

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES OPERATEURS DE VOYAGES ET DES GUIDES (IDCC3245)

Accord salarial sur les salaires minima hiérarchiques applicables

au 1<sup>er</sup> janvier 2025

Entre d'une part,

**Les Entreprises du Voyage**

**Le SETO**

Et d'autre part,

**Les Organisations Syndicales**

## **Article 1 : Préambule :**

Les partenaires sociaux ont signé en date du 15 février 2024 un accord relatif aux salaires minima conventionnels étendu par arrêté du 15 avril 2024 et publié au Journal officiel de la République française le 26 avril 2024.

Il a pour objet la fixation des salaires minima conventionnels dans la branche des opérateurs de voyages et des guides au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cet accord prévoit à son article 7 un engagement des partenaires sociaux de se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, de manière à ce que :

- le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %) ;
- le salaire horaire des autres groupes de classification soit réévalué de manière à au moins maintenir les écarts en pourcentage et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

Le décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 a relevé le salaire minimum de croissance à 1801,80 euros pour un horaire mensuel de 151,67h.

Compte tenu de cette évolution, la grille des salaires minima hiérarchiques applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025 prévu dans l'accord sur les salaires du 15 février 2024 ne permet plus d'atteindre les objectifs susmentionnés.

C'est dans ce contexte et afin d'y remédier que les partenaires sociaux ont convenu de conclure l'accord annuel suivant :

## **Article 2 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention collective.

### **Article 3 : Salaires minima hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025**

En comparaison avec les salaires minima applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024 issus de l'accord du 15 février 2024 :

Le SMH du groupe A est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 portant le SMH de ce groupe à 1819,82 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe B est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1870,77 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe C est revalorisé de 1,91 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1936,25 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe D est revalorisé de 1,95 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 1998,21 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe E est revalorisé de 2,47 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2162,07 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe F est revalorisé de 2,48 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 2520,97 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

Le SMH du groupe G est revalorisé de 2,52 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, portant le SMH de ce groupe à 3075,5 € pour un horaire mensuel de 151 h 67.

### **Article 4 : Salaires minima hiérarchiques 2025**

Par cet accord, les SMH mensuels s'établissent ainsi au 1<sup>er</sup> janvier 2025 comme suit :

GROUPES	SMHG applicables au 01/01/2025 pour un horaire mensuel de 151,67h (35h/semaine)
A	1819,82€
B	1870,77€
C	1936,25€
D	1998,21€
E	2162,07€
F	2520,97€
G	3075,5€

### **Article 5 : Négociation des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques, il est rappelé qu'à compter de la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2025, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du groupe A, (pied de la grille conventionnelle) soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle à chaque augmentation du Smic, et en tout état de cause, au moins une fois par an, conformément à l'article L2242-15 du code du travail.

## **Article 6 : Ecarts hiérarchiques entre les groupes de classification**

Conformément à l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels, il est rappelé qu'entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 31 décembre 2025, les écarts devront être les suivants :

- 2,8 % entre A et B ;
- 3,5 % entre B et C ;
- 3,2 % entre C et D ;
- 8,2 % entre D et E ;
- 16,6 % entre E et F ;
- 22 % entre F et G.

En cas de réévaluation du groupe A jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'engagement des parties défini à l'article 5, les partenaires sociaux s'engagent à renégocier dans le même temps les autres groupes de classification de manière à au moins maintenir ces écarts et ainsi éviter leur tassement sur la période concernée.

## **Article 7 : Egalité professionnelle**

En application de l'accord du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité femmes – hommes figurant en annexe 1 de la Convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il ressort des données collectées dans le cadre du rapport 2023 de la branche que :

- les femmes représentent 73% des effectifs de la branche ;
- le recours au temps partiel touche davantage les femmes que les hommes (respectivement 9% et 4%) ;
- les femmes sont sous-représentées dans la population des cadres au regard de leur proportion dans la branche (59% des cadres sont des femmes) ;
- La masse salariale brute par équivalent temps plein et selon la catégorie sociale et le sexe présente les écarts suivants en 2021 :  
29731€ pour les femmes contre 32162€ pour les hommes chez les employés ;  
36039€ contre 40773€ chez les professions intermédiaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de procéder à la rédaction dudit rapport et d'ouvrir dans les conditions prévues par les articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail la renégociation des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2025.

Il est par ailleurs rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L2241-8 et L2241-17 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de les supprimer.

## **Article 8 : Entrée en vigueur, révision, extension et dispositions diverses :**

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de son extension par arrêté ministériel. Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 15 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

En conséquence, à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective adhérentes et non adhérentes aux syndicats professionnels signataires du présent accord devront régulariser, dans un délai d'un mois, les rémunérations versées à leurs salariés afin de garantir leur conformité avec les nouveaux minima fixés pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025, date de prise d'effet des nouveaux salaires minima hiérarchiques, et la date de publication de l'arrêté d'extension.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31/01/2025

Les Entreprises du Voyage

Le SETO

La CFE-CGC

La CFTC

Le SNEPAT FO