

Participation 2024

30 avril 2025



La Réserve Spéciale de Participation (RSP) s'élève en 2024 à 239,01 M€, elle est à répartir entre les salariés des sociétés du groupe AIRBUS adhérentes ayant au minimum 3 mois d'ancienneté en 2024. La part fixe s'élève à **2683,79€** pour une année complète de présence en 2024, à laquelle s'ajoute **2,6795%** du salaire annuel brut de chaque salarié.

Brut annuel	Part individuelle 12 mois de présence	Part individuelle hiérarchisée	Participation 2024 brute	Participation 2024 nette
25 000 €	2 683,79 €	669,88 €	3 353,67 €	3 028,36 €
30 000 €	2 683,79 €	803,85 €	3 487,64 €	3 149,34 €
35 000 €	2 683,79 €	937,83 €	3 621,62 €	3 270,32 €
40 000 €	2 683,79 €	1 071,80 €	3 755,59 €	3 391,30 €
50 000 €	2 683,79 €	1 339,75 €	4 023,54 €	3 633,26 €
60 000 €	2 683,79 €	1 607,70 €	4 291,49 €	3 875,22 €
80 000 €	2 683,79 €	2 143,60 €	4 827,39 €	4 359,14 €
100 000 €	2 683,79 €	2 679,50 €	5 363,29 €	4 843,05 €

Attention, le total des primes participation et intéressement est plafonné à 7165,35€, avec ajustement à la baisse de la prime d'intéressement pour respecter ce plafond.

CHOIX DU VERSEMENT :

Communication aux salariés (email REWARD) entre le 12 et le 16 mai. Choix des salariés entre le 20 mai et le 3 juin 2025 sur le site Amundi.

- paiement direct sur salaire de Juin,
- 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 salarié 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 avant le 3 juin 2024.

COMMENTAIRES CGT :

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. Quant au dispositif de plafonnement, il devrait s'appliquer aux dividendes versés aux actionnaires plutôt qu'à la redistribution aux salariés des richesses qu'ils ont créés.