



PrevPrécédentNewsletter #147 - RCC - CSE Novembre-Décembre-Janvier en bref -
Le saviez-vous? Indemnités transport et télétravail
SuivantNewsletter #149 - LinkedIn - Partage de la valeur 2025 - RCC - CSE en bref
février-mars - Le saviez-vous? Article 83 vs PERONext

[Accueil](#)
[Newsletters](#)

**Newsletter #148 - Fin NAO 2026 - Réductions coûts - Planning
négociation 2026**

24 February 2026

*Pour afficher la version dans une autre langue, utilise le traducteur de ton
navigateur : clique droit puis selectionne "Translate to ..."*

Amadeus reste en décalage avec le secteur du numérique, où les hausses salariales 2026 avoisinent +4 %, contre seulement 2,4 % chez nous.

La stratégie de délocalisation du Groupe exerce une forte pression sur les équipes françaises sans réelle reconnaissance salariale.

L'IP Box réduit fortement la participation, jusqu'à un mois de salaire perdu, avec une compensation partielle et non durable malgré les recommandations de la branche.

La NAO 2026 n'apporte que des avancées limitées : participation plancher relevée, congé menstruel renouvelé, +2 jours pour absences médicales (RQTH).

La CFDT signe pour préserver les acquis mais affirme que cette NAO ne répond pas aux attentes ni aux standards du numérique.

Voici les propositions de la CFDT et les réponses de la direction.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

Toujours restreinte par les directives du Groupe!

La CFTD a signé l'accord, même si elle déplore l'absence de progrès et une politique Groupe jugée agressive. Cette signature est néanmoins assumée afin de garantir le maintien de certains dispositifs, tels que 9% de participation contre 5,5%, le congé menstruel pour l'année 2026, ainsi que l'octroi de 2 jours supplémentaires pour les personnes en situation de handicap (RQTH) pour leurs visites médicales liées à leur handicap.

Politique Salariale

Propositions Intersyndicale

- I Augmentation de salaire: 4% hors promotion
- I Participation: Compensation de l'effet IP Box, avec une perte estimée d'un mois de salaire.
- I Supplément-Intéressement: 1300 € pour tous, quel que soit le % temps de travail (héritage de négociations et accord sur l'évolution des indemnités de transport depuis 2019)

Réponses Amadeus France

- A Décision du Groupe: une augmentation moyenne de 2,4% et +0,05% (pour les rattrapages), hors promotion et enveloppe égalité professionnelle.
- A Partiellement avec un plancher de 9% au lieu de 5,5% comme l'accord d'intéressement le prévoit. Reconduit juste pour cette année 2026.
- A SUPPRESSION. La direction estime que la transition et l'évolution des indemnités de transport sont finies.

Propositions CFTD

- C Revalorisation des astreintes:
 - On-call: 50 €/jour travaillé et 125 €/jour de week-end ou jours férié
 - Call in: 60 € dès la 1ère minute de l'appel et moins de 2h, 100 € entre 2h et 3h30, 120 € au-delà de 3h30 + EWT
- C Prime ou augmentation de salaire lors d'un changement de poste.
- C Bonus individuel: 6,5%
- C 'Enhanced Bonus Plan': Élargir à tous les niveaux, limité à ce jour au niveau II (cf Néo Enhanced Bonus Plan de l'an dernier)
- C Intéressement (Bonus compagnie): Target à 8% pour tous au lieu d'avoir 4% pour le staff <niveau I3, 10% pour les niveaux I3-14 et 15% >niveau I4
- C Prime d'engagement de 1200€ pour tous les salariés

Réponses Amadeus France

- A Plus tard, sera négocié dans un accord spécifique entre fin mars et fin mai.
- A Non, suivi la politique salariale du Groupe.
- A Non, reconduction de l'enveloppe de 5% décidée par le Groupe
- A Non, suit la décision du Groupe
- A Non, suit la décision du Groupe.
- A Non, suivi la politique salariale du Groupe et de plus le groupe a accepté la compensation IPBox.



La direction ne peut pas exiger un engagement collectif quand la philosophie du groupe plus financière qu'humaine pousse les collaborateurs à la sortie

Il faut revoir la politique salariale avec plus d'équité

Ne jette pas ce tract, partage-le plutôt avec tes collègues

Propositions CFTD



Réponses Amadeus



Point réductions des coûts en France

Quelles sont les conséquences en France de l'annonce de Luis Maroto de juillet 2025 sur la réduction des coûts,

Activité Gestour

Amadeus a cédé l'activité Gestour à une filiale de ViaXoft, effectif au 1er mars 2026. Cette opération concerne 37 salariés du site de Strasbourg, intégrés dans la cession.

Un accord de départ a été négocié avec les salariés concernés ainsi qu'avec les quatre organisations syndicales (OS) et signé par toutes les OS.

Cette cession a été initiée bien avant le message de Luis mais suit totalement le même objectif.

□

37 suppressions de postes

TRU Organisation commerciale – Support clients

Le 7 novembre 2025, la direction informe les élus sur plusieurs projets d'évolutions organisationnelles concernant :

TRU Organisation commerciale visant à :

Renforcer la performance commerciale dans un marché en croissance plus faible.

Aligner mondialement le Customer Life Cycle (CLC).

