

La revue salariale 2026 est en cours, les managers et les RH procèdent actuellement aux derniers arbitrages avant de finaliser la campagne d'AIP 2026.

Votre manager vous informera de votre niveau d'AIP et de PVI lorsque applicable. Pensez à demander ces valeurs en Euros et aussi en pourcentages.

RAPPEL SUR LES ENVELOPPES

ENVELOPPES AG/AI/PUA	Non-cadres	Cadres
Augmentation Générale (AG)	1%	N/A
Augmentations Individuelles (AI), dont enveloppes :	1,80%	2,80%
• Promotions	0,20%	0,20%
• Ancienneté	0,35%	N/A
• AIP et mesures exceptionnelles	1,25%	2,60%
Prime Uniforme Annuelle (PUA)	1 800 € pour les non-cadres, puis intégration de 200€ dans le salaire annuel et régularisation 300 € intégrés dans le forfait annuel pour les cadres	

Tableau 1 : Mesures AG et AI signées avec 3 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)	1,10%	2,30%
Mesures exceptionnelles	0,15%	0,30%

Tableau 2 : AIP et mesures exceptionnelles. 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. La DGRH ayant recommandé un minimum de 1% d'AIP pour les non-cadres et CET, et 2,3% d'AIP pour les cadres.

AINSI QUE LA MATRICE DE CADRAGE POUR L'AIP 2026 EN FONCTION DE L'EAP

Fourchettes des augmentations Individuelles de performance (AIP) 2026					
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 DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE (PVI POUR LES CADRES)

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 de 2025 pour la PVI versée en 2026 à 30/30 (100%).

Les **taux individuels par niveaux hiérarchiques**, en % du forfait annuel de 2025, sont les suivants :

- Cadres N1.2 : 2%
- Cadres N2.1 : 4,5%
- Cadres N2.2 : 7%
- Cadres N3.1 et 3.2 : de 7% à ... **22% !!!**

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%

Tableau 4 : Fourchettes de la part individuelle en fonction de l'évaluation des objectifs PVI.

Calcul de la PVI :

- **Part collective** : $30\% \times (\text{forfait annuel brut au } 31/12/2025) \times (\text{Taux individuel}) \times 30/30$
- **Part individuelle** : $70\% \times (\text{forfait annuel brut au } 31/12/2025) \times (\text{Taux individuel}) \times (\% \text{ de la part individuelle})$

NEXTGEN : QUEL TRAITEMENT ?

Les AIP des NEXTGEN seront traitées comme celles des Cadres N12. Malgré les demandes répétées de l'UNSA Aérien, la Direction confirme qu'elle ne souhaite plus apporter de mesures spécifiques pour la rémunération des NEXTGEN. Pourtant ceci permettrait un début de carrière mieux valorisé pour les jeunes, et limiterait les ponctions sur l'enveloppe d'augmentations des salariés plus âgés.

LE CALENDRIER DES MESURES DE RÉMUNÉRATION 2026

- **AIP** : **avril 2026**, pour toutes les catégories de personnel Sol
- **Intéressement & Participation** : versement et/ou placement le **5 mai 2026**
- **PUA** : versée le **15 juin** aux non-cadres, elle sera de **1800€ (+300€)**, puis **200€ de la PUA seront intégrés au salaire annuel brut à partir du 1er juillet**. Cette double opération engendrera une régularisation mensuelle sur les fiches de payes de juillet à décembre. Ne bénéficiant pas de la PUA, les cadres verront leur traitement annuel fixe augmenter de 300€, soit **25€ par mois à compter du 1er avril 2026**.
- **PVI** : concerne uniquement les cadres, versement en **juin 2026**.

L'UNSA AÉRIEN À VOS COTÉS

Pour l'UNSA Aérien, les accords NAO 2026 étaient insuffisants au regard des résultats financiers de l'année 2025 et de l'investissement des salariés. Quant à la situation géopolitique préoccupante actuelle, la réponse consistera en la mise en œuvre de mesures conservatoires par la direction et ne sera pas en lien avec les dernières NAO déjà budgétées.

Si vous avez des interrogations contactez vos élus et représentants UNSA Aérien Air France Sol.

Vos élus et représentants UNSa-Aérien AF Sol

Rejoignez-nous !



unsa-aerien.fr