



Liberté d'expression : **se taire, c'est laisser faire !**

Il y a des matins où l'on hésite. On pèse ses mots avant de les prononcer, on calcule le risque avant d'appuyer sur « envoyer ». On sait ce qui nous attend : le froncement de sourcils dans le couloir, le mail de réponse qui vous mésestime, ce regard qui se détourne pour éviter de vous saluer.

**Prendre la parole n'est pas un privilège,
C'est un droit fondamental.**

L'article L.2281-1 du Code du travail le reconnaît : chaque salarié, et particulièrement les représentants du personnel, a le droit de s'exprimer librement sur l'entreprise et son organisation.

Les élus S3i l'exercent pour remplir leur mission : alerter sur la dégradation des conditions de travail, la gestion chaotique des carrières, les intercontrats anxiogènes, ou les promesses d'augmentation non tenues. Critiquer n'est pas un plaisir, mais un devoir : informer et protéger ceux qui n'osent pas parler.

Oui, certains mots dérangent. Oui, certaines vérités sont inconfortables. Mais le silence, lui, ne dérange jamais personne. Et c'est là que réside le vrai danger : ignorer les problèmes, fermer les yeux sur la souffrance des collègues, laisser l'incertitude et l'injustice s'installer, c'est les laisser grandir.

Quand un collègue se confie qu'il ne dort plus la nuit, qu'une maman solo explique sa terreur de perdre son emploi, qu'un autre décrit l'attente interminable d'une mission comme une torture mentale, ou que certains se plaignent de mails envoyés le dimanche... ce ne sont pas des anecdotes. Ce sont des signaux d'alerte que notre rôle est de transmettre, pour qu'ils ne disparaissent pas sous le tapis.

Sans cette liberté, la communication perd tout son sens. Une entreprise qui veut avancer doit écouter pour de vrai, pas pour son image, mais pour comprendre ce que vivent ses salariés, ce qui ne va pas, ce qui fait mal, ce qui fatigue.

Les élus S3i continuerons à parler et à alerter, non par goût du conflit, mais parce que d'autres comptent sur nous. Nous exerçons un droit que personne ne peut nous retirer.

*La vérité n'a pas besoin d'être jolie pour être dite.
Elle doit juste être dite et entendue.*





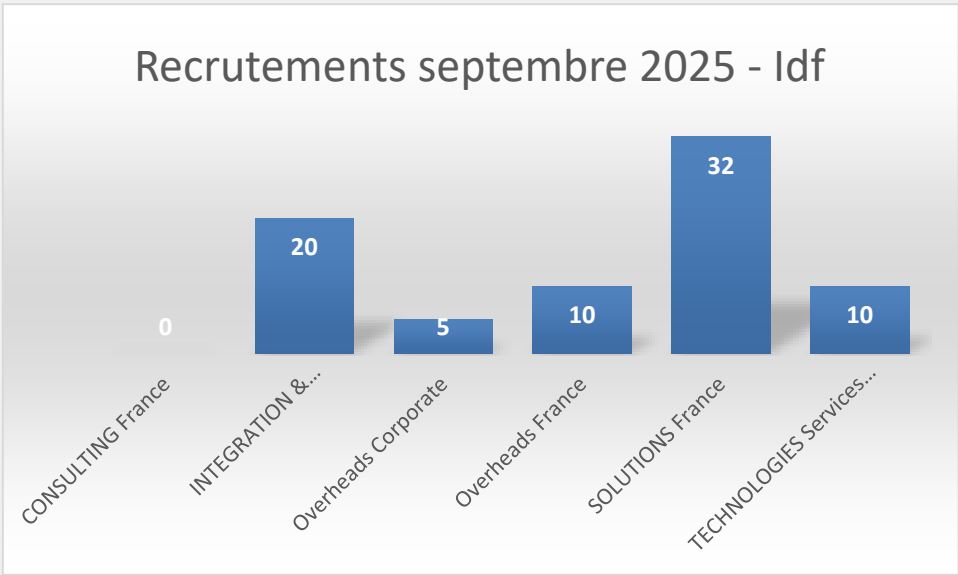
Indicateurs économiques à fin septembre

Sur la période de janvier à septembre 2025, l'effectif total d'Inetum Saint-Ouen est passé de **3 251 à 3 091 salariés**, soit une **baisse de 160 personnes**.

