

VIVRE ENSEMBLE INETUM · MARS 2026

Des mots qui rassemblent.

Sur le mur d'expression du World Café, un message simple attire l'attention : « Ramadan Mubarak » et « Bon Carême à tous ».

Dans une période où le monde a plus que jamais besoin de respect et d'attention aux autres, voir nos différentes traditions se côtoyer naturellement rappelle l'importance du dialogue, de la compréhension et du vivre-ensemble.

Ces messages font écho aux valeurs de bienveillance, d'engagement et de respect qu'Inetum souhaite mettre en avant. S3i salue cette volonté de reconnaître la diversité des convictions et de favoriser un climat de sérénité au sein de l'entreprise.

Pour S3i, la bienveillance ne peut pas rester une intention affichée sur un tableau. Elle prend tout son sens lorsqu'elle se traduit concrètement dans la vie quotidienne au travail.

C'est le sens de notre engagement.

Être présents sur le terrain fait partie de cette démarche. Parce que la qualité de vie au travail ne se comprend pas à distance, nous privilégions la rencontre directe avec les salariés.

Prendre le temps d'échanger, écouter ce qui se vit réellement dans les équipes, comprendre les difficultés mais aussi les attentes :

L'humain au cœur, le collectif en action.

WORLD CAFÉ UN MOMENT DE LIENS



c'est ainsi que se construit une action utile et respectueuse de chacun.

Cette présence permet d'identifier plus tôt les situations de fatigue, de surcharge ou de découragement, et d'alerter lorsque cela devient nécessaire. Elle permet aussi de rappeler que personne ne doit rester seul face à ses difficultés professionnelles.

Pour S3i, la bienveillance n'est pas un vain mot. Elle se construit dans l'attention portée aux personnes, dans la proximité et dans des actions concrètes qui contribuent, jour après jour, à améliorer la réalité de travail des salariés.



S'écouter pour se comprendre, s'épauler pour mieux agir.



www.s3i-france.com

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

SYNDICAT NATIONAL DES SALAIRES DU NUMERIQUE

ALERTE SOCIALE · MARS 2026 · SERVICE PAIE

Service Paie : trop, c'est trop

8

départs
en 1 an

500

dossiers
par personne

+25%

charge
de travail

Faire semblant de ne pas voir, c'est cautionner, et ceux qui regardent ailleurs deviennent complices. Ce qui se passe à la Paie exige qu'on arrête tout, qu'on mette des mots dessus et qu'on refuse de se taire.

Les gestionnaires de paie ? Ce sont ceux qui font que votre salaire tombe chaque mois. Des pros discrets, efficaces. Sur qui on compte sans même y penser.

Aujourd'hui, ils craquent. Ce n'est pas une image. Et ce n'est pas isolé. Plusieurs personnes. Des gens que vous croisez tous les jours.

Comment on en arrive là ?

En un an, huit départs, peut être bientôt 9.

Aucun remplacement. Ceux qui restent gèrent 500 dossiers au lieu de 400. Plus de Vingt-cinq pour cent de boulot en plus.

Et ce n'est pas fini.

Les règles changent sans cesse. Tout est urgent, tout le temps. Des dossiers de prévoyance à rattraper sans mode d'emploi et des IJSS non lettrés en attente. Et les réclamations tombent... c'est eux qui encaissent.

Les psys appellent ça la double contrainte : fais vite, mais fais bien. Rattrape le retard, mais garde la qualité. Gère 500 dossiers, mais reste dispo pour tout le monde. Quoi que tu fasses, t'es en faute.

*Des collègues pleurent. D'autres tremblent.
Certains finissent aux urgences.*

Ils finissent par se dire que c'est eux le problème.

Non. Le problème, ce n'est pas eux. C'est le système.

Le Code du travail est clair : l'employeur doit protéger la santé physique **et mentale**. Pas seulement la sécurité physique. Là, on en est loin.

On nous a vendu un accord QVCT. Super sur le papier. Dans la vraie vie, ça vaut quoi si on laisse des équipes se faire broyer ? La QVCT, ce n'est pas Teale, ce n'est pas Salvum. C'est une organisation qui tient la route : effectifs adaptés, délais réalistes, respect. Point.

Vos représentants S3i ont fait leur travail. Ils ont alerté officiellement au dernier CSE.

Leurs demandes sont claires : arrêtez de changer les règles toutes les cinq minutes, recrutez pour remplacer les partants, clarifiez les heures sup, faites un vrai bilan santé dans le service.

Ce qui arrive au service Paie, ça nous regarde tous.

