

Grâce aux membres de Hotel & Gastro Union CCNT: Les nouveautés – Nos succès

Les points forts



dès le 1^{er} janvier 2010: **Formation: brevet fédéral, diplôme fédéral**, examens de fin d'apprentissage en cours d'emploi sans frais

dès le 1^{er} janvier 2010: **Vacances: cinq semaines** de vacances pour tous

dès le 1^{er} janvier 2010: **Congé paternité: 3 jours payés** et l'égalité de traitement pour les partenariats enregistrés

dès le 1^{er} janvier 2012: **13^{ème} salaire: complet** pour tous dès le premier jour de travail

dès le 1^{er} janvier 2012: **Salaires minimums: plus de salaire** pour les jeunes professionnels (4100 francs au lieu de 3800 francs)

Les membres de Hotel & Gastro Union font progresser nos professions. C'est le moment pour vous aussi de vous engager pour des professions modernes et attractives dans l'hôtellerie-restauration et bénéficier de nombreux services.

Alors devenez aujourd'hui encore membre de Hotel & Gastro Union. Nous nous réjouissons de vous accueillir!

Plus d'infos: www.hotelgastrounion.ch

Faites décoller votre carrière!

Grâce aux formations gratuites de Hotel & Gastro Union!



Nos membres reçoivent gratuitement la nouvelle CCNT

En faire partie, ça rapporte!

Hotel & Gastro Union



L'organisation des professionnels de l'hôtellerie – restauration

Manifeste

de Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles

... adopté par l'assemblée des délégués 2009 à Sursee et basé sur les positions défendues en matière de politique professionnelle.

Demande d'adhésion

Nom	Prénom
Langue <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> I	Sexe <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Profession/Activité actuelle	Date de naissance
Rue/N°	NPA/Lieu
Téléphone	E-mail
Lieu/Date	Signature

Pour les apprentis Date de début de la formation

Date de fin

Cotisation: Fr. 24.- par mois, Fr. 12.- par mois pour les apprentis et conjoints
Les 6 premiers mois sont gratuits pour les apprentis

Recruteur (à remplir impérativement par le recruteur!)

Nom/Prénom	N° de membre
Rue/N°	NPA/Lieu
Compte postal	ou coordonnées bancaires

La protection juridique pour les membres: • conseil juridique dans le domaine du droit du travail dès l'adhésion • service juridique complet dans le domaine du droit du travail dès 2 ans de sociétariat • les litiges en cours ne seront pas traités

Démision de Hotel & Gastro Union : la démission de Hotel & Gastro Union ne peut se faire qu'au 31 décembre de chaque année.

La démission doit se faire par lettre recommandée à Hotel & Gastro Union au moins trois mois avant la date de sortie désirée.

Hotel & Gastro Union, av. des Acacias 16, 1006 Lausanne, 021 616 27 07, info.vd@hotelgastrounion.ch, www.hotelgastrounion.ch





Hotel & Gastro Union avec ses 5 sociétés professionnelles est l'organisation faîtière des collaborateurs et cadres de l'hôtellerie et de la restauration



Société suisse des cuisiniers



Société de la restauration



Société de l'hôtellerie-intendance



Société de l'accueil



ASPBC

L' Association suisse du personnel de la boulangerie-pâtisserie et confiserie

Fortes plus des 21 000 membres, Hotel & Gastro Union est présente et active partout en Suisse dans la politique professionnelle et sociale.

Hotel & Gastro Union
Avenue des Acacias 16
1006 Lausanne
www.hotelgastrounion.ch

Assemblée des Délégués 2009 de Hotel & Gastro Union et des sociétés professionnelles

Une formation pour TOUS, condition du progrès continu pour la branche.

Hotel & Gastro Union et ses cinq sociétés professionnelles poursuivent de manière résolue l'offensive vers la qualification entamée en 2003. Le financement de la formation de base et de la formation qualifiante est assuré.

Donner aux professions de l'hôtellerie – restauration l'image qu'elles méritent

Ce que veulent Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles:

- les travailleurs qualifiés et les cadres de l'hôtellerie – restauration veulent être traités sur un pied d'égalité au même titre que les travailleurs qualifiés et les cadres des autres branches.
- les travailleurs qualifiés et les cadres de l'hôtellerie – restauration veulent être considérés et payés comme les travailleurs qualifiés et les cadres des autres branches.
- les travailleurs qualifiés et les cadres de l'hôtellerie – restauration veulent être fiers de leur profession et de leur branche.

