



PrevPrécédentNewsletter #149 - LinkedIn - Partage de la valeur 2025 - RCC - CSE en bref février-mars - Le saviez-vous? Article 83 vs PERO

Accueil
Newsletters

Newsletter #150 - Télétravail - CPs-RTTs - RCC - CSE en bref avril-mai-juin - Le saviez-vous? adhésion découverte - Post LinkedIn emploi-droits-reconnaissance

2 July 2026

l'été arrive ! les élus CDFT te souhaitent de bonnes vacances et restent mobilisés pour te faire un état des lieux de la négociation du télétravail en France.

Au début de l'été dernier, les élus CFDT t'alertaient déjà, dans la sur les menaces pesant sur le télétravail.

Un an après, qu'en est-il ? les élus constatent que leurs craintes sur l'évolution du télétravail deviennent réalité.

Aucune négociation possible pour conserver les acquis obtenus en France les années précédentes. La direction Amadeus France obéit aux exigences du groupe.

Comme pressenti, les modalités suivantes sont remises en cause, la direction s'oriente vers :

Le télétravail à **50% mensuelle**, avec obligation de 2 jours minimum sur site par semaine.

Le télétravail à **60% est supprimé** ! Tous à 50%, avec obligation de 2 jours minimum sur site par semaine.

Seuls certains cas particuliers que la direction définira unilatéralement pourront rester dans cette modalité, qui serait maintenue uniquement pour les salariés en bénéficiant pour raisons médicales ou en tant que proches aidants (toutes les autres raisons seront supprimées).

Le télétravail à **100%** est supprimé pour tous les salariés habitant à moins de 120 km aller-retour de leur site de rattachement Amadeus ! Comme la plupart de leurs collègues ils devront passer à 50%, avec obligation de 2 jours minimum sur site par semaine.

Lors du CSE d'avril, les élus ont voté défavorablement à la mise en place de l'outil de contrôle de présence sur site. Il sera déployé en France courant juillet. La direction communiquera sur cet outil, au moment de sa mise en place ().

Contrairement aux affirmations de la direction, aucun élément tangible ne permet aujourd'hui d'établir une baisse de productivité ou d'engagement des salariés. Dans ces conditions, ne peut-on pas légitimement craindre que l'adoption unilatérale de ces mesures produise finalement l'effet inverse de celui recherché ?

L'ensemble des organisations syndicales a d'ailleurs unanimement refusé de signer un tel accord, a fortiori pour une durée limitée à un an, considérant qu'il constituerait un recul significatif en matière de qualité de vie au travail et qu'il porterait atteinte à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La CFDT s'interroge :

D'une part, il convient de s'interroger sur les véritables motivations du groupe et de la direction France lorsqu'ils décident de supprimer la flexibilité

mensuelle jusqu'alors possible et d'imposer un retour systématique sur site 2 jours par semaine. Une telle mesure ne risque-t-elle pas de provoquer une attrition naturelle, voire le départ de collaborateurs essentiels ?

D'autre part, il est légitime de questionner l'impact de ces décisions sur la motivation et l'engagement des salariés, dès lors que l'entreprise donne le sentiment de ne pas faire confiance à la grande majorité de ses collaborateurs et de les infantiliser en réaction aux manquements d'une minorité ne respectant pas les règles.

La prochaine étape consistera pour la direction à constater l'échec des négociations par l'établissement d'un procès-verbal de désaccord.

Si la direction souhaite mettre en place le télétravail en dehors de tout accord collectif, elle devra adopter une charte relative au télétravail dans le cadre d'une décision unilatérale, tout en respectant la procédure légale applicable, à savoir l'information et la consultation préalables du CSE.

Dans l'attente, et jusqu'au 7 octobre 2026, l'accord dénoncé demeure en vigueur.

La CFDT ne manquera pas de t'informer dès que possible du contenu et de la mise en œuvre de cette nouvelle charte.



CP-Congés Payés et RTTs- Réduction du Temps de Travail

Chaque mois de juin, dans Workday sont mis à jour les droits aux congés payés (CP)

et aux RTTs, acquis pendant la période de référence précédente.

Cette actualisation relève de l'accord sur le temps de travail, dont les modalités sont consultables sur Néo "[Working Time](#)".

Congés Payés (CP)

Les droits sont acquis à raison de 2,5 jours par mois pour un temps plein, soit 30 jours par an, proratisés en cas de temps partiel.

Les congés peuvent être pris dès le mois suivant leur acquisition, mais doivent être utilisés au plus tard avant la fin du mois de mai de la période suivante.