Aujourd'hui, c'est la Paie. Demain ? Un autre service. Tous concernés. **Maintenant.**

La solidarité, c'est agir. Refuser que nos collègues soient traités comme des pions. Dire stop.

La direction a le choix : entendre l'alerte et agir, vraiment agir. Ou minimiser, temporiser, laisser pourrir. Dans ce cas, elle en paiera le prix : absentéisme, démissions, procédures. Les gestionnaires de paie ne sont pas seuls.

S3i est avec eux. On attend des actes. Pas des paroles.



Une société qui laisse ses salariés s'épuiser sans bouger le petit doigt perd le sens du mot « travailler ensemble ».

Le CSE devient leur terrain de jeu privé

La tyrannie de la majorité

Ce qui se joue vraiment dans notre CSE

Il y a des situations que l'on vit d'abord dans le corps avant de les comprendre par la raison. Une réunion où l'on vous coupe la parole. Une question restée sans réponse. Un regard qui signifie : « tu ne comptes pas ». Ces petites violences-là, répétées, laissent des traces. Elles fatiguent. Elles blessent. Parfois, elles découragent.

Cet édito ne parle pas d'abstractions juridiques. Il parle de nous, de ce que nous vivons dans cette instance qui devrait être un espace de dialogue, de respect et d'engagement commun au service des salariés.

Le CSE repose sur des principes simples : pluralisme syndical, égalité entre élus, loyauté des échanges. Sa seule raison d'être ? Défendre les intérêts des salariés. Pas ceux d'une organisation. Pas ceux d'une tendance. Les intérêts de toutes et tous.

Or, ce que nous observons aujourd'hui s'appelle, sans détour, **la tyrannie de la majorité** : une situation où le nombre devient un argument en soi, où la contradiction devient suspecte, et où le débat est confisqué. Ce n'est pas une notion théorique. C'est notre quotidien.

Des salariés en intercontrat, des activités sociales à organiser, des procès-verbaux récents, des situations individuelles ou collectives urgentes, tout cela est régulièrement mis de côté.

À l'inverse, des dossiers datant de 2015 à 2019, liés à un ancien siège social, continuent de revenir à l'ordre du jour comme s'ils étaient plus urgents que les difficultés vécues aujourd'hui.

« La démocratie périt de deux excès : l'aristocratie ou la tyrannie de ceux qui gouvernent, la tyrannie de ceux qui sont gouvernés. » Montesquieu

Aucun texte ne prévoit cela. Aucune règle ne fonde cette hiérarchie sur l'ancienneté des faits. Ce choix n'est donc pas juridique. Il est politique.

Ce que l'on dit moins souvent, c'est que **les élus souffrent aussi**. Exercer un mandat dans un climat d'irrespect, d'interruptions répétées, de moqueries ou de disqualification, ce n'est pas anodin. Cela use. Cela blesse. Cela coûte.

Certains élus quittent chaque réunion avec la sensation de ne pas avoir été entendus, pire, d'avoir été délibérément ignorés. Être élu, c'est accepter le débat, pas la humiliation. Ce n'est pas la même chose.

Et quand cette souffrance est signalée à la Direction et qu'elle reste ignorée, ce silence n'est pas neutre. *Il confirme, aux yeux de nombreux salariés, ce que certains pressentaient déjà* : que l'institution ne sert pas tout le monde de la même façon.

Nous ne demandons pas de privilèges. Nous demandons l'égalité. Concrètement :

- que les règles de fonctionnement s'appliquent à tous les élus de la même manière ;
- que les sujets ayant un impact direct sur les salariés soient traités en priorité ;
- que la liberté d'expression soit garantie sans moquerie, sans pression, sans disqualification ;
- que le droit à l'information et aux documents nécessaires au mandat soit pleinement respecté.

Si ces dérives persistent, la responsabilité de ceux qui organisent ce fonctionnement pourra être engagée.

Le CSE n'appartient pas à une majorité. Il n'appartient pas à une organisation. Il appartient aux salariés

Le lundi des invisibles.

Ce qui se passe dans l'auditorium chaque lundi après midi est devenu un rituel. Un rituel que tout le monde connaît, que personne n'aime vraiment, et que l'on subit en attendant que ça passe.

Analyse d'un mécanisme qui décourage les consultants, et propositions de S3i pour y remédier.

14h. Les consultants s'installent. Deux cents personnes dans une salle trop grande, des rangées serrées. L'atmosphère est particulière ni hostile, ni chaleureuse. Tendue, surtout.

Sur l'estrade, les commerciaux se succèdent. L'un après l'autre. Vite. Très vite. Le ton est mécanique, pressé. Les intitulés défilent comme une liste de courses : DevOps Azure, Scrum Master SAFe, Expert IAM, DBA mobile... Des libellés techniques qui réduisent une personne à une case à cocher.