Les différences constatées dans la structure et la qualité de l'offre de l'hôtellerie et de la restauration suisse sont initialement dues à la qualification dans l'ensemble insuffisante des entrepreneurs, des employeurs, des cadres et souvent aussi des travailleurs de la branche. Le rapport qualité/prix/prestations n'est dès lors bien souvent pas justifié. La compétitivité de la branche est en jeu.

Qualification et formation sont les clés pour pouvoir être compétitifs.

La branche de l'hôtellerie et de la restauration a besoin d'entrepreneurs qualifiés. La branche a besoin de professions attrayantes, de bonnes places d'apprentissage et d'une relève motivée dans la profession. La branche a besoin d'une relève qualifiée pour ses cadres.

Hotel & Gastro Union et ses quatre sociétés professionnelles poursuivent de manière résolue l'offensive vers la qualification entamée en 2003 en lançant des campagnes promouvant:

- des mesures structurellement efficaces dans la formation de base et la formation qualifiante
- une relève davantage qualifiée s'agissant de ses cadres et de ses entrepreneurs
- l'image de marque de l'ensemble des professions faisant partie de l'hôtellerie et de la restauration

1 Les entreprises performantes ont des collaboratrices/collaborateurs et des cadres qualifiés, fiers de leur profession, de leur entreprise et de leur branche

L'image des professions dépend de celle des entreprises rentables présentant un bon rapport qualité/prix/prestations.

L'image des professions est tributaire **d'entrepreneurs compétents qui gèrent les ressources humaines de façon optimale.**

L'image des professions est tributaire **d'emplois attractifs assortis de conditions de travail réglementées, de bons salaires et de possibilités d'avancement dans la carrière.**

L'image des professions est tributaire **d'offres de formation professionnelle de base et qualifiante** et des possibilités de les exploiter et de les financer.

La branche de l'hôtellerie et de la restauration doit s'adapter dans tous les domaines.

Hotel & Gastro Union poursuit de manière résolue l'offensive vers la qualification entamée en 2003.

2 Sortir du cercle vicieux

Le point de départ du **cercle vicieux des entreprises non compétitives** est à rechercher dans les entrepreneurs insuffisamment qualifiés. Les cadres et les travailleurs qualifiés se sauvent de ce genre d'entreprise. Cela implique la nécessité d'abaisser les salaires dans l'hôtellerie et la restauration.

De plus en plus de cuisiniers étoilés partent pour rejoindre des institutions publiques. La restauration traditionnelle perd de plus en plus ses meilleurs chefs de cuisine.

La branche doit sortir de la spirale descendante conduisant à la catastrophe: entrepreneurs insuffisamment qualifiés ... travailleurs bon marché trop peu qualifiés ... revenus insuffisants ... travailleurs encore meilleur marché et encore moins qualifiés ... qualité et productivité continuant à baisser.

3 La branche est attrayante pour les indépendants, mais elle a un niveau de formation fort bas. En d'autres termes: mieux vaut former les employeurs que d'abaisser les salaires

Chaque année, il y a de plus en plus de restaurants... la restauration ayant cependant **la formation moyenne la moins élevée** de toutes les branches de l'économie.

Les travailleurs qualifiés quittent la branche. Les connaissances en gestion d'entreprise lacunaires poussent les travailleurs et les cadres qualifiés à chercher de nouveaux horizons. Un manque chronique de main-d'œuvre spécialisée et une productivité en baisse sont les conséquences de cette évolution.

La productivité, c'est-à-dire la création de valeur par les salariés, dans l'hôtellerie et la restauration suisses se situe largement en dessous de la moyenne atteinte par l'ensemble de l'économie suisse.

La solution à laquelle les employeurs ont recours pour éliminer les déficits de la branche s'assimile souvent à abaisser les salaires.

La solution avancée par Hotel & Gastro Union: meilleure qualification pour la relève des cadres et des employeurs.

Abaisser les salaires, c'est replonger dans la spirale descendante. Un nombre de plus en plus élevé de collaborateurs qualifiés vont quitter la branche et la productivité va continuer à décliner.

