

Ajoutez votre titre ici

La CFDT Amadeus te souhaite une année 2026 riche d’engagements, de tolérance et de solidarité !

En ce début d’année, toute l’équipe reste à tes côtés pour défendre tes droits et améliorer ta vie au travail.

Les **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2026** sont toujours en cours. Comme chaque année, nous te communiquerons les résultats lors de notre prochaine newsletter.

Notre engagement est pour toi et nous agissons pour tous ! Alors n’hésite pas à nous contacter

Contacte-nous

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

Janvier 2026

Plan de départ volontaire limité

Suite aux réorganisations annoncées par la direction du Groupe le 29 septembre, plusieurs centaines de postes ont été supprimés dans le monde et en partie délocalisés dans les pays à bas coûts.

En France, la direction a ciblé 46 postes dans les organisations TRU-TRD Customer Operations et TRU Organisations Commerciales. Après deux mois d'échanges entre la direction et les organisations syndicales et en lien permanent avec les employés concernés, les négociations aboutissent à un **plan de départ volontaire** restreint et à l'ouverture de pré-retraites, sans licenciements.

Les **salariés impactés** qui ne souhaitent pas partir **garderont leur poste**, ou un **poste équivalent** : pour nous, c'est le point le plus important et celui qui a déterminé notre attitude dans cette négociation. La plupart des salariés qui occupent les postes ciblés sont en effet dans la tranche d'âge la plus exposée. Au-delà de 50 ans, il est difficile de retrouver un emploi. Et les conditions d'indemnisation de l'assurance chômage se sont considérablement durcies ces dernières années.

La négociation a permis d'améliorer sensiblement les conditions de **départ volontaire** par rapport aux dispositions de la Rupture Conventionnelle Collective de 2020 et d'ouvrir davantage de pré-retraites pour les salariés qui sont éligibles à un départ en retraite au plus tard le 1er Juillet 2029 (voir les dispositions précises de l'accord collectif signé le 22 janvier, disponible sur l'intranet ou via les syndicats), répondant ainsi aux attentes des salariés qui nous ont contactés.

En **élargissant l'éligibilité** au dispositif, sous conditions, à **408 personnes** (dont les postes ne sont ni ciblés, ni menacés), un maximum de **80 collègues** pourront bénéficier de **meilleures conditions** de départ en retraite, en pré-retraite ou en reconversion professionnelle, s'ils le souhaitent. Il n'y a pas de nombre minimum de départs requis.

L'intersyndicale rappelle qu'en l'absence de difficultés économiques et vu la performance exceptionnelle de l'entreprise malgré un contexte incertain, rien ne justifie ces réductions d'effectifs. La direction fait le choix de la délocalisation et de la croissance des effectifs dans les pays à bas coûts pour améliorer des marges qui sont déjà parmi les plus élevées du secteur IT. Un choix qui ne cesse d'interroger, puisque l'on observe aujourd'hui de nouveaux arrêts d'activités en France et des suppressions de postes y compris dans des pays à bas coûts, pour délocaliser vers des pays où la main d'oeuvre est encore moins chère.

Nous rappelons que le secteur aérien reste en croissance (+4,9% de prévision du *Revenue Passenger Kilometers* pour 2026 selon IATA), ce qui devrait permettre de maintenir et développer l'emploi et les rémunérations des employés Amadeus dans chaque pays.

Poursuivre une stratégie purement financière, axée sur l'obsession d'une rémunération toujours plus grande des actionnaires, ne conduira qu'à davantage de pression, de délocalisations et d'économies sur le dos des employés qui élaborent, fabriquent et vendent les produits qui font le succès d'Amadeus depuis plus de 30 ans.

C'est pourquoi le CSE, consulté le 7 janvier, a émis un avis défavorable sur le projet de réduction des effectifs.

Intersyndicale : Plan de départ volontaire limité

Suite aux réorganisations annoncées par la direction du Groupe le 29 septembre, plusieurs centaines de postes ont été supprimés dans le monde et en partie délocalisés dans les pays à bas coûts.

En France, la direction a ciblé 46 postes dans les organisations TRU-TRD Customer Operations et TRU Organisations Commerciales. Après deux mois d'échanges entre la direction et les organisations syndicales et en lien permanent avec les employés concernés, les négociations aboutissent à un plan de départ volontaire restreint et à l'ouverture de pré-retraites, sans licenciements.

Lire intersyndicale RCC Janvier 2026

Si tu souhaites obtenir davantage d'informations ou de conseils, la CFDT reste à ton écoute. Elle peut également réaliser, à titre indicatif, des simulations des montants nets que tu pourrais percevoir au titre des indemnités de départ, ainsi que des allocations liées au congé mobilité ou à la fin de carrière.

Information - Conseil RCC



CSE de novembre, décembre et janvier en bref

Ce qui s'est passé lors des 4 derniers CSE du 28 novembre, 19 décembre, 7 janvier (CSE extraordinaire) et 23 janvier.

Santé & Sécurité

La consultation sur la mise à jour du DUERP incluant davantage de facteurs RPS a été défavorable. C'est un bon début mais de nombreux élus insistent sur :

- Une surcharge de travail
- Une pression objectifs

- Des conflits de valeurs
- Besoins de formation managers
- Manque de clarté dans les process d'évaluation
- Cas problématiques en temps partiel thérapeutique

Le 28 novembre, WTW a fait la présentation des comptes santé et prévoyance lors du CSE.

- Augmentation significative de consommation médicale (+5,2%)
- Mise en conformité Syntec au 1er janvier 2026 (Ajout « Mon soutien psy » dans la base, Amélioration optique verre unifocal)

Le 28 novembre, les élus ont voté en faveur de la convention de service AGEFIPH pour une durée de trois ans, afin de garantir la continuité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette décision intervient à la fin de l'accord handicap prévue fin 2025.

