



## Budget CSE 2026

### Pourquoi S3i a voté **CONTRE**

Analyse de la sous utilisation des fonds 2025 et exigences pour une redistribution immédiate



Le budget 2026, dans sa forme actuelle, ne garantit pas une utilisation optimale des ressources pour les salariés. **S3i refuse de le cautionner et a voté contre.**

En 2025, une part importante du budget du CSE Inetum Île-de-France n'a pas été utilisée. Il s'agit de plusieurs centaines de milliers d'euros qui auraient dû servir aux prestations sociales et culturelles des salariés.

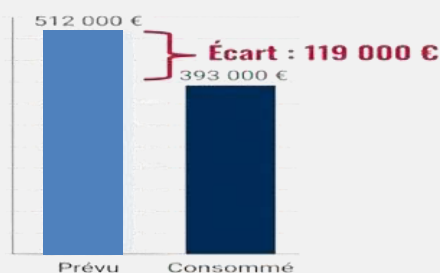
**Budget Activités Sociales et Culturelles (ASC) : 235 000 € non dépensés.**

**Activités Sociales et Culturelles (ASC) : 235 000 € n'ont pas profité aux salariés**



**Budget Activités Economiques et Professionnelles (AEP) : 119 000 € non dépensés.**

**Fonctionnement (AEP) : Plus de 100 000 € non utilisés.**



**TOTAL NON DÉPENSÉ 2025 (ASC + AEP)**

**354 000 €**

Où est passé cet argent ? A-t-il alimenté les réserves ? Une chose est sûre : il n'est pas dans la poche des salariés.

**Au total, 354 000 € sont restés inutilisés.** S3i sollicite des éclaircissements sur l'utilisation de ces 354 000 euros. Ont-ils été intégrés aux réserves du CSE ?

**Une chose est sûre : ils n'ont pas directement profité aux salariés, comme la loi le prévoit.**



En bref, des ressources inexploitées et une stratégie qui interroge !

**LE FAIT**  
354 000 € non dépensés en 2025. Malgré les besoins des salariés, une part massive du budget (ASC et AEP) n'a pas été utilisée.

**LE PARADOXE**  
Le budget 2026 est en baisse. Au lieu de redistribuer les excédents, la direction organise la pénurie avec un déficit prévisionnel de 223 000 €.

**LE SOUPÇON**  
Une manœuvre électorale ? S3i craint une stratégie de « vannes fermées » aujourd'hui pour créer un effet d'annonce aux élections de 2028.

**L'EXIGENCE**  
Transparence et Simplification. S3i exige la publication de l'état des réserves et la fin du parcours du combattant administratif.

Un budget 2026 en baisse malgré les excédents

Le projet budgétaire 2026 montre une réduction notable :

- ASC : 1,655 M€ (-215 k€)
- AEP : 436 k€ (-76 k€)

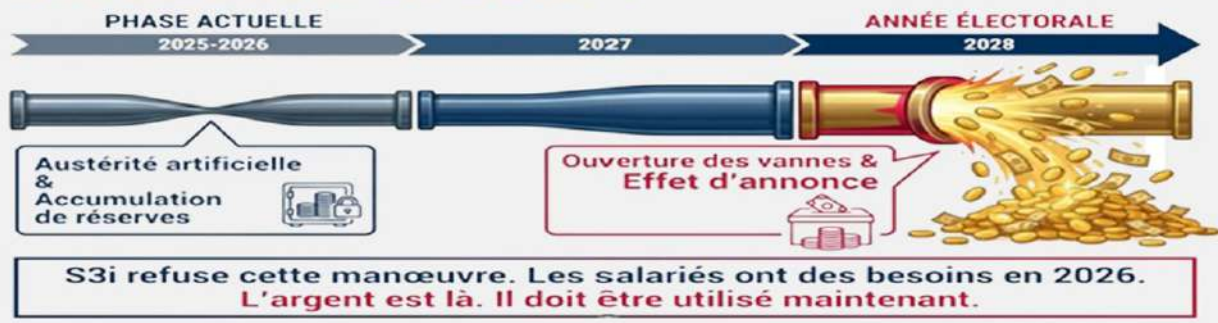
Ce qui entraîne **une réduction du budget** prévisionnel **2026** de 223 000 €, alors même que des fonds de 2025 restent disponibles. Cette incohérence suscite légitimement des interrogations : pourquoi réduire le budget quand l'année précédente montre une sous-consommation ?

