

Accord professionnel
HÔTELLERIE, RESTAURATION
ET ACTIVITÉS CONNEXES

ACCORD DU 20 JUILLET 2011
RELATIF À L'OPCA
NOR : ASET1151178M

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en son article 43,

PRÉAMBULE

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour une économie dynamique, les partenaires sociaux de l'Hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, réunis au sein du FAFIH, se sont mobilisés très tôt afin de préparer et d'accompagner les mutations sociologiques, économiques et technologiques du secteur.

Depuis la création du FAFIH en 1974, leurs choix politiques fondamentaux résultent du caractère indissociable de l'emploi et de la formation, la formation professionnelle étant la clé de l'employabilité dès lors qu'elle est adaptée à la réalité du marché du travail.

L'activité des entreprises du secteur n'est, par nature, pas délocalisable. Celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre branche, voire en dehors du secteur. Ainsi, elles favorisent la mobilité des salariés et la sécurisation des parcours professionnels. Elles développent des compétences transférables, tant dans les métiers du secteur, qu'au dehors du secteur.

A partir de la connaissance de l'activité des branches et des bassins d'emploi, les partenaires sociaux définissent une politique générale de formation avec pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi, d'optimiser le maintien dans l'emploi par la qualification et de permettre la mise en place de parcours professionnels. Cette politique est inscrite dans les différents accords sur la formation professionnelle conclus dans le secteur.

Les partenaires sociaux soulignent que, depuis la création du FAFIH il y a plus de 35 ans, leurs actions sur la formation ont contribué à établir un creuset d'échanges constructifs.

Ils sont convaincus que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur la formation au sein d'un organisme paritaire collecteur fédérateur.

Ils rappellent le rôle des CPNE des branches représentées au FAFIH qui disposent d'une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Enfin, ils confirment leur volonté d'engager le FAFIH dans la conduite d'une politique soutenue en faveur du développement de l'apprentissage en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en œuvre de l'article L. 6332-1 du code du travail fixant les conditions d'octroi de l'agrément habilitant l'organisme paritaire collecteur FAFIH à recevoir les contributions visées à l'article 4.1 du présent accord.

Il se substitue à l'accord du 20 décembre 1994 « portant acte constitutif de l'organisme paritaire collecteur de l'industrie hôtelière et des activités connexes -FAFIH » à l'appui duquel l'actuel agrément du FAFIH, a été délivré par arrêté ministériel du 22 mars 1995.

Article 2

Organisme paritaire collecteur

Le FAFIH, situé au 3, rue de la Ville-L'évêque, Paris 8^e, est l'organisme paritaire collecteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement mais aussi de détente ou de divertissement dans un cadre de loisir ou professionnel, en déplacement touristique ou d'affaires.

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

Article 3

Champ d'application de l'accord

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

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

Article 4

Missions du FAFIH

Le FAFIH a une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Il met en œuvre, tant au niveau national que régional, la politique de formation du secteur, en application des accords paritaires professionnels et conformément aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi du secteur.

1. Collecte des contributions FPC et gestion administrative et financière des fonds et des dispositifs de formation

1.1. Collecte des contributions FPC

Le FAFIH assure la collecte des contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle dans les conditions prévues au chapitre III, article 6, et conformément

aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les dispositifs de formation suivants :

- plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés ;
- plan de formation des entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et droit individuel à la formation.

1.2. Gestion administrative et financière des fonds et des dispositifs de formation

La gestion paritaire est assurée directement par le FAFIH. Elle relève de la responsabilité du conseil d'administration de l'association qui décide, met en œuvre ses décisions et en organise le contrôle.

L'organisation paritaire du FAFIH et la gestion des dispositifs de formation figurent aux chapitres II et III ci-après.

Dans les conditions fixées par la réglementation et selon décision de son conseil d'administration, le FAFIH assure les financements des actions de formation en faveur :

- des salariés des entreprises relevant de son champ d'application ;
- des demandeurs d'emploi.

Il finance les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de préparation à la fonction tutorale ainsi que l'exercice de la fonction tutorale.

Il prend en charge, en tout ou partie, les dépenses :

- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- d'études et recherches intéressant la formation ;
- de diagnostics ;
- de certification ;
- de participation à des jurys professionnels dans le cadre des CQP.

Il participe au financement des dépenses de fonctionnement des CFA.

2. Information et conseil aux entreprises

La loi assigne de nouvelles missions à l'OPCA. Celui-ci « concourt à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de service et rassemblement de moyens. En effet, la multiplication des sources d'information et la multiplicité des dispositifs de formation rendent difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Ce constat prend un relief particulier dans l'hôtellerie et la restauration où, le secteur, créateur d'emploi connaît, traditionnellement, une forte mobilité interne et externe des salariés et est composé, en large majorité, de PME (plus de 7 000 entreprises de 10 à 50 salariés) et de TPE (près de 90 000 entreprises de moins de 10 salariés).

C'est pourquoi, le FAFIH a mis en place depuis de nombreuses années une politique de proximité territoriale que ses nouvelles missions lui permettent de renforcer.

2.1. Diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises

L'identification des compétences et des qualifications ainsi que l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation ou l'assistance dans l'achat d'une prestation de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité (ci-après chapitre IV article 13 de l'accord). Ceux-ci, après avoir été formés, sont chargés d'établir une première appréciation sur l'employabilité au poste de travail dans l'entreprise. En tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra établir un diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

Cette externalisation de service est mise en place par le FAFIH dans le respect des dispositions du décret n° 2005-1742 du 30 décembre 2005 pris en application de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 « relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics ».

La prestation de l'organisme de conseil est prise en charge par le FAFIH dans le cadre d'un budget spécifique, arrêté par le conseil d'administration en fonction de ses disponibilités financières et dans le cadre d'un encadrement du coût.

2.2. Ingénierie de certification

Les partenaires sociaux développent une politique incitative favorisant l'accès à la qualification professionnelle.

Ainsi, la participation des salariés à la création et à l'élaboration des CQP est valorisée. Un budget spécifique, décidé par le conseil d'administration du FAFIH en fonction de ses disponibilités financières, est consacré au financement des dépenses de transport, d'hébergement et de restauration des professionnels d'un métier, non titulaires d'un mandat syndical qui seraient appelés à participer à la création d'un CQP, notamment à l'élaboration du référentiel d'emploi et de certification.

2.3. Qualification et requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

Les salariés concernés sont ceux qui, en premier lieu, présentent un déficit de formation qui fragilise leur maintien ou leur évolution dans l'emploi. Il s'agit de développer les périodes de professionnalisation à finalité certifiante, d'encourager l'accès à la VAE et de favoriser la mise en place des parcours professionnels.

La qualification et requalification des demandeurs d'emploi, qui apparaît comme un axe majeur de la formation tout au long de la vie, s'articule autour de partenariats conclus au niveau national et régional.

Dans le secteur, la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi – POE – se concrétise par la conclusion d'une convention nationale conclue entre Pôle emploi et le FAFIH.

Les actions de formation (400 heures), certifiantes, sont réalisées après un positionnement individuel sur la base d'un référentiel de compétences clés. Elles font l'objet d'un cofinancement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), de Pôle emploi et du FAFIH dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

Sont privilégiés, le positionnement, la formation en alternance, le suivi en entreprise et le financement de la totalité des parcours professionnels et la certification. De plus, au-delà des besoins individuels, des stages collectifs sont mis en place en faveur des demandeurs d'emploi désireux d'intégrer le secteur.

Le FAFIH et les CPNEFP entretiennent des échanges permanents. Dans ce cadre, le FAFIH établit un bilan annuel des actions menées.

Article 5

Ressources de l'organisme collecteur paritaire

Les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les versements des entreprises et/ou établissements assujettis ou volontaires au titre des différentes participations obligatoires au financement de la formation professionnelle continue selon les modalités visée au chapitre III du présent accord ;
- les concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

CHAPITRE II

GOUVERNANCE DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR FAFIH

Le FAFIH est un organisme paritaire à compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre onze activités (jointes en annexe), relevant de quatre conventions collectives nationales (« Hôtels, cafés, restaurants », « Personnel des entreprises de restauration de collectivités », « Chaînes de cafétérias et assimilées », « Casinos »), soit, en 2010, 110 000 entreprises et 705 000 salariés.