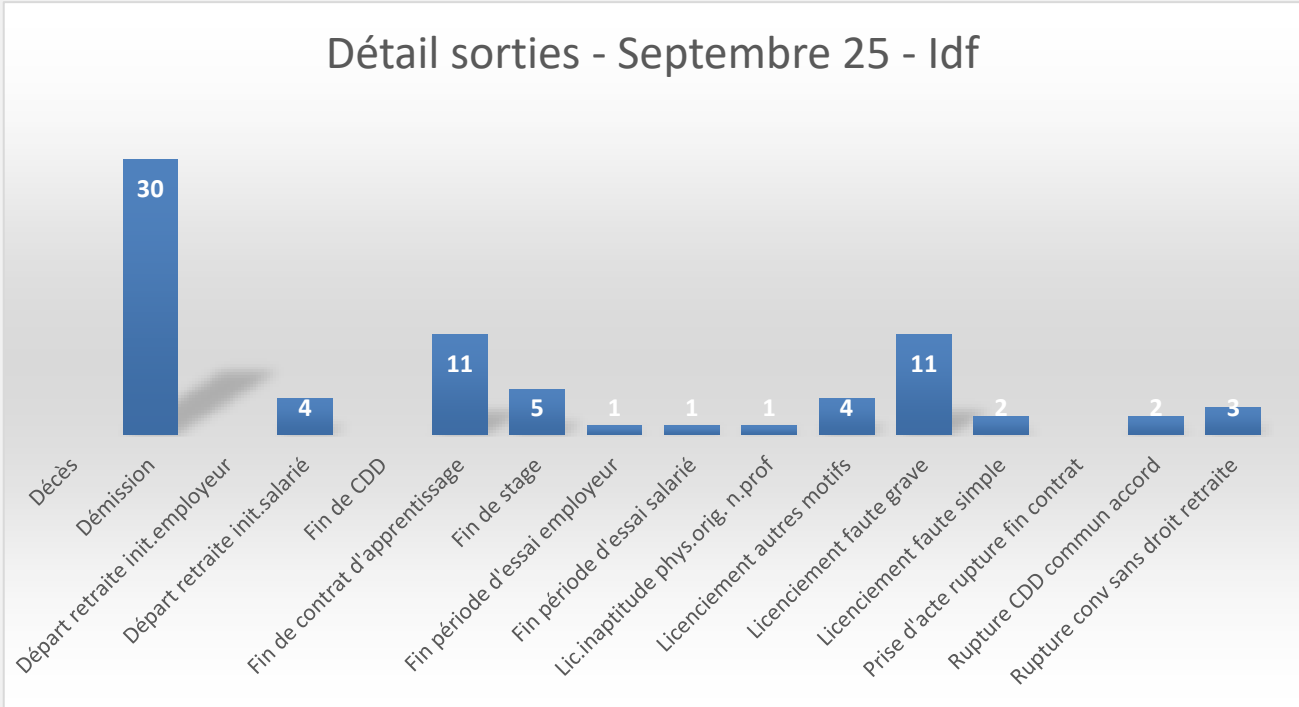
Les CDI sont en baisse de 3 198 à 3 021.

Le mois de septembre 2025 comptabilise **77 recrutements** répartis ainsi :

- **Solutions France : 32 recrutements** (soit 42% des embauches)
- **Technologies Services : 10 recrutements**
- **Intégration & Outsourcing France : 20 recrutements**
- **Fonctions supports : 15 recrutements**



Plus de **70% de ces recrutements sont en CDI**. La division Solutions France concentre à elle seule près de la moitié des embauches, se positionnant largement en tête devant les autres entités.



Le mois de septembre 2025 comptabilise **75 départs** répartis ainsi :

- **Démissions : 30** (soit 40% des sorties)
- **Fins de contrat d'apprentissage : 11**
- **Licenciements pour faute grave : 11**
- **Fins de stage : 5**
- **Autres motifs** (départs à la retraite, licenciements pour inaptitude, ruptures conventionnelles...) : moins de 5 chacun.

Les démissions constituent le principal motif de départ, devant les fins de contrat d'apprentissage et les licenciements pour faute grave qui arrivent ex-aequo en deuxième position.



Intercontrats : Flex office ou flex surveillance ?

C'est officiel : Depuis lundi 3 novembre, Inetum a lancé son dispositif pour "accompagner" les consultants en intercontrat sur le site Stories de Saint-Ouen.