**Au lieu de redistribuer les excédents, le budget 2026 organise la pénurie.**  
Le projet 2026 prévoit une baisse drastique des budgets malgré les fonds disponibles.

Budget	Baisse vs 2025	Prévision 2026
Œuvres sociales	-215000 €	1,655 M€
Fonctionnement	-76 000 Euros €	436 000€

**IMPACT :**  
Réduction du budget prévisionnel 2026 affiché de 223 000 €  
Pourquoi réduire le budget quand l'année précédente montre une sous-consommation massive ?

Une stratégie de « vannes fermées » en vue des élections de 2028 ?



La question se pose : **fermer les vannes des ASC maintenant pour les rouvrir en grand l'année des élections ?** C'est une manœuvre connue. Sommes-nous dans ce cas de figure ? S3i estime qu'il est inacceptable de priver les salariés de leurs droits aujourd'hui pour ménager un « effet d'annonce » demain. La gestion du CSE ne doit pas servir de levier électoral, mais de soutien concret au pouvoir d'achat des salariés, ici et maintenant.

L'absence d'information claire sur les réserves et la stratégie budgétaire pluriannuelle entretient le flou, voire la méfiance. **S3i estime qu'il est temps de rétablir la confiance en adoptant la seule option viable et juste : la transparence intégrale et la redistribution immédiate.** Les fonds disponibles doivent servir rapidement à soutenir le pouvoir d'achat, faciliter l'accès aux prestations et améliorer les aides existantes.





Inetum

**Des démarches d'accès trop lourdes :** Formulaires segmentés, justificatifs multiples, délais de traitement interminables, quotient familial imposé pour certaines aides : ces contraintes administratives rebutent de nombreux salariés. Résultat, moins de demandes, donc moins de dépenses. Pourtant, l'article L2312-84 du Code du travail rappelle que le CSE doit utiliser ces budgets au bénéfice direct des salariés, pas pour alimenter des réserves dormantes.

## La sous-consommation est artificielle : elle est causée par la lourdeur administrative



Dans cet esprit constructif et responsable, **S3i demande :**

- 1 La publication du montant et de la répartition des réserves (ASC et AEP) depuis le début de la mandature.
- 2 La présentation d'un plan budgétaire **pluriannuel prévisionnel 2026-2028** détaillant les prestations **envisagées**, les objectifs **de recette et de dépenses estimées ainsi que les réserves résultantes**.
- 3 Une analyse complète des écarts **réellement constatés en 2025**, précisant les postes sous-consommés **par rapport au budget prévisionnel**, ainsi que des **statistiques détaillées concernant les bénéficiaires réels par prestation du CSE**.
- 4 La simplification immédiate des procédures d'accès : un formulaire unique, aucune exigence disproportionnée, suppression du quotient familial pour les aides de base.
- 5 La redistribution rapide des excédents **actuellement dans les caisses du CSE du fait de la non-consommation totale du budget 2025**, sous forme de nouvelles prestations, d'élévation des plafonds d'aide et de renforcement du soutien aux salariés.

Parce que la mission du CSE est d'améliorer le quotidien de chacun, les budgets doivent pleinement remplir leur rôle social. Les salariés ont droit à la clarté, à la simplicité et à une gestion orientée vers leurs besoins. **S3i dit non à l'accumulation silencieuse de réserves !**

S3i s'engage à veiller à cette transparence, à défendre le principe de redistribution équitable et à promouvoir une gestion responsable et utile à tous. Ensemble, exigeons un CSE fidèle à sa mission : agir concrètement pour les salariés

## La mission du CSE est de soutenir le quotidien des salariés, ici et maintenant.



Le Code du travail (Article L2312-84) est clair : les budgets du CSE doivent être utilisés au bénéfice direct des salariés.