Les partenaires sociaux sont engagés dans un paritarisme actif et lucide qui se caractérise par une gestion directe de l'OPCA (il n'existe pas de délégation de gestion).

La responsabilité de gestion du FAFIH relève de son conseil d'administration.

Lui seul a la compétence de prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière.

En outre, le conseil d'administration du FAFIH est souverain pour la mise en œuvre financière de la politique générale de formation décidée par les partenaires sociaux du secteur dans les accords collectifs sur la formation professionnelle qu'ils ont conclus, notamment, depuis la réforme de la formation professionnelle de 2004.

Les CRPF, visées au chapitre III article XII de l'accord, sont l'émanation régionale du FAFIH. Elles ne sont pas dotées de la personnalité morale et, partant, ne disposent pas d'un pouvoir décisionnaire en matière d'engagement financier.

L'organisation paritaire et le mode de gestion du FAFIH ainsi que les pouvoirs du conseil d'administration sont décrits dans les statuts de l'association FAFIH. Pour faciliter la lisibilité de l'accord sur ce point, les parties signataires choisissent d'intégrer les statuts du FAFIH en annexe.

La composition du conseil d'administration du FAFIH et l'étendue de ses pouvoirs figurent aux articles 8 et 11 des statuts tels que modifiés le 20 juillet 2011.

CHAPITRE III

GESTION DES COLLECTES ET DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 6

Principes de versement

Les entreprises ont l'obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue. Les contributions correspondent à un pourcentage de la masse salariale brute servie par l'entreprise dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles varient selon la taille de l'entreprise et en fonction de l'accroissement de son effectif.

Le versement de l'entreprise est fiscalement libératoire et est couvert par les garanties du FAFIH sur les plans administratif, juridique et fiscal.

A l'exception des dispositions visées à l'article R. 6332-47 du code du travail, dans le cas où une entreprise verserait ses contributions à un organisme collecteur autre que le FAFIH, ce dernier est habilité à en exiger le reversement, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, soit par l'entreprise soit par l'organisme ayant reçu indument la contribution.

1. Entreprises employant moins de 10 salariés

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

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

1.2. Au titre du plan de formation, une contribution de 0,40 % des rémunérations de l'année de référence, sans possibilité d'imputation directe.

Le versement d'une contribution volontaire peut être effectué par l'entreprise. Il correspond au pourcentage visé au *a* du 2.2 ci après, sans être inférieur à un montant décidé par le conseil d'administration.

Par ailleurs, en application de l'accord professionnel du 19 juin 1996, étendu par arrêté ministériel du 10 février 1997, le montant de la participation des entreprises de moins de dix salariés ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Ces contributions sont à verser au FAFIH avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

2. Entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,05 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

2.1. Au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, une contribution de 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à verser au FAFIH, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

2.2. Le solde au titre du plan de formation, à verser au FAFIH selon l'une des deux options suivantes et selon les échéances correspondantes.

Soit :

a) Option I : avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale.

b) Option II : avant le 15 septembre de l'année en cours, versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % calculée sur les rémunérations de l'année précédente.

Ce taux minimal peut être révisé par l'assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité qualifiée. Le versement en option II sert, notamment, à financer des actions à caractère social ou des projets collectifs prioritaires, innovants ou expérimentaux auxquels les entreprises et leurs salariés peuvent avoir accès dans les conditions définies par le conseil d'administration.

3. Entreprises employant 20 salariés et plus

A la date de la signature de l'accord, elles consacrent au financement des actions de formation professionnelle continue une part minimale de 1,40 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

3.1. Au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, une contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à verser au FAFIH avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

3.2. Le solde au titre du plan de formation, à verser au FAFIH selon l'une des deux options suivantes et selon les échéances correspondantes.

Soit :

a) Option I : avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due, versement d'une contribution égale à 0,9 % de la masse salariale.

b) Option II : avant le 15 septembre de l'année en cours, versement d'une contribution minimale contractuelle égale à 5 % du 0,9 % calculée sur les rémunérations de l'année précédente.

Ce taux minimal peut être révisé par l'assemblée générale extraordinaire statuant à la majorité qualifiée. Le versement en option II sert, notamment, à financer des actions à caractère social ou des projets prioritaires, collectifs innovants ou expérimentaux auxquels les entreprises et leurs salariés peuvent avoir accès dans les conditions définies par le conseil d'administration.

4. Changement d'option de versement

Les entreprises visées aux 2 et 3 du présent article peuvent changer d'option de versement au titre du plan de formation dans les conditions suivantes :

- lorsque la demande de changement d'option concerne le passage de l'option II à l'option I visée au *a* des points 2.2 et 3.2 du présent article, la demande peut être formulée à tout moment par l'entreprise ;
- lorsque la demande de changement d'option concerne le passage de l'option I à l'option II visée au *b* des points 2.2 et 3.2 du présent article, la demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 31 janvier de l'exercice servant de référence à la participation. Le changement prend effet à l'issue de cet exercice.

Le choix de l'entreprise est arrêté après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

5. Accroissement d'effectif

En cas de franchissement des seuils de 10 ou 20 salariés, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Article 7

Mutualisation des fonds collectés

Les sommes collectées par le FAFIH sont mutualisées dès leur réception et sont affectées par dispositif dans des sections comptables distinctes.

1. Principes de mutualisation

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

1.1. Plan de formation

Sont gérées paritairement au sein de trois sections comptables distinctes :

- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs de moins de 10 salariés. En tant que de besoin, dans le cadre d'une fongibilité descendante et sur décision du conseil d'ad-

ministration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 10 à moins de 50 salariés et les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de 10 salariés ;

- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés. En tant que de besoin, dans le cadre d’une fongibilité descendante et sur décision du conseil d’administration, le FAFIH peut affecter les versements des employeurs de 50 salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de 10 à moins de 50 salariés. ;
- les sommes versées au titre du plan de formation par les employeurs occupant 50 salariés et plus.

1.2. Professionnalisation

Les sommes versées au titre de la professionnalisation par les employeurs sont, quel que soit l’effectif de l’entreprise, gérées paritairement au sein d’une section comptable distincte.

2. Accès à la mutualisation et publicité

Les conditions d’accès aux fonds mutualisés et les règles de prise en charge sont décidées par le conseil d’administration du FAFIH. Il en est de même pour la liste des priorités.

Elles font l’objet d’une large publicité et d’une communication, notamment sur le site internet du FAFIH.

3. Facilitation de l’accès à la mutualisation

Un service dématérialisé des demandes de prise en charge est mis à disposition par le FAFIH sur un site « extranet » dédié aux entreprises adhérentes.

Par ailleurs, une gestion interne électronique des documents complète ce dispositif.

Article 8

Financement du paritarisme et du FPSPP

1. Missions accomplies par les organisations professionnelles et syndicales

Le FAFIH rémunère les missions et services accomplis par les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord en vue d’assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue dans les conditions fixées par la réglementation et selon les critères établis pour chaque collège en application de l’accord du 18 juin 1997 « relatif à la gestion paritaire de la FPC de l’Industrie hôtelière ».

Le FAFIH verse une contribution au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue – FONGEFOR – prélevée sur sa collecte annuelle conformément à l’article R. 6332-97 du code du travail.

2. FPSPP

Le FAFIH verse au FPSPP un pourcentage de la collecte annuelle fixé dans les conditions visées à l’article L. 6332-19 du code du travail, au titre de la qualification et de la requalification des salariés et des demandeurs d’emploi.

A la signature du présent accord, la répartition du versement à imputer sur les dispositifs plan de formation et professionnalisation est décidée annuellement par accord national paritaire entre les organisations professionnelles et syndicales membres du FAFIH.

