

NAO 2026

La CFDT a signé les accords, mais reste vigilante !

La CFDT a signé les accords 2026 sur les **Augmentations Générales (AG)** et les **Augmentations Individuelles (AI)**. Si nous avons obtenu des avancées significatives, nous restons cependant vigilants et déterminés à faire aboutir l'ensemble de nos revendications pour une politique salariale plus juste et transparente.

Nos avancées grâce à la négociation :

Augmentations Générales (AG) :

- +1 % pour tous les Personnels Navigants Commerciaux, Pilotes et tous les Personnels au Sol (transformé en AI pour les cadres).
- **Prime Uniforme Annuelle (PUA) portée à 1 800 €**, versée dès le 15 juin 2026, puis intégration de 200 euros dans le salaire pour les non-cadres.
- **Intégration au 1^{er} avril de 25 euros correspondant à l'intégration de la PUA dans le salaire des cadres**
- **Rémunération minimale annuelle garantie à 30 000 €** pour un temps plein.

Augmentations Individuelles (AI) :

- **Enveloppe AI de 1,8 % pour les non-cadres et 2,8 % (incluant les AG) pour les cadres.**
- **Garantie d'une enveloppe AIP minimale : 1 % pour les non-cadres, 2,3 % pour les cadres.**

Améliorations concrètes pour le quotidien :

- **Allocation Garde d'Enfant (AGE) revalorisée à 5,5 €/jour.**
- **Mobilité durable** : Plafond train à 294 €, remboursement transports en commun (50 €/mois), autopartage (50 €/mois), vélo (30 €/mois).

Nos réserves et nos exigences pour la suite

Malgré ces avancées, la CFDT maintient des **réserves fortes** et exige que la direction s'engage à traiter ces sujets dans le cadre du dialogue social :

Refonte des classifications du Personnel au Sol : Nous exigeons l'ouverture de négociations pour adapter les grilles salariales aux métiers actuels et garantir une reconnaissance équitable.

Évaluation de la performance individuelle : Il est urgent d'ouvrir un chantier sur l'évaluation de la performance, en tenant compte des **nouvelles formes de travail** (télétravail, méthodes agiles, transversalité). La performance ne peut plus être évaluée uniquement de manière individuelle, sans prendre en compte le collectif et les spécificités des organisations modernes.

Par ailleurs, la notion de "mesures exceptionnelles" ne doit être selon nous utilisée que dans le cadre de situations ponctuelles, les décisions pérennes de performances évaluées lors des entretiens annuels doivent, elles, être identifiées comme étant des mesures de reconnaissance ciblée.

Ce sujet, bien que sémantique en apparence, est stratégique : il questionne la cohérence entre les ambitions de reconnaissance et d'attractivité, les pratiques managériales et les messages contradictoire qu'un mauvais vocabulaire peut envoyer.

A défaut, la crédibilité des évaluations continuera de baisser et de démotiver les équipes.

Accord télétravail : Nous demandons l'ouverture de négociations pour formaliser un accord sur le télétravail, afin d'améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Gestion de la deuxième partie de carrière : L'allongement des carrières doit être accompagné de mesures concrètes pour préserver l'employabilité, le bien-être des séniors et reconnaître la technicité.

Transparence sur les mesures exceptionnelles : Nous exigeons un encadrement strict de l'utilisation des mesures exceptionnelles, pour éviter toute opacité et garantir une reconnaissance équitable.

Négociation sur les taux de Part Variable Individuelle (PVI) : Les taux de PVI doivent être revus pour refléter les standards du marché et reconnaître la performance de manière juste.

Ensemble, continuons à faire bouger les lignes !

Ces accords marquent une avancée, mais notre vigilance et notre engagement restent intacts. La CFDT agit comme un contre-pouvoir pour équilibrer les décisions et garantir des conditions de travail justes. **Ensemble, continuons à peser sur les négociations 2027 pour transformer vos attentes en réalité. Votre voix compte, rejoignez-nous pour renforcer notre capacité à agir !**

Donne-toi LE POUVOIR D'AGIR
Rejoins la CFDT !



ADHEREZ