

Représenter ou exécuter

Il faut choisir...

Ce tract est rédigé par les élus S3i qui défendent l'indépendance de **TOUT** les représentants du personnel. C'est pour protéger notre légitimité collective que cette situation doit être dénoncée.

Quand les frontières entre représentation et gestion du personnel deviennent floues.

Un représentant du personnel peut-il assurer en parallèle des missions proches de la gestion RH sans créer de zones d'ombre ? Ces situations soulèvent des questions légitimes sur la clarté des rôles et sur la protection des salariés.

Ces derniers mois, plusieurs faits ont été relevés par S3i. Ils révèlent un terrain où les fonctions se chevauchent et où les responsabilités managériales et syndicales semblent parfois s'enchevêtrer.

Situation 1 : Mars 2025. Lors d'une réunion du CSE, une élue lit une déclaration. Elle y rapporte un fait précis : un représentant syndical, présenté comme intervenant dans la gestion des intercontrats, demande à une collègue de venir trois jours par semaine au siège, contrairement aux préconisations de la médecine du travail.

À ce jour, aucune clarification n'a été fournie. Huit mois ont passé, et l'ambiguïté demeure.

Situation 2 : Début novembre.

Un message managérial est relayé en dehors des horaires de travail. Cette situation interroge :

Est-il compatible pour un représentant du personnel de transmettre des consignes opérationnelles au nom de la direction, alors que son mandat suppose une indépendance complète ?

Situation 3 : Douze jours après un atelier, un salarié reçoit une convocation à un entretien préalable. Le dossier disciplinaire mentionne des observations issues de l'atelier.

S3i s'interroge sur les circuits d'information qui ont conduit à cette procédure et sur leur conformité avec les garanties protectrices prévues pour les salariés comme pour les représentants.

Ces situations montrent les risques réels associés au cumul ou à la superposition de fonctions : coordination interne, transmission de consignes managériales, participation à des actions pouvant alimenter des décisions disciplinaires.

Sans cadre clair, ces zones d'ambiguïté fragilisent la représentation du personnel et créent un climat d'incertitude pour les salariés.

L'indépendance des représentants du personnel est l'un des piliers de leur efficacité. Lorsque cette indépendance devient floue, c'est la protection collective qui perd en force, et chacun devient plus exposé.

S3i a interpellé la direction et demande des garanties précises : un encadrement clair des rôles, la prévention de toute situation ambiguë, le respect du droit à la déconnexion et un audit interne pour comprendre les circuits d'information ayant mené à la procédure disciplinaire en cours.

Les faits sont documentés, les dates vérifiables, les procédures en cours. Cette transparence est la seule voie pour rétablir la confiance. Ce texte s'inscrit dans notre mandat, avec un objectif simple : protéger les salariés, sécuriser l'exercice des missions des élus et garantir une représentation réellement indépendante.



Indicateurs économiques à fin octobre

Les effectifs CSE Île-de-France d'Inetum sont clairement à la baisse sur 2025, avec une érosion continue mois après mois.

Janvier démarre à 3251 salariés, octobre tombe à 3062, soit une perte nette de **189 personnes**, environ **6% d'effectif en moins** sur 10 mois.

La baisse est régulière : après un léger « pic » en mars (3231), chaque mois enregistre un recul.

Quatre périodes marquent des ruptures visibles : avril passe sous le niveau de janvier, juillet confirme la tendance en dessous de 3150, puis août descendant à 3076 avant un léger mieux en septembre à 3090 et la baisse qui reprend en octobre avec un effectif à 3062.

Il n'y a aucun mois de « rattrapage » significatif : même les petites remontées (mars, septembre) ne compensent pas les pertes accumulées, ce qui traduit une dynamique de décroissance.