Article 9

Optimisation des financements

Les partenaires sociaux rappellent qu'une des priorités de la politique du FAFIH est la construction de partenariats, tant au niveau national que régional. Ces partenariats établissent les conditions d'une simplification de l'accès à la formation et concourent à apporter une réponse pertinente aux besoins des personnes et des entreprises.

Mutualiser les sources et rassembler des partenaires dans un objectif commun, c'est créer une offre de service claire et adaptée à tous les publics, développer une dynamique de formation à un niveau global, favoriser une interaction systématique avec les représentants du service public de l'emploi ou les instances élues des régions et organiser un abondement des budgets.

A la signature du présent accord, de nombreux contrats et conventions sont conclus, en cours de négociation ou de renouvellement. De plus, dans la perspective de l'obtention d'un nouvel agrément et en application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, le FAFIH a, d'ores et déjà, manifesté son intention de conclure une convention triennale d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

Article 10

Affectation des ressources

Les ressources du FAFIH sont affectées, selon décision du conseil d'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires et, pour partie, en application de la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue entre le FAFIH et l'Etat :

1. Au financement des dépenses liées aux plans de formation et à la professionnalisation/DIF telles que précisées aux articles R. 6332-50 et R. 6332-78 du code du travail.
2. Aux dépenses des frais de gestion, d'information et de missions de l'OPCA telles que précisées aux articles R. 6332-36, R. 6332-37-1 et R. 6332-37-2 du code du travail.

Article 11

Comptabilité du FAFIH

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

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Il en sera de même pour les dispositifs pour lesquels une nouvelle demande d'agrément va être déposée en 2011 à l'appui du présent accord paritaire.

Les ressources du FAFIH sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

Deux commissaires aux comptes, experts comptables agréés, désignés par chacun des deux collèges – employeur et salarié – sont chargés de vérifier la régularité des opérations comptables du FAFIH et de lui faire, au moins une fois par an et obligatoirement en fin d'exercice, un compte rendu de leurs observations. La durée de leur mandat est de six années renouvelables.

CHAPITRE IV

RÉGIONALISATION

Un secteur professionnel, agissant paritairement, est particulièrement bien placé pour appréhender sur le terrain les besoins des entreprises et des salariés en matière de formation et d'emploi. C'est pourquoi, dès 1976, les partenaires sociaux du secteur se sont donné les moyens d'une gestion opérationnelle et territoriale de la formation.

Le FAFIH assume directement la responsabilité de son organisation régionale.

Deux types de structures régionales coexistent : les commissions régionales paritaires de la formation – CRPF – qui sont en relation avec les acteurs de la formation professionnelle (conseils régionaux, DIRECCTE, directions régionales de Pôle emploi...) et les délégations régionales du FAFIH qui entretiennent un lien permanent et de proximité avec les entreprises et les salariés.

Article 12

Paritarisme en région : les commissions régionales paritaire formation CRPF-IH

A la date de signature du présent accord, 22 CRPF IH, composées paritairement de 20 membres, sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

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

En particulier, elles participent activement à l'élaboration et au déroulement des contrats d'objectifs territoriaux – COT – ainsi qu'aux contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles – CPRDFP.

Les CRPF interviennent dans la définition de priorités concernant les dispositifs mis en place par la profession (promotion professionnelle et sociale [PPS]).

Elles participent aux conseils de perfectionnement des CFA membres du réseau mis en place par le FAFIH.

Elles donnent un avis régional sur l'accréditation des organismes de formation lorsque la CPNE leur confie cette mission.

Elles disposent de moyens pour étudier et analyser la relation emploi/formation du secteur, notamment, en utilisant les services de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs.

Les professionnels, membres des CRPF se mobilisent pour exercer leur mission et se forment régulièrement au fonctionnement du FAFIH et à ses évolutions, ainsi qu'aux rouages et dispositifs de la formation professionnelle.

Une assemblée des présidents et vice présidents des CRPF est organisée annuellement afin de dresser un bilan des actions conduites, de partager les expériences et de formuler des propositions.

Article 13

Maillage des services de proximité

A la date de signature de l'accord, 14 délégations régionales en métropole, dont deux délégations en outre mer qui agissent dans le cadre d'un guichet unique au titre d'un partenariat avec OPCA-LIA, forment les services opérationnels de proximité sous l'autorité de la direction générale du FAFIH.

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

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

Les techniciens disposent, en région, d'une bonne connaissance du tissu économique régional et du marché de la formation.

Ils sont, localement, les interlocuteurs des partenaires sociaux et les accompagnent dans leurs relations et travaux avec les instances régionales de la formation professionnelle.

Ils sont chargés de développer, à titre technique, les partenariats régionaux issus de conventions nationales et d'administrer les dispositifs à l'initiative des partenaires sociaux (PPS, actions collectives).

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14

Demande d'extension et d'agrément

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

Par ailleurs, considérant les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 qui rendent caduque l'actuel agrément du FAFIH en qualité d'OPCA à compter du 1^{er} janvier 2012, elles s'engagent à déposer une nouvelle demande d'agrément dans les délais réglementaires impartis.

Article 15

Applicabilité de l'accord

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, sous réserve de l'obtention de l'agrément visé à l'article 14 du présent chapitre.

Article 16

Modification. – Dénonciation de l'accord

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

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis d'un an minimum. Toute dénonciation entraîne obligatoirement la modification des statuts afin de rétablir la parité.

Article 17

Dissolution du FAFIH

La dissolution du FAFIH est constatée dans le cas de décisions législatives, réglementaires ou administratives.

Elle est prononcée par décision des partenaires sociaux signataires du présent accord, réunis en assemblée générale ordinaire.

Les biens du FAFIH seront dévolus à un autre organisme agréé proposé par le conseil d'administration conformément à la réglementation en vigueur, sous réserve de respecter les privilèges et garanties de la créance des salaires des salariés du FAFIH en application des articles l'article L. 3253-22 du code du travail et des dispositions stipulées dans le statut social du FAFIH.

Article 18

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CF ;
SNRC ;
FAGIHT ;
SNRPO ;
CPIH ;
SNT ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNERS ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

Champ d'application

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

ANNEXE

Statuts du FAFIH

(Voir statuts pages suivantes.)

STATUTS du Fafih

-OPCA de l'Industrie Hôtelière et des activités connexes-

du 24 septembre 2008 modifiés le 23 juin 2010

ARTICLE 1 – FORME ET DENOMINATION

Le Fonds national d'Assurance Formation de l'Industrie Hôtelière, dénommé **Fafih**, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et ses textes d'application, fondée par la « convention créatrice » de novembre 1974, modifiée le 28 septembre 1979, est, en vertu de l'accord paritaire professionnel du 20 décembre 1994, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes.

ARTICLE 2 – SIEGE DE L'ASSOCIATION

Le siège du Fafih est situé au 3 de la rue de la Ville l'Evêque, à Paris (75008).

Il peut être transféré, dans la limite de la région Ile de France, par décision du Conseil d'Administration selon les modalités visées à l'article 11 des présents statuts.

ARTICLE 3 – OBJET

Le Fafih a pour objet :

- de promouvoir et développer la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie en faveur des salariés et des entreprises dans le secteur de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes.
- de mettre en œuvre, tant au niveau national que régional, la politique de formation du secteur, en application des accords paritaires professionnels et conformément aux orientations et priorités définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des branches représentées au Fafih.
- d'organiser et renforcer, afin de couvrir l'ensemble du territoire, la régionalisation par la mise en place :
 - de structures paritaires régionales : les Commissions Régionales Paritaires de Formation de l'Industrie Hôtelière (CRPF-IH)
 - de services de proximité : les délégations régionales et interrégionales du Fafih.
- de mener une politique soutenue en faveur du développement de l'apprentissage en qualité d'OCTA(Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage)

Dans ce cadre, le Fafih :

- collecte et mutualise les contributions relatives à la participation au développement de la formation professionnelle des entreprises entrant dans son champ de compétence et pour lesquelles il reçoit un agrément de l'Etat,
Les sommes versées au Fafih par les entreprises constituent un versement libératoire à l'égard de leur obligation de participation au financement de la Formation Professionnelle Continue.
Elles ne sont plus la propriété juridique de l'entreprise mais celle de l'OPCA.
- gère les fonds reçus en affectant un budget à chaque dispositif de formation, chacun de ces budgets étant administré par une commission nationale paritaire de la formation spécifique,
- finance toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle continue et la législation en vigueur,
- recueille et diffuse les informations sur les moyens de formation existants,
- informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans l'analyse de la définition de leur besoins en matière de formation professionnelle,
- participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise,
- peut contribuer au financement de l'ingénierie de certification et prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises au titre des services de proximité,
- collecte et répartit la taxe d'apprentissage.