**« La gestion du CSE ne doit pas servir de levier électoral, mais de soutien concret au pouvoir d'achat. »**



L'accumulation passive de réserves **contredit** l'esprit de la loi. **L'argent des salariés n'est pas fait pour dormir.**





# L'opacité sur les réserves n'est plus acceptable.

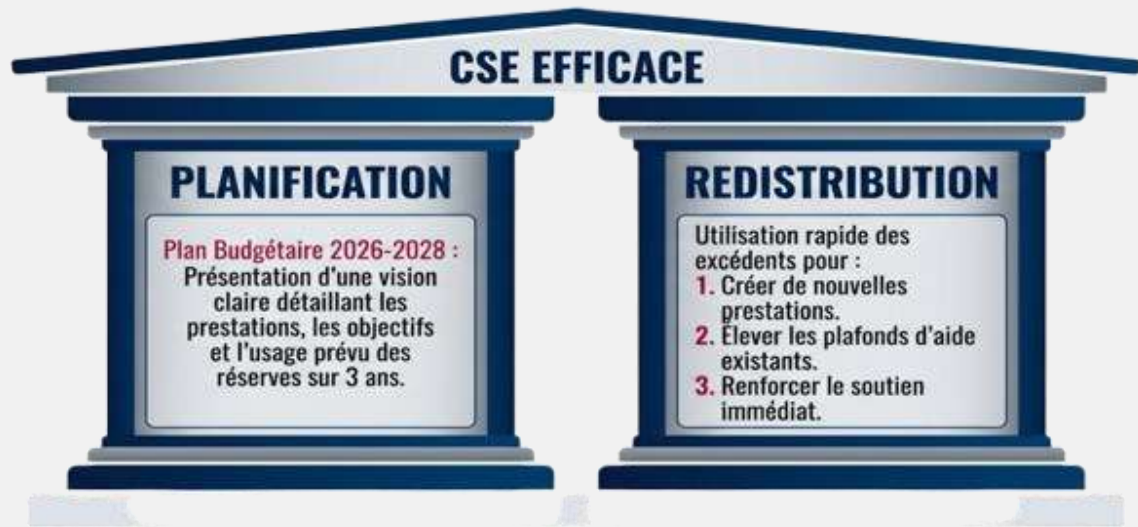


**S3i DEMANDE :**

1. **Publication immédiate** du montant et de la **répartition** des réserves (ASC et AEP) accumulées depuis le début de la mandature.
2. **Analyse complète des écarts 2025 :** Préciser quels postes exacts ont été sous-consommés et identifier les bénéficiaires réels.

**Objectif .** Rétablir la confiance par la transparence intégrale.

**Pour une gestion responsable : Planification et Redistribution.**



**Pour un CSE au service exclusif des salariés.**

1. Refus de l'accumulation silencieuse de réserves.
2. Défense d'une redistribution équitable et immédiate.
3. Exigence de clarté et de simplicité.

**Ensemble, exigeons un CSE fidèle à sa mission : agir concrètement pour votre pouvoir d'achat.**

# Indicateurs économiques

## à fin décembre 2025

Vue d'ensemble des chiffres :

Sur 12 mois, nous comptons environ 330 nouvelles embauches (moyenne de 27 par mois).

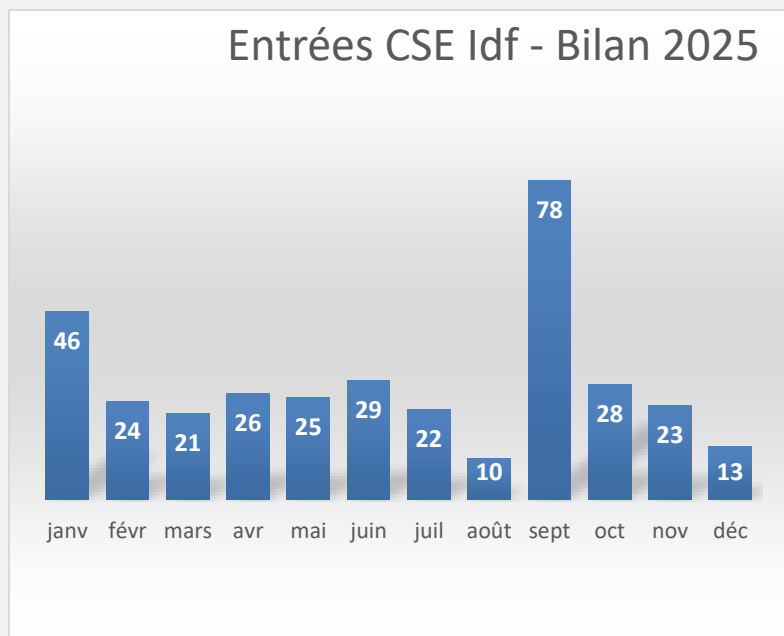
L'année 2025 est marquée par :

