

Processus d'évaluation (PDR/MBO)

La direction renforce à nouveau ses directives sur les ratings des PDR/MBO, après avoir déjà imposé une augmentation importante des DN l'an dernier. La volonté assumée de « *différencier davantage* » par principe — **sans garantir que la différenciation repose sur des éléments objectifs et mesurables** — conduit à des dérives alarmantes :

- ▶ Attribution de ratings avant même le début de la campagne d'évaluation et des entretiens avec les salariés ;
- ▶ « Suggestion » de classer les employés et de noter les derniers DN/UN, quelque soit leur performance réelle ;
- ▶ Forte pression pour imposer des DN/UN dans les équipes, ou des WE au lieu d'EE, sans aucune considération pour la performance réelle des employés au nom du critère arbitraire de la « *tenue de poste* » ;
- ▶ Managers qui ne souhaitent pas délivrer de DN sans fondement menacés d'être eux-mêmes notés DN.

La direction affirme qu'elle veut changer la « *culture d'entreprise* » pour se rapprocher des pratiques du marché, au lieu de chercher à maintenir et renforcer « l'exception » Amadeus.

Historiquement, 0% des effectifs Amadeus est noté UN et 1% DN. La direction fixe désormais un « objectif » de **3% de salariés DN et 2% de salariés UN**.

Ces ratings ne sont pas anodins et conduisent souvent à un licenciement, après un UN ou deux DN consécutifs.

Si ces « guidelines » devaient s'appliquer, près de **240 employés** entreraient dans une situation préoccupante, **chaque année**.

Sur les conseils de nos avocats, nous demandons aux Managers de **ne pas assigner de DN/UN à la légère** et **d'informer la CGT Amadeus** des directives et des éventuelles pressions dont ils pourraient faire l'objet de la part de leur hiérarchie pour imposer des quotas — les plaçant dans des positions délicates et parfois des « conflits de valeur ».

Nous invitons les salariés qui se sentiraient injustement évalués à ne pas laisser passer et à nous contacter.



PDR/MBO Rating	Rating Amadeus France 2024 (sur l'année 2023)	Rating Amadeus France 2025 (sur l'année 2024)	« Guidelines » Direction 2026
Unsatisfactory (UN)	0% (1 employé)	0,1% (4 employés)	2% (95 employés)
Development Needs (DN)	1% (39 employés)	2,5% (107 employés)	3% (143 employés)
Within Expectations	69,5% (2823 employés)	69,8% (3008 employés)	70% (3344 employés)
Exceeding Expectations	26,3% (1069 employés)	24,4% (1050 employés)	20% (955 employés)
Outstanding Performance	2,8% (115 employés)	2,9% (126 employés)	5% (239 employés)

Nous avons demandé à la direction d'appliquer la procédure en vigueur en **Allemagne**, résultant de l'accord collectif d'Amadeus Data Processing GmbH, renouvelé le 13 janvier 2025.

L'accord allemand prévoit :

- Les objectifs doivent être liés au **travail de l'employé** ;
 - Le MBO comprend 3 à 5 objectifs individuels, pondérés entre 10 % et 40 % chacun ;
 - Les objectifs doivent être « SMART » (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time Bound) ;
 - En cas de désaccord sur les objectifs, l'employé peut faire appel à un **comité d'arbitrage**.
 - Sont proscrits les objectifs suivants : formation, participation à un roster d'on-call, remplir iPPM, améliorer le score Engage, objectifs ne relevant pas de la « job description ».
 - Les entretiens d'évaluation doivent avoir lieu **plusieurs fois par an** et être consignés dans Workday.
 - Modification des objectifs d'un commun accord.
 - Au moins **deux réunions d'examen objectif** documentées doivent avoir lieu entre le 1er avril et le 30 novembre de l'année en cours.
- **Dès qu'un employé risque d'être évalué UN ou DN pour un objectif donné**, une réunion d'évaluation documentée doit être organisée sans délai. **Si cette réunion n'a pas eu lieu, l'objectif est évalué WE**. Si l'employé ne participe pas à cette réunion, l'évaluation initiale est maintenue. (...) Employés et responsables doivent décrire les mesures correctives pouvant être mises en œuvre pour atteindre l'objectif concerné.
 - **L'évaluation objective globale doit résulter des évaluations objectives individuelles et de leur pondération**. En cas de doute, la meilleure évaluation objective globale prévaudra. En cas de litige, le comité d'arbitrage peut être saisi.
 - Le comité d'arbitrage est composé d'un membre du comité d'entreprise désigné par celui-ci, du salarié concerné, de son responsable hiérarchique et d'un représentant de la direction des Ressources Humaines. Le comité d'arbitrage statue à la majorité.

