

Les membres du comité social et économique d'Amadeus SAS sont amenés à remettre un avis dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale. A cette fin, ils ont fait appel à l'assistance du cabinet d'expertise Sextant, et leur avis s'appuie pour partie sur les conclusions apportées par ce dernier.

Concernant la situation économique et financière, les élus constatent les faits suivants :

Sur la situation économique et financière du groupe Amadeus dans le monde

- L'activité du groupe Amadeus dans le monde connaît une forte croissance en 2022 et au Q1 2023, portée par un effet « rattrapage » du trafic aérien mondial.
- La rentabilité et les cash flows retrouvent un territoire positif grâce à la reprise des volumes mais aussi aux efforts de réduction des coûts de plus de 500M\$ sur 4 ans. Les efforts R&D repartent toutefois fortement (+29%) ce qui est une bonne nouvelle compte tenu de nos enjeux de transformation.
- Le groupe se concentre sur son désendettement en 2022, et son profil financier apparaît désormais solide. La politique de dividendes retrouvera même ses standards en 2023.
- Or, si le rebond de 2022 est rapide, et que le groupe renforce même sa position stratégique en sortie de crise, il n'a pas encore retrouvé les niveaux d'activité et de résultats connus en 2019.
- En effet, la reprise du trafic aérien n'est pas encore complète (notamment en Europe), et l'activité Distribution n'en bénéficie d'ailleurs pas pleinement, compte tenu de la faiblesse du voyage d'affaires et de la part accrue des réservations effectuées directement par les clients.
- Sur cette activité, le contexte de marché est donc moins porteur et c'est un point d'inquiétude pour cette instance, notamment dans la perspective du développement de NDC. La trajectoire de redressement des volumes en Distribution sera toutefois clé pour soutenir la croissance d'ici à 2025. Cette instance demande à avoir une information plus détaillée sur les conséquences stratégiques et économiques du développement à venir de NDC.
- En effet, l'activité Distribution génère d'importants cash flows qui soutiennent la politique de développement du groupe ainsi que la politique de redistribution aux actionnaires.
- Le développement de l'activité en Hospitality et dans l'activité Paiements doit permettre de réduire la dépendance de notre activité au seul trafic aérien. Ce développement suit son cours mais cette activité demeure minoritaire, et aussi moins profitable.
- Les analystes financiers sont toutefois plutôt confiants et tablent sur un dépassement de notre niveau d'activité de 2019 dès 2024, avec des niveaux de rentabilité et de cash flows reconstitués.
- Ces perspectives permettent au groupe d'engager la période à venir avec une certaine sérénité, ce que semblent reconnaître les investisseurs puisque le cours de l'action a presque retrouvé son niveau d'avant crise, contrairement à Sabre.

Sur la situation économique et financière d'Amadeus SAS :

- La reprise des projets R&D du groupe permet d'accroître sensiblement les efforts de développement d'Amadeus SAS, et donc notre activité.
- Le recul de la rentabilité du groupe pèse toutefois sur notre capacité à générer des refacturations internes via le profit split, malgré un taux de répartition supérieur à celui connu avant crise. En conséquence le taux d'EBIT de notre société est de 21% en 2022, vs 33% en 2018.
- C'est un sujet d'inquiétude, car de cette situation « dégradée » découle à notre sens des conséquences sur notre politique sociale, notamment sur la politique salariale, afin de maîtriser nos charges. Cela dit les bonnes perspectives du groupe nous amènent à espérer que cette situation ne soit pas durable.

