



Septembre
2025

Rentrée 2025 : S3i, protéger, défendre, agir !

Depuis deux ans, S3i est à vos côtés.

Notre mission est claire : défendre vos droits, soutenir vos initiatives et protéger votre dignité au travail.

En 2023, nous avons créé ensemble notre section syndicale. En 2024, vous nous avez fait confiance lors des élections CSE et CSSCT. En 2025, nous poursuivons avec la même détermination, la même énergie et le même engagement à vos côtés.

Au quotidien, nous avons accompagné des collègues du service achats, de la paie, de la communication, du recouvrement, du juridique ainsi que des consultants, qu'ils soient en mission, en intercontrat, en région ou en Île-de-France. Conditions de travail, manque de reconnaissance, évolutions professionnelles difficiles... nous veillons à ce que des solutions concrètes soient trouvées et que vos droits soient respectés. Votre anonymat est garanti. Votre voix est entendue.

Notre engagement ne se limite pas aux réunions officielles : il se vit au quotidien, dans l'écoute, le soutien et l'action. Chaque avancée que nous réalisons est le fruit de votre confiance et de notre action collective. Ensemble, nous construisons un environnement de travail juste, respectueux et humain.

Pour vous et vos proches, nous souhaitons que cette rentrée 2025 et cette fin d'année soient pleines d'énergie, de réussites et de moments de satisfaction au travail.

S3i reste à vos côtés, pour soutenir vos démarches et défendre vos droits à chaque étape.

Chut... La direction vide vos poches...

Chaque rentrée, c'est la même rengaine : nos droits reculent. Depuis plus de vingt ans, les anciens syndicats d'Inetum, enfermés dans un entre-soi consternant, geignent et tergiversent... sans jamais obtenir le moindre résultat concret. Pendant ce temps, la direction, méthodique et calculatrice, avance ses pions et réduit nos acquis.

Le 9 juillet dernier, la première réunion paritaire a levé le voile sur le plan de la direction pour alléger vos poches :

- **Télétravail** : 1 € par jour, plafonné à 10 €/mois, une aumône face à nos dépenses réelles.
- **Transport** : prise en charge réduite de 70 % à 50 %, un gain énorme pour Inetum, une perte nette pour nous.
- **Tickets restaurant** : +0,50 €, dont seulement 0,30 € à la charge d'Inetum, des miettes.



L'exemple le plus parlant reste l'intersyndicale mutuelle. Cette initiative aurait dû concerner tous les salariés, mais les syndicats traditionnels, se croyant seuls légitimes, ont sciemment écarté les organisations non représentatives. Résultat : un fiasco, une direction inflexible, et une démonstration claire que l'entre-soi de ces dinosaures ne rapporte jamais rien aux salariés.

Face à ce simulacre de dialogue social, la CFDT a choisi la fuite, laissant la direction libre de ses décisions. Pas d'intersyndicale, pas de stratégie commune : c'est sauve-qui-peut !

Dans ce contexte, **S3i**, fraîchement implanté lors des dernières élections, se distingue. Grâce à son travail de terrain auprès des salariés et à une écoute réelle de leurs besoins, **S3i** s'impose comme un acteur crédible et déterminé. Ses revendications sont concrètes, claires et loin des tergiversations et de l'entre-soi des syndicats historiques.

Deux choix s'offrent à vous : subir les reculs organisés par la direction ou se mobiliser pour imposer un nouvel équilibre. Subir ou agir : la décision vous appartient.



Septembre
2025

CRA 35 : Le go live reporté aux calendes grecques !

Le projet Chronotime avance, mais il est évident que tout n'est pas prêt.

Le Go Live a été reporté aux calendes grecques. Officiellement pour renforcer la sécurité et effectuer des tests supplémentaires. En réalité, ce report prouve que le projet reste incomplet et risqué. Les salariés vont devoir gérer les conséquences d'une préparation insuffisante.