▶ Le rating dépend exclusivement de la performance de l'employé et du poids respectif de ses objectifs. Il n'y a pas de critère subjectif comportemental, pas de critère arbitraire lié à la « tenue de poste » ni de « guidelines ».

▶ L'absence de réunion en cours d'année pour évaluer un objectif à risque et de discussion sur les adaptations nécessaires conduit au rating WE.

▶ Les désaccords sont arbitrés par un comité d'arbitrage paritaire.

Et vous, qu'en pensez-vous ? Votez ici : bit.ly/1APDR

Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires

La CGT a déposé ses revendications (en intersyndicale concernant les salaires, les 1300€ et l'IP Box) :

▶ **Augmentation de salaire de 4%**, en ligne avec les perspectives **du marché** pour 2026 (Le Monde Informatique, 9 Décembre). La demande est également motivée par le retard accumulé depuis 2017, comme le démontre le tableau ci-dessous (chiffres fournis par la direction).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 2017/2024
Amadeus		2,5%	2,3%	0%	0%	3%	4%	3,8%	16,59%
Base	100	102,5	104,86	104,86	104,86	108	112,32	116,59	
Marché		2,4%	2,5%	2%	2,1%	3%	4%	3,8%	21,54%
Base	100	102,4	104,96	107,06	109,31	112,59	117,09	121,54	
Inflation		1,8%	1,1%	0,5%	1,6%	5,2%	4,9%	2%	18,29%
Base	100	101,8	102,92	103,43	105,09	110,55	115,97	118,29	

L'écart avec le marché s'est creusé de 4,95 points depuis 2017, et même de 5,33 points en prenant en compte les évolutions salariales de 2025.

 Pour 2026, **la direction envisage une enveloppe d'augmentation de 2,4% hors promotions**.

Si vous souhaitez connaître votre positionnement dans les grilles de salaire Amadeus, contactez-nous !

Site : cgt-amadeus.fr / Pour rejoindre le syndicat CGT Amadeus ou nous contacter, écrivez à syndicat@cgt-amadeus.fr. Abonnement à nos Newsletters sur notre site.

▶ Rétablissement du [supplément d'intéressement de 1300€](#) conformément aux engagements qui avaient été pris par la direction et convenus avec les organisations syndicales. Nous rappelons que, selon [l'enquête](#) que nous avons menée auprès des salariés Amadeus en 2025, 90% des 810 répondants considèrent que les 1300€ étaient un engagement pérenne et sont justifiés. [Refus de la direction.](#)



▶ **Compensation intégrale de l'IP Box** et du manque à gagner prévisionnel de **4300€ par employé** en 2026 (pour en savoir plus sur l'IP Box, voir le [Webinar CGT](#) à 19 minutes 08 secondes, disponible sur cgt-amadeus.fr/webinar). [A l'étude.](#)

Demandes complémentaires CGT Amadeus	Réponse Direction
Abandon du projet de monitoring des salariés par adresse IP et badge (voir, au dos, le courrier adressé à la direction du Groupe et d'Amadeus France).	La direction va informer le CSE sur ce dispositif le 27 février.
Rattrapage de l'inflation sur les primes d'on-call, depuis leur dernière revalorisation en 2014 : +22%. Et doublement des primes de call-in ; une collègue a du intervenir durant le réveillon du nouvel an, juste après minuit et pendant 1h30, pour une prime de 45€ brut. Ce niveau d'indemnisation n'est plus acceptable.	La direction annonce des négociation séparées sur ce point.
PEE : passage de l'abondement employeur de 200 à 300%.	A l'étude.
Maintien de l'accord de télétravail.	Jusqu'à Oct. 2026.
Mise à jour de l'accord de temps partiel de fin de carrière, afin de répartir équitablement l'effort entre l'entreprise et le salarié : 60% rémunéré à 80% (au lieu de 75%) et 50% rémunéré à 75% (au lieu de 70%). Suppression de la condition d'éligibilité des 10 ans d'ancienneté.	Refus
Possibilité d'entrer dans le dispositif de temps partiel annualisé à tout moment, afin de tenir compte des aléas et contingences familiales, et suppression du quota de 1%.	La direction annonce une négociation séparée sur le temps partiel.
Complémentaire santé : amélioration de la prise en charge de l'implantologie dentaire et de la chirurgie des yeux, qui laissent aujourd'hui un reste à charge excessivement élevé.	A l'étude.
Maintien de salaire à 100% pendant le (nouveau) congé de naissance.	La direction ne souhaite pas aborder ce sujet en 2026.
Ré-instauration de la prise en charge par Amadeus de la licence famille Microsoft 365 pour chaque employé, un dispositif qui existait déjà il y a plusieurs années (aujourd'hui, chaque employé bénéficie d'une remise de 30% : bit.ly/Micro365Amadeus).	Refus
<p>Concernant les dispositifs liés à la parentalité, nous observons des mesures intéressantes récemment mises en oeuvre chez Cap Gemini suite à la signature d'un accord collectif, que nous souhaitons proposer pour Amadeus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trois jours d'autorisation d'absence en cas d'interruption spontanée de grossesse entre 14 et 22 semaines d'aménorrhée. • Télétravail étendu (60%) pendant la grossesse. • Maintien intégral du salaire pendant le congé d'adoption. • Rattrapages salariaux durant le congé parental sans tenir compte de la suspension du contrat de travail. • Deux jours de plus pour enfant malade pour les familles monoparentales. • Trois jours de congés rémunérés par an et par enfant en situation de handicap. 	La direction reporte à la négociation sur l'accord égalité F/H.
Retraite supplémentaire Article 83. La CGT a conduit une étude comparative exhaustive avec le PERO, qui nous semble plus avantageux pour les salariés et pour l'entreprise, et fait un bilan mitigé du dispositif actuel. Nous invitons les salariés à nous faire part de leur point de vue sur le sujet, en nous écrivant à syndicat@cgt-amadeus.fr .	La direction va convoquer une réunion avec les syndicats et Sogecap mi-février.

