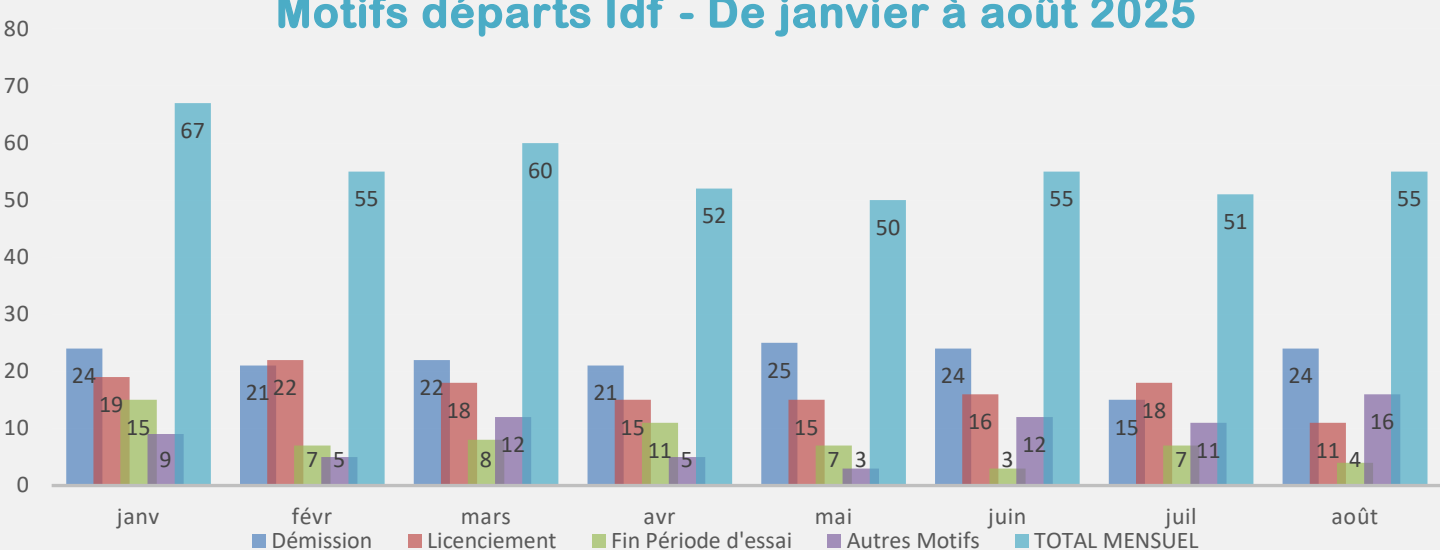




Indicateurs économiques à fin août

Motifs départs Idf - De janvier à août 2025



83 % des **445 départs** viennent principalement de trois motifs :

- Démissions : 176 (22 par mois en moyenne)
- Licenciements : 134 (17 par mois en moyenne)
- Fins de périodes d'essai : 60 (40 côté employeur, 20 côté salarié)

Le rythme des départs reste globalement stable (50 à 67 par mois).
Janvier est le mois le plus lourd en démissions et licenciements (67 départs).
Juillet-août concentrent les fins de contrats (stages, apprentissages).

En bref, Inetum connaît un turnover élevé, dominé par les démissions et licenciements.

445

Ce sont **445** consultants partis d'Inetum à la fin août, rien qu'en Île-de-France. Pas ailleurs. Ici, au cœur du groupe.

445 départs en huit mois. Une hémorragie qui dépasse le simple renouvellement des équipes.

445 salariés touchés. Les plus fragiles en premier. Les salariés en intercontrat voient cet intermède se transformer, pour certains, en marche forcée vers la sortie.

Un an que les salariés attendent les procès-verbaux du CSEC. Pendant ce temps, décisions et débats se succèdent. Personne ne sait ce qui se discute réellement.