Le décommissionnement de CRA35 était prévu pour le 8 septembre 2025. À partir de cette date, Chronotime devait devenir le seul outil disponible. Pourtant, plusieurs points essentiels ne sont pas opérationnels. Les exports indispensables, CRA, questionnaires et annexes, sont illisibles et inexploitable. Le suivi de nos activités devient impossible.

La montée en charge du système n'a pas été anticipée. Résultat : les assistantes de paie voient leur charge exploser, avec un risque accru d'erreurs. Rien n'est clarifié pour le télétravail, les heures supplémentaires, les arrêts maladie, les astreintes, le travail de nuit ou les compensations Borloo.

Les conditions de travail des assistantes de paie et la prise en charge de leurs heures supplémentaires restent toujours incertaines.

Pour limiter les dégâts, agissez dès maintenant :

- Exportez vos CRA, questionnaires et annexes via le bouton « Imprimer » tant que CRA35 est encore accessible.
- Conservez-les sur votre ordinateur ou une clé USB.
- Vérifiez vos données sur Chronotime et signalez toute anomalie à votre responsable ou aux assistantes de paie.
- Anticipez vos demandes de remboursement et le suivi de vos heures supplémentaires.
- Échangez avec vos collègues et vos représentants S3i pour partager problèmes et solutions.

Cette transition génère pour tous une charge supplémentaire. Mais en sauvegardant vos données et en restant vigilants, vous pourrez limiter les difficultés.

CRA35 devait disparaître. Chronotime devait être prêt. Aujourd'hui, c'est loin d'être le cas. **S3i** restera à vos côtés pour que les salariés ne paient pas le prix de ce projet bâclé.

Assistantes ADV et ADA : Il y a urgence...

La situation des assistantes ADV et ADA est alarmante.

La deuxième enquête Syndex, restituée le 4 juillet au CSEC, a confirmé ce que nous dénonçons depuis longtemps : perte de sens, désengagement, inquiétudes sur l'avenir et absence totale de perspectives.

Le projet censé protéger ces équipes a tourné au fiasco. Malgré un diagnostic clair en novembre 2024, la Direction a persisté dans ses changements, aggravant encore les conditions de travail. La région Grand Ouest, présentée comme un modèle, est devenue l'exemple à ne pas suivre depuis l'été 2024. Et dès septembre 2025, le décommissionnement du CRA35 viendra ajouter une pression intenable.

Les assistantes continuent pourtant à tenir debout, à assurer leurs missions, souvent au prix de leur santé et de leur moral. Leur résistance silencieuse est un cri d'alerte que la Direction ne peut plus ignorer. La future enquête prévue en fin d'année ? Ce sera déjà trop tard : l'énergie sera déjà épuisée par CRA35.

Le manque de considération pour les assistantes et leur travail abîme l'image et la crédibilité d'Inetum. S3i restera à leurs côtés, déterminé à ne rien lâcher pour que leur voix soit enfin entendue et respectée.



Septembre
2025

People Equation : la mobilité au détriment de vos vies ?

On vous appelle "collaborateurs", mais n'avez-vous pas parfois l'impression d'être de simples pions ? Des pions déplacés au gré des besoins de l'entreprise, au nom d'une formule mystérieuse : la **"People Equation"**. Derrière ce terme marketing, il y a une réalité bien plus brutale.



Vous êtes parent isolé ? Vous êtes de retour de congé maternité ? L'entreprise peut vous envoyer à Gradignan, ou ailleurs loin de chez vous. Ils appelleront ça une **"opportunité de carrière"**. Vous êtes aidant familial et vous soutenez un proche dépendant ? Ils peuvent vous imposer une mission en province, ignorant vos contraintes personnelles. Le message est clair : les priorités d'Inetum passent avant tout. Et si vous refusez, vous serez perçus comme des employés peu investis. Ces cas, nous les voyons tous les jours. Derrière les pourcentages de mobilité qui circulent, ce sont vos vies qui basculent.

