



# 2026

Bonne année 2026. Une nouvelle année commence, avec son lot de défis, de tensions, et peut-être quelques bonnes surprises. L'optimisme n'est pas interdit. De notre côté, une chose ne change pas : nous continuons. Nous reposons les questions sans réponse, encore et encore, jusqu'à obtenir des réponses claires et assumées. Parce que c'est précisément pour cela que nous sommes là.

Pas pour occuper des sièges. Pas pour valider des décisions déjà prises. Pas pour participer à un dialogue « apaisé » pendant que les conditions de travail se dégradent.

Nous sommes là pour défendre concrètement les droits et les conditions de travail des salariés.

Sans détour. Sans langue de bois. Sans compromission.

Pour 2026, nous ne souhaitons pas des slogans. Nous voulons l'essentiel :

- Du travail qui a du sens, des projets utiles et cohérents, pas des missions vides destinées à remplir des reportings.
- Des managers présents, responsables, respectueux, pas des relais de pression administrative.
- Un pouvoir d'achat réel, un salaire qui permet de vivre dignement, pas de survivre en fin de mois.
- Du respect au quotidien, en particulier pour les consultants en intercontrat, trop souvent isolés, stigmatisés, soumis à une pression constante.
- De la justice sociale : même travail, même salaire, une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes, pas des indicateurs de façade.
- Des conditions de travail dignes : quand on travaille pour Inetum, Inetum doit assumer les coûts liés à l'activité, et non les transférer aux salariés.
- De la santé, et le droit de se soigner sans être sollicité, contrôlé, relancé ou culpabilisé.
- De la clarté sur les missions, les perspectives, les évolutions, pas de flou entretenu ni de promesses creuses.
- De la reconnaissance pour le travail réel, l'engagement réel, les résultats réels.

Et lorsque tout cela n'est pas au rendez-vous, nous serons là. Comme toujours.

Il faut regarder la situation en face : depuis plus de vingt ans, certaines organisations syndicales représentatives ont perdu de vue leur rôle. Leur mission n'est pas de préserver un dialogue confortable avec la direction, mais de défendre les salariés, y compris lorsque cela implique un rapport de force. À force de vouloir plaire, elles ont cessé de s'opposer. À force de ménager, elles ont renoncé à défendre.

En 2026, nous réclamons encore des droits élémentaires :

- une indemnité télétravail décente,
- des tickets restaurant à 10 euros,
- une prime vacances conforme à la convention collective,
- des jours pour enfant malade,
- une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.



# 2026

Rien d'excessif. Rien d'idéologique. Juste des droits de base. Après vingt ans de négociations, ces sujets sont toujours ouverts. La question est légitime : qu'a-t-il réellement été négocié pendant deux décennies pour que ces fondamentaux soient toujours absents ?

Ce dysfonctionnement a un nom : **le people pleasing syndical**. Un syndicalisme qui cherche à plaire plutôt qu'à défendre, qui intègre les contraintes patronales comme des limites intouchables, qui réduit les revendications à ce qui est acceptable pour la direction, qui finit par signer, même des accords défavorables, parce que signer devient une fin en soi.

Les faits sont là : inflation 2022-2023, près de 10 % de pouvoir d'achat perdu. Réponse de l'entreprise : 3,5 % d'augmentation en 2024, sans rattrapage, distribuée de façon inégalitaire. Dans le même temps, la rémunération variable augmente de 26 %, mais pour une minorité de salariés. Résultat : les inégalités se creusent.

L'accord télétravail en est une illustration claire. La signature de la seule CFE-CGC ne suffit pas à constituer un accord collectif. En l'absence d'accord valide, une charte télétravail s'appliquera dès décembre, après consultation du CSE Central. Indemnisation réduite à 1,50 euro par jour, plafonnée à 15 euros par mois. Frais d'électricité, de chauffage, d'internet et de matériel transférés aux salariés. Travailler pour Inetum ne doit pas signifier financer son propre poste de travail.

Notre position est claire : signer l'inacceptable n'est jamais mieux que rien. C'est normaliser le recul et l'inscrire dans la durée. Sans accord de télétravail digne de ce nom, une question se pose : comment Inetum peut-elle continuer à vendre le travail à distance à ses clients ?