Exemple : les 2,5 jours acquis en juillet 2026 devront être pris avant mai 2028.

Chez Amadeus, cela représente 6 semaines de congés payés par an, les CPs étant décomptés en jours ouvrés (et non ouvrables, comme dans de nombreuses entreprises).

Depuis trois ans, la direction impose à l'ensemble des salariés en France (sauf exceptions rares) la prise de la 5^e semaine de congés payés en fin d'année.

En 2026, cette période correspond à la semaine du 28 au 31 décembre (2^e semaine des vacances scolaires).

Par ailleurs, un jour d'ancienneté est attribué tous les 5 ans, avec un maximum de 7 jours pour plus de 35 ans d'ancienneté.

Ces jours sont crédités dans ton compteur le mois anniversaire de ta date d'entrée.

En cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois, tu continues à acquérir des congés payés depuis la modification de la loi du 24 avril 2024. Plus d'information sur le site du gouvernement "[Un salarié peut-il acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie ?](#)"

RTTs

Le nombre de jours de RTT est calculé afin d'atteindre un total de 216 jours travaillés sur la période de référence précédente.

Pour la période juin 2025 - mai 2026, le nombre élevé de jours fériés tombant en semaine a conduit à un crédit théorique de 4 RTTs.

Les demi-journées imposées avant le 25 décembre et le 1er janvier doivent être déduites du compteur, de même que la demi-journée liée au lundi de Pentecôte (l'autre demi-journée étant prise en charge par l'entreprise).

Au final Workday est donc crédité de 2,5 RTTs qui doivent être pris avant fin août 2027.

Pense aussi à solder tes RTTs de la période juin 2024 - mai 2025 avant fin août

2026. (Pour connaître le nombre de jours concerné tu prends ton compteur RTT, au 31 août 2026, auquel tu enlèves 2.5 jours)



Conclusion du plan de départ volontaire (Rupture Conventionnelle Collective - RCC)

En novembre 2025, l'intersyndicale t'informait de la volonté de la direction de supprimer ou de délocaliser 46 postes en France au sein de TRU (cf. [newsletter #145](#)).

Fin janvier 2026, l'intersyndicale annonçait la signature d'un accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC), correspondant à un plan de départ volontaire limité à 80 départs (cf. [newsletter #147](#)), répartis comme suit :

- 46 volontaires exclusivement chez TRU sur les 7 métiers concernés
- 18 départs en préretraite avec un plafond par BU (TRU, HOS, TSI, Autres)
- 16 départs en retraite

Finalement, 127 candidats se sont portés volontaires, avec la répartition suivante :

- 38 postes chez TRU-TRD Customer Operations pour 352 personnes éligibles

Job family	Objectifs	Candidats
Customer Support	18	8
Product Service Mgt	13	17
Project Mgt & PMO	3	17
Méthodology & Process Mgt	3	6
Educational Services	1	3
Total	38	51

8 postes chez TRU Organisations Commerciales pour 56 personnes éligibles

Job family	Objectifs	Candidats
Sales & Account Mgt	7	11
Marketing	1	0
Total	8	11

18 départs en préretraite

Organisations	Objectifs	Candidats
TRU	6	18
HOS	4	7
TSI	4	21
Fonctions support	4	3
Total	18	49

16 départs en retraite

Organisations	Objectifs	Candidats
TRU	16	10
HOS		0
TSI		4
Fonctions support		2
Total	16	16

À la demande des organisations syndicales, toutes les candidatures ont été acceptées.

La CFDT a été pleinement mobilisée pour accompagner, informer et conseiller l'ensemble des salariés éligibles :

Les salariés quittant la société dans le cadre de la RCC

Plus de 60 salariés ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé incluant au moins une simulation (montants BRUT et NET) comparant un maintien chez Amadeus ou un départ volontaire ;

Plus de 20 volontaires ont utilisé le simulateur afin de valider les montants mentionnés dans leur projection de rupture et d'estimer leur NET perçu.

Les salariés restants :

les salariés occupant les postes initialement ciblés,
la stabilité et la pérennité des équipes fragilisées par ces départs.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information complémentaire ou besoin d'accompagnement : ne restez pas seul.

[Contacte-nous](#)



CSE d'avril, mai et juin en bref

Ce qui s'est passé lors des 4 derniers CSE.

Santé & Sécurité

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) s'est réunie le 18 juin à Paris. Le compte rendu est attendu en juillet.