Et puis, à la fin de chaque annonce, la même question, posée sur un ton presque indifférent, déjà tourné vers la suite :

**“Quelqu'un ?”
Au suivant...**

Dans le public, les mains qui se lèvent sont rares. Très rares. Non pas parce que les consultants sont désintéressés. Mais parce que lever la main dans cette salle, devant deux cents collègues, c'est s'exposer. C'est dire publiquement : je ne suis pas en mission. C'est accepter d'être vu.

Alors les consultants baissent les yeux. Ils regardent leur téléphone. Ils attendent. Ils attendent que ça se termine.

Le stress commence avant même d'entrer dans la salle. Certains consultants avouent appréhender ces lundis. Ils savent ce qui les attend : la liste, le rythme, la question. Et l'inconfort de devoir décider en quelques secondes si cette mission-là mérite qu'ils s'exposent.

*Deux cents consultants. Un auditorium.
Le silence qui pèse plus lourd que
n'importe quel discours.*

Ce stress est réel. Il est invisible dans les chiffres, mais il existe. Il circule dans les échanges Teams juste après la réunion, dans les couloirs, dans les conversations à mi-voix.

« **Je t'envoie un Teams.** » Cette petite phrase est devenue le signal discret de ceux qui veulent poser une question sans s'exposer. Sortir du silence sans que deux cents paires d'yeux ne se retournent.

Ce n'est ni de la lâcheté, ni de l'indifférence. C'est une réponse rationnelle à un format qui ne laisse aucune place au doute, à la question, à la nuance. Les missions se ressemblent d'une semaine à l'autre. À force de les entendre à la même cadence, elles ne résonnent plus. L'attention s'émousse. L'envie de participer s'éteint.

→ Proposition S3i

Remplacer l'amphi par des groupes de 30 à 50 personnes, organisés par profil ou par domaine : cloud, finance, agile, data...

Des sessions courtes où chacun connaît ses voisins, pose ses questions sans être exposé, et découvre les missions dans leur vrai contexte : l'équipe qui attend, les enjeux réels, ce qu'on peut y apprendre.

Mise en garde : ne pas lever la main n'est pas un refus de mission

Transparence totale : mêmes règles pour tous, sans exception.

■ Respect absolu : écouter tous les consultants, même ceux qui restent silencieux. On arrête de juger le silence comme un désengagement.

■ Contre-pouvoir : le silence n'est pas un accord. Un refus doit être clair, justifié, documenté. Le silence ne peut en aucun cas être interprété comme un refus.

💡 *Le silence n'est pas un refus*

SENSIBILISATION · MARS 2026

Ce sexisme-là, on l'appelle ordinaire.

Lundi dernier. L'auditorium. Deux cents personnes. Un manager prend la parole devant l'assemblée entière, regarde une jeune commerciale et lui demande, devant tout le monde, **d'apporter le café à tout le monde.**

J'étais là. J'ai vu son visage. Une fraction de seconde : une hésitation, une incompréhension, une gêne. Devait-elle réagir ? Dire non ? Sourire pour passer à autre chose ? Elle ne l'a pas fait. Deux cents paires d'yeux étaient fixées sur elle. Ce moment a duré quelques secondes. Mais pour elle, ces secondes ont pesé lourd.

Ce que vous venez de lire s'appelle **du sexisme ordinaire**. Il est partout. Il est quotidien. Et la plupart du temps, il passe inaperçu. Sauf pour celle qui le subit.

Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ?

Le sexisme ordinaire, c'est le sexisme du quotidien. *D'apparence presque banale*, il peut être difficile à identifier. Il s'immisce dans nos conversations, nos attitudes, nos raisonnements.

Ce sont des petits signes, des comportements, des propos fondés sur des stéréotypes de sexe qui, de manière presque invisible, consciemment ou non, contribuent à **dévaloriser, inférioriser, déstabiliser** et finalement exclure l'autre à raison de son sexe.

La particularité de cette forme de sexisme, c'est qu'elle passe souvent inaperçue. L'auteur ne réalise pas toujours ce qu'il fait. Les témoins hésitent.

« Les droits des femmes ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes toute votre vie. »
Simone Veil

La victime se demande si elle a bien entendu. Et c'est précisément ce flou qui lui permet de persister.

Dans la salle lundi dernier, personne n'a réagi.

Ni pour défendre la jeune femme, ni pour interpeller le manager. Deux cents personnes ont assisté à la scène. **Le silence collectif, lui aussi, fait partie du problème.**

Art. L.1142-2-1 du Code du travail : nul ne doit subir d'agissement sexiste. Inscrit dans le Code du travail depuis 2015.

