

Argumentaire

La CCNT contribue à la stabilité du partenariat social.

Un partenariat social stable constitue le fondement de la paix sociale et œuvre à préserver la qualité des conditions de travail dans l'hôtellerie-restauration. Conscientes des besoins de l'autre partie, les organisations syndicales et patronales ont toujours su s'accorder sur une convention collective : c'est là une preuve de l'estime qu'elles se portent mutuellement. Comme l'indique la devise « La CCNT : bonne pour tous », ces organisations, qui regroupent plus de 200 000 employés et 27 000 établissements, partagent les mêmes objectifs et assurent ainsi l'avenir à long terme de l'hôtellerie-restauration suisse.

Conçue par la branche pour la branche.

La CCNT est née de la volonté du secteur de maîtriser son propre fonctionnement. Elaborée par des spécialistes de l'hôtellerie-restauration et approuvée par la base, la CCNT fixe des règles du jeu communes qui favorisent l'émergence d'une concurrence loyale entre les entreprises du secteur. Sans CCNT, nous perdriions cette capacité d'autodétermination et les conditions-cadres de la branche nous seraient dictées par un CTT national ou une multitude de CCT cantonales. C'est ce que nous voulons éviter car un tel système serait porteur de doutes, plus complexe et reviendrait plus cher.

La CCNT instaure une crédibilité sur le plan politique.

À travers la CCNT, l'hôtellerie-restauration remplit un engagement social. À cet effet, les partenaires sociaux se sont activement demandé comment faire en sorte que la Convention collective permette à la branche d'être entendue et lui assure la bonne volonté des politiques. Pour ces derniers, un secteur disposant d'une CCT est en effet plus prévisible : étant organisé, ses exigences sont davantage prises au sérieux.

La CCNT est un outil administratif de prime importance, qui édicte des règles du jeu claires pour les deux parties. Instrument de travail et de synthèse valable pour tous, elle sécurise le processus de planification car les droits et devoirs de chacun sont définis sans équivoque. La CCNT est un facteur de paix sociale dans les entreprises car les conditions-cadres qu'elle fixe s'appliquent à tous cela va des dispositions précises concernant le salaire et la durée du travail, avec notamment une réglementation plus souple et plus favorable en matière d'heures supplémentaires, à des modèles d'évolution des salaires minimums et des conditions de travail en fonction du niveau de qualification.

Pour les collaboratrices et collaborateurs, la CCNT est une source d'information fiable sur la qualité des conditions d'engagement ; et pour les employeurs, elle constitue un document de référence en vue du recrutement de collaborateurs.

La CCNT rend l'hôtellerie-restauration compétitive sur le marché du travail.

Pour s'imposer dans la concurrence qui l'oppose sur le marché du travail aux employeurs des autres secteurs, l'hôtellerie-restauration doit offrir des conditions d'engagement conformes au marché et aux attentes de notre époque (5 jours congé paternité p.ex.). Un vaste éventail d'offres de formation et de perfectionnement soutenues financièrement ouvre des perspectives professionnelles et incite la relève à apprendre un métier dans l'hôtellerie-restauration. La CCNT présente également des avantages pour

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione

les employeurs puisqu'elle leur permet d'organiser leur entreprise de manière plus rentable. En proposant de meilleures conditions de travail, ils peuvent relever le niveau de recrutement et attirer des candidats bien formés qui feront preuve de loyauté. Qualité et compétitivité s'en trouvent ainsi améliorées. La CCNT favorise donc le succès des entreprises puisqu'elle les encourage à recruter des collaborateurs motivés et des repreneurs qualifiés.

La CCNT constitue un document de référence sur le marché du travail.

La CCNT est aussi un outil administratif de prime importance. Elle définit les droits et les obligations de chacun et édicte donc des règles du jeu claires pour les employés et les entreprises. Instrument de travail uniformisé et clair, elle sécurise le processus de planification dans le quotidien professionnel. Les conditions-cadres sont les mêmes pour tous : salaire et durée de travail font l'objet de règles claires, la réglementation sur les heures supplémentaires est améliorée et plus flexible et des directives définissent le modèle d'évolution des salaires minimums et des conditions de travail en fonction du niveau de qualification. Pour les collaboratrices et collaborateurs, la CCNT est une source d'information fiable sur la qualité des conditions d'engagement ; et pour les employeurs, elle constitue un document de référence en vue du recrutement de collaborateurs.

La CCNT garantit une protection sociale.

