

Ajoutez votre titre ici

La CFDT dénonce une décision unilatérale qui remet en cause des équilibres de travail construits depuis plusieurs années.

Dans notre , nous t'informions de l'absence de négociation réelle entre la direction et les organisations syndicales.

Depuis, la direction a présenté aux élus du CSE une charte de télétravail destinée à définir le cadre applicable à compter de la fin de l'accord dénoncé.

Les principales échéances sont les suivantes :

> L'accord dénoncé reste applicable jusqu'au 7 octobre. Jusqu'à cette date, la flexibilité mensuelle demeure possible, sous réserve de l'accord du manager.
> En août, l'outil de monitoring de la présence sur site sera déployé en phase de

test, sur la base des dispositions prévues par l’accord dénoncé.
À partir du 8 octobre, la charte de télétravail prendra le relais, par décision unilatérale de l’entreprise :

- minimum deux jours par semaine de présence sur site
- maximum 50 % de télétravail mensuel
- fin de la modalité à 60 %
- full remote conservé pour les salaries déjà situés à plus de 90 km Aller/Retour et cas exceptionnels

Les articles ci-dessous reviennent plus en détail sur les évolutions prévues, le contexte et l’historique du télétravail chez Amadeus en France.

Tu peux nous transmettre tes remarques ou questions afin de nous permettre de suivre les impacts de ces évolutions et de relayer les situations rencontrées par les salariés.

Ton ressenti télétravail



Les principales évolutions prévues par la charte télétravail

Règle des deux jours sur site renforcée :

La règle impose une présence minimale de deux jours sur site chaque semaine.

La CFDT alerte sur la réduction significative de la flexibilité mensuelle due à cette nouvelle règle, plus contraignante, y compris lorsque la semaine est réduite par des congés, RTT, jours fériés ou absences.

Exemple concret : avec trois jours de congés dans une semaine, les deux jours travaillés devront être effectués obligatoirement sur site.

Suppression de la modalité à 60 % :

Retour pour les salariés concernés à la modalité maximum de 50% au plus tard le 1er janvier 2027.

> Les salariés travaillant dans des équipes distribuées sont particulièrement concernés par cette perte de flexibilité.
> Les salariés éloignés de plus de 45 km aller de leur site de rattachement risquent également de voir leurs contraintes de déplacement fortement augmenter.

Pour la CFDT, il s'agit d'un recul important pour les salariés concernés, qui perdent une organisation du travail construite autour d'un équilibre entre présence sur site, télétravail et contraintes personnelles.

Les conditions du Full remote se durcissent :

Suppression des 5% autorisés préalablement et devient exceptionnel:

> Les nouvelles demandes devront désormais faire l'objet d'une validation au niveau de l'EXCOM.
> La distance domicile-travail ne crée plus de droit spécifique, ce qui remet en cause les équilibres trouvés par certains salariés éloignés de leur site depuis plusieurs années.

La CFDT constate que le full remote passe d'un mode reconnu (dans l'accord dénoncé) à une exception très encadrée (5% de la population). Cette évolution en limite fortement l'accès et pourrait conduire, à terme, à sa disparition progressive

pour de nombreux salariés.

De nouvelles possibilités de réversibilité :

Alors que l'accord dénoncé prévoyait la réversibilité dans un cadre relativement limité, elle voit désormais son périmètre élargi, avec davantage de motifs pouvant être invoqués, notamment :

- changement de poste ;
- difficultés liées à la performance ;
- comportement jugé inadapté ;
- niveau d'engagement.

Pour la CFDT, l'absence de définition précise du terme « engagement » crée un risque d'interprétation variable selon les managers et peut fragiliser l'égalité de traitement entre salariés. Elle sera attentive aux conditions dans lesquelles le management pourra remettre en cause une modalité de télétravail.

Un contrôle accru des salariés :

En plus du suivi des jours déclarés dans workday, la direction prévoit notamment :

- un outil de suivi du respect des présences sur site (présenté en CSE et annoncé aux salariés);
- une vérification individuelle des situations ;
- un traitement gradué des écarts constatés ;
- des mesures disciplinaires possibles en cas de non-respect des règles.

La CFDT constate un changement de logique. La confiance laisse place à une logique de contrôle étroit de la présence sur site.

