

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

## Toujours restreinte par les directives du Groupe!

La CFDT a signé l'accord, même si elle déplore l'absence de progrès et une politique Groupe jugée agressive. Cette signature est néanmoins assumée afin de garantir le maintien de certains dispositifs, tels que 9% de participation contre 5,5%, le congé menstruel pour l'année 2026, ainsi que l'octroi de 2 jours supplémentaires pour les personnes en situation de handicap (RQTH) pour leurs visites médicales liées à leur handicap.

### Politique Salariale

#### Propositions Intersyndicale

- I Augmentation de salaire : 4% hors promotion
- I Participation : Compensation de l'effet IP Box, avec une perte estimée d'un mois de salaire.
- I Supplément-Intéressement : 1 300 € pour tous, quel que soit le % temps de travail (héritage de négociations et accord sur l'évolution des indemnités de transport depuis 2019)

#### Réponses Amadeus France

- A Décision du Groupe : une augmentation moyenne de 2,4% et +0,05% (pour les rattrapages), hors promotion et enveloppe égalité professionnelle.
- A Partiellement avec un plancher de 9% au lieu de 5.5% comme l'accord d'intéressement le prévoit. Reconduit juste pour cette année 2026.
- A **SUPPRESSION**, La direction estime que la transition et l'évolution des indemnités de transport sont finies.

#### Propositions CFDT

- C Revalorisation des astreintes :
  - On-call : 50 €/jour travaillé et 125 €/jour de week-end ou jours férié
  - Call in : 60 € dès la 1ère minute de l'appel et moins de 2h, 100 € entre 2h et 3h30, 120 € au-delà de 3h30 + EWT
- C Prime ou augmentation de salaire lors d'un changement de poste.
- C Bonus individuel : 6.5%
- C 'Enhanced Bonus Plan' : Élargir à tous les niveaux, limité à ce jour au niveau 11 (cf [Néo Enhanced Bonus Plan](#) de l'an dernier)
- C Intéressement (Bonus compagnie) : Target à 8% pour tous au lieu d'avoir 4% pour le staff <niveau 13, 10% pour les niveaux 13-14 et 15% >niveau 14
- C Prime d'engagement de 1 200€ pour tous les salariés

#### Réponses Amadeus France

- A **Plus tard**, sera négocié dans un accord spécifique entre fin mars et fin mai.
- A **Non**, suivi la politique salariale du Groupe.
- A **Non**, reconduction de l'enveloppe de 5% décidée par le Groupe
- A **Non**, suit la décision du Groupe
- A **Non**, suit la décision du Groupe.
- A **Non**, suivi la politique salariale du Groupe et de plus le groupe a accepté la compensation IPBox.



La direction ne peut pas exiger un engagement collectif quand la philosophie du groupe plus financière qu'humaine pousse les collaborateurs à la sortie

Il faut revoir la politique salariale avec plus d'équité

Ne jette pas ce tract, partage-le plutôt avec tes collègues

Propositions CFDT



Réponses Amadeus

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

## Avantages Sociaux

### Propositions CFDT

### Réponses Amadeus France

C

**PEE - Plan Epargne Entreprise** : des versements volontaires par l'employé

- Abondement de l'entreprise porté à 300% au lieu de 200%
- Montant abondé de 400 € au lieu de 300 €

**Non**, pas d'évolution prévue.

A

C

**Frais santé** : Revalorisation de la prise en charge par l'employeur de la complémentaire et surcomplémentaire à hauteur de 70%

**Non**, l'an dernier, il y a eu une prise en charge de 60% par l'employeur.

A

C

**Prévoyance** : se conforme à la législation soit 0.7% pour la tranche A

**Non**, assume de ne pas être dans la légalité.

A

C

**Harmonisation du temps de repos** des shifts quand le shift est hors des heures de travail (cf [Néo Working time](#))

**Plus tard**, sera traité dans la négociation de l'accord spécifique des astreintes, prévu entre fin mars et fin mai.

A

C

**Indemnités du temps de travail** et de repos le week-end pour tous niveaux en forfait jours, à ce jour sont exclus les niveaux à partir du niveau 11

**Non**, suit les règles [Business Trip](#). Des EWT peuvent être octroyés avec validation du manager.

A

C

**Temps partiel** : faire un avenant à l'accord, sur la **proratisation des CPs-Congés Payé** afin d'éviter des pertes potentielles et non récupérables.

**Plus tard**, sera revue lors de la renégociation de l'accord temps partiel, prévu entre fin mars et fin avril

A

C

**Temps partiel parental bonifié** : Ouvrir une négociation en vue d'un accord pour la bonification des salaires du temps partiel parental sur le modèle du temps partiel du contrat génération

**Plus tard**, sera traité dans la renégociation de l'accord temps partiel, prévu entre fin mars et fin avril

A

C

**Temps partiel senior bonifié** : ajouter une **option annualisée** +8 semaines soit environ 81.5% temps de travail, payé 90%

**Plus tard**, sera traité dans les renégociations des accords : temps partiel et fin de carrière, prévu entre fin mars et fin avril

A

C

**Congé naissance** (Nouveauté [Congé de naissance : un nouveau droit effectif dès juillet 2026 | info.gouv.fr](#)) anticiper la loi et commence dès que possible avec une indemnisation de : **80% du salaire net** pour les 2 mois au lieu de 70% le 1er mois et 60% le 2ème.

**Non**, attend la mise en place de la loi.

A

C

**Financement de Chèque Emploi Service Universel (CESU)** pour des services à la personne dépendante ou garde d'enfants jusqu'à 3 ans

**Non**, laisse le CSE gérer cela ([CESU CSE page](#), fin de la campagne le 28 février inclus)

A

C

**Congé payé non pris** :

- Ouverture de négociations afin d'avoir un accord CET-Compte Epargne-Temps comme il est possible d'en [bénéficier en France](#)
- [Don de jour de repos](#) à un salarié un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant comme cela [existe pour les RTTs](#)

**Congé payé non pris** :

- **CET : Non**, les congés doivent être pris car ils permettent d'avoir un temps de repos nécessaire à la récupération.
- **Don : Non**, le dispositif de don de RTTs déjà mis en place suffit. Il est très peu utilisé et c'est souvent les collègues proches qui en donnent.

A

C

**Congé menstruel** : pérennisation du dispositif mis en place en 2025  
**Congé visite médicale autorisée** pour les salariés RQTH : 6 jours contre 2 jours actuellement.

**Congé menstruel** : renouvellement pour la période d'avril 2026 – mars 2027  
**Congé visite médicale autorisée** : Octroi +2 jours/ an de congé rémunéré pour des visites médicales (prise par demi-journée possible), sur justificatif.

A

C

**Congé de solidarité** : Ouvrir une négociation en vue d'un accord sur le principe de congé respiration existant dans d'autres entreprises.

**Non**, pas prévu à ce jour.

A

C

**Compensation lors déplacement** Augmenter l'indemnité journalière de repas

**Non**, suit les directives du Groupe

A



**Pas d'avancées par rapport à 2025, il reste encore du travail à faire**  
**Nous poursuivrons nos efforts pour continuer à améliorer la vie des salariés**

**Tout en veillant à ne pas perdre les avantages acquis.**  
**Nous avons besoin de toi pour y arriver !**

*Ne jette pas ce tract, partage-le plutôt avec tes collègues*

Newsletter #148

