



La CFE-CGC et la CFTC agissent ensemble pour vous



Communiquer, c'est bien, agir, c'est mieux!

Depuis 2020, nous avons abordé la crise sanitaire, sa gestion et la généralisation du télétravail avec détermination, que ce soit pour les négociations avec la Direction ou pour la gestion du CSE que les élus nous ont confiée, en nommant Brigitte BOURLA, Secrétaire, Gilbert DOSE, Trésorier et Sylvain GIMENEZ, Trésorier adjoint. Ce travail au quotidien, ensemble, nous a montré nos valeurs communes et nous amène à vous proposer une liste commune CFE-CGC et CFTC.

Défendre au mieux vos intérêts lors des négociations et au quotidien. Depuis 2020, dans un esprit toujours constructif et pragmatique, nous avons obtenu, entre autres :

- La quasi-totalité de nos demandes lors des négociations de la **Rupture Conventiennelle Collective**, qui a permis à 320 collègues volontaires de quitter l'entreprise dans de bonnes conditions, et d'éviter ainsi un plan social plus douloureux.
- A travers une participation active au groupe de travail Well-Being et à la Commission Formation, des initiatives comme la **RespInnovation week et des temps de formation** sécurisés dans les plannings, en dehors des sprints.
- La compensation financière de la suppression de la zone 2 à **1.300 euros** ainsi que la revalorisation de la proposition de prime pour le transport durable à 500 euros.
- Gain de cause devant les Tribunaux pour l'**attribution des Tickets Restaurant pour nos collègues de Paris** lors des confinements

Transformer. Nous avons revu complètement les offres du CSE:

- Dématérialisation des chèques-vacances et de la billetterie avec **Emile's**
- Mise en place de nouveaux services: CESU, ProfExpress, Gymlib, Cafeyn... et de partenariats qui améliorent votre pouvoir d'achat.
- Refonte complète du site web du CSE, affichage dans les salles café, Newsletter trimestrielle
- Nouveaux locaux du CSE à Sophia, Bel Air, Paris et Strasbourg, **module Crossfit** et terrasse à Sophia, local bricolage à Bel Air, nouvel appartement à La Foux
- 22 événements en 2023: ateliers du CSE, Vogalonga, Train des Pignes, Pierre et le Loup, **Parc Astérix, Rulantica et Aquasplash!**

Ce pour quoi nous nous battons en priorité:

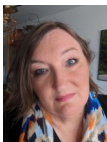
- Pour une juste répartition de la valeur, surtout en ces temps d'inflation. Cela fait des années que les **augmentations de salaire** ne reflètent ni le succès de l'entreprise ni l'engagement de l'ensemble des salariés. Renouant avec des bénéficiaires, Amadeus a versé plus de 333 millions d'euros de dividendes. La contribution d'Amadeus France n'a pas encore été estimée et viendra impacter notre Participation. Pour rappel, en 2019, avant la crise, ce sont ainsi 185 millions d'euros que Nice a remonté à Madrid.
- Pour que la **gestion axée sur la réduction des coûts**, court-termiste et intrinsèquement violente, ne se fasse pas à l'exclusion des investissements dans des projets majeurs assurant la pérennité de l'entreprise sur Nice. De même, nous suivrons au plus près les **réorganisations** qui s'imposent parfois dans certaines équipes sans plus tenir compte des compétences des salariés concernés, dans un contexte où les nombreux départs et embauches ont accru la charge de travail.
- Pour le remplacement du système d'évaluation annuel, **source de stress supplémentaire y compris pour les managers et Senior managers**, par une solution plus adaptée à la méthode Agile et à un management moderne. **Et pour une amélioration des évolutions de carrière**, notamment pour les femmes.

Membre du CE européen depuis 2003, la CFE-CGC qui œuvre pour une meilleure rémunération de tous, a été à l'initiative et a négocié avec le Top Management de nombreux plans pour le staff: NISS, Value Share Plan, Share Match Plan, le dernier étant le Staff Company Bonus en 2017. La CFTC a rejoint le CE Européen en 2021.

Les 16 et 17 novembre prochains, soutenez notre approche et notre programme: votez CFE-CGC et CFTC !

Avec une équipe vous représentant tous, **ETAMS, Cadres et encadrement**, notre engagement est concret. Nous vous accompagnons, par l'écoute et les conseils que nous vous donnons, par la défense de vos droits, l'implication de longue date dans les activités du CSE, des clubs et du **A.A.A.**, ainsi que la création d'**Amadeus Women Network qui fête ses 10 ans**.