Le reconnaître : 5 formes très concrètes

Le sexisme ordinaire prend des visages multiples. En voici les formes les plus fréquentes, avec des exemples que vous avez peut-être déjà croisés ou vécus.

Forme	Dans la vraie vie...
Les blagues sexistes	« Elle est pas si bête pour une blonde ! » ; « Aaah ça c'est bien les femmes, toujours à prendre la mouche ! » ; « T'as tes règles ou quoi ? »
Les interpellations familières	« Ma belle », « ma petite », « les miss », « les beautés »... Ces mots infantilisent et réduisent implicitement les femmes à leur apparence.
Les remarques sur l'apparence	« T'es jolie aujourd'hui ! » dit en réunion. « Tu pourrais sourire un peu plus, c'est important l'image que tu renvoies. » Ces « compliments » non désirés signifient que la valeur d'une femme se réduit à son physique.
Les incivilités sexistes	Couper la parole systématiquement (mantrumping). Expliquer à une femme son propre métier (mansplaining). Ignorer l'idée d'une collègue puis l'applaudir quand un homme la reprend.
Les stéréotypes de rôle	Demander à une femme, uniquement, d'apporter le café, de prendre les notes. C'est exactement ce qui s'est passé lundi dernier, devant deux cents personnes.

Ce sexisme-là, on l'appelle ordinaire.

« Je ne voulais pas mal faire. »

La question de l'intention.

Le droit est clair sur ce point : **l'intention ne compte pas**. Ce qui compte, c'est l'effet sur la personne qui le subit. Si les propos ou comportements portent atteinte à la dignité ou créent un environnement dégradant, même sans malveillance consciente, il s'agit d'un agissement sexiste.

Ce manager a peut-être pensé que c'était une blague. Ou qu'il était naturel de demander ça à cette personne. Mais pour la jeune femme, ce moment a été une humiliation publique. Devant deux cents collègues. Sans qu'elle ait eu les moyens de répondre.

« L'humour n'est pas une excuse au sexisme. Accepter des remarques désobligeantes sous couvert d'humour, c'est de fait accepter et légitimer les violences. » - Guide WIG France / SELL, 2022

Ce que ça fait, vraiment.

On minimise souvent le sexisme ordinaire parce qu'il ne laisse pas de traces visibles. Pas de bleus. Pas de preuves faciles. Mais ses effets sont réels, mesurables, durables.

La personne qui subit finit par douter d'elle-même. Elle se demande si elle a bien entendu. Si elle est trop sensible. Si elle doit réagir et comment. Cette incertitude permanente est épuisante. Elle mène à la démotivation, à l'isolement, parfois à la démission.

« Les stéréotypes enferment les femmes dans des rôles qui limitent leur liberté. »

Chimamanda Ngozi Adichie

Et au niveau collectif ? Le sexisme ordinaire crée un environnement propice à des violences plus graves. Chaque blague tolérée, chaque rôle imposé sans réaction, chaque silence collectif envoie le même signal : ici, c'est normal.

Et maintenant, que fait-on ?

La prise de conscience est la première étape. Voici des gestes concrets, accessibles à chacun.

- Si vous êtes témoin : nommez ce que vous voyez. Un simple « cette remarque me semble déplacée » rompt le silence collectif et protège la personne visée.
- Si vous êtes la personne ciblée : vous avez le droit de nommer ce que vous ressentez. « Ce que vous venez de dire me met mal à l'aise. » Vous n'avez pas à justifier ce ressenti.
- Si c'est vous l'auteur·ice, sans vous en rendre compte : interrogez vos automatismes. Posez-vous la question : aurais-je dit cela à un homme dans la même situation ?
- Signalez aux Ressources Humaines ou au/à la référente harcèlement du CSE. Même un fait qui semble isolé peut s'inscrire dans un schéma plus large.
- Consultez vos représentantes S3i.

Le label Top Employer oublie les mamans

‘La diversité est un moteur de performance’ : c’est le message qu’Inetum met en avant dans sa communication à l’occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science. Partenariats avec Elles Bougent, les DesCodeuses, Femmes@Numérique. Boot camps VIBE AI. Visuels soignés. Et, cerise sur le gâteau : la certification Top Employer France et Europe pour la quatrième année consécutive.

Inetum valorise ainsi ses actions en faveur de la féminisation du numérique et sa certification Top Employer, présentée comme la preuve de son engagement.

Cette jolie vitrine contraste pourtant avec la réalité vécue par certaines consultantes.

