

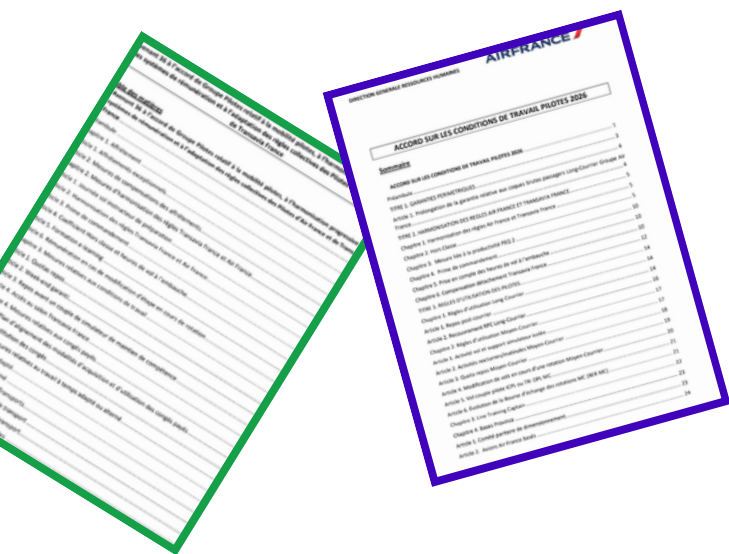
Roissy, le 17 avril 2026

ACCORDS SIGNÉS !

Détail des mesures

Après deux mois de difficiles négociations dans un contexte géopolitique et économique ne cessant de se dégrader, le SNPL a réussi à convaincre la Direction du Groupe de la nécessité de solder notre catégorielle pilote de 2025 et de conclure deux accords Pilotes : un côté Air France et un côté Transavia.

Nous vous présentons ici les principales mesures issues de ces 2 accords.



Sommaire

- Règles d'utilisation Pilotes
- Conditions de travail Air France
- Conditions de travail Transavia
- Rémunération AF-TO
- Périmètre Long-Courrier Air France



Règles d'utilisation Pilotes

Règles d'utilisation LC

RNN :

Les rotations long-courrier renforcées par symétrie n'étaient historiquement suivies que de 2 RNN (MIA, ORD, ATL). Nous demandions de longue date la fin de l'interprétation issue de Transform 2015 et la généralisation des 3 RNN à l'ensemble de ces rotations.

Initialement accordée à titre provisoire lors de la commission des rotations pour la saison été 2026, cette mesure est désormais pérennisée dans le cadre de cet accord. Dorénavant, dans tous les cas, à partir de 3 ON sur LC, c'est 3 RNN !

Recouvrement RPC Long-courrier :

Lorsqu'une rotation long-courrier est suivie de congés ou d'une période de TAF, le Repos Post Courrier (RPC) était jusqu'à présent systématiquement reporté à l'issue de ces périodes.

Désormais, pour faciliter l'organisation de son planning, le pilote aura la possibilité de ne pas reporter ce RPC s'il le souhaite.

Cette évolution apporte davantage de flexibilité, notamment pour faciliter le positionnement d'un DDA ou d'un vol P.

Règles d'utilisation MC Air France



Activité isolée :

La qualité de vie des pilotes MC est au cœur des actions du Bureau SNPL AF-TO. Comme chacun le sait, les journées d'activité isolée constituent un irritant important pour les pilotes moyen-courrier AF, en particulier les provinciaux.

Au plus tard à compter de la saison été 2027, il ne pourra plus être programmé d'activité isolée vol ou support simulateur (sauf accord du pilote évidemment), hors mois de juillet et août (en raison des contraintes que la mesure génère sur le dimensionnement).

Activités nocturnes et matinales :

Sur demande du pilote et sous réserve d'un avis favorable du SGRF, il sera désormais possible d'effectuer jusqu'à 5 activités matinales sur 7 jours.

