

Négociations – Télétravail – Astreintes – CSE en bref juillet-août-septembre – Le saviez-vous? Congé naissance CFDT Permanences juridique – Post LinkedIn emploi-reconnaissance-santé

6 octobre 2026

La rentrée est passée, mais les enjeux sociaux restent bien présents.

D’ici la fin de l’année, plusieurs sujets majeurs vont peser sur ton quotidien au travail : organisation du temps de travail, évolution des métiers, égalité professionnelle, fin de carrière, rémunération… La CFDT Amadeus reste mobilisée pour t’informer, défendre tes droits et porter ta voix dans les négociations.

À suivre de près dans les prochaines semaines :

- les astreintes, avec un point complet sur les négociations en cours ;
- la GEPPMM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers), pour anticiper l’évolution des emplois, des compétences et des parcours professionnels ;
- l’égalité professionnelle, un enjeu toujours central ;
- les salariés seniors, dans un contexte législatif en pleine évolution ;

et les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) courant décembre, moment clé pour porter nos revendications sur le pouvoir d’achat et les conditions de travail.



La charte télétravail et le contrôle de présence sur site dès le 8 octobre

À partir du 8 octobre, le télétravail suit les règles de la charte imposée par la direction suite à la dénonciation de l’accord de juillet 2027 et l’échec des négociations qui ont suivi. L’outil de contrôle de présence est également mis en place à cette date (cf communication du 5 octobre)

A noter tout de même que faute de charte, le télétravail n’aurait plus cours chez Amadeus et que la présence sur site a 100% aurait été obligatoire.

La Direction a maintenu les règles définies au niveau du Groupe, présentées dès le départ comme non négociables. Les échanges avec les organisations syndicales ont donc principalement porté sur les modalités de mise en œuvre de ce nouveau cadre.

La CFDT considère que les marges de discussion ont été limitées et regrette que plusieurs de ses propositions et demandes de clarification n’aient pas été intégrées aux différentes versions du procès-verbal de désaccord.

À ce stade, nous n’avons aucune visibilité ni d’informations nous permettant d’évaluer l’impact de ces nouvelles règles, particulièrement sur la majorité que constitue les dispositifs des salariés en 50% et moins.

Leur mise en œuvre devra tenir compte des situations individuelles, des temps et coûts de transport, de l’organisation des équipes ainsi que de situations particulières, notamment celles des proches aidants.

La CFDT a demandé un suivi régulier de l’application de la charte par le CSE, sur la base de données précises et partagées. Ce suivi permettra d’en mesurer les effets concrets pour les salariés et d’identifier les éventuels ajustements nécessaires.



Suivi de l’évolution des astreintes

Depuis plusieurs années, à l’occasion des NAO, l’ensemble des organisations syndicales porte une demande commune : revaloriser et mieux encadrer les astreintes. En mars dernier, la Direction a finalement ouvert une négociation sur ce sujet, dans le cadre prévu par le Code du travail, notamment les articles L.3121-9 à L.3121-12.

Les organisations syndicales demandent également des règles claires sur les activités de cutover, sujet devenu incontournable face à l'augmentation des sollicitations, notamment au sein du département Hospitality.

Une 6éme et normalement dernière réunion est prévue le 3 novembre. Une intersyndicale a pu être faite et a construit des propositions communes autour de plusieurs priorités :