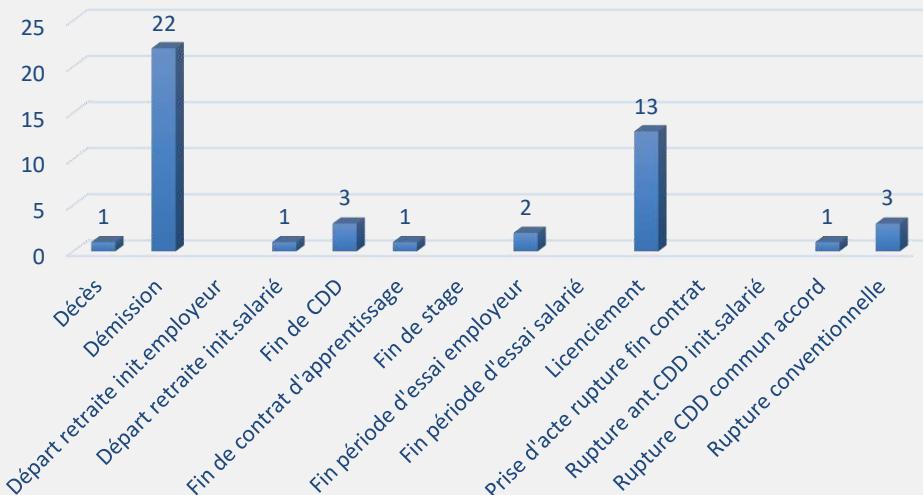
Pour notre CSE, cette saignée d'effectifs signifie moins de voix, moins de moyens et plus de pression sur les équipes restantes avec un impact direct sur les conditions de travail et la santé.

S3i peut donc parler d'un « amaigrissement organisé » de l'Île-de-France en 2025, qui pose une question: quelle stratégie derrière cette baisse continue, et où sont les garanties pour les salariés restants en termes d'emploi, de charge et de qualité de vie au travail ?

Effectif CSE Île de France - 2025



Départs CSE Ile de France - Octobre 2025



En octobre 2025, 47 salariés ont quitté Inetum en Île-de-France.

Trois catégories dominent largement :

Les démissions représentent près de la moitié des départs (22 sur 47).

Les licenciements explosent avec 13 cas en un seul mois, confirmant la politique d'Inetum de réduction d'effectifs active.

Les ruptures conventionnelles sont au nombre de 3.

À eux seuls, ces trois motifs totalisent 38 départs sur 47. Cette concentration révèle une hémorragie de compétences et une stratégie RH inquiétante pour l'avenir de notre CSE.



Inetum sous Bain Capital jusqu'où ira la quête de rentabilité ?

La Direction dit souvent que nos alertes sont exagérées. Impossible d'ignorer les difficultés. Les élus S3i ont la responsabilité de porter les inquiétudes des salariés et d'exiger des réponses qui ne contournent pas les problèmes.

Bain Capital applique un modèle de private equity centré sur la rentabilité immédiate. Le précédent de Samsonite soulève des interrogations. La question se pose désormais ouvertement : Inetum suit-elle la même trajectoire ?

Les chiffres confirment l'inquiétude. Les indemnités de départ passent de 3,5 millions en 2022 à 9 millions en 2024. Les départs explosent : 142 en 2022, 282 en 2023, 439 en 2024. Les intercontrats sont les premiers touchés, et l'augmentation des licenciements individuels interroge la stratégie RH.

Des rumeurs évoquent la cession d'une nouvelle activité après Inetum Software. Vraies ou fausses, elles traduisent une inquiétude fondée où chacun s'interroge sur l'avenir du groupe.

Dans ce contexte, les salariés ne doivent pas rester spectateurs. Les outils existent : expertises CSE, droits d'alerte, demandes de clarification sur les orientations stratégiques.

En tant qu'élus S3i, nous défendons une ligne claire : transparence, respect des salariés et dialogue social sérieux. L'enjeu est simple : protéger nos emplois et notre avenir.

Télétravail et QVCT La fausse générosité d'Inetum

Les salariés méritent des changements tangibles, pas des miettes. Et pourtant, la CFE-CGC et Solidaires Informatique ont accepté des accords de façade, qui font régresser clairement leurs conditions de travail.

