



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

Mal-être au Travail : Le CSE Interpelle la Direction

Quel prix la direction est-elle prête à payer pour l'ignorer ?

Lors de la dernière réunion plénière du CSE, les élus ont porté une voix unanime et grave : celle des salariés de plus en plus nombreux à témoigner d'un mal-être profond. Peur de perdre leur emploi, sentiment d'être mis à l'écart ou poussés vers la sortie, pressions injustifiées : autant de signaux préoccupants qui ne peuvent plus être ignorés.

Le CSE, conscient des dispositifs existants tels que les enquêtes internes, la plateforme d'alerte Whispli, les retours dans les CRA, l'outil Teale ou encore les enquêtes d'opinion comme « Your Voice » reconnaît ces efforts, mais les jugent insuffisants au regard de la détresse exprimée. Ces outils, s'ils existent, ne parviennent pas à enrayer un climat d'anxiété généralisé, ni à rétablir la confiance.

Le lien de subordination propre à toute relation salariée, doublé du devoir de réserve, freine la libre expression. Les salariés hésitent à parler. Le CSE, lui, n'a pas ce luxe. C'est pourquoi il a formalisé une série de préoccupations urgentes, sur lesquelles la Direction doit désormais s'exprimer clairement et par écrit.

Parmi les questions posées lors du dernier CSE :



Que prévoit la Direction pour répondre à la peur croissante de perdre son emploi et à la souffrance psychologique que cela engendre ?



Pourquoi impose-t-on désormais une mobilité géographique nationale et généralisée, perçue comme une atteinte à l'équilibre personnel et familial ?



Comment sont encadrées les pratiques managériales autour de la clause de mobilité, souvent sources de malentendus et de tensions ?



Quelles explications à la baisse significative des effectifs notamment des recruteurs, commerciaux et salariés en intercontrat dans un contexte de silence inquiétant ?



Quelles actions concrètes pour accompagner les salariés en intermission prolongée et laissés sans formation ni perspectives ?



Quelles enquêtes seront menées suite aux allégations de falsification d'ordres de mission et de propos managériaux menaçants ?



Pourquoi impose-t-on des missions inadaptées aux compétences réelles des salariés, compromettant à la fois leur performance et leur bien-être ?



Comment la Direction entend-elle garantir le respect des procédures dans les propositions de transaction, parfois faites sans aucune convocation ?



Le droit à la déconnexion, pourtant inscrit au règlement intérieur, sera-t-il enfin respecté et défendu face aux abus constatés ?



Les salariés pourront-ils à nouveau utiliser librement leur CRA, sans pression ni crainte de représailles ?



Quelles réponses à la démotivation croissante liée à l'absence de versement de la rémunération variable ?



Pourquoi les salariés en intercontrat sont-ils désormais convoqués au siège, souvent sans activité utile ni accompagnement ?

Ces questions ne relèvent pas d'un simple désaccord. Elles traduisent un malaise structurel, un besoin urgent de transparence, de respect et de justice sociale.

Le CSE demande à la Direction une réponse écrite, détaillée et sincère sur chacun de ces points. Il ne s'agit plus d'intentions ou de promesses, mais d'agir concrètement, maintenant, pour restaurer la confiance et protéger les salariés.

Notre message est clair : face à cette inquiétude collective, le silence de la Direction n'est plus une option.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

L'Inspection du travail aligne Inetum !



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi

DIRECCTE

À l'invitation des élus du CSE, l'Inspectrice du Travail a effectué une visite d'inspection à Stories pour répondre aux problèmes soulevés par les élus.

1. Local de restauration non conforme

L'Inspectrice du Travail a constaté que les salariés d'Inetum déjeunaient dans les bureaux. L'espace mis à disposition (tables, chaises, réfrigérateur, micro-ondes) n'est pas une pièce fermée et se situe au milieu des zones de passage.

De plus, il ne dispose pas de robinet d'eau potable fraîche et chaude pour au moins dix personnes, contrairement aux exigences légales pour les entreprises de plus de 50 salariés.

L'Inspectrice a rappelé que les aménagements proposés par Stories (restaurant d'entreprise, World Café, tickets restaurant) ne remplacent pas cette obligation légale. La direction avait suggéré l'utilisation des tables du World Café, ce qui a été contredit par les affiches de réservation pour les clients uniquement.

