



Télétravail : la direction durcit encore les règles

La direction a présenté un projet de « Charte Télétravail » lors de la réunion du Comité Social et Economique du 24 juillet. En l'état, les dispositions envisagées ne sont pas acceptables et appellent une réaction de la part des salariés et des organisations syndicales. **Merci de répondre à notre enquête anonyme : bit.ly/1A-CGTW.**

	Dispositions actuelles	Charte Télétravail
Présence minimale sur site	« Le collaborateur bénéficiant d'un télétravail hybride devra conserver une présence sur site qui ne saurait être inférieure à 2 jours par semaine, le cas échéant <u>appréciés en moyenne sur le mois.</u> »	« Doit être présent sur site un minimum de 2 jours par semaine, quelle que soit la durée du travail contractuelle du salarié. » « La présence minimale sur site est fixée à 2 jours par semaine <u>calendaire indépendamment</u> du nombre de jours de congés, RTT, jours fériés, arrêt maladie... » « Si un salarié (...) justifie de 3 jours d'absence au cours d'une semaine civile (...) les 2 jours travaillés restants devront être travaillés <u>depuis le site de rattachement.</u> » (<i>Sophia ou Bel Air</i>)
Flexibilité mensuelle	« Les jours de télétravail peuvent être répartis sur une périodicité mensuelle afin d'en disposer selon un rythme modulé dans le cadre du mois calendaire. »	« Les journées de télétravail non effectuées ne donneront <u>pas</u> lieu à report au-delà du cadre de la semaine civile. »
Lieu autorisé pour télétravailler	« Le télétravail pourra également s'effectuer depuis <u>tout autre lieu situé en France métropolitaine</u> (Corse incluse). »	« Le télétravail s'effectue depuis <u>le domicile principal</u> du collaborateur (<u>résidence principale en France métropolitaine</u>). » ➤ Disparition de la possibilité générale de télétravailler depuis un autre lieu privé, sauf Workation et Remote Work Arrangements (30 jours/an en 6 fois max. selon les décisions du Groupe).
Full Remote et WFH 60%	Les Full Remote résidant à moins de 90 km A/R et les salariés en modalité 60% WFH basculent vers l'organisation hybride à 50% au plus tard le 1er janvier 2027. Les Full Remote résidant à plus de 90 km A/R conservent leur modalité de manière « transitoire et dérogatoire » sans droit acquis.	
Contrôle de la présence sur site	« La Direction prévoit de déployer à court terme un outil de suivi du respect des règles de présence sur site ». « Tout manquement (...) pourra notamment prendre la forme d'un recadrage, d'un rappel à l'ordre, et le cas échéant, de mesures disciplinaires. » (Badge, Workday, Cytric, ...)	
Obligation d'allumer la caméra	« Lors des réunions en visioconférence impliquant des échanges, travaux collaboratifs, prises de décision, réunions d'équipe, entretiens ou, plus généralement, toute situation dans laquelle une interaction active des participants est attendue, les salariés sont tenus d'activer leur caméra, sauf impossibilité technique ou circonstance exceptionnelle » (obligation pesante, à notre connaissance, uniquement sur les salariés d'Amadeus France) ... sous menace de suspension du télétravail.	
Indemnité	10 centimes de plus par jour de télétravail, alors que la direction a supprimé les 1300€/an d'intéressement qui compensaient en partie la suppression des indemnités kilométriques !	

Congé supplémentaire de naissance

ATTENTION à la baisse de rémunération

Des dispositions nouvelles, parfois peu connues, résultant d'évolution législatives récentes ou d'avenants à notre Convention Collective Nationale, ouvrent des droits à congés payés ou à des absences rémunérées.

► **Depuis le 1^{er} juillet, le congé supplémentaire de naissance octroie 1 à 2 mois de congé à chaque parent**, qui s'ajoutent aux congés existants (maternité, paternité, adoption).

Les parents peuvent le prendre en même temps ou en alternance, et le fractionner, s'ils le souhaitent, en deux périodes d'un mois.

Le congé supplémentaire de naissance doit être pris dans un délai maximal de **9 mois** suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à partir du 1^{er} juillet, *y compris pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin*.

Notre [simulateur](https://bit.ly/CALC-CSN) (bit.ly/CALC-CSN) peut vous aider à calculer le montant de votre indemnité pendant le congé supplémentaire de naissance.

Courrier de la CGT à la direction

« Nous souhaitons attirer votre attention sur la mise en place du congé supplémentaire de naissance, applicable depuis le 1^{er} juillet.

Ce nouveau congé permet à chaque parent de prendre 1 ou 2 mois de congé supplémentaires pour la naissance de leur enfant, indemnisé par la Sécurité Sociale 70% du salaire net le premier mois, puis 60% le deuxième mois.

Actuellement, les salariés Amadeus qui souhaiteraient bénéficier de ce droit subiraient un fort recul de leur rémunération en raison du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, du forfait de 21% appliqué au salaire de référence et de la CSG/CRDS applicable aux Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).

Par exemple, une salariée avec un salaire brut mensuel de 4500€ ne serait indemnisée que 2038€ le premier mois, et 1747€ euros le deuxième mois.

Ce niveau de couverture n'est pas de nature à encourager l'utilisation de ce droit au congé supplémentaire de naissance, dont l'objectif est pourtant de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. En l'état, il peut à l'inverse freiner son adoption.

Au vu des dispositifs Amadeus existants assurant le maintien de salaire et la subrogation pendant les congés ouvrant droit à des IJSS, composante essentielle de l'attractivité de nos avantages sociaux, il nous semblerait logique, pertinent et équitable pour les salariés qu'Amadeus étende dès maintenant le maintien de salaire et la subrogation au congé supplémentaire de naissance. »

La direction a répondu qu'elle refusait de maintenir le salaire des employés Amadeus pendant le congé supplémentaire de naissance, au-delà des indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS). Un changement notable, puisqu'Amadeus entretenait jusqu'à présent des pratiques sociales attractives, supérieures au cadre légal et conventionnel, avec complément à 100% du salaire en cas de versement d'IJSS : arrêt maladie (sans délai de carence), congés maternité (sans condition d'ancienneté), congé paternité, ... Elle maintiendra les cotisations santé/prévoyance pendant le congé supplémentaire de naissance (part salariale et patronale). Toutefois, elle retirera la part salariale de ces cotisations sur la paie des salariés concernés dès leur retour (un ou deux mois selon la durée d'absence des salariés concernés) !

► Depuis le 14 juin, **l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant ouvre droit à 9 jours ouvrés (lundi au vendredi) de congé rémunéré** (loi n° 2026-492 du 12 juin 2026).

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.