C'est ça, la fameuse "flexibilité" prônée par Inetum ? Pour nous, c'est une **instabilité chronique**. Les chiffres sont là pour le prouver : **120 démarrages de missions inter-régions** ont eu lieu. **21 % des consultants franciliens** ont commencé des missions en région. Derrière ces statistiques, ce sont des parcours professionnels déroutés, des choix personnels ignorés. C'est ça, la vraie "People Equation" : vous réduire à de simples variables, ajustées pour maximiser la rentabilité, sans considération pour vos parcours ou vos choix.

La clause de mobilité géographique est là pour changer votre lieu de travail du jour au lendemain. On ne vous propose pas, on vous impose des missions au long cours en province. Votre vie, votre équilibre, on s'en moque. Cette mobilité n'est plus un outil d'accompagnement, mais un levier de contrôle.

Un conseil si vous êtes en inter-contrat : C'est le bon moment de relire attentivement votre contrat de travail pour vérifier les clauses qui concernent votre lieu d'affectation et votre mobilité. Ne laissez pas un changement de mission vous être imposé sans vérifier vos droits.

Il est temps de changer la donne. S3i exige du dialogue, du respect et de justes compensations. Nous nous battons pour que la flexibilité soit un avantage pour tous, pas juste un levier de contrôle. La véritable richesse d'Inetum, c'est vous.

Retour de congé maternité : Exigez votre dû !

Ce que dit la loi

Selon l'article L1225-26 du Code du travail, votre congé maternité ne doit pas pénaliser votre salaire. Vous avez droit à :

- Augmentations générales de l'entreprise.
- Moyenne des augmentations individuelles de votre catégorie.

Vérifiez votre rattrapage

- Comparez votre augmentation à la moyenne de votre catégorie.
- Confirmez que toutes les augmentations pendant votre congé sont appliquées.

Rattrapage insuffisant ?

1. Demandez des détails au service RH sur les augmentations.
2. Vérifiez en comparant à la moyenne de votre catégorie.
3. Réclamez par écrit, en citant l'article L1225-26.
4. Conservez bulletins de paie et échanges écrits.
5. Saisissez le Conseil de prud'hommes si nécessaire. **Ne laissez pas Inetum utiliser votre congé maternité pour freiner votre salaire : soyez vigilante et réclamez vos droits.**



Septembre
2025

Prime de vacances : **Faites entendre votre voix !**

Lors de la **délibération du 31 juillet 2025**, le CSE a mandaté le cabinet JDS Avocats pour examiner le non-versement de la prime de vacances. Cette démarche vise à défendre concrètement les droits des salariés.

Pour que cette action ait du poids, vos témoignages sont indispensables.

Si vous souhaitez que **S3i porte votre demande**, nous vous invitons à transmettre :

- Vos **bulletins de salaire** (absence de prime de vacances et présence du 13^e mois).
- Vos **contrats de travail** si une clause mentionne la prime de vacances.

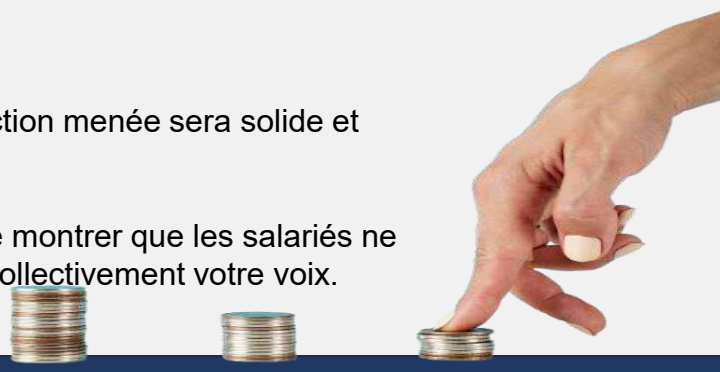
Vous pouvez adresser ces documents directement à inetum@s3i.fr :

S3i centralisera vos envois et les transmettra en votre nom.