Les procès-verbaux appartiennent à tous les salariés. Ne pas les publier, c'est aller à l'encontre de la transparence et priver chacun des informations nécessaires pour se défendre.

445... un chiffre qui continue d'augmenter depuis septembre.

De nombreux consultants en intercontrat font état de pressions ou d'incitations au départ. La souffrance monte. Le malaise grandit.

Il est temps que cela cesse. Sans information, il n'y a ni confiance, ni responsabilité, ni véritable démocratie sociale. Les salariés n'ont pas besoin de secrets. Ils ont besoin de faits clairs et vérifiables.

S3i exige :

- La publication immédiate et rétroactive de tous les procès-verbaux du CSEC.
- Une gestion éthique de l'intercontrat, sans pression ni incitation au départ.

S3i, la voix de ceux qui veulent comprendre et agir.



Oct.
2025



Intercontrats : vos droits face aux propositions « amiables »

Depuis septembre, certains salariés en intercontrat sont approchés par leurs managers, pour des points de situation ou des discussions informelles.

Lors de ces échanges, plusieurs salariés ont signalé que la durée de leur intercontrat était évoquée, souvent accompagnée d'une petite phrase glissée mine de rien : "tu devrais peut-être chercher ailleurs...". Et très vite, viennent les fameuses "propositions amiables", avec une exigence de réponse rapide, histoire de bien faire sentir la pression.

Les salariés se retrouvent souvent confrontés à des alternatives limitées : rupture conventionnelle ou licenciement transactionnel.

S3i vous le rappelle : aucune de ces "sorties" n'est une obligation. *La rupture conventionnelle n'est pas un cadeau, et le licenciement transactionnel n'est pas une fatalité, surtout lorsque la faute alléguée n'est pas établie ou contestable.*

Si vous êtes concernés, ne restez pas seuls. Vous avez d'autres leviers : vous battre avec **S3i** pour rester chez Inetum et y travailler dignement. Car la loi est claire : l'employeur doit vous fournir le travail prévu à l'embauche. Quand il s'y refuse durablement, c'est lui qui manque à ses obligations (Cass. soc., 26 sept. 2012, n°10-30.852 ; Cass. soc., 27 janv. 2016, n°14-14.293).



Notre message est clair : ces situations doivent être traitées avec prudence. Un accord amiable peut comporter des risques pour le salarié, notamment en matière d'indemnités et de procédures.



**Ne signez rien dans la précipitation.
Ne restez jamais seuls face à ces situations.
Contactez immédiatement vos représentants S3i avant toute décision.**

Les élus **S3i** peuvent vous conseiller, vous aider à constituer des preuves valides et protéger vos droits, afin d'éviter des démarches irréversibles.

Depuis le 22 décembre 2023, la Cour de cassation a précisé que, dans certains cas, un enregistrement audio réalisé à l'insu d'un interlocuteur dans le cadre professionnel peut être utilisé comme preuve devant le juge prud'homal (Cour de cassation, 22 décembre 2023, n°20-20.648).



Cela signifie que si vous subissez pressions, menaces ou comportements abusifs

lors d'un entretien ou d'un appel professionnel, un enregistrement peut être recevable, sous réserve qu'il soit nécessaire à la manifestation de la vérité et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée. Seul le juge décidera de son utilisation et l'enregistrement doit rester strictement professionnel et sécurisé.



La rentrée marque un durcissement constaté des méthodes managériales.

La vigilance n'est plus une option : elle est nécessaire pour protéger vos droits.



Les élus S3i sont là pour vous informer, vous défendre et rendre visibles les situations qui échappent souvent à la connaissance des salariés.

Ne cédez ni à la peur, ni à la précipitation. Faites-vous accompagner, documentez, protégez-vous.



Oct.
2025



Intercontrats : Marché à la criée tous les lundis !

Les réunions d'intercontrat du lundi ressemblent à un marché à la criée.

Assis sur les gradins, les consultants ont l'air préoccupés et leurs murmures trahissent leur anxiété.