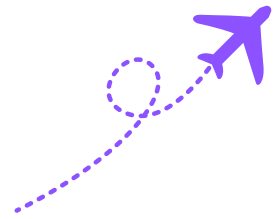
Quotas repos :

Historiquement, les quotas de repos journalier en moyen-courrier étaient fixés à :

- 30 % les week-ends, jours fériés et sur juillet/août
- 33 % les autres jours

Ils seront désormais alignés sur ceux de l'Airbus long-courrier, à savoir :

- 33 % sur les périodes contraintes
- 36 % sur les autres périodes



En compensation, la période été est élargie à la période de DEG, soit du 15 juin au 15 septembre, et ce sur l'ensemble des divisions.

Vol couple :

L'accord corrige une anomalie concernant les vols en couple. Les ICPL et TRI OPL MC ne disposaient pas jusqu'à présent de cadre défini.

Ils pourront désormais accéder aux vols en couple sans obligation de DDA commun.

Bourse d'Échange des Rotations :

Le dispositif actuel manque de lisibilité, avec un seuil bas exprimé en prime de vol et un seuil haut en heures supplémentaires.

À terme, le seuil bas sera exprimé en jours ON, avec un nombre évolutif en fonction des mois, des divisions et des fonctions. La direction s'est engagée à revenir vers les syndicats sous 3 mois à compter de la signature de l'accord pour présenter le dispositif, avec un objectif d'implémentation pour la saison été 2027 au plus tard.



Conditions de travail Air France

Déplacement incité du TTA fractionné :

La compagnie mettra en place un dispositif permettant sur **volontariat** du pilote un déplacement de la période de TTA fractionné posé en contrepartie d'une prime de compensation, lorsque l'élaboration de plannings est impactée par la pose de ces temps partiels :

- Le déplacement ne se fera qu'en respectant les périodes alternatives proposées par le pilote ou ajustées avec son accord.

- Les primes versées par jour déplacé à la demande de la production pilote sont de :
110€ pour l'OPL MC
140€ pour l'OPL LC
170€ pour le CDB MC
200€ pour le CDB LC



Cette prime est versée en supplément des différentes garanties de rémunération (minimum garanti, garantie moyenne secteur...).

Nous reviendrons plus en détail sur cette mesure prochainement.

TTA sur la période de fin d'année

La période de fin d'année est soumise à des règles particulières dans nos accords, et le TTA ne fait pas exception.

Depuis plusieurs années, le recouvrement d'une période de TAF par le RPC est autorisé ; dans ce cas, le RPC est reporté à l'issue de la période de TAF.

Dans un souci d'équité entre les pilotes, la période sur laquelle le TAF n'est pas garanti sur long-courrier est élargie par cet accord de deux jours en décembre et deux jours en janvier, s'étendant ainsi du 22 décembre au 3 janvier.

Accompagnement des civières Los Angeles

Lorsque les pilotes doivent rester à bord afin d'assurer la présence PN auprès d'un passager en civière transporté sur la ligne entre Tahiti et la métropole et que cela entraîne un dépassement du temps de service après vol, une prime forfaitaire de compensation de **2,5 PVEI** sera versée à chacun des pilotes. L'attente estimée serait de 30 à 45 min car le temps d'escale programmé à LAX est de 2h15.

Conditions de travail Transavia

Journées de préparation instructeurs

Depuis la signature de l'Accord de Groupe, le SNPL n'a cessé de revendiquer, jusqu'ici sans succès, la mise en place des journées "LAQ" qui permettent aux instructeurs de préparer leurs séances, la Direction de Transavia n'ayant jamais accepté l'instauration de ces journées pour les TRI TO.

Cette mesure a évidemment un coût, mais ces journées, qui existent sur MC côté Air France depuis plus de 20 ans et sur LC depuis 2019, se justifient parfaitement : elles permettent à la fois de baisser les cadences des instructeurs et de leur donner du temps pour préparer leurs actes de formation au bénéfice de la qualité de formation pour tous les pilotes.

A force de persévérance, nous obtenons enfin ces fameuses journées « LAQ » chez TO à compter de l'année 2028.