Suite à la saisine du syndicat CGT Amadeus et à la réponse de la CNIL, les représentants français au Comité d'Entreprise Européen, dans l'unité syndicale, ont adressé le courrier suivant à la direction du Groupe (extraits, en anglais) :

« In September 2025, Management has consulted the local Works council of France on the new internal regulations. This document was revamped (by Management) and now contains a provision stating that:

"Employees are required to record, each week, the days worked – on-site or off-site – as well as rest periods in the working time tracking tool provided by the company. This recording must be truthful and reflect strict reality. Any fraud, as well as any failure to record, may give rise to one of the sanctions provided for in these internal regulations."

The time tracking tool referred to is Workday. Since declaration of "on-site or off-site work" is mandatory and that failure to comply could result in sanctions according to the internal regulations of the company, employees believe that Management has **no requirement to implement widespread and permanent mass monitoring of badges and IP addresses**, unless Management considers that employees make false statements on a scale that necessitates double-checking. This case would actually mean that the level of mistrust from Management toward Amadeus employees has reached an alarming and extremely worrying level, which is not currently supported by any serious data.

Employees reject the generalised suspicion that this monitoring would introduce, because the overwhelming majority perform their employment contracts in good faith with sincerity and dedication. The few cases of non-compliance cannot justify the generalization of mass monitoring of all employees.



This has been clearly stated and supported by the "French Data Protection Authority" (CNIL) in an opinion issued on December 8, following our referral. They state that :

"(...) In this case, only the legal basis of legitimate interest appears applicable. In accordance with Opinion 06/2014 of the Article 29 Working Group on the concept of legitimate interest pursued by the data controller, the use of this legal basis requires compliance with three criteria:

- the legitimacy of the interest pursued,
- the necessity of the processing to pursue that interest, and
- the proportionality of the processing with regard to the interests, rights, and freedoms at stake.

Regarding the second criterion, the principle of data minimization requires that the data collected by a data controller be relevant and strictly necessary for the purpose of the intended processing (Article 5(c) of the GDPR). However, if monitoring on-site presence proves necessary, **other less intrusive means can be implemented, such as the use of a teleworking management tool pre-filled by employees, a trust-based self-declaration system,** or even simple hierarchical checks. (...)

In conclusion, based on the information available, and in the absence of specific circumstances (massive fraud, particular monitoring difficulties), the systematic and daily cross-referencing of employees' computer IP/MAC data with data from the time clock, solely for the purpose of monitoring their presence on site, appears to lead to a collection of personal data that clearly exceeds what is necessary for the intended purpose. Given the impossibility of relying on the legal basis of legitimate interest, the processing does not appear to meet the lawfulness requirement. The aforementioned facts are therefore likely to constitute a breach of the obligations under Articles 5.1(c) and 6 of the GDPR. (...)"

Therefore, we ask you to confirm that Amadeus does not require nor intend to implement such monitoring tools in France, as less intrusive means are already implemented through mandatory Workday declarations.

We inform you that, should management nevertheless decide to implement these monitoring tools based on IP addresses and badges, we will file a complaint with the French Data Protection Authority, which has extensive means to compel the company to comply with the regulations in force.

We hope that the social dialogue that has been established on this issue will help to bring viewpoints closer together and reach an agreement.

**La CGT Amadeus vous souhaite ses meilleurs vœux pour 2026,
et vous remercie pour votre soutien !**

Site : cgt-amadeus.fr / Pour rejoindre le syndicat CGT Amadeus ou nous contacter,
écrivez à syndicat@cgt-amadeus.fr. Abonnement à nos Newsletters sur notre site.