**Vos délégués
syndicaux
CFE-CGC**



Brigitte BOURLA



Sylvain GIMENEZ



Anne-Karen SEGU



Lise AVELLANEDA

**Vos délégués
syndicaux
CFTC**



Gilbert DOSE



Frank TUROSZ



Jean-Louis FELT



Paul CHARVOLEN

Les candidats CFTC et CFE-CGC

Audrey COULTON, Lea GUILLON, Edwige Stéphanie DESPRES, Thierry ACCART, Pascale CERBELLA, Sandrine BERTHON, Frederic LENVERS, Yannick GINESTET, Marc CERNICCHIARO

Matthieu CHAUZIT, Tatyana LUCHSHIKOVA, Sandrine RIEU, Benoît CROCQ, Didier ROULLEAU, Cedric DOURTHE, Anthony MELLOR, Etienne DE RANCOURT, Nabil BEHLOULI, Lionel ROGIER, Eric MAHIEU



Force de propositions



Nous œuvrons pour un meilleur partage de la valeur créée, pour un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, pour de meilleures conditions de travail, soucieux de votre santé, pour une société plus équitable, plus inclusive.

1 Votre épargne

- Nous demandons **250 actions gratuites par salarié**, soit 1% des actions du groupe.
- Nous demandons à la Direction depuis 2013 un **compte épargne-temps** pour pouvoir épargner un maximum de **10 jours par an**. Le temps épargné pourrait être repris en jours (ex. temps partiel temporaire, à la retraite)
- Nous demandons que **l'abondement de la Direction passe de 200 à 300%** (maximum légal), jusqu'à un maximum de **1.200 euros** (pour un versement de 400 euros du salarié).



2 Votre équilibre vie privée-vie professionnelle

- Nous demandons la **semaine de 4 jours**.
- Nos demandons un **congé de respiration, pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté**, de 3 à 6 mois, payé 70%.
- Nous demandons le renouvellement du dispositif de la **pré-retraite**.
- Nous demandons **six semaines de congé de paternité**, à l'instar de ce que L'Oréal a mis en place en mars 2019 pour ses 13.000 collaborateurs.
- Nous demandons l'extension du **temps partiel annualisé** à plus de bénéficiaires.



3 Vos avantages sociaux

- Nous demandons la mise en place d'une **Commission Restaurant** afin que le CSE soit associé à la gestion des restaurants, au vu des difficultés actuelles. Nous souhaitons d'avantage de menus végétariens, ainsi que des journées sans viandes rouges, en s'appuyant sur des circuits courts.
- Nous demandons la mise en place de **CESU (Chèques emploi service) par Amadeus**
- Des pays comme la Suisse ou l'Allemagne remboursent des actes de **médecines douces ou alternatives**. Nous demandons que la Direction revoie le **contrat Mutuelle** pour inclure ces alternatives (ayurvéda, technique Alexander, eutonnie, eurhythmie, rolfing, kinésiologie, art-thérapie ...) et le **contrat Prévoyance** pour passer à

4 Votre CSE

Avoir géré ensemble les Activités proposées par le CSE nous a montré notre envie commune de transformer le CSE pour vous offrir de nouveaux services et de nouvelles activités.

Une majorité de voix pourrait nous permettre de poursuivre et de vous proposer:

- L'accès en **priorité aux moins de 10 ans d'ancienneté** à un grand et un moyen voyage par an
- L'augmentation de l'offre « événements », comme la Vogalonga, le Train des Pignes et Aquasplash
- L'organisation d'une **journée multi-sports** pour petits et grands en association avec le A.A.A.
- La mise en place d'un **marché bio** régulier et de bourses de type « Bon Coin »
- La poursuite des Ateliers du CSE avec des **ateliers « green »**
- L'inclusion de **Netflix** et de plus de sport dans la billetterie
- La simplification du **système de Rates**
- L'achat de nouveaux appartements en Camargue, en Provence, en Corse, en Toscane ou sur la Côte atlantique,
- Une **fête de la musique** pour petits et grands, en collaboration avec les Clubs, les Conservatoires et la Cité des Sciences et de l'Industrie qui a ouvert son espace de création musicale numérique
- La signature de **partenariats** qui augmentent votre pouvoir d'achat, comme Bymycar, Vinipro, les banques...
- Un meilleur équilibre du budget du CSE entre les offres pour les familles avec enfants et pour les couples et célibataires
- **Votre consultation** sur les choix et orientations du budget du CSE, par sondage, avec une attention particulière aux demandes de nos collègues de Paris et de Strasbourg.





