

Accord sur les mesures catégorielles du Personnel Sol 2025

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 20 janvier et 04 février 2025 afin de négocier l'enveloppe des augmentations individuelles pour 2025.

Cette négociation se déroule en complément de la négociation intercatégorielle « *Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025* » visant notamment à déterminer le niveau d'augmentation générale.

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

Chapitre 1. Enveloppe globale d'augmentations individuelles

- **Niveau de l'enveloppe**

Une enveloppe globale est définie pour couvrir tous les différents types d'augmentations individuelles (AI) notamment les promotions, les augmentations individuelles de performance (AIP), ainsi que l'ancienneté lorsqu'elle existe et les primes 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% + 1,00% équivalent à l'augmentation générale^{1*}) pour les cadres rémunérés sur la base d'un forfait en euros.

¹Pourcentage d'augmentation générale proposé dans le projet d'accord salarial intercatégoriel (« Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025 »). A défaut de signature majoritaire de l'accord, le pourcentage d'augmentation générale déterminé par la Direction s'appliquera.

Les salariés en absence sans solde plus de 8 mois sur l'année 2024 ne contribuent pas à la génération de cette enveloppe.

1/ Pour les salariés non-cadres et CTE

L'enveloppe globale d'augmentations individuelles de 1,80% se décompose ainsi :

- L'enveloppe correspondant à l'ancienneté est estimée à 0,45%.
- L'enveloppe correspondant aux promotions est estimée à 0,20%.
- L'enveloppe correspondant aux augmentations individuelles liées à la performance (AIP) et autres mesures exceptionnelles est de 1,15%

Les mesures exceptionnelles incluent notamment des ajustements individuels, des promotions hors barèmes, des primes exceptionnelles...

2/ Pour les cadres rémunérés sur la base d'un forfait en euros

L'enveloppe globale d'augmentations individuelles de 2,80% (1,80% + 1,00% équivalent à l'augmentation générale*) se décompose ainsi :

- L'enveloppe correspondant aux promotions est estimée à 0,20%.
- L'enveloppe correspondant aux augmentations individuelles liées à la performance (AIP) et autres mesures exceptionnelles est de 2,60% (dont 1,00% équivalent à l'augmentation générale*)

Les mesures exceptionnelles incluent notamment des ajustements individuels, des promotions hors barèmes, des primes exceptionnelles...

- **Mutualisation et répartition entre les entités**

Pour les salariés non-cadres, l'enveloppe correspondant à l'ancienneté est mutualisée entre les entités.

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

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

*Pourcentage d'augmentation générale proposé dans le projet d'accord salarial intercatégoriel (« Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025 »). A défaut de signature majoritaire de l'accord, le pourcentage d'augmentation générale déterminé par la Direction s'appliquera.

Afin d'encourager les mobilités, les entités utiliseront une part de l'enveloppe qui leur est transmise pour valoriser certaines mobilités professionnelles horizontales.

- **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.

Cette note de cadrage tiendra compte de la spécificité du contexte de transition de l'année 2025 concernant la forfaitisation de la rémunération des cadres Groupe 1.

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

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 règlementaires applicables.

Fait à Roissy, le 12 FEV. 2025

Pour la Société Air France

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

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

CFDT

CGT

CFE-CGC

FO

UNSA AERIEN