs vont quitter la branche et la productivité va encore diminuer.
- **Ce n'est pas en baissant les salaires des collaborateurs ou en ne respectant pas la CCNT que l'on va rehausser le niveau de formation des employeurs.**
- Hotel & Gastro Union continue de mener l'offensive de qualification initiée en 2003 de manière **conséquence**.
- Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations, c'est aussi un principe fondamental.

04

LA QUALIFICATION ET LA FORMATION SONT LES CLES POUR UNE HOTELLERIE SUISSE CONCURRENTIELLE

Les scientifiques et les politiciens, le Conseil fédéral et le Parlement, les économistes et les professionnels du tourisme, ainsi que les associations patronales sont d'accord : l'hôtellerie et la gastronomie ont souvent des déficits en qualité et en productivité qui mettent en danger leur existence. La capacité concurrentielle de la branche sur le marché de la clientèle, sur celui du travail et celui de la finance est insuffisante.

Les déficits en terme de management et de qualité sont dus principalement à :

- Des lacunes chez les entrepreneurs et des employeurs en terme de management et de qualification. **L'hôtellerie-restauration est caractérisée par des fluctuations au-dessus de la moyenne.**
- Une conduite du personnel peu motivante et une gestion des ressources humaines en manque de professionnalisme. **De mauvaises conditions de travail conduisent souvent à changer de place de travail.**
- Une planification du travail peu attractive et des horaires de travail trop lourds : lorsque l'on ne parvient pas à concilier le travail, la famille, les loisirs et la formation, cela provoque souvent un changement de place de travail.
- Un **manque d'offre** de formations et de formations continues pour les cadres et les collaborateurs
- Trop peu d'exigence au niveau de la qualification des formateurs en entreprise, trop peu d'implication et **de motivation de la part de ces mêmes formateurs.**

LES CLES DE LA COMPETIVITE SONT: **QUALIFICATION ET FORMATION**

- Conscience peu développée de la nécessité d'avoir un niveau de formation élevé pour être concurrentiel dans la branche.
- **Soutien insatisfaisant de l'entreprise pour les professionnels souhaitant accéder à la formation continue.**
- Absence de normes standard axées sur la qualification du personnel dans l'échelle de classification des hôtels et pour l'octroi des labels de qualité par Tourisme Suisse.

Les subventions étatiques et les taux de TVA préférentiels ne peuvent pas compenser un management déficient (si bienvenue que soit l'aide financière provenant des impôts). Un management de qualité demande des investissements plus nombreux et plus ciblés pour la formation et la formation continue. Le Conseil fédéral et le Parlement ont associé la promotion du tourisme, le crédit hôtelier et les taux préférentiels de la TVA à l'ultimatum adressé à la branche pour qu'elle accomplisse enfin son devoir de mieux qualifier les entrepreneurs, les dirigeants et les employés.

05

TOUJOURS MOINS DE PLACES D'APPRENTISSAGE – TROP DE RUPTURES DE CONTRATS ET DE CHANGEMENTS DE PLACES D'APPRENTISSAGE

L'hôtellerie-restauration est une branche qui connaît une baisse dans la conclusion des contrats d'apprentissage ainsi que des ruptures de contrats au-dessus de la moyenne.

La mauvaise image de la branche véhiculée en tant qu'employeur, le manque de valorisation du travail, la négligence en matière de formation continue ont pour conséquence que la branche doit combattre une très forte concurrence pour assurer la relève par les meilleurs jeunes gens. Trop peu sont les entreprises qualifiées qui forment des jeunes gens, dont le premier choix n'était pas l'hôtellerie-restauration...

- Il faut que les profils des métiers soient adaptés aux besoins actuels
- Il faut des mesures concrètes pour améliorer le niveau et la **qualité de la formation** ainsi que des formateurs. Les entreprises formatrices devraient répondre à des « standards de qualité ».
- Il faut des **conditions de travail attractives** pour les jeunes d'aujourd'hui.

L'expérience montre que les professions de l'hôtellerie-restauration sont attractives lorsque l'environnement de travail, la formation et les perspectives d'avenir sont bons.