Groupés sur le côté, les commerciaux attendent le feu vert pour entrer en scène. Puis commence le spectacle : les uns après les autres, ils listent leurs opportunités de mission tentant d'attirer l'attention des consultants sur leurs propositions.

Le maître de cérémonie demande aux consultants de lever la main afin d'indiquer leur intérêt sur les missions proposées.

Le passage le plus délicat arrive : la présentation des salariés qui viennent d'entrer en intermission.

En apparence, un simple exercice. En réalité, une mise à nu obligatoire. Le consultant doit venir "devant la scène" et s'exposer. On l'incite à parler de son parcours et de ses titres devant ses collègues, transformant son savoir-faire en une série d'informations brutes. Son expertise devient un inventaire. Les interventions se succèdent, rythmées par les voix des informaticiens qui égrènent parcours, compétences et attentes, pendant que les commerciaux interviennent comme des crieurs, posant des questions et signalant les profils les plus intéressants.

Ce qui pourrait se dérouler en tête-à-tête se passe devant tous. Chaque passage devient un numéro exposé à la criée.

L'intercontrat est déjà éprouvant, mais cette réunion le rend particulièrement inconfortable. Derrière chaque prise de parole, on sent la tension, le doute et la gêne : la peur de ne pas retenir l'attention, l'angoisse de celui dont l'avenir dépend moins de son savoir-faire que de sa capacité à convaincre. Chaque mot, chaque hésitation, chaque silence pèse : rester en intercontrat, c'est s'exposer aux vrais risques, pas de mission, manque de visibilité, sentiment d'inutilité, voire la crainte d'un licenciement.

Les élus **S3i** participent régulièrement à ces réunions pour observer, informer, soutenir et défendre les consultants. Ils veillent à ce que chacun soit entendu et accompagné dans ces moments parfois éprouvants.

S3i reste un véritable filet de sécurité face à toute dérive possible. N'hésitez pas à venir nous solliciter, quel que soit le problème qui vous préoccupe.

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**

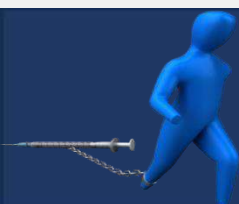
En dehors de ces horaires, aucune sollicitation par mail, téléphone, réunion ou formation (en distanciel comme sur site) ne doit vous être imposée.

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.



Oct.
2025



Clause de non-concurrence : comprendre pour ne pas se retrouver bloqué !

Avec **445 consultants partis depuis janvier**, le turnover est fort chez Inetum. Votre clause de non-concurrence est déjà signée. Il est important de bien comprendre ce qu'elle implique pour protéger votre liberté professionnelle et éviter toute mauvaise surprise lors de votre départ.

Les élus **S3i** vous informent : il ne suffit pas de connaître la clause. Il faut savoir exactement ce qu'elle interdit, quelle compensation financière vous est due et quelles sont ses limites.

Après la rupture de votre contrat, cette clause peut vous empêcher d'exercer certaines activités susceptibles de concurrencer l'entreprise, comme :

- travailler avec les mêmes clients,
- effectuer les mêmes missions,
- utiliser des informations stratégiques.

Elle vise à protéger ce que l'entreprise considère comme important, mais pour être valable, elle doit respecter certaines règles :

1 Durée et zone géographique : la clause doit être limitée dans le temps et l'espace. Une restriction trop longue ou couvrant tout le pays peut être annulée.
Exemple : Cass. soc., 17-5-2000 n° 97-45.630 — une clause nationale est valide si elle ne concerne que des activités précises liées à votre ancien poste.

2 Lien avec votre poste : elle doit correspondre à vos fonctions et votre expérience. Vous ne devez pas être empêché de travailler dans votre domaine.

3 Compensation financière : l'entreprise doit vous rémunérer pour cette restriction. Une indemnité trop faible rend la clause nulle.
Repère pratique : une contrepartie d'environ 30 % du salaire mensuel pendant la durée d'interdiction est généralement considérée comme correcte.