Clarifier le cadre général : définir des règles communes pour les astreintes, les interventions, le Best Effort et les activités de cutover.
Réponse de la direction : Les activités de cutover seront traitées dans une prochaine négociation.
Garantir le volontariat : sécuriser le principe du volontariat et prévoir des exclusions lorsque des contraintes personnelles, médicales, familiales ou liées à l'âge le justifient.
Réponse de la direction : Ne garantit pas le volontariat faute de volontaires, mais fera attention aux situations personnelles.
Encadrer les astreintes « on-call » : retenir une plage habituelle de travail de 9h à 17h42 et mettre en place une alerte automatique en cas de dépassement de 8 jours consécutifs.
Réponse de la direction : NON pour la plage horaire et souhaite rester sur une tranche horaire de 10h soit de 8h-18h ou 8h30-18h30 et à voir pour les 8 jours consécutifs si la contrainte technique de workday peut être modifié.
Revaloriser les compensations financières : prévoir une indexation sur les NAO, une majoration pour les jours fériés, l'inclusion des GG13/GG14 et une surprime de 30 % en cas de prévenance exceptionnelle.
Réponse de la direction : NON pas d'indexation annuelle, Majoration partielle pour les jours fériés (1er mai, 25 décembre et 1er janvier), en étude pour l'inclusion des GG13/14, et AUCUNE surprime en cas de prévenance exceptionnelle.
Reconnaître les interventions « call-in » : indemniser dès l'appel, y compris lorsque l'intervention dure moins de 30 minutes, avec une proposition d'indemnité de 30 €.
Réponse de la direction : NON mais le temps sera compté pour l'éventuelle EWT en fin de on-call.
Assurer le respect des temps de repos : mettre en place un suivi automatisé via Workday ou P&C des dépassements, des temps de repos, des interventions longues ou réalisées de nuit.
Réponse de la direction : OUI mais les salariés devront déclarer le temps du call-in en fin d'intervention
Sécuriser le Best Effort et les cutovers : éviter toute perte de rémunération, aligner les compensations sur les dispositifs on-call/call-in et obtenir un calendrier clair de négociation sur les cutovers.

Réponse de la direction : NON puisque le système actuel repose sur un fonctionnement « système D ». Toutefois, en raison d'un dysfonctionnement de l'outil, les deux indemnités sont versées. Ce cumul n'aurait normalement pas dû avoir lieu. Il n'est donc pas équitable que les astreinte Best Effort soient davantage rémunérées que les astreintes standard.

Une remarque, une information ou une question ? N'hésite pas à nous faire part de tes retours

Tes retours astreintes



CSE de juillet, août et septembre en bref

Ce qui s'est passé lors des 3 derniers CSE.

Santé & Sécurité

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT) s'est réunie: le 18 juin à Paris puis le 24 septembre à Nice, avec un compte rendu présenté au CSE du 28 août. Elle suit notamment les risques psychosociaux, en lien avec les notations et l'organisation du travail. Les témoignages de salariés ayant vécu une situation d'épuisement professionnel sont essentiels pour documenter les alertes. La commission poursuivra ses actions de prévention et de suivi des conditions de travail.
Lors du CSE de juillet, WTW-Willis Towers Watson a présenté les résultats 2025 santé/prévoyance : le **régime santé** reste **déficitaire**, porté par la hausse des dépenses médicales. Les cotisations sont maintenues **inchangées depuis 2018**, mais des **ajustements** vont certainement être **anticipés dès 2027**.

Social & Économie

Lors du CSE de septembre, les expertises sur la situation économique et financière 2025 et de la politique salariale 2025 ont été restituées.
La situation économique 2026 reste toujours difficile dans un contexte international instable. Les résultats du 2ème trimestre ont été publiés fin juillet (cf « Financial information » d'Amadeus)
La transformation IA-Intelligence Artificielle s'accélère avec la généralisation de Copilot, le déploiement de outils IA en fonction des métiers, la montée en compétences des salariés avec des diverses formations (comme AI Upskilling présenté au CSE de juillet) et l'évolution des modes de travail, ce qui conduit les élus à demander une information-consultation spécifique sur ses impacts organisationnels.
Les réorganisations se poursuivent, notamment chez R&D Outpayce avec une évolution vers une organisation orientée solutions sans impact annoncé sur les effectifs, tandis que le dispositif RCC continue d'accompagner les mobilités, reconversions et départs en retraite.
La Commission égalité professionnelle s'est réunie le 23 juillet, le compte-rendu auprès des élus n'a pas encore été effectué.

Activités Sociales & Culturelles

Activités vacances :

À compter de septembre 2026, de nouveaux critères d'attribution des voyages et des locations (hiver, été, toutes saisons) s'appliqueront aux futures prestations. Élaborés par les élus du CSE en conformité aux règles de l'URSSAF remettant en cause le principe des points d'ancienneté comme critères de sélection.

Tous les détails sont communiqués dans la page règles vacances du CSE

Activités enfants :

Inscription aux activités de la Toussaint en cours

Bons rentrée scolaire pour les étudiants avec certificat de scolarité, date limite le 8 novembre

Clubs:

L'agenda des clubs : Atelier pâtisserie, Méditation Yoga, Nage eau libre, Atelier vélo …

Noël approche ! Ne manque pas l'ouverture prochaine des inscriptions à l'événement pour les enfants et à la distribution des cadeaux offerts par le CSE, sans oublié les commandes groupées.