Des salariées revenant de congé maternité et allaitant encore leur enfant se voient proposer des missions à plusieurs centaines de kilomètres de leur domicile. Ces affectations les placent dans une situation matériellement impossible à assumer, compte tenu des contraintes liées à l’allaitement, aux soins au nourrisson et au suivi médical.

Le refus de mission devient inévitable. Et ce refus est ensuite utilisé contre elles : ralentissement de carrière, mise sous pression, voire remise en cause de leur professionnalisme.

Ce mécanisme est connu. Il ne s’agit ni d’un dysfonctionnement isolé ni d’un simple problème d’organisation, mais d’une pratique qui produit un effet clair : pénaliser une femme parce qu’elle est mère.

Des consultantes en retour de congé maternité envoyées à des centaines de kilomètres. Une contradiction flagrante.

C’est une discrimination liée à la maternité, interdite par la loi, y compris lorsqu’elle se dissimule derrière des procédures prétendument objectives.

Face à ces situations, S3i a interpellé la direction sur des points précis : mesures prévues pour les salariées allaitantes, garanties contre toute pénalisation liée à la grossesse ou au congé maternité, mise à jour du Document Unique et information du CSE sur les actions de prévention. Ces questions relèvent du droit du travail et de la protection de la santé.

Il existe aujourd’hui un écart entre le discours public d’Inetum et certaines pratiques internes. D’un côté, des engagements affichés en faveur de l’égalité professionnelle ; de l’autre, des consultantes confrontées à un choix impossible entre leur enfant et leur emploi.

La féminisation réelle se mesure à la manière dont on traite les femmes lorsqu’elles deviennent mères. Adapter les affectations, garantir l’absence de sanction professionnelle et respecter les contraintes liées à la maternité ne sont pas des options.

S3i restera mobilisé pour faire respecter ces droits. Nous continuerons à documenter les situations et à défendre les salariées concernées. Aucune femme ne devrait être contrainte de choisir entre son enfant et son travail.

Si vous êtes concernée, ou si vous connaissez une collègue dans cette situation, contactez S3i



Parce que les droits des femmes au travail ne sont pas un slogan. Ce sont des règles qui doivent s’appliquer, partout et pour toutes.

Mission à l'autre Bout de la France...

Que faire quand on vous propose une mission à l'autre bout de la France ?

Avant de répondre, exigez toujours par écrit :

- L'appel d'offre complet, le descriptif détaillé de la mission (périmètre, livrables, durée, conditions),
- les conditions financières (prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement),
- le lieu exact et les modalités de travail (télétravail possible ou non),
- les prérequis éventuels comme les habilitations de sécurité.

Comment répondre sans se piéger :

Ne jamais répondre à l'oral.

Ne jamais dire « je refuse » ou « je ne suis pas disponible » sans avoir reçu les éléments demandés.

Toujours demander que tout soit formalisé par mail, et ne jamais se positionner sans avoir ces éléments en main. La bonne formule est toujours :

« Je ne suis pas en mesure de me positionner sans les informations suivantes... »

Si on vous presse pour une réponse rapide sans vous avoir fourni les détails, signalez-le par écrit : "Je n'ai pas encore reçu les éléments nécessaires pour répondre à votre demande."



Tant qu'ils ne vous ont pas fourni les informations, vous n'avez rien refusé. C'est la loi.

Avant de répondre, exigez toujours tout par écrit. Le droit vous protège.

Vérifiez votre éligibilité avant tout :

- Si la mission concerne un ministère ou un organisme d'État, renseignez-vous immédiatement sur l'exigence d'habilitation de sécurité.
- Si vous êtes de nationalité étrangère, vous n'êtes pas habilitable, signalez-le par écrit sous forme de question ("Pouvez-vous confirmer qu'aucune habilitation n'est requise ?") plutôt que comme un refus.
- Si la mission implique des déplacements fréquents ou un déménagement, demandez une compensation claire et contractualisée.

Conservez toutes les traces écrites :

Chaque échange doit passer par mail. Si une conversation a lieu à l'oral, envoyez immédiatement un mail récapitulatif. Gardez une copie de tous les mails.

« Suite à notre échange de ce jour, je récapitule... »

Connaissez vos droits :

Un employeur ne peut pas vous licencier pour avoir demandé des informations sur une mission. Un refus de mission ne peut être sanctionné que s'il est injustifié et que la mission proposée est raisonnable (proximité géographique, conditions conformes au contrat).

Une mission à l'autre bout de la France, sans détails fournis, sans appel d'offre transmis, et avec une exigence d'habilitation incompatible avec votre profil, ne constitue pas une mission **"raisonnable"** au sens légal.