06

LA BRANCHE NEGLIGE LA RELEVÉ PROFESSIONNELLE DES CADRES

Moins de 10% des cuisiniers formés et moins de 5% du personnel formé de la restauration et de l'hôtellerie se sont présentés à un examen professionnel. L'examen professionnel devrait être déterminant pour obtenir la position de cadre moyen. Au-delà de cette formation de base, celui-ci devrait conduire à une meilleure maîtrise du métier, apprendre à penser et agir avec le sens des affaires, enseigner la gestion du personnel et **apprendre à former les apprentis.**

- Dans la catégorie des cadres moyens, il y a trop peu de professionnels qualifiés et formés : seulement 300 diplômés par année pour 20'000 entreprises de la restauration. Et les meilleurs d'entre eux s'en vont...
- Les raisons : beaucoup de temps investi qui n'est pas récompensé par les entreprises, et jusqu'à ce jour trop peu de temps accordé par celles-ci.
- Les raisons : les entreprises ne motivent pas assez leurs collaborateurs – les qualifications acquises ne sont pas reconnues et pas suffisamment exploitées ; sans compter que l'expérience montre que les collaborateurs qualifiés risquent d'être considérés comme trop chers.
- Même si l'on tient compte de tous ceux qui sont au bénéfice d'une formation de base et qui fréquentent une école supérieure, c'est moins de 10% des collaborateurs formés qui terminent une formation continue reconnue dans la branche (sans inclure les formations commerciales).

07

HOTEL & GASTRO UNION L’AFFIRME : IL FAUT CONTINUER A MENER L’OFFENSIVE POUR LA QUALIFICATION INITIEE EN 2003

Celui qui veut stopper la spirale descendante mortelle « collaborateurs non qualifiés et bon marché – productivité médiocre et qualité insuffisante – manque de rentabilité – collaborateurs encore moins qualifiés et encore meilleur marché – encore moins de productivité – toujours moins de rentabilité » doit s’attaquer au déficit structurel – avec des mesures qui modifient la structure mais aussi la manière de penser patronale à long terme.

Les moyens pour briser le cercle vicieux sont :

- Une meilleure qualification des entrepreneurs et des employeurs
- Une meilleure qualification des collaborateurs et des cadres
- Des salaires concurrentiels et de bonnes conditions de travail incluant des horaires de travail attractifs
- Un management de qualité aussi pour les cadres et les collaborateurs
- De bonnes conditions de travail à tous les niveaux
- Des places d’apprentissage attractives pour assurer une bonne relève

L'offensive pour la qualification est dans l'intérêt de tous :

- De la branche qui a besoin d'entreprises rentables pour survivre.
- Des entreprises qui ont besoin de cadres et de collaborateurs qualifiés pour augmenter la productivité et la qualité.
- Des restaurateurs et des hôteliers qui ont besoin d'entreprises rentables pour faire du profit afin d'investir et de pouvoir vivre confortablement.
- Des cadres et des collaborateurs qui ont besoin d'entreprises rentables pour avoir des places de travail attractives, de bons salaires et des perspectives professionnelles.

Les entreprises réussiront à augmenter la productivité, la qualité et la rentabilité avec des professionnels et des cadres bien formés. Les professionnels et les cadres amélioreront leur statut social et leur niveau de vie. Ils seront plus nombreux à rester dans la branche.

L'offensive pour la qualification initiée et menée par Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles depuis 2003 s'inscrit dans la durée et doit se poursuivre.

Les campagnes menées par Hotel & Gastro Union et les sociétés professionnelles ont pour objectif des modifications structurelles dans la formation et la formation continue, des salaires et des conditions de travail ainsi que des places d'apprentissage attractifs qui assurent une bonne relève.

La politique professionnelle et sociale de Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles a un objectif : **améliorer l'image de la branche** ; attirer les meilleurs dans les métiers de la gastronomie et les **garder dans la branche**.

Il y a un manque d'investissement irresponsable de la part d'une « branche à l'agonie » pour la formation des professionnels, lesquels quittent la branche pendant et après leur formation de base parce que les conditions de travail peu attractives et les salaires peu concurrentiels les démotivent.

