

**Protocole d'accord sur les mesures salariales  
Air France 2025**

La Direction Générale d'Air France et les Syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, dûment mandatés, se sont réunis les 10, 20 janvier et 03 février 2025 afin de négocier sur la base d'informations transmises (statistiques salariales 2024) et d'un partage d'informations sur l'environnement économique global et la performance économique de la Compagnie.

L'obligation de négocier sur les salaires est réputée remplie au titre du présent accord pour 2025.

Ces négociations s'inscrivent après une année 2024 marquée par l'accueil des Jeux Olympiques, qui, malgré leur impact financier direct négatif, ont fait rayonner notre marque grâce à l'implication et le professionnalisme de tous les salariés.

Si les tendances de la fin d'année laissent augurer d'une année 2024 globalement positive, celle-ci s'inscrit néanmoins en dessous des objectifs de marge opérationnelle permettant de répondre aux enjeux d'investissement et aux exigences de remboursement de la dette.

Dans le même temps, l'inflation a fortement ralenti en 2024, avec un taux finalement deux fois inférieur aux prévisions initiales. Ce retour à un ralentissement de l'inflation devrait se poursuivre en 2025.

Dans ce contexte, l'année 2025 s'annonce déterminante pour Air France, dans un environnement national et géopolitique mondial incertain.

Le présent accord fait suite aux accords salariaux 2023 et 2024 qui ont permis de faire face à la période de très forte inflation rencontrée ces dernières années.

Les parties ont tenu les négociations selon les valeurs mutuellement partagées d'amélioration du dialogue social : Respect, Confidentialité, Transparence et Confiance.

A l'issue des réunions de négociations, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes applicables aux personnels d'Air France, Sol, Navigants Commerciaux et Pilotes, en France métropolitaine et dans les Départements d'outre-mer.

**TITRE 1 – MESURES SALARIALES**

Le présent accord comporte des mesures communes à l'ensemble des salariés (PS, PNC, Pilotes) dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées en raison des différences relatives à la détermination et aux éléments de la rémunération.

**Chapitre 1 – Mesure d'augmentation générale des salaires**

Une mesure d'augmentation générale de 1% sera versée avec une date d'effet au 1er avril 2025 pour les Personnels au Sol, pour les Personnels Navigants Commercial et pour les Pilotes.

Cette augmentation prendra la forme :

- Pour les Personnels au Sol dont la rémunération est exprimée en points : d'une augmentation de la valeur du point.
- Pour les Personnels Navigants Commerciaux (hors cadres PNC) : d'une augmentation des barèmes.
- Pour les Pilotes (hors chefs pilotes) : d'une augmentation des barèmes
- Pour les Personnels au sol au forfait, les cadres PNC et les chefs pilotes : l'enveloppe globale d'augmentations individuelles de performance sera augmentée de 1%.

**Chapitre 2 – Rémunération brute minimale annuelle**

La rémunération brute minimale annuelle garantie pour 2025 s'élève à 27 750 euros pour un salarié temps plein justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année civile.

Sont concernés les salariés rémunérés selon la grille PS, les barèmes PNC et les barèmes Pilotes.

La rémunération brute prise en compte intègre le salaire global annuel (hors effet de l'activité partielle et PUA et PFA comprises) ainsi que toutes primes, indemnités, majorations horaires à l'exception des indemnités de transport ou correspondant à des remboursements de frais. Les éléments de rémunération liés aux IJSS sont réintégrés dans la rémunération prise en compte pour la comparaison.

La rémunération brute annuelle est garantie au prorata du taux d'activité pour les salariés Personnel au Sol à temps partiel justifiant d'une présence rémunérée continue sur toute l'année concernée, et pour les salariés Personnel Navigant en temps alterné présents et rémunérés toute l'année en dehors des périodes de temps alterné.

**TITRE 2 – MOBILITES****Chapitre 1 – Rappel du niveau des indemnités kilométriques**

Les parties conviennent de conserver le montant des indemnités kilométriques domicile-lieu de travail (IKV), des indemnités kilométriques de service (IKS) et des indemnités kilométriques des démarcheurs (IKD) à 0,3837 euros/km.

**Chapitre 2 – Remboursement du train**

Dans un contexte d'augmentation des tarifs du train qui se poursuit, ce plafond est de nouveau revalorisé de 280 euros à 288 euros à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2025 (pour l'activité de juin).

Par ailleurs, l'entreprise s'engage, dans le cadre du forfait mobilité durable, à étudier les possibilités de prise en charge des cartes de réduction de train.

**Chapitre 3 – Remboursement des transports en commun urbains à l'unité**

Afin de favoriser les déplacements domicile travail des salariés dans le cadre d'une mobilité plus durable, l'entreprise prendra en charge, dans le cadre du forfait mobilité durable (FMD), le remboursement de tickets de transports en commun urbain (bus, métro...) à l'unité, dans la limite de 50€ par mois, à l'exclusion de tout autre remboursement de transport domicile - travail, sur présentation des justificatifs mensuels et uniquement dans le cadre des trajets domicile – travail.