**S3i refuse toute baisse d'indemnisation et exige un télétravail juste, cohérent et correctement compensé. Nous n'avons pas accès aux négociations paritaires, mais nous refusons de cautionner ce système.**

**S3i ne signe pas.**

**S3i alerte.**

**S3i dénonce.**

**S3i défend une ligne claire, indépendante, sans compromission.**

Vingt ans de renoncements ont produit ce bilan : salaires en retard sur l'inflation, inégalités accrues, conditions de travail dégradées, droits élémentaires toujours pas obtenus.

En 2026, il est temps de changer de méthode. Il est temps de cesser de plaire à la direction.

Il est temps de recommencer à défendre les salariés. Vraiment. Sans concession. Sans faux-semblants.

**Bonne année 2026.  
Vos élus S3i, présents, lucides,  
et du côté des salariés.**



## Politique sociale 2024

### Bienvenue dans la novlangue d'Inetum

George Orwell avait nommé cette manipulation du langage : **la novlangue**. Une langue où les mots ne servent plus à dire la réalité, mais à la masquer. Chez Inetum Ile-de-France, c'est devenu un art.

Vous pensez que l'on licencie ? Non, on « **optimise les effectifs** ».

Vous croyez qu'il y a une crise ? Non, c'est un « **ralentissement conjoncturel** ». Dit ainsi, ça sonne presque rassurant.

Un salarié sans mission depuis six mois ? Non, c'est un « **collaborateur en transition** ». Zen, détendu, presque en pleine introspection.

La précarité ? Parlez plutôt de « **transformation des métiers** ». Modernité oblige, le terme est vague et rassurant.

Chez Inetum, licencier devient protéger, ne pas recruter devient solidaire, et la contrainte économique se transforme en vertu morale.

Mais derrière les mots, les chiffres sont têtus et brutaux :

- Les effectifs ont diminué de 5,7 % en deux ans. Pourtant, c'est présenté comme une « gestion responsable ».
- Les licenciements individuels ont quadruplé, mais c'est un « équilibre des ressources humaines ».
- Les intermissions s'allongent ? On ne compte pas, on ne mesure pas, on ne dit rien. Ce qui n'est pas nommé n'existe pas.

Face à l'allongement des intercontrats, la Direction multiplie les programmes, ateliers et coachings. Tout est « **lancé** », « **renforcé** », « **innovant** ».

Combien de salariés retrouvent réellement une mission ? Combien de temps durent les intermissions ?

Le dispositif remplace le résultat. L'annonce tient lieu d'action. L'important n'est pas l'impact, mais l'apparence d'action.

Les salaires suivent la même logique. 3,5 % d'augmentation cette année. La Direction applaudit son « effort exemplaire ».

Pendant ce temps :

- Près de 10 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2022,
- Des inégalités persistantes,
- Des écarts entre entités ignorés.

Les critères d'équité sont invoqués comme un sortilège : jamais expliqués, jamais détaillés. La transparence est proclamée partout, pratiquée nulle part.

L'égalité femmes-hommes ?

Objectif 2030 : 50 % de femmes dans les métiers du numérique. Aujourd'hui, elles représentent 28,5 %. Les écarts salariaux et la sous-représentation dans l'encadrement persistent. Mais la promesse lointaine dispense d'agir maintenant.

Le CSE alerte. Encore et encore.

La réponse de la direction est toujours la même : on « **réaffirme** », on « **renforce** », on « **travaille à** ». Les verbes sont au futur, les décisions restent absentes. Le dialogue social devient un outil de temporisation : tant qu'on discute, on ne fait rien.

Chez Inetum, la novlangue n'est pas un hasard. C'est une stratégie.

Elle permet d'inverser les sens : licencier = protéger

De diluer les responsabilités : tout le monde « **travaille à** », personne ne décide, de remplacer l'action par l'annonce : on « **lance** », on « **renforce** », on « **réaffirme** », de repousser le réel : objectif 2030, mesures « **en cours d'étude** ».

Pendant que la Direction soigne son storytelling, les intermissions s'allongent, les licenciements se banalisent et le pouvoir d'achat recule.

Les salariés, eux, vivent dans le réel.

Un « **ralentissement conjoncturel** » menace leur quotidien.

Appelons les choses par leur nom :

Un licenciement est un licenciement.

Une crise est une crise.

Une intermission de six mois est un problème grave.

S3i réclame des actes, pas des mots.

Des chiffres précis sur les retours en mission, des données sur la durée réelle des intercontrats, des plans d'action datés, mesurables et vérifiables.