Hotel & Gastro Union poursuit de manière résolue l'offensive vers la qualification entamée en 2003 et encourage en plus le **financement de la formation de base et qualifiante.**

Autre exigence et principe important: **pas de diplôme sans implication des partenaires.**

4 Qualification et formation sont les clés de la compétitivité de l'hôtellerie suisse

Dans les domaines scientifiques et politiques, le Conseil fédéral et le Parlement, les gestionnaires et les professionnels du tourisme, voire les représentants des employeurs, tous s'accordent sur les constats suivants:

L'hôtellerie et la restauration présentent souvent des déficits en matière de qualité et de productivité mettant en péril leur existence. La compétitivité de la branche sur le marché de la clientèle, sur le marché du travail et sur le marché financier est insuffisante.

Les déficits en matière de gestion et de qualité sont en grande partie dus à:

- des lacunes des entrepreneurs et des employeurs en matière de gestion et de qualification.
Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est caractérisé par une fluctuation supérieure à la moyenne
- une gestion des ressources humaines démotivante; gestion des ressources humaines professionnelles présentant des lacunes dans les exploitations hôtelières et les restaurants. **Des mauvaises conditions de travail entraînent souvent des départs**
- une **promotion lacunaire** de la formation de base et qualifiante générale et professionnelle des cadres et des collaboratrices/collaborateurs
- des exigences minimalistes en matière de qualification attendues des formateurs en entreprise, promotion et **motivation des formateurs professionnels** lacunaires
- une prise de conscience insuffisante de la nécessité d'avoir un niveau général de formation de base élevé pour assurer la compétitivité de la branche
- un **soutien financier et de l'entreprise insuffisant accordé aux travailleurs qualifiés voulant continuer à se former**
- l'omission des normes axées sur la qualification du personnel dans la classification hôtelière et lors de la certification au moyen du label de qualité de Tourisme suisse

Les clés ouvrant les portes de la compétitivité s'appellent: qualification et formation

La promotion de l'hôtellerie par l'Etat et les taux de T.V.A. spéciaux ne peuvent pas compenser les déficits enregistrés au niveau du management (aussi bienvenus que puissent être les deniers publics).

Un management qualifié réclame davantage d'investissements ciblés dans la formation de base et qualifiante. Le Conseil fédéral et le Parlement ont, in fine, associé promotion du tourisme, crédits alloués à l'hôtellerie

et taux de T.V.A. spéciaux et ont adressé une demande pressante à la branche de faire le ménage et de mieux qualifier ses cadres et le personnel qu'elle emploie.

5 Nombreuses places d'apprentissage – ruptures d'apprentissage au-dessus de la moyenne

Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est une branche offrant de nombreuses places d'apprentissage et de nombreuses entreprises dispensant une formation, le tout s'accompagnant d'un nombre important de ruptures d'apprentissage.

La mauvaise image renvoyée par la branche en tant qu'employeur, le **manque de prestige du travail, le fait de négliger la formation qualifiante** a comme conséquence d'être à la traîne dans la course avec les concurrents pour attirer les meilleurs jeunes éléments ayant pour mission d'assurer la relève. Trop peu d'entreprises qualifiées forment les jeunes pour qui le secteur de l'hôtellerie et de la restauration ne constitue pas le premier choix dans le choix d'une profession ...

- Il y a lieu d'adapter continuellement les formateurs en entreprise aux exigences de notre temps
- Nous avons besoin de mesures concrètes pour améliorer la **qualité de la formation de base** et les qualifications nécessaires pour enseigner. Les entreprises assurant la formation devraient disposer d'une «norme en matière de qualité».
- Nous avons besoin de **conditions de travail attrayantes** pour les jeunes.

L'expérience montre que **les professions dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration sont attrayantes si le monde du travail, la formation de base et l'avenir sont des éléments qui se rejoignent.**

6 La branche néglige d'assurer la relève des cadres

Moins de 10 % de cuisinières et de cuisiniers qualifiés et moins de 5 % de spécialistes en restauration et en hôtellerie qualifiés réussissent un examen professionnel. **L'examen professionnel doit qualifier pour occuper des fonctions de cadre moyen.** Au-delà de la formation de base, il doit conduire à dominer la profession de manière globale, à communiquer l'esprit d'entreprise, à gérer du personnel et à **apprendre à former ceux qui se forment.**

Pour les niveaux d'encadrement moyens, trop peu de travailleurs qualifiés suivent une formation qualifiante: 200 diplômés par an ayant réussi un examen professionnel sur plus de 20 000 entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Et parmi les meilleurs, bon nombre d'entre eux s'en vont.