L'accord télétravail : la CFE-CGC l'a signé... seule.

Et que dit cet accord ? Que le salarié paie de sa poche ce que l'entreprise externalise : **1,50 € par jour, plafonné à 15 € par mois**. Une misère absolue, alors que l'URSSAF reconnaît des coûts bien plus élevés. C'est une régression nette, un appauvrissement organisé, déguisé en "modernisation". En validant cet accord, la CFE-CGC a cautionné que les salariés financent eux-mêmes ce que l'entreprise devrait prendre en charge. Ce n'est pas une victoire, c'est une provocation.



Quant à la QVCT, la Direction distribue quelques miettes : un accompagnement externe pour la santé mentale, un congé lié aux pathologies menstruelles, sous conditions, un maintien de salaire assorti d'ancienneté, un temps partiel seniors avec retraite calculée au plein temps. Tout cela ne change rien au quotidien des travailleurs. Derrière la communication sur "la qualité de vie et les conditions de travail", c'est encore de la charité sociale, des gestes symboliques sans engagement réel.

Solidaires Informatique et la CFE-CGC ont accepté ce partage dérisoire, cette fausse générosité qui ne coûte rien à la Direction. La Direction garde le pain, concède des croûtes sèches, et présente ça comme une "politique sociale". Les salariés n'ont pas besoin de compassion comptable ni de miettes. Ils exigent des droits réels, des moyens concrets, des garanties sans conditions d'ancienneté.

La qualité de vie au travail ne se construit pas avec l'aumône. Elle s'assume pleinement, se finance dignement, et se mesure à la hauteur de la reconnaissance de celles et ceux qui font la richesse d'Inetum.



Politique sociale 2024

Tous touchés...

S3i, porte à la connaissance de tous les salariés l'avis du CSE sur la politique sociale 2024. Les constats sont préoccupants.



Effectif en baisse

Moins 5,7 % d'effectifs en un an, deuxième année de recul. Les licenciements individuels ont quadruplé depuis 2022, Inetum Île-de-France se vide. Le turnover baisse uniquement parce que le marché se contracte et que les recrutements s'effondrent.

À cela s'ajoute un inter contrat galopant. Malgré les demandes répétées du CSE, la direction refuse toujours de communiquer les données d'activité. Sur le terrain, les consultants restent des semaines voire des mois sans mission, sans accompagnement, souvent en détresse.

S3i réclame la transmission immédiate des taux d'activité et d'inter contrat.



Recul du pouvoir d'achat

Avec 5,2 % d'inflation en 2022 et 4,9 % en 2023, les rémunérations ont été laminées. L'enveloppe 2024 de 3,5 % ne compense pas les pertes : 46 % des salariés ont perdu en pouvoir d'achat.

Les augmentations sont distribuées de manière opaque, très inégales selon les métiers.

L'enveloppe de la prime variable grimpe de 26 %, mais seuls 22 % des salariés en bénéficient. Lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2024, les demandes d'une enveloppe renforcée et d'une politique plus équitable ont été rejetées.

S3i appelle à un accord d'intéressement, indispensable pour associer réellement tous les salariés à la performance collective.



Prime de vacances : une inégalité évidente

La convention collective impose l'égalité de traitement.

La politique sociale 2024 révèle qu'Inetum est une entreprise qui se détourne de ses responsabilités d'employeur.

S3i continuera d'exiger transparence et équité, et invite chaque salarié à nous signaler sa situation et à rejoindre notre action pour défendre les droits et la dignité au travail.

Contactez S3i : Faites valoir vos droits.

La plupart touchent un demi-mois de salaire, présenté comme une prime, tandis que les autres ne reçoivent que 441 euros.

S3i considère cette pratique contraire à la convention collective et demande le respect immédiat des droits de tous.



Prévention des risques : un retard qui coûte

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a été livré en fin d'année, bien trop tard pour guider une prévention efficace. Le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) manque d'indicateurs, ignore les risques psychosociaux et ne respecte pas les exigences de mise à jour du Code du travail.