- Un pic exceptionnel en septembre : 78 arrivées.
- Des creux estivaux et hivernaux : seulement 10 en août et 13 en décembre.

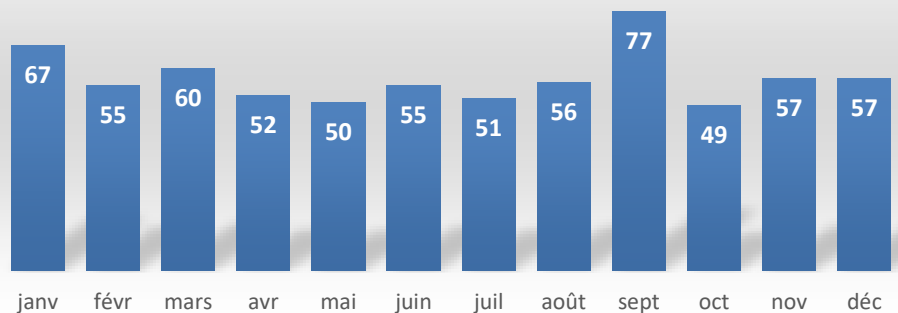
Cette situation suggère des recrutements ponctuels, menés en fonction des besoins, plutôt que dans le cadre d'une planification annuelle.

L'Île-de-France représente 30-40% des effectifs Inetum France.

Nos 330 embauches couvrent ainsi un tiers des recrutements nationaux, confirmant le rôle moteur de notre région.



### Sorties CSE Idf - Bilan 2025



Avec 77 départs, septembre représente constitue le mois le plus critique de l'année.

Moyenne mensuelle : environ 56-57 sorties par mois, ce qui suggère un turnover structurel important.

Total annuel environ **676 sorties** sur l'année 2025, ce qui représente un niveau de sorties préoccupant.

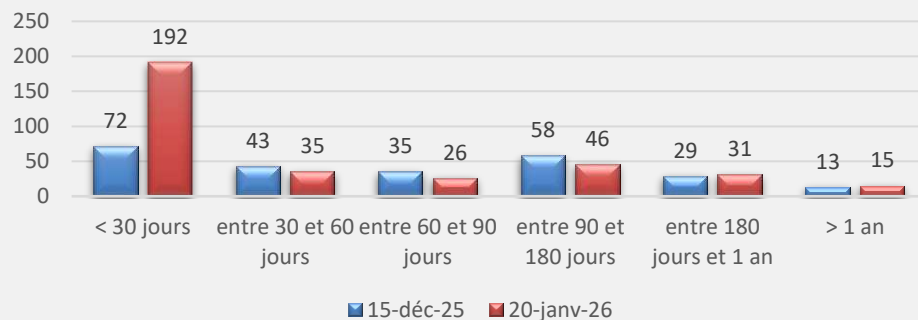
Le nombre d'intercontrats connaît une hausse nette entre mi-décembre et fin janvier, principalement concentrée sur la tranche « moins de 30 jours ».

Ce pic traduit une arrivée récente et importante de collaborateurs sans mission, liée à la fin des projets de fin d'année et à un retard dans le redémarrage des activités en janvier.

Les catégories d'intermissions plus longues (au-delà de 30 jours) sont légèrement en baisse ou stables, ce qui peut indiquer que certaines sorties d'intermission ont eu lieu, sans compenser le flux d'entrées.