Les raisons sont les suivantes: **manque d'appui financier et temporel de la part des entreprises,** manque de motivation des collaboratrices/collaborateurs par leur entreprise – les qualifications acquises ne sont pas reconnues et peu utilisées; l'expérience notamment nous apprend que les travailleurs possédant de bonnes qualifications risquent d'être licenciés car trop chers.

Même si l'on engageait tous les diplômés des deux sexes possédant une formation professionnelle de base dans l'hôtellerie et la restauration et ayant fréquenté l'enseignement technique supérieur, cela ne représenterait au total pas même 10 % des travailleurs qualifiés ayant obtenu un diplôme de formation qualifiante reconnue dans la branche (sans tenir compte des formations commerciales qualifiantes).

7 Hotel & Gastro Union estime que:

L'offensive vers la qualification entamée en 2003 doit se poursuivre de manière résolue

Ceux qui veulent interrompre la spirale descendante mortelle du genre «personnel non qualifié bon marché – productivité peu élevée et qualité insuffisante – manque de rentabilité – personnel non qualifié encore moins cher, personnel non qualifié – productivité encore plus basse – encore moins de rentabilité», doivent en cas de manquements structurels prendre des mesures destinées à changer les structures à long terme, également la mentalité du patronat.

Les éléments permettant de rompre le cercle vicieux sont:

- meilleure qualification des employeurs
- meilleure qualification des collaboratrices, des collaborateurs et des cadres
- conditions de travail et salaires compétitifs
- management de qualité aussi pour les cadres et les collaboratrices/collaborateurs
- bonnes conditions de travail à tous les niveaux
- places d'apprentissage attrayantes pour une bonne relève dans la profession

L'offensive vers la qualité 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 collaboratrices/collaborateurs qualifiés pour augmenter la productivité et la qualité
- des restaurateurs et des hôteliers qui ont besoin d'entreprises rentables pour faire des bénéfices afin de les investir et pouvoir vivre de manière convenable
- des cadres et des collaborateurs qui ont besoin d'entreprises offrant des emplois attrayants et des salaires convenables en améliorant ainsi leur image

En pouvant s'appuyer sur des travailleurs et des cadres bien qualifiés, les entreprises verront leur productivité, leur qualité et leur rentabilité augmenter.

Les travailleurs qualifiés et les cadres pourront rehausser leur image aux yeux de la société et pourront améliorer leur niveau de vie. Ils seront de plus en plus nombreux à rester dans la branche.

L'offensive vers la qualité entamée en 2003 par Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles est axée sur le long terme et sera poursuivie de manière résolue.

Les campagnes menées par Hotel & Gastro Union et les sociétés professionnelles visent à modifier certaines structures dans la formation de base et la formation qualifiante, les salaires et les conditions de travail et à créer des emplois attrayants pour assurer une bonne relève dans la profession.

La politique professionnelle et la politique sociale de Hotel & Gastro Union et de ses sociétés professionnelles ont un seul objectif: **relever l'image des différents métiers et de la branche**; inciter les meilleurs à embrasser les métiers attrayants offerts dans la restauration et les maintenir dans la branche et dans la profession.

Il est irresponsable qu'une «branche dans le besoin» investisse pour former des travailleurs qualifiés qui quitteront de nouveau la branche pendant ou après la formation professionnelle de base parce que des conditions de travail dépourvues d'attrait et des salaires non compétitifs les démotivent.

Il convient notamment d'améliorer également la sélection des jeunes qui viennent d'entrer dans la vie active.

8 La compétitivité de la branche présuppose un partenariat social intact. Les organisations professionnelles (... et non les syndicats interprofessionnels) doivent assumer leurs responsabilités managériales.

Il y va de l'intérêt des bonnes entreprises que les collaboratrices/collaborateurs et les cadres les plus qualifiés **restent dans la branche**. Et il y va de l'intérêt des collaboratrices/collaborateurs et des cadres de conserver des emplois attrayants dans une branche de l'hôtellerie et de restauration bien considérée.

Hotel & Gastro Union est prête à aborder avec les partenaires sociaux des organisations professionnelles la question des déficits structurels et la manière de les résoudre.

