

2025-05 Roissy, le 29 janvier 2025.

Les **Négociations Annuelles Obligatoires** sont en cours. En parallèle, les négociations catégorielles sol se tiennent. A l'issue de ces premières réunions plénières, le syndicat **FO Air France** a présenté ses revendications.

Pour les cadres, comme pour les non-cadres, notre syndicat a été guidé par l'idée que les augmentations de salaire n'ont pas comme seule vocation la couverture de l'inflation. En effet, rien n'interdit de revendiquer une amélioration de notre niveau de vie.

La spécificité pour les cadres est l'individualisation de leur rémunération, cet exercice a ses limites. A un point tel que certaines organisations syndicales, qui en ont pourtant fait largement la promotion hier, tentent d'en limiter les effets aujourd'hui.

Pour les cadres, **FO Air France** est favorable à un **minimum garanti équivalent au montant de l'Augmentation Générale**. Il faut les protéger de l'individualisation excessive des rémunérations.

1ères propositions de la Direction		
	Non cadre	Cadre Gpe 1 & 2
Augmentation générale	0,50%	
Augmentation individuelle	1,50%	2%
Dont		
Enveloppe ancienneté	0,45%	
Enveloppe promotion	0,20%	0,20%
Enveloppe AIP & autres mesures	0,85%	1,80%
PUA		50 €

Proposition FO pour les cadres

Minimum garanti	2,20%
Enveloppe de performance individuelle	1,80%

L'augmentation de 200€ de la PUA que nous revendiquons se traduirait pour les cadres par une augmentation annuelle de 200€.

La ventilation des enveloppes d'augmentations est souvent un sujet de frustration pour la population cadre. Des aberrations existent, notamment pour les cadres en décalé. Le taux de sujétion des cadres en horaire décalé déforme le prisme de lecture de leur rémunération qui amène souvent un pourcentage d'augmentation plus faible pour un niveau de performance égal. Au fil des années, le salaire de base ne suit pas les mêmes évolutions pour ces mauvaises raisons.

La pénibilité ne mesure pas la performance !

Nous rappelons qu'un changement de poste en décalé vers un en administratif stoppe les majorations.

Conséquences : bon nombre de cadres ayant des parcours orientés opérationnel se retrouvent avec des retards conséquents sur leur progression salariale.

Cela pèse sur l'attractivité de ces postes qui, au cœur d'une compagnie aérienne, sont très importants.



2025, année du passage au forfait des Cadres Groupe 1



A partir de 2025, les cadres groupe 1 ne seront plus rémunérés sur un coefficient de points. Leur système de rémunération va évoluer considérablement cette année, ils rejoindront ainsi la très grande majorité de la catégorie cadre avec une rémunération forfaitisée générant l'octroi de Primes Variables Individuelles. Seuls les CTE (cadre technique entretien) restent sur une rémunération au coefficient.

Niveau personnel	Classification du poste	Classification Hay	% PVI en 2025
N1.2	N1.2		2%
N2.1	< N2.1		3.25%
N2.1	≥ N2.1		4.50%
N2.2	< N2.2		4.50%
N2.2	≥ N2.2		7%
N3.1	< N3.1		7%
N3.1	3.1	H	12%
N3.1	3.2	I	17%
N3.1	3.2	J	22%
N3.2	< N3.1		7%
N3.2	N3.1	H	12%
N3.2	N3.2	I	17%
N3.2	N3.2	J	22%

Exemple de salaire de base à 3300€ brut mensuel pour un cadre groupe 1 :

Effets de la forfaitisation		Salaire mensuel	PUA	PFA	Salaire annuel
	2024	3 300,00 €	1 500,00 €	3 300,00 €	44 400,00 €
	2025	3 700,00 €	0,00 €	0,00 €	44 400,00 €

À ce salaire viendra s'ajouter une PVI dont la valeur sera un pourcentage du salaire annuel. Pour rappel, la PVI est composée à 70% de votre performance individuelle et à 30% par la performance collective.

Toujours dans notre exemple, avec un salaire annuel de 44 400€ brut, si les objectifs individuels et les objectifs collectifs étaient atteints à 100%,

$$44\,400\text{€} \times 2\% = 888\text{€ BRUT de PVI}$$

FO Air France conduira ces négociations avec le sérieux qu'elles méritent, dans l'intérêt de tous.

Christophe Malloggi
Secrétaire général



Pour Adobe scannez moi!



01.41.56.04.52



bureaucentral@sgfoaf.fr



www.foairfrance.fr