Pour ce faire, le Fafih se dote des moyens humains et techniques ainsi que des équipements nécessaires à l'exercice de l'ensemble de ses missions.

Par ailleurs, par délégation de la CPNE-IH et de la CPNE Casinos, le Fafih est chargé de l'administration et de la certification des CQP relevant de sa compétence. Il confie cette mission à l'Adefih, rattachée à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Industrie Hôtelière.

ARTICLE 4 – MEMBRES DE L'ASSOCIATION

L'historique des membres de l'Association depuis sa création figure en annexe 2 des présents statuts.

A la date d'adoption des présents statuts, la composition des membres de l'Association est la suivante :

• pour les organisations professionnelles d'employeurs

- l'UMIH , Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
- le GNC, Groupement National des Chaînes Hôtelières
- le SYNHORCAT, Syndicat National des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs
- la CPIH, Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie
- le SNRC, Syndicat National de la Restauration Collective
- le SNRPO, Syndicat National de la Restauration Publique Organisée
- la FAGIHT, Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique
- le SNERS, Syndicat National des Entreprises de Restauration et Services
- la FNB, Fédération Nationale des Bowlings Français
- le Syndicat National de la Thalassothérapie

- Casinos de France
- le Syndicat des Casinos Modernes de France

•pour les organisations syndicales de salariés

- la Fédération CFDT des Services
- la Fédération CFTC des Syndicats du Commerce, des Services et Forces de Vente
- INOVA -Fédération Nationale de l'Hôtellerie, Restauration, Sport, Loisirs et Casino / CFE-CGC
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA/FO)
- la Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services

ARTICLE 5 - CONDITIONS D'ADMISSION DES NOUVEAUX MEMBRES

Peuvent être «nouveaux membres» les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés réputées représentatives sur le plan national de l'Hôtellerie, de la Restauration ou de toute autre activité connexe.

La représentativité d'une organisation d'employeurs ou syndicale de salariés s'apprécie au regard des critères, selon les méthodes et dans les limites définies à l'article 7 des présents statuts.

L'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés candidate est informée que l'adhésion entraîne l'application et le respect des accords professionnels conclus antérieurement qui régissent le fonctionnement du Fafih et encore en vigueur.

L'admission est approuvée, dans le collège concerné par la nouvelle candidature, à la majorité des 3/4 au moins des voix des représentants, selon le cas, des organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés présentes ou représentées dans le collège considéré au Conseil d'Administration.

Elle est ratifiée par le Conseil d'Administration, par un vote et selon les dispositions de l'article 12 des présents statuts.

ARTICLE 6 - RADIATION

La qualité de membre de l'Association, tel que défini à l'article 4 des présents statuts, se perd par :

1. démission formulée par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, auprès du Président du Fafih,
2. radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave à la majorité des 3/4 au moins des voix des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés présents ou représentés au Conseil d'Administration au Fafih.

Préalablement à toute décision, le Conseil d'Administration invite, par lettre recommandée, l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés en cause afin de l'entendre sur les faits qui lui sont reprochés.

Toutefois, lorsque le fait reproché revêt un caractère d'une gravité certaine, le Bureau national peut décider de la suspension de la participation de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés jusqu'à sa comparution devant le Conseil d'Administration.

3. disparition de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés.

ARTICLE 7 - CRITERES DE REPRESENTATIVITE

1. Les critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs, ci-après définis, ont pour seul objet la répartition des sièges et des voix au Conseil d'Administration en application de l'article VI B (répartition des sièges et des voix) de l'accord du 20 décembre 1994 et ne sauraient ni être utilisés en référence, ni reconnus pour toute autre application directe ou indirecte dans la profession.

Cette représentativité a pour base celle qui a été définie dans le tableau intégré à l'article VI de l'accord du 20 décembre 1994 et qui exprime le rapport reconnu entre, d'une part la représentativité et, d'autre part le nombre de sièges et de voix au moment de l'accord ci-dessus mentionné.

La méthodologie de référence retenue dans ce cadre est la suivante :

- Sur l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs qui composent le Fafih, sont comptabilisées celles dont le nombre d'entreprises et les contributions sont connues, identifiées, rassemblées et chiffrées.
- Le solde des entreprises est ensuite
 - . affecté en fonction de la présence dominante reconnue et effective d'une organisation professionnelle d'employeurs dans un département,
 - . ou attribué, en cas de répartition dans un même département, aux organisations professionnelles d'employeurs présentes.

Les variations s'expriment en plus et en moins en tenant compte notamment :

- du poids que chaque organisation professionnelle d'employeurs représente au Fafih apprécié selon :
 - . les contributions aux financements des formations
 - . l'importance du nombre d'entreprises et d'établissements ressortissants,
- de l'expérience et de l'ancienneté, notamment au Fafih.

Les contributions aux financements des formations s'entendent comme les évaluations et les reconnaissances de la totalité des contributions aux financements des formations gérées directement, indirectement ou sous le régime du mandat par le Fafih.

2. La représentativité d'une organisation syndicale de salariés s'apprécie selon les critères définis à l'article L.2121-1 du code du travail

ARTICLE 8 - CONSEIL D'ADMINISTRATION ET BUREAU NATIONAL

I - Principes de répartition des sièges et des voix :

a) Répartition des sièges

Le Conseil d'Administration est composé de quarante membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés signataires des présents statuts.

Il comporte un nombre égal :

- . de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ("collège employeurs"),
- . de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ("collège salariés"),

Au sein du collège employeurs, la répartition des sièges est établie en fonction des critères prévus à l'article 7-1 des présents statuts.

Au sein du collège salariés, chaque organisation syndicale dispose du même nombre de sièges.

En même temps qu'elles désignent leurs représentants titulaires au Conseil d'Administration, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés désignent nommément pour chacun des titulaires un représentant suppléant qui remplace le titulaire lorsque celui-ci est absent ou empêché.

Un représentant siégeant au Bureau national (article 13) n'a pas de suppléant.

A titre ponctuel et exceptionnel, seul un représentant de la même organisation, désigné pour siéger au Conseil d'administration, peut le remplacer en cas d'empêchement.

b) Répartition des voix

Au sein du collège employeurs, la répartition des voix entre les membres est effectuée en fonction des critères prévus à l'article 7-1 des présents statuts.

Au sein du collège salariés, chaque organisation syndicale signataire dispose du même nombre de voix.

En application de ces règles, chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés dispose du nombre de sièges et de voix comme indiqué au II du présent article.

Au sein du Conseil d'Administration, le collège employeurs examine tous les trois ans la répartition des sièges et des voix de ce collège en fonction des critères retenus à l'article 7-1 des statuts.

L'adhésion d'un nouveau membre, telle que stipulée à l'article 5 des présents statuts, nécessite un examen de la répartition des sièges et des voix dans le(s) collège(s) concerné(s).

Les modifications dans la répartition des sièges et des voix ne pourront en aucun cas porter atteinte à la structure paritaire du Conseil d'Administration. Le nombre de voix exprimables de chaque collège est nécessairement en rapport avec un multiple du nombre d'organisations syndicales siégeant au sein du collège salariés.

Toute nouvelle répartition des sièges et des voix fait obligatoirement l'objet d'une modification statutaire fondée sur la représentativité telle que définie à l'article 7 et selon la procédure prévue à l'article 24 des présents statuts.