4 Intérêt réel : la clause doit protéger des éléments concrets, comme un portefeuille client que vous avez géré, des informations confidentielles ou des projets stratégiques.

Pour analyser votre clause ou avant d'en signer une nouvelle, suivez ces 3 points clés :

- Vérifiez la durée, la zone géographique et les activités interdites.
- Évaluez la compensation : elle doit être suffisante et conforme à la loi.
- Négociez si nécessaire : clarifiez et limitez la clause pour qu'elle soit acceptable.

Les élus **S3i** peuvent vous aider à identifier les points sensibles et sécuriser votre futur, que vous restiez chez Inetum ou que vous prépariez votre départ.

Bien comprendre votre clause de non-concurrence est essentiel pour votre carrière. Vérifier ses limites et la compensation prévue vous permet d'éviter tout blocage sur vos projets professionnels.

Agissez dès maintenant : vérifiez votre clause, évaluez vos droits et contactez un élu **S3i** si vous avez le moindre doute



Oct.
2025



Double authentification : mon matériel, mes frais, la sécurité d'Inetum...

Je suis en mission chez un client au nom d'Inetum. Pourtant, **je n'ai ni PC professionnel, ni téléphone fournis par Inetum**. Tout ce que j'ai, c'est mon matériel personnel. Et depuis quelques jours, ça devient encore plus compliqué : Inetum a décidé de bloquer tout accès à l'intranet et aux applications internes sans double authentification. Résultat, pour consulter mes mails, faire mon compte rendu d'activité ou même déclarer un incident, on m'impose d'installer des outils de sécurité sur mon propre téléphone et mon propre ordinateur.



Concrètement, cela veut dire que je dois utiliser mon forfait, ma connexion internet, ma batterie, mon matériel privé pour travailler. Rien n'est remboursé, pas même une partie du forfait téléphonique ou de la data. Pourtant, le Code du travail est clair : selon l'article L.4121-1, c'est à l'employeur d'assurer les conditions de travail et de mettre à disposition les outils nécessaires. L'article L.1222-10 sur le télétravail rappelle aussi que les moyens doivent être fournis ou indemnisés. Mais chez Inetum, c'est l'inverse : on transfère la charge sur le salarié.

La CNIL elle-même précise que l'usage d'équipements personnels ne peut pas être imposé par l'employeur. Installer des applications professionnelles sur mon téléphone privé pose aussi des problèmes de confidentialité : où s'arrête ma vie privée, où commence ma vie professionnelle ? La double authentification est utile, je n'en disconviens pas. Mais si elle est obligatoire, c'est à Inetum de me fournir un outil adapté : un téléphone professionnel, ou un ordinateur sécurisé. Me demander de sacrifier mon matériel personnel pour pouvoir travailler est injuste et, au fond, juridiquement contestable.

Je ne devrais pas être obligée d'accepter. Si je le fais malgré tout, alors il serait normal que mes frais soient indemnisés : forfait téléphonique, connexion internet, usure de mon matériel. Sinon, la seule solution cohérente, c'est que Inetum remplisse son rôle et me fournisse les moyens techniques pour travailler correctement.

Aujourd'hui, je me retrouve bloquée : soit je mets mes outils personnels au service d'Inetum, sans compensation, soit je refuse et je n'ai plus accès aux applications indispensables pour mon travail. Ce n'est pas seulement une contrainte, c'est une galère quotidienne qui crée un vrai malaise.

Nexpublica hors UES, c'est confirmé



Le 24 juin, le tribunal de Bobigny a offert un joli cadeau à Inetum : valider la sortie de Nexpublica (ex-Inetum Software France) de l'UES.

Officiellement, le juge a estimé que les organigrammes étaient « trop flous » pour prouver l'existence d'une véritable unité économique et sociale.