Pour une juste répartition de la valeur



Lors de la Commission économique qui s'est tenue le 25 octobre 2023, la Direction confirmait les **bons résultats du groupe**, même s'ils sont toujours inférieurs à ceux de 2019, sauf pour Hospitality qui voit sa croissance portée par l'augmentation des volumes et l'implémentation de nouveaux clients.

Au 1er semestre 2023, la Distribution a ainsi connu une croissance de 17% de ses bookings, et Air IT de près de 37% de ses PB, garantissant au groupe une augmentation de ses revenus de plus de 28%, un EBITDA de plus d'un milliard d'euros, en croissance de plus de 40%.

Dans ce contexte, nous demanderons, lors des Négociations annuelles qui vont débiter en décembre prochain, une meilleure répartition de la valeur créée, en proposant des **augmentations de salaire importantes**.

En effet, notre quotidien reste toujours marqué par la **forte inflation**: l'alimentaire a augmenté de 21% en 2 ans, l'électricité de 27%, tout comme l'essence.

Si la **Participation est estimée à 12 millions d'euros**, elle pourrait toujours être impactée par la contribution d'Amadeus sas au versement des dividendes du groupe. En effet, en 2022, ce sont ainsi 213 millions d'euros qui ont contribué aux dividendes versés, à comparer aux 185 millions déjà records de 2019. Nous demanderons un versement exceptionnel.

Annee	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Salaires	+2.50%	+2.50%	+2.50%	+2.50%	+2.50%	+2.50%	+2.3%
EBITDA	+6.6%	+7%	+9.9%	+12.2%	+16%	+9.7%	+9.7%



Même modestes et décorrélées de l'évolution de l'Ebitda, les augmentations de salaire avant la crise sanitaire restaient supérieures à l'inflation.

« Notre gestion proactive du CSE, en clarifiant les tolérances de l'URSSAF cette année, a permis les négociations de réductions améliorant votre **pouvoir d'achat**, avec des partenaires aussi variés que des centre de thalasso, Vinipro ou Bymycar... et ce n'est qu'un début! » Brigitte BOURLA et Gilbert DOSE

Vous avez dit "Collectif de travail"?

Le 17 Juillet 2023, Luis MAROTO, notre CEO, déclarait "I personally feel we just don't see enough of each other. I believe that we are missing opportunities to connect spontaneously, both within and outside of our immediate teams, to get new ideas and inspiration, to informally learn or ask for help or advice, or to unexpectedly find new growth opportunities."

Notre question à la Direction de définir ce " collectif de travail" et les indicateurs utilisés est restée sans réponse lors des récentes négociations sur le télétravail à 50%.

Nous partageons l'idée de la nécessité du collectif de travail, pour l'efficacité et la santé au travail, toutefois nous pensons qu'il n'est pas lié uniquement à la présence sur site ou incompatible avec le télétravail, et vous nous dites qu'il est mis à mal par:



- Les équipes multisites
- La multiplication des réorganisations qui perdurent
- Les open spaces favorisant le repli sur les échanges par mail ou les réunions Teams
- Les surcharges de travail, en partie liées aux nombreux départs et embauches depuis 2020, qui ne permettent pas suffisamment de moments informels nécessaires à la construction de ce collectif

"Que ce soit via notre participation au groupe de travail Well-Being ou à la Commission Formation, nos demandes portent leurs fruits, de nouvelles initiatives ont vu le jour, comme la RespINNOVATION week, et des temps de formation sécurisés dans les plannings de travail." Lise AVELLANEDA

Soucieux de ce collectif de travail depuis le début de notre mandat, nous avons mis l'accent cette année sur l'organisation d'événements, petits et grands, pour vous offrir des moments de détente entre collègues, et à travers le soutien apporté aux responsables des clubs. Ce ne sont pas moins de 22 événements qui furent organisés en 2023: 2 équipages participèrent en dragonboat à la Vogalonga à Venise, 260 participants à la matinale privée de Pierre et le Loup avec l'Orchestre National de Cannes, mais aussi les Ateliers du CSE, les sorties en catamaran... Retrouvez notre bilan sur le site du CSE.