### CSE Idf - Evolutions du nombre d'Intermissions

#### Du 15 décembre 25 au 20 janvier 2026







Techniciens, Employés, Cadres

Intégration, Infogérance & Ingénierie Conseil

**S3i**

www.s3i-france.com

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

**Fev. 2026**

**SYNDICAT NATIONAL DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE**

**Inetum**

# RSE sans contrôle : le risque des groupes mondiaux



L'affaire Capgemini montre ce qui se passe quand un groupe perd le contrôle réel de ses filiales à l'étranger. Sa filiale américaine a développé pour l'ICE, la police de l'immigration, des outils destinés à identifier et localiser des étrangers. Son PDG a déclaré ne pas être informé des activités de sa propre filiale, en raison de clauses de confidentialité imposées par l'État américain. Autrement dit : la maison mère ne sait pas ce que fait sa filiale.

Pour les salariés d'Inetum, cette affaire n'est pas un simple fait divers. En Île-de-France, Inetum emploie plus de 700 salariés étrangers ou d'origine étrangère. Ces femmes et ces hommes travaillent chaque jour pour un groupe qui communique sur des valeurs de respect, d'inclusion et de responsabilité. Mais que valent ces valeurs si le groupe ne maîtrise pas réellement ce que font ses filiales ?

L'inquiétude est légitime. Comment se sentir protégé par les engagements d'un groupe qui pourrait, sans le savoir, participer à des politiques contraires à ses propres principes ?

Inetum affirme déployer une politique RSE uniforme dans toutes ses filiales, avec labels, audits et engagements internationaux.

Mais l'affaire Capgemini montre les limites de ces dispositifs lorsqu'ils ne s'accompagnent pas d'un contrôle concret, continu et effectif.

Pour S3i, les chartes et les labels ne suffisent pas. L'argument « nous ne savions pas » n'est **pas** acceptable

Ne pas savoir, c'est ne pas gouverner. Et ne pas gouverner, c'est exposer ses propres salariés à une contradiction insupportable entre les valeurs affichées et la réalité des activités du groupe.

Les salariés d'Inetum, et en particulier ceux d'origine étrangère, sont en droit de poser cette question simple : peut-on nous garantir que le groupe ne participe nulle part, sous aucune forme, à des pratiques qui pourraient nous viser, nous ou nos communautés ?

La vraie question est là : avons-nous réellement les moyens de contrôler ce que font nos filiales partout dans le monde et d'empêcher des activités contraires à nos valeurs ?

La crédibilité d'un groupe ne se mesure pas à ses discours. Elle se mesure à sa capacité à protéger effectivement tous ses salariés.

Partout. Tout le temps.





## — Témoignage d'une consultante en intercontrat

The diagram shows a 3x3 grid. The top-left cell (row 1, column 1) contains a large red 'X'. The top-right cell (row 1, column 3) has a red arrow pointing to it from the right, with the text 'Le Signalement' next to the arrow. The other cells in the grid are empty.





# Télétravail : Chuut...Inetum vous fait les poches !

## Comment expliquer que la CFE-CGC ait pu signer un tel recul social ?

### INETUM : LA "LANTERNE ROUGE" DU SECTEUR

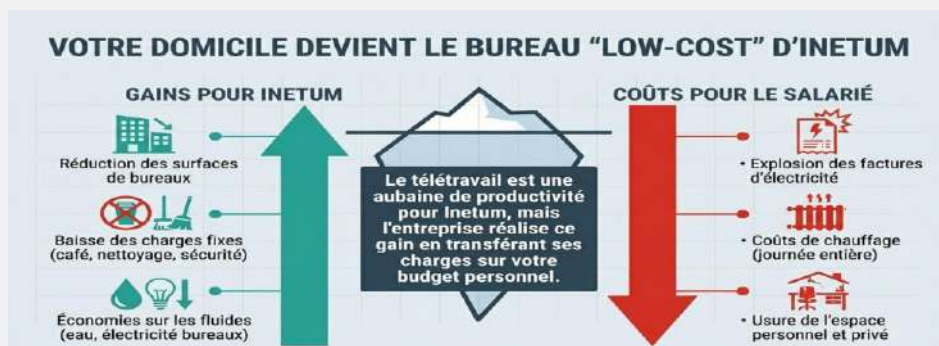


Quand les autres entreprises investissent dans le télétravail, Inetum se distingue par sa pingrerie.