Date limite : 15 septembre 2025

Plus nous serons nombreux à témoigner, plus l'action menée sera solide et difficile à ignorer.

C'est l'occasion de faire respecter nos droits et de montrer que les salariés ne sont pas seuls. **S3i** sera à vos côtés pour porter collectivement votre voix.



CSEC **Encore un an de silence ...**



Un an. Voilà un an que nous attendons. Un an que les salariés d'Inetum sont maintenus dans le flou, faute de publication des procès-verbaux du CSEC.

Pendant ce temps, les réunions se tiennent, les débats ont lieu, les décisions s'accumulent... mais vous, les premiers concernés, restez tenus à l'écart.

Cette absence de transparence n'est pas un simple détail administratif. Elle prive les salariés d'un droit fondamental : celui d'être informés de ce qui se discute et se décide en leur nom. Elle alimente les doutes, fragilise la confiance et mine la crédibilité de l'instance.

Soyons clairs : les procès-verbaux du CSEC n'appartiennent pas à quelques-uns, ils appartiennent à tous les salariés. Les retenir, c'est confisquer l'information.

Or, sans information, il n'y a ni contrôle, ni confiance, ni démocratie sociale.

Il est plus que temps de mettre fin à cette opacité.

Les salariés n'ont pas besoin de rumeurs ni de silence, mais d'une vérité claire et accessible. Et nous continuerons à l'exiger, car la transparence n'est pas une option : c'est une obligation.

	PV_2024_07_11.pdf
	PV_2024_07_31.pdf
	PV_2024_12_20.pdf
	PV_2024_06_13.pdf
	PV_2024_05_15.pdf
	PV_2024_03_15.pdf
	PV_2024_03_05.pdf



Septembre
2025

Sept ans d'attente pour une augmentation qui n'arrive pas... (Témoignage d'une consultante)

Depuis sept ans, je donne tout à Inetum.

Projets, astreintes, heures supplémentaires... tout y passe.

Et pourtant, ma rémunération stagne. Les promesses de revalorisation ? Elles s'enchaînent par mails et discussions, mais se perdent dans un brouillard d'excuses techniques et de reports constants.

En octobre 2024, la direction locale m'assure noir sur blanc d'une augmentation rétroactive, chiffres précis à l'appui. Quelques semaines plus tard, lors de l'entretien annuel, rebelote : « une augmentation significative arrivera en juin 2025 ».

Juin 2025 arrive... et le silence est total. À ma relance, réponse du manager : il « n'a pas l'historique » et s'étonne qu'on évoque un oubli vieux de six ans et demi. Mieux encore, il renvoie la responsabilité à d'autres managers, histoire de se laver les mains.

La mécanique est rodée :

Engager, promettre, reporter. Puis s'excuser, diluer, faire oublier.

Pendant ce temps, mon salaire reste bloqué et mon calcul de retraite est impacté. Ce n'est pas un cas isolé : c'est le quotidien de nombreux salariés chez Inetum.

Sept ans d'investissement personnel méritent mieux que des promesses vides et un ping-pong hiérarchique pour masquer les responsabilités.

Rentrée 2025 : il est temps de dire stop.

Combien d'autres vivent la même situation ?

Des augmentations annoncées mais jamais appliquées ? Des « incidents techniques » qui effacent vos droits ? Des promesses enterrées année après année ?

Si vous êtes dans ce cas, il est temps de témoigner. Ensemble, on peut faire entendre notre voix, rapprochez vous des élus S3i !



Communication de bulletins de paie : Le juge peut l'ordonner !

Tout salarié qui estime subir une discrimination salariale peut saisir le conseil des prud'hommes en référé pour obtenir la communication des bulletins de paie pour permettre la comparaison entre sa rémunération et celles de ses collègues occupant des postes identiques ainsi que le prévoit l'article 145 du code de procédure civile.

Les bulletins de paie devront être transmis après masquage des données personnelles, à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile. « C'est sur ce fondement qu'une salariée licenciée, considérant avoir subi une inégalité salariale, avait saisi le conseil de prud'hommes en référé pour obtenir la communication des bulletins de paie permettant la comparaison entre sa rémunération et celles de ses collègues masculins occupant des postes identiques.

