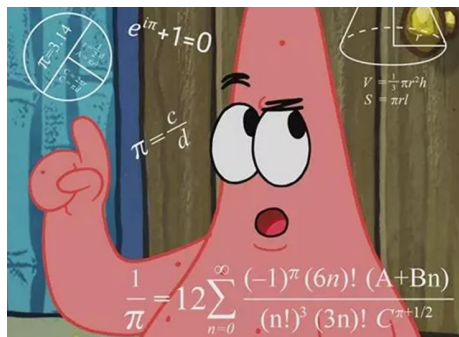
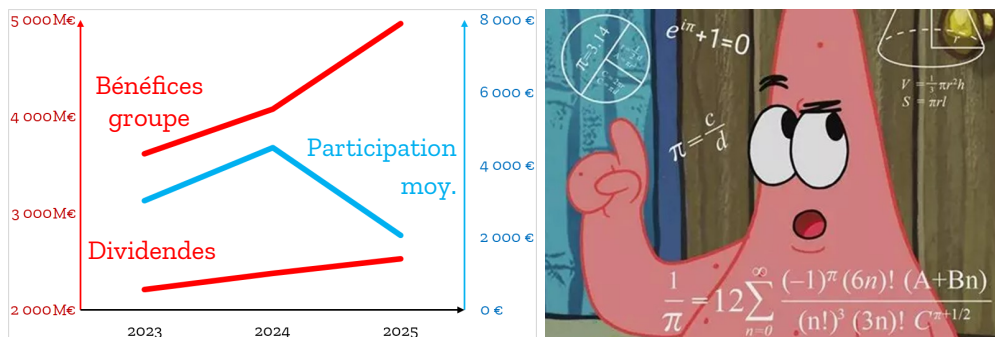


ENTOURLOUPE N°7 : PROVISIONS FANTÔMES, QUI PAYE LA NOTE ?

Cette année, la prime de participation est 2 fois plus petite qu'en 2025, justifié par des provisions liées au taux de change €/€ : cela n'impacte pourtant pas les dividendes ! Comme pour Proton, les provisions impactent uniquement les salarié-es et pas les actionnaires.



Suite à l'annonce, de nombreux-ses collègues du groupe Airbus se sont rassemblés et ont débrayé spontanément à Toulouse, à Meaulte, à Nantes, à Marignane... Pour la CGT, la prime de participation n'est pas un bonus ou une gentillesse de la direction, mais simplement une partie de ce qui nous revient de droit : **c'est le fruit de notre travail !**

La CGT Airbus Defence & Space :

- Revendique la **réouverture des négociations salariales** pour compenser la **politique salariale 2026 au rabais et la faible prime de participation**, là où la direction ne semble envisager qu'une autre prime non cotisée (une PPV : à suivre) ;
- Demande de revoir le calcul de la participation qui donne moins à ceux qui gagnent moins et qui est impactée par des aspects spéculatifs ;
- Se réjouit que les salarié-es se soient exprimés spontanément. La solution ne peut venir que de la mobilisation ;
- Sera toujours présente pour encourager les salarié-es à construire des revendications, des rassemblements et les aider à s'organiser !

la
cgt
AIRBUS
DEFENCE & SPACE

Si vous aussi vous refusez de rester spectateur·rice de votre quotidien au travail, rejoignez la CGT !



la
cgt
AIRBUS
DEFENCE & SPACE

LE MIRAGE DES PRIMES ARNAQUE EN BANDE ORGANISÉE

21/05/2026

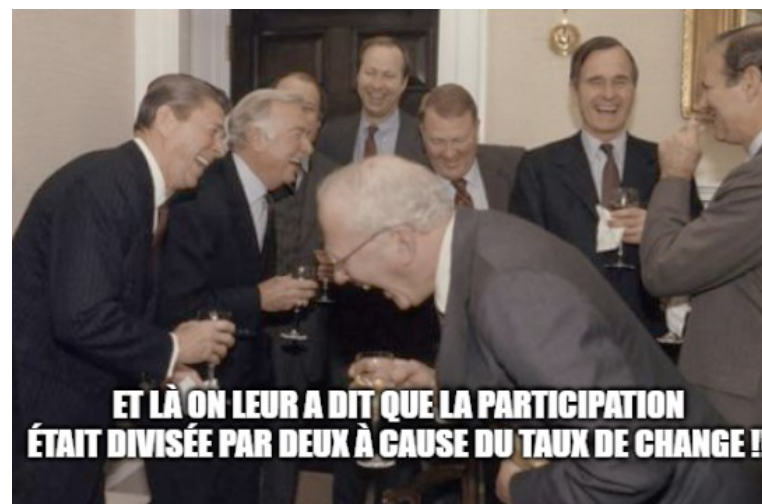
Après le chantage sur les augmentations, aboutissant à un résultat sous l'inflation et qui ne reconnaît pas la progression de carrière, la direction s'attaque maintenant à la prime de participation. Décryptage en 7 points :

ENTOURLOUPE N°1 : SUBSTITUER DU SALAIRE PAR DES PRIMES

Les primes sont par nature variables et décidées unilatéralement par la direction : elles ne sont pas pérennes, alors que le salaire l'est.