En conséquence, l'Inspectrice du Travail a demandé à Inetum la mise en place d'un véritable local de restauration conforme à la loi, appuyant ainsi la demande des élus.

2. Entrave à la liberté de circulation des représentants du personnel

Le second problème soulevé par les élus concerne leur accès restreint à certains espaces de l'immeuble. Ils ont informé l'Inspectrice que leurs badges ne fonctionnaient pas dans des zones dites « sécurisées » (projets confidentiels pour EDF, Korian, BNP Paribas, Fablab, étage de la direction). L'accès nécessitait l'intervention d'un tiers (responsable ou prestataire). L'Inspectrice a elle-même constaté ce blocage en tentant d'accéder au Fablab.

L'Inspectrice du Travail a fermement rappelé à la direction d'Inetum que cette entrave à la libre circulation des représentants du personnel constitue une infraction au droit du travail. La loi garantit aux élus du CSE, représentants syndicaux et délégués syndicaux la liberté de circuler dans l'entreprise pour l'exercice de leurs missions et la rencontre des salariés. Si une justification objective de restriction d'accès à certaines zones est nécessaire, Inetum doit la négocier avec les représentants du personnel et mettre en place des procédures acceptables, le contrôle d'identité devant rester exceptionnel.

3. Non-conformités potentielles pour les rémunérations en modalité 2

L'Inspectrice du Travail a également été alertée de potentielles non-conformités des contrats en modalité 2, notamment concernant le seuil de rémunération. Pour rappel, cette modalité (accord Syntec, 38h30 hebdomadaires, max. 219 jours/an) s'applique aux ingénieurs et cadres dont le salaire annuel brut est au moins égal au plafond de la Sécurité Sociale (47 100 € en 2025). La jurisprudence confirme que ce seuil s'applique à tous les contrats en modalité 2.

Par conséquent, un salaire annuel brut inférieur à 47 100 € pourrait rendre votre convention de forfait annuel en jours non conforme, vous ouvrant potentiellement le droit à des réclamations pour heures supplémentaires. Une analyse des salaires est en cours, et nous vous informerons des conclusions de l'Inspectrice et des mesures prises. L'Inspectrice a également rappelé l'obligation d'enregistrer précisément le temps de travail, sous peine de sanctions, et a demandé une liste des salariés potentiellement concernés et les mesures de régularisation envisagées.

Vos représentants S3i restent à votre entière disposition pour toute question ou si vous estimez que votre contrat n'est pas conforme. N'hésitez pas à nous contacter pour information, accompagnement et défense de vos droits.

La visite de l'Inspectrice du Travail met en lumière des manquements importants de la part d'Inetum concernant le respect de la législation sur le local de restauration et la liberté de circulation des représentants du personnel, ainsi que des interrogations légitimes sur la conformité des rémunérations en modalité 2. Vos représentants S3i restent mobilisés pour assurer le respect de vos droits et vous apporter le soutien nécessaire.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

Inetum surveille vos arrêts maladie

Tellement soucieux de votre santé qu'ils vérifient que vous êtes bien malade !

S3i a récemment signalé un incident regrettable survenu le 23 avril lors d'un contrôle médical à domicile concernant une consultante d'Inetum. Le médecin MédiVérif, mandaté par Inetum a refusé de présenter sa carte professionnelle originale, ne montrant qu'une photocopie illisible malgré les demandes répétées de la salariée.

Cet incident soulève des questions légitimes sur le respect des procédures et des droits des salariés. Il s'inscrit dans une pratique désormais fréquente chez Inetum : les contrôles médicaux pendant les arrêts de travail.

S3i tient à rappeler qu'en pareille situation, vous avez des droits. Il est essentiel de connaître les règles qui encadrent ces visites pour ne pas vous laisser intimider.