II - Composition

En application de l'accord du 20 décembre 1994 transformant le Fafih en OPCA de l'Industrie Hôtelière et prenant en compte les évolutions depuis cette date (modifications intervenues dans les

organisations professionnelles d'employeurs et intégration d'activités nouvelles au sein de l'OPCA Fafih),

● *la répartition des sièges et des voix au Conseil d'Administration du Fafih est la suivante :*

	Nombre de sièges	Nombre de voix
COLLEGE EMPLOYEURS		
UMIH	3	31
GNC	2	15
SYNHORCAT	3	14
CPIH	3	10
SNRC	3	13
SNRPO	1	4
FAGIHT	2	6
SNERS	1	2
Casinos de France et Syndicat des Casinos Modernes de France	1	4
Syndicat de la Thalassothérapie	1	1
<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100</i>
COLLEGE SALARIES		
CFDT – Fédération des Services	4	20
CFTC – Fédération CSFV	4	20
FGTA/FO	4	20
INOVA - CFE/CGC	4	20
CGT – Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services	4	20
<i>Total</i>	<i>20</i>	<i>100</i>
TOTAL	40	200

● la répartition des sièges au Bureau national (article 13) est la suivante :

	Nombre de sièges
COLLEGE EMPLOYEURS	
UMIH	2
GNC	1
SYNHORCAT	1
CPIH	1
SNRC	1
SNRPO	1
FAGIHT	1
SNERS	1
Casinos de France	1
<i>Total</i>	10
COLLEGE SALARIES	
CFDT – Fédération des Services	2
CFTC – Fédération CSFV	2
FGTA/FO	2
INOVA – CFE/CGC	2
CGT – Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services	2
<i>Total</i>	10
TOTAL	20

ARTICLE 9 - INCOMPATIBILITES PERSONNELLES

Nul ne peut être simultanément salarié du Fafih et salarié, administrateur, gérant, mandataire social ou bénévole d'un établissement de formation ou de crédit.

Les salariés d'un établissement de formation ou de crédit ne peuvent pas être administrateurs du Fafih.

Une même personne peut être simultanément administrateur du Fafih ou membre d'une CRPF-IH (article 16) et administrateur d'un établissement de formation ou de crédit, à condition d'en faire la déclaration auprès des instances paritaires et des commissaires aux comptes du Fafih et ce, dans les conditions prévues par l'article R. 6332-19 du code du travail.

ARTICLE 10 - DESIGNATION DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS ET SYNDICALES DE SALARIES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Désignation

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés désigne autant de représentants qu'elle a de sièges à pourvoir au Conseil d'Administration.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés désigne son ou ses représentant(s) - titulaire(s) et suppléant(s) - par mandat écrit au siège du Fafih.

2. Remplacement - révocation

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés peuvent remplacer leurs représentants par simple notification écrite.

Les représentants de ces organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés cessent leurs fonctions au Conseil d'Administration du Fafih s'ils perdent la qualité au titre de laquelle ils ont été désignés par leur propre organisation.

ARTICLE 11 - POUVOIRS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration met en œuvre les missions et activités du Fafih en tenant compte, notamment, des objectifs et priorités définis par les CPNE des branches professionnelles représentées au Fafih.

Il agit de sa propre initiative ou sur proposition de son Bureau national.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- définir une politique générale ainsi que les options à long terme et les objectifs à court et moyen terme
- déterminer les règles de répartition et d'affectation des ressources du Fafih entre les diverses activités constituant son objet ainsi que les règles de financement des dispositifs pour lesquels il a reçu un agrément
- déterminer les conditions de versement des entreprises assujetties
- élire son Bureau national (article 13)
- examiner les propositions du Bureau national (article 15)
- constituer dans chaque dispositif une commission paritaire nationale de la formation habilitée à décider par délégation du Conseil d'Administration des dispositions financières, pédagogiques et administratives propres au dispositif concerné.

Lorsque la demande est faite par une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés, il est créé un "groupe paritaire de suivi" propre à l'activité considérée, qui veille à la bonne application des objectifs et priorités des CPNE des branches représentées au sein du Fafih.

Ces groupes paritaires de suivi ont pour mission de :

- . suivre le tableau de bord financier de l'activité concernée : versements des entreprises relevant de cette activité et prises en charge acceptées ou refusées en application de la réglementation et des règles conventionnelles, dans le cadre du budget global du dispositif concerné ;
- . examiner les dossiers pour lesquels se posent des problèmes d'interprétation et formuler toute proposition utile à la commission nationale du dispositif concerné ;
- . plus généralement, préparer et soumettre à la commission nationale du dispositif concerné toute proposition relative à la dite activité.

Les groupes paritaires de suivi se réunissent au moins une fois par an.

- constituer un groupe de travail spécialisé pour étudier, et rapporter devant lui, toutes questions relatives à l'activité du Fafih
- examiner :
 - . les propositions formulées par les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés membres du Fafih relatives à la formation et l'information de leurs représentants siégeant au sein des différentes instances paritaires du secteur
 - . les propositions de participation à des actions de promotion en faveur des formations et des métiers du secteur
- fixer les frais de déplacement et de séjour des membres des structures paritaires nationales et régionales dans leurs missions auprès du Fafih
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le fonctionnement du Fafih et, notamment (l'énumération ci-dessous étant énonciative et nullement limitative) :
 - . adopter le règlement intérieur de l'OPCA et tous règlements particuliers ou avenants, instituer tous comités consultatifs,
 - . nommer un Directeur Général et lui fixer sa délégation de pouvoir,
 - . effectuer tous placements, encaissements, acquisitions ou cessions de biens meubles et immeubles nécessaires à la réalisation de l'objet du Fafih,
 - . passer tous contrats de location ou de fournitures de biens ou de services,
 - . suivre toutes actions judiciaires tant en demandeur qu'en défenseur,
 - . déléguer tout ou partie de ses pouvoirs, au Bureau national, au Président, au Directeur Général, à un Administrateur dûment mandaté,
 - . arrêter les comptes de l'exercice clos qui seront soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle,
 - . voter les budgets de l'exercice suivant,
 - . pourvoir si nécessaire au renouvellement des membres du Bureau,
 - . décider le transfert du siège social en Ile de France, selon les modalités visées à l'article 2 des présents statuts,
 - . proposer à l'Assemblée générale les commissaires aux comptes tels que prévu à l'article 17 des statuts,
 - . adopter toute autre disposition nécessaire à la vie, au fonctionnement et au développement du Fafih,
 - . approuver les documents à transmettre au Ministre chargé de la formation professionnelle en application des articles R.6332-32 et R.6332-33 du code du travail

- contrôler, amender et entériner les décisions prises par le Bureau national et les Commissions paritaires de formation, nationales et régionales, ainsi que par les groupes de suivi ou les groupes de travail mis en place par les différentes structures paritaires du Fafih.

En cas de refus ou de modification des décisions de ces instances, le Conseil d'Administration doit motiver sa décision.

ARTICLE 12 - REUNIONS ET DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'Administration se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois par an.

Il peut aussi être réuni à l'initiative :

- . du président ou, en cas d'empêchement, à celle du vice-président du même collège,
- . d'un collège à la majorité simple,
- . des membres du Bureau à la majorité simple,
- . des membres du Conseil d'Administration à la majorité simple.

La présence ou la représentation de sept personnes minimum de chaque collège représentant les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés, au sein du Conseil d'Administration, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Si après une première convocation, le quorum prévu ci-dessus n'est pas atteint, il sera convoqué un nouveau Conseil d'Administration à huit jours d'intervalle au plus, avec le même ordre du jour qui délibérera valablement dans le respect de la structure paritaire quel que soit le nombre des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix exprimées dans chacun des collèges, dans le respect de la structure paritaire et sous réserve des dispositions ci-après :

- . un administrateur ne peut se faire représenter que par un suppléant désigné par son organisation ou par un administrateur titulaire du même collège, dûment mandaté par écrit
- . le vote par correspondance n'est pas admis
- . le vote par procuration est admis ; chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés ne peut recevoir qu'une seule procuration émanant d'une autre organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du même collège ; ce pouvoir est porteur de l'ensemble des voix de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés ayant donné sa procuration
- . le Conseil d'Administration ne peut traiter que des questions portées à l'ordre du jour, à l'exception de questions diverses déposées en début de séance et acceptées par le Conseil d'Administration
- . l'inscription d'une question à l'ordre du jour est de droit si elle est demandée par une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés membre du Conseil d'Administration ; elle doit être déposée auprès du secrétariat de la Direction générale du Fafih au plus tard huit jours avant la date prévue pour la réunion du Conseil d'Administration, par tout moyen écrit approprié.