Et surtout il faut aussi améliorer la sélection des forces pour la relève.

08

LA CAPACITÉ CONCURRENTIELLE DE LA BRANCHE REPOSE SUR UN PARTENARIAT SOCIAL INTACT. LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES (... ET PAS LES SYNDICATS INTER-PROFESSIONNELS) DOIVENT PRENDRE AU SÉRIEUX LEUR RÔLE DE LEADER

- C'est dans l'intérêt des bonnes entreprises que les collaborateurs et les cadres les plus qualifiés **restent dans la branche**. Et c'est dans l'intérêt des collaborateurs et des cadres, de rester dans des places de travail attractives au sein d'une branche de l'hôtellerie-restauration bien considérée.
- **Hotel & Gastro Union est prête à mettre sur pied les remèdes au déficit structurel de la branche en dialoguant avec les organisations professionnelles partenaires.**
- Pour se faire, une **stratégie commune et offensive** est nécessaire. Les moratoires ne nous permettent pas d'avancer ; la branche ne peut pas se permettre d'être à l'arrêt.
- Nous demandons à toutes les organisations patronales à tous les niveaux et de toutes les régions géographiques de prendre au sérieux leur rôle de leadership et de passer de la tactique du retrait et du blocage à une stratégie offensive orientée vers la compétitivité de la branche.

09

STRATEGIES OFFENSIVES ...

Dans le cadre de la poursuite de son offensive de qualification, Hotel & Gastro Union va suivre les orientations suivantes. Elle compte sur le fait que les organisations patronales suivent les mêmes objectifs et s'engagent dans un travail commun au sein du partenariat social.

09.1

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ATTRAYANTES POUR LES APPRENTIS

Les jeunes de valeur doivent choisir les professions de l'hôtellerie-restauration. Des solutions raisonnables pour le travail de nuit et du dimanche ainsi que la conciliation entre vie privée et formation font partie de conditions de travail attractives. La loi sur le travail, qui a été acceptée avec une importante majorité par le peuple, ne permet des exceptions pour le travail de nuit et du dimanche que lorsque celui-ci est indispensable pour la formation professionnelle. Hotel & Gastro Union est prête à tendre la main pour trouver dans le cadre du partenariat social des solutions compatibles avec les limites fixées par la loi sur le travail. Tout en sachant que beaucoup d'apprentis sont conscients de la valeur ajoutée du travail de nuit.

Hotel & Gastro Union prendra en compte **l'avis des apprentis** dans sa position. Elle questionnera les apprentis de l'hôtellerie-restauration régulièrement par le biais de sondages à grande échelle sur leur état d'esprit et leur satisfaction et en tirera un constat sur les forces et les faiblesses de la formation de base. En sa qualité de représentante des apprentis de la branche hôtellerie-restauration – 25% des **apprentis** sont membres – elle veillera à ce que les apprentis puissent **participer à la discussion** et exprimer leurs opinions.

L'opinion et l'état d'esprit des apprentis concernés est déterminante pour que la position de Hotel & Gastro Union soit démocratique et légitime.

09.2

DES FORMATIONS DE BASE SUR TROIS ANS ATTRACTIVES AVEC DES PROFILS DE METIERS ATTRACTIFS

Les sociétés professionnelles de Hotel & Gastro Union vont mener des campagnes pour **positionner** de manière positive les nouveaux profils des métiers – avant tout au sein de la branche-même. Au premier plan, il faut mettre en place une **conception moderne de métiers** orientée sur les aspects liés à la clientèle.

Les jeunes doivent pouvoir être fiers de leur profession et ne pas se sentir relégués au second rang face à d'autres branches et à d'autres métiers.

Il faut par conséquent mettre en place des **exigences élevées envers les entreprises formatrices.**

09.3

LES EXIGENCES POUR LA RELEVÉ DES CADRES

Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles soutiennent leurs membres qui se présentent aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs, pas seulement avec une offre de cours à des prix modiques mais par une aide financière directe.