Il est essentiel de distinguer deux formes de contrôles médicaux lors d'un arrêt de travail :

- **Le contrôle de la CPAM** : La CPAM a pour rôle de vérifier la légitimité des arrêts de travail prescrits. Si elle juge un arrêt non justifié, elle peut suspendre le versement de vos indemnités journalières. Ce contrôle peut se dérouler de deux manières :
 - **Administratif** : Un agent assermenté de la Sécurité Sociale peut se rendre à votre domicile pour vérifier votre présence en dehors des heures de sortie autorisées.
 - **Médical** : Un médecin-conseil de la CPAM peut vous examiner pour évaluer si votre arrêt de travail est réellement nécessaire pour votre santé. **Important** : Si vous refusez de vous soumettre à un contrôle de la CPAM, vous devrez rembourser les indemnités perçues. Toute décision de suspension des indemnités vous sera notifiée, ainsi qu'à Inetum et à votre médecin traitant.
- **Le contrôle via une société comme MédiVérif mandaté par Inetum** : Inetum, en accord avec le Code du travail, a la possibilité de demander à un médecin contrôleur de vérifier si votre arrêt de travail est médicalement justifié et vous empêche réellement d'exercer votre activité professionnelle. Il est important que ce médecin agisse en toute impartialité et neutralité, sans s'immiscer dans votre traitement médical, qui relève de votre médecin traitant. Il doit également éviter toute confusion avec les contrôles effectués par la CPAM.

Comment se déroule le contrôle de l'employeur ?

Le contrôle par un médecin mandaté par Inetum peut avoir lieu :

- **À votre domicile** : Généralement de manière inopinée entre 9h et 11h et entre 14h et 16h. Un contrôle sur rendez-vous est également possible après l'envoi d'un courrier.
- **Au cabinet médical** : Sur convocation, si vous bénéficiez de sorties libres durant votre arrêt ou si votre adresse présente des risques pour le médecin contrôleur. Il est impératif que ces contrôles se déroulent dans le respect de votre dignité et de votre vie privée. Le médecin mandaté est tenu de respecter des règles strictes :
- **Justification de son identité et de son mandat** : Le médecin contrôleur doit obligatoirement être muni d'une lettre de mission de la part d'Inetum. Dès son arrivée, il doit clairement décliner son identité de docteur en médecine, vous informer qu'il est mandaté par Inetum et vous présenter cette lettre de mission. Vous avez le droit d'exiger la présentation de sa carte professionnelle originale. Un refus de présenter une pièce d'identité originale, comme lors de l'incident du 23 avril, est un motif légitime de réserve.





Mai 2025

Inetum surveille vos arrêts maladie !

Tellement soucieux de votre santé qu'ils vérifient que vous êtes bien malade !

- Respect et courtoisie : Le médecin contrôleur doit se comporter avec respect et courtoisie en toutes circonstances. Tout comportement agressif, intimidant ou irrespectueux est inacceptable.
- Secret médical : Le médecin contrôleur n'a en aucun cas le droit de vous interroger sur des informations relevant du secret médical. Son examen doit se limiter à évaluer votre aptitude ou inaptitude à la reprise du travail.
- Refus d'examen intrusif : Vous avez le droit de refuser tout examen qui vous semblerait intrusif ou non pertinent à l'objectif du contrôle.

Les risques potentiels si l'arrêt est jugé non justifié par le médecin :

Si le médecin mandaté par Inetum estime que votre arrêt de travail n'est pas médicalement justifié, Inetum pourrait prendre certaines mesures :

- Suspension du complément de salaire : Inetum peut interrompre le versement de la part de salaire qui complète les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, comme prévu par votre convention collective ou un accord d'entreprise.
- Procédure de licenciement : Si votre absence est considérée comme abusive ou qu'elle perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise, une procédure de licenciement peut être envisagée, bien que cette mesure soit exceptionnelle et soumise à un contrôle rigoureux des Prud'hommes.

S3i prend très au sérieux l'incident survenu le 23 avril et apporte son soutien total à la consultante concernée. Nous avons interpellé la Direction pour obtenir des explications claires et des engagements fermes afin de prévenir de tels agissements à l'avenir.

S3i demande notamment une information complète de tous les salariés sur les procédures de contrôle des arrêts maladie mises en place par Inetum et sur les garanties offertes.

Soyez informés et restez vigilants.

Si vous êtes confrontés à des situations similaires ou si vous avez des questions concernant vos droits en matière de contrôle d'arrêt maladie, n'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel S3i. La pleine connaissance de vos droits est votre meilleure protection.

