

Ajoutez votre titre ici

Envie d’échanger simplement et rapidement avec la CFDT Amadeus ?

Rejoins-nous sur LinkedIn et fais partie de notre communauté ! C’est un espace ouvert de dialogue et d’info, qui te permet de suivre l’actualité sociale, comprendre les enjeux portés par la CFDT et réagir facilement aux sujets qui te concernent vraiment. Au programme, les thèmes clés du quotidien : négociations en cours, risques psycho-sociaux, accords signés, décisions du CSE, évolutions RH, droits des salariés…

Pour nous suivre, rends-toi sur CFDT Amadeus et clique sur « Suivre » !

CFDT Amadeus LinkedIn



Partage de la valeur sur les résultats 2025

Comme les années précédentes, Amadeus sas suit la politique du Groupe et la décline par les dispositifs français suivant :

La participation : 9% au lieu de 5.5% grâce à la signature par la CFDT de l'accord NAO 2026 pour la compensation partielle de l'effet IPBox au même niveau que l'an dernier.

Bonus compagnie (APP): Selon les résultats 2025 du groupe Amadeus le coefficient multiplicateur du bonus de base est de 124.5% vs 174.5% en 2024.

Ce bonus est fonction du Global Grade (GG) :

4.98% pour le staff (4% x 124,5) vs 6.98% en 2024

12,45% pour GG 13-14 (10% x 124,5) vs 17.45% en 2024

18,68% pour GG 15 et + (15% x 124,5) vs 26.175% en 2024

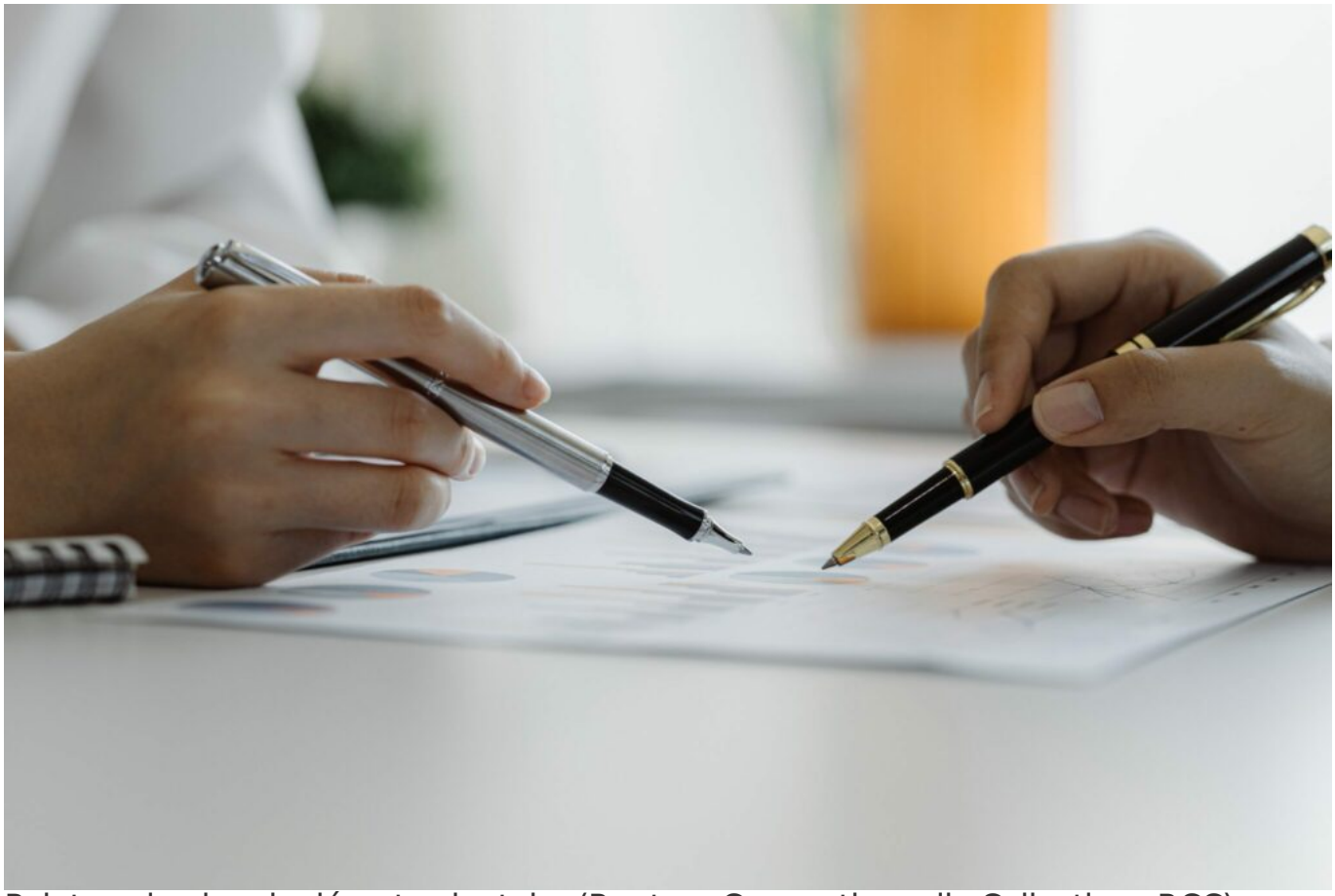
Son versement est effectué sous forme d'intéressement et plafonné à 4.98%, le reste est versé en prime (chargée et imposée).