Jour d'inactivité avant simulateur

Un jour d'inactivité minimum sera programmé, sauf accord pilote, avant toute séquence de deux simulateurs (ou plus) dans le cadre du maintien de compétences.

Gestion des congés

Les modalités de gestion des congés seront progressivement alignées sur ce qui est en vigueur à Air France jusqu'en juin 2028.

En particulier, les périodes de référence utilisées seront alignées, et il sera possible de prendre des congés à hauteur des droits à congés totaux, sans vérifier que le montant des droits acquis sera bien atteint au moment de la prise des congés.

Pendant la période de transition, chaque pilote recevra une notice individuelle détaillant son solde de congés individuels lorsqu'il réalise un acte de carrière.

Par ailleurs, il sera possible de restituer des congés jusqu'au 20 du mois M-2 (dans la limite de la prise du minimum européen de 28 jours annuels) sans solliciter l'accord de l'encadrement.

Enfin, pour augmenter la satisfaction des pilotes et à l'image de ce qui se pratique à Air France, il sera possible de saisir 3 périodes de DEG au plus tard pour les congés de la saison été 2029.

Accès au temps adapté

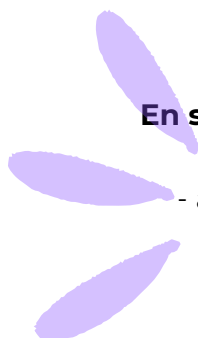
Les pilotes en TAF pourront dorénavant bénéficier du temps adapté (dont le principe est de bénéficier d'un mois off en période creuse rémunéré à 50 % du SMMG) lorsqu'il est proposé par la compagnie sur la partie du mois où ils étaient censés travailler.

Rémunération AF-TO

En sus des deux augmentations de 1 % + 1 % des grilles pilotes issues des NAO intercatégorielles 2025 et 2026

- appliquées respectivement depuis l'activité d'avril 2025 et d'avril 2026 -

le SNPL a cranté les mesures suivantes applicables à compter du 1er août 2026 :



Création d'un "hors-classe"

Cette mesure phare répond à une demande récurrente des pilotes, la création d'une nouvelle classe dite « hors classe » qui se déclenchera après 5 ans passés en classe 1, que l'on soit CDB ou OPL.

Cette nouvelle classe va venir compenser deux anomalies :

- Le déplaçonnement de l'âge limite d'activité de 60 à 65 ans en 2010 et l'allongement des carrières qui en découle ;
- L'arrêt du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) après 22 ans de carrière environ ;

Cette nouvelle classe ne vient pas se substituer aux calculs de répartition des classes actuelles.

Près de 900 pilotes passeront en hors-classe au 1er août prochain, dont environ 700 CDB.

Les CDB verront leur coefficient de classe passer de 1,55 à 1,60 et les OPL de 1,08 à 1,13.

Cette mesure s'appliquera dès cet été, lors du calcul des classes au 1er août.

Coefficient d'harmonisation PV

Le coefficient d'harmonisation sur les primes de vol avait été réévalué à 1,10 sur MC et LC en août 2024, il sera porté à **1,112** soit une augmentation de 1,1 % sur les PV de tous les pilotes. Cette hausse du coefficient appliqué aux primes de vol viendra s'ajouter à l'augmentation au 1er avril de 1 % issue des NAO.

Prime de commandement à l'étape

Applicable à tous les CDB et particulièrement efficace sur MC (AF et TO), **cette prime passe de 0,25 à 0,28 PVEI/étape.**

Coefficient PEQ2 Long-courrier

Imaginé par le SNPL et créé par un accord signé en 2024, ce coefficient a pour objectif premier de compenser la pénibilité des vols PEQ2 sur long-courrier.

Mais pas que...

Une autre raison de sa création est de protéger à terme les compositions d'équipage. En effet, plus ce coefficient sera élevé, plus nous nous rapprocherons d'un point d'équilibre où les rotations PEQ2 aux limites coûteront aussi cher que de les gréer en PEQ3 !