Fini le temps où vous choisissiez librement votre espace de travail. Vous êtes désormais attendus dans vos nouveaux espaces dédiés :

Deux étages du B2.1 sont désormais réaffectés pour "occuper" les consultants en intercontrat : le 5^e (lundi-vendredi) et le 3^e (mardi-vendredi pour les autres).

Voilà, voilà... Bienvenue dans l'ère du flex office version "**c'est Inetum qui décide où tu flexes**" !

Au programme : accueil tout sourire par des animateurs et ressources managers dévoués, formations enrichissantes, sessions de coaching... En somme, un cadre sensé être idéal pour les consultants entre deux missions !

Tout cela étant dit, plusieurs questions essentielles restent sans réponse :

Qu'en est-il de la charte intercontrat et de la feuille dérogatoire, sur lesquelles les représentants du personnel ont planché pendant des mois ?

C'est quoi le setup exactement ? Matériel fourni ? Wifi mis à niveau (amplificateur, répéteurs en nombre suffisant) ?

On vient quand et combien de fois ? Horaires imposés ? Possibilité de télétravailler ou on est attendus tous les jours ?



Tous concentrés dans deux zones ? Comment éviter que ces espaces ne deviennent les "salles des recalés" et prévenir toute forme de stigmatisation ?

Animation ou surveillance ? Quelle sera la proportion d'encadrants par rapport aux consultants ? Est-ce une démarche de soutien ou de contrôle ?

Quid du programme quotidien ? Montée en compétences réelle ou activités de façade, comme les sessions d'anglais récurrentes ?

Comment garantir le bien-être et la santé mentale des consultants ?

S3i demande une réunion pour obtenir des réponses claires et s'assurer que ce dispositif ne cache pas **un grand méchant loup** !

Faites-nous remonter « anonymement » vos questions et vos inquiétudes !

**Envoyez vos questions à
inetum@S3i.fr !**



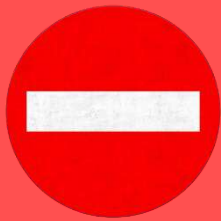
DROIT A LA DECONNEXION

Votre droit, pas une option !

0

C'est le nombre de mails auxquels vous devez répondre le week-end !

Réception de mails professionnels le dimanche ?



Vous n'êtes pas obligés de répondre en dehors de vos horaires de travail, même si un mail vous demande une confirmation pour le lundi. Votre repos prime sur toute sollicitation professionnelle !
(hors astreinte rémunérée ou urgence contractuelle)

Ce que dit la loi ?



Article L2242-17 du Code du travail : Garantit votre droit à la déconnexion.

CNIL/RGPD : Les données professionnelles doivent être utilisées uniquement à des fins légitimes pas pour vous solliciter un dimanche après midi !

Règles à retenir !



- Les mails reçus le dimanche, le soir ou pendant vos congés **n'exigent pas de réponse immédiate**.
- Vous pouvez **ignorer toute sollicitation professionnelle en dehors de vos horaires** sans crainte de sanction, sauf si vous êtes en période d'astreinte prévue et rémunérée.
- Toute pression ou rappel abusif doit être **signalé aux élus S3i**.

Pourquoi c'est important ?

- Préserver votre santé et votre équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Éviter le stress inutile et la pression hiérarchique.
- Faites respecter la loi et vos droits.

Ne répondez pas aux mails professionnels en dehors de vos horaires de travail. Priorisez votre repos et vos week-ends !

En cas de doute, contactez les élus S3i !

Licenciement pour faute : Ce que vous devez savoir avant de signer une transaction !

Qu'est-ce qu'une transaction ?

Une transaction est un **accord écrit entre vous et l'employeur** pour régler un litige existant ou qui pourrait survenir. Elle repose sur les articles 2044 et 2052 du Code civil.

Elle ne peut porter que sur un litige réel ou possible, **jamais sur vos droits futurs**. Elle intervient **en général après la rupture du contrat**, mais peut être conclue avant si un différend est clairement établi. Elle suppose **des concessions réciproques**, mais reste valable dès que vous obtenez un avantage par rapport à ce que vous pourriez obtenir devant la justice. Une transaction peut être contestée si votre consentement a été **vicié** (pression, dol, erreur, menace) ou si l'employeur ne respecte pas ses engagements.