La cour d'appel avait confirmé la décision de référé, suivie par la Cour de cassation.



Septembre
2025

Teale : **reviendra OU reviendra pas...**

Fin 2024, Inetum lançait Teale en grande pompe, avec des promesses soigneusement emballées. La star de ce lancement ? L'application censée devenir "l'alliée psychologique" des salariés : sérénité, résilience, bien-être... tout à portée de clic.

Quelques semaines plus tard, tout s'est effondré. Plusieurs dizaines de milliers d'euros engloutis, tous les tokens utilisés en un temps record, au point de surprendre, voire d'inquiéter. Et puis, plus rien : l'application a été suspendue brutalement, sans concertation, sans explication, avec juste l'annonce d'un retour hypothétique en octobre.

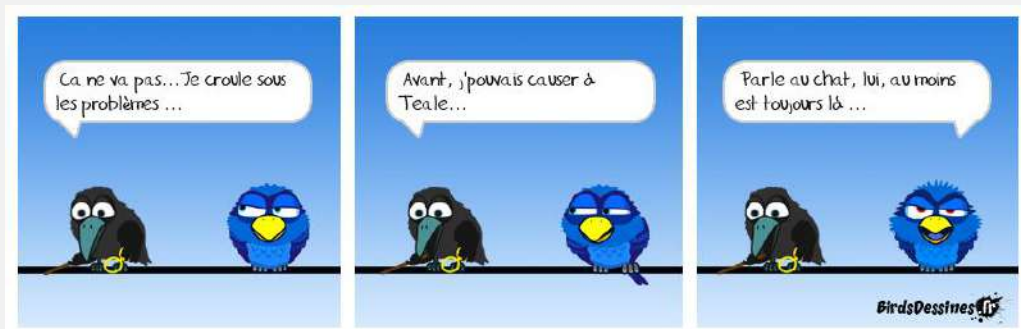
Depuis le début, S3i avait exprimé ses réserves. Nous alertions : et si Teale n'était finalement qu'un outil de communication, plutôt qu'un véritable soutien pour ceux qui traversent des moments difficiles au travail ?

Pendant ce temps, les salariés continuent de subir réorganisations, surcharge et pression. Le stress, lui, ne disparaît pas avec un clic. Pas de miracle, juste une réalité quotidienne qui pèse de plus en plus.

Teale a montré ses limites : lancée dans l'opacité, sans dialogue avec les représentants du personnel, puis retirée de la même manière, unilatéralement, sans transparence. La priorité semble rester l'apparence, pas la santé réelle des équipes.

Le bien-être ne se résume pas à des slogans ou à une application tape-à-l'œil. Il demande des moyens concrets, une stratégie durable et une vraie volonté d'agir. Tant que cela n'existe pas, les salariés continueront de porter seuls le poids des décisions qui devraient les protéger.

Alors, Teale... reviendra, ou reviendra pas ? Peu importe. Tant que le bien-être reste un concept à consommer en slides et en tokens, et non une volonté réelle de la Direction, ce sont les salariés qui continueront de payer l'addition.



Rappel : **faites valoir vos congés payés acquis pendant vos arrêts maladie**

S3i rappelle que la loi du 24 avril 2024 vous permet d'acquérir des congés payés pendant vos arrêts maladie, conformément à la législation européenne.

- 2 jours ouvrables par mois en cas de maladie non professionnelle
- 2,5 jours ouvrables par mois en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Cette mesure est rétroactive depuis le 1er décembre 2009. Vous pouvez donc faire valoir vos droits, même pour des arrêts antérieurs. Pour les anciens salariés, la demande d'indemnité compensatrice peut être formulée dans un délai de 3 ans après la rupture du contrat. Pour les salariés en poste, le délai est de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

S3i est à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches. N'attendez pas la fin des délais légaux pour agir et contactez S3i pour toute question ou suivi de dossier.



