

Ajoutez votre titre ici

Plan de départ volontaire « ciblé »
+ 414 postes de consultants supprimés

La direction du Groupe a identifié 46 postes en France qu'elle souhaite supprimer ou délocaliser dans des hubs régionaux (Varsovie et Barcelone pour l'Europe).
La direction d'Amadeus France a confirmé le départ de 414 consultants, dont 78 CBS (Capacity based) / DBS (Delivery Based) et 336 consultants présents dans nos équipes :

- 52 étaient déjà partis fin Octobre,
- 362 devraient partir d'ici mi-2026.

Vu l'expérience des précédents départs et leurs conséquences sur les conditions de travail sur la période 2020-2022, le CSE a mandaté le cabinet Technologia pour réaliser des expertises sur ces projets et leur impact sur la charge de travail des employés qui restent dans les équipes.

cgt-amadeus.fr | amadeusnce.fieci-cfecgc.org | cfdt-1a.fr | cftc-amadeus.fr

Plan de départ volontaire « ciblé »
+ 414 postes de consultants supprimés

La direction du Groupe a identifié 46 postes en France qu'elle souhaite supprimer ou délocaliser dans des hubs régionaux (Varsovie et Barcelone pour l'Europe).

Plus de 80% de ces postes concerne l'organisation Customer Management Operations.

En France, la direction a ouvert la négociation d'un plan de départ volontaire — sous la forme d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC), en précisant que **les employés qui ne souhaitent pas partir pourront conserver leur emploi ou un emploi équivalent.**

L'entreprise a déjà procédé à des licenciements massifs dans le monde sans considération pour les salariés et leurs familles. Nous avons affirmé à la direction qu'aucune difficulté économique ne justifie les délocalisations annoncées et que nous refuserons tout licenciement en France.

Les négociations devraient s'étendre jusqu'aux congés de fin d'année, la direction prévoyant de lancer le plan dans le courant du mois de janvier. Les négociations portent sur les modalités de départ volontaire (pré-retraite, retraite ou projet professionnel) et le périmètre des employés éligibles.

Nous réunirons les salariés concernés régulièrement pour les informer et discuter des axes prioritaires à négocier en fonction de leurs demandes.

« Difficultés économiques ? »

La direction du Groupe soutient que les délocalisations et suppressions de postes (présentées comme une « *évolution de l'organisation* ») sont nécessaires pour éviter une dégradation « *anticipée* » de la marge (EBITDA/Revenus), sans fournir aucune prévision — ce que nous lui avons pourtant demandé.

Voici les chiffres de la marge du Groupe :

- Q1/25 : ⬇ 38,5% (-0,4 / 2024)
- Q2/25 : ⬆ 39,8% (+0,1 / 2024)
- Q3/25 : ⬆ 39,9% (+1,0 / 2024)
- YTD 2025 : ⬆ 39,4% (+0,2 / 2024)

En droit français pour les entreprises de notre taille, les difficultés économiques ne sont constituées qu'en cas de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sur au moins 4 trimestres consécutifs, comparés aux mêmes trimestres de l'année précédente ; ou bien des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. C'est loin d'être le cas pour Amadeus.

La direction d'Amadeus France a confirmé le départ de 414 consultants, dont 78 CBS (Capacity based) / DBS (Delivery Based) et 336 consultants présents dans nos équipes :

- **52 étaient déjà partis fin Octobre**
- **362 devraient partir d'ici mi-2026**

188 postes de consultants TRU/TSI devraient être délocalisés dans les pays à bas coûts : principalement à Bangalore, Istanbul et Bogota.

De nombreux salariés Amadeus espéraient que ces consultants, ou au moins une partie, puissent être embauchés pour consolider leurs équipes.

Alors que les effectifs des ESN (Entreprise de Service du Numérique) sont en recul dans les Alpes-Maritimes depuis plusieurs années, les perspectives de maintien dans l'emploi des consultants sont aujourd'hui plus précaires avec des risques importants pour leur avenir. Nous demandons le maintien des consultants sur les projets toujours en cours ou dont le poste doit être délocalisé.

Vu l'expérience des précédents départs et leurs conséquences sur les conditions de travail sur la période 2020-2022, le CSE a mandaté le cabinet Technologia pour réaliser des expertises sur ces projets et leur impact sur la charge de travail des employés qui restent dans les équipes.





Négociations : Dates à retenir

Rupture Conventionnelle Collective – RCC

L’ouverture des négociations a eu lieu le 14 novembre. Lors de cette première réunion, la direction a présenté :

- Le calendrier des réunions : une rencontre chaque semaine jusqu’au 19 décembre.
- Ses propositions, basées sur les trois mêmes parcours de volontariat (projet professionnel, préretraite, retraite) que la RCC 2020, avec quelques ajustements.

Les prochaines réunions sont prévues les jeudi 20 et mercredi 26 novembre.