En cas d'urgence, le Conseil d'Administration peut être convoqué par tout moyen écrit approprié, avec l'ordre du jour.

ARTICLE 13 – COMPOSITION DU BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Bureau du Conseil d'Administration (Bureau national) est composé de vingt administrateurs représentant les deux collèges -employeurs et salariés-, soit :

Premier collège :

- . un Président
- . un Vice Président
- . un Trésorier Adjoint
- . sept Administrateurs

Deuxième collège :

- . un Vice Président
- . un Secrétaire
- . un Trésorier
- . sept Administrateurs

Les fonctions au sein du Bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de trois ans.

Le Bureau paritaire est élu par le Conseil d'Administration parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent.

Chaque collège désigne ses représentants au Bureau.

L'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés à qui échoit la présidence doit être membre du Conseil d'Administration depuis au moins 9 ans.

Le Président et le Vice Président ne doivent pas avoir atteint l'âge limite de 65 ans à la prise de fonction.

Les membres du Bureau et leur Président sont nommés lors du dernier Conseil d'Administration de chaque période triennale. Ils prennent leurs fonctions à chaque alternance de trois années, au 1^{er} juillet du premier exercice de la période considérée.

ARTICLE 14 : REUNIONS ET DELIBERATIONS DU BUREAU NATIONAL

Le Bureau national se réunit autant de fois que nécessaire sur convocation écrite du Président, ou du Vice Président du même collège en cas d'empêchement du Président.

La convocation est adressée par le secrétariat de la Direction générale du Fafih au moins quinze jours avant la date de la réunion.

L'ordre du jour doit être joint à la convocation.

La présence de quatre membres minimum des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés dans chaque collège, présents ou représentés, au sein du Bureau, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres du Bureau présents ou représentés, tous collèges confondus.

En cas d'urgence, le Bureau peut être convoqué par tout moyen écrit approprié.

ARTICLE 15 - ATTRIBUTIONS DU BUREAU NATIONAL ET DU PRESIDENT

Le Bureau agit par délégation du Conseil d'Administration et, dans ce cadre :

- assure la gestion du Fafih,
- arrête l'ordre du jour du Conseil d'Administration,
- prépare les modifications au règlement intérieur et tous avenants à ce règlement,
- peut créer tout groupe de travail chargé d'étudier une question particulière et de rapporter devant lui le résultat de ses travaux,
- fait des propositions au Conseil d'Administration,
- rend compte de ses travaux et décisions au Conseil d'Administration,
- a délégation du Conseil d'Administration pour contrôler, amender et valider les décisions des Commissions nationales paritaires en charge des dispositifs de formation.

Dans les actes de représentation du Fafih, le Président et le Vice président de l'autre collège, agissent conjointement.

Le Président du Fafih :

- préside l'Assemblée Générale Ordinaire, l'Assemblée Générale Extraordinaire, le Conseil d'Administration et le Bureau national,
- assure l'exécution des décisions,
- informe le Bureau national de ses interventions et lui rend compte,
- représente le Fafih dans tous actes de la vie civile et a le pouvoir d'agir et de représenter l'association en justice,
- peut se faire suppléer par un mandataire pour un ou plusieurs objets déterminés, avec l'approbation du Bureau national,
- peut déléguer certains de ses pouvoirs, avec l'accord du Conseil d'Administration, au Directeur Général du Fafih.

Le Vice Président appartenant au même collège remplace le Président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le Trésorier et le Trésorier Adjoint, agissant paritairement, ont délégation du Bureau national pour le contrôle permanent des opérations comptables dans le respect des budgets votés.

ARTICLE 16 – REGIONALISATION ET SERVICES DE PROXIMITE

La régionalisation et le développement des services de proximité constituent une des priorités majeures du secteur.

Ainsi, des Commissions Régionales Paritaires de la Formation de l'Industrie Hôtelière –CRPF-IIH– et des délégations régionales sont créées par le Conseil d'Administration du Fafih.

16.1 – Les CRPF-IH

Les CRPF-IH sont chargées d'appliquer et de faire appliquer la politique générale de la formation décidée, au niveau national, par les partenaires sociaux du secteur.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et d'orientation et transmettent au Conseil d'administration du Fafih toutes les informations et propositions liées à leurs observations sur le terrain.

Elles sont les interlocuteurs reconnus des autorités territoriales (régionales et départementales) pour traiter des questions relatives à la formation au niveau du territoire considéré.

Le fonctionnement des CRPF-IH est détaillé en annexe 1 des présents statuts.

16.2 – Les délégations régionales et interrégionales

Les délégations régionales et interrégionales sont des cellules techniques placées sous la responsabilité du Directeur général du Fafih et sont animées par un délégué régional salarié mandaté par le directeur général.

Elles accompagnent les membres des CRPF-IH et sont rattachées à la structure nationale du Fafih.

Elles assurent une mission d'information et de conseil auprès des entreprises par des visites régulières.

Elles ont en charge le traitement des dossiers de formation des régions relevant de leur compétence.

ARTICLE 17 -NOMINATION DES COMMISSAIRES AUX COMPTES DU FAFIH

Le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale Ordinaire la nomination de deux commissaires aux comptes, experts comptables agréés - chacun étant désigné par un collège -, chargés de vérifier la régularité des opérations comptables du Fafih et de lui faire, au moins une fois par an et obligatoirement en fin d'exercice, un compte rendu de leurs observations.

La durée du mandat des commissaires aux comptes est de six années renouvelables.

ARTICLE 18 - ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

I - Composition de l'Assemblée Générale Ordinaire

L'Assemblée Générale Ordinaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés membres de l'Association (membres signataires des présents statuts et nouveaux membres ayant rejoint l'Association ultérieurement par accord paritaire).

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés dispose d'un siège, soit un représentant.

II -Principe de répartition des voix :

Les organisations professionnelles d'employeurs (« collège Employeurs ») et les organisations syndicales de salariés (« collège Salariés ») disposent d'un nombre égal de 100 voix, réparti tel qu'indiqué dans le tableau ci-après.

Au sein du collège employeurs, la répartition des voix entre les membres est effectuée en fonction des critères prévus à l'article 7-1 des présents statuts.

Au sein du collège salariés, chaque organisation syndicale signataire dispose du même nombre de voix.

Le nombre de voix de chaque collège est nécessairement un multiple en rapport avec le nombre d'organisations syndicales siégeant au sein du collège salariés.

Une modification du nombre des membres de l'Association entraînant une modification du nombre de voix reconnues à chaque membre ou une modification de la répartition des voix entre les deux collèges au sein de l'Assemblée Générale Ordinaire, fera l'objet d'une modification statutaire.

La répartition des voix à l'Assemblée Générale Ordinaire est la suivante :

Nombre de voix	
COLLEGE EMPLOYEURS	
UMIH	31
GNC	15
SYNHORCAT	14
CPIH	10
SNRC	13
SNRPO	5
FAGIHT	6
SNERS	2
Fédération Nationale des Bowlings Français	1
Syndicat de la Thalassothérapie	1
Casinos de France	1
Syndicat des Casinos Modernes de France	1
Total	100
COLLEGE SALARIES	
CFDT Fédération des Services	20
CFTC Fédération du Commerce, des Services et Forces de Vente	20
FGTA/FO	20
INOVA - CFE/CGC	20
CGT Fédération du Commerce, de la Distribution et des Services	20
Total	100
TOTAL	200

ARTICLE 19 - REPRESENTATION DE «NOUVEAUX MEMBRES» A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Chaque «nouveau membre» dispose d'un siège à l'Assemblée Générale Ordinaire.