Caméra obligatoire en réunion :

La charte introduit une nouvelle obligation d'activation de la caméra lors des réunions interactives, sauf exception technique ou circonstance particulière.

Pour la CFDT, cette nouvelle règle devra être appliquée avec discernement afin de respecter les situations individuelles et les contraintes personnelles des salariés.

Assurance habitation renforcée :

L’obligation de disposer d’une assurance habitation adaptée est maintenue, mais la charte ajoute de nouvelles exigences de justificatif.

- transmission de l’attestation dans un délai de 15 jours ;
- suspension possible du télétravail en l’absence de justificatif.

La CFDT constate, une fois encore, le renforcement des contrôles susceptibles d’aboutir à des sanctions pour les salariés.

Prime d’installation :

La prime de 250 € est maintenue pour les salariés en CDI nouvellement embauchés, mais la charte prévoit une possibilité de remboursement si le salarié modifie rapidement sa modalité de télétravail.

Lors des négociations la CFDT a proposé une revalorisation à 400€ et demandé une prime d’usure du poste de travail de 300€ tous les 5 ans.

Les dispositions conservées :

La charte maintient certains dispositifs existants, notamment :

- l’indemnité journalière de télétravail de 2,70 € ;
- les aménagements pour les salariés bénéficiant d’une RQTH ;
- les dispositifs prévus pour les proches aidants ;
- les mesures spécifiques pour les salariées enceintes ;
- l’accès au télétravail pour les CDD, alternants et stagiaires.

La CFDT constate que le maintien de ces situations particulières relève avant tout des spécificités du droit français et n’apporte pas de garanties supplémentaires au-delà des obligations légales en vigueur.



Pourquoi la CFDT n’a pas signé l’accord télétravail

Depuis 2012, la CFDT a joué un rôle majeur dans la mise en place du télétravail chez Amadeus en France. Les accords et avenants successifs ont fait évoluer progressivement ce dispositif gagnant-gagnant :

> de la flexibilité pour les salariés,
> et pour l’entreprise des économies substantielles, puisque l’abandon des bureaux assignés a réduit ses frais de location — l’occasion, aussi, de baisser l’indemnisation des trajets domicile-travail.

Cette fois, la CFDT n’a pu que constater l’absence de véritable négociation. Ni la réunion de fin septembre 2025 ni les deux réunions de juin 2026 n’ont permis de préserver les équilibres construits au fil des années.

La direction a imposé un cadre présentant les règles définies au niveau du Groupe comme non négociables : les échanges ont porté sur les seules modalités d’application de décisions déjà arrêtées, sans possibilité réelle d’en discuter le contenu.

Cette méthode a fortement limité les marges de co-construction et n’a pas permis de répondre aux attentes des salariés — flexibilité, confiance, prise en compte des

réalités des métiers IT et qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, le texte proposé marque un recul social important :

suppression de certaines flexibilités,
disparition quasi totale du travail en full remote,
durcissement des règles de présence hebdomadaire sur site et
renforcement des contrôles.

Le signer serait revenu à cautionner un dispositif moins protecteur que les accords précédents, alors même que le télétravail est devenu une composante durable de l’organisation du travail, en particulier dans les métiers du numérique. Et de l’informatique.

Depuis nombres années, les salariés ont démontré leur faculté à travailler efficacement en environnement hybride, sans rien céder sur la qualité de service, la productivité, la collaboration ou l’innovation. L’enjeu n’est donc plus de prouver que le télétravail fonctionne, mais de préserver un équilibre durable entre les besoins de l’entreprise et les attentes légitimes des salariés — un équilibre que l’accord proposé ne garantissait pas. Il ne répondait pas aux principes défendus par la CFDT :

un télétravail fondé sur la confiance,
adapté aux métiers IT, favorable à l’attractivité de l’entreprise,
protecteur de la qualité de vie au travail
et construit par le dialogue social.

C’est pourquoi la CFDT n’a pas signé la nouvelle proposition d’accord télétravail de la direction. Ce refus ne remet nullement en cause son attachement au dialogue social : il traduit au contraire sa volonté de défendre un cadre collectif réellement négocié, protecteur et adapté aux réalités du travail d’aujourd’hui.



