

Protocole d'accord sur les mesures catégorielles du Personnel Sol 2026

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,

Préambule

La Direction Générale d'Air France et les Syndicats représentatifs de l'établissement personnel au sol, dûment mandatés, se sont réunis les 19 janvier et 4 février 2026 afin de négocier l'enveloppe des augmentations individuelles pour 2026.

Cette négociation se déroule en complément de la négociation intercatégorielle « Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026 » visant notamment à déterminer le niveau d'augmentation générale.

A l'issue des réunions de négociations, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes.

CM

CM

LD

LD

CD

CD

PT

PT

Chapitre 1. Mesures Individuelles**Article 1. Enveloppe globale**

L'enveloppe globale des mesures individuelles désigne les différents types d'augmentations individuelles (AI) notamment les promotions, les augmentations individuelles de performance (AIP), l'ancienneté lorsqu'elle existe et les mesures exceptionnelles individuelles, conformément aux dispositions de la Convention d'entreprise PS.

Cette enveloppe globale d'augmentations individuelles (AI) s'élève à 1,80% pour les non-cadres et les CTE et à 2,80% (1,80% + 1% équivalent à l'augmentation générale¹) pour les cadres rémunérés sur la base d'un forfait en euros.

Le détail de ces enveloppes globales est décrit dans les 3 articles ci-dessous.

Article 2. Ancienneté

L'enveloppe correspondant à l'ancienneté est estimée à 0,35% pour 2026. Elle s'applique aux salariés non-cadres et CTE et est mutualisée entre les entités.

Lors de la négociation, les questions d'allongement de la vie professionnelle ont été abordées. Compte tenu de ces échanges, et pour répondre aux Organisations Syndicales Représentatives, la Direction s'engage à démarrer une réflexion relative aux questions d'ancienneté avec les signataires durant le 2nd semestre de l'année 2026.

Article 3. Promotions

L'enveloppe de promotions est estimée à 0,20% pour les salariés non-cadres et CTE et 0,20% pour les cadres rémunérés sur la base d'un forfait en euros.

Pour l'ensemble des populations, l'enveloppe des promotions (pour la part correspondant au barème des promotions en vigueur, définie par note de Direction) est mutualisée entre les entités.

La Direction s'engage par ailleurs à revaloriser le montant des promotions passage cadres N2.1 et passage cadres N2.2 au 1^{er} avril 2026. Un échange préalable sera organisé avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires.

¹ Pourcentage d'augmentation générale proposé dans le projet d'accord salarial intercatégoriel (« Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026 »). A défaut de signature majoritaire de l'accord, le pourcentage d'augmentation générale déterminé par la Direction s'appliquera.

CM

CM

LD

LD



CD



PT

Article 4. Augmentations individuelles liées à la performance et autres mesures exceptionnelles

- Enveloppe AIP et mesures exceptionnelles

Les enveloppes AIP et autres mesures exceptionnelles sont allouées à chacune des entités.

Il revient à chaque entité de déterminer la part de l'enveloppe allouée aux AIP et la part de l'enveloppe allouée aux autres mesures exceptionnelles.

Pour rappel, les mesures exceptionnelles incluent notamment des ajustements individuels, des promotions hors barèmes, des primes exceptionnelles... Afin d'encourager les mobilités, les entités utiliseront une part de cette enveloppe pour valoriser certaines mobilités professionnelles horizontales.

L'enveloppe correspondant aux augmentations individuelles liées à la performance (AIP) et aux autres mesures exceptionnelles est estimée à :

- ✓ Pour les salariés non-cadres et CTE : 1,25%

En 2026, il sera demandé à chaque entité de garantir que la part de l'enveloppe consacrée aux AIP soit au moins égale à 1 %

- ✓ Pour les salariés cadres : 2,60% (dont 1% équivalent à l'augmentation générale¹).

En 2026, il sera demandé à chaque entité de garantir que la part de l'enveloppe consacrée aux AIP soit au moins égale à 2,3 %

- **Revue salariale**

Dans le cadre de la revue salariale, il sera demandé aux managers de tenir compte de l'impact en euros de leurs décisions d'augmentation.

Il leur sera aussi demandé de communiquer systématiquement auprès de leurs collaborateurs les décisions prises.

Par ailleurs, une communication de la note de cadrage centrale sera faite auprès des organisations signataires de l'accord à la suite de sa diffusion aux directions opérationnelles.

Il appartiendra à chaque direction opérationnelle, après diffusion aux managers, de communiquer les consignes de cadrage locales, auprès des organisations syndicales signataires.

¹ Pourcentage d'augmentation générale proposé dans le projet d'accord salarial intercatégoriel (« Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026 »). A défaut de signature majoritaire de l'accord, le pourcentage d'augmentation générale déterminé par la Direction s'appliquera.

CM

LD

CD

PT

Pour être éligible à la revue salariale, les salariés doivent avoir cumulé un minimum de 120 jours de présence payée (proratisés au temps de travail) sur l'année 2025. Par exemple, pour un salarié nouvellement embauché cela signifie d'être arrivé au 1er septembre 2025 au plus tard.

Chapitre 2. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés Personnel au Sol de l'entreprise sous contrat de travail de droit français, affectés en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Chapitre 3. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au sol, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article L. 2261-3 du Code du travail. 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.

Chapitre 4. Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

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.