L'actionnariat salarié

Attribution d'actions gratuites, bloquées sur 2 ans pour GG >= 11 quand la performance est évaluée à EE (Exceeding Expectations) ou OP (Outstanding Performances)

Le Share Match Plan (SMP) est reconduit, avec un positionnement entre 7 mai et 29 mai (pour plus d'informations l'émail du 9 avril).

Les bons résultats de 2025, utilisés pour déterminer la prime perçue en 2026, ne compensent pas la baisse actuelle du pouvoir d'achat des salariés dans un contexte international très tendu.



Point sur le plan de départ volontaire (Rupture Conventionnelle Collective - RCC)

Fin janvier, l'intersyndicale vous informait de la mise en place d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC), signée par l'ensemble des organisations syndicales.

Depuis le début de ce dispositif, la CFDT est pleinement mobilisée aux côtés des salariés. À ce jour, la section CFDT a déjà accompagné plus d'une soixantaine de collègues, leur permettant ainsi de prendre une décision éclairée.

Nous avons réalisé avec eux des simulations personnalisées, permettant d'estimer le montant NET des indemnités de départ, de l'allocation de mobilité ou de la

préretraite.

Cet accompagnement concret, individualisé et confidentiel illustre l'engagement constant de la CFDT : informer, soutenir et défendre chaque salarié dans cette période de choix importants.

La campagne de volontariat s'est clôturée le lundi 30 mars. 127 salariés se sont portés volontaires et, sans surprise :

> Les résultats confirment des disparités entre familles de métiers, avec des niveaux d'adhésion variables selon les postes.
> Les demandes de préretraite sont particulièrement nombreuses.
> Les demandes de retraite ont presque atteint leur objectif.

La direction est désormais en phase d'arbitrage. Les organisations syndicales demandent la négociation d'un avenant afin d'augmenter le nombre de départs en préretraite, au regard du volume important de demandes et du contexte économique mondial et professionnel.

La section CFDT reste pleinement engagée et continue d'accompagner les salariés, de manière individuelle, confidentielle et anonyme.



CSE de février et mars en bref

Ce qui s'est passé lors des 4 derniers CSE du 27 février et 27 mars.

Santé & Sécurité

> La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) s'est réunie le 26 février. Le compte rendu a été fait lors du CSE du 27 mars. La commission se penche sur la relation entre les notations et les Risques Psycho-Sociaux

(RSP).
Tu traverses ou as traversé une situation d’épuisement professionnel ? Ton témoignage est essentiel pour permettre à la commission d’alerter et de porter ta voix collectivement pour améliorer les conditions de travail.

Social & Économie

Les résultats de 2025 ont été publiés le 27 février dernier. Bien qu’ils soient en progression continue, cette évolution demeure insuffisante aux yeux de la direction. Par ailleurs, en dépit de chiffres globalement en hausse, le partage reste très inégal.
L’expertise obligatoire sur les orientations stratégiques 2026 de l’entreprise a débuté. Les conclusions sont attendues au CSE du 24 avril.
Dans le contexte actuel, le CSE rappelle la nécessité de disposer aussi des informations sur les emplois / compétences. La Direction confirme que la partie « métiers » dépend des BU globales et que toutes les données ne sont pas encore disponibles.
La direction présente la réorganisation du projet Rail avec la décision de réduire l’investissement et de concentrer les activités R&D à Bangalore et Sofia. Cela concerne 46 salariés à Nice et ils sont en cours de redéploiement interne d’ici juin 2026. Nous suivons attentivement l’évolution des reclassements.
La cession de l’activité Gestour a été effective le 1er mars. Cela concerne 37 salariées basés à Strasbourg qui sont désormais salariés d’une filiale de la société ViaXoft.