Télétravail

L’ouverture de la négociation a été faite le 25 septembre dernier. La direction française confirme sa volonté de suivre les consignes du Groupe c’est à dire :

- Maximum 50% en télétravail sur le mois
- 2 jours sur site obligatoires par semaine
- 30 jours de workation à l’étranger et en France (spécificité française)

Les thèmes proposés par la direction pour les négociations sont :

- la définition de la notion de « commuting distance » dans le cadre du télétravail total, ainsi que la détermination du délai de révocation pour les employés actuels ne remplissant pas ce critère
- l’analyse des situations particulières ;
- Détermination de la durée d’application du nouvel accord.

Prochaine réunion le jeudi 27 novembre.

La CFDT a demandé des informations complémentaires, comme lors des précédentes négociations, notamment sur les indemnités de transport, étroitement liées au sujet.

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers – GEPPMM

La GEPPMM est encadrée par la législation française et a pour objectif :

- Anticiper les évolutions des métiers et des compétences
- Sécuriser les parcours professionnels
- Renforcer l'attractivité et la compétitivité de l'entreprise
- Répondre aux enjeux de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

En 2022, la négociation n'a pas abouti. La direction est tenue de reprendre les discussions trois ans plus tard, soit le jeudi 27 novembre 2025. Cette première réunion permettra d'établir le calendrier ainsi que les thèmes qui devront obligatoirement être traités.

La CFDT t'informera des avancées sur cette négociation.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes arrive à son terme et la direction a l'obligation légale d'engager de nouvelles négociations.

Ces négociations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont souvent couplées avec celles sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).

Le vendredi 12 décembre, la direction propose aux organisations syndicales de faire un avenant de prolongation d'un an de l'accord actuel afin d'ouvrir de nouvelles négociations en 2026.

La CFDT regrette que les écarts de rémunération persistent malgré les accords conclus depuis 2011. Elle signera néanmoins la prolongation, tout en continuant à porter ce sujet lors de la négociation GEPPMM.

Négociations Annuelles Obligations – NAO 2026

Le mercredi 17 décembre, comme les années précédentes, se tiendra la première réunion afin de définir :

Les thèmes de la négociation
Le calendrier des réunions,
La remise des documents,
La composition des organisations syndicales



Alex
BRAN

Élu CSE, CE Européen,
Nice – Sophia

Élections au conseil de surveillance du fonds FCPE

Merci pour ta participation, en septembre, au vote ayant permis d'élire deux nouveaux représentants titulaires et quatre représentants suppléants pour une durée de quatre ans au sein du comité de pilotage.

Ce comité est chargé de suivre et superviser la performance du fonds FCPE intégré dans le Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

Pour toute demande d'information ou question, il est possible de contacter Alex Bran, représentant de la CFDT.



CSE de septembre et octobre (reporté au 7 novembre, fini le 12 novembre)

Ce qui s'est passé lors des 3 derniers CSE du 25 septembre, 7 et 12 novembre.

Social & Sécurité

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) a fait une visite du restaurant d'entreprise de Sophia le 23 septembre et elle s'est réunie le 25 septembre à Nice. Les 2 comptes rendus ont été faits auprès des élus lors du CSE du 12 novembre. Une réunion extraordinaire a eu lieu le 14 novembre.
Prochaine réunion ordinaire est prévue le 18 décembre.

Social & Économie

Outpayce: La Direction présente une réorganisation mineure chez Outpayce, centrée sur un réaménagement d'équipes. L'objectif est d'aligner Outpayce sur le modèle opérationnel d'Amadeus, avec la création de pôles dédiés à la relation client, à la régulation (FinOps/FinCrime) et aux partenariats. Cette évolution s'inscrit dans la stratégie de croissance de l'entité, renforcée par l'acquisition de Voxel et l'obtention d'une licence de monnaie électronique. Le CSE sera consulté en cas d'impact significatif en France, et les People Partners de P&C joueront un rôle clé dans la communication des projets. Enfin, la situation contractuelle des salariés varie selon les pays, avec une majorité sous contrat Amadeus en France.

Alerte Risques Psycho-Sociaux – RPS sur une équipe : Une commission d'enquête a été lancée à la demande du CSE pour évaluer la situation de travail et la santé mentale des salariés de cette équipe. Huit entretiens ont été menés avec des collaborateurs de Paris et Sophia, accompagnés par une

consultante APAVE spécialisée en santé au travail. Le rapport d'enquête est finalisé et sa qualité a été saluée. L'information des salariés a été faite. Le partage des conclusions avec le management et la mise en place d'un plan d'action a également été effectué. Ce plan a été présenté lors du CSSCT extraordinaire le 14 novembre et fera l'objet d'un suivi dédié.

Le CSE a rendu un avis commun défavorable lors du CSE du 26 septembre pour les deux consultations obligatoires suivantes :

- La situation économique et financière de l'entreprise 2024 et le prévisionnel 2025
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi 2024

Malgré des résultats financiers records, la participation des salariés est pénalisée par le régime fiscal IP Box. Des inégalités salariales persistent selon le genre, le site et les métiers. Les élus alertent sur les risques liés à l'aménagement d'effectifs, à la remise en cause du télétravail. Ils demandent un meilleur partage des bénéfices et une reconnaissance accrue des salariés.