**Une politique sociale qui se limite aux mots n'est pas une politique sociale. C'est un écran de fumée.**



## Un accord QVCT sans la QVCT !

La direction d'Inetum nous a servi un accord baptisé « QVCT », signé par la CFE-CGC, la CFTC et Solidaires. Le titre promet beaucoup. Le contenu, beaucoup moins. Sept pages dont trois d'annexes pour un texte qui empile quelques mesures sympathiques tout en esquivant soigneusement ce qui fâche : le travail réel, la prévention et notre quotidien.

On nous vend ça comme un accord sur la qualité de vie et les conditions de travail. Sérieusement ? Au mieux, c'est un coup de peinture sur une façade qui s'effrite depuis des années.

À la lecture, le constat est brutal : aucun diagnostic, aucune analyse des risques, aucun engagement sur ce qui nous pèse vraiment. Charge de travail excessive, management toxique, télétravail mal encadré, risques psychosociaux, perte de sens, pression client, intercontrat subi... tout est passé sous silence. Pas de plan, pas d'objectifs, pas de moyens. Pas de calendrier, pas de budget, pas de priorités. Trois mesures emballées dans du papier cadeau avec un joli ruban « QVCT » pour masquer le vide.

La fameuse « prise en charge de la santé mentale » ? Un accès à Teale, prestataire externe, qui s'ajoute à la cellule d'assistance déjà fournie par la prévoyance. Mais concrètement : quelles modalités ? Quelles garanties de confidentialité ? Que deviennent nos données ?

Et la prévention primaire ? Aux abonnés absents. Aucune formation des managers, aucune analyse des causes, aucune procédure claire. Aucun lien avec le DUERP, aucune articulation avec nos obligations légales. On répond aux conséquences, pas aux racines du problème.

Oui, certaines mesures individuelles valent d'être saluées : congé pour pathologies menstruelles, compléments maternité et paternité, temps partiel seniors. Utile, mais suffisant pour un vrai accord QVCT ? Absolument pas.

Là où ça fait mal, l'accord reste muet : charge qui déborde, objectifs impossibles, travail gratuit en intercontrat, déplacements incessants, télétravail sans cadre, pression managériale, exigences clients écrasantes, usure professionnelle invisible.

Commission QVCT ? Inexistante. Suivi de l'accord ? Aux abonnés absents. Rôle du CSE ou de la CSSCT ? Toujours rien. La direction fabrique un accord vitrine, sans contre-pouvoir et sans pilotage, sans indicateurs et sans bilan annuel obligatoire. L'accord existe, point. Que ça marche ou pas, peu importe.

Oui, le maintien de salaire en maternité et adoption et le complément en paternité sont des avancées. Mais un accord QVCT ne se résume pas à quelques mesures isolées. Le temps partiel seniors est isolé. Où est la réflexion sur la fin de carrière, sur l'usure accumulée, sur l'accompagnement et la transparence pour éviter les refus arbitraires ?

Nous exigeons un vrai accord, pour de vrai. Rien ne justifie que la direction transforme un texte minimaliste en vitrine marketing. Nous méritons mieux qu'un document de communication déconnecté de notre quotidien. Nous méritons un accord qui protège notre santé, améliore concrètement notre travail et nous permette de nous projeter dans l'avenir sans nous épuiser.

La QVCT n'est pas là pour embellir les rapports. C'est un engagement à tenir.

Le syndicat S3i reste mobilisé. Parce que votre santé et votre bien-être ne sont pas négociables.



# Indicateurs économiques à fin novembre

Entre janvier et novembre 2025, les recrutements en Île-de-France chez Inetum sont très irréguliers.

Janvier démarre fort avec 47 embauches, puis l'activité reste modérée (21-29) jusqu'à un creux en août (10).

Septembre explose à 78 recrutements, suivi d'un rebond modéré en octobre et novembre.

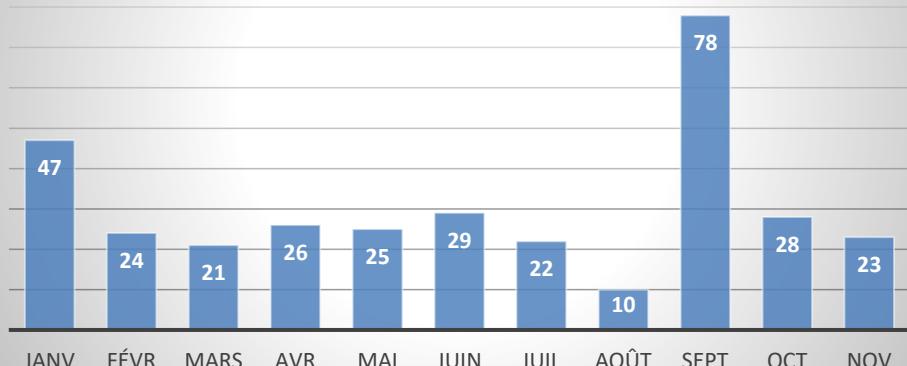
Ces pics et creux traduisent une gestion du recrutement très ponctuelle, avec un risque de tension sur l'intégration et la continuité des équipes.

