

REVUE SALARIALE 2025 : QUELLE APPLICATION ?

Avril 2025

La revue salariale 2025 est en cours, et les managers procèdent actuellement aux derniers arbitrages avant de finaliser la campagne d'AIP 2025.

POUR RAPPEL, LES ENVELOPPES NÉGOCIÉES AU NIVEAU CENTRAL

ENVELOPPES AG/AI/PUA	Non-cadres	Cadres
Augmentation Générale (AG)	1%	0%
Augmentations Individuelles (AI), dont enveloppes :	1,80%	2,80%
• Promotions	0,20%	0,20%
• Ancienneté	0,45%	0%
• AIP et mesures exceptionnelles	1,15%	2,60%
Prime Uniforme Annuelle (PUA)	1 500 €, avec une augmentation de 200€ et intégration de 200€ dans le salaire annuel	

Tableau 1 - Mesures signées avec les Organisations Syndicales

LA DIRECTION A COMMUNIQUÉ LA PART DES AIP ET DES MESURES EXCEPTIONNELLES QU'ELLE RECOMMANDE AUX DRH DES ENTITÉS

AIP & MESURES EXCEPTIONNELLES	Non-cadres	Cadres
Augmentations Individuelles de Performance (AIP)	1,00%	2,30%
Mesures exceptionnelles	0,15%	0,30%

Tableau 2 - AIP et mesures exceptionnelles communiquées après la signature des accords NAO et Catégoriel Sol. L'AIP est l'enveloppe réellement à la main du manager pour les agents de son équipe.

Toutefois, chaque DRH peut ajuster la part qu'il souhaite consacrer aux AIP en fonction de ses prévisions de besoins de mesures exceptionnelles au cours de la campagne d'AIP et au long de l'année. Les mesures exceptionnelles sont aussi centralisées au niveau du DRH !

AINSI QUE LA MATRICE DE CADRAGE POUR L'AIP 2025 EN FONCTION DE L'EAP

Fourchettes des augmentations Individuelles de performance (AIP) 2025					
Evaluation EAP	Année non concluante	Année partiellement concluante	Année concluante	Année à forte valeur ajoutée	Année exceptionnelle
Non Cadres	0%	0,2% - 0,8%	0,8% - 1,1%	1,1% - 1,3%	1,3% - 2%
Cadres N12, N21 & N22	0%	0,5% - 1,5%	1,5% - 2,4%	2,4% - 3,4%	3,4% - 4,6%

Tableau 3 - Les agents et les techniciens bénéficient en plus de l'AG de 1% et de l'ancienneté.

LE DISPOSITIF CADRES DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE (PVI)

Pour rappel, la PVI est composée à 70% par les objectifs individuels, et à 30% par les objectifs collectifs. Le niveau atteint individuellement doit être communiqué lors de l'EAP et concernant la part collective, le Comex a établi son niveau à 25/30^{ème}, sur la base des résultats 2024 (idem l'année dernière).

Calcul de la PVI :

- Part entreprise (collective) : $30\% \times 25/30^{\text{ème}} \times (\text{forfait annuel brut au } 31/12/2024)$
- Part individuelle : $70\% \times (\text{Taux individuel}) \times (\% \text{ de la part individuelle}) \times (\text{forfait annuel brut au } 31/12/2024)$

Les **taux individuels** sont les suivants :

- 2% pour les Cadres groupe 1 niveau N12
- 4,5% pour les Cadres Groupe 2 niveau N21
- 7% pour les Cadres Groupe 2 niveau N22

Le **% de la part individuelle** dépend du cadrage suivant :

Statut des priorités PVI					
Evaluation PVI	Priorité non réalisée	Priorité en partie réalisée	Priorité réalisée conformément aux attentes	Priorité réalisée au-delà des attentes	Performances exceptionnelles
% de la part individuelle de la PVI	0%	20% - 70%	70% - 100%	100% - 110%	110% - 120%

NEXTGEN : QUEL TRAITEMENT ?

Les AIP des NEXTGEN seront traitées comme celles des Cadres N12. La Direction confirme qu'elle ne souhaite plus apporter de mesures spécifiques pour la rémunération des NEXTGEN. L'UNSA Aérien continue de réclamer le retour à un statut de rémunération dédié à cette catégorie de personnels, ce qui lui permettrait un début de carrière mieux valorisé, et limiterait les ponctions sur l'enveloppe d'augmentations des salariés plus âgés.

LE CALENDRIER DES MESURES DE RÉMUNÉRATION 2025

- **AIP : Avril 2025**, pour toutes les catégories de personnel Sol.
- **Intéressement & Participation** : Versement et/ou placement le **5 mai 2025**
- **PUA** : versée le **15 juin** aux non-cadres, elle sera de **1700€** en 2025 (+200€), puis **200€ seront intégrés au Salaire Mensuel Fixe à partir du 1er juillet**. Cette double opération engendrera une régularisation mensuelle sur les fiches de payes de juillet à décembre (-15,38€/mois). Ne bénéficiant pas de la PUA, les Cadres verront leur traitement annuel fixe augmenter de 200€, soit 16,67€ par mois à compter du **1er juin 2025**.
- **PVI** : Pour les cadres, versement en **juin 2025**.

L'UNSA AÉRIEN À VOS COTÉS

L'accord catégoriel Sol était une réponse acceptable aux vues des attentes des salariés et de la situation financière de l'entreprise. Suite à la diffusion de la Note de Cadrage post signature de l'accord catégoriel Sol, sa déclinaison demande à chacun la plus grande vigilance quant à son application.

Si vous avez des interrogations ou si vous constatez des dysfonctionnements, contactez vos élus et représentants UNSA Aérien Air France Sol.

Vos élus et représentants UNSa-Aérien AF Sol

Rejoignez-nous !



unsa-aerien.fr