Pour cela, des **stratégies offensives communes** sont nécessaires. Les moratoires ne conduisent nulle part; la branche ne peut se permettre de faire du sur-place.

Les organisations d'employeurs sont, à tous les niveaux et en tout lieu, invitées à **assumer leurs responsabilités managériales** et de passer d'une tactique d'obstruction et de temporisation à des stratégies offensives au bénéfice de la compétitivité de la branche.

9 Stratégies offensives ...

Dans le but de poursuivre les résolutions vers la qualification, Hotel & Gastro Union va suivre les **lignes de force** suivantes. Elle compte sur les organisations d'employeurs afin qu'elles poursuivent les mêmes objectifs et misent sur la coopération avec les partenaires sociaux

9.1 Conditions de travail toujours attrayantes pour les personnes en formation

Les **meilleurs jeunes** doivent opter pour les professions du secteur l'hôtellerie et de la restauration. Font également partie des conditions de travail attrayantes les solutions intelligentes pour le **travail de nuit et du dimanche** des personnes en formation. La loi sur le travail ayant été acceptée par une grosse partie de la population n'autorise les exceptions du travail de nuit et le dimanche que dans la mesure où le travail de nuit et du dimanche est impérativement nécessaire pour la formation. Hotel & Gastro Union est disposée à prêter main forte afin de trouver des solutions avec les partenaires sociaux dans les limites de la législation. Cela également en sachant qu'un nombre non négligeable de personnes en formation sont conscientes que le travail de nuit se multiplie.

Hotel & Gastro Union va intégrer l'**opinion des personnes en formation** dans le point de vue qu'elle défend. A l'aide de **sondages largement diversifiés**, notre organisation va interroger régulièrement les personnes en formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration pour connaître leur opinion et leur degré de satisfaction afin de déterminer les points forts et les points faibles dans la formation professionnelle de base. En tant qu'organisation représentative des personnes en formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (-25 % des personnes en formation sont des membres), notre organisation veillera à ce que **les personnes en formation aient droit à la parole** et puissent inclure leur avis dans la discussion.

Ainsi, Hotel & Gastro Union a interrogé

- en 2002 les personnes en formation pour connaître leur **avis sur le travail du dimanche**,
- en 2003 pour connaître leur **avis sur la formation professionnelle de base**,
- en 2004 pour connaître leur **avis sur le travail après la formation professionnelle de base**,
- en 2005 pour connaître leur **avis sur le choix de la profession**,
- en 2006 pour connaître leur **avis sur la durée par semaine de l'école professionnelle**,
- en 2007 pour connaître leur **avis sur les lieux de travail sans fumée**,
- en 2008 pour connaître leur **avis sur l'enseignement du sport pendant la formation professionnelle de base** et
- en 2009 pour connaître leur **avis sur l'importance qu'il y a d'adhérer à une association professionnelle**.

L'avis et l'opinion des intéressés sont importants pour la position défendue par Hotel & Gastro Union et démocratiquement justifiée.

La convention relative aux **conditions de travail pour les personnes en formation dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration** («Convention sur les conditions de travail et la rémunération des personnes en formation dans le secteur suisse de l'hôtellerie et de la restauration») a été entre-temps signée par toutes les organisations d'employeurs.

9.2 Formations professionnelles initiales de trois ans attrayantes avec des formateurs en entreprise compétents

Les sociétés professionnelles de Hotel & Gastro Union vont mener des campagnes pour **positionner** positivement – dans la branche elle-même surtout – les nouveaux formateurs en entreprise. Il convient de mettre en avant les aspects créatifs et axés sur la clientèle des **professions modernes du service** dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration. Les jeunes doivent pouvoir être fiers de leur profession et ne pas se sentir comme des citoyens de seconde zone vis-à-vis des autres branches et des autres professions.

Il y a donc lieu d'avoir des **exigences particulièrement élevées envers les entreprises formatrices**.

9.3 Promotion des jeunes cadres

Hotel & Gastro Union et ses sociétés professionnelles soutiennent leurs membres afin qu'ils passent les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs, non seulement en offrant des cours meilleur marché, mais en les soutenant également financièrement de manière directe.

La promotion doit avant tout se faire dans les **entreprises**. Il faut fixer des objectifs et inciter les entreprises à engager des travailleurs et des cadres qualifiés. Le soutien apporté à la formation qualifiante doit devenir une composante intégrale de la politique de l'entreprise et de la gestion de la qualité.