Les élus formulent plusieurs vœux, dont l'ouverture d'une négociation pour compenser l'impact de l'IP Box sur la participation des salariés. Ils demandent aussi des explications sur les écarts salariaux femmes-hommes, les stagnations de carrière, et un diagnostic approfondi avant la négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers – GEPPMM.

Activités Sociales & Culturelles

Fin septembre, le trésorier du CSE a présenté le compte à mi-année 2025 des activités sociales et culturelle ASC.

Le budget prévisionnel 2026 doit être soumis et voté lors du CSE de novembre ou décembre.

La mise en place des nouvelles règles des rates 2026 votée par les élus lors du CSE du 1er septembre est effective pour toute activité faite en 2026.

Avantages Noël : pour les salariés, tu peux encore choisir entre :

- Colis chocolat LAC, date limite le 22 novembre
- Bons de noël en fonction de ton rate (entre 90€ à 40€), date limite le 14 décembre

A noter exceptionnellement : + 40€ de bons cadeaux Swile Noël 2025 automatiquement rajoutés à ton choix.

- Activités vacances : Beaucoup d'inscriptions pour le 1er semestre 2026 :
  - Les locations de ski
  - Les week-ends (Disneyland, Istanbul, Lisbonne),
  - Moyen séjour (New-York),
  - Séjour Hôtel (Montgenèvre, Les 2 Alpes, Ile Maurice, Monténégro)
  - Circuits (Thaïlande, Grèce Péloponnèse)
- Activités enfants :
  - Le spectacle de noël pour les enfants revient :
    - Pour Nice 2-10 ans : le samedi 13 décembre, 'Autour du monde 2' à Anthéa – Antibes, date limite le 7 décembre.
    - Pour Paris 2-16 ans : le samedi 29 novembre, 'les fées des eaux' au Grand Rex.
    - Pour Strasbourg 0-16 ans : le samedi 6 décembre, journée à Europark.
  - Bons de noël de 50€ pour les enfants jusqu'au 16 ans inclus, date limite le 14 décembre
- Clubs :
  - Ouverture de la nouvelle salle de Sport à Bel Air avec divers types de yoga, diverses danses, le matin, midi ou soir. Voir le calendrier ici
  - Création de nouveaux clubs :
    - À Nice – Bel Air : Club de danse classic
    - À Paris : Club Yoga/Pilate

Droit des salariés

Le CSE a rendu un avis défavorable lors du CSE du 26 septembre sur la refonte du Règlement Intérieur (RI). Celui-ci et son avis ont été transmis à l'inspection du travail mais mis en œuvre.

La direction veut passer la gestion des infrastructures sportives de Bel Air au CSE au lieu de AAA. Elle le mettra au vote lors du prochain CSE.

Les Procès-Verbaux des réunions CSE validés sont accessibles sur la page Néo CSE Minutes.



Le saviez-vous ?

Pour un Temps Partiel (TP) avec les mercredis après-midi non travaillés, les ½ RTTs du 24 et 31 décembre imposés par la direction ne seront pas décomptés mais seront proratisés comme tout autre RTT en fonction du % de TP choisi.
En juin 2026, les RTTs crédités de la période juin 2025 à mai 2026 seront pour un :

Temps complet de 2,5 RTTs
Temps partiel hors mercredi après-midi non travaillé de 2,5 * % TP
ex : 2,5* 80% = 2 RTTs
Temps partiel avec mercredi après-midi non travaillé de (2,5+2* ½) * % TP
ex : 3,5* 80% = 2,8 RTTs ou TP annualisé option 2 : 3,5 * 72.42% = 2,53 RTTs

Tu fais partie des 230 personnes concernées. Si ce n'est pas clair pour toi, n'hésite pas à nous contacter.

Le taux d'imposition individualisé remplace désormais le taux du foyer depuis la paie de septembre. Selon l'article 2019 de la loi de finances 2024, ce taux s'applique automatiquement à chaque membre du couple, sauf choix contraire lors de la déclaration de revenus.
Plus d'informations sur le site du gouvernement 'Gérer mon prélèvement à la source' ou 'Comment gérer votre taux de prélèvement à la source ?'



Ne reste pas seul!

Pour Nice: Le 27 novembre 2025 à partir de 10h, le syndicat CFDT S3C Côte d'Azur tiendra une permanence à Garbegeaire – Sophia Antipolis. Tu pourras rencontrer Patricia, défenseure des salariés, et entre 15h30 et 18h00, Maître Zaragoci, avocat.



Pour Paris: Contacte le syndicat CFDT BetorPub:
Pour les adhérents: 01 42 03 89 92
Pour les non-adhérents: permanence juridique tous les jours de 9h à 13h au 08 92 70 23 92 (0,34€/min)
Pour Strasbourg: Contacte le syndicat S3C Alsace :
Téléphone: 03 88 79 88 14
Email: alsace_at_f3c.cfdt.fr

Rejoins-nous
Contacte-nous