

Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026

La Direction Générale d'Air France et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, dûment mandatées, se sont réunies les 9 janvier 2026, 19 janvier 2026 et 4 février 2026 afin de conduire la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, sur la base des informations économiques, financières et sociales communiquées par l'entreprise.

L'obligation de négocier sur les salaires est réputée remplie au titre du présent accord pour 2026.

Ces négociations s'inscrivent dans un contexte marqué par une poursuite du ralentissement de l'inflation, confirmée par les données constatées sur l'année écoulée. Après plusieurs exercices caractérisés par une forte tension inflationniste, l'année 2025 marque un point d'inflexion.

Les parties ont également partagé les prévisions économiques pour l'année 2026, qui confirment des prévisions d'inflation inférieures aux prévisions de l'année précédente.

Ces négociations s'inscrivent par ailleurs dans un environnement économique, industriel et géopolitique très instable qui nécessite une gestion responsable et durable des équilibres sociaux et financiers de la Compagnie.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de définir des mesures salariales en adéquation avec cet environnement, conciliant la reconnaissance de l'engagement des salariés, la trajectoire économique de l'entreprise, la capacité d'Air France à poursuivre ses investissements stratégiques et le remboursement de sa dette.

Les parties ont conduit les échanges dans un esprit de dialogue social constructif, fondé sur les valeurs partagées de respect, transparence, responsabilité et confiance, qui ont guidé l'ensemble des travaux.

À l'issue de ces négociations, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes, applicables aux personnels d'Air France, Personnels au Sol, Personnels Navigants Commerciaux et Pilotes, exerçant leur activité en France métropolitaine et dans les Départements d'outre-mer.

LD

LD

CM

CM

CD

CD

PT

PT

TITRE 1 — MESURES SALARIALES

Le présent accord comporte des mesures communes à l'ensemble des salariés (PS, PNC, Pilotes) dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées en raison des différences relatives à la détermination et aux éléments de la rémunération.

Chapitre 1— Mesure d'augmentation générale des salaires

Une mesure d'augmentation générale de 1% sera versée avec une date d'effet au 1^{er} avril 2026 pour les Personnels au Sol, pour les Personnels Navigants Commerciaux et pour les Pilotes.

Cette augmentation prendra la forme :

- Pour les Personnels au Sol dont la rémunération est exprimée en points : d'une augmentation de la valeur du point ;
- Pour les Personnels Navigants Commerciaux (hors cadres PNC) : d'une augmentation des barèmes ;
- Pour les Pilotes (hors chefs pilotes) : d'une augmentation des barèmes ;
- Pour les Personnels au sol au forfait, les cadres PNC et les chefs pilotes : l'enveloppe globale d'augmentations individuelles de performance sera augmentée de 1%.

Chapitre 2 — Rémunération brute minimale annuelle

La rémunération brute minimale annuelle garantie pour 2026 s'élève à 30 000 euros pour un salarié temps plein justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année civile.

Sont concernés les salariés (hors alternants) rémunérés selon la grille PS, les barèmes PNC et les barèmes Pilotes.

La rémunération brute prise en compte intègre le salaire global annuel (PUA et PFA comprises et hors effet de l'activité partielle) ainsi que toutes primes, indemnités, majorations horaires à l'exception des indemnités de transport ou correspondant à des remboursements de frais. Les éléments de rémunération liés aux IJSS sont réintégrés dans la rémunération prise en compte pour la comparaison.

La rémunération brute annuelle est garantie au prorata du taux d'activité pour les salariés Personnel au Sol à temps partiel justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année concernée, et pour les salariés Personnel Navigant en temps alterné présents et rémunérés toute l'année en dehors des périodes de temps alterné.

LD
LD

CM
CM

CD
CD

PT
PT

Les éventuelles primes individuelles versées au titre de la garantie de rémunération brute minimale annuelle pour 2026 seront calculées au 31 décembre et versées en début d'année 2027.

Chapitre 3 — Provision au titre de l'égalité professionnelle Femme / Homme

Dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 16 janvier 2025, le principe d'une provision destinée à financer des mesures visant réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est renouvelé pour 2026.

Conformément aux engagements pris dans ce même accord, la méthode d'analyse et traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes décrite dans son paragraphe 5.4 est reconduite jusqu'à la mise en application de la transposition française de la Directive Européenne sur la transparence des rémunérations.

Afin de partager sur les évolutions induites par cette Directive Européenne, un point sera consacré à ce sujet lors du comité de suivi de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes après la transposition de la Directive.

Chapitre 4 — Prime Uniforme Annuelle

Le montant de la PUA pour 2026 sera de 1 800 euros. La PUA sera versée par anticipation au 15 juin, y compris pour les alternants PS et PNC au prorata de leur temps de service effectif prévu sur l'année civile.

Les cadres au forfait ne percevant pas de PUA bénéficieront d'une augmentation de leur forfait annuel de 300 euros, correspondant à l'augmentation 2026 de la PUA, à date d'effet au 1^{er} avril 2026.