Ils doivent vous donner les moyens de répondre.

28 entrées. 54 sorties.

Les chiffres parlent.

28

entrées
janvier 2026

54

sorties
janvier 2026

~50%

motifs
"INDÉTERMINES"

Entrées : une concentration préoccupante

Le flux d'arrivées est très inégal. La quasi-totalité des entrées se concentre sur deux entités :

TECHNOLOGIES Services France

28

SOLUTIONS France

15

Toutes les autres entités, CADRE, CONSULTING, INTÉGRATION & OUTSOURCING, Overheads, n'enregistrent que 1 à 4 personnes chacune.

Pourquoi recrute-t-on massivement dans certaines divisions et presque plus ailleurs ?

Sorties : 54 départs, motifs opaques

Les chiffres sont bien plus préoccupants. 54 départs sont classés "Total général". On retrouve une proportion alarmante de :

"INDÉTERMINÉ" dans presque toutes les lignes

Ce mot signifie qu'Inetum ne sait pas ou ne communique pas pourquoi ces salariés partent. Les sorties touchent toutes les entités sans exception, avec des pics sur :

TECHNOLOGIES Services France

17

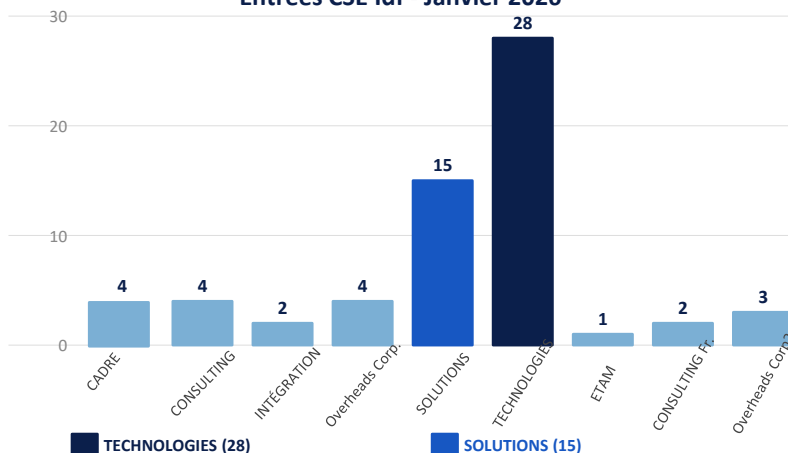
INTEGRATION & OUTSOURCING

10

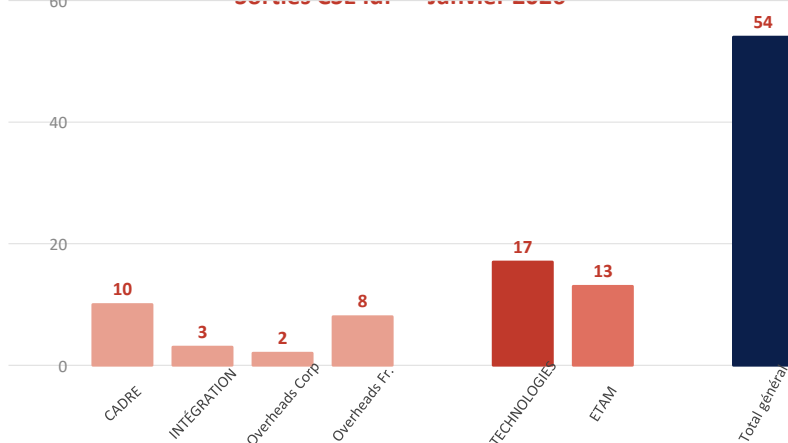
ETAM

13

Entrées CSE Idf - Janvier 2026



Sorties CSE Idf — Janvier 2026



S3 demande : transparence totale sur les motifs de départ. "INDÉTERMINÉ" n'est pas une réponse acceptable.

Le terrain, pas le distanciel...

Depuis deux ans, chez Inetum, les équipes sont sous tension. Les salariés s'épuisent. Les départs s'accumulent.

Pendant ce temps, S3i était là. Sur le terrain. À écouter, à documenter, à alerter quand personne d'autre ne le faisait.

Il a fallu que S3i exige l'inscription du sujet à l'ordre du jour pour que certains élus "découvrent" soudainement le problème.

PowerPoint en urgence, discours rassembleurs, groupe de travail... On pourrait s'en réjouir.

Mais deux ans d'attentisme, ça ne s'efface pas en une réunion.