L'admission de «nouveaux membres» implique une nouvelle répartition du nombre de voix dans chacun des collèges au sein de l'Assemblée Générale Ordinaire.

Elle ne doit pas faire obstacle à la parité de l'Association ; à cet effet, le nombre de voix exprimables de chaque collège est nécessairement un multiple en rapport avec le nombre d'organisations syndicales siégeant au sein du collège salariés.

ARTICLE 20 - POUVOIRS DE L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE - REUNIONS ET DELIBERATIONS

L'Assemblée Générale Ordinaire se réunit une fois par an dans les six mois de la clôture de l'exercice comptable et chaque fois que nécessaire.

L'Assemblée Générale Ordinaire approuve les comptes de l'exercice clos. Elle entend le rapport moral et financier sur la situation de l'Association.

Sur proposition du Conseil d'Administration, l'Assemblée Générale Ordinaire décide de la nomination des commissaires aux comptes prévue à l'article 17 des présents statuts.

Son ordre du jour est fixé par le Conseil d'Administration et doit être adressé à tout participant vingt jours au moins à l'avance.

Il peut être modifié dix jours à l'avance sur proposition d'une organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés, membre de l'Association.

La demande de modification doit être adressée, par écrit, dans les délais, auprès du Président du Fafih afin qu'il en informe l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés membres de l'Association.

L'ordre du jour modifié est adopté par l'Assemblée Générale Ordinaire à la majorité des suffrages exprimés tous collèges confondus.

Le vote par correspondance n'est pas admis.

Le vote par procuration est admis ; chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés ne peut recevoir qu'une seule procuration émanant d'une autre organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du même collège. Ce pouvoir est porteur de l'ensemble des voix de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés ayant donné sa procuration.

L'Assemblée Générale Ordinaire ne peut traiter que des questions inscrites à l'ordre du jour.

La présence du tiers au moins des représentants des organisations (personnes physiques) dans chacun des collèges est nécessaire pour la validité des délibérations.

Si après une première convocation le quorum prévu ci-dessus n'est pas atteint, il sera convoqué une nouvelle Assemblée Générale Ordinaire à quinze jours d'intervalle au moins, avec le même ordre du jour, qui délibérera valablement dans le respect de la structure paritaire quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix exprimées dans chacun des collèges au premier tour de scrutin. A défaut, elles sont prises au second tour de scrutin organisé au cours de la même réunion et après interruption de séance, à la majorité qualifiée des 3/4 des voix exprimées tous collèges confondus.

ARTICLE 21 - REGLEMENT INTERIEUR

En tant que de besoin, un règlement intérieur sera établi par le Bureau national et validé par le Conseil d'Administration.

Il complètera et précisera les statuts.

ARTICLE 22 - RESSOURCES DU FAFIH

Les ressources du Fafih sont constituées par :

1. les versements des établissements et des entreprises assujettis ou volontaires au titre des différentes contributions obligatoires à la formation professionnelle continue, selon la législation en vigueur et selon les modalités qui figurent au chapitre III de l'accord du 20 décembre 1994.
Les contributions sont mutualisées dès leur versement et sont affectées par dispositif dans des sections comptables distinctes
2. les concours financiers apportés par les collectivités publiques, territoriales, régionales, nationales, européennes ou internationales
3. les produits de placements de fonds à court terme
4. le produit de prestations particulières du Fafih
5. toutes autres ressources autorisées par la loi.

ARTICLE 23 - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Si besoin est, ou sur décision du Conseil d'Administration, le Président et le Vice Président convoquent une Assemblée Générale Extraordinaire.

L'Assemblée Générale Extraordinaire est chargée :

- des modifications statutaires de l'Association tel que prévu à l'article 24 des présents statuts
- de la dissolution de l'Association tel que prévu à l'article 25 des présents statuts.

La présence ou représentation des 3/4 au moins des représentants, personnes physiques, dans chaque collège est nécessaire pour la validité des délibérations.

Si le quorum ci-dessus n'est pas atteint, l'Assemblée Générale Extraordinaire est convoquée à nouveau à quinze jours d'intervalle, avec le même ordre du jour, et peut délibérer valablement à condition qu'au moins une organisation de chaque collège soit présente ou représentée.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des voix exprimées dans chacun des collèges au premier tour de scrutin. A défaut, elles sont prises au second tour de scrutin organisé au cours de la même réunion et après interruption de séance par un vote, à la majorité qualifiée des 3/4 des voix exprimées tous collèges confondus.

Le vote par correspondance n'est pas admis.

Le vote par procuration est admis ; chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés ne peut recevoir qu'une seule procuration émanant d'une autre organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés du même collège. Ce pouvoir est porteur de l'ensemble des voix de l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés ayant donné sa procuration.

La composition et la répartition des voix au sein de l'Assemblée Générale Extraordinaire sont les mêmes que celles prévues pour l'Assemblée Générale Ordinaire à l'article 18 ci-avant.

ARTICLE 24 - MODIFICATIONS DES STATUTS

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale Extraordinaire sur proposition du Conseil d'Administration. Les propositions de modification doivent être portées à l'ordre du jour de l'Assemblée Générale Extraordinaire et le texte adressé à tous ses membres au moins un mois à l'avance.

Les règles de quorum et de majorité sont celles prévues à l'article 23 des présents statuts.

En cas de modification statutaire concernant l'objet de l'Association, l'accord préalable des membres de l'Association doit être obtenu à la majorité des voix exprimées. Si la modification des statuts concerne la composition du Conseil d'Administration - répartition des sièges et des voix -, l'accord préalable des membres du Fafih doit alors être obtenu à la majorité simple des voix exprimées.

ARTICLE 25 - DISSOLUTION

La dissolution du Fafih est :

- . constatée dans le cas de décisions législatives, réglementaires ou administratives
- . prononcée par décision du Conseil d'Administration et approuvée en Assemblée Générale Extraordinaire.

Les biens du Fafih seront dévolus en application de l'article R.6332-20 du code du travail sous réserve de respecter notamment les privilèges et garanties de la créance des rémunérations des salariés du Fafih en application des articles L.3253-1 et suivants du code du travail et des dispositions stipulées dans le statut social du Fafih.

ARTICLE 26 - PARTIES SIGNATAIRES AUX PRESENTS STATUTS

Pour les organisations professionnelles d'employeurs : « Collège Employeurs »

- l'UMIH , Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie..
- le GNC, Groupement National des Chaînes Hôtelières
- le SYNHORCAT, Syndicat National des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs
- la CPIH, Confédération des Professionnels Indépendants de l'Hôtellerie
- le SNRC, Syndicat National de la Restauration Collective
- le Syndicat National de la Thalassothérapie

Pour les organisations syndicales de salariés : « Collège Salariés »

- la Fédération CFTC des Syndicats du Commerce, des Services et Forces de Vente
- INOVA -Fédération Nationale de l'Hôtellerie, Restauration, Sport, Loisirs et Casino / CFE-CGC
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA/FO)
- la Fédération CGT du Commerce, de la Distribution et des Services

<p align="center">LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS REGIONALES PARITAIRES FORMATION DE L'INDUSTRIE HOTELIERE (CRPF-IH)</p>

1. COMPOSITION

Chaque Commission Régionale Paritaire Formation de l'Industrie Hôtelière (CRPF-IH) est constituée paritairement de deux collèges (Collège employeurs et Collège salariés).

Chaque collège est composé de 10 membres titulaires.

2. DESIGNATIONS

Chaque organisation nationale professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés désigne le(s) membre(s) titulaire(s) qui la représente(nt). Elle désigne également des membres suppléants ; elle ne peut désigner plus de suppléants qu'elle n'a de titulaires.

Ces désignations sont communiquées au siège du Fafih.

A tout instant, elle peut actualiser sa représentation au sein des CRPF (retrait de mandat ou substitution, ...).

Chaque organisation nationale détermine les conditions de participation et de prise en charge des frais engagés lors des réunions liées à l'activité des CRPF.