Concernant les Pilotes, une discussion spécifique avec les organisations syndicales représentatives Pilotes sera engagée au plus tard avant la fin de l'année 2026 sur les dispositions leur permettant de bénéficier également d'une augmentation de 300 euros de leur rémunération annuelle, correspondant à l'augmentation 2026 de la PUA.

Chapitre 5 — Intégration de la Prime Uniforme Annuelle

Pour les salariés percevant une PUA, celle-ci sera partiellement intégrée dans le traitement mensuel fixe à hauteur de 200 euros en année pleine pour un temps plein. Cette mesure prendra effet au 1^{er} juillet 2026.

Les 1 800 euros versés en juin 2026 comprennent ainsi le montant de PUA intégré au titre des mois de juillet à décembre 2026 plus la PFA (soit un montant de 107,69€). Ce montant étant versé par avance, il sera régularisé dans les paies de la même période (juillet à décembre 2026).

LD
LD

CM
CM

CD
CD

PT
PT

Chapitre 6 — Allocation Garde d'Enfant (AGE)

A titre exceptionnel, l'allocation Garde d'Enfant (AGE) est revalorisée à **5,5 euros** par jour travaillé.

Chapitre 7 — Groupe de travail relatif aux bulletins de paie sans versement

Suite aux échanges intervenus durant la négociation, un groupe de travail sera constitué avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires et la Direction avant le 1^{er} avril 2026 afin d'examiner la problématique des bulletins de paie sans versement (« paies à zéro ») liée notamment aux arrêts maladie, AT ...

L'objet de ce groupe de travail sera d'identifier l'origine des difficultés rencontrées, de formuler des recommandations permettant d'optimiser leur traitement et de limiter les conséquences pour les salariés.

TITRE 2 — MOBILITES

Chapitre 1— Indemnités kilométriques

En 2026, le montant des indemnités kilométriques domicile-lieu de travail (IKV), des indemnités kilométriques de service (IKS) et des indemnités kilométriques des démarcheurs (IKD) est maintenu à 0,3837 euros/km.

Chapitre 2 — Déplacement domicile – lieu de travail en train

Dans un contexte d'augmentation des tarifs du train qui se poursuit, le plafond de remboursement est de nouveau revalorisé de 288 euros à **294 euros** à partir du 1er juillet 2026 (pour l'activité juin 2026).

Pour les salariés utilisant une **carte Liberté SNCF**, l'entreprise participera à hauteur de 50% à son achat. Cette participation ne revêt pas la nature d'un remboursement de frais professionnel et est effectuée sur la base du montant annuel sur présentation de la facture nominative.

Chapitre 3 — Forfait Mobilité Durable

Afin de favoriser les déplacements domicile travail des salariés dans le cadre d'une mobilité plus durable, l'entreprise prendra en charge, dans le cadre du forfait mobilité durable (FMD) pour l'année 2026 :

- Le remboursement de tickets de transports en commun urbain (bus, métro...) à l'unité, dans la limite de 50€ par mois ;
- Les frais engagés dans le cadre de services d'autopartage de véhicules à faibles émissions, dans la limite de 50€ par mois ;

C7

CM

CD

CD

LD

LD

PT

PT

- L'utilisation d'un vélo (cycle ou cycle à pédalage assisté personnel) dans la limite de 30€ par mois

Ces 3 dispositifs ne sont ni cumulables entre eux ni avec tout autre remboursement de transport domicile travail.

Chapitre 4 — Arrivée du CDG Express

Dans le cadre de l'entrée en service du CDG Express, reliant Paris-Gare de l'Est à l'aéroport Paris-Charles de Gaulle, prévue le 28 mars 2027, la Direction s'engage à échanger avec les organisations syndicales signataires une fois les informations connues concernant le transport des salariés de la plateforme.

TITRE 3 — DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés d'Air France exerçant leur activité professionnelle en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

Article 2. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, 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. 2231-6 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.

Article 3. 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.

En cas de reprise exceptionnelle de l'inflation ou de changement significatif de l'environnement économique en 2026, une des parties signataires pourra solliciter la tenue d'une réunion de suivi de l'accord constituée des signataires du présent accord, que la Direction s'engage à réunir dans un délai de 3 semaines suivant la demande.

LD

LD

CM

CM

CD

CD

Article 4. Dépôt légal

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

LD
LD

CM
CM

CD
CD

PT
PT

Fait à Roissy, le 12/02/2026

Pour la Société Air France



Patrice Tizon. (12 févr. 2026 11:52:42 GMT+1)

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise

ALTER

CFDT



Dewatine Christophe (12 févr. 2026 11:45:36 GMT+1)

CFE-CGC

CGT

LAURENCE DEMIGNE

LAURENCE DEMIGNE (12 févr. 2026 10:59:44 GMT+1)

FO

SNPL



C. MALLOGGI (12 févr. 2026 10:29:10 GMT+1)

SPAF

UNSA AERIEN

CD/SD/po/2026/005

Monsieur Patrice TIZON
DGA Ressources Humaines
DG.DP

Roissy, le 12 février 2026

Objet : **Réserves CFDT sur l'accord inter catégoriel relatif aux Augmentations Générales (AG) 2026**

Monsieur,

La CFDT prend acte des négociations menées dans un contexte économique et géopolitique complexe, et reconnaît les efforts consentis par la Direction Générale d'Air France pour répondre aux enjeux salariaux de l'entreprise. Cependant, notre organisation émet des réserves formelles sur plusieurs points majeurs, qui ne trouvent pas de réponse satisfaisante dans l'accord.