Traduction : l'opacité savamment entretenue par Inetum devient... une preuve juridique. Chapeau bas.

Dans la vraie vie ? Rien ne change : mêmes dirigeants, mêmes activités, mêmes conditions de travail. Sauf que – surprise – les salariés, eux, perdent l'accès direct aux accords collectifs (RTT, télétravail, mutuelle, participation). Un coup de ciseaux bien placé dans les droits des salariés, joliment emballé sous l'étiquette « décision de justice ».

Chez Inetum, on ne négocie pas, on découpe.



Oct.
2025



Planifiez vos congés avant qu'ils ne soient imposés !

La rentrée est là, vos élus **S3i** vous alertent sur la gestion des congés à venir.

Comme chaque année, Inetum prévoit d'imposer des périodes de congés, après avoir déjà fixé vos semaines cet été. Certains pourraient se retrouver sans aucun jour de repos entre janvier et mai 2026, ce qui risque de peser sur votre équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nous rappelons que l'employeur ne peut imposer des dates de congés qu'en respectant un préavis de deux mois. Tant que ce délai n'est pas dépassé, vous pouvez poser vos congés et garder le contrôle sur vos RTT, qui restent entièrement sous votre responsabilité.

Le conseil S3i : anticipez !

Posez dès maintenant vos congés jusqu'au 31 mai 2026 avant qu'Inetum ne décide pour vous.

Une fois validés, ils ne pourront plus être déplacés. Vos RTT restent eux intouchables par votre manager, et toute tentative de modification est illégale.



Délai de prévenance RTT :

- 7 jours

Délai de prévenance CP :

- 3 mois pour vous,
- 2 mois pour Inetum

S3i vous recommande aussi de poser dès maintenant vos congés d'été 2026 !

Ne laissez pas Inetum choisir vos dates. Poser vos congés maintenant, c'est garantir votre liberté de choix, vos projets et votre repos.

Enfin, n'oubliez pas que les congés non pris au 31 mai 2026 seront perdus. Chaque jour posé est un moyen de préserver votre temps et votre repos face à des décisions imposées par la direction.

Action immédiate : planifiez, posez, protégez vos droits.

Vos élus **S3i** restent présents pour vous informer, vous alerter et défendre vos droits.





Oct.
2025



Arrêt maladie : la loi protège le salarié !

Une salariée en arrêt maladie n'est pas une variable d'ajustement. Le droit français est limpide : pendant un arrêt, le lien de subordination est suspendu. En clair et court, le contrat de travail est suspendu. Solliciter la personne en arrêt maladie, la réprimander ou la faire travailler relève d'un manquement grave.

Appels répétés, messages insistants, pression pour participer à un entretien client via teams, entretien qui n'est pas concluant, il s'ensuit des reproches sur l'énergie et la réactivité : tout est documenté. Journaux d'appels, captures d'écran, courriels, tout prouve une ingérence illégale.

Le Code du travail, article L1226-1, interdit toute prestation pendant un arrêt. L'article L1152-1 qualifie de harcèlement moral les agissements répétés dégradant les conditions de travail ou portant atteinte à la santé. La jurisprudence confirme que solliciter ou blâmer un salarié en arrêt relève déjà du harcèlement moral.

Pour se protéger :

Tracer : Conserver chaque mail, SMS et appel avec date et heure.

Notifier : Alerter par écrit la hiérarchie, les RH, le CSE ou le référent harcèlement. Aucun échange oral.

Protéger la santé : consulter un médecin, faire constater l'impact et obtenir un certificat.

Soutien externe : S'appuyer sur un syndicat, l'inspection du travail ou un avocat.

Action : En cas de poursuite des faits, déposer plainte pour harcèlement moral et saisir les prud'hommes

Un arrêt n'est pas une faveur, c'est un droit. Vous n'avez rien à justifier ni à négocier. Refuser toute mission est légal. Chaque preuve gardée, chaque signalement écrit renforce votre défense et décourage les récidives.