Et en nous projetant encore plus loin, ce coefficient est aussi un moyen de se protéger du projet futur d'Airbus concernant l'eMCO (2 pilotes aux commandes pour TO/LDG, un seul en croisière).

Nous augmentons ce coefficient de 50 %, en le portant de 1,05 à 1,075.

Concrètement, les HCr des vols LC PEQ2 seront dorénavant majorées de 7,5 %.

Prise en compte des HDV à l'embauche

Cette mesure concerne directement nos futurs embauchés et certains pilotes actuellement en catégorie A ou B. Aujourd'hui, seules sont prises en compte les heures de transport aérien en CS25 pour savoir dans quelle catégorie sont placés les pilotes à l'embauche.

- De zéro à 1500 heures de CS25, catégorie A, coefficient de 0,70 appliqué sur les PV ;
- De 1500 heures à 3000 heures de CS25, catégorie B, coefficient de 0,85 appliqué sur les PV ;
- Plus de 3000 heures de CS25, catégorie C, coefficient de 1.

Dorénavant, la rémunération des OPL prendra en compte leur expérience en heures de vol dans le transport aérien civil (effectuées en compagnies aériennes, en aviation d'affaires ou au sein de la sécurité civile, sur avions à turbine, réacteur ou turbopropulseur) ou dans le transport aérien militaire (heures de vol de transport ou de chasse effectuées dans l'armée sur avions à turbine, réacteur ou turbopropulseur).

Concrètement, une campagne sera lancée et ces heures seront prises en compte, permettant le passage de A vers B ou C, ou de B vers C.

Compensation de l'intéressement / participation pour les pilotes détachés chez Transavia

Les pilotes AF détachés TO ne touchent pas l'intéressement ni la participation Air France. Ce principe n'était pas réellement problématique tant que le niveau d'intéressement côté AF était faible. Mais aujourd'hui, Transavia, handicapée notamment par la reprise des lignes domestiques et la transition de flotte du 737 vers le 320 NEO, ne verse pas d'intéressement alors qu'à l'opposé les résultats 2025 d'Air France sont bons.

Par conséquent, le SNPL a négocié un mécanisme de compensation pour les pilotes AF détachés chez Transavia sur la durée de l'accord intéressement/participation d'Air France.

Afin de garder le bénéfice de la défiscalisation, une majoration de l'indemnité de fin de carrière (IFC) a été définie pour les pilotes détachés TO. Cette majoration sera calculée en fonction des résultats d'Air France sur les années 2025, 2026 et 2027.

Cette mesure permettra de verser aux pilotes AF détachés TO une **somme équivalente et défiscalisée en mois de salaire en sus de l'IFC lors de leur départ de l'entreprise.**

A noter que cette majoration sera également versée en cas de départ de l'entreprise pour perte de licence, décès ou cessation d'activité dans le cas d'un départ CRPNAC.

Prise en compte des affrètements dans la garantie sur les modifications de planning en cours de rotation

Dorénavant, les affrètements seront inclus dans la garantie de rémunération connue sous le terme de "swap trust together" : tout pilote voyant son service de vol modifié en cours de rotation en raison d'un affrètement percevra bien au minimum la rémunération prévue sur la rotation initiale et un supplément de 1.5 PVEI.

Périmètre Long-Courrier Air France

Pour finir, la garantie portant sur le nombre de coques long-courrier AF en fonction du nombre de coques en flotte KLM arrivait à expiration au 31 mars 2026. Le Bureau SNPL AF-TO a négocié la prolongation de cette garantie structurante, faisant partie de nos protections périmétriques par rapport à KLM, jusqu'au 31 mars 2028



**Entamée sur la base de résultats financiers 2025
particulièrement solides pour le Groupe,
la négociation s'est poursuivie dans un contexte très incertain,
la Direction anticipant une dégradation très significative des résultats 2026.**

**Ces deux accords négociés et signés par le SNPL améliorent sensiblement
les conditions de travail à la fois côté AF et côté TO et
permettent une nouvelle fois de revaloriser comme il se doit le
contrat de travail des pilotes Air France et Transavia France.**

Le BAFTO