Management toxique : la Cour de cassation rappelle les règles

Dans un arrêt du 26 février 2025 (n°22-23.703), la Cour de cassation rappelle qu'un comportement managérial agressif, menaçant ou malsain peut constituer une faute grave. Dans cette affaire, le comportement toxique d'un responsable d'agence a conduit au départ d'une collaboratrice, ce qui a été reconnu comme un manquement à son obligation de sécurité. Résultat : licenciement pour faute grave validé.



Ce jugement est clair : un manager n'est pas seulement responsable des résultats, mais aussi de la manière dont il traite ses équipes. Aucun salarié ne doit subir un management toxique.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

Intercontrats : Flicage ou micromanagement ?

Ou les deux...

Les nouvelles méthodes de suivi des intercontrats font grincer les dents. Micromanagement à l'ancienne ou flicage 2.0 ? Le doute n'est plus permis : Inetum surveille, Inetum contrôle. Bienvenue dans l'ère du flicage nouvelle génération.

Le message est clair : sous couvert de « suivi », les consultants en intercontrat sont traités comme des suspects. La moindre erreur devient un prétexte pour pousser vers la sortie.

Dernière trouvaille : le reporting hebdomadaire ultra-détaillé. Chaque semaine, les consultants doivent justifier leur activité. Ajoutez à cela l'obligation de venir sur site, les contrôles sur les e-learning, les relances incessantes... La pression est permanente.

Ce que la direction appelle « suivi » ressemble de plus en plus à un flicage systématique. Et personne n'est dupe.

Ce n'est plus du management. C'est une mécanique de pression bien rodée. Objectif : briser les résistances, pousser à accepter n'importe quelle mission, même hors compétences ou à des centaines de kilomètres. Le message est simple : tu prends ce qu'on te donne... ou tu prends la porte.

Résultat : des consultants tétanisés à l'idée de devoir se justifier pour un intercontrat qu'ils n'ont ni choisi, ni provoqué. D'autres craquent sous la pression, tombent malades. Mais même malades, la surveillance continue. Histoire de rappeler que l'étau ne se desserrera pas.

Et pendant ce temps, on leur demande d'être « acteurs de leur carrière », de « contribuer au rayonnement d'Inetum »... tout en les mettant sous étroite surveillance. L'hypocrisie est totale.

S3i note qu'il aura fallu le dernier CSE pour que la DRH « découvre » cette surveillance des consultants. Une prise de conscience bien tardive... ou bien commode. Pendant ce temps, on traque les arrêts maladie, on enterre Teale l'appli bien-être lancée en fanfare en début d'année et on laisse la souffrance monter en puissance.

Inetum joue avec le feu mais ce sont les salariés qui se brûlent...

S3i lance un appel à témoignages.

Vous êtes en intercontrat et surveillé comme un délinquant ? Vous subissez la pression ? On vous pousse à bout ?

Parlez. Écrivez-nous. En toute confidentialité. inetum@s3i.fr

Suite à notre appel, je te transmets comme convenu le modèle de reporting que je souhaite que tu m'envoies chaque vendredi pour me permettre de suivre et t'aider au mieux :

- Liste des ateliers réalisés dans la semaine et ce que tu en as pensé
- Nombre de passages dans l'open-space au 4ème étage
- Nombre de missions sur lesquelles tu es positionné et le nom des clients et des commerciaux
- Nombre d'entretiens planifiés avec des clients
- Autres actions éventuelles (formation e-learning, accompagnement d'un autre intercontrat pour l'aider à se former sur une techno...)
- Feedback sur ton état d'esprit du moment

N'oublie pas de regarder **GCOMP** tous les jours pour te positionner sur les besoins qui t'intéressent et contacter les commerciaux par teams et par mail.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

Teale suspendue : La défiance de S3i était fondée...

Lancée en grande pompe par Inetum, l'application Teale a été vendue comme un véritable soutien psychologique pour les salariés. Mais aujourd'hui, elle révèle une toute autre réalité : celle d'une application davantage pensée pour la communication d'Inetum que pour un engagement sincère envers la santé mentale au travail.