S3i reste à vos côtés pour veiller à ce que vos droits soient respectés, sans pression ni contournement.



Mutuelle : point de situation

L'action engagée en intersyndicale pour annuler la consultation de janvier 2025 arrive en audience ce mois-ci.

L'intersyndicale a pourtant multiplié les actions : pétitions, démonstrations sur les réseaux, rapports et réunions paritaires, pour tenter de peser sur les négociations. Résultat ? Une Direction inflexible. Certains obstacles restent infranchissables, et leurs efforts collectifs n'ont pas produit l'effet escompté.

L'exclusion des organisations syndicales non représentatives est sans doute l'une des raisons de cette impuissance.

Local restauration

Un **espace restauration** est désormais ouvert au **5e étage – zone B2.1**

- 16 places assises autour de 2 grandes tables

- Équipé d'un **frigo** et d'un **micro-ondes**

Si vous avez des **réclamations** ou des **idées d'amélioration**, n'hésitez pas à en faire part à vos **élus S3i**



Retraite progressive

Retraite progressive : l'âge minimal pour en bénéficier est de 60 ans à compter du 1er septembre 2025. La retraite progressive permet à un salarié de réduire son temps de travail tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite « compensant » la baisse de rémunération : voir l'étude « Retraite et activité professionnelle » du Dictionnaire permanent social.

Jusqu'à maintenant, pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devait avoir l'âge légal de départ à la retraite (fixé à l'article L. 161-17-2 du code de sécurité sociale) abaissé de 2 ans (CSS, art. D. 161-2-24). Du fait de l'allongement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans (CSS, art. L. 161-17-2), cela repoussait automatiquement l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive. Ainsi, cela aurait conduit pour les générations nées à compter de 1968, à n'ouvrir le bénéfice de la retraite progressive qu'à partir de 62 ans.

Le décret du 15 juillet 2025 revient sur cette règle et permet aux salariés de bénéficier de la retraite progressive dès 60 ans (CSS, art. D. 161-2-24).

Remarque : comme c'était le cas pour les générations nées avant 1961 lorsque l'âge légal de la retraite était fixé à 62 ans. La condition concernant le nombre de trimestres requis n'a pas été modifiée : il reste à 150 trimestres.

Cette règle s'applique pour les salariés dont les pensions de retraite prennent effet à compter du 1er septembre 2025.

A noter que le projet de loi Senior, dont le texte issu de la CMP a été adopté le 10 juillet par le Sénat prévoit des mesures sur la retraite progressive en rendant plus difficile le refus de l'employeur. Ce texte devrait être adopté par l'Assemblée nationale à la rentrée puis publiée, sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

D. n°2025-681, 15 juil. 2025 : JO, 23 juil

Calendriers 2026 : A vos marques, prêts, feu, partez !!!

Cette année, la saison des calendriers a démarré sur les chapeaux de roues !

À peine octobre entamé qu'une organisation syndicale a déjà commencé la distribution des calendriers le **6 octobre** !

Les autres n'ont qu'à bien se tenir : la bataille du "Qui distribuera le premier ?" est officiellement lancée. Qui suivra ? Peu importe.

Les élus S3i, ont choisi une autre voie.

Notre énergie va à l'essentiel : défendre les salariés et l'action concrète.

Pour défendre vos droits, mieux vaut savoir quelles sont vos priorités.





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%**

Le montant de la cotisation annuelle est ajusté au prorata du temps restant sur l'année civile

Nadira Zeroual
RSS Inetum IdF
Elue CSE IdF & CSSCT

Sylvie Dumas
Elue CSE IdF

Mohamed Mehdaoui
RSS CSE Sud-Ouest

Marc Boisde
Elu suppléant CSE IdF

Laurent Calvet
Elu CSE IdF

Raphael Buatois
RSS CSE Rhône Alpes

Vos
contacts
S3i

Défenseurs
prud'homaux

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 !

