



cgt-amadeus.fr



amadeusnce.fieci-cfecgc.org



cfdt-1a.fr



cftc-amadeus.fr



Plan de départ volontaire « ciblé » + 414 postes de consultants supprimés

►► La direction du Groupe a identifié **46 postes en France qu'elle souhaite supprimer ou délocaliser dans des hubs régionaux (Varsovie et Barcelone pour l'Europe)**.

Plus de 80% de ces postes concerne l'organisation **Customer Management Operations**.

En France, la direction a ouvert la négociation d'un **plan de départ volontaire** — sous la forme d'une Rupture Conventionnelle Collective (RCC), en précisant que **les employés qui ne souhaitent pas partir pourront conserver leur emploi ou un emploi équivalent**.

L'entreprise a déjà procédé à des licenciements massifs dans le monde sans considération pour les salariés et leurs familles. Nous avons affirmé à la direction qu'aucune difficulté économique ne justifie les délocalisations annoncées et que nous refuserons tout licenciement en France.

Les négociations devraient s'étendre jusqu'aux congés de fin d'année, la direction prévoyant de lancer le plan dans le courant du mois de janvier. Les négociations portent sur les **modalités de départ volontaire** (pré-retraite, retraite ou projet professionnel) et le **périmètre des employés éligibles**.

Nous réunirons les salariés concernés régulièrement pour les informer et discuter des axes prioritaires à négocier en fonction de leurs demandes.

« Difficultés économiques ? »

La direction du Groupe soutient que les délocalisations et suppressions de postes (présentées comme une « *évolution de l'organisation* ») sont nécessaires pour éviter une dégradation « *anticipée* » de la marge (EBITDA/Revenus), sans fournir aucune prévision — ce que nous lui avons pourtant demandé.

Voici les chiffres de la marge du Groupe :

- Q1/25 : 38,5% (-0,4 / 2024)
- Q2/25 : 39,8% (+0,1 / 2024)
- Q3/25 : 39,9% (+1,0 / 2024)
- YTD 2025 : 39,4% (+0,2 / 2024)

En droit français pour les entreprises de notre taille, les difficultés économiques ne sont constituées qu'en cas de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sur au moins 4 trimestres consécutifs, comparés aux mêmes trimestres de l'année précédente ; ou bien des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. C'est loin d'être le cas pour Amadeus.

►► La direction d'Amadeus France a confirmé le départ de **414 consultants**, dont **78 CBS (Capacity based) / DBS (Delivery Based)** et **336 consultants présents dans nos équipes** :

► **52 étaient déjà partis fin Octobre**

► **362 devraient partir d'ici mi-2026**

188 postes de consultants TRU/TSI devraient être délocalisés dans les pays à bas coûts : principalement à Bangalore, Istanbul et Bogota.

De nombreux salariés Amadeus espéraient que ces consultants, ou au moins une partie, puissent être embauchés pour consolider leurs équipes.

Alors que les effectifs des ESN (Entreprise de Service du Numérique) sont en recul dans les Alpes-Maritimes depuis plusieurs années, les perspectives de maintien dans l'emploi des consultants sont aujourd'hui plus précaires avec des risques importants pour leur avenir. Nous demandons le maintien des consultants sur les projets toujours en cours ou dont le poste doit être délocalisé.

Vu l'expérience des précédents départs et leurs conséquences sur les conditions de travail sur la période 2020-2022, le CSE a mandaté le cabinet Technologia pour réaliser des expertises sur ces projets et leur impact sur la charge de travail des employés qui restent dans les équipes.





cgt-amadeus.fr



amadeusnce.fieci-cfecgc.org



cfdt-1a.fr



cftc-amadeus.fr



Targeted voluntary departure plan + 414 consultant positions reduced

►►► The Group's management has identified 46 positions in France that it intends to eliminate or relocate to regional hubs (Warsaw and Barcelona for Europe).

More than 80% of these positions concern the **Customer Management Operations** organization.

In France, management has initiated negotiations for a voluntary departure plan — in the form of a Collective Mutual Termination Agreement (RCC) — specifying that **employees who do not wish to leave will be able to keep their job or an equivalent position.**

The company has already carried out mass layoffs worldwide without regard for employees and their families. We have stated to management that no economic difficulty justifies the announced relocations and that we will refuse any layoffs in France.

Negotiations are expected to continue until the end-of-year holidays, with management planning to launch the plan in January. The negotiations concern the terms of the voluntary departure plan (early retirement, retirement or professional project) and the scope of eligible employees.

We will regularly bring together the affected employees to inform them and discuss the key negotiation priorities according to their requests.

« Economic difficulties? »

The Group's management claims that relocations and job cuts (presented as an “organizational evolution”) are necessary to avoid an “anticipated” deterioration of the margin (EBITDA/Revenue), without providing any forecast — which we have nevertheless requested.

Here are the Group's margin figures:

- Q1/25 : 38,5% (-0,4 / 2024)
- Q2/25 : 39,8% (+0,1 / 2024)
- Q3/25 : 39,9% (+1,0 / 2024)
- YTD 2025 : 39,4% (+0,2 / 2024)

Under French law, for companies of our size, economic difficulties are only established in the event of a significant drop in orders or revenue over at least four consecutive quarters, compared to the same quarters of the previous year ; or in the case of operating losses, a deterioration of cash flow, or a decline in gross operating surplus. This is far from being the case for Amadeus.

►►► The management of Amadeus France has confirmed the departure of **414 contractors**, including 78 CBS (Capacity Based) / DBS (Delivery Based) and 336 contractors working in our teams.

► **52 already left end of October**

► **362 are expected to leave by mid 2026**

188 TRU/TSI contractor positions are expected to be relocated to low-cost countries: mainly Bangalore, Istanbul, and Bogota.

Many Amadeus employees had hoped that these contractors, or at least some of them, could be hired to strengthen their teams.

While the workforce of IT service companies has been declining in the Alpes-Maritimes for several years, the prospects for continued employment for contractors are now more precarious, with significant risks for their future. We are requesting that contractors be retained on ongoing projects or those whose positions are to be relocated.

Given the experience of previous departures and their impact on working conditions during the 2020–2022 period, the Works Council (CSE) has commissioned the expert Technologia to carry out assessments of these projects and their effect on the workload of employees who remain in the teams.