Déployée sans la moindre concertation avec les représentants du personnel, cette application a rapidement montré ses limites. Les premiers retours, notamment après l'enquête « Your Voice », avaient déjà mis en évidence un décalage avec les besoins exprimés par les salariés et les moyens réellement mis en œuvre par Inetum.

La suspension brutale de Teale, décidée sans préavis, sans dialogue et **sans perspectives claires de redémarrage avant le 1er octobre 2025**, vient renforcer ce constat. Inetum, qui communiquait largement son attachement au bien-être des salariés, met ainsi fin (temporairement?) à un dispositif sans la moindre concertation, exactement comme il avait été lancé : dans l'opacité la plus totale.

S3i déplore une stratégie marketing qui instrumentalise la question du bien-être sans s'y engager concrètement. À cela s'ajoute une inquiétude concernant les données personnelles collectées via Teale.

Quelles sont les garanties apportées quant à leur confidentialité ?

Derrière les beaux discours d'Inetum sur le dialogue social, la réalité est toute autre : une gestion unilatérale, déconnectée du terrain, qui ne parvient pas à masquer l'absence de stratégie claire et durable en matière de santé mentale au travail.

Face à cette situation, S3i exprime sa préoccupation et interpelle la direction :

- Le bien-être des salariés est-il véritablement une priorité pour Inetum ?
- Quelles garanties concrètes sur la confidentialité des données collectées ?
- Les alternatives proposées sont-elles réellement adaptées, accessibles et efficaces ? Une prise en charge par Inetum est elle prévue ?

La santé mentale des salariés ne saurait être une variable d'ajustement.

En attendant des réponses concrètes, S3i encourage toujours les salariés en souffrance à se tourner vers des professionnels qualifiés, extérieurs à Inetum, garants d'un accompagnement véritablement confidentiel.





Techniciens, Employés, Cadres

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Mai 2025

Recruter sans discriminer, une formation...et un rappel nécessaire !

Inetum lancera en juin une formation obligatoire à destination des managers et recruteurs : une heure en visio pour revoir les fondamentaux, respect du cadre légal, diversité, égalité des chances.

S3i ne peut qu'y être favorable. C'est une bonne initiative.

Et si elle arrive maintenant, ce n'est sans doute pas un hasard. Une alerte récemment remontée par S3i a sans doute joué un rôle.

Le cas ? Un jeune en master, motivé, compétent, a passé six semaines d'entretiens pour un poste au Fablab. Tout semblait bien engagé... jusqu'au verdict final : son statut d'étudiant étranger « posait problème ».

Pourtant, tout était clair dès le début : parcours en Tunisie, titre de séjour parfaitement en règle et renouvelable. Aucun obstacle légal.

Mais à l'issue du processus, sa candidature a été brutalement rejetée. Non pour ses compétences, reconnues, mais parce qu'il ne cochant pas la bonne case administrative.

Résultat : une perte de temps considérable, de l'énergie gâchée, et un projet d'étude compromis. Ce n'était pas un malentendu mais une discrimination.

Ce genre de situation ne devrait plus exister. On espère que cette formation ne restera pas théorique, et qu'elle marquera un vrai changement dans les pratiques de recrutement.

S3i, ne cherche pas à pointer du doigt pour le plaisir. Mais quand on est alertés, on agit. Ce cas a été signalé, et la DRH a réagi rapidement. On continuera à faire notre part. Parce que fermer les yeux, c'est cautionner. Et ce n'est pas notre rôle.

Élections CSE IdF : Mais que cherche la CFTC en réactivant ce contentieux ?

Le DSC de la CFTC a récemment choisi de revenir publiquement sur le contentieux lié aux élections du CSE Île-de-France... un an après les faits. Pour mémoire, la CFTC avait alors engagé une procédure visant à faire annuler les élections.

Dans son message, il évoque longuement ce qu'il présente comme un enchaînement d'alliances, de sollicitations et de désistements entre plusieurs organisations syndicales historiques.

Ce retour en arrière soulève une question simple : pourquoi maintenant ?

Pourquoi raviver un dossier clos depuis un an ? Pourquoi exposer publiquement des désaccords internes ? Et surtout, en quoi cela sert-il aujourd'hui les salariés que nous représentons tous, collectivement ?