La voie des examens professionnels, du brevet fédéral au diplôme fédéral, ne doit pas coûter plus cher que de fréquenter une haute école spécialisée.

9.4 Qualification des nombreux collaborateurs/collaboratrices ayant fait leurs preuves depuis longtemps dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et n'ayant pas pu suivre une formation professionnelle qualifiante.

L'offre de Hotel & Gastro *formation* de stages **Progresso** doit être étendue dans une très large mesure.

La décision a été prise de former davantage de diplômés.

Les fonds provenant de la **promotion du tourisme de la confédération**, consacrés à l'initiative soutenant la qualification dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, sont ciblés pour développer cette offre de qualifications de base.

9.5 Promotion de la gestion de la qualité et de la gestion professionnelle des ressources humaines – critères axés sur les collaborateurs pour le label de qualité et la classification hôtelière

Hotel & Gastro Union est l'organisation faîtière du «label de la qualité pour le tourisme suisse».

Le label de qualité a pour but de développer, de mettre en œuvre et de diffuser un instrument destiné à augmenter et à protéger la qualité du service dans les entreprises du tourisme

Cet instrument devrait renforcer durablement l'hospitalité et la compétitivité du pays touristique par excellence qu'est la Suisse.

Dans notre arsenal, il manque encore dans une large mesure l'axe prioritaire voulant que la qualité pour les clients présuppose obligatoirement la gestion de la qualité pour les collaboratrices/collaborateurs également. Seules les entreprises de qualité engageant du personnel qualifié fournissent des prestations de qualité aux clients.

Hotel & Gastro Union défend la position selon laquelle la classification hôtelière et la certification au moyen du label de qualité doivent obligatoirement renfermer encore plus de normes et de critères tenant compte des desiderata du personnel.

Alors que la classification hôtelière est attachée à une certaine norme en matière de confort, norme elle-même associée également par le client à une norme de qualité, le label de qualité s'ajoute quant à lui au processus d'élaboration du service. Tant pour le confort que pour la qualité, la qualification élevée de la direction de l'entreprise, des cadres et des collaborateurs est une condition absolument indispensable. Pour ces deux instruments, des normes, encore plus claires, axées sur le personnel, doivent être respectées.

Le client est en droit d'avoir affaire avant tout à du personnel qualifié, seule garantie d'obtenir de la qualité.

La classification hôtelière doit reposer sur des bases plus larges et être établie avec les partenaires sociaux. C'est ainsi que pourront être garanties la transparence et la motivation des collaborateurs.

Les critères complémentaires suivants pourraient être utiles pour établir la **classification hôtelière**:

- nombre de collaborateurs qualifiés par rapport au nombre total de personnes travaillant dans l'entreprise
- nombre de cadres qualifiés par rapport au nombre total de collaborateurs

- nombre d'apprentis
- connaissance des langues (langue locale et langues étrangères) des collaborateurs
- taux de fluctuation moyen ou quote-part des anciens collaborateurs par rapport au nombre total de collaborateurs
- observation de normes minimales concernant les conditions d'engagement en matière de sécurité sociale et de rémunération
- norme concernant le logement du personnel
- formes de participation des collaborateurs

L'attribution du **label de qualité** pour le tourisme suisse présuppose de prouver que l'entreprise dispose également d'un système de gestion systématique de la qualité dans le domaine des ressources humaines. Les normes suivantes peuvent être déclarées indispensables pour la certification:

- preuve apportée par l'employeur, le directeur, le chef d'entreprise d'une formation qualifiante systématique (en dehors de l'entreprise) d'une durée d'au moins une semaine au cours des deux dernières années
But: pallier les manquements des employeurs en matière de direction et de gestion
- preuve de l'existence dans l'entreprise d'un management des ressources humaines validé par une formation
But: recrutement professionnel et utilisation optimale des collaborateurs; gestion du personnel axée sur le long terme et agents d'administration qualifiés
- preuve de l'existence dans l'entreprise d'un développement systématique des ressources humaines
But: développement planifié et promotion des cadres et des collaborateurs/collaboratrices par une formation de base et une formation qualifiante systématiques, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise
- preuve de l'existence de normes dans l'entreprise pour les conditions de travail, la rémunération, la sécurité sociale et l'implication des collaborateurs au fonctionnement de l'entreprise se situant à un niveau supérieur aux normes minimales légales des conventions collectives de travail
But: cadres et collaborateurs/collaboratrices qualifiés et motivés dans des entreprises certifiées et peu de fluctuation