A propos d'Aquasplash : "Un grand merci à vous pour cette super journée ! C'était parfait !" Maeva

A propos des Clubs: "Les liens informels que je tisse pendant les activités de club m'aident à résoudre des questions dans mon travail" Nicolas



Rassemblés autour d'un même esprit pragmatique et constructif, nos équipes vous représentent tous, ETAMs, Cadres et Encadrement.



Brigitte BOURLA, Business Operations Manager, CFA-DTS-DWS-EUS-WOW DS, Secrétaire du CSE, Fondatrice Amadeus Women Network



Gilbert DOSE, Implementation Engineer, TRU-TRD-CMO-IMP-PRI-PR1 DS, Trésorier CSE et A.A.A. Commission Economique, Logement, VP CA Ametra 06



Anne-Karen SEGU, Senior Manager, Product/ Solution Management, HOS-M8D-M8T DS, CSE



Sylvain GIMENEZ, Senior PDA - GTC-PSV-IAP-IAF-PDA DS, Trésorier adjoint CSE, CEE, Commission économique, Logement, Président A.A.A



Lea GUILLOIN, Software development Engineer, TRU-ALT-ENG-TTX-TPT-PSI CSE, Présidente Commission Egalité Professionnelle



Matthieu CHAUZIT, Portfolio Manager, ACU-SOL-OFR-PMK-POP CSE, Conseil de Surveillance FCPE Actions AMADEUS IT



Tatyana LUCHSHIKOVA, Content, TRU-TRD-ARO-ASE CSE, Groupe de travail Voyages, Club Ski



Jean-Louis FELT, Senior Software development Engineer, TRU-PAY-RND-GTW-2K1 DS, CSE



Sandrine RIEU, Communication Specialist, TRU-ALT-VPO-COM



Benoît CROCQ, Process Improvement Principal Specialist, CFA-DTS-TRM-BTS Représentant de transition de Paris au CSE, CE Européen, Juge au Conseil des Prud'hommes



Edwige Stéphanie DESPRES, Communication & Engagement Specialist, TRU-ALT-PDS-GCC-EXP-CMM CSE, GT Clubs



Thierry ACCART, Principal Engineer in Big Data Platform, CPS-TED-D4A-DIA CSE, CSSCT, Club Amaker



Pascale CERBELLA, Delivery Manager, TRU-TRD-CMO-DEM-EUR-WEU CSE, Commission Egalité Professionnelle



Didier ROULLEAU, Project Manager, TRU-TRD-PMT-DAO CSE, Commission économique



Sandrine BERTHON, Principal Product Definition Analyst, CPS-SSP-EDS-ENG-SFD



Frank TUROSZ, PNC-HBN-FMW-B&F Senior Specialist. DS, CSE, CEE, Secrétaire du A.A.A.



Lise AVELLANEDA, Community ambassador, GTC-ATR-XTC-ALT-LGA DS, CSE, CSSCT, Commission formation, aide sociale, handicap



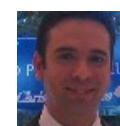
Cedric DOURTHE, Associate Director, Product Management, TRU-TRD-PMT



Anthony MELLOR, Senior Analyst / Service Manager, Data Science-ACU CSE, CSSCT



Etienne DE RANCOURT, Manager, Software Development, GTC-PSV-CFC



Nabil BEHLOULI, Manager, Engineering, CPS-TED-D4A-DIA



Frederic LENVERS, Project Manager, GTC-PSV-CFC-CFD CSE



Lionel ROGIER, Project Manager, TRU-EAL-PSL-SSH



Eric MAHIEU, Expert Software Developer, CSS-RES-DMS-RSD-RDX Médiathèque



Yannick GINETET, Manager, Platform Engineering, TRU-ALT-ENG-TTX-TPT



Marc CERNICCHIARO, Associate Manager, Delivery Management, TRU-TRD-CYT-CMO-CSS



Paul CHARVOLEN, CFA-DTS-DWS-SDS-DPS DS, CSE commission Formation, Groupe de Travail Mutuelle Département: CC Ametra, Pôle Emploi



Audrey COULTON, Personal Assistant, TRU-PAY-RND

Pour le collège ETAMs

Votez L'union