La promotion doit se faire au sein **des entreprises** de manière déterminante. Il faut des incitations et des informations destinées aux entreprises afin que l'engagement de collaborateurs et de cadres qualifiés et le soutien à la formation continue fassent partie intégrante d'une politique d'entreprise pour un management de qualité.

09.4

QUALIFICATION DES NOMBREUX COLLABORATEURS DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION AU BENEFICE D'UNE LONGUE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE, QUI N'ONT PAS PU EFFECTUER UNE FORMATION OFFICIELLE – DANS LA RESTAURATION, DANS L'INTENDANCE, EN CUISINE ET A L'ACCUEIL

Il faut encourager et augmenter massivement la participation aux cours **Progresso** proposés par Hotel & Gastro formation. Il y a définitivement davantage candidats à former. Les **sommes allouées par le soutien au tourisme de la Confédération** pour les projets de qualification dans l'hôtellerie-restauration sont destinées à financer la mise sur pied de cette offre de qualification de base.

09.5

EXIGENCES POUR UN MANAGEMENT DE QUALITE ET UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PROFESSIONNELLE – DES CRITERES ORIENTES COLLABORATEURS POUR L'OCTROI DES LABELS DE QUALITE ET POUR LA CLASSIFICATION DES HOTELS

Hotel & Gastro Union est une des organisations fondatrices des « Labels de qualité du tourisme suisse ». Le label de qualité a pour but de concevoir un instrument pour sécuriser et développer le niveau de la qualité dans les entreprises touristiques, de le mettre en place et de l'améliorer. De cette façon, l'hospitalité et la capacité concurrentielle de la Suisse en tant que destination de voyage seront renforcées.

Il faut encore compléter cet instrument afin que la qualité exigée pour la clientèle le soit aussi pour la gestion des collaborateurs. Seules les entreprises certifiées de qualité pour des collaborateurs qualifiés peuvent offrir de la qualité à leurs hôtes.

Hotel & Gastro Union milite pour que plus de critères et de standards contraignants orientés collaborateurs soient inclus dans la classification des hôtels et la certification par le label de qualité

Alors que la classification des hôtels se base sur un standard de confort précis lié également au standard de qualité exigé par le client, le label de qualité repose sur les prestations de service. Dans les deux cas, une direction d'entreprise, des cadres et des collaborateurs hautement qualifiés sont indispensables. Ces deux outils peuvent et doivent comprendre encore plus de standards orientés collaborateurs. Le client est en droit d'avoir à faire avant tout à des collaborateurs qualifiés – une garantie de qualité par des collaborateurs qualifiés.

La classification des hôtels doit être établie sur une base plus large et en collaboration avec les partenaires sociaux. Ainsi la transparence et la motivation des collaborateurs sont garanties.

Pour déterminer l'échelle dans la classification des hôtels, les critères supplémentaires suivants pourraient être inclus :

- Nombre de collaborateurs qualifiés sur l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.
- Nombre de cadres formés sur l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise
- Formation des apprentis.
- Connaissances linguistiques (langue du lieu et langues étrangères) des collaborateurs.
- Taux moyen de rotation du personnel ou nombre de collaborateurs avec ancienneté sur l'ensemble des collaborateurs.
- Introduction de standards minimums pour les conditions de travail, la sécurité sociale et les rémunérations.
- Standard pour le logement du personnel.
- Modèle de participation pour les collaborateurs.

La remise des labels de qualité pour le tourisme suisse certifie que l'entreprise dispose d'un système de management de qualité en matière de gestion des ressources humaines. On pourrait inclure dans les exigences menant à la certification les standards suivants :

- Pouvoir prouver que les employeur/les directeurs/les gérants ont suivi une formation continue (à l'extérieur de l'entreprise) d'au moins une semaine durant les deux années passées.
But : combler le déficit en conduite et management des employeurs.
- Pouvoir prouver l'existence d'un management du personnel qualifié au sein de l'entreprise.
But : processus de recrutement professionnel et engagement optimal du personnel : planification du personnel à plus long terme et administration qualifiée.
- Pouvoir prouver un développement constant des ressources humaines au sein de l'entreprise.
But : développement et soutien planifiés de la formation et de la formation continue des cadres et des collaborateurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.
- Pouvoir prouver l'existence au sein de l'entreprise de standards pour des conditions de travail, des rémunérations, une sécurité sociale et une contribution de l'entreprise qui soient au-dessus des normes minimales définies par la loi et la convention collective de travail.
But : des cadres et des collaborateurs qualifiés et motivés dans des entreprises certifiées et moins de fluctuations.