La comparaison parle d'elle-même : Inetum fait le choix du moins-disant social. Quand les autres investissent, Inetum compte les centimes

**Pas de mobilier.  
Pas d'ergonomie.**

**Pas de sécurité électrique. Chez Inetum, le télétravail est à vos frais.**



Le télétravail réduit les coûts de bureaux d'Inetum.

Pendant ce temps, vos dépenses d'électricité et de chauffage augmentent.

Les 15 € versés ne couvrent pas ces frais : Inetum économise entre 180 € et 360 € par salarié et par an.

Résultat : votre domicile sert de bureau à moindre coût pour Inetum.

### 15 € : UNE AUMÔNE, PAS UNE INDEMNITÉ



# 15 €

- ✗ Facture Chauffage ?
- ✗ Facture Électricité ?
- ✗ Aménagement Ergonomique ?

#### L'ÉCART FINANCIER :

En ne versant que **15 €**, Inetum économise entre **180 € et 360 € par an** sur le dos de chaque collaborateur par rapport aux standards du marché.

**C'est un transfert de charges injustifiable.  
Votre domicile devient un bureau gratuit pour l'entreprise.**

La **CFE-CGC** en offrant cette caution a légitimé une charte que l'unanimité des élus avait pourtant jugée insultante.

Faire du télétravail sans fournir le matériel, c'est transférer les coûts de l'entreprise sur les salariés.

La direction passe en force malgré le rejet des élus.

S3i refuse que les salariés d'Inetum soient les oubliés du numérique.

Le télétravail doit être un progrès, pas une facture.





## Refus de Mission : Attention aux mythes !

« J'ai le droit à 3 refus » : FAUX.



Le lien de subordination oblige à exécuter le travail.

Refuser = Insubordination =  
**Risque de licenciement**  
(Article 8 Convention Syntec).



### Quand peut-on refuser ?

- Mission illégale ou dangereuse.
- Sortie manifeste du domaine de compétences.
- Perte de salaire (sous conditions).

## Le mythe des trois refus masque une réalité : un seul suffit !

Ces derniers jours on voit de nouveau fleurir une agitation inhabituelle : de nombreux consultants, se sont vu proposer des missions aux quatre coins du pays, Montpellier, Rennes, Lille...

Une impression de déjà-vu flotte dans l'air, comme si certains vieux schémas tentaient de revenir discrètement. Restez vigilants.

Il circule depuis longtemps une idée fausse, profondément ancrée : celle du « droit à trois refus de mission ». Non, juridiquement, cela n'existe pas. Le lien de subordination qui unit le salarié à son employeur implique l'obligation d'exécuter le travail confié.

Refuser une mission relève donc, en théorie, de l'insubordination, et peut exposer à un licenciement dès le premier refus.

L'article 8 de la convention des Bureaux d'Études est explicite : un salarié ne dispose pas d'un stock de « jokers » lui permettant d'écarter les missions entrant dans son champ de compétences.

Mais l'obéissance n'est pas servilité. La loi encadre strictement certaines situations où le refus s'impose, parce qu'il s'agit alors non plus d'un caprice, mais d'un devoir.

Dire non est légitime et parfois nécessaire lorsque la mission est illégale, vous met en danger, vous expose à une perte de salaire ou sort manifestement de votre domaine de compétences.