En s'appuyant sur une CCNT, la branche affirme sa responsabilité sociale. La CCNT met en place des conditions de travail conformes au marché qui garantissent aux travailleurs une protection sociale et la reconnaissance de leur travail. La CCNT est source de transparence. Les travailleurs sont ainsi plus motivés, plus fiables et fournissent des prestations de meilleure qualité. Les employeurs font preuve de responsabilité sociale en versant une rémunération adéquate à leurs employés. Le salaire est un levier qui permet de maintenir le niveau de qualité, voire de l'améliorer.

La CCNT définit un cadre juridique équitable et unique à l'échelon national.

La CCNT prévient les disparités entre les cantons. Depuis plus de 40 ans, la CCNT définit un cadre général unique pour toute la Suisse. En fixant des normes communes à tout le secteur, la CCNT contribue à prévenir la concurrence déloyale due au non-respect des conditions d'embauche.

La CCNT est le moyen le plus efficace d'assurer des salaires équitables.

La définition de salaires minimums favorise la sécurité des employés. Elle évite le dumping salarial dont pourraient profiter des acteurs peu scrupuleux du marché. La CCNT est l'instrument le plus efficace pour réagir avec discernement aux modifications politiques des conditions-cadres en matière de libre circulation des personnes. En effet, l'hôtellerie-restauration a besoin tout autant de la possibilité de recruter de la main d'œuvre suisse et étrangère, que de la CCNT, qui garantit des salaires et des conditions de travail équitables.

La CCNT encourage résolument la formation et le perfectionnement.

Rares sont les secteurs qui offrent aussi rapidement la possibilité d'accéder à un poste d'encadrement ou de faire carrière à l'international. Cependant les métiers de la branche atteignent un niveau d'exigences globalement méconnu du grand public. C'est ce qui fait que le recrutement d'une relève de qualité, compte tenu surtout du contexte démographique défavorable et de l'orientation croissante du système de formation sur l'enseignement théorique, est l'un des enjeux majeurs de l'hôtellerie-

restauration. Exemple parmi d'autres, les jeunes se portant candidats à un apprentissage de cuisinier sont, trop souvent encore, insuffisamment qualifiés. Tant que ce sera le cas, nous devons impérativement rester mobilisés.

En prévoyant de généreuses contributions à la formation et au perfectionnement dans sa CCNT, l'hôtellerie-restauration fait savoir depuis 2010 que ses métiers sont exigeants et offrent des perspectives d'évolution. Concrètement, la CCNT déleste travailleurs et employeurs d'une bonne partie de l'effort financier, en prenant en charge jusqu'à 90% des coûts de formation et en compensant jusqu'à 80% des pertes de salaire. La valeur ajoutée financière qui résulte de ce dispositif est réelle pour les deux parties : les collaboratrices et collaborateurs peuvent se perfectionner grâce à des offres variées, allant du cours de langue étrangère à l'examen professionnel supérieur. Le coût de la formation du personnel est abordable pour chaque entreprise. Grâce à l'accès à des formations, ceux-ci changent plus rarement d'employeur, ce qui limite le taux de rotation, et restent fidèles au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Par ailleurs, le personnel mieux formé perpétue le sens traditionnel de l'hospitalité du secteur et préserve les critères de qualité suisses – notre principal atout. Vous trouverez de plus amples informations [ici](#).

La CCNT facilite la reprise des entreprises.

Si l'hôtellerie-restauration investit davantage dans la formation grâce à la CCNT, le nombre de candidats qualifiés pour la reprise d'entreprises augmentera lui aussi. Or dans notre secteur, la transmission d'entreprise demeure un défi majeur. En effet, la majorité des hôtels, restaurants et cafés sont des PME qui tôt ou tard seront confrontées à cette problématique. Nous examinons donc régulièrement les cursus de formation financés afin de les adapter en fonction des besoins de la branche. En outre, la CCNT 2017 permet désormais aux personnes non soumises à la CCNT (par exemple le chef d'établissement ou un membre de sa famille) d'accéder à l'offre de formation à raison d'une personne par entreprise et par an.

La CCNT fait de l'hôtellerie-restauration une branche plus attrayante.

Par notre engagement en faveur de la CCNT, nous réaffirmons que l'hôtellerie-restauration a de l'avenir. Nous croyons à la qualité et à la valeur de nos services. Aussi la CCNT donne-t-elle aux employeurs comme aux collaboratrices et collaborateurs un outil de travail pour progresser main dans la main vers le succès. Si les deux parties mettent à profit cette opportunité, la situation du secteur ne pourra que s'améliorer. En alliant la qualité à tous les échelons de nos métiers et la passion de l'accueil, nous continuerons à progresser.

Depuis 40 ans, la CCNT jette les fondements de notre succès commun. Participer, se mobiliser, apporter son écot, la mission de chacun reste inchangée. Mais en avançant ensemble dans la même direction, nous pourrions changer les choses et faire évoluer l'hôtellerie-restauration dans le bon sens.