Chapitre 5. Dépôt légal

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

CM

CM

LD

LD

CD

CD

PT

PT

Fait à Roissy, le 12/02/2026

Pour la Société Air France



Patrice Tizon. (12 févr. 2026 11:54:01 GMT+1)

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

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

CFDT



Dewatine Christophe (12 févr. 2026 11:47:51 GMT+1)

CGT

CFE-CGC

LAURENCE DEMIGNE

LAURENCE DEMIGNE (12 févr. 2026 11:01:20 GMT+1)

FO



C. MALLOGGI (12 févr. 2026 10:30:38 GMT+1)

UNSA AERIEN

CD/po/2026/006

Monsieur Patrice TIZON
DGA Ressources Humaines
DG.DP

Roissy, le 12 février 2026

Objet : *Réserves CFDT Accord relatif aux Augmentations Individuelles (AI) 2026 du Personnel au Sol*

Monsieur,

La CFDT, tout en reconnaissant les efforts déployés par la Direction, émet des réserves majeures sur l'accord relatif aux Augmentations Individuelles (AI) pour le Personnel au Sol.

Enveloppe insuffisante des AI : L'enveloppe globale des AI est fixée à 1,80 % pour les non-cadres et CTE, et à 2,80 % pour les cadres. Ces pourcentages sont jugés insuffisants pour reconnaître à sa juste valeur l'engagement et la performance des salariés. **La CFDT exige l'ouverture d'un chantier de fond sur l'évaluation de la performance individuelle, afin d'adapter les critères aux nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, sites déportés, missions transverses, méthodes agiles) et de clarifier les équilibres entre performance individuelle, d'équipe et résultats de l'activité et/ou de l'établissement. Cet enjeu sociétal ne peut être ignoré plus longtemps par l'entreprise, elle se doit de lancer une réflexion collective immédiate.**

Utilisation des mesures exceptionnelles : L'accord AI précise que les entités déterminent elles-mêmes la répartition entre les Augmentations Individuelles de Performance (AIP) et les mesures exceptionnelles. Cette latitude laisse craindre un manque de transparence et une utilisation discrétionnaire de l'enveloppe, au détriment de la reconnaissance individuelle. **La CFDT exige un encadrement strict de l'utilisation des mesures exceptionnelles. La CFDT demande aux entités d'arbitrer à la baisse l'enveloppe des mesures exceptionnelles afin d'envoyer un signal fort à tous les salariés, et permettre une meilleure redistribution de l'AIP à un plus grand nombre.**

Néanmoins, nous continuerons de contester l'utilisation de la part de l'enveloppe initialement dédiée aux situations individuelles ponctuelles, au traitement de décisions managériales objectivées. En qualifiant d'exceptionnelle la volonté affichée par le management de reconnaître la performance individuelle via des processus formalisés, la direction sape la crédibilité des évaluations, démotive les équipes et imprime le sentiment de manœuvre discrétionnaire. Si la volonté de la direction reste la reconnaissance de la performance individuelle, elle doit réaffirmer cette volonté comme levier de motivation pérenne, et non comme une simple variable d'ajustement. Ce sujet, bien que sémantique en apparence, est stratégique : il questionne la cohérence entre les ambitions (*reconnaissance, attractivité*) et les pratiques.

Ouverture de négociations sur les taux de Part Variable Individuelle (PVI) : L'accord AI ne prévoit aucune ouverture de négociation sur les taux de PVI, contrairement aux engagements sur l'ancienneté. Cette omission est d'autant plus regrettable que la PVI est un outil central de la rémunération variable. **La CFDT demande que cet engagement soit formalisé par écrit aux signataires. La CFDT demande l'ouverture de négociations sur les taux de PVI dès 2026.**

Refonte des classifications du Personnel au Sol : Bien que ce sujet soit transversal, il impacte directement les AI. L'absence d'engagement sur la refonte des classifications limite la capacité à reconnaître équitablement les parcours professionnels. **La CFDT réitère sa demande d'ouverture de négociations sur ce sujet.**

Gestion de la deuxième partie de carrière : L'accord AI prévoit une réflexion sur l'ancienneté au 2^e semestre 2026, mais aucun engagement concret n'est pris pour adapter les parcours des seniors. Cette problématique, qui concerne aussi le Personnel Navigant (PNC), nécessite des mesures tangibles pour accompagner l'allongement des carrières. **La CFDT exige des négociations formelles pour aboutir à des avancées concrètes qui répondent aux échanges sur l'allongement de la vie professionnelle.**

Accord télétravail : L'accord AI ne prévoit aucune ouverture de négociation sur un accord télétravail, alors que cette demande est cruciale pour améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle. **La CFDT demande l'ouverture de négociations sur ce sujet dès 2026.**

Conclusion : Notre signature est adjointe de ces réserves. La CFDT restera vigilante sur l'application de l'accord et continuera à porter ces revendications, par tous les moyens nécessaires, pour garantir une politique salariale équitable et motivante.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos salutations distinguées.



CFDT Groupe Air France-SPASAF
45 rue de Paris-CS14908
95731 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 1
Tél. : 01 41 56 04 83 e-mail : contact2@cfdtaf.org

**Pour la CFDT Groupe Air France SPASAF
Christophe DEWATINE**

Délégué Syndical Central
Secrétaire général
CFDT Groupe Air France SPASAF