Par ailleurs, la CSSCT, a visité les bâtiments de Sophia (le 29 juin) et le de Bel Air (le 30 juin) afin de mettre à jour les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour la partie risque physique. L'enquête de l'AMETRA 06 (Service de prévention et de la santé au travail) est essentielle au renforcement de la partie Risque Psycho-Sociaux (RPS) 1er facteur de risques dans la branche Syntec bureau d'étude. Date limite pour répondre le 6 juillet.

Pour rappel : Ton avis compte, l'intersyndicale a lancé une enquête sur les évaluations annuelles. Cette enquête reste anonyme. Pour y répondre, .

Discussion sur l'organisation des cutovers Hospitality, avec demande de visibilité sur volumes, planning et capacité des équipes (CSE Mai 2026).

Inquiétudes sur la charge de travail (astreintes, horaires hors bureau) et les risques de fatigue et psychosociaux.

Demandes d'engagements à la Direction (plafonnement, repos, compensations, respect du droit).

Social & Économie

La Commission économique qui s'est réunie le 29 avril a fait son compte rendu auprès des élus lors du CSE du 29 mai

La Commission logement qui s'est réunie le 2 février a fait son compte rendu

auprès des élus lors du CSE du 29 mai. Retour principalement du renforcement du logement intermédiaire, suivi avec Action Logement, aides à la location et à l'accession à la propriété, webinaires d'information.

Restitution de l'expertise libre sur la réduction des volumes de sous-traitance : Impact sur l'organisation du travail et l'économie interne (CSE avril 2026).

Restitution de Orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi (CSE mai 2026):

- Ralentissement de la croissance des effectifs,

- Délocalisations vers pays à bas coûts (Inde, Bulgarie, Colombie), impactant l'emploi en France sans consultation préalable du CSE.

- Compression des frais de personnel pour maintenir la rentabilité face à la hausse des coûts du Cloud et de l'IA.

- Déploiement du projet Lead to Cash susceptible d'entraîner des suppressions de tâches et de postes dans plusieurs fonctions (ADV, facturation, customer service, marketing), sans évaluation quantitative communiquée ni consultation du CSE.

Lors de chaque CSE :

- Updates Business : Informations économiques générales de l'entreprise.

- Impact du conflit au Moyen-Orient : Impact économique sur l'activité.

- Update suivi équipe AMS et Rail : Suivi des équipes, organisation et performance.

Lancement respectivement en juin des expertises sur la situation économique et financière 2025 et de la politique salariale 2025. Les restitutions sont prévues à la mi-septembre avec consultation et avis au CSE du 25 septembre.

Cette année, 129 demandes de Temps Partiel Annualisé ont été acceptées et 2 demandes ont été refusées pour des raisons business.

- 89% ont choisi l'option 1 : 4 semaines non travaillées soit 91.94%, avec une répartition 51% femmes et 49% hommes.

- 11% ont choisi l'option 2 : 4 semaines + tous les mercredis non travaillés soit 73.54%, uniquement des femmes

Pour rappel : Ce nombre dépassant le quota de l'accord actuel. La direction a reporté ultérieurement la réouverture de négociations sur le temps partiel et les critères de la sélection.

La CFDT remercie la direction d'avoir à nouveau outre-passé le quota de 1% environ 45 personnes. Cependant, la CFDT restera vigilante sur les modalités d'un futur accord qui risque d'être plus restrictif.

Activités Sociales & Culturelles

Activités vacances :

Les voyages déjà choisis pour 2027 : Club République dominicaine, week-end Disneyland Paris, voyage solidaire au Laos (cf planning 2027). Les inscriptions seront effectuées en septembre.

L'inscription à la proposition d'une croisière Costa pendant les vacances du printemps 2027 a bien trouvé son public. Malheureusement les conditions financières ont évolué à la hausse ne permettant pas au CSE de maintenir ce voyage.

Activités enfants :

Bons rentrée scolaire

pour les 2 - 3 ans ouverture le 1er septembre, date limite 30 septembre

pour les 3 - 15 ans est ouvert à la commande, date limite 30 septembre

pour les 16 - 25 ans inclus ouverture le 1er septembre, date limite le 8 novembre avec certificat scolaire.

Clubs:

Création d'un nouveau club : nage en eau libre

Evènements :

Journée aquatique pour tous avec ou sans famille :

Pour Nice : Parc Aquasplash privatisé le samedi 5 septembre, date limite d'inscription le 14 août.

Pour Paris : arrive bientôt...

Divers évènement à la journée, Escape game, Chasse au trésor, Jet Ski, Catamaran ...