S3i demande l'intégration de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au comité de prévention, une mise à jour continue du DUERP, des indicateurs chiffrés, et un renforcement des actions contre les risques psychosociaux.



Égalité professionnelle : des chiffres trompeurs

Avec 28,5 % de femmes dans l'entreprise, les apparences sont correctes. La réalité l'est moins : 27,4 % dans les métiers facturables, mais 58,2 % dans les fonctions support.

Si les femmes ont été davantage revalorisées en 2024, les écarts en milieu de carrière persistent.

S3i demande des mesures ambitieuses pour favoriser leur accès aux postes à responsabilité et réduire les écarts salariaux.

Intercontrats

Travaillez sans travailler !

Vous venez. Vous signez. Vous attendez. Mais vous ne travaillez pas

Cette phrase pourrait résumer l'absurde. Elle résume votre quotidien.

Des dizaines de salariés d'Inetum vivent aujourd'hui cette réalité kafkaïenne : **présents physiquement, absents professionnellement**. Des consultants qualifiés, réduits à l'inactivité forcée. Le 25 novembre 2025, S3i a porté leur voix au CSE. Cet article est le leur. C'est le vôtre.

Ce qui se passe réellement ?

« Les consultants en intercontrat sont contraints de venir au siège certains jours fixes de la semaine, sans mission définie, sans activité productive, parfois sans même disposer du matériel nécessaire pour exercer la moindre tâche. »

« Les consultants doivent fournir chaque semaine un reporting détaillant leurs activités alors même qu'aucune activité ne leur est confiée. Ils sont placés dans une posture de justification permanente. »

Vous venez. Pour rien. On vous demande de justifier ce rien.

« Les listes d'émargement signées deux fois par jour instaurent un contrôle digne d'une surveillance disciplinaire disproportionnée. »

Ce n'est pas de la gestion. C'est de l'humiliation.

Les conséquences ?

« Cette inactivité forcée détruit lentement mais inexorablement leur estime de soi et leur sentiment d'utilité. »

Derrière ces mots juridiques : des femmes et des hommes qui s'épuisent dans l'inutilité imposée, qui perdent confiance, qui angoissent.

« La situation décrite compromet la santé mentale et physique des salariés et pourrait constituer des manquements graves aux obligations légales de l'employeur, notamment en matière de sécurité et de prévention des risques psychosociaux. »

Que dit le droit ?

« Cette situation pourrait caractériser une absence de fourniture de travail au sens de l'obligation contractuelle de l'employeur et une atteinte à la dignité au sens de l'article L.1152-1 relatif au harcèlement moral. »

« Certains salariés se voient proposer des ruptures conventionnelles ou des transactions sous pression, avec un délai de réflexion réduit, ce qui interroge sur la validité de leur consentement. »

« Le droit à la déconnexion est bafoué, avec des envois collectifs de mails le week-end, en contradiction avec les obligations légales et le règlement intérieur. »

S3i refuse que ces valeurs soient sacrifiées sur l'autel d'une gestion déshumanisée.

Nous portons la voix de celles et ceux qui, par leur position de subordination, ne peuvent s'exprimer librement.

**Notre position, sans filtre.
Scanne ici pour la lire.**

C'est notre mandat. C'est notre responsabilité.

Les élus S3i

Pour lire l'intégralité de notre déclaration au CSE du 25 novembre 2025 :

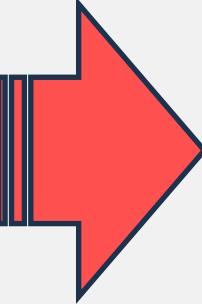


s3i-france.com

Licenciements

Anticiper les motifs pour mieux vous défendre

Depuis plusieurs mois, S3i constate une multiplication des licenciements de salariés en intercontrat chez Inetum Île-de-France. Derrière chaque procédure, des motifs sont invoqués. Certains sont légitimes. **Beaucoup ne le sont pas.**

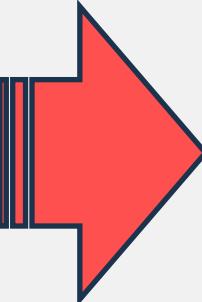
Un CRA rempli avec quelques jours de retard. Une absence de réponse à un mail dans l'heure. Un refus de mission en province alors que rien ne l'impose au contrat. Une question posée sur l'intérêt d'une réunion. Une tenue vestimentaire jugée "inappropriée" sans critère objectif.

