

2026 - 03 Roissy, le 22 janvier 2026.



La première proposition de la Direction concernant les mesures salariales de 2026 ressemble furieusement à la première proposition présentée en 2025. Du coup, les premières communications syndicales de cette année ressemblent furieusement, elles aussi, à celles de l'an passé. « Inacceptable », « provocation », les mêmes adjectifs ressortent pour qualifier cette première proposition.

La question que pose **FO** Air France est simple. Si la Direction nous présente le même point de départ, a-t-elle la volonté d'avoir le même point de sortie ?

Il est vrai que le contexte global de 2026 ressemble fortement à celui de 2025. Toujours les mêmes risques et handicaps qui planent sur notre activité, mais aussi un redressement continu de nos résultats financiers. Nous ne serons malheureusement fixés sur ce sujet qu'après la publication des résultats le 19 février, donc après la négociation. De toute façon, la Direction se réfugie derrière les accords sur l'intéressement & la participation pour éviter les discussions autour de l'utilisation des bénéfices futurs dans cette NAO. Ces accords règlent la question du partage de la valeur... Faut-il rappeler que l'Air France d'en bas sera moins bien reconnu que l'Air France d'en haut ? Mais mis à part **FO** Air France, cette situation ne dérange aucune des autres organisations syndicales signataires.



## Première proposition Inter-catégorielle de la Direction :

- ⌚ **Augmentation Générale 0,5% à partir du 1<sup>er</sup> avril.**
- ⌚ Salaire minimum garanti annuel 28000€ (PFA+PUA/Hors IKV).
- ⌚ **PUA 1500€ iso 2025 (après intégration de 200€).**
- ⌚ Train plafond remboursement 294€ iso 288€.
- ⌚ Carte SNCF « Liberté » remboursée à hauteur 50% (cotisations et fiscalité à l'étude car hors Frais Pro)
- ⌚ Remboursement de tickets de transports en commun urbain dans la limite de 50€/mois.
- ⌚ Frais autopartage limite 50€/mois.
- ⌚ Utilisation d'un vélo dans la limite de 30€/mois

## Revendications **FO** Air France :

- ⌚ **Augmentation Générale 2,2% avec une valeur plancher 60€**
- ⌚ **PUA 1900€ (+400€) avec intégration de 200€**
- ⌚ Revalorisation de l'indemnité journalière de télétravail et obtention de la prime d'absence de cantine pour les télétravailleurs
- ⌚ **Déplaafonnement des indemnités kilométriques à 140 Kms**
- ⌚ **Le paiement automatique des heures de CHS sur demande du salarié**
- ⌚ Le retour de la subrogation dans la gestion des arrêts maladie.
- ⌚ **Une meilleure prise en charge de la part employeur dans les cotisations mutuelles**, avec une attention particulière pour les ouvriers, employés/techniciens et cadres groupe 1 et 2  
(Une négociation doit voir le jour dès cette année mais des engagements doivent être pris au niveau de la NAO.)



Concernant la première proposition catégorielle pour le Personnel Sol, l'**Augmentation Individuelle de Performance** reste l'horizon indépassable avec son lot d'injustices. Dans ces négociations d'enveloppe d'Augmentations Individuelles, les syndicats sont convoqués pour définir l'enveloppe sans aucun levier pour s'assurer d'une ventilation équitable...

## Première proposition Inter-catégorielle de la Direction :

### AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

#### Enveloppe proposée :

- Ancienneté **0,40%**
- Promotions **0,20%** (Pour les cadres et non-cadres).
- Augmentations Individuelles liées à la **Performances + mesures exceptionnelles** :  
**0,90% pour les non-cadres**  
**1,80% pour les cadres** (dont 0,50% équivalent à l'AG)

## Revendications FO Air France :

**Enveloppe des Augmentations Individuelles 1,6 % + 0,6% mesures conventionnelles (ancienneté et promotions) soit 2,2%**

- **1,6% au titre des AIP** dont 0,7% garanti sur les objectifs partiellement atteints et tenue des commissions paritaires
- **Des mesures exceptionnelles** (hors enveloppe) **dédiées au début du rattrapage du GVT** Sol comparé au GVT PNT/PNC. (Glissement Vieillesse Technicité). L'écart se creuse année après année.  
Dans un premier temps, une bonification sur les primes d'ancienneté de 15% doit voir le jour.  
L'outil « Passerelle » n'est plus efficace, pour peu qu'il l'ait été un jour !  
La refonte de la gestion des carrières est une nécessité et elle devra intégrer les enjeux de GVT. Certaines filières, comme celle de l'exploitation, sont engluées dans un système démotivant. L'égalité de traitement entre populations doit être la norme chaque fois que cela est possible. L'alignement sur les IKV, à l'initiative de **FO** Air France, nous rappelle tous les bienfaits pour le personnel au sol de cette approche !
- Intégration de la prime Corse pour l'adosser aux évolutions salariales et la sortir de la sclérose.
- Revalorisation de la prime de vie chère dans les DOM.
- Une revalorisation de la prime ICLT à destination **des salariés d'Orly en mobilité vers CDG**. L'accord sur les mesures d'accompagnement a produit un bloc solide d'outils. Néanmoins, lors de sa négociation, notre organisation aurait souhaité voir une ICLT plus conséquente. Au regard de l'engagement des salariés qui n'a pas faibli malgré un contexte émotionnel très important et une colère justifiée, ils ont assuré la continuité de nos opérations. Un message, dans cette dernière ligne droite cruelle, doit leur être envoyé.  
Nous ajoutons qu'une partie des bons résultats à venir se feront sur leur désarroi !

**Toute l'entreprise leur est redevable !!!**

**Nos revendications concernant la population cadre feront l'objet d'une communication spécifique.**

Prochaine réunion le 4 février.

Christophe Malloggi  
Secrétaire Général



01.41.56.04.52



bureaucentral@sgfoaf.fr



[www.foairfrance.fr](http://www.foairfrance.fr)