Refonte des classifications du Personnel au Sol : L'accord ne prévoit aucune ouverture de négociation sur la refonte des classifications du Personnel au Sol, alors que cette demande est essentielle pour garantir une reconnaissance équitable qui tienne compte des métiers et des parcours professionnels. Cette omission affaiblit la cohérence des ambitions affichées en matière d'attractivité et de reconnaissance. **La CFDT exige l'ouverture de négociations sur ce sujet dès 2026.**

Revalorisation des minima salariaux : L'accord fixe une rémunération brute minimale annuelle garantie à 30 000 €, mais ne corrige pas les anomalies persistantes concernant les minima salariaux d'Air France, inférieurs à ceux de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien (CCNTA). Cette situation, incompatible avec l'image d'une compagnie attractive, doit être rectifiée sans délai. **La CFDT demande un engagement écrit pour garantir des minima Air France supérieurs à ceux de la CCNTA auxquels ils sont rattachés.**

Revalorisation du salaire plancher des N1.2 : L'engagement oral de revalorisation du salaire plancher des N1.2, embauchés entre septembre et décembre 2025, n'est pas acté dans l'accord. Cette omission, concernant moins d'une centaine de salariés, **la CFDT demande que cet engagement soit tenu et formalisé par écrit aux signataires.**

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

Gestion de la deuxième partie de carrière : L'allongement des carrières, induit par les réformes des retraites, n'est pas pris en compte dans l'accord. Pourtant, cette problématique concerne aussi bien le Personnel au Sol que le Personnel Navigant (PNC). La CFDT exige l'ouverture de négociations dédiées pour adapter les parcours professionnels, la reconnaissance ancienneté/technicité et les conditions de travail des seniors, afin de préserver leur employabilité et leur bien-être.

Conclusion : Si la CFDT a validé par sa signature cet accord, elle réaffirme avec force ses attentes sur ces sujets. Nous restons mobilisés pour obtenir, par la négociation ou par la voie légale, les avancées nécessaires à une politique salariale juste et pérenne.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur, 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@cfdataf.org

Pour la CFDT
Christophe DEWATINE
Délégué Syndical Central

Copie : Mr Romain SUCHET / DP.GD



M. Patrice Tizon
Directeur des Ressources Humaines
Air France
45, rue de Paris
95747 Roissy CDG Cedex

Roissy, le 11 février 2026

Objet : lettre de réserve au Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026

Dans le cadre de la signature du protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2026, le SNPNC/FO et le SGFOAF souhaitent porter à votre attention les réserves suivantes, en soulignant les difficultés concrètes qu'elles engendrent pour les salariés concernés :

L'automatisation des retenues d'IJSS lors de l'établissement des bulletins de paie en cas d'accident du travail ne garantit pas, à ce jour, la stabilité des ressources des salariés lorsque le traitement administratif de leur dossier prend du retard. Les retenues appliquées reposent sur des montants théoriques et non sur les indemnités réellement perçues à la date d'édition du bulletin, créant ainsi un décalage préjudiciable. Ce fonctionnement, déconnecté de l'indemnisation effective versée par la sécurité sociale, fragilise le dispositif de maintien de rémunération et peut entraîner, pendant plusieurs mois, une perte ou une diminution importante des ressources du salarié, dans l'attente d'une régularisation tardive.

Ces difficultés ont été abordées lors de la négociation du présent accord et régulièrement avec les services compétents. Il a été convenu la création d'un groupe de travail, inscrit au chapitre 7 de l'accord, afin d'améliorer les processus de gestion paie/RH liés aux accidents du travail. Nous prenons acte de la volonté de l'entreprise d'avancer sur ce sujet et participerons pleinement aux travaux engagés. Toutefois, notre contribution ne se limitera pas au seul sujet du « paie à zéro », utilisé ici comme terme générique. Nous souhaitons inscrire ce travail dans une réflexion plus globale sur les mécanismes d'indemnisation des arrêts de travail, qu'ils soient liés ou non à un accident.

Nous réaffirmons également notre attachement à la mise en place d'un guichet d'information Paie accessible à l'ensemble des salariés, afin de faciliter le traitement des situations complexes, notamment dans le cadre des accidents du travail et des mi-temps thérapeutiques.

Le SNPNC/FO et le SGFOAF réaffirment leur engagement en faveur de la protection et du soutien des salariés confrontés à la maladie et restent disponibles pour poursuivre les échanges et contribuer à l'amélioration continue des procédures au sein du groupe de travail.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Sandrine Richard-Techer

Christophe Malloggi