Ces motifs, pris isolément ou cumulés, sont utilisés pour justifier des licenciements qui n'ont souvent qu'un seul objectif : réduire les effectifs en période de baisse d'activité.

L'intercontrat n'est pas une zone de non-droit

Vous restez salarié avec des droits, des horaires définis, et une protection contre les abus.

Un licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse

Vos élus S3i vous conseillent.

Lisez ce document attentivement

Conservez tous vos échanges (mails, Teams, convocations)

Contactez-nous AVANT de répondre à TOUTE convocation ou une proposition de rupture

Ne restez pas isolé.

Inetum compte sur votre méconnaissance de vos droits et sur votre isolement. S3i est là pour rétablir l'équilibre.

Motifs invoqués lors des procédures.

S3i a recensé les motifs fréquemment utilisés pour justifier des licenciements de salariés en intercontrat. Beaucoup sont abusifs ou disproportionnés.

Connaître ces pratiques, c'est mieux se défendre.

Motifs administratifs

CRA non saisis dans les temps
Absence de réponse à un appel tel/teams dans les délais
Absence de réponse à un mail dans les délais
Absence de réponse à un message Teams
Absence de participation à une réunion

Motifs liés aux missions

Refus de mission en province
Refus de mission ne correspondant pas à vos compétences
Refus d'une tâche

Motifs liés à la présence et aux horaires

Arrivées en retard ou sorties avant l'heure
Absence de venue sur site les jours précisés
Absence lors d'une réunion d'intercontrat malgré la convocation

Motifs liés à la formation et à l'activité

Refus de faire des ateliers ou des formations
Avoir questionné l'intérêt d'une réunion

Motifs disciplinaires

Tenue vestimentaire jugée inappropriée
Insubordination
Manque de respect

Motifs contractuels

Refus d'une transaction

Ce que S3i vous recommande

1. Documentez tout

Conservez les mails, convocations, échanges Teams

Notez les dates et heures des sollicitations hors horaires

Gardez trace des refus de mission et de leurs motifs

2. Connaissez vos droits

Vous ne devez pas être sanctionné pour avoir posé une question légitime

3. Ne restez pas isolé



Accès coupés avant notification de licenciement

S3i a constaté une pratique pour le moins... créative de la part de la Direction d'Inetum : couper l'intégralité des accès professionnels (messagerie, intranet) dès le lendemain ou surlendemain d'un entretien préalable à licenciement, **alors même qu'aucune lettre de licenciement n'a été notifiée**.

Petit rappel de base (visiblement nécessaire) : **un entretien préalable n'est PAS un licenciement**. C'est juste une étape procédurale. Votre contrat de travail est toujours en vigueur, vous êtes toujours salarié d'Inetum, et l'entreprise reste tenue par TOUTES ses obligations envers vous.

Ce que dit la loi (pour ceux qui l'auraient oublié) :

- 1 L'article L. 1232-2 : l'entretien préalable ne rompt pas le contrat
- 2 L'article L. 1232-4 : minimum 2 jours ouvrables entre l'entretien et la notification
- 3 L'article L. 1232-6 : seule la lettre de licenciement met fin au contrat
- 4 L'article 1104 du Code civil : exécution de bonne foi (ça vous parle ?)

Traduction en français courant : Tant que vous n'avez pas reçu votre lettre de licenciement en recommandé, vous êtes EN POSTE. Point.

Pourquoi c'est grave ?

Vous couper les accès avant toute décision officielle, c'est :
Vous empêcher de rassembler les preuves pour votre défense (pratique, non ?)
Vous isoler professionnellement
Vous traiter comme un coupable avant même qu'une décision soit prise
Violer vos droits fondamentaux (accès à vos données perso, RGPD, etc.)