Les départs restent élevés et réguliers entre janvier et novembre 2025.

Après un creux en mai et octobre, septembre culmine à 77 départs, suivi d'un rebond en novembre.

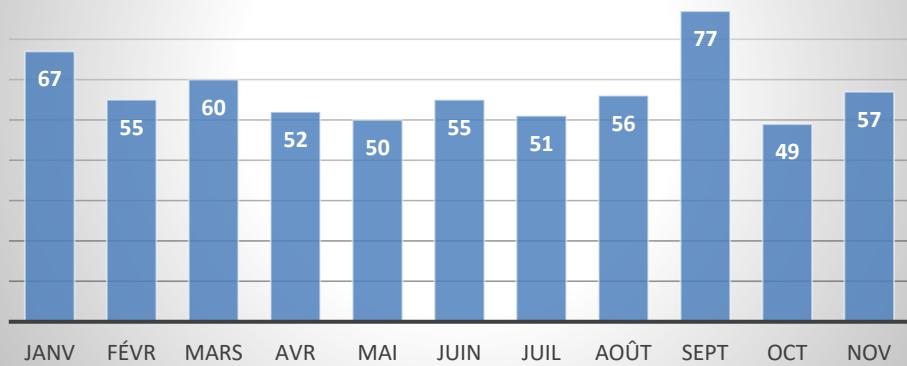
## Recrutements mensuels Idf

Janvier à Novembre 2025

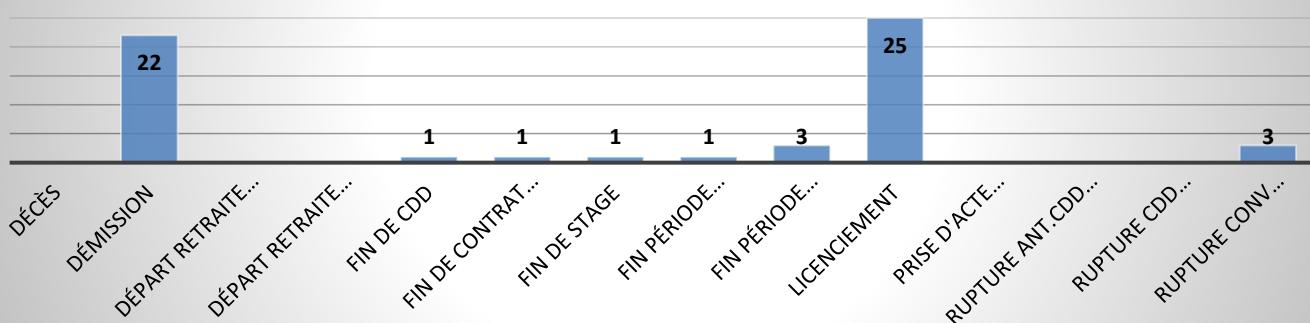


## Départs mensuels Idf

Janvier à Novembre 2025



## Détail des sorties Idf Novembre 2025





Techniciens, Employés, Cadres

**S3i**®

www.s3i-france.com

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

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

SYNDICAT NATIONAL DES SALARIES DU NUMÉRIQUE

Inetum

## Mon entretien annuel ne sera pas une formalité (cette fois)

C'est reparti pour les entretiens annuels chez Inetum.

Officiellement, c'est le moment de « faire le point ». En réalité, tu redoutes surtout de revivre le scénario bien rodé des années précédentes : un entretien formel, des objectifs flous, des promesses vagues, et aucune traduction concrète derrière. Un exercice qui rassure l'entreprise, beaucoup moins les salariés.

Tu aimerais croire que cette fois sera différente. Tu y vas avec sérieux. Mais sans illusion.