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 (PPV) 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.

La volatilité de ces mécanismes de rémunérations **devrait d'autant plus nous alerter** dans le contexte du projet Bromo, où l'entreprise risque de changer radicalement de gouvernance et de remettre à plat ses accords.



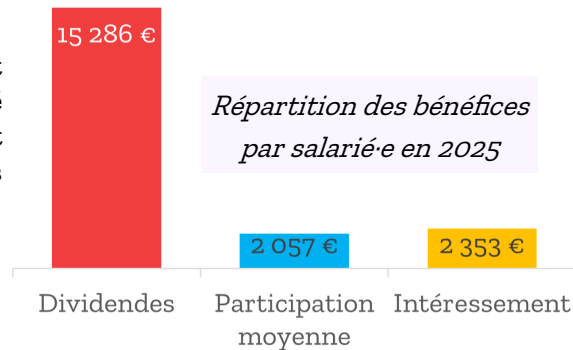
Tract réalisé sans IA.

ENTOURLOUPE N°2 : LA RÉPARTITION DES BÉNÉFICES

La participation et l'intéressement sont des dispositifs associant les salarié·es aux bénéfices et à la performance de l'entreprise. **Mais ces mécanismes sont aléatoires, arbitraires et donc faussés.** Les bénéfices d'une multinationale peuvent être disséminés par jeu de flux financiers, faussant notamment le calcul de l'intéressement.

Ce sont bien les salarié·es qui créent les richesses, mais la plupart de ces richesses sont en réalité captées par les actionnaires et les salarié·es subissent une absence totale de reconnaissance de leurs efforts.

En plus, ces primes sont plafonnées par un accord signé par CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT : l'excédent finit alors dans les poches des actionnaires.



ENTOURLOUPE N°3 : LE BLOCAGE DES PRIMES

Le versement des primes est à faire à partir du 19 mai, avec possibilité de modification jusqu'au **2 juin 23h59**. **Attention à ne pas se faire bloquer ses primes, si vous souhaitez les toucher directement ! Car si vous n'arbitrez pas votre choix :**

- 50 % de la participation et 100% de l'intéressement seront automatiquement versées sur le PEG et **bloquées 5 ans** (hors cas anticipés)
- 50% de la participation (avec abondement plafonné à 600€) seront automatiquement versées sur le PERCOL (**en gestion à risque**) et **bloquées jusqu'à la retraite** (hors rares cas anticipés).



La CGT revendique que ces montants soient versés **par défaut** sur le salaire.

ENTOURLOUPE N°4 : EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

1. Qu'elles soient versées sur la paye ou placées sur le PEG ou le PERCOL, ces primes sont soumises à la CSG-CRDS, mais ne sont pas soumises à cotisations sociales, **et ne donnent donc aucun droit** aux salarié·es en terme de cotisation retraite ou chômage.

Les cotisations sociales sont la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer Sécu, retraites et chômage. **Cette exonération n'est en réalité qu'une baisse de salaire** (voir [notre livret explicatif sur le salaire](#), dès la page 3).

2. La direction pousse à verser les primes sur le PEG et le PERCOL, car elle profite en plus d'une réduction du **forfait social**, cotisation **exclusivement patronale** qui existe pour pallier partiellement aux exonérations du point précédent. **En versant ces primes sur votre paye, l'employeur cotise donc à hauteur de 20% du montant à la Sécu.**

ENTOURLOUPE N°5 : ATTAQUES SUR LES SERVICES PUBLICS

La CGT dénonce l'absence d'imposition sur les revenus placés au PERCOL et PEG, alors que c'est l'impôt le plus juste car progressif. **En plaçant ces primes sur le salaire, nous finançons les services publics** (éducation, transport..).

ENTOURLOUPE N°6 : AMUNDI, 3 FAUSSES PROMESSES

En 2026, malgré la promesse de placements dits « durables », **Amundi continue d'investir massivement dans les projets fossiles : 75% des fonds sont concernés.** La situation se dégrade depuis notre dernier tract sur le sujet : on constate que ces investissements ont presque triplés entre 2024 et 2025.



Amundi est aussi complice des massacres commis par le complexe militaro-industriel en Palestine, en Iran, au Liban, au Yémen, au Soudan au travers de ses fonds d'investissement.

Enfin, il faut garder à l'esprit que les intérêts des travailleur·euses et des actionnaires divergent : ces derniers sont à l'origine de la casse sociale qui leur permet d'engranger plus de profits. **Intégrer les salarié·es à ce système revient à leur faire attiser le feu qui les fait lentement bouillir.**