Segmenter les rôles :

Account Managers : chasse / extension business,

Pre-sales : soutien technique opportunité par opportunité,

Customer Services Management (CSM) : relation client, roadmap, réduction des tâches administratives.

□

8 suppressions de postes

TRU-TRD Support client agences & entreprises pour passer d'un modèle distribué à une organisation structurée autour de hubs régionaux :

Europe : Barcelone, Varsovie

Asie : Manille, Bangalore

Amériques : Bogota, San José

□

38 suppressions de postes

Ce qui a abouti à la Rupture Conventionnelle Collective pour 80 départs volontaires répartis en 46 départs liés aux réorganisations et 34 en fin de carrière (cf newsletter #147: Intersyndicale).

La CFDT est à ton écoute et peut t'aider à mieux comprendre les indemnités de départ ainsi que les allocations. Rejoins les 45 personnes ayant déjà réalisé leur simulation personnalisée afin de les accompagner au mieux dans leur prise de décision.

Information - Conseil RCC

Réduction de la sous-traitance

Le 7 novembre 2025, la direction informe également les élus sur la réduction de la sous-traitance à hauteur de 444 ressources au niveau européen (cf newsletter #145 : Intersyndicale).

□

fin de **414 contrats** de sous-traitance en France

Airport Management System (AMS)

Le 28 novembre 2025, la direction informe les élus sur la décision d'Amadeus de réorienter les investissements sur le produit AMS :

Seules les fonctionnalités clés demandées par le marché continueront à être développées ;

Certaines fonctionnalités moins prioritaires ne seront plus maintenues.

□

16 salariés repositionnés sur d'autres produits.

R&D Rail

Le 23 janvier 2026, la direction entérine la fin de la R&D « Rail » en France. Après la suppression des sites de Kiev et Sydney, les élus sont informés sur la décision de renforcer les sites de Bangalore et Sofia.

Objectif : assurer une masse critique et maintenir l'expertise.

□

46 salariés repositionnés sur d'autres produits.

Conclusion:

La CFDT constate que ce type d'arbitrage est de plus en plus fréquent, entraînant des impacts organisationnels et de forts risques psycho-sociaux pour les salariés concernés.

Reste vigilant envers tes collègues concernés et n'hésite pas à les orienter vers nous pour leur éviter de faire face seuls (cf pourquoi la CFDT).



Planning des négociations prévues en 2026

La direction a communiqué le planning des prochaines ouvertures de négociations. La CFDT te le partage en y rappelant également les objectifs associés à chacune d'entre elles.

Astreintes

Aucune revalorisation depuis plus de 14 ans malgré des demandes répétées des syndicats lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) précédentes.

Actuellement les indemnisations (cf page Néo: [On-call and call-in bonus](#)) sont :

On-call : 40€/jour pendant la semaine et 100€/jour le week-end

Call-in : 45€ si intervention entre 30 minutes et 2 heures et 80€ si intervention > 2 heures



Négociations entre **fin mars et fin mai**

Temps Partiel (TP)

Faisant suite aux demandes en NAO et afin de simplifier la compréhension globale.

Deux accords en cours signés par les 4 organisations syndicales :

Temps Partiel (cf page Néo: [Part-time work](#))

Fin de carrière (cf page Néo: [Your retirement](#))



Négociations entre **fin mars et mi-avril**, avant la prochaine campagne du temps partiel annualisé

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPPMM)

Demandée régulièrement par la CFDT et plus particulièrement en 2025 suite aux différents changements et alertes dans les organisations (cf [newsletter#145](#))

Depuis 2019, obligation d'ouvrir des négociations tous les 3 ans. Les 2 dernières négociations (2019 et 2022) n'ont pas abouti à un accord



Négociations entre **début mai et fin juin**

Télétravail

Faisant suite à la dénonciation de l'accord par la direction le 7 juillet 2025 et dont la validité expire au plus tard le 6 octobre 2026 à défaut d'un nouvel accord (cf [newsletter#145](#))

Existe depuis 2012, avec des évolutions importantes après le covid.

Avant COVID : 1 jour fixe (plus rare 2 jours) par semaine en télétravail pour moins de 30% de salariés en 2018

Après COVID : jusqu'à 3 jours par semaine en télétravail flexible dans le mois pour environ 84% de salariés en 2022.

Aujourd'hui : jusqu'à 2.5 jours par semaine en télétravail flexible dans le mois pour environ 92% de salariés en 2024.



Négociations entre **mai et juin**, avec comme objectif : règles claires avant la rentrée scolaire 2026

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Validité jusqu'à fin 2026 (cf [newsletter#145](#))

Existe depuis 2011, renouvelé tous les 3 puis 4 ans et a été renouvelé d'un an en 2025, et signé par 3 syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC)

Négociations entre **octobre et décembre**

Pour rappel:

Une négociation n'aboutit pas nécessairement à un accord.
En cas d'échec, un procès-verbal de désaccord est établi et la direction peut ensuite mettre en place le dispositif via une Décision Unilatérale (DU).
Pour qu'un accord soit validé, il doit être signé par des Organisations Syndicales (OS) représentant au moins 50 % des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles.



CFDT

0 %

CFE-CGC

0 %

CFTC

0 %

CGT

0 %