

# NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

## Limitées par les directives du Groupe!

La CFDT a signé l'accord bien qu'elle déplore la décision unilatérale de la direction de supprimer le supplément intéressement versé également depuis 2020 à tous (1 000€ et en 2024 1 300€). Cette signature est assumée pour assurer l'application d'autres dispositifs tels : 9% de participation vs 5,5%, prise en charge à 60% par la direction des cotisations mutuelles santé... ainsi que d'autres avantages demandés depuis plusieurs années tels jour(s) de congé déménagement.

## Politique Salariale

### Propositions CFDT

- C** Augmentation de salaire : 4%, avec un plancher de 198 €/mois.
- C** Revalorisation des astreintes :
  - On-call : 50 €/jour travaillé et 125 €/jour de week-end ou jours férié
  - Call in : dès la 1ère minutes de l'appel, 60 € 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** Participation : Compensation de l'effet IP Box, avec une perte estimée d'un mois de salaire.
- C** Intéressement (Bonus compagnie) : Target à 6% pour tous au lieu d'avoir 4% pour le staff <niveau 13, 10% pour les niveaux 13-14 et 15% >niveau 14
- C** 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 2,8% et +0,2% (pour les rattrapages), hors promotion et enveloppe égalité professionnelle.
- A** En cours d'étude et de réorganisation
  - On-call : Non car il est déjà dans ce qui est fait sur le marché
  - Call in : Oui certainement, mais attend les conclusions de l'étude
- A** Non, pas prévu dans 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** Partiellement avec un plancher de 9% au lieu de 5.5% comme l'accord d'intéressement le prévoit. Juste pour cette année 2025.
- A** Non, suit la décision Groupe.
- A** SUPPRESSION, La direction estime que la transition et l'évolution des indemnités de transport sont finies.



La direction ne peut pas exiger un engagement collectif quand la philosophie du groupe est financière et pousse à l'individualisme !

Il faut revoir la politique salariale avec plus d'égalité

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

Newsletter #140



# 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 €
- C** Frais santé : Revalorisation de la prise en charge par l'employeur de la complémentaire et surcomplémentaire à hauteur de 65%
- C** Prévoyance : se conforme à la législation soit 0.7% pour la tranche A
- C** Harmonisation du temps de repos des shifts quand le shift est hors des heures de travail (cf [Néo Working time](#))
- 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
- C** Temps partiel : faire un avenant à l'accord, sur la proratation des CPs-Congés Payé afin d'éviter des pertes potentielles et non récupérables.
- 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
- C** Financement de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour des services à la personne dépendante ou garde d'enfants jusqu'à 3 ans
- 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](#)
- C** Congé Proche aidant : Élargir le [congé de proche aidant](#) aux salariés dont les parents résident à l'étranger.
- C** Congé déménagement : 2 jours de congés pour un déménagement
- C** Congé de solidarité : Ouvrir une négociation en vue d'un accord sur le principe de congé respiration existant dans d'autres entreprises.
- C** Séniors :
  - Temps partiel senior bonifié : ajouter une option annualisée +8 semaines soit environ 81.5% temps de travail, payé 90%
  - Plans pré-retraites : Ouvrir une négociation en vue d'un accord pour un nouveau plan en 2025 avec départ en 2026 et sa pérennisation.

Non, pas d'évolution prévue.

A

Oui, avec une prise en charge de 60% par l'employeur.

A

Non.

A

Communication de rappel des règles relative à l'octroi de 0.5 EWT « Exceptional Working Time » à partir de 3h30 de travail supplémentaire au-delà de 38h30 réglementaires.

A

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

A

Non, mais à étudier

A

Non, mais une communication à venir sur un livret détaillant les dispositifs existants en matière de parentalité ([Néo Becoming a parent](#) et [CSE : Que faire lors de la venue de mon enfant?](#))

A

Non, laisse le CSE gérer cela ([CESU CSE page](#), fin de la campagne le 9 mars)

A

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

Oui, élargissement du droit aux 5 jours consécutifs rémunérés aux salariés qui ont un proche à l'étranger exclus du dispositif légal français.

A

Oui, octroi d'1 jour / an de congé rémunéré pour un déménagement, sur justificatif.

A

Non, pas prévu à ce jour.

A

Séniors :

- Temps partiel : Non, trop compliqué à mettre en place. De plus ce n'est plus une option possible dans le temps partiel annualisé standard.
- Pré-retraites, pas prévu à ce jour

A



**Des avancées sont à noter même s'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 #140