Cette prise de parole interroge par son timing, son contenu et sa portée.

Et une autre question se pose : toute cette énergie consacrée à réécrire le passé, ne pourrait-elle pas être investie autrement ? Pour défendre ensemble les droits des salariés, là où les besoins sont réels et immédiats ?

Ces questions, S3i les pose sans animosité ni volonté de polémique.

Simplement avec la conviction qu'un syndicalisme utile est un syndicalisme qui avance, qui agit, et qui reste tourné vers les enjeux du présent.



Mai 2025

Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Indicateurs économiques à fin mars

Effectifs à fin mars : 3231 salariés	Sorties mars : 60
Effectifs à fin février : 3213 salariés	Décès : -
Effectifs à fin janvier : 3251 salariés	Démissions : 22
Fins de périodes essai Inetum : 6	Départs retraites Inetum : -
Fins de périodes essai salariés : 2	Départs retraites salariés : 9
Licenciements : 17	Fin de contrat apprentissage : -
Rupture conventionnelle ss retraite : 3	Fin de CDD : 1

Congés payés, mais pas décidés... par vous !

Comme chaque été, Inetum ressort sa fameuse note sur les congés payés. Et comme l'an dernier, elle est présentée sous un emballage propre : encore une fois, on parle de « gestion proactive ». En réalité ? Moins de liberté, plus de contrôle.

Derrière les mots, c'est une reprise en main brutale en particulier pour les consultants en intercontrat. Vos congés ? Ce n'est plus vous qui les choisissez. C'est décidé pour vous, d'en haut.

La consigne est claire : 14 jours ouvrés de congés payés consécutifs, du 28 juillet au 14 août 2025. Une alternative est tolérée , à condition de rester dans la fourchette du 21 juillet au 29 août, et de respecter les 14 jours. Mais attention : vous avez deux semaines pour soumettre votre proposition. Passé ce délai, les dates imposées deviennent la règle.

Flexibilité ? Elle reste, comme toujours, à sens unique. Et sous couvert de « gestion proactive », c'est la contrainte qui prime, pas la concertation.

Ça soulève quand même de vraies questions : où est passé le droit des salariés à choisir leurs congés ? Et pourquoi ce traitement à deux vitesses entre ceux en mission et ceux en intercontrat ? Le sujet a bien été évoqué en CSEC... mais pas moyen de mettre la main sur le procès-verbal.

Et les syndicats dits « représentatifs » ? Ont-ils levé le ton ou baissé les yeux ? Difficile à dire. À croire que cela ne les dérange pas tant que ça.

Pendant ce temps, Inetum avance tranquillement, sans résistance. Et ce sont les salariés qui trinquent.

Alors un conseil : ne laissez pas la direction choisir à votre place. Posez vos congés maintenant, aux dates qui vous arrangent. Faites entendre vos préférences avant qu'elles ne soient écrasées par leurs « directives ».

Et si ça coince ou si vous avez le moindre doute, contactez vos représentants S3i. On est là pour vous.

Donnez 2 jours de CP !

La solidarité c'est aussi ça !

Du 1er mars au 31 mai, nous avons la possibilité de nous entraider concrètement. Le Compte Épargne Solidarité permet de faire don de jours de RTT et/ou de congé (jusqu'à deux jours) pour soutenir les collègues qui traversent des moments difficiles avec un enfant malade.

L'idée est simple : offrir à ceux qui en ont besoin des jours de congé supplémentaires pour pouvoir accompagner sereinement leur enfant.

Votre geste reste anonyme. Si vous souhaitez participer à cette chaîne de solidarité, il suffit d'en informer votre gestionnaire de paie par email.

Il est important de noter que cet élan de solidarité sera également soutenu par Inetum, qui abondera les dons de RTT/CP effectués par les salariés.



Mai 2025

Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Non, Albert n'est pas votre nouveau manager...

Depuis quelque temps, un certain Albert envoie des messages sur Teams. Il nous parle de formations à faire, parfois en précisant que c'est « obligatoire ».

Alors, qui est Albert ? Albert est un bot. Mis en place par la direction, il relaie sur Teams des infos sur les formations. Il ne décide rien, il exécute. Les vraies décisions, elles, restent humaines et méritent d'être questionnées.

