

## Négociations salariales : refus d'une proposition indécente !

**Vos 4 syndicats sont d'accord pour refuser les propositions de la direction qui, pour la première fois de l'histoire d'Amadeus, vont acter un recul pour une partie des salariés, tout cela dans une mascarade de négociation !**

**Le projet de la Direction :** « évolution du remboursement kilométrique pour le trajet domicile / travail à 0.390 euros du km, au lieu de 0.335 actuellement, **en contrepartie de la suppression du remboursement du péage** » ➔ la Direction nous écrit : « Concernant ce sujet, d'après nos estimations, et pour répondre à votre dernière question, nous vous confirmons que moins de 20% des salariés seraient impactés négativement par ce nouveau calcul, par rapport à 2014 ... ». **La direction voudrait que l'on signe un accord qui, outre des propositions salariales en deçà des attentes et un refus de négocier, fait perdre de l'argent à une partie des salariés Amadeus.**



... **sous la menace d'un chantage indécent** : la direction ne veut plus payer les cotisations réclamées par l'URSSAF et préfère dénoncer l'accord NAO de l'an dernier qui, en plus des 5€ supplémentaires sur le forfait autoroute, incluait 5% de prise en charge supplémentaire de la Mutuelle par l'employeur et l'augmentation de 40% des indemnités d'astreintes, ce qui obligerait à renégocier ces acquis sous peine de les perdre en avril 2016. Même prétexte annoncé pour diminuer le Per-diem, sans compensation ! **La proposition des syndicats de s'aligner sur le barème fiscal pour les frais de transport résoudrait le problème posé par l'URSSAF et compense pleinement la perte du forfait autoroute avec un gain pouvant aller jusqu'à 1000€ par an, a été tout simplement rejetée par la direction.** Coût estimé : 2.2 M€, soit seulement 1.25 % de la masse salariale ! Toutes les autres demandes des syndicats (actions gratuites, PEE, Mutuelle, ...) ont été tout simplement rejetées par la Direction.

L'EBITDA continue sa croissance, avec l'ambition stratégique de le doubler à 5 ans, par l'augmentation des revenus et/ou la diminution des coûts. L'action atteint le niveau record de 35,90€. La productivité en R&D a augmenté pour la première fois en 10 ans. **A-t-on alors au moins une bonne nouvelle sur les augmentations de salaire ?**

**La NAO n'est pas finie, mais la politique salariale est déjà annoncée dans les départements.** Voici les propositions de l'entreprise :



- **Budget global d'augmentation individuelle de 2.5%** (hors promotion et ajustements de salaires) : **2.5%, c'est moins qu'en 2014 (2,9%) pour de meilleurs résultats attendus !** La direction va appliquer sa politique de 3,5% aux jeunes diplômés Bac+5 de moins de 5 ans d'ancienneté, alors que la direction nous garantit que ces salariés sont embauchés au prix du marché. Or, le rapport de l'expert du CE a clairement démontré que le salaire des jeunes embauchés peut être significativement supérieur aux salariés du même Level ayant 10 ans d'ancienneté chez Amadeus !

- **Budget bonus staff de 8%** : nouveau rejet des 10% demandés pour aligner le bonus individuel du staff sur celui des level 10+. **Au CE Européen, nous serons force de proposition et vigilants pour que le projet de Staff Bonus ne se transforme pas aussi en diminution des avantages.**

**Le détail qui résume la NAO 2015** : la direction a proposé de donner un mois de cotisation santé gratuit pour les salariés en juin : **la réduction, annoncée en octobre, vient de notre assureur, en contrepartie de l'excédent du compte de la complémentaire santé !**

L'entreprise veut que les syndicats signent un accord qui valide les consignes de Madrid pour 2,5% d'augmentation (non justifié au vu des résultats du groupe et des efforts qui sont demandés aux salariés) et qui valide une perte de revenu pour une partie de nos collègues ! Elle nous fait du chantage « si vous ne signez pas, on dénonce les acquis ».

