

**ACCORD D'ETABLISSEMENT PERSONNEL SOL AIR FRANCE SUR L'INCITATION  
AU DEVELOPPEMENT DES REVENUS ANCILLAIRES EN ESCALES**

Entre la Société AIR FRANCE, représentée par Monsieur Patrice TIZON, Directeur Général Adjoint  
Ressources Humaines,  
D'une part,

Et,  
Les organisations syndicales signataires,  
D'autre part,

  
CM

  
LG

  
CD

  
LG

  
PT

## Préambule

Les produits annexes en escales (surclassements, sièges payants accès salons et parcours sol) répondent au besoin d'individualisation et de personnalisation du service offert à nos clients. Les salariés en contact avec la clientèle jouent un rôle déterminant dans la promotion de ces produits.

Afin de développer la vente de ces produits, des accords visant à la mise en place d'un dispositif d'incitation ont été conclus depuis 2019. Forts des constats partagés au terme de ces mises en œuvre du dispositif, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives ont souhaité en reconduire les grands principes, tout en ajustant et améliorant certaines modalités, au travers du présent accord.

Le dispositif d'incitation est donc ajusté et reconduit pour les années 2026, 2027 et 2028 pour les personnels au départ des escales France, visés par le champ d'application du présent accord.

Ce dispositif s'articule autour de deux composantes :

- une part collective, visant à redistribuer une part de la performance de l'escale sur les ventes de produits annexes ;
- une part individuelle, visant à encourager les salariés qui se sont illustrés par un niveau de ventes particulièrement important.

Depuis la signature du dernier accord en la matière en date du 24 mai 2023 :

- L'augmentation du montant redistribué est passée de 2 à 2,5% ;
- La suppression des seuils par escale à atteindre pour le déclenchement des primes dès lors que le montant des ventes excède 5 000 euros par trimestre ;
- La prime individuelle a été portée à 100 euros brut.

Il est convenu que la mesure chiffrée des ventes des options concernées par cet accord sera partagée aux managers de sorte à accompagner la démarche et valoriser la contribution des salariés. Cette mesure chiffrée est toutefois distincte de l'appréciation par le manager de la bonne appropriation des produits proposés par Air France. La prise en compte dans les évaluations annuelles de performance est par nature plus large, plus qualitative, et ne se limite pas à une mesure chiffrée des ventes réalisées.

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit.

  
CM

  
LG

  
CD

  
LG

  
PT

## Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord d'établissement Personnel Sol Air France sont applicables aux personnels au départ des escales métropolitaines (Hub, Orly, Province) et des DOM listés ci-dessous :

- Agent Service Client, pour les ventes qu'ils réalisent ;
- Technicien Service Client, pour les ventes qu'ils réalisent ;
- Leader/Référent Opérationnel Service Client, pour leur rôle d'animation des agents présents sur leur espace de service, la dynamisation des ventes et les ventes qu'ils réalisent ;
- AMDE/Manager Opérationnel Service Client, pour leur rôle de motivation des équipes et de dynamisation des ventes ;
- CEP Service Client, pour leur rôle de dynamisation des ventes et de définition des priorités de la vacation.

Ce dispositif s'applique aux vacations réalisées par les personnels listés ci-dessus et dans les services suivants :

- les pôles clients
- les salons
- le multiculturel
- la Première
- le back-office client CDG

Sont exclues du dispositif les vacations réalisées dans les services de vente aéroport et litige bagage.

  
CM

  
LG

  
CD

  
LG

  
PT

## Article 2 - Caractéristiques du dispositif

### 2.1 Définitions

On appelle « Incentive de vente en escale » (IVE) la prime destinée à valoriser au sein d'une escale la réalisation des objectifs de vente des produits suivants : surclassements, sièges payants, accès salons et parcours sol.

La perception des excédents bagages est exclue du dispositif car elle est du ressort du contrat de voyage et donc relève d'une application stricte de la règle et non d'une démarche de vente.

L'IVE est composée de deux parties :

- une part collective, versée à tous les salariés éligibles, dénommée IVE collective ;
- une part individuelle, versée aux meilleurs vendeurs, dénommée IVE individuelle.