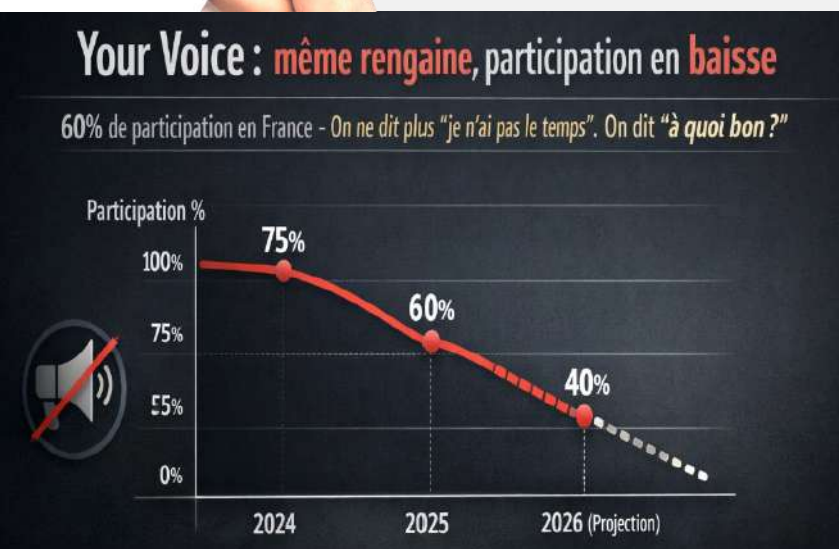
Dans ces cas, le refus doit être clair, documenté, et fondé sur des faits, non sur un ressenti. Ne présumez jamais que votre refus sera considéré comme légitime simplement parce que vous êtes de bonne foi.

Avant toute décision, prenez conseil : vos représentants S3i sont là pour vous accompagner, vous éclairer, et faire valoir vos droits



**Your Voice :  
On vous écoute...  
mais on ne vous entend pas !**

**Your Voice 2 : 60 % de participation en France.  
On ne dit plus "je n'ai pas le temps". On dit "à quoi bon ?"**



En 2024, la direction lançait « Your Voice 1 » comme une grande opération d'écoute des salariés. Managers mobilisés, RH en campagne, relances quotidiennes. « Votre avis compte. » « Nous allons agir. »

S3i avait alerté dès la première édition : sans engagements précis ni plan d'actions formalisé, cette enquête risquait de rester un outil de communication plutôt qu'un levier de transformation.

En 2025, Your Voice 2 : même process, même vocabulaire RH, mêmes promesses. Résultat ? **73 % de participation au niveau global, 60 % en France.** Un décrochage net. Pour ne pas dire un échec.

La note sur « Transformation & Change » est en baisse. Et la question de l'anonymat refait surface.

Une salariée a témoigné : « J'ai remonté un problème dans Your Voice 1. Un an après, rien n'a bougé. Alors cette année, j'ai passé mon tour. »

Le signal est clair : moins de salariés répondent, ceux qui répondent croient moins au changement, et ceux qui critiquent se demandent si leur parole ne sera pas identifiable.

**Le problème ?** Rien n'oblige Inetum à appliquer ce qu'elle recueille. Rien ne l'engage sur des changements concrets.

2026 verra-t-il un « Your Voice 3 » avec 50 % de participation ? 40 % ? La tendance est déjà là. L'an prochain, S3i ressortira ce document. Les chiffres seront comparés, les discours confrontés aux faits.

**Prochain rendez-vous courant 2026.  
S3i parie sur 40 % de participation ?**

Ou peut-être qu'entre-temps, Your Voice deviendra enfin ce qu'il prétend être : un outil de changement, pas un exercice de com'.

En attendant, S3i garde mémoire.





## Sécurité renforcée... aux frais du salarié !

### UNE AMBITION DIGITALE QUI SE HEURTE AU MUR DU MATÉRIEL

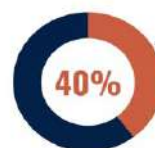
Le déploiement du MFA (Multi-Factor Authentication) est une étape nécessaire pour la sécurité de nos données. Cependant, cette exigence technique impose un constat inévitable.



#### 40% des salariés IDF sont sans ordinateur portable

En Île-de-France, seuls 1 800 collaborateurs sur 3 062 disposent d'un PC portable. Résultat : près de la moitié des effectifs dépendent de solutions de fortune pour des tâches basiques comme remplir un CRA ou poser des congés.

#### ZOOM ÎLE-DE-FRANCE : PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS À L'ARRÊT



SANS ORDINATEUR PORTABLE

Sur 3 062 collaborateurs, seuls 1 800 disposent d'un PC portable.

Pour ces 40% de salariés, l'autonomie est impossible.

Au national, le constat est encore plus alarmant : avec 2 500 téléphones pour 10 000 salariés, 75 % des collaborateurs ne sont pas équipés d'un téléphone professionnel, pourtant essentiel au MFA. Le recours au « système D » est devenu une pratique courante chez Inetum, révélant un décalage entre les exigences du MFA et les moyens mis à disposition.