Activités Sociales & Culturelles

Fin mars, le CSE a fait l’objet d’un contrôle de l’URSSAF. Celui-ci a principalement porté sur les règles de fonctionnement du CSE. Aucune non-conformité n’a été relevée, seules quelques recommandations mineures ont été formulées, notamment concernant les modalités de sélection des bénéficiaires des voyages. Un nouveau passage est prévu mi-juin.

Billetterie :
Remboursements saisons sportifs et culturelles de la saison 2025/2026 jusqu’au 30 avril 2026.
Activités vacances :
Chèque vacances (ANCV) ouvert jusqu’au 30 juin 2026, non cumulable avec les chèques culture (règles)

Activités enfants :

Remboursement de l’extra scolaire 2025/2026, jusqu’au 30 juin 2026

Avantages:

Chèque Culture ouvert jusqu’au **30 juin 2026,** non cumulable avec les ANCV (règles)

Droit des salariés

La Direction France va appliquer les directives du Groupe concernant la vérification individuelle du respect de la règle des 50% de présence sur site.
Pour la France, ces vérifications seront appréciées sur une base mensuelle, conformément a l’accord toujours en vigueur.
Le CSE sera consulte le 24 avril sur ce dispositif. A savoir : même en cas d’avis défavorable des élus, la direction pourra imposer la mesure unilatéralement.
Le système s’appuiera sur plusieurs sources de données – badgeage à l’entrée, informations Cytric et éléments issus de Workday (congés, temps partiel, etc.).
À la différence de certains pays du Groupe, la direction France nous indique qu’aucune donnée issue du VPN ne sera exploitée à cette fin. Ces données seraient conservées 12 mois et pourraient être utilisées à des fins de suivi et de sanction.
Pour toutes questions ou informations complémentaires, n’hésite pas à nous contacter.

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



Le saviez-vous ?

Connais-tu les différences majeures entre Article 83 et le PERO ?

Beaucoup de salariés nous demandent pourquoi Amadeus n’a pas opéré une évolution du dispositif Article 83 (SOGECAP), instauré par référendum il y a plusieurs années, vers un PERO – Plan d’Épargne Retraite Obligatoire, désormais prévu par la réglementation.

L’argument le plus souvent avancé par les salariés est qu’avec un PERO, il est possible de récupérer son épargne en capital, ce qui n’est pas autorisé avec l’Article 83, dont la sortie s’effectue uniquement en rente, sauf exception.

La CFDT a analysé en détail la situation afin de démêler le vrai du faux et de clarifier, pour tous, les impacts réels d’un éventuel passage du dispositif Article 83 au PERO pour toi.

Dans les deux cas, il s’agit de dispositifs de Plan d’Épargne Retraite Obligatoire, financés en partie par l’employeur pour constituer une retraite supplémentaire privée au bénéfice des salariés. (voir newsletter #125 partie Le Saviez-vous ?)
→ À la retraite, l’épargne issue des cotisations obligatoires est versée exclusivement sous forme de rente, sauf si le montant de la rente est inférieur à 1320 € par an en 2025, auquel cas une sortie en capital est possible. C’est une règle légale commune aux deux dispositifs.

Dans les deux dispositifs, le salarié peut effectuer des versements volontaires et/ou utiliser son épargne temps, avec des avantages fiscaux potentiels. Un pourcentage faible de salariés le font chez Amadeus.
→ Différence majeure :

- Avec l’Article 83, tous les montants issus des versements volontaires sont obligatoirement liquidés en rente.
- Avec le PERO, les versements volontaires peuvent être récupérés en capital (en une fois ou de manière fractionnée), offrant ainsi une flexibilité supplémentaire.

Dans les deux dispositifs, il n’existe aucune obligation de retirer les fonds au moment de la retraite. Les plans restent assimilés à des contrats d’Assurance Vie et peuvent ainsi servir de moyen de transmission patrimoniale au profit de bénéficiaires librement désignés, qui ne sont pas nécessairement les héritiers légaux. Cet aspect est généralement peu connu des salariés, car ce n’est pas l’objectif principal de ces dispositifs.
→ Différence majeure :

- Avec l’Article 83, les capitaux transmis sont exonérés d’imposition et sortent hors de l’actif successoral, sauf pour les sommes versées après 70 ans, qui suivent alors les règles applicables aux Assurances Vie de même catégorie.

• Avec le PERO, le conjoint survivant bénéficie d’une exonération. Pour les autres bénéficiaires, les règles varient selon que le décès intervient avant ou après 70 ans: selon les tranches et les montants transmis, les capitaux peuvent être soumis à des prélèvements forfaitaires, à des taxes spécifiques, ou aux droits de succession.