

Les organisations syndicales CGT, CFDT et CFTC demandent que les ressources financières considérables dégagées par le travail des salariés d'Amadeus soient prioritairement affectées aux besoins opérationnels et à la **reconnaissance des efforts fournis**. Elles demandent :

- **Le retrait** des mesures de réduction des coûts visant les salaires, les emplois et les projets.
- **L'augmentation** du bonus individuel à 10% pour TOUS.
- **L'instauration** d'un « Company Bonus » pour les employés, comme cela est déjà le cas pour le Senior Management (10% de « Company Bonus » en plus du bonus individuel de 10%).

Résultats 2014 : +10% de revenus, d'EBITDA ... pour le bénéfice de qui ?

+22% pour le Top Management

La rémunération des 12 plus hauts dirigeants d'Amadeus a augmenté de +22% entre 2013 et 2014, passant de 13.7 à 16.7M€.

► **Pour les salariés** : pas d'accord en 2015 ni sur les salaires ni sur les avantages sociaux.

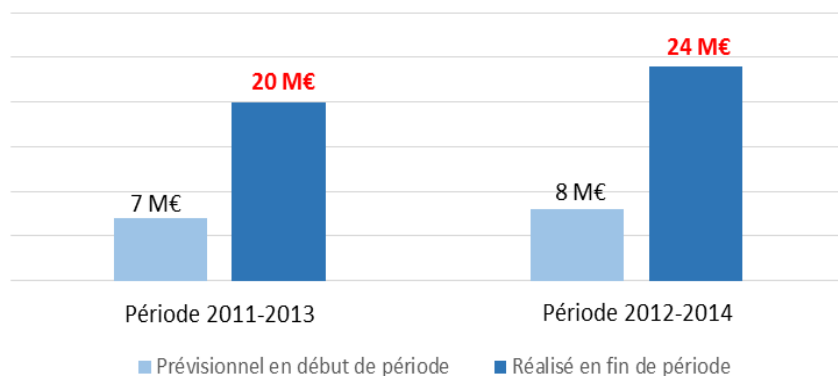
► **Pour les investissements dans les projets** : des coupes et des restrictions budgétaires.

+50% pour le Chairman

Le jeton de présence du Chairman du Board d'Amadeus (Tazon) augmente en 2015 de +50%, passant de 200 à 300K€.

ACTIONS GRATUITES données au Top Management (M€)

CEO, VP, Directors, Associate Directors



Le nombre d'actions gratuites dépend uniquement de critères de rentabilité pour les actionnaires. Conjointement aux actions gratuites, dont le nombre est passé de 550 000 à 800 000 entre les débuts et fins de périodes, le Top Management bénéficie de la hausse du cours de l'action, multiplié par 4 en cinq ans.

► 100 000 actions « offertes » à 4780 employés dans le monde (sur 12 000) dans le cadre de leur participation au Share Match Plan, soit 21 actions / participant.

► 800 000 actions gratuites pour 300 membres du Top Management dans le monde, soit 2 666 actions / personne.

2 M€/an pour le CEO + un maximum de 4 fois son salaire de base en actions gratuites

Source publique : www.investors.amadeus.com	Période allant du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2014 (6 mois)
Salaire de base	417,500€
Bonus	480,647€
Jeton de présence	17,500€
Avantages en nature	57,744€
Retraite	83,500€
Montant des actions détenues :	6.5M€

2M€ à comparer au palmarès des salaires (Fixe + Variable + Extra hors actions gratuites et stock-options) des grands patrons du CAC40 (Source : Capital.fr) :

Entreprise	Salaire CEO	Nombre d'employés
Cap Gemini	2.6 M€	145 000
Schneider Electric	2.4 M€	160 000
Amadeus	2M€	12 000
Thalès	1 M€	66 000
Air France	0.75M€	65 000

La **rémunération du CEO** d'Amadeus équivaut à **55 fois** celle d'un ETAM, **45 fois** celle d'un salarié level 6 et **25 fois** celle d'un salarié level 10.

A l'heure des choix ...

