

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and other illegible marks.

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

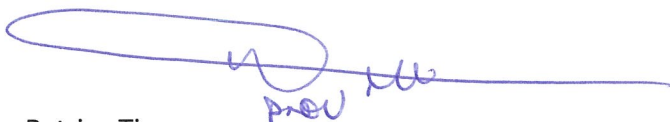
Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

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

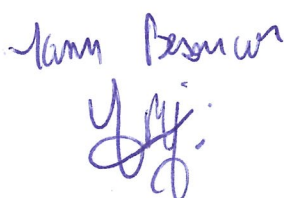
Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative. Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Fait à Roissy, le 12 FEV. 2025

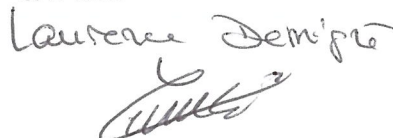
Pour la Société Air France

Patrice Tizon
Directeur Général Adjoint Ressources Humaines

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

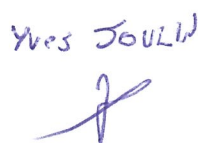
CFDT 

CGT

CFE-CGC


FO

UNSA AERIEN





CD/po/2025/013

Monsieur Patrice TIZON
DGA Ressources Humaines

Roissy, le 12 février 2025

Objet : Réserves CFDT Groupe Air France relatives à l'Accord sur les mesures catégorielles du Personnel Sol 2025

Monsieur,

Dans un souci de responsabilité et après consultation de ses adhérents, la CFDT Groupe Air France, et, a décidé d'approuver par sa signature le compromis trouvé concernant l'Accord sur les mesures catégorielles du Personnel Sol 2025. Notre signature s'accompagne de réserves que nous souhaitons exprimer dans la présente lettre.

La CFDT prend acte des avancées obtenues dans le cadre des négociations, notamment sur l'augmentation générale des salaires de 1 % au 1er avril 2025 et la revalorisation de la PUA de 200 €. A ce stade des prévisions d'inflation, celle-ci semble garantie pour une grande partie des salariés par les seules mesures générales. Nous resterons vigilants au regard de la situation géopolitique aux éventuelles évolutions de l'inflation.

Augmentations Individuelles

Les enveloppes de 1,8 % pour les non-cadres et CTE, et 2,8 % pour les cadres au forfait, demeure trop limitée au regard des attentes exprimées par les salariés et des efforts continus qu'ils fournissent dans un contexte exigeant de transformation de l'entreprise et, reste insuffisante pour assurer une réelle reconnaissance des performances et de l'engagement des salariés.

Nous insistons particulièrement sur le fait que :

- Non-cadres et CTE : L'enveloppe globale de 1,80 % est répartie entre l'ancienneté (0,45 %), les promotions (0,20 %), et les augmentations individuelles de performance (AIP) et autres mesures exceptionnelles (1,15 %). Il est crucial de s'assurer que les critères d'attribution des AIP soient transparents et équitables pour éviter toute forme de favoritisme. La répartition des augmentations individuelles doit être réalisée avec une transparence accrue et une équité garantie pour éviter tout effet discriminant entre les services et les catégories professionnelles.
- Cadres : Enveloppe de 2,80 % d'AIP (1,80 % + 1,00 % d'augmentation générale). Il est impératif de veiller à ce que cette enveloppe soit utilisée de manière à reconnaître effectivement la performance et l'engagement des cadres, sans créer de disparités injustifiées et sans en minimiser la ventilation au prétexte du passage en Part Variable Individuelle des cadres N1.2.

Vigilance sur l'Utilisation des Primes Exceptionnelles

Nous émettons également des réserves quant à l'utilisation qui pourrait être faite des mesures exceptionnelles, lesquelles ne doivent en aucun cas se substituer à une véritable politique salariale de reconnaissance des compétences et de l'ancienneté. La CFDT restera particulièrement attentive à ce point lors des prochains échanges avec la Direction.

Mutualisation et Répartition entre les Entités

La mutualisation des parts provisionnées pour l'ancienneté et les promotions entre les entités est une approche intéressante pratiquée de longue date dans l'entreprise pour assurer une certaine équité. Cependant, il est essentiel de vérifier que cette mutualisation ne pénalise pas les salariés issus de secteur en attrition ou dont les perspectives de promotion se trouvent limitées au regard de leur filière, de leur activité et/ou de l'effectif restreint. Une surveillance étroite de la répartition des enveloppes mutualisées sera nécessaire et nous regrettons que notre demande de comité d'analyse de cette mutualisation n'ait pas été reprise.

Revue Salariale et Communication

La revue salariale prévoit que les managers doivent tenir compte de l'impact en euros de leurs décisions d'augmentation et communiquer systématiquement les décisions prises. Il est crucial que cette communication soit claire, transparente et accompagnée d'explications détaillées pour éviter toute frustration ou incompréhension parmi les salariés. Nous continuons de revendiquer que les augmentations individuelles soient attribuées en euro et non en pourcentage.

Champ d'Application

L'accord s'applique à l'ensemble des salariés du Personnel au Sol sous contrat de droit français, en France métropolitaine et dans les Départements et Régions d'Outre-Mer. Nous resterons vigilants sur les mesures vives chères que pourraient prendre le gouvernement et les conséquences que celles-ci auraient sur nos dispositifs appliqués aux salariés des DROM.

Révision de l'Accord

La possibilité de révision de l'accord est une garantie importante pour adapter les mesures aux évolutions futures. Cependant, il est essentiel que les procédures de révision soient claires et accessibles à toutes les parties prenantes, afin de permettre des ajustements rapides et efficaces en cas de besoin.

Engagement pour les Prochaines Négociations

Bien que l'accord présente des avancées, plusieurs points nécessitent une vigilance accrue pour garantir l'équité, la transparence et l'efficacité des mesures salariales.

Enfin, la CFDT rappelle que cette signature ne constitue en aucun cas un blanc-seing et que nous serons particulièrement mobilisés pour que les prochaines négociations salariales intègrent des avancées supplémentaires répondant aux attentes légitimes des salariés.

Nous demandons donc que la présente lettre de réserve soit annexée à l'Accord sur les mesures catégorielles du Personnel Sol 2025 afin que ces préoccupations soient dûment prises en compte dans le cadre du dialogue social continu au sein d'Air France.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFDT Groupe Air France

Christophe Dewatine
Secrétaire Général
CFDT Groupe Air France SPASAF

Pour Christophe Dewatine

Yann Beaury