10

DES MESURES CONCRETES POUR AMELIORER LA FORMATION DE BASE DANS LES ENTREPRISES

Celles-ci contribuent de manière significative – surtout à long terme – à ce que les entreprises considèrent la qualification et les compétences des collaborateurs et des cadres comme précieuses. Et elles créent des structures avantageuses pour l'amélioration de la productivité et de la qualité.

10.1

TROIS JOURS DE FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRES POUR LES FORMATEURS EN ENTREPRISE

Les formateurs en entreprise doivent obligatoirement suivre une formation continue de trois jours sur les méthodes didactiques afin d'entretenir leur capacité à former.

Celui qui ne suit pas de formation continue perd son autorisation de former. Le temps consacré à la formation continue compte comme temps de travail et les coûts sont pris en charge par l'entreprise (les efforts pour la formation à l'interne de l'entreprise doivent être pris en compte).

- Ainsi, la formation des apprentis est régulièrement actualisée.
- Ainsi, le principe de la formation continue est ancré durablement au sein de l'entreprise.

10.2

LE TEMPS CONSACRÉ A LA FORMATION ET AU SUIVI DES APPRENTIS DOIT ETRE RÉMUNÉRÉ A TITRE DE TEMPS DE TRAVAIL PRODUCTIF

Les formateurs en entreprise doivent voir alléger le temps qu'ils consacrent à l'opérationnel pour consacrer du temps à la formation et à la fidélisation des apprentis.

La formation des apprentis n'est pas un job de loisirs. Le temps consacré à la formation doit être rémunéré tant pour les apprentis que pour les formateurs en entreprise. Légalement, ce thème est déjà suffisamment réglementé et pourtant ces dispositions ne sont pas suffisamment appliquées dans les entreprises.

- C'est comme ça que l'on rend possible une formation en entreprise systématique, ciblée et contrôlée.
- C'est comme ça que des formateurs en entreprise motivés forment des apprentis motivés.



**LES OBJECTIFS
ATTEINTS ET
MIS EN ŒUVRE
A CE JOUR**

Ce manifeste existe depuis 2003 et a régulièrement été adapté à la situation du marché. Grâce à ses membres, Hotel & Gastro Union a mis en œuvre les mesures tirées de son manifeste suivantes :

- Financement massif de la formation et de la formation continue allégeant la charge financière des collaborateurs de l'hôtellerie-restauration et des entreprises.
- Elargissement de l'offre des cours Progresso.
- Le parcours de la formation professionnelle supérieure qui mène à l'examen du brevet fédéral puis à celui du diplôme fédéral ne coûte pas plus que la fréquentation d'une école hôtelière spécialisée.
- La revendication « pas de diplôme sans passerelle vers une autre formation » est devenue une réalité.
- Conditions de rémunération intéressantes pour les apprentis par la conclusion de la convention pour les apprentis de l'hôtellerie-restauration suisse avec des salaires minimums concurrentiels.
- Conduite depuis 2002 du sondage annuel des apprentis au sein de Hotel & Gastro Union synonyme d'une légitimité au sein de la politique pour la formation professionnelle.
- Introduction d'un 13ème salaire obligatoire dans la CCNT de l'hôtellerie-restauration.
- Introduction d'une 5ème semaine de vacances obligatoire dans la CCNT de l'hôtellerie-restauration.
- Introduction du droit à des jours de congé payés pour la participation à une formation ou à une formation continue dans la CCNT de l'hôtellerie-restauration.
- En 20 ans de 2002 à 2022, hausse de 700 CHF par mois du salaire minimum.

HOTEL & GASTRO UNION

Avenue des Acacias 16 · CH-1006 Lausanne · 021 616 27 07

info.vd@hotelgastrounion.ch · hotelgastrounion.ch ·     