



[cgt-amadeus.fr](http://cgt-amadeus.fr)



[amadeus.fieci-cfecgc.org](http://amadeus.fieci-cfecgc.org)



[cfdt-1a.fr](http://cfdt-1a.fr)



[cftc-amadeus.fr](http://cftc-amadeus.fr)

Janvier 2026

## Plan de départ volontaire limité

Suite aux réorganisations annoncées par la direction du Groupe le 29 septembre 2025, plusieurs centaines de postes ont été supprimés dans le monde et en partie délocalisés dans les pays à bas coûts.

**En France, la direction a ciblé 46 postes** dans les organisations TRU-TRD Customer Operations et TRU Organisations Commerciales. Après deux mois d'échanges entre la direction et les organisations syndicales et en lien permanent avec les employés concernés, les négociations aboutissent à un **plan de départ volontaire** restreint et à l'ouverture de pré-retraites, sans licenciements.

Les **salariés impactés** qui ne souhaitent pas partir **garderont leur poste**, ou un **poste équivalent** : pour nous, c'est le point le plus important et celui qui a déterminé notre attitude dans cette négociation. La plupart des salariés qui occupent les postes ciblés sont en effet dans la tranche d'âge la plus exposée. Au-delà de 50 ans, il est difficile de retrouver un emploi. Et les conditions d'indemnisation de l'assurance chômage se sont considérablement durcies ces dernières années.

La négociation a permis d'améliorer sensiblement les conditions de **départ volontaire** par rapport aux dispositions de la Rupture Conventionnelle Collective de 2020 et d'ouvrir davantage de pré-retraites pour les salariés qui sont éligibles à un départ en retraite au plus tard le 1er Juillet 2029 (voir les dispositions précises de l'accord collectif signé le 22 Janvier 2026 par l'ensemble des organisations syndicales, disponible sur l'intranet ou via les syndicats), répondant ainsi aux attentes des salariés qui nous ont contactés.

En **élargissant l'éligibilité** au dispositif, sous conditions, à **408 personnes** (dont les postes ne sont ni ciblés, ni menacés), un maximum de **80 collègues** pourront bénéficier de **meilleures conditions** de départ en retraite, en pré-retraite ou en reconversion professionnelle, s'ils le souhaitent. Il n'y a pas de nombre minimum de départs requis.

L'intersyndicale rappelle qu'en l'absence de difficultés économiques et vu la performance exceptionnelle de l'entreprise malgré un contexte incertain, rien ne justifie ces réductions d'effectifs. La direction fait le choix de la délocalisation et de la croissance des effectifs dans les pays à bas coûts pour améliorer des marges qui sont déjà parmi les plus élevées du secteur IT. Un choix qui ne cesse d'interroger, puisque l'on observe aujourd'hui de nouveaux arrêts d'activités en France et des suppressions de postes y compris dans des pays à bas coûts, pour délocaliser vers des pays où la main d'oeuvre est encore moins chère.

Nous rappelons que le secteur aérien reste en croissance (+4,9% de prévision du *Revenue Passenger Kilometers* pour 2026 selon IATA), ce qui devrait permettre de maintenir et développer l'emploi et les rémunérations des employés Amadeus dans chaque pays.

Poursuivre une stratégie purement financière, axée sur l'obsession d'une rémunération toujours plus grande des actionnaires, ne conduira qu'à davantage de pression, de délocalisations et d'économies sur le dos des employés qui élaborent, fabriquent et vendent les produits qui font le succès d'Amadeus depuis plus de 30 ans.

**C'est pourquoi le CSE, consulté le 7 Janvier 2026, a émis un avis défavorable sur le projet de réduction des effectifs.**

[cgt-amadeus.fr](http://cgt-amadeus.fr)[amadeus.fieci-cfecgc.org](http://amadeus.fieci-cfecgc.org)[cfdt-1a.fr](http://cfdt-1a.fr)[cftc-amadeus.fr](http://cftc-amadeus.fr)

## Un plan de départ volontaire en 3 parcours distincts

### Parcours 1 - Projet professionnel

Sous réserve de la validation par le cabinet LHH d'un projet réaliste et réalisable, et ne pas être éligible à la retraite ou pré-retraite, soit un projet de recherche sérieuse d'emploi, un projet de création ou de reprise d'entreprise, y compris à l'étranger ou un projet de reconversion, avec une formation en France à démarrer avant le 31 décembre 2026 et des conditions financières améliorées par rapport à la RCC (Rupture Conventionnelle Collective) de 2020.

### Parcours 2 - Retraite

Pour ceux qui souhaitent liquider leur retraite à taux plein ou réduit au plus tard le **1er novembre 2026**, en bénéficiant d'avantages fiscaux substantiels.

### Parcours 3 - Pré-retraite

Pour ceux atteignant l'âge de départ en retraite à taux plein ou réduit au plus tard le **1er juillet 2029**, possibilité de partir en pré-retraite pendant 3 ans maximum avec 70% du salaire. **Avec l'accord préalable de la Direction, le pré-retraité peut reprendre une activité professionnelle.**

### Focus sur l'éligibilité

Un périmètre prioritaire concerne les organisations **TRU-TRD Customer Operations** et **TRU Organisations Commerciales**, avec des possibilités d'élargissement sous conditions, pour un nombre maximal de 80 départs, incluant les pré-retraites.

Sont **prioritaires** les salariés des Groupes Professionnels ciblés, soit :

- 38 positions** chez TRU-TRD Customer Operations pour 352 personnes éligibles :

Job family	Départs	Éligibles
Customer Support	18	43
Product Service Mgt	13	121
Project Mgt & PMO	3	121
Methodology & Process Mgt	3	26
Educational Services	1	41

- 8 positions** chez TRU Organisations Commerciales pour 56 personnes éligibles :

Job family	Départs	Éligibles
Sales & Account Mgt	7	53
Marketing	1	3

En complément, des possibilités de départs de fin de carrière, soit :

- 16 départs** en retraite ouverts à l'ensemble des salariés
- 18 départs** en pré-retraites, répartis par Organisation selon le tableau suivant

Organisations	Pré-retraites
TRU	6
HOS	4
TSI	4
Fonctions support	4

### Calendrier

\* Ces dates sont au plus tard et sous réserve de la réponse de l'Inspection du Travail

