



Primes

Participation 2025 versée en 2026

Le 6 mai 2026, la direction a annoncé le montant de la participation 2025 qui résulte de la formule légale de calcul (et non de la formule Airbus, dite "dérogatoire", car inférieure).

Montant moyen de la participation annoncé : **2 057,04€** au lieu de 4472,99€ en 2024.

C'est très décevant alors que les résultats 2025 sont excellents et qu'ils sont le fruit du travail de tou-tes les salarié-es. La direction justifie que **ce faible montant s'explique principalement par la dépréciation du dollar vis-à-vis de l'euro en 2025** (-14%) alors qu'il y avait une appréciation en 2024 (+5%). Malgré la réalité des chiffres et des formules derrière lesquels se retranche la direction, la CGT a exigé des hausses de salaire pour faire face à la flambée des prix et l'ouverture de négociations sur ce sujet ainsi que le versement d'une prime exceptionnelle pour compenser le faible montant de la participation.

La direction a répondu que, par définition, le montant d'une prime n'était pas garanti. La direction rejoint la position de la CGT qui défend en permanence et en priorité les augmentations de salaire, qui lui est garanti et non volatile. Quand bien même les primes sont toujours les bienvenues, elles ne doivent pas remplacer les hausses de salaire.

La participation est un dispositif légal de partage des richesses créées par les salariés. Nous sommes contre l'application qui en est faite à Airbus qui donne moins à ceux qui gagnent moins. La CGT a proposé à la direction de revoir la répartition et de la rendre uniforme à tous.

Les chiffres

La Réserve Spéciale de Participation (RSP) s'élève en 2025 à 112 M€, elle est répartie entre les salariés des sociétés du groupe AIRBUS adhérentes ayant au minimum 3 mois d'ancienneté en 2024. La part fixe s'élève à 1 234,24€ pour une année complète de présence en 2025, à laquelle s'ajoute 1,2283% du salaire annuel brut de chaque salarié.

Nous vous donnons ci-dessous la participation 2025 estimée en fonction du niveau de salaire :

Brut annuel	Part individuelle 12 mois de présence	Part individuelle hiérarchisée	Participation 2025 brute	Participation 2025 nette
25 000 €	1 234,24 €	307,08 €	1 541,31 €	1 391,80 €
30 000 €	1 234,24 €	368,49 €	1 602,73 €	1 447,26 €
35 000 €	1 234,24 €	429,91 €	1 664,14 €	1 502,72 €
40 000 €	1 234,24 €	491,32 €	1 725,56 €	1 558,18 €
50 000 €	1 234,24 €	614,15 €	1 848,39 €	1 669,09 €
60 000 €	1 234,24 €	736,98 €	1 971,22 €	1 780,01 €
80 000 €	1 234,24 €	982,64 €	2 216,88 €	2 001,84 €
100 000 €	1 234,24 €	1 228,30 €	2 462,54 €	2 223,67 €

ATTENTION AU CHOIX DU VERSEMENT

Communication aux salariés (email REWARD) du 12 au 15 mai 2026. Choix des salariés du 19 mai au 2 juin 2026 sur le site Amundi :

- **Paiement direct** sur salaire de juin 2026,
- Placement sur **PEG**,
- Placement **PERCOL**, abondé de 40 % avec plafond de 600 € pour l'année (y compris les placements éventuels de l'intéressement au titre des versements volontaires) exonéré de l'impôt sur le revenu.

Attention, si le-la salarié-e ne précise pas de choix, **la prime est automatiquement versée sur le PEG et le PERCOL à 50/50**. Si vous souhaitez un paiement direct sur salaire de juin, **il faut impérativement faire ce choix sur le site Amundi au plus tard le 2 juin 2026**.

Ce qu'il faut savoir sur les primes

Les primes sont par nature aléatoires, elles ne sont pas pérennes alors que le coût de la vie l'est clairement et durablement.

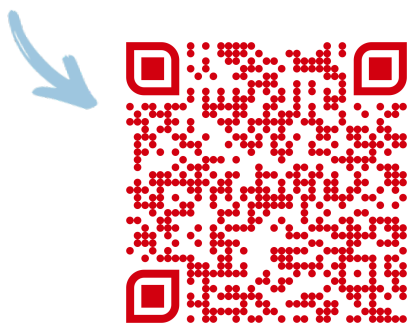
Les primes se substituent de plus en plus aux augmentations de salaire. Ce n'est pas la CGT qui le dit, c'est le Conseil d'analyse économique dans une note du 18 juillet 2023 : « *L'intéressement et la prime de partage de la valeur sont plus propices à la substitution étant donné leur plus grande souplesse et le caractère volontaire de leur implémentation.* ». C'est vrai aussi à Airbus. Chaque année la direction utilise l'argument des primes distribuées pour justifier les faibles augmentations de salaire.

Les primes d'intéressement et de participation ne sont pas assujetties aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer la Sécurité sociale et les retraites. C'est beaucoup d'argent qui manque (~200M€ pour une entreprise comme Airbus). Cette exonération comme les autres n'est, en réalité, qu'une baisse de salaire.

Les primes d'intéressement et de participation alimentent les plans épargne entreprise ou retraite, c'est-à-dire des placements aux revenus aléatoires dans des produits de retraite par capitalisation, qui échappent à notre système de protection sociale et de retraite solidaire et intergénérationnelle.

Pour plus d'informations

La CGT Airbus a publié un **livret sur les salaires** en février 2026. Téléchargez la [version numérique PDF](#) !



Faut-il plafonner l'intéressement et la participation ?

Pour la première fois en 2025, de nombreux salariés ont vu leurs primes d'intéressement et de participation réduite. C'est le résultat de l'application de l'accord de plafonnement de 2012 signé par CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT.

La CGT n'est pas signataire de cet accord et en avait dénoncé le principe.

Paradoxal ? Non car cet accord ne prévoit rien pour rendre aux salarié.es cet argent non distribué. Au contraire, il est perdu pour eux et finit par alimenter les caisses des actionnaires.

Si la direction veut plafonner les primes alors c'est en augmentant les salaires qu'elle doit le faire.

**Organisons-nous,
Mobilisons-nous,
Exigeons notre dû !**

Rejoignez la CGT

syndicat.cgt@airbus.com