### 2.2 Conditions et modalités de déclenchement

Le calcul de l'IVE est réalisé par escale.

Le Chiffre d'Affaires pris en compte correspond aux ventes de surclassements, sièges payants, accès salons et parcours sol réalisées sur tous les canaux dans l'escale chaque trimestre.

Le déclenchement de l'IVE intervient dès lors que le chiffre d'affaires réalisé dans l'escale est au moins égal à 5 000 euros sur le trimestre.

### 2.3 Modalités de calcul des IVE collective et IVE individuelle

Le montant global à distribuer est égal à 2,5% du chiffre d'affaires réalisé sur l'escale considérée.

Si ce chiffre d'affaires augmente au-delà de +5% par rapport au chiffre d'affaires de l'année précédente alors le montant global distribué est de 2,5% du chiffre d'affaires jusqu'à +5% par rapport à l'année précédente et de 4% sur la tranche de chiffre d'affaires au-delà de + 5% par rapport à l'année précédente.

**L'IVE individuelle** est versée aux 10 % des salariés ayant réalisé le chiffre d'affaires le plus important dans chaque escale, dès lors que ce chiffre d'affaires individuel est supérieur à 500 euros. Pour CDG, l'identification des 10% meilleurs vendeurs sera réalisée sur un grain plus fin (moyen- courrier, long-courrier...).

Il est tenu compte du chiffre d'affaires réalisé sur les canaux de vente permettant une traçabilité du salarié à l'origine de la vente (MARCO et Altea via TPE comptoir).

Le montant de l'IVE individuelle est égal à 100 euros brut par salarié. La prime est versée trimestriellement.

Le montant de **l'IVE collective** totale pour chaque escale est égal au montant global à distribuer moins la somme des IVE individuelles accordées dans cette escale durant le semestre. L'IVE collective est distribuée au prorata des vacations effectuées sur le semestre et est versée semestriellement.

### Article 3 - Suivi de l'accord

Un comité de suivi se réunira chaque année. Il sera composé de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente du présent accord et de représentants de la Direction.

Ce comité aura pour principaux objectifs de :

- présenter un bilan chiffré de la mise en œuvre du dispositif et des primes effectivement versées aux salariés
- donner un éclairage qualitatif de l'appropriation de la vente de produits annexes en escale par les équipes concernées,
- partager les actions de formation à destination des agents et des managers
- partager avec les organisations syndicales représentatives signataires les pistes d'évolution des ventes de produits annexes en escale

  
CM

  
LG

  
CD

  
LG

  
PT

## Article 4 - Dispositions finales

### 4.1 Date d'entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord triennal entre en vigueur à sa date de signature, concerne les ventes à compter du 1er janvier 2026 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2028, date à laquelle il cessera de produire tout effet. L'IVE correspondant aux ventes du deuxième semestre 2028, sera, si les conditions de déclenchement sont réunies, versée début 2029.

### 4.2 Adhésion

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement Personnel Sol Air France, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra pas être partielle. Par conséquent, elle concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt. Elle sera valable à compter du lendemain du jour de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

### 4.3 Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

La révision proposée donnera éventuellement lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7-1 et suivants.

Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

### 4.4 Publicité et dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il sera déposé auprès de la DREETS et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

  
CM

  
LG


  
CD

  
LG

  
PT

Fait à Roissy, le 01/12/2025

Pour la Société Air France



---

Patrice Tizon. (1 déc. 2025 16:11:37 GMT+1)

Patrice TIZON  
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'établissement Personnel Sol Air France

Pour la CFDT



---

C Dewatine DSC (1 déc. 2025 10:28:18 GMT+1)

Pour FO



---

Christophe Malloggi (1 déc. 2025 13:14:02 GMT+1)

Pour la CFE-CGC



---

demigne (1 déc. 2025 15:59:37 GMT+1)

Pour l'UNSA Aérien



---

IOIC GIROLET (1 déc. 2025 11:34:26 GMT+1)

Pour la CGT