Ce que la transaction fait et ne fait pas

Elle **ne remet jamais en cause le licenciement**. Elle règle **uniquement les points mentionnés dans l'accord** pour éviter un recours judiciaire sur ces points. Elle peut être annulée si elle est entachée de **vice du consentement** (pression, menace, dol). Vous pouvez demander au conseil de prud'hommes de **l'homologuer** pour lui donner force exécutoire, mais ce n'est pas obligatoire. Ne signez jamais sans avis de votre représentant syndical S3i, d'un avocat spécialisé en droit du travail ou de l'inspection du travail.

Délais pour agir

Même après signature d'une transaction, les délais légaux pour agir **restent applicables** :

Type d'action	Délai	Référence
Contester le licenciement	12 mois à partir de la notification	Licenciements après le 24/09/2017
Salaires, primes, heures sup	3 ans	Art. L. 3245-1 C. trav.
Harcèlement, discrimination	5 ans	Prescription quinquennale de droit commun

Types de faute et conséquences

Type de faute	Préavis	Indemnité de licenciement	Indemnité de congés payés	Remarques
Faute simple	Dû (sauf dispense)	Dûe (légale ou conventionnelle)	Toujours due	Licenciement justifié, procédure disciplinaire obligatoire
Faute grave	Supprimé	Supprimée	Toujours due	Empêche le maintien du salarié dans l'entreprise
Faute lourde	Supprimé	Supprimée	Toujours due	Intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Dommages-intérêts possibles

Important : La **procédure disciplinaire** est obligatoire pour tout licenciement pour faute. Seul le juge peut qualifier définitivement la nature de la faute.



Licenciement pour faute : Ce que vous devez savoir avant de signer une transaction !

Vérifiez le montant proposé

Avant de signer, assurez-vous que la somme couvre au minimum :

- ☐ Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)
- ☐ Indemnité compensatrice de préavis
- ☐ Indemnité compensatrice de congés payés
- ☐ Licenciement sans cause réelle et sérieuse (si applicable)
- ☐ Rappels de salaires, primes, heures supplémentaires non payées
- ☐ Éventuels dommages-intérêts pour préjudice moral

Fiscalité et charges sociales :

Les indemnités sont **exonérées d'impôt et de cotisations sociales** jusqu'à 2 PASS (environ 92 000 € en 2024).

Au-delà, elles sont imposables et soumises à cotisations.

La ventilation des sommes dans la transaction (part indemnitaire/part salariale) est décisive pour l'optimisation fiscale.

Attention aux pressions et vices du consentement

Ne signez jamais si :

- ☐ Le licenciement **n'a pas été notifié**
- ☐ On vous met **la pression** pour signer vite
- ☐ Menaces explicites ou implicites
- ☐ Violence économique (exploitation de votre situation)
- ☐ Dol ou dissimulation d'informations importantes
- ☐ Erreur sur vos droits réels

Action immédiate :

Conservez toutes les preuves : emails, SMS, courriers, témoignages

Contactez votre syndicat, avocat ou inspection du travail

Conseils pratiques essentiels

- ☐ **Ne signez jamais sans l'avis** de votre représentant syndical S3i, avocat ou inspecteur du travail
- ☐ Vérifiez la **chronologie** : la transaction doit intervenir après le licenciement ou sur un différend clairement identifié
- ☐ Évaluez correctement le **montant et l'impact fiscal**
- ☐ Vérifiez le **périmètre de la transaction** : quels litiges sont réglés, quels droits restent intacts
- ☐ Conservez toutes vos preuves d'échanges avec l'employeur
- ☐ Respectez les **délais légaux** pour agir
- ☐ Envisagez l'**homologation** pour donner force exécutoire à l'accord



Une transaction mal négociée peut vous faire perdre des milliers d'euros !



Recevez la proposition



Ne signez pas !
Contactez S3i



Analysez
avec nous



Négociez !



Signez si
avantageux !



Your Voice revient : Saison 2

Même promesse, même partition.

2024 : Your Voice 1. On a massivement répondu, sous les relances insistantes des managers et des RH. On nous a promis des actions concrètes.

Résultat : rien. Pas de bilan, pas de mesures, juste de la communication.

2025 : Your Voice 2. Même refrain : “Ensemble”, “Partage”, “Progrès”, “Bien-être”. Ça sonne bien.

Ça ne coûte rien. Ça n’engage à rien.