3. REPRESENTATION

En cas d'absence prévisible à une commission plénière, c'est au titulaire, ou à l'organisation professionnelle d'employeurs ou syndicale de salariés qui l'a mandaté, de faire assurer sa représentation par le suppléant.

En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, l'organisation nationale peut :

- confier son mandat à une autre organisation du même collège,
- ou, mandater, à titre ponctuel, un autre représentant pour assister à la réunion.

Chaque organisation ne peut recevoir qu'un seul mandat émanant d'une autre organisation du même collège.

Le suppléant, ou le représentant ponctuel, appelé à siéger en l'absence du titulaire, dispose de son mandat et de son droit de vote.

Le mandat est adressé à la délégation régionale du Fafih préalablement à la réunion ou présenté en début de réunion ; il est consigné au compte rendu.

4. CONSTITUTION DU BUREAU

Lors de sa création, chaque CRPF choisit le collège qui assure la première présidence.

La CRPF élit, pour trois ans, un Bureau composé de quatre membres, à savoir :

- un président et un membre délégué, issus du même collège
- un vice président et un membre délégué, issus de l'autre collège.

Les fonctions au sein du Bureau sont alternées entre les deux collèges à la fin de chaque période de trois ans.

Seuls les membres titulaires présents lors de la réunion d'élection peuvent être candidats.

En cas d'indisponibilité, seul un membre titulaire ayant préalablement fait acte de candidature par écrit peut être élu.

5. MANDATS

La signature d'actes et toutes les démarches officielles sont assurées paritairement par le président et le vice-président, représentant chacun leur collège respectif, accompagnés d'un technicien du Fafih.

Dans ce cadre, complémentirement aux réunions de la Commission plénière et du Bureau, le président et le vice-président sont mandatés pour représenter, si possible paritairement, la CRPF, lors de circonstances ou de sollicitations qui réclament leur présence.

Ils rendent compte à la CRPF, Commission plénière et Bureau, de ce mandat.

Pour assurer la continuité de ses missions, en cas d'absence du président de la Commission, la responsabilité est confiée au membre délégué du même collège. Il en est de même pour la vice présidence.

6. DECISIONS

Si l'un des deux collèges n'est pas représenté, la réunion ne peut pas se tenir.

Les décisions sont prises à la majorité simple des membres titulaires présents ou représentés.

7. PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Dans chaque CRPF, trois sièges sont réservés au Directeur de la DIRECCTE, au Directeur régional de Pôle Emploi et au Président du Conseil Régional ou à son représentant chargé de la formation.

8. CONVOCATIONS ET COMPTES RENDUS

Le calendrier des réunions et la liste des membres désignés, ainsi que les éventuelles élections prévues, sont adressés à chaque organisation nationale au début de chaque semestre.

La délégation régionale du Fafih est chargée d'adresser les convocations relatives aux Commissions plénières et aux Bureaux ainsi que les comptes rendus de réunion :

- . aux membres titulaires
- . à chaque organisation nationale représentée au Conseil d'Administration du Fafih
- . aux partenaires institutionnels siégeant en Commission plénière.

Chaque organisation nationale communique au Fafih les coordonnées du destinataire de ces informations et les modes de transmission.

Dans la semaine qui suit une réunion, la liste des présences est communiquée à chaque organisation nationale représentée.

Le compte rendu de la réunion précédente est approuvé par la Commission plénière suivante et signé par le président et le vice Président de la CRPF.

9. FREQUENCE DES REUNIONS

La CRPF se réunit en Commission plénière 2 fois par an.

Le bureau se réunit au moins 2 fois par an.

Sur délégation expresse de la Commission plénière, dans des circonstances imposées par l'actualité ou le calendrier, le Bureau est habilité à prendre toute disposition relevant des responsabilités et du champ d'initiatives de la CRPF. Il en rend compte devant la Commission plénière.

10. DATES DE REUNION / ORDRE DU JOUR

Les dates des Commissions plénières sont arrêtées par les membres de la CRPF, d'une réunion à l'autre. Celles des Bureaux, par les membres du Bureau.

Les ordres du jour sont établis par le président et le vice-président, avec l'aide du technicien régional, puis diffusés par la délégation régionale du Fafih, avec les convocations.

11. LIEUX DE REUNION

Les réunions ont lieu sur le territoire régional concerné, dans les locaux du Fafih, quand ils existent et le permettent. A défaut, le Fafih se charge de réserver un lieu de réunion et assume les frais de location de la salle.

Historique des membres de l'Association Fafih,

A la signature des Statuts, modifiés le 20 février 1996, pour mise en harmonie avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux organismes paritaires collecteurs agréés -OPCA-, la composition des membres de l'Association était la suivante :

1) «membres fondateurs» : organisations professionnelles d'employeurs et syndicats de salariés signataires des statuts et de la convention portant création du FAFIH de novembre 1974, modifié le 28 septembre 1979, et de l'accord du 12 janvier 1982 étendu le 7 mai 1982 ainsi que de l'ensemble des accords visés au présent article, à l'exception du SNRC signataire d'un accord spécifique du 9 avril 1985 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance

pour les organisations professionnelles d'employeurs :

- la FNIH, Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière comprenant la Fédération Nationale des Cafetiers Limonadiers (FNCL), la Fédération Nationale de l'Hôtellerie Française (FNHF) et la Fédération Nationale de la Restauration Française (FNRF), *aujourd'hui : l'UMIH*
- le GGHF, Groupement des Grands Hôtels de France, ultérieurement intégré à la FNIH (*aujourd'hui l'UMIH*) et au SFH (*aujourd'hui le SYNHORCAT*)
- le SNCH, Syndicat National des Chaînes (hôtellerie) ; SNCRP, Syndicat National des Chaînes (restauration publique) ; SNCRC, Syndicat National des Chaînes (restauration collective) devenus :
 - pour une part le GNCH, Groupement National des Chaînes Hôtelières, rattaché à la FNIH *aujourd'hui GNC, rattaché à l'UMIH*
 - et d'autre part, le SNRC, Syndicat National de la Restauration Collective et le SNRPO, Syndicat National de la Restauration Publique Organisée
- le SGIH, Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière devenu le SFH, Syndicat Français de l'Hôtellerie *aujourd'hui le SYNHORCAT*
- la CFHRCD, Confédération Française des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers-limonadiers et Discothèques, *aujourd'hui la CPIH*

pour les syndicats de salariés :

- la Fédération des Services de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
- le Syndicat National du personnel des hôtels, cafés, restaurants, bars et collectivités de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (SNHCRBC/CFTC), *aujourd'hui la Fédération CFTC / CSFV*
- la Confédération Française de l'Encadrement / Confédération Générale des Cadres / Syndicat national de l'Encadrement Hôtellerie et Restaurations (CFE/CGC/SEHOR), *aujourd'hui INOVA – CFE-CGC*
- la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes et des services annexes Force Ouvrière, (FGTA/FO)

2) «autres membres» : organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés signataires de :

- l'accord national sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance dans l'Industrie Hôtelière du 20 février 1985 :

pour les organisations professionnelles d'employeurs

- . le Syndicat National des Restaurateurs, Limonadiers, Hôteliers (SNRLH), *aujourd'hui intégré au SYNHORCAT*
- . le Syndicat National des Traiteurs (SYNTRAIT) devenu Syndicat des Traiteurs de France-Organisateurs de Réception (STFOR), *aujourd'hui intégré au SYNHORCAT*

pour les syndicats de salariés

- . la Fédération des personnels des commerces, de la distribution et des services de la Confédération Générale du Travail (CGT)
- *l'accord sur le financement de la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés du 9 avril 1992*
 - . la Fédération Autonome Générale de l'Industrie Hôtelière Touristique (FAGIHT)
- *l'accord du 20 décembre 1994 transformant le FAFIH en OPCA de l'Industrie Hôtelière*
 - . le Syndicat National des Centres de Bowling (SNCB), *aujourd'hui la Fédération Nationale des Bowlings Français (FNB)*
 - . le Syndicat National des Entreprises Régionales de Restauration Sociale (SNERRS), *aujourd'hui le SNERS*