Or, les représentants du personnel n'ont pas été prévenus ni consultés sur l'arrivée d'Albert. Et lorsque celui-ci parle de formations obligatoires, le flou persiste. Est-ce vraiment obligatoire ? Et que se passe-t-il si on ne suit pas la formation ?

Si une formation est réellement obligatoire, alors la direction doit le dire clairement, en s'appuyant sur un cadre légal.

Pour S3i, un robot qui relaie des consignes ne remplace pas le dialogue humain. C'est pourquoi nous attendons des explications de la direction.

Et pour finir sur une note légère : après Max, puis Albert... Et si la prochaine IA s'appelait Claire ou Fatou ? Un peu de parité ne ferait pas de mal.

Modalités 2

Suite à la régularisation des heures supplémentaires de janvier à octobre 2024, certains salariés en **modalité 2** ont pu constater un **net fiscal négatif** sur leur bulletin de paie de novembre 2024. Résultat : pour certains, la valeur transmise aux impôts a été **enregistrée à 0** au lieu du montant réel.

Cela crée un écart entre :

- Le net fiscal cumulé réel (sur votre bulletin de paie de décembre 2024)
- Et le montant potentiellement erroné prérempli sur votre déclaration de revenus

Ce que devez vous faire :

Vous devez vérifier attentivement le montant indiqué sur votre bulletin de paie de décembre 2024.

Si ce chiffre diffère de celui prérempli par les impôts, vous devez corriger manuellement votre déclaration en reportant le bon montant.

En cas de doute, rapprochez-vous de votre gestionnaire paie ou de vos représentants S3i.

Week-end à Istanbul

Un séisme de magnitude 6.2 survenu récemment à Istanbul, suivi de plus de 50 répliques, a provoqué une vive inquiétude chez les stambouliotes... mais aussi parmi certains élus du CSE qui s'en sont fait écho lors du dernier CSE. La DRH a également reconnu, lors du dernier CSE, que la situation sur place restait préoccupante.

Alors que l'instabilité sismique touche encore la zone d'Istanbul et les îles voisines comme Santorin, plusieurs élus du CSE appellent à faire preuve de la plus grande vigilance. Ils invitent les participants au voyage à consulter les recommandations officielles du ministère des Affaires étrangères, afin de s'assurer que toutes les conditions de sécurité sont bien réunies.

Dans un souci de prudence, il pourrait être opportun d'envisager l'annulation du voyage, accompagnée d'un remboursement intégral, ou la mise en place d'un séjour alternatif dans une autre destination.

Le principe de précaution doit prévaloir. La sécurité des salariés ne doit jamais être mise en balance avec des considérations logistiques ou financières.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

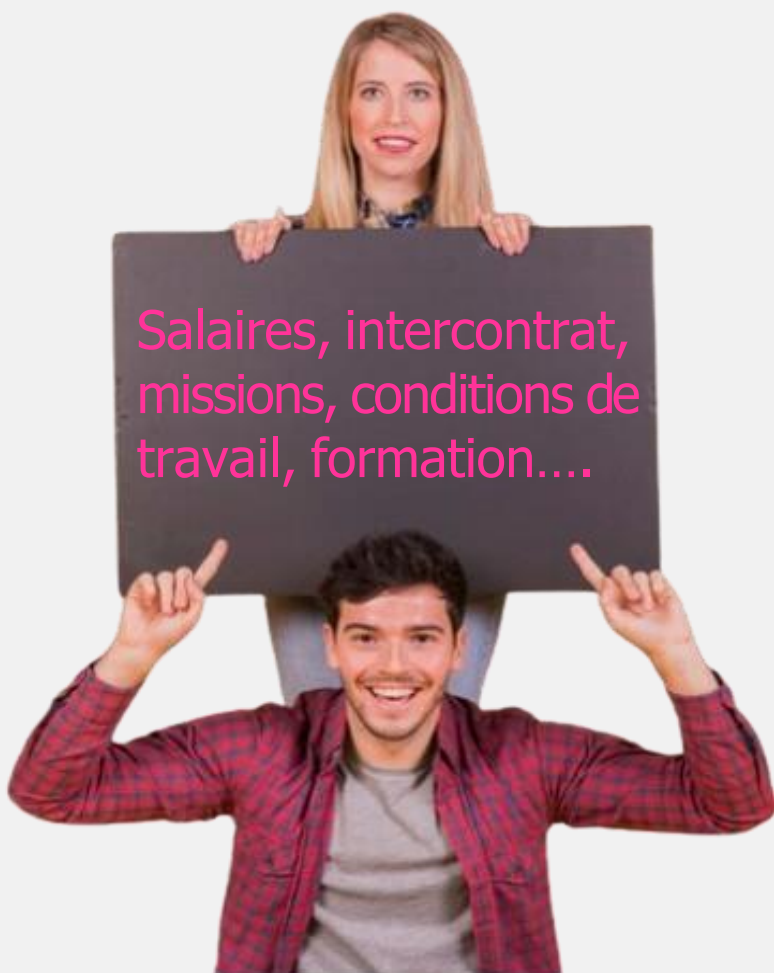
Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Questions & réclamations - Exprimez-vous !

