

Les deux accords signés par FO, la CFDT et la CFE-CGC sont validés.

Pour les militantes et militants FO, l'inscription de l'engagement à ouvrir des discussions sur le sujet de l'ancienneté au cours du second semestre 2026 répond à notre revendication d'évolution du GVT PS (Glissement Vieillesse Technicité), qui doit réduire l'écart avec celui des PN.

Nous revendiquons une bonification de 15% de notre prime d'ancienneté. La partie ne fait que commencer... Les sujets qui comptent se construisent sur la durée. La victoire de FO sur les IKV est là pour nous le rappeler.

FO a écrit au DGRH pour obtenir la subrogation lors des arrêts maladie ou accident du travail. La Direction et les signataires se rencontreront sur les problématiques de paie à zéro.

Les mesures salariales inter-catégorielles et catégorielles :

- 🕒 **AG : 1%** au 1er avril 2026
- 🕒 **PUA : + 300€** = 1800€ versée le 15 juin dont 200€ intégrés au salaire en juillet
- 🕒 **AI 1,8%** (0,35% Ancienneté, 0,2% Promotion & 0,25% Mesures exceptionnelles)
- 🕒 **Cadres AI 2,8%** (1% équivalent à l'AG, 1,6% d'AIP & 0,2% Promotion)
- 🕒 Salaire annuel minimum fixé à 30 000€
- 🕒 Train : remboursement 294€/mois max à compter de la paie du 1er juillet
- 🕒 Remboursement de 50% de la carte de réduction « Liberté SNCF »
- 🕒 Remboursement des tickets de transport en commun : 50€/mois maximum
- 🕒 Forfait vélo : 30€/mois
- 🕒 Allocation garde enfant 5,50€/jour (iso 4,53€)

Ces mesures sont mieux-disantes que celles de 2025 dans un contexte inflationniste plus favorable.

AUGMENTATIONS 2026

Salaire mensuel hors ancienneté	Mensuel			Annuel		
	1% AG	2 simulations d'AIP		PUA	Augmentation totale calculée sur 13 mois	
		0,50%	1%		AIP à 0,5	AIP à 1%
2 300 €	23 €	11,50 €	23,00 €	300 €	748,50 €	898,00 €
2 500 €	25 €	12,50 €	25,00 €	300 €	787,50 €	950,00 €
2 700 €	27 €	13,50 €	27,00 €	300 €	826,50 €	1 002,00 €
2 900 €	29 €	14,50 €	29,00 €	300 €	865,50 €	1 054,00 €
3 100 €	31 €	15,50 €	31,00 €	300 €	904,50 €	1 106,00 €
3 300 €	33 €	16,50 €	33,00 €	300 €	943,50 €	1 158,00 €
3 500 €	35 €	17,50 €	35,00 €	300 €	982,50 €	1 210,00 €

Les AIP sont variables. Ce tableau est construit sur 2 hypothèses, 0,5 et 1%.

L'intégration d'une partie de la PUA reste un questionnement pour nombre de salariés. Nous allons tenter de rendre l'explication plus claire... y parviendrons-nous ? Rien n'est moins sûr.

Montant de la PUA en 2026 : 1800€

PUA calculée du 1er janvier au 31 décembre

Intégration de 200€ sur le salaire de base

Le salaire de base est payé 13 fois dans une année civile

Janvier	15,38 €	6 mois échus dûs par l'employeur car période réalisée
Février	15,38 €	
Mars	15,38 €	
Avril	15,38 €	
Mai	15,38 €	
Juin	15,38 €	
Juillet	15,38 €	7 mois payés en avance puisque la PUA est versée en juin
Août	15,38 €	
Septembre	15,38 €	
Octobre	15,38 €	
Novembre	15,38 €	
Décembre	15,38 €	
13ème mois	15,38 €	
Total	200,00 €	

La PUA est une prime payée au titre de l'année civile.

L'intégration s'opère au 1^{er} juillet. Cela se traduit par des points ajoutés au salaire de base à hauteur de 15,38€.

Les 15,38€ seront retirés sur la ligne suivante de la fiche de paie, sinon cela reviendrait à les payer 2 fois (le 15 juin puis tous les mois).

En 2027, la PUA repartira à 1600€ et votre salaire gardera l'augmentation mensuelle des 15,38€.

De juillet à décembre, les heures majorées bénéficieront de cette augmentation du salaire de base.

Les Augmentations Individuelles de Performance et les enveloppes exceptionnelles restent un gros point noir.

Dans un contexte déflationniste (Inflation aux alentours de 0,8% en 2025 et de 0,3% en janvier 2026), la part des enveloppes individuelles risque de prendre le pas sur les Augmentations Générales à l'avenir.

Le Patronat trace un chemin qui mène vers l'individualisation des évolutions salariales. La Direction d'Air France peut être tentée de s'y engager, et certains salariés peuvent être attirés par les sirènes de la performance.

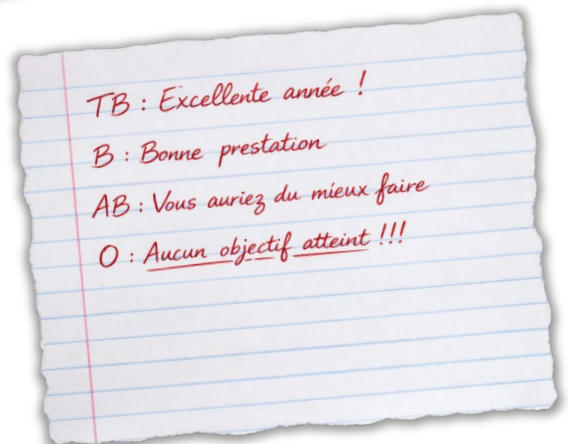
Dès lors, les salariés se retrouveront isolés face aux augmentations de salaire. **FO** préfère s'engager sur le sentier protecteur des garanties collectives, dans l'intérêt des individus mais aussi du collectif de travail !

Par ailleurs, il nous semble légitime de négocier la ventilation de ces enveloppes au lieu de subir les notes de cadrage.

La probabilité que nos résultats soient encore très bons, cette année existe.

Certains syndicalistes auront beau jeu de feindre la frustration en occultant que ce sont l'Intéressement et la participation, signés de leur main, qui régleront la question.

Pour notre part, ces accords inégalitaires privent l'Air France d'en bas de sa juste part de la richesse créée. **Cette frustration-là, elle, est bien réelle !**



Christophe Malloggi
Secrétaire Général