Septembre
2025

Contre-visites médicales : Inetum désavoué !

En avril, S3i vous avait informés de l'agression subie à son domicile par une salariée de la part d'un médecin de Mediverif. Plutôt que de reconnaître la gravité de l'accident, Inetum a d'abord voulu le considérer comme un simple congé maladie.

Face à cette situation stressante, injuste et complexe, elle a été soutenue à chaque étape par S3i, qui l'a guidée, accompagnée et aidée à préparer ses démarches. Grâce à son combat courageux, la Sécurité sociale a reconnu son arrêt comme un accident de travail.

Cette décision rappelle à Inetum que ses obligations ne sont pas optionnelles et que ses pratiques de "cowboy", même sous-traitées, ont un coût.

Une autre salariée a vu ses indemnités complémentaires suspendues après un contrôle médical contestable. Inetum n'a retenu que l'avis du médecin de Mediverif qu'elle a mandaté, ignorant celui du médecin traitant, du médecin du travail et de la CPAM.

Pourtant, la jurisprudence de la Cour de cassation est claire : les indemnités doivent être maintenues pendant la prolongation d'un arrêt de travail.

Avec S3i à ses côtés, elle a signalé l'affaire au Conseil de l'Ordre des médecins et envoyé un courrier argumenté à la direction. Résultat : les indemnités ont été rétablies et les sommes indûment retenues remboursées.

Ces victoires montrent que le droit se défend, même face à des pratiques abusives. Chaque succès est un signal fort : ne vous laissez plus intimider. Inetum n'est pas au-dessus des lois, et chaque pression ou tentative d'intimidation peut et doit être contestée.

Ces histoires rappellent qu'Inetum ne peut pas agir comme bon lui semble et doit respecter les droits de ses salariés. Le respect, la justice et la sécurité ne sont pas négociables.

S3i rappelle que seuls la vigilance et l'action collective protègent nos droits.

Rappel de vos droits lors d'un contrôle médical initié par Inetum

Conformément au Code du travail, Inetum peut faire intervenir un médecin contrôleur pour vérifier si votre arrêt de travail est médicalement justifié et vous empêche réellement d'exercer votre activité professionnelle. Ce contrôle doit rester impartial et ne pas interférer avec votre suivi médical par votre médecin traitant, ni se confondre avec les contrôles de la CPAM.

À domicile : le contrôle peut se faire de manière inopinée, généralement entre 9h et 11h ou 14h et 16h, ou sur rendez-vous après réception d'un courrier.

Au cabinet médical : possible si vous bénéficiez de sorties autorisées ou si votre domicile présente des risques pour le médecin.

Règles à respecter par le médecin contrôleur :

Il doit justifier de son identité et de son mandat, en présentant une lettre de mission d'Inetum et sa carte professionnelle originale.

Vous êtes en droit de refuser le contrôle si le médecin ne fournit pas ces documents, comme cela s'est produit le 23 avril dernier.

Le respect de votre dignité et de votre vie privée est obligatoire.



Septembre
2025

Contre-visites médicales : Inetum désavoué !

- **Respect et courtoisie** : Le médecin contrôleur doit se comporter avec respect et courtoisie en toutes circonstances. Tout comportement agressif, intimidant ou irrespectueux est inacceptable et doit être signalé.
- **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 la convention collective.
- **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 les nombreux incidents liés aux contre visites demandées par Inetum et apporte son soutien total aux salariés concernés. Nous avons interpellé à plusieurs reprises la Direction pour obtenir des explications claires et des engagements fermes afin de prévenir de tels agissements à l'avenir.

S3i a demandé 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



<https://www.mediverif.fr/>



Les “singés volants” : quand les narcissiques enrôlent leur entourage

Dans le langage des relations toxiques, une expression revient souvent : celle des «*singés volants*». Empruntée au Magicien d'Oz, elle désigne ces créatures envoyées par la Méchante Sorcière pour semer la terreur. Dans la réalité, il s'agit de personnes qui reprennent le rôle du narcissique en exécutant ses ordres, souvent sans en avoir conscience.