Social & Économie

Suite à l'information au CSE sur le projet d'évolution de TRU et TRU-TRD :

- L'ouverture de négociation d'une Rupture Conventionnelle Collective – RCC, suivi de la signature des organisations syndicales (voir article ci-dessus)
- Ouverture début novembre d'une nouvelle plateforme de soutien psychologique, QualiSociale.
- Ouverture dès le 19 décembre, d'un Espace Information Conseil – EIC pour les salariés ciblés

Le 7 janvier dernier, les élus ont en quasi-unanimité voté défavorablement au projet et ont donné leur avis et recommandations en se basant sur le rapport du cabinet d'expertise qui avait été missionné dans ce contexte. La direction a répondu lors du CSE ordinaire du 23 janvier.

Le 28 novembre, le CSE a été informé sur un réajustement et alignement des « Commercial Incentive Scheme » (CIS) Bonus 2026 entre les différents métiers commerciaux.

Le 23 janvier, le CSE a été informé sur un réajustement des « Sales Incentive Scheme (SIS) » bonus 2026 pour cytric.

Activités Sociales & Culturelles

Le 19 décembre, les élus ont voté favorablement à l'unanimité sur le budget CSE 2026 (détail sous Les missions du CSE).

Billetterie : le plafond passe à 350€ (règles billetterie) au lieu de 300€, cela te permet de plus profiter dans ces univers : Billetterie (CSE ou Emile's), Spectacles sportifs et culturel (Concert Club ou Emile's), Remboursement annuel sportif et/ou culturelle

- Ouverture des remboursements saisons sportifs et culturelles de la saison 2025/2026 jusqu'au 30 avril 2026
- Ouverture des remboursements sur facture des pratiques annuelles 2026/2027 sportifs et culturelle, jusqu'au 12 décembre 2026.

Activités vacances :

- Ouverture des locations pour cet été fin des inscriptions le 6 février 2026
- Chèque vacances (ANCV) ouvert jusqu'au 30 juin 2026, non cumulable avec les chèques culture (règles)

Activités enfants :

- Inscription aux activités à la journée des vacances de février
- Ouverture le 1er février du remboursement de l'extra scolaire 2025/2026, jusqu'au 30 juin 2026

Clubs & Événements simplification à 2 plafonds de 400€ pour les évènements CSE (régles évènements) et 500€ pour les clubs (règles clubs, géré par des salariés bénévoles) au lieu de 3 plafonds de 300€

- Ouverture des inscriptions 2026 aux clubs ayant ses activités hebdomadaires sur site

Avantages:

- Chèque Emploi Service Universel (CESU) ouvert jusqu'au 28 février 2026
- Chèque Culture ouvert jusqu'au **30 juin 2026,** non cumulable avec les ANCV (règles)

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



Le saviez-vous ?

Connais-tu les indemnités de transport auxquelles tu as droit ?

Le descriptif des différentes modalités se trouve sur la page Néo ‘Transportation Allowance’.

Tu as dû recevoir la notification de Workday pour faire une Attestation sur l’Honneur concernant ton mode de transport choisi. Cette attestation est désormais annuelle.

Comment savoir si tu perçois bien cette indemnité ?

Il suffit de regarder ton bulletin de paie qui se trouve sur Digiposte et sur Workday sous ton profile ->paie (dernier lien du menu à gauche qui peut se trouver sous ‘more (x)’)

À la fin de ton bulletin, dans la partie Remboursements et déductions diverses, tu dois avoir une ligne spécifique selon ta préférence de transport. Ex : Si ton choix c’est véhicule personnel, c’est ‘Indemnité de transport’

Pour l’ouverture automatique des barrières et l’accès aux bornes électriques tu dois envoyer un mail à YP-NCE-BFHOTLINE en indiquant la marque, type, et l’immatriculation de ton véhicule.

Pour les véhicules électriques :

Depuis le 1er janvier 2026, toutes les bornes sont associées à ton badge via l’application Bump. Télécharge l’application sur ton mobile et associe ton badge à la carte Bump.

Pour rappel lors de la déclaration du 1er véhicule électrique, tu dois te rendre à la réception pour signer la charte d’utilisation des bornes de recharges.

Connais-tu les modalités du télétravail et ses indemnités ?

Le descriptif des différentes modalités se trouve sur la page Néo ‘Hybrid Work Model’. Pour rappel, l’accord a été dénoncé le 7 juillet 2025 par la direction mais reste encore valable jusqu’au 6 octobre 2026.

Si tu as oublié tes jours potentiel télétravail, tu peux les retrouver sur Workday sous ton profil->Job-> Flexible Work Arrangement

Tu dois déclarer chaque semaine ta présence sur site (onsite), chez toi (From home) ou en déplacement (nouveauté : Business trip) sous Workday->time. En cas d’oubli sur un mois, une notification Workday te sera envoyée, puis au manager le 12 du mois suivant

Comment savoir si tu perçois bien cette indemnité ?

Il suffit de regarder ton bulletin de paie (qui se trouve sur Digiposte et sur Workday) sous ton profile ->paie (dernier lien du menu à gauche qui peut se trouver sous ‘more (x)’)

À la fin de ton bulletin, dans la partie Remboursements et déductions diverses, tu dois avoir une ligne ‘Indemnité télétravail’ avec le nombre de jours déclarés (sous WD->Time).

Tu veux faire du Workcation en dehors de l’Union Européenne ? Nous te conseillons de bien vérifier que le pays où tu veux aller est compatible avec ta nationalité. Sinon, un visa ou e-visa sera requis (par exemple Inde ou Canada, selon nationalités).