Mesurer un problème, ce n’est pas le résoudre. Poser des questions, ce n’est pas y répondre. Your Voice ne transforme pas Inetum. Il donne juste l’illusion que votre parole compte. Ils font semblant d’écouter parce qu’ils ne veulent rien changer.

Le cycle est rodé : promesses, sondage, communication, oubli. Et il recommencera.

2026 ? Your Voice 3, même scénario.

Faut-il répondre ? Oui. Mais cette fois, notez tout : ce qu’on vous promet, ce que vous signalez. L’année prochaine, on ressortira ce tract. On comparera. On demandera des comptes.

Le jour où la parole des salariés cessera d’être un décor, Your Voice aura un sens. En attendant, S3i garde une trace.



Intercontrats : vos horaires, vos droits

Pendant votre période d’inter-contrat, vous restez salariés à part entière vous devez être joignables uniquement sur les plages horaires collectives.

Les horaires sont les suivants :

 **Lundi au jeudi : 9h15 – 18h00**

 **Vendredi : 9h15 – 16h30**

 **Pause obligatoire de 1h03 à prendre entre 12h et 14h**

En dehors de ces horaires, aucune sollicitation par mail, téléphone, réunion ou formation (en distanciel comme sur site) ne doit vous être imposée.

Ce rappel est essentiel : le respect des horaires collectifs relève de l’obligation légale de l’employeur et participe à la protection de votre santé et de votre équilibre vie pro / vie perso. Rester joignable ne veut pas dire être disponible à toute heure.

En cas de pression ou de dérive, n’hésitez pas à contacter vos représentants du personnel **S3i**. Nous veillons à ce que vos droits soient respectés, y compris pendant les périodes d’inter-contrat.



Glassdoor ne changera pas la réalité

La direction nous invite à « partager notre expérience » pour valoriser la culture Inetum et redorer son image sur Glassdoor. L'intention paraît louable... sauf qu'elle sonne faux. Avant de parler d'image, il faudrait d'abord parler de réalité. Car derrière les slogans, les salariés, eux, vivent autre chose.

Ce qui fait vraiment baisser la note, ce ne sont pas seulement les salariés encore en poste. Ce sont surtout les voix de ceux qu'on n'entend plus : ces collègues qu'on a vus partir, souvent épuisés, parfois brisés, après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de période d'essai. Leurs témoignages racontent tous la même chose : une entreprise qui s'éloigne de ses valeurs, qui ne sait plus écouter.

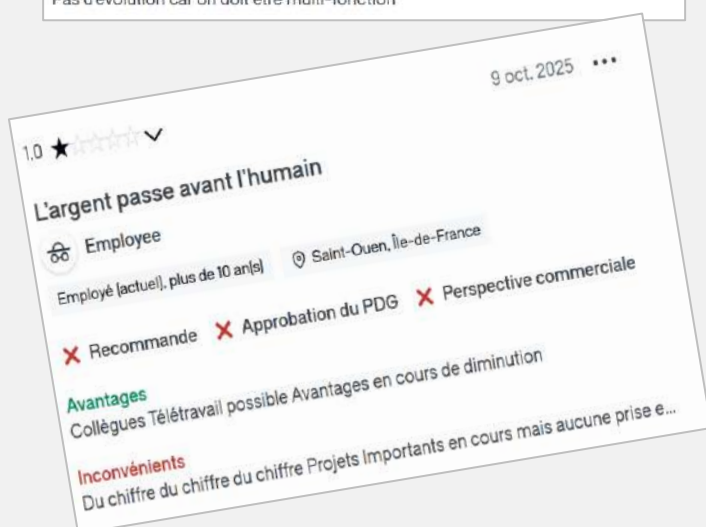
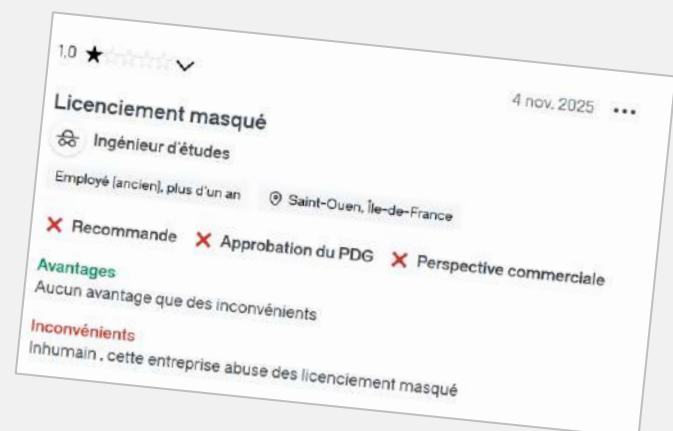
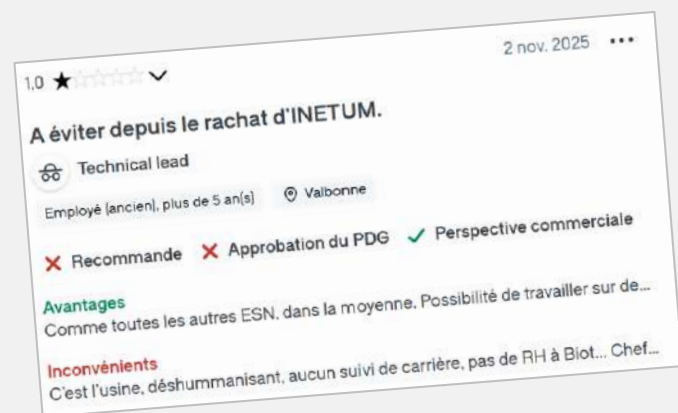
Et dans ce climat, le sondage Your Voice ? Beaucoup y ont cru. On a pris le temps d'y répondre, de partager nos difficultés, nos inquiétudes, nos idées aussi. Mais rien n'a changé. Tout est resté figé, comme si nos mots n'avaient jamais compté.