Piloter un dossier RPS depuis chez soi, sans jamais croiser les équipes, sans partager un seul instant du quotidien des salariés, ce n'est pas piloter. C'est survoler.

La tour de contrôle ne sait pas ce que ça fait d'attendre une mission pendant des mois. Elle ne sait pas ce que ça fait de pointer sans savoir si on sera encore là dans trois semaines. Elle ne sait pas ce que ça fait de sourire en réunion parce qu'on n'ose plus dire que ça ne va pas.

Ces choses-là ne se voit pas sur un écran.

Elles s'entendent, quand on est là.

Un dossier RPS, ça se construit dans les mots hésitants d'un collègue qui n'ose plus faire confiance. Dans le regard de celui qui arrive le matin avec quelque chose de cassé en lui.

Deux ans d'attentisme ne s'effacent pas en une réunion.

Ces signaux-là ne remontent pas dans les comptes rendus. Ils n'arrivent pas par mail. Ils existent dans la proximité, dans la durée, dans le lien que seuls ceux qui étaient présents ont eu le temps de bâtir.

Confier ce travail à des mains qui n'ont pas construit ce lien, c'est transformer des parcours humains en données de présentation.

Il y a une différence entre agir au quotidien quand c'est difficile et apparaître quand c'est visible.

S3i ne réclame pas de reconnaissance. Mais nous ne laisserons pas le travail de terrain être effacé, contourné, ou récupéré pour servir d'effet d'annonce.

Nos exigences sont simples :

Pas de figuration. Ceux qui connaissent le terrain doivent être au cœur des décisions, pas en vitrine.

Des actes, pas des dispositifs. Les salariés n'ont pas besoin d'un groupe de travail de plus. Ils ont besoin que ça change.

Le vécu avant tout. La parole de ceux qui ont témoigné n'est pas une donnée. C'est une responsabilité.

A la fin une question restera :

Qui était là avant que ce soit important ?

*S3i, les pieds sur la piste,
depuis le premier jour*



Il y a une différence entre agir au quotidien quand c'est difficile et apparaître quand c'est visible.

Pass Navigo : la direction dit 6 mois. Le droit dit 3 ans.

Chez Inetum, la direction refuse de rembourser le Pass Navigo au-delà de 6 mois en brandissant une “règle interne”.

Traduction :

« Vous êtes en retard, tant pis pour vous. »
Sauf que le droit du travail ne fonctionne pas à la morale administrative.

Il fonctionne aux droits. Et les droits, ça ne se négocie pas à la baisse.

Ce que dit la loi (et ce qu'on doit exiger)
L'employeur doit prendre en charge une partie des frais de transport. Chez Inetum, c'est 70 %, pour le moment...
Et surtout : les sommes non versées peuvent être réclamées pendant 3 ans.

Pas 6 mois.
Pas 1 an.
3 ans.

Une règle interne ne peut pas effacer un droit prévu par la loi. Oui, l'employeur peut demander un justificatif.

Non, il ne peut pas transformer un retard administratif en perte définitive d'un droit.

Ce que S3i constate sur le terrain. Dans les faits, des salariés se voient refuser des mois de remboursement, même avec une attestation Navigo valide.

Résultat : l'argent reste dans les caisses d'Inetum, au lieu d'aller là où il doit aller : dans les poches des salariés.

Une règle interne ne peut pas effacer un droit prévu par la loi.

Concrètement, ça fait combien ?

Pass Navigo annuel : ≈ 910 €

Prise en charge à 70 % : ≈ 637 € / an

Si on vous rembourse seulement 6 mois :
≈ 318 € perdus sur une seule année.

Sur 3 ans : jusqu'à 954 € par salarié peuvent être réclamés.

≈ 910 €	637 €	954 €
Pass annuel	Pris en charge 70%	Réclamables sur 3 ans

Ce n'est pas “symbolique”. C'est du concret. Et c'est votre argent.

Ce que nous disons clairement. Opposer une règle interne à la loi, c'est demander aux salariés de renoncer à leurs droits. Et “vous auriez dû faire votre administratif à temps” n'est pas un argument juridique.

Les droits ne disparaissent pas parce qu'un process RH est mal fichu, lent, flou, ou utilisé comme filtre.

Si vous êtes concerné, ce que vous pouvez faire dès maintenant ;

- Conservez :
 - vos bulletins de salaire
 - vos attestations Navigo
 - vos échanges avec les RH
- Demandez le remboursement sur les 3 dernières années.
- Contactez vos représentant·es du personnel ou votre organisation syndicale.

Plus on sera nombreux et nombreuses à réclamer, plus il sera difficile d'ignorer le droit.