**Cette position est inacceptable et nous ne signerons pas ! Nous voulons une augmentation décente en ligne avec les résultats de l'entreprise et sans perte de revenu.**

**Qu'en pensez-vous? Votre avis est important!** Ecrivez-nous:

cgt-amadeus@orange.fr  
amadeusnce@fiec-cgc.org  
cftcamadeus@gmail.com  
cfdt\_amadeus@yahoo.fr

### **L'accord Egalité F/H : à peine signé, déjà bafoué !**

Une enveloppe de...200K€, soit 0.06% ! Voilà la compensation proposée par la direction dans une entreprise où il y a 1.400 femmes. Le rapport de l'expert comptable du CE montre un écart de 7% en moyenne si l'ancienneté est intégrée... Depuis près de 2 ans, 3 femmes occupent des postes « acting director » et ne sont toujours pas nommées ! Et toujours que 8 femmes sur 60 Associate Directors !

**Pourtant, l'égalité et la confiance sont le cœur d'un dialogue social constructif !**

## Salary negotiations: reject of an unacceptable proposal!

Your four unions agree to reject proposals from Management, which for the first time in the history of Amadeus, will impact negatively a portion of the employees, all in a negotiation Masquerade!

**The Project from Management :** "evolution of mileage reimbursement for the home/work journey to 0.390 euros per km instead of 0.335 euros today, in exchange for the removal of the reimbursement of the toll." Management writes: "Regarding this, according to our estimates, and to answer your last question, we confirm that less than 20% of employees would be negatively impacted by this new calculation, compared to 2014...." Management wanted us to sign an agreement that would make part of Amadeus staff lose money, notwithstanding the fact that salary proposals are way below expectations and that no real negotiation took place .



...under the threat of an indecent blackmail : Management does not want to pay dues claimed by the URSSAF and prefers to denounce the NAO 2014 agreement that, on top of the additional 5€ on the toll package, included extra 5% of health insurance cost paid by the company and the 40% increase of on-call/call-in. This would require to negotiate again those advantages or to lose them in April 2016. Same pretext announced to reduce the per diem, without compensation!

The proposal of the Unions to align the transport reimbursement to the fiscal scale, solves the problem URSSAF and fully compensates for the loss of highway package with a gain of up to 1000 euros per year: it has been all simply rejected by management. Estimated cost 2.2 million after deduction of the toll premium, only 1.25% of the payroll ! All other Union requests (free shares, PEE ceiling, Health insurance, ...) were simply rejected by Management.

EBITDA continues to grow, according to the strategic ambition to double it in 5 years, by increasing income and/or decrease costs. The share reached a record high of 35.90 euros. R & D productivity has increased for the first time in 10 years.

**And does it mean at least some good news on salary increases?**

The NAO is not over, but wage policy is already announced in the departments. Here are the proposals of the Management:

- **Global budget of individual increase 2.5%** (excluding promotion and salary adjustments): 2.5%, which is less than in 2014 (2.9%) for better results expected! And we note that Management will implement its policy of 3.5% for graduates tray 5 under 5 years of seniority, while Management at the same time guarantees they are hired at market levels! The Sextant report to the Work Council however clearly shows that the salary of newcomers can be significantly higher than the one from employees of the same Level with 10 years seniority!
- **Budget bonus staff of 8%:** new reject of 10% bonus requested to align the individual bonus to the ones for Level 10+. Your representatives at the European Work Council will be proactive and watchful so that the new Staff Bonus is not transformed as a reduction of benefits.



The detail that sums up the NAO 2015: Management will give one month of free health care in June:

this reduction, already announced in October, comes from our insurer to account for our surplus on Health and Welfare insurance!

The company wants the unions to sign an agreement that validates Madrid notes for a 2.5% increase (not justified given the results of the group and the effort expected from employees) and that validates a loss of income for part of our colleagues! Management makes a blackmail "if you do not sign, they cancel the previous achievements."

**This position is unacceptable and we will not sign!  
We want a decent increase in line with the results of the company and without loss of income.**

**What do you think? Your opinion counts! Write to us:**

cgt-amadeus@orange.fr  
amadeusnce@fiec-cgc.org  
cftcamadeus@gmail.com

### **The Equality agreement: just signed, already violated!**

A budget of 200,000 euros ... or 0.06% of payroll! This is the compensation proposed by Management in a company where there are 1,400 women and a payroll of nearly 180 million euros, while the Sextant report to the Work Council shows a difference of 7% on average if seniority is integrated ...For almost 2 years, 3 women are "acting Director" and are still not appointed! And still only 8 women among 60 Associate Directors!

However, equality and trust are at the heart of a constructive social dialogue!