Ces voix racontent toutes la même histoire : un malaise profond, un intercontrat devenu source d'angoisse, des fins de période d'essai menées sans ménagement, une qualité de vie au travail qui s'effondre, et des salaires dont personne ne comprend plus la logique. Le constat est clair : c'est la dégringolade. Et beaucoup le disent sans détour : *c'était mieux avant*.

Demander des avis positifs, c'est refuser de regarder la situation en face. Faire comme si de rien n'était, ignorer les alertes du CSE sur l'intercontrat, les témoignages de salariés épuisés, les surcharges, l'injustice et les salaires bloqués, c'est nier la réalité du terrain.

Améliorer une note ne changera rien à tout cela. Les salariés n'ont pas à réparer, à coups d'étoiles et de commentaires flatteurs, l'image d'une entreprise qui ne les écoute plus.

Alors oui, témoignez sur Glassdoor mais dites la vérité. Racontez ce que vous vivez, les difficultés, les départs forcés, les désillusions. L'authenticité commence là : dans l'honnêteté.





Teams saura bientôt où vous télétravaillez

Vous télétravaillez depuis chez vos parents ou depuis une autre ville. Demain, votre manager pourrait le savoir automatiquement, sans que vous n'ayez rien dit. C'est ce que Microsoft s'apprête à proposer avec Teams.

À partir de décembre 2025, Teams pourra détecter automatiquement si vous êtes au bureau ou ailleurs, grâce au réseau Wi-Fi. Chaque Wi-Fi a une "signature" unique. Quand vous vous connecterez au Wi-Fi d'Inetum, Teams le reconnaîtra. Si vous vous connectez sur un autre réseau, Teams l'affichera aussi.

Aujourd'hui : vous télétravaillez d'où vous voulez.
Personne ne vérifie d'où vous vous connectez.

Demain : Teams pourrait indiquer automatiquement votre localisation à votre hiérarchie.



Trois situations concrètes :

- ⇒ **Marie** télétravaille depuis chez sa mère pour l'aider : son manager le saura
- ⇒ **Paul** a déménagé temporairement : Teams révélera qu'il n'est plus chez lui
- ⇒ **Karim** travaille depuis un café : son manager pourra se demander pourquoi

Ces situations sont légitimes, mais deviennent visibles et questionnables.

Microsoft dit que c'est pour "mieux organiser les équipes". L'argument semble pratique. Mais dans les faits, **on passe d'un télétravail basé sur la confiance à un télétravail sous surveillance.** L'enjeu n'est pas de savoir qui travaille, mais jusqu'où l'entreprise peut aller dans le contrôle de votre vie privée.

La loi est claire sur ce point : toute surveillance doit avoir un but précis, rester raisonnable et être déclarée officiellement. Surveiller en permanence où vous êtes dépasse largement le simple besoin de coordination. C'est disproportionné.