Dans le cadre des réunions CSE vous pouvez nous faire part de vos préoccupations au sein de l'entreprise !



Salaires, intercontrat, missions, conditions de travail, formation....

Vos représentants du personnel S3i sont là pour vous écouter et agir en votre nom. Salaires, carrières, formations, congés, handicap, stress au travail... Aucune préoccupation n'est trop petite ou trop grande. Votre bien-être au travail est notre priorité.

Exprimez-vous en toute confidentialité !

Vos questions et réclamations seront anonymisées.

Votre contribution est essentielle pour améliorer nos conditions de travail.

Vos retours sont précieux pour nous permettre de créer un environnement épanouissant.

inetum@s3i.fr

nadira.zeroual@gmail.com (Idf)

raphael.buatois@inetum.com (Rhône-Alpes)

Mohamed.mehdaoui@inetum.com (Sud-Ouest)

Votre expression est importante, qu'elle soit positive ou négative...

Lâchez-vous !

Exprimez-vous !



Contactez-nous pour toutes vos préoccupations, questions ou suggestions !

Stocking



Techniciens, Employés, Cadres

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

S3i

www.s3i-france.com

Une équipe, à vos côtés, pour défendre vos droits.

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE

Inetum

Je rejoins S3i...

Rejoignez S3i, l'organisation qui bouge avec vous !

Devenir adhérent de S3i, c'est ;

- S'informer et être soutenu, que ce soit sur le plan professionnel ou juridique.
- Connaître vos droits et rester à la page sur l'actualité sociale
- Devenir un acteur clé de S3i en participant activement aux débats et actions que nous menons.

Adhérer à S3i, cela coûte trop cher ? Non...

10 centimes par jour, ce n'est pas donné : c'est le prix d'un malabar...

Les cotisations de nos adhérents sont une ressource indispensable et nécessaire pour nous permettre de fonctionner :

- frais de gestion courants
- financement d'actions de supports
- assistance juridique. Tout ce qui permet de mieux vous représenter.

**S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné.
C'est la garantie de son indépendance !**

Pourquoi votre adhésion à S3i est-elle essentielle ?

En ralliant S3i, vous donnez du poids à notre syndicat. La force de S3i réside dans la diversité de ses membres. Plus nous sommes nombreux, plus notre voix portera. Ensemble, nous pouvons faire une différence significative et être une force de proposition face à Inetum. Rejoignez S3i et ensemble, façonnons un avenir où chaque voix compte.

Montant des cotisations 2025

Adhérent non-cadre : 60 €

Adhérent cadre : 100 €

La cotisation max. annuelle revient à 34 €
après déduction fiscale crédit d'impôt de 66%



Vos contacts S3i

Nadira Zeroual

RSS Inetum Idf

Elue CSE Idf & CSSCT

Référente harcèlement

Téléphone : 06.03.527.167

Marc Boisde

Elu suppléant CSE Idf

Raphael Buatois

RSS CSE Rhône Alpes

Mohamed Mehdaoui

RSS CSE Sud-Ouest

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez-vous sur notre site internet

<http://www.s3i-france.com> ou par

mail : inetum@s3i.fr et

adhesion@s3i.fr

Bulletin d'adhésion