- La hausse de notre activité a été soutenue essentiellement par une hausse de la sous-traitance, à la fois interne et externe. La hausse des frais de personnel demeure quant à elle limitée, malgré la reprise des recrutements sur l'exercice. Cette instance sera toutefois attentive à ce que la bonne dynamique du groupe puisse continuer à profiter à l'emploi au sein de notre entreprise.
- La hausse de la sous-traitance interne est notamment portée par le site de Bangalore. La logique d'affectation des projets met en concurrence les différents sites sur des sujets de disponibilité des ressources, de compétences locales et aussi de coûts. A notre sens, cela donne une importance particulière à notre politique sociale et notamment de formation, afin d'assurer le développement des compétences sur Nice et de permettre à notre site de continuer à porter les projets de R&D structurants du groupe.
- La sous-traitance externe progresse sans retrouver ses niveaux d'avant-crise, portée majoritairement par les contrats au forfait, qui permettent de mieux maîtriser les coûts et de partager les risques avec le prestataire.
- Du point de vue de notre situation comptable et financière, nous notons que malgré le recul du taux d'EBIT au regard de la situation de 2018, notre résultat comptable est lui supérieur à celui généré à l'époque, en cause notamment, une substantielle économie d'impôts (87M€) permise notamment par le CIR et l'utilisation de nos déficits fiscaux accumulés pendant la crise. Des économies sont également générées par le jeu des provisions liées aux amortissements dérogatoires.
- A noter toutefois, cela ne bénéficie pas pleinement à la participation. Celle-ci subit, à cause de son mode de calcul, l'utilisation des déficits reportables, qui sont donc de fait subis deux fois par les salariés, mais également le système de l'IP Box, qui n'avait pas impacté la participation en 2020 et 2021. Le manque à gagner, malgré la compensation partielle prévue via le contrat d'intéressement, est important pour les salariés et invite à revoir nos accords.
- En effet, dans le même temps, l'amélioration de la situation permet à notre entreprise de reprendre une politique de dividende généreux avec 213M€ versés à notre actionnaire sur l'exercice. Nous en avons donc les moyens.

Concernant la politique sociale, les élus relèvent les faits suivants :

- Nous vivons une période de transition majeure, en lien avec la crise traversée, la généralisation du télétravail, les questionnements sur le devenir du modèle économique, la migration sur le cloud, le passage lent sur NDC, le partenariat avec Microsoft ...
- Cette période de transition, est marquée par un questionnement plus important, qui demande à notre sens des efforts additionnels pour redonner du sens au travail, au collectif, tout en reconnaissant le chemin que chacun fait pour s'adapter.
- Cela pourrait se matérialiser par :
 - communiquer davantage avec les salariés sur les objectifs du groupe, leurs jalons, et l'atteinte ou non de ces jalons,
 - promouvoir une politique salariale juste, équitable, reconnaissante pour donner à chacun l'envie de s'impliquer, de s'investir,
 - déployer un plan d'action sur les évolutions de carrière et les situations de salaires atypiques (hors zone d'équité, évolution salariale significativement plus faible que la moyenne, absences de gratifications de reconnaissances individuelles).
- Les négociations sur les salaires en 2022 ont abouti à un désaccord. Nous n'avons pas trouvé de lieu commun sur la répartition des enveloppes, mais aussi sur la prise en compte des risques psychosociaux, que nous sommes plusieurs à avoir remonté dans nos revendications.

- À fin 2022, les indicateurs sociaux ne révèlent pas d'alerte majeure, mais des signaux faibles dans un contexte de changements organisationnels importants.
- Le travail en cours sur l'identification des compétences, des parcours, sur le plan de formation, aujourd'hui en grande majorité en distanciel (mettre l'accent sur le présentiel, sacraliser les temps de formation...), pourraient faire l'objet d'un partage plus approfondi avec nous avec pour objectif la reconnaissance des compétences individuelles et collectives et une transparence accrue sur l'objectivation des attendus mais aussi et surtout la place de chacun dans l'organisation et la contribution à l'atteinte des objectifs du groupe quels que soit l'âge, le genre, la nationalité, la filière métier.
- Le taux faible de formation des salariés plus âgés invite à la vigilance avant que ne s'installent des signaux plus forts de décalage professionnel et par conséquent de désengagement ou de démotivation....