Est-ce qu'Inetum activera cette fonction ? On ne sait pas encore. Cette fonction n'est pas automatique : les entreprises devront choisir de l'activer. Inetum n'a pas communiqué sa position. C'est justement le problème.

Face à ce flou, Inetum devra s'engager sur :

- ☐ **Une transparence totale :** à quoi serviraient ces données ? Qui y aurait accès ? Combien de temps seraient-elles conservées ?
- ☐ **Une vraie discussion** avec les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT)
- ☐ **La garantie** qu'aucune utilisation ne sera faite pour évaluer ou sanctionner les salariés
- ☐ **Un respect strict** de la vie privée et de la proportionnalité de la mesure

Dès maintenant, faites nous part de votre avis ou de vos questions sur inetum@s3i.fr



Local restauration : **S3i mobilisé pour votre bien être**

L'espace restauration du 5^e étage, zone B2.1, se transforme grâce à l'action concrète de vos élus **S3i** !

Pour réduire les temps d'attente, un second micro-ondes a été installé suite à la demande de S3i. Les prises et multiprises ont été remplacées pour plus de sécurité et de praticité, et l'ensemble du local bénéficie désormais d'une installation électrique fixe et sécurisée.

Un nouveau plan de travail a été installé pour accueillir la machine à café, rendant l'espace plus fonctionnel et agréable.

Votre avis compte ! Chaque retour, chaque suggestion permet à vos élus de continuer à améliorer vos espaces de travail. Vous constatez un problème ou avez une idée ? Contactez vos élus **S3i** et participez activement à ces améliorations.

Ensemble, faisons bouger les choses et rendons nos espaces collectifs plus pratiques et confortables pour tous !

Novembre Bleu la santé des hommes, doit aussi être une priorité !

Octobre Rose s'est terminé. Novembre Bleu commence. Cette fois, messieurs, on s'adresse à vous.

En 2023, **52 700 nouveaux cas de cancer de la prostate** ont été diagnostiqués en France. Derrière ces chiffres, il y a des collègues, des amis, des pères, des frères. Bref, des gens qu'on côtoie tous les jours.

On connaît tous cette petite phrase qui nous rassure à tort : « Ce n'est rien, ça passera. » Le souci, c'est que parfois, ça ne passe pas. Et quand on finit par consulter, il est déjà tard.

Les hommes, chez Inetum, représentent la majorité des effectifs, et pourtant, aucune action n'est prévue cette année pour Novembre Bleu. **S3i** refuse cette indifférence. La santé masculine mérite la même attention, la même visibilité et la même bienveillance que celle qu'on accorde, à juste titre, à la santé des femmes.

Alors prenez les devants.

Appelez votre médecin, prenez rendez-vous pour un simple bilan. Parlez-en sans détour, sans gêne. Et si vous avez des questions, **l'infirmière du site Stories** est là pour vous écouter, en toute confidentialité.

La prostate, la santé mentale, le stress : ce ne sont pas des sujets honteux. Ce sont des sujets de vie.

Quelques ressources utiles :

- La Ligue contre le cancer : 0 800 940 939 (appel gratuit) | www.ligue-cancer.net
- Movember France : santé masculine globale | fr.movember.com
- Institut National du Cancer : guides patients | www.e-cancer.fr

Prendre soin de soi c'est un acte de lucidité, de responsabilité, et de respect pour soi-même et pour ceux qui comptent sur nous.

S3i espère vivement que, dès l'année prochaine, Inetum pourra organiser des ateliers d'échanges et de sensibilisation dédiés spécifiquement à la santé masculine, sur le modèle réussi de l'atelier Octobre Rose.



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 : nadira.zeroual@gmail.com
Sylvie : masdusyl@gmail.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 Idf

Mohamed Mehdaoui
RSS CSE Sud-Ouest

Vos
contacts
S3i

Marc Boisde
Elu suppléant CSE Idf

Laurent Calvet
Elu CSE Idf

Raphael Buatois
RSS CSE Rhône Alpes

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

Défenseurs
prud'homaux

Idriss Beladis
Fabrice Ponzio
Bruno Seguin

Vos
Correspondants
S3i

Mohammed Hammadi
Ali Belaid Slimane
Assem Daloul



J'adhère ici !