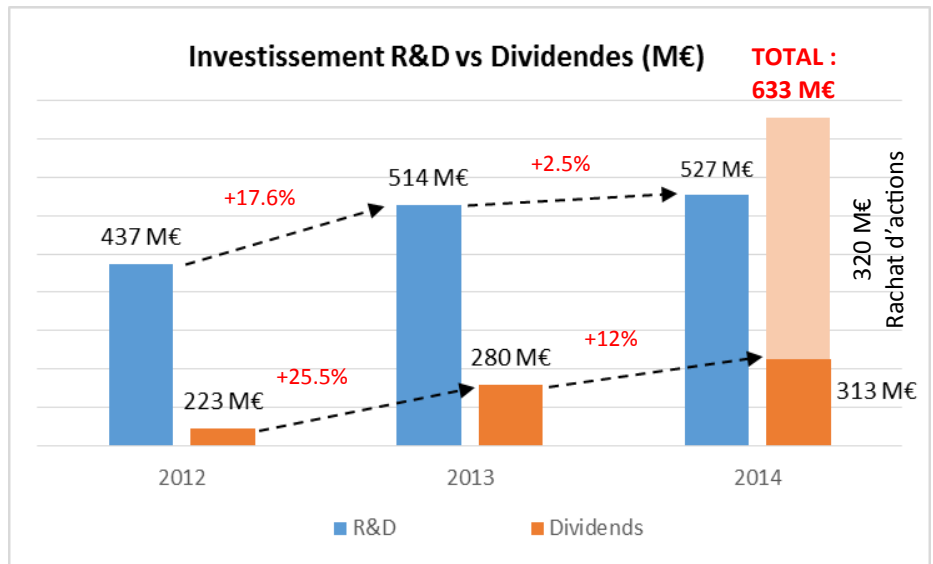
En 5 ans, Amadeus a réalisé :

- +45% de revenus ;
- des profits multipliés par 2.
- le cours de l'action multiplié par 4.

En 5 ans, les salariés ont vu :

- le **NISS** (20% de salaire annuel en prime) : disparu.
- le **VSP** (8% de salaire annuel en prime sur 2 ans) : disparu.
- le **bonus** de 8% : inchangé.
- la **charge de travail** augmenter.

Par contre :



- Versement des dividendes au niveau maximum autorisé (50% des bénéfices).
- Rachat d'actions pour 320M€.

[Comparaison des performances d'Amadeus, Sabre et Travelport :](#)



Investir dans les salariés, les projets, l'innovation et la satisfaction client sont pourtant devenus des enjeux majeurs et Amadeus en a largement les moyens :

- Le **Customer Satisfaction Survey 2014** est une nouvelle fois en recul, notamment sur le Loyalty des plus importantes compagnies aériennes en Europe et dans la région APAC.
- **25% des salariés se déclarent stressés**, aucun plan de prévention des risques psycho-sociaux ni aucun droit à la déconnexion n'existe au sein d'Amadeus. Au contraire, il faut être toujours plus flexible, plus disponible, plus agile, plus performant, plus compétitif ... en permanence et sans reconnaissance financière.
- Des restrictions de budget sont exigées, y compris sur les nouveaux projets et l'innovation. Dans certaines équipes de Distribution, **ces restrictions remettent en cause l'application des augmentations de salaire 2015**.
- Le groupe Amadeus n'a dépensé que 6.6 M€ en **formation**, soit 550€ et 20 heures par salarié en 2013.
- La direction veut généraliser les **open-spaces**, sans consultation préalable des employés ni du CHSCT. Elle vient de contester en justice l'expertise votée unanimement par les élus du CHSCT.
- Avec seulement 63% de satisfaction, l'étude **Great Place to Work** n'a pas permis de labelliser Amadeus. Malgré cela, la direction nourrit de grands espoirs : **à Amadeus Paris, elle a proposé d'indexer une partie du bonus sur le résultat d'Engage** (nous on appelle cela de l'achat de vote !)...

GRANDE ENQUETE INTERSYNDICALE

SUR LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE 2015

SOYEZ NOMBREUX A REPONDRE !

Scannez le QR Code ci-joint ou rendez-vous sur

<https://fr.surveymonkey.com/s/8HYBGZF>