*Ce n'est pas un avantage.
Ce n'est pas un cadeau. C'est la loi.*

INFO SALARIÉS · MÉDECINE DU TRAVAIL · CONFIDENTIEL

Visite médicale : comment consulter sans s'exposer

Vous souhaitez consulter le médecin du travail de votre propre initiative, sans qu'Inetum en soit informé ?

C'est votre droit. La loi le garantit. Et pourtant, plusieurs salariés ont signalé que le CIAMT avait transmis l'information à Inetum, parfois après une demande de confidentialité expresse.

Bonne nouvelle ! la procédure existe. Mauvaise nouvelle ! elle ne se déclenche pas toute seule.

Le mot magique (à écrire dès le premier mail) lors de votre prise de rendez-vous auprès du secrétariat (i.tynevez@ciamt.org), dites explicitement :

« Je souhaite une visite confidentielle. »

Sans cette précision, la demande pourra être transmise à Inetum, et il sera alors trop tard pour revenir en arrière.

Pour que la confidentialité soit respectée, deux conditions doivent être réunies :

- 1 La visite se déroule en dehors de vos heures de travail(ou sur RTT, heures de délégation...),
- 2 Vous précisez le caractère confidentiel dès la demande de rendez-vous,

Le médecin du travail privilégie par ailleurs la téléconsultation pour ce type de rendez-vous, une option à envisager si vous souhaitez une discrétion totale.

C'est votre droit. La loi le garantit. Mais la procédure ne se déclenche pas toute seule.

Attention : Dès que vous demandez une action concrète (aménagement de bureau, horaires adaptés, télétravail), le secret médical total devient plus difficile à maintenir.

Pour qu'Inetum agisse, le médecin doit lui transmettre des **préconisations**.

Si Inetum ne connaît jamais votre maladie (le "pourquoi"), il finit par connaître vos limites (le "comment"). Par exemple, demander un siège ergonomique signale un problème de dos.

Vos réflexes pour rester protégé :

Demandez au médecin de vous lire ses préconisations avant qu'il ne les envoie à la Direction.

Privilégiez des termes neutres : assurez-vous que les demandes restent techniques sans être révélatrices de votre état de santé.

Restez maître du jeu : c'est à vous de décider si le bénéfice de l'aménagement l'emporte sur la divulgation de vos restrictions.

RÉFÉRENCES LÉGALES

Art. R4624-34 Code du travail — visite à l'initiative du salarié

Art. L1110-4 Code de la santé publique — secret médical

Art. L4623-8 Code du travail — indépendance du médecin du travail

*Un doute ? Une situation à signaler ?
Contactez S3i : inetum@s3i.fr*



Votre santé vous appartient. Prenez soin de vous en toute confidentialité.

Paroles de salariés

*Votre silence, c'est leur confort.
Votre parole, c'est notre force.*



Scannez pour
nous contacter

réclamations portées par vos délégués du personnel S3i

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

Tous secteurs : inetum@s3i.fr

Rhône-Alpes : raphael.buatois@inetum.com

Sud-Ouest : mohamed.mehdaoui@inetum.com





www.s3i-france.com

SYNDICAT NATIONAL DES SALAIRES DU NUMERIQUE

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

ADHÉSION · MARS 2026 · INETUM

Je rejoins S3i

- Connaître vos droits et rester à la page sur l'actualité sociale.
- S'informer et être soutenu, que ce soit sur le plan professionnel ou juridique.
- 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 - le prix d'un malabar !

- Les cotisations : une ressource indispensable pour fonctionner (frais de gestion, actions de support, assistance juridique).
- S3i n'a pas d'autres revenus et n'est pas subventionné, c'est la garantie de son indépendance.

POURQUOI VOTRE ADHÉSION 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.

Pour nous rejoindre :
www.s3i-france.com
inetum@s3i.fr |
adhesion@s3i.fr



*S3i, l'organisation
qui bouge avec vous !*

VOS CONTACTS S3I

Nadira Zeroual

RSS Inetum IdF Élu(e) CSE IdF & CSSCT

Marc Boisde

Élu suppléant CSE IdF

Sylvie Dumas

Élu(e) CSE IdF

Laurent Calvet

Élu CSE IdF

Mohamed Mehdaoui

RSS CSE Sud-Ouest

Raphael Buatois

RSS CSE Rhône-Alpes

DÉFENSEURS SYNDICAUX

Idriss Beladis
 Fabrice Ponzo
 Bruno Seguin
 Nadira Zeroual

CORRESPONDANTS S3I

Mohammed Hammadi
 Ali Belaid Slimane
 Assem Daloul

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%)*



Rejoindre S3i, c'est refuser de se taire.