

TRACT MENSUEL ■

AVRIL 2026

Ce mois-ci, S3i vous parle de :

Titres de séjour ;	Pages
Guide pratique : anticipez avant que tout s'arrête	2-4
Effectifs ;	
500 entrées. 791 sorties. Les chiffres qui ne mentent pas	5
Rémunération variable ;	
La carotte, chronique d'une promesse	6
CSE · Comptes 2025 ;	
96 000 € en moins pour tous, 115 000 € en plus pour quelques-uns	7
Missions déqualifiantes ;	
Vos droits face au déclassement en intercontrat	8-9
Congés Handicap ;	
Le Fort Boyard des salariés RQTH	10
Départ retraite ;	
Chez Inetum, l'indifférence. Chez le client, un hommage	11-12
Votre parole ;	
Réclamations portées par vos délégués	13
Je rejoins S3i ;	14

LE MOT DE L'ÉQUIPE

Chaque jour, nous recevons vos témoignages : souffrance au travail, intercontrat, manque de reconnaissance, dossiers administratifs bloqués...

Chez S3i, notre force, c'est notre pluralité. Notre équipe est à l'image d'Inetum : nous sommes issus de la diversité, représentons tous les métiers (techs, fonctions supports, consultants), et comptons parmi nous des salariés en situation de handicap (RQTH) comme des valides.

Ce qui nous rassemble, c'est la conviction **qu'aucun salarié ne doit rester seul** face à une machine administrative parfois aveugle. Notre indépendance est totale : sans subvention, nous ne rendons de comptes qu'à vous.

En ralliant S3i, vous donnez du poids à notre voix commune. Plus nous sommes nombreux, plus nous pesons face à la direction.

Bonne lecture à tous ! Vos élus S3i

Titres de séjour : au moindre retard tout peut s'arrêter !

*“ Ne laissez pas
l'administration
vous mettre hors-jeu !”*

**Vous êtes l'un des 723 salariés étrangers en Idf !
ce sujet vous concerne !**

Vous êtes consultant, développeur, ingénieur, expert chez Inetum Île-de-France. Vous venez de Tunisie, d'Algérie, du Maroc, du Sénégal ou d'ailleurs, et vous êtes pleinement impliqué au quotidien.

Aujourd'hui, vous êtes l'un des 723 salariés étrangers chez Inetum Île-de-France.

Plus de 723 talents, autant de parcours et autant de situations à risque si rien n'est anticipé.

Votre situation administrative peut, à tout moment, fragiliser cet équilibre.

À l'expiration de votre titre de séjour, la moindre interruption entraîne des conséquences immédiates.

Du jour au lendemain, votre droit de travailler disparaît.

Votre place devient incertaine.

Vous passez d'indispensable à persona non grata, sans transition.

La vérité, sans filtre, les préfectures sont saturées.

Les délais s'allongent, parfois sur plusieurs mois, voire plusieurs années.

Le portail ANEF, censé simplifier les démarches, est devenu un véritable goulot d'étranglement : des dossiers complets restent sans réponse pendant des semaines, parfois des mois, sans aucune visibilité.

Ce n'est pas votre dossier qui pose problème. C'est le système qui est engorgé.

Pendant ce temps, tout est en suspens : votre travail, vos projets, votre vie.

Un dossier déposé trop tard, et tout s'arrête : votre contrat est suspendu.

Et ce n'est pas une image.

Sans titre de séjour valide, vous ne pouvez plus travailler.

Inetum, même s'il souhaite vous garder, est obligé d'agir. En effet, la loi lui interdit d'employer une personne sans titre valide, sous peine de sanctions pénales.

Résultat : votre contrat peut être interrompu, sans alternative.

Voilà le risque. Maintenant, comment l'éviter.



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

TITRE DE SÉJOUR · Avril 2026 · GUIDE PRATIQUE

Anticiper, Vérifier, Sécuriser.

“ Votre situation se sécurise dans l'anticipation, pas dans l'attente. ”

VOTRE PLAN D'ACTION : 4 RÈGLES POUR RESTER EN POSTE

La situation est complexe, mais elle n'est pas incontrôlable. **Quatre règles simples, appliquées au bon moment, suffisent à protéger votre poste et votre droit de travailler.** S3i les a listées pour vous, à partir de situations concrètes rencontrées par des collègues. Ce sont les actions qui font la différence entre un dossier qui avance et un contrat suspendu.

01

ANTICIPER

4 MOIS AVANT L'EXPIRATION : DEPOSEZ VOTRE DOSSIER !

Déposez votre renouvellement sur l'ANEF ou en préfecture 3 à 4 mois avant l'expiration. Un dossier complet déclenche une Attestation de Prolongation d'Instruction (API), votre preuve légale pour continuer à travailler.

Un dossier déposé trop tard = un contrat suspendu.

02

RÉAGIR

PAS DE REPONSE DE LA PREFECTURE ? RELANCEZ PAR ECRIT

Relancez régulièrement via le formulaire de contact de la préfecture. Gardez une trace écrite de chaque échange. Si le retard met votre emploi en péril, saisissez le Défenseur des Droits, son intervention peut débloquent les situations les plus kafkaïennes.

Face à l'administration, le silence est un danger.

03

RECOURS

RRH + S3i : VOS ALLIÉS - APPELEZ-LES

Informez votre RRH et les élus S3i d'Inetum dès que possible. Formés à ces situations, ils peuvent appuyer votre dossier auprès des préfectures et vous orienter vers les bons interlocuteurs.

Vous n'êtes pas seul(e). Vos élus S3i et vos RRH sont à vos côtés.

04

SE BATTRE

DOSSIER BLOQUÉ ? FAITES APPEL À UN AVOCAT

En cas de difficulté majeure, refus, irrégularité prolongée, menace de rupture de contrat, consultez immédiatement un avocat spécialisé en droit des étrangers. C'est votre dernier rempart avant l'irréparable.

Ne restez jamais seul face à une décision préfectorale.

Défendu pour 0,10€ / jour. Adhérez à S3i !

Où aller, Qui appeler ?

*"Ce n'est pas votre dossier
qui pose problème.
C'est le système qui est engorgé."*

■ EN LIGNE
 ■ TELEPHONE
 ■ RECOURS
 ■ SYNDICAT
 ■ INTERNE
 ■ JURIDIQUE

Portail ANEF

EN LIGNE

Administration numérique pour les étrangers en France

Dépôt et suivi de votre demande de renouvellement :

■ anef.interieur.gouv.fr

Centre Contact Citoyen

TÉLÉPHONE

Si vous rencontrez des difficultés d'accès, appelez le CCC au :

■ 0 806 001 620

Défenseur des Droits

RECOURS

Si la préfecture tarde et met votre emploi en peril :

■ defenseurdesdroits.fr

Élus S3i Inetum IDF

SYNDICAT

Nadira Zeroual
06.03.527.167

Idriss Beladis

■ inetum@s3i.fr

Services Inetum

INTERNE

Votre RRH ou le service dédié aux salariés étrangers à contacter immédiatement

■ service.etrangers@inetum.com

Avocat Spécialisé

JURIDIQUE

Droit des étrangers
En cas de blocage grave, de refus ou de risque de rupture

■ <http://www.avocatparis.org>

**Les délais s'allongent.
Mais vous pouvez garder la main.
Les bons réflexes font la différence !**

500 entrées. 791 sorties. Les effectifs décrochent.

“ Derrière chaque départ, il y a une charge qui se reporte sur ceux qui restent.”