9.6 Financement de la formation professionnelle

Grâce à Hotel & Gastro Union

- les **examens professionnels et les examens professionnels supérieurs** sont dans une large mesure encouragés
- les stages Progresso sont organisés sur une vaste échelle

Pour relever le niveau de la qualification dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, les entreprises doivent investir de plus en plus et de manière de plus en plus ciblée dans la formation de base et la formation qualifiante.

Les membres de Hotel & Gastro Union fêtent leur formidable victoire!

Les membres de Hotel & Gastro Union ont longuement lutté pour que, dans l'hôtellerie et la restauration, la formation initiale et la formation continue soient soutenues et récompensées.

La nouvelle CCNT réalise ces objectifs. Dès 2010, la possibilité est offerte de passer les examens de fin d'apprentissage en emploi, les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs, sans avoir à payer les frais de cours et d'examen.

Hotel & Gastro
Union

présente :



**La convention collective
de travail pour l'hôtellerie-
restauration suisse:
bonne pour tous.**



Hotel & Gastro
Union



L'organisation des professionnels de l'hôtellerie – restauration

10 Mesures concrètes visant à améliorer la formation de base dans les entreprises

Elles contribuent – surtout dans leurs effets à long terme – essentiellement à ce que les entreprises considèrent la qualification et les qualifications des collaborateurs et des cadres comme étant une valeur productive. Et elles créent les structures favorables à l'amélioration de la productivité et de la qualité.

10.1 Trois jours de formation qualifiante obligatoire pour les formateurs en entreprise

Les formateurs/formatrices en entreprise doivent se former obligatoirement au moins trois jours par an tant sur le plan méthodique, didactique que professionnel pour conserver leurs compétences en matière de formation. Ceux qui choisissent de ne pas perfectionner leurs connaissances perdent leur autorisation en tant que formateur. La formation qualifiante est assimilée au temps de travail et s'effectue aux frais de l'entreprise.

- La formation des apprentis reste ainsi d'actualité.
- L'idée de la formation qualifiante est ainsi consacrée par les entreprises.

10.2 Le temps consacré à former et à s'occuper des personnes en formation doit être rémunéré comme le temps de travail productif

Les formateurs/formatrices en entreprise doivent être défrayés en conséquence pour la formation et l'encadrement des apprentis engagés dans la production.

La formation des apprentis n'est pas un travail de vacances. Le temps de formation est pour les apprentis et pour les formateurs en entreprise, du temps de travail qui doit être rémunéré.

- Une formation en entreprise systématique, contrôlée et ciblée doit donc être possible.
- Ainsi, ce sont des formateurs/formatrices motivé(e)s qui formeront des apprentis motivés.

10.3 La formation professionnelle ou l'examen professionnel supérieur est obligatoire pour les formateurs en entreprise

Les formateurs/formatrices en entreprise sont les cadres qui sont responsables dans l'entreprise de la formation d'un apprenti dans une profession. Ils devront à l'avenir obligatoirement avoir réussi l'examen professionnel ou l'examen professionnel supérieur dans la profession.

- La formation professionnelle dans l'entreprise sera transmise par des cadres professionnels socialement compétents.
- La branche aura ainsi petit à petit des formateurs en entreprise qualifiés, des places de stage qualifiées et par conséquent une relève professionnelle qualifiée.
- La formation professionnelle et les diplômés des examens professionnels verront ainsi leur valeur augmenter. Le niveau de qualification dans la branche augmentera dans le temps et l'image de cadres qualifiés se propagera, ce qui, à son tour, motivera un nombre croissant de jeunes travailleurs qualifiés qui choisiront de se perfectionner.
- Les entreprises auront de plus en plus intérêt à engager des cadres professionnels possédant un brevet, à soutenir leur formation et à les conserver au sein de l'entreprise.

Naturellement, un règlement transitoire exemptera de ce règlement les formateurs professionnels ayant jusqu'ici formé avec succès des apprentis, comme ce fut le cas lors de l'introduction des cours de maître d'apprentissage.