Droit des salariés

Une présentation aux élus du nouveau "global promotion process" pour le passage du grade GG10 à GG11. (CSE mai 2026)

Congé de naissance : dispositif à partir du 1er juillet 2026, 1 à 2 mois de congé fractionnable, indemnisation à 70% puis 60% du salaire, procédure à suivre pour la demande. (CSE juin 2026)

Lors CSE extraordinaire du 12 juin, le trésorier a présenté les comptes du CSE 2025, validés par la Commissaire Aux Comptes (CAC) et approuvés par les élus présents.

Pour rappel : Ce nombre dépassant le quota de l'accord actuel. La direction a reporté ultérieurement la réouverture de négociations sur le temps partiel et les critères de la sélection.

Budget des Activités Sociales et Culturelle-ASC a été dépensé à 99.89%, le fonds de roulement résiduel 28.97%.

Budget fonctionnement a été dépensé à 84%, le fonds de roulement résiduel 205%. Le transfert de 10% sur le compte des ASC, comme la loi le permet, a été approuvé.

L'URSAFF a demandé au CSE de se mettre en conformité sur les 3 points suivants :

Pour les voyages, permettre à tous les salariés d'être sélectionné, ne pourra plus avoir que les points d'ancienneté dans les critères de sélection. Le Groupe de Travail Activités Vacances va faire des propositions pour le CSE de juillet pour permettre de mettre en place les nouveaux critères pour 2027

Pour les enfants, la gratuité des cours particuliers via ToutApprendre (ex-ProfExpress) n'est pas conforme puisque cela est soumis à des cotisations. Par conséquent cet avantage doit être revu par le Groupe de Travail Activités Enfants va faire des propositions

Pour les frais de trajet/transports, il doit avoir la carte grise du véhicule, c'est valable pour tous les bénévoles, élus et salariés du CSE.

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



Le saviez-vous ?

Adhésion découverte du 1er juin au 30 septembre 2026

Profitez de l'adhésion découverte à la CFDT : 2 mois pour faire connaissance.

Du 1er juin au 30 septembre 2026, l'Adhésion découverte te permet, de bénéficier jusqu'à 3 mois, des services et avantages des adhérents de la CFDT (le mois de l'adhésion + 2 mois) : ta première cotisation sera prélevée au terme du second mois après la date de ton adhésion.

Ce temps t'est offert pour découvrir notre organisation. tu seras accompagné par les militants CFDT et auras accès à tous nos services.

Au bout de ces trois mois :

Tu souhaites continuer à adhérer à la CFDT. Tu n'as rien à faire de plus : Bienvenue à la CFDT ! Ton adhésion est officielle, et tu peux bénéficier, en plus, d'un accompagnement juridique et d'assurances.

Tu as changé d'avis ? C'est très simple : tu résilies ton adhésion en ligne via le formulaire de contact de ton espace adhérent.

[DÉCOUVREZ TOUTES LES RAISONS DE REJOINDRE LE 1ER SYNDICAT DE FRANCE](#)

[Rejoins-nous](#)
[Contacte-nous](#)



Tu es adhérent CFDT, alors n'hésite pas à parrainer un ou plusieurs de tes collègues des Alpes-Maritimes. Tu obtiendras un bon cadeau de 15€ offert par le syndicat S3C Côte d'Azur pour tout nouvel adhérent confirmé après 2 mois de cotisations.



Post LinkedIn de mai et juin en bref

Suis-nous sur [CFDT Amadeus linkedIn](#) ! Prends part à l'actualité sociale CFDT chez Amadeus ! S'informer, comprendre et agir collectivement restent les clés pour défendre ses droits et peser sur les décisions.

À la une : emploi, droits et reconnaissance

Entre plans de départs volontaires, incertitudes économiques et montée de l'IA, les salariés s'interrogent sur leur avenir.

Dans ce contexte, une question centrale : comment protéger ses droits et ne

pas rester seul face aux décisions ?

Le rôle du collectif est essentiel : le syndicat, c'est aussi faire vivre la solidarité pour défendre des conditions de travail justes.

Parallèlement, le quotidien au travail soulève des enjeux forts :

Droit à la déconnexion et équilibre vie professionnelle et vie personnelle
Évaluations et pression, parfois sources de risques psychosociaux
Reconnaissance insuffisante, malgré les performances de l'entreprise

Sans oublier des sujets concrets qui impactent directement chacun : rémunération (compensation 2026), organisation du temps de travail, objectifs, ou encore pouvoir d'achat.