Lors CSE du 25 septembre, le trésorier a présenté les comptes mi-année 2026 du

CSE sur les Activités Sociales et Culturelle-ASC.

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



Le saviez-vous ?

Congé supplémentaire de naissance

Une avancée encore insuffisante pour les parents salariés. Depuis le 1er juillet 2026, ce nouveau congé est entré en vigueur en France. Chez Amadeus, il est appliqué dans le strict cadre légal, avec une indemnisation assurée par la Sécurité sociale :

- 70 % du salaire plafonné le premier mois
- 60 % du salaire plafonné le deuxième mois

Mais cette indemnisation reste plafonnée au PMSS — Plafond mensuel de la Sécurité sociale — fixé à 4 005 € brut par mois en 2026. Pour de nombreux salariés Amadeus, cela peut donc représenter une perte de rémunération significative.

Pour la CFDT, ce dispositif ne va pas assez loin. Contrairement aux congés maternité, paternité ou adoption, Amadeus ne prévoit ni complément d'indemnisation ni subrogation : le salarié est donc indemnisé directement par la Sécurité sociale, avec un impact potentiel sur son revenu.

Afin de garantir le maintien de la couverture sociale des salariés pendant ce congé, malgré l'absence d'indemnisation complémentaire par l'employeur, la Direction a décidé, par décisions unilatérales validées en juillet par les élus du CSE, de maintenir les garanties suivantes :

le régime frais de santé
le régime de prévoyance

La part patronale des cotisations reste prise en charge par Amadeus. En revanche, la part salariale des cotisations demeure à la charge du salarié, ce qui peut entraîner un décalage de paiement, voire une dette au moment du retour :

elle sera régularisée sur le bulletin de paie au retour du salarié ;
si le salarié ne reprend pas son poste, un remboursement pourra lui être demandé.

Autre limite importante : ce congé supplémentaire de naissance n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés ni de RTT. Il entraîne aussi une proratisation de l'intéressement et de la participation. Pour la CFDT, accompagner la parentalité ne doit pas se traduire par une perte de droits sociaux.

La CFDT revendique un dispositif plus protecteur : maintien intégral de la rémunération, neutralisation des impacts sur les congés, RTT, intéressement et participation, et garanties claires pour préserver les droits des salariés parents.

Chiffres donnés lors du CSE du 25 septembre :

91 primes naissances ont été distribuées depuis le début de l'année par le CSE
61 demandes de congés naissances ont toutes été acceptées (31 femmes et 30 hommes)



La CFDT s’engage pour chacun et agit pour tous les salariés.

Les prochaines permanences juridiques CFDT à Sophia-Antipolis – Garbejaire auront lieu les :

26 octobre 2026 dès 10h, 13h30-16h30 avec avocat
17 novembre 2026 dès 10h, 13h30-16h30 avec avocat

Que tu sois salarié Amadeus ou sous-traitant, NE RESTE PAS SEUL face à tes questions ou difficultés. Tu peux prendre rendez-vous :

avec un défenseur syndical : 06 46 85 46 36 ou 07 84 76 05 53
avec Maître Zaragoci : 04 93 53 43 32

La CFDT est là pour t’écouter, te conseiller et t’accompagner sur les sujets liés au droit du travail, à l’accompagnement juridique, à l’évolution professionnelle, à la formation, à la retraite, et plus largement à tes droits au travail.

Viligance violences LGBT+ dans le monde professionnel : Tu es témoin ou victime de violences LGBT+? Interviens ou contact-nous

Comprendre et prévenir les discriminations LGBTQIA+ au travail
Violentomètre des LGBT+phobies au travail

Notre force, c’est aussi le collectif : le syndicat S3C Côte d’Azur, auquel la section Amadeus des salariés de Nice est rattachée, renouvellera son bureau lors de son prochain rendez-vous du 15 octobre.

Post LinkedIn de juillet, août et septembre 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.

Déjà paru : emploi, reconnaissance et santé

Compétences, employabilité et développement professionnel
Engagement, reconnaissance et culture d’entreprise
Conditions de travail et santé au travail

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 profesionelle et vie personelle
- 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, organisation du temps de travail, objectifs, ou encore pouvoir d’achat.