Ce que tu attends de cet entretien est simple : un vrai échange. Pas une formalité administrative. Un dialogue honnête sur ton travail réel, tes résultats, les difficultés rencontrées, et tes perspectives. Pas un discours poli qui survole tout pour ne rien trancher. Tu en as assez de ressortir avec cette impression persistante d'avoir parlé pour remplir un crâneau.

Comme chaque année, tu feras le bilan demandé. Tu listeras tes réalisations, chiffres à l'appui, parce que sans indicateurs mesurables, rien n'existe aux yeux de l'entreprise. Tu analyseras aussi les difficultés rencontrées, en rappelant le contexte et les contraintes, parce que l'auto-flagellation n'est ni lucide ni utile.

L'auto-évaluation reste un exercice inconfortable. Les objectifs étaient parfois si imprécis qu'on peut leur faire dire tout et son contraire. Malgré cela, tu feras l'effort d'une évaluation honnête, sans te dévaloriser, sans te survendre. Juste factuelle.

Pendant l'entretien, tu poseras clairement tes attentes.

Le salaire, parce que travailler sans reconnaissance financière réelle n'est pas une option durable. L'évolution, parce que stagner n'est pas un projet professionnel.

La formation, parce que développer tes compétences sert autant Inetum que toi.

Tu ne viendras pas mendier. Tu viendras avec des faits, des résultats, des contributions concrètes. Tu aborderas aussi les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs qu'on te fixe, car exiger sans donner les outils relève de l'injonction, pas du management. Les formations évoquées devront être utiles et cohérentes, pas simplement jolies sur un catalogue RH.

Ta ligne est claire : tu veux un entretien constructif. Pas un rituel vide. Pas des généralités. Si une négociation s'ouvre, tu la mèneras avec calme, fermeté et arguments. Sans agressivité. Sans naïveté.

Tu maintiens également un point non négociable : tu ne pré-rempliras pas la fiche d'entretien avant l'échange. Pré-remplir, c'est accepter que tout soit validé sans discussion réelle. Tu refuses que ton

évaluation soit réduite à un document parcouru en diagonale. L'entretien doit précéder le formulaire, pas l'inverse.

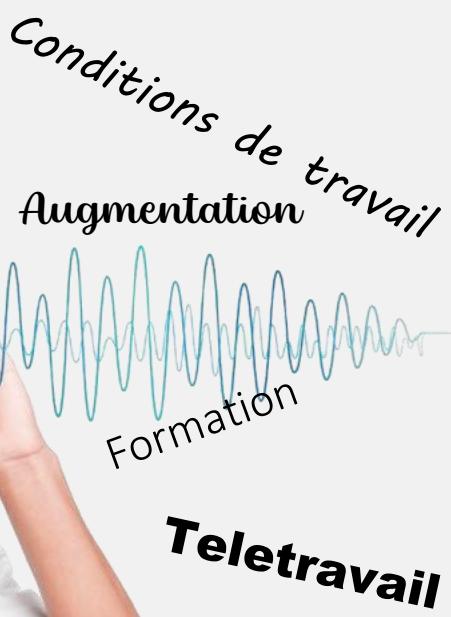
Tu veux que tes mots soient entendus, expliqués, défendus. Pas simplement consignés.

En théorie, cet entretien devrait déboucher sur une augmentation digne de ce nom, une évolution tangible, des missions stimulantes et un plan de formation concret. En pratique, tu connais la musique. Tu viens préparée. Tu écoutes. Tu observes. Et tu juges sur pièces.

Une chose est sûre : personne ne défendra ta valeur à ta place. Ni le manager. Ni les RH.

Défendre ton bifteck n'est pas un gros mot. C'est une nécessité.

Tu y vas lucide. Déterminé. Et sans te raconter d'histoires.





# 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](mailto:nadira.zeroual@gmail.com)  
Sylvie : [masdusyl@gmail.com](mailto:masdusyl@gmail.com)

**Rhône-Alpes** : [raphael.buatois@inetum.com](mailto:raphael.buatois@inetum.com)

**Sud-Ouest** : [mohamed.mehdaoui@inetum.com](mailto:mohamed.mehdaoui@inetum.com)

**Tous secteurs** : [inetum@s3i.fr](mailto: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 2026

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](mailto:inetum@s3i.fr) et [adhésion@s3i.fr](mailto:adhésion@s3i.fr)

J'adhère ici !



**Idriss Beladis**  
**Fabrice Ponzo**  
**Bruno Seguin**



**Mohammed Hammadi**  
**Ali Belaid Slimane**  
**Assem Daloul**