Difficiles à identifier

À première vue, un singe volant peut paraître être une personne “normale”, un collègue naïf ou zélé, un manager pressé, un syndicaliste relais qui prend position dans un conflit. Toutefois, certains comportements révèlent leur véritable fonction :

- soutien systématique au narcissique, quelles que soient les preuves,
- propagation de rumeurs,
- manipulation et gaslighting,
- banalisation de vos émotions,
- transmission d'informations personnelles pour alimenter le harcèlement.



Pourquoi c'est dangereux

Les singes volants créent un effet boule de neige : la victime se sent attaquée et isolée, perd confiance en elle.

Pourquoi se soumettent-ils ?

La soumission aux narcissiques a de multiples causes. Certains cherchent à plaire, d'autres obéissent par peur de devenir la prochaine cible. Certains manquent d'empathie ou croient que le narcissique est une victime. Les personnes anxieuses ou dépendantes affectives peuvent aussi y trouver une forme d'utilité. Parfois même, un narcissique devient le “singe volant” d'un autre, par intérêt ou stratégie.

Comment réagir ?

Faire face à un singe volant est éprouvant, surtout lorsqu'il s'agit d'un manager, un collègue, ami ou proche. Ils convient de :

- poser des limites fermes,
- éviter les confrontations directes qui alimentent le conflit,
- s'entourer de personnes de confiance, voire d'un professionnel,
- documenter chaque incident d'abus,
- limiter les contacts autant que possible.

Avant toute rupture avec un narcissique, il est important d'avoir un plan et de se rappeler pourquoi on s'éloigne. Les abus qu'il pratique peuvent déformer la réalité et provoquer une remise en question profonde.

Soutenir la victime

Ecoute empathique et validation de ses émotions.

Mobiliser les soutiens

RH, référents harcèlements, représentants du personnel.

Une vigilance nécessaire

Les “singés volants” rappellent que la violence psychologique ne s'exerce pas seulement de manière frontale. Elle se diffuse par procuration, via des proches ou des collègues, parfois sans qu'ils aient conscience de leur rôle. Comprendre ce mécanisme, c'est déjà s'en protéger.





Paroles de salariés

réclamations portées par vos délégués du personnel

Dans le cadre des réunions CSE, vous avez la parole !

Vos représentants **S3i** sont là pour relayer vos préoccupations et défendre vos droits : salaires, évolution de carrière, formation, congés, handicap, conditions de travail, stress... Rien n'est trop petit ni trop grand pour être entendu.

Exprimez-vous en toute confidentialité : vos questions et réclamations seront **totale**ment anonymisées.

👉 Chaque retour compte. Vos préoccupations nourrissent notre action et nous permettent d'améliorer ensemble vos conditions de travail.

👉 Rien n'est insignifiant : chaque voix fait la différence.

📧 Contactez vos représentants **S3i** :

IDF : nadira.zeroual@gmail.com

sylvie.dumas@inetum.com

Rhône-Alpes : raphael.buatois@inetum.com

Sud-Ouest : mohamed.mehdaoui@inetum.com

Tous secteurs : inetum@s3i.fr

Votre silence, c'est leur confort. Votre parole, c'est notre force.



S3i Syndicat national

Des salariés du numérique

Je rejoins S3i



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%

Nadira Zeroual
RSS Inetum IdF
Elue CSE IdF & CSSCT

Sylvie Dumas
Elue CSE

Mohamed Mehdaoui
RSS CSE Sud-Ouest

Marc Boisde
Elu suppléant CSE IdF

Laurent Calvet
Elu CSE

Raphael Buatois
RSS CSE Rhône Alpes

Vos
contacts
S3i

Défenseurs
prud'hommaux

Idriss Beladis
Fabrice Ponzo
Bruno Seguin

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



J'adhère ici !