Cette nouvelle prise en charge sera effective à partir 1<sup>er</sup> juillet 2025 (pour l'activité de juin).

**Chapitre 4 – Remboursement de frais dans le cadre de services d'autopartage.**

Afin de favoriser les déplacements domicile travail des salariés dans le cadre d'une mobilité plus durable l'entreprise prendra en charge, dans le cadre du forfait mobilité durable (FMD), les frais engagés dans le cadre de services d'autopartage de véhicules à faibles émissions, dans la limite de 50€ par mois, à l'exclusion de tout autre remboursement de transport domicile - travail, sur présentation des justificatifs mensuels et uniquement dans le cadre des trajets domicile – travail.

Cette nouvelle prise en charge sera effective à partir 1<sup>er</sup> juillet 2025 (pour l'activité de juin).

**TITRE 3 – PROCHAINES NEGOCIATIONS SALARIALES**

Il est convenu entre les parties que les prochaines négociations salariales débuteront au plus tard en janvier 2026, sur la base d'éléments concernant l'environnement économique global, la situation d'inflation constatée et la performance économique de la compagnie.

**TITRE 4 – DISPOSITIONS GENERALES****Article 1. Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés d'Air France exerçant leur activité professionnelle en France Métropolitaine et dans les Départements d'Outre-Mer.

**Article 2. Adhésion**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau de l'entreprise, 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. 2231-6 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.

**Article 3. 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.

En cas de reprise exceptionnelle de l'inflation ou de changement significatif de l'environnement économique en 2025, une des parties signataires pourra solliciter la tenue d'une réunion de suivi de l'accord constituée des signataires du présent accord, que la Direction s'engage à réunir dans un délai de 3 semaines suivant la demande.

**Article 4. 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'Entreprise

ALTER

CFDT

Yann Besmeur  


CFE-CGC

CGT

Laurence Demigne  


FO

SNPL

SPAF

UNSA AERIEN

Xes JOULIN  




CD/po/2025/012

Monsieur Patrice TIZON  
DGA Ressources Humaines

Roissy, le 12 février 2025

**Objet : Réserve concernant Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025**

Monsieur,

La CFDT Groupe Air France et l'UNPNC CFDT, après consultation de leurs adhérents et dans un souci de responsabilité, ont décidé d'apposer la signature de la CFDT au protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025. Toutefois, notre signature s'accompagne de réserves que nous souhaitons exprimer dans la présente lettre annexée à ce dit accord.

### **Augmentations Générales**

La CFDT prend acte des avancées obtenues dans le cadre de la négociation, notamment sur l'augmentation générale des salaires de 1 % au 1er avril 2025 et la revalorisation de la Prime Uniforme Annuelle (PUA) de 200 €. Nous prenons acte aussi du maintien des indemnités kilométriques domicile-lieu de travail (IKV, IKS et IKD), à 0,3837 euros/km. Nous resterons vigilants au regard de la situation géopolitique aux éventuelles évolutions de l'inflation et/ou des différents postes de coût liés à l'utilisation d'un véhicule et, nous réservons le droit, de déclencher le cas échéant son article 3.

### **Suivi et Réévaluation des Mesures Salariales**

La CFDT demande un suivi précis des effets de ces mesures soit mis en place, en particulier pour :

- Évaluer l'impact réel des mesures sur le pouvoir d'achat des salariés, notamment face aux évolutions économiques imprévisibles.
- Anticiper la nécessité d'ajustements en cours d'année si les indicateurs économiques venaient à le justifier.
- Garantir que les engagements pris dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduisent concrètement par une réduction effective des écarts de rémunération.
- Par ailleurs, la Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, en introduisant des mesures de transparence salariale et des mécanismes d'application du droit. Elle est entrée en vigueur le 7 juin 2023 et doit être transposée en droit par l'État Français au plus tard avant le 7 juin 2026, la CFDT restera vigilante sur cette transposition et vérifiera ses effets sur l'efficacité des mesures égalité entre les femmes et les hommes.

**CFDT Groupe Air France-SPASAF**

CS 14908 - 95731 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 1  
Tel : 01 41 56 04 83 Fax : 01 41 56 04 98 E-mail : contact2@cfdtaf.org

## Engagement pour les Prochaines Négociations

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, 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

Christophe Dewatine  
Délégué Syndicale Central CFDT



CFDT Groupe Air France-SPNCAF  
45 rue de Paris - CS24908  
95791 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX 3  
Tél. 01 41 56 04 85 e-mail contact@cfdfat.org

Pour Christophe Dewatine  
Yann Bessemer