#### AU NIVEAU NATIONAL : 75% DES SALARIÉS NE SONT PAS ÉQUIPÉS



Face à ce manque d'équipement, la DSI propose :

InWebo sur PC fixe (encore faut-il y avoir accès)

Le retour forcé au bureau pour utiliser un "poste de courtoisie"

Le paradoxe : alors que le travail hybride est désormais la norme, accéder à Chronotime ou au CRA nécessite parfois de se déplacer sur site, de réserver un PC, de coordonner avec son RM...

#### La question que pose S3i

La sécurité informatique est une priorité légitime. Mais elle ne peut pas reposer sur l'inégalité d'accès aux outils.

Si Inetum veut une politique de sécurité efficace, elle doit d'abord aligner son parc matériel sur ses ambitions numériques.

Entre la double authentification qui impose l'usage d'équipements personnels et une indemnité télétravail dérisoire qui ne couvre pas les frais réels (électricité, internet, chauffage, mobilier), un glissement s'opère : **le salarié paie désormais pour travailler chez Inetum.**

Cette logique inversée transforme progressivement les collaborateurs en prestataires de leurs propres moyens de production. Téléphone personnel pour le MFA, forfait data personnel pour les codes de sécurité, domicile transformé en bureau aux frais du salarié... **L'entreprise externalise ses coûts sur ses employés.**

S3i rappelle ce principe fondamental : **les outils de travail doivent être fournis par l'employeur, pas financés par les salariés.**



Inetum

## Ceci n'est pas de la bienveillance.

Ce que cache vraiment la distribution de gadgets au travail.

### BALLES ANTI-STRESS

#### Quand le syndicalisme renonce au combat...

Distribuer des balles anti-stress n'est pas de la bienveillance : c'est dire aux salariés de gérer seuls un problème créé par l'organisation, et transformer un enjeu collectif en défaillance personnelle.

Face au stress provoqué par des objectifs inatteignables et une gestion parfois toxique, la distribution de gadgets « anti-stress » par certains acteurs syndicaux interroge. Ce type d'initiative traduit un déplacement de responsabilité : plutôt que de remettre en question une organisation du travail qui génère la souffrance, on demande encore aux salariés de s'adapter, coûte que coûte. Distribuer un gadget déplace la responsabilité : ce n'est plus l'organisation, c'est le salarié qui doit « gérer » son stress.

Pour S3i, le rôle d'un syndicat n'est pas de masquer les symptômes, mais de s'attaquer aux causes. Défendre les salariés, c'est refuser la banalisation du mal-être au travail et exiger des transformations réelles : des pratiques managériales respectueuses, une organisation soutenable, et des conditions de travail qui protègent la santé mentale et physique de toutes et tous.



**Votre boss est toxique ?  
Vos objectifs délirants ?**

**Ne changez rien.  
Prenez une balle.**

Pourquoi revoir l'organisation quand on peut juste... presser très fort ?

Ces gadgets créent l'illusion qu'on s'occupe du problème, sans changer quoi que ce soit. La pression continue, les conditions restent inchangées. On attend toujours les vrais changements. Et l'inacceptable devient... tolérable.

Un syndicat utile dérange, bloque et oblige à revoir les pratiques. Il représente une force collective capable de dire non. Se limiter à distribuer des gadgets réduit l'impact syndical et traite la colère légitime comme un enjeu de gestion émotionnelle individuelle.

Un syndicat qui aide les salariés à s'adapter plutôt qu'à transformer, qui traite la souffrance comme un problème individuel, qui privilégie les objets symboliques à l'action collective, s'éloigne de sa mission première de défense.

**Chez S3i, on défend. On alerte. On dénonce. Sans compromission.**

# Laissez le caoutchouc aux autres.

Rejoignez ceux qui traitent la cause, pas le symptôme.



**S3i. La seule alternative.**





# 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](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.



# 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 2026

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

Défenseurs  
prud'hommaux

**Idriss Beladis**  
**Fabrice Ponzio**  
**Bruno Seguin**

Vos  
Correspondants  
S3i

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



J'adhère ici !