L’historique du télétravail chez Amadeus en France

7 juillet 2025 — Dénonciation de l’avenant n°5

La direction dénonce officiellement l’avenant n°5 relatif au télétravail. Cette dénonciation marque une rupture importante dans le cadre négocié jusqu’alors.

Concrètement, cette décision ouvre une période de préavis légal de trois mois avant la fin de l’application de l’avenant dénoncé.

> Pendant cette période, l’avenant continue de produire ses effets.
> L’objectif affiché est d’ouvrir une négociation de substitution avec les organisations syndicales.

Cette étape constitue le point de départ des négociations sur un nouveau cadre de télétravail. Elles ont été menées en plusieurs réunions, avec une première séquence en septembre 2025 puis une reprise des discussions en juin 2026.

25 octobre 2023 — Avenant n°5 : création d’une modalité intermédiaire à 50 %

L’avenant n°5 introduit une nouvelle modalité intermédiaire à 50 % de télétravail,

soit environ 2,5 jours de télétravail par semaine ou jusqu'à 10 jours par mois.

Cette évolution répond aux orientations du Groupe en matière de présence sur site.
Elle vise à mieux articuler flexibilité, cohésion des équipes et travail collaboratif.

Les organisations syndicales cherchent alors à préserver la flexibilité mensuelle acquise, tout en maintenant un cadre collectif de travail.

Cet avenant s'inscrit donc dans une logique d'ajustement du dispositif, sans remettre en cause les équilibres principaux construits depuis 2021.

La modalité à 60 % reste possible.
La mensualisation des jours de télétravail est conservée.
Le télétravail reste encadré par un accord collectif négocié.

16 avril 2021 — Avenant n°4 : refonte du dispositif après la crise COVID

L'avenant n°4 constitue l'évolution la plus importante du télétravail depuis 2012. Il tire les conséquences de la crise Covid et de plusieurs mois de télétravail généralisé.

Cette période a profondément modifié les pratiques de travail et a conduit à reconnaître le télétravail comme un mode d'organisation durable, et non plus comme une exception.

Principales avancées introduites :

Suppression de la condition d'ancienneté.
Ouverture du dispositif aux CDI, CDD, alternants et stagiaires.
Création d'un modèle hybride avec trois niveaux : 20 %, 40 % et 60 % de télétravail.
Possibilité de regrouper les jours de télétravail sur le mois, afin d'offrir davantage de souplesse aux salariés et aux équipes.
Pour les salariés en modalité 60 %, cela pouvait représenter jusqu'à 12 jours de télétravail par mois.
Introduction du télétravail à temps complet, appelé « Full Remote ».
Simplification de la gestion administrative du télétravail.
Demande via un formulaire électronique.
    Validation hiérarchique.
    Confirmation par email.

15 décembre 2017 — Avenant n°3 : pérennisation du télétravail

Avec cet avenant, le télétravail n’est plus considéré comme une expérimentation temporaire. Il devient un mode d’organisation à durée indéterminée.

Changements principaux :

- Fin de la durée limitée à un an.
- Maintien de la possibilité de réversibilité, dans les conditions prévues par l’accord.

1er août 2014 — Avenant n°1 : élargissement de l’accès au télétravail

L’ancienneté minimale requise passe de 18 mois à 12 mois. Cette évolution traduit une volonté de faciliter l’accès au dispositif pour un plus grand nombre de salariés.

20 juin 2012 — Accord initial : mise en place du télétravail chez Amadeus en France

Le premier accord d’entreprise sur le télétravail met en place un dispositif structuré, parmi les premiers de cette nature dans les entreprises de Sophia Antipolis.

À cette époque, le télétravail est conçu comme une modalité encore exceptionnelle, destinée principalement à améliorer la qualité de vie au travail, l’autonomie et l’organisation individuelle de certains salariés.

Principales caractéristiques du dispositif initial :

- Télétravail fondé sur le volontariat du salarié et de la hiérarchie.
- Limité à 2 jours maximum par semaine.
- Présence obligatoire sur site d’au moins 3 jours par semaine.
- Réservé aux salariés :
  - en CDI ;
  - ayant au moins 18 mois d’ancienneté ;
  - exerçant un métier compatible.
- Mise en place par avenant au contrat de travail.
- Quota global limité à 15 % de l’effectif permanent.
- Durée d’autorisation limitée à 1 an renouvelable.