Bref, c'est illégal. Tout simplement.

Alors, que faire si ça vous arrive ?

- 01 **Faites immédiatement des captures d'écran** des messages d'erreur de connexion (avec date et heure bien visibles)
- 02 **Contactez S3i sans attendre** : nous sommes là pour vous assister et défendre vos droits
- 03 **Ne restez pas isolés** : d'autres collègues vivent la même situation, parlons-en ensemble
- 04 **Conservez TOUS vos échanges** : mails, courriers, convocations

Ce que S3i a fait :

Le 27 novembre nous avons alerté formellement la Direction sur cette pratique
L'arrêt de cette suspension automatique et illégale
La mise en place d'une procédure respectueuse du droit
L'inspection du travail est informée.

Soyez vigilants, faites-vous accompagner, défendez vos droits.

S3i est à vos côtés.

Si vous pensez qu'un entretien préalable vous attend prochainement, contactez-nous en amont.

Mieux vaut prévenir que guérir...



Emargement Pourquoi ? Pour qui ?

Des feuilles d'emargement quotidiennes ont été imposées aux consultants en intercontrat sur le site de Saint Ouen, avec une signature exigée le matin et l'après midi. Elles étaient posées sur un bureau accessible à tous, exposant ainsi les noms, horaires et présences de salariés sans la moindre protection avant qu'une élue S3i le signale. Cette pratique soulève des problèmes sérieux qui touchent directement au droit du travail et à la confidentialité des données personnelles.

Aucun salarié n'a été informé au préalable. Aucun représentant du personnel n'a été consulté. Les documents sont visibles de toute personne circulant dans la zone, en contradiction totale avec les obligations de confidentialité. De plus, aucune justification n'a été fournie alors que des outils internes de suivi et de gestion du temps existent déjà. L'utilisation potentielle de ces feuilles pour évaluer les salariés ou initier des procédures disciplinaires constitue un risque réel.

S3i demande des réponses écrites et complètes sur les points suivants. Quel est le fondement légal exact de cette obligation ? Les salariés ont-ils été informés par écrit du traitement de leurs données ? Qui peut consulter ces feuilles et dans quel cadre ? Quelle est la finalité précise de cette collecte et peut-elle être utilisée pour une évaluation ou une sanction ? Les salariés peuvent-ils refuser de signer sans subir de pression ? Pourquoi le CSE n'a-t-il pas été consulté alors que la loi l'exige pour toute mesure de contrôle ?

Chaque salarié peut demander une explication écrite sur cette procédure. Chacun peut refuser de signer puisque le cadre légal n'est pas respecté. En cas de pression ou de menace, il faut contacter S3i immédiatement. S3i agit pour faire respecter la loi et protéger chaque salarié. Cette action vise à rappeler que toute collecte de données doit rester proportionnée, transparente et encadrée afin de garantir le respect des droits fondamentaux.

Entretien annuel Reprenez l'avantage...

Prenez les devants dès maintenant en préparant votre entretien annuel : faites votre bilan, fixez vos objectifs et listez vos demandes, pour arriver le jour J prêt à défendre vos intérêts et à obtenir des engagements concrets. S3i y voit un levier stratégique, à condition de l'aborder avec méthode et préparation.

Préparez vos arguments : dressez le bilan de l'année (résultats, projets, difficultés et solutions), analysez vos objectifs passés (atteints ou non, et pourquoi) et clarifiez vos ambitions : évolution technique, managériale, changement de statut ou de domaine. Formulez des demandes concrètes (augmentation, missions, formations) en les appliquant sur vos résultats, vos compétences et le marché.

Reprenez le contrôle : ne laissez pas l'entretien se réduire à une fiche préremplie. Posez des questions sur les moyens associés à chaque objectif (temps, budget, formation, accompagnement). Un objectif sans moyens n'engage pas que vous. Adoptez une posture ferme et constructive, en rappelant les engagements non tenus et en demandant des solutions précises pour l'année à venir.

Maintenez la pression après l'entretien : exigez un compte rendu écrit avec toutes les décisions (formations, évolutions, calendrier d'augmentation). Proposez des points de suivi en cours d'année et gardez les traces des engagements non respectés pour de futures négociations. Si, malgré vos efforts, rien ne change, vous saurez que le problème ne vient pas de vous et pourrez réfléchir sereinement à la suite.

S3i sera à vos côtés pour vous conseiller, vous accompagner et intervenir en cas de difficultés ou de promesses non tenues.



S3i a voté, vous partez !

Programme 2026 adopté !

Les élus S3i ont choisi de placer 2026 sous le signe de l'évasion et du partage. Même si nous n'étions pas en accord avec les tarifs élevés des devis proposés, nous avons fait le choix de voter ces week-ends afin que vous puissiez continuer à bénéficier d'activités de qualité et que la vie du CSE reste dynamique, utile et visible pour tous.

Futuroscope du 14 au 15 février 2026 Un week-end familial clé en main : hébergement Altéora 3***, accès illimité au parc sur deux journées, expérience aquatique à l'Aquascope et spectacle nocturne. L'occasion de vivre ensemble des sensations fortes et de créer des souvenirs mémorables.



Londres du 05 au 07 décembre 2026 Quatre jours dans une capitale en perpétuelle mutation. Londres sait allier histoire millénaire et dynamisme contemporain. Vous pourrez y construire votre parcours à travers monuments emblématiques et parcs verdoyants selon vos envies, entre visite des palais royaux, flânerie dans les quartiers animés et découverte des musées de renommée internationale.



Stockholm du 19 au 22 juin 2026 La capitale suédoise s'étend sur 14 îles reliées par des ponts, offrant un cadre exceptionnel où se mêlent architecture contemporaine et patrimoine historique. Vous découvrirez une ville où les espaces verts côtoient les musées, où les palais se reflètent dans les eaux claires des canaux. Stockholm se vit autant qu'elle se visite.



Split en Septembre 2026 Direction la côte dalmate pour quatre jours entre mer et histoire. Hébergés à l'Art Hotel Depandansa avec son espace bien-être, vous explorerez le parc national de Krka et ses cascades impressionnantes, puis le centre historique de Split où le palais romain de Dioclétien abrite aujourd'hui ruelles médiévales et façades Renaissance. Deux mille ans d'histoire à ciel ouvert.



Ces quatre destinations ont été sélectionnées pour leur diversité et leur accessibilité, afin que chacun puisse trouver l'escapade qui lui correspond.

Nous sommes convaincus que ces moments partagés contribueront à renforcer les liens et à créer des souvenirs précieux. Les modalités d'inscription vous seront communiquées au fur et à mesure via la newsletter du CSE.



Techniciens, Employés, Cadres

S3i

www.s3i-france.com

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

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

Déc.2025

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES DU NUMERIQUE

Inetum



À l'approche de la fin d'année, les élus S3i vous souhaitent beaucoup de bonheur, une excellente santé et de nombreux succès, à vous ainsi qu'à vos proches.

Que cette période festive soit propice à des moments de joie, de détente, et de chaleur humaine, loin des défis du quotidien.

Que la nouvelle année soit synonyme de nouvelles réussites, de bien-être au travail et de missions passionnantes.

Joyeux Noël et excellente
année 2026 à toutes et à tous !





Techniciens, Employés, Cadres

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

S3i

www.s3i-france.com

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

Inetum

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 **totalement 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.**





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%



Vos
contacts
S3i

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

Pour retrouver des informations complémentaires, connectez-vous sur notre site internet
<http://www.s3i-france.com> ou par mail : inetum@s3i.fr et adhésion@s3i.fr

J'adhère ici !



Idriss Beladis
Fabrice Ponzo
Bruno Seguin



Mohammed Hammadi
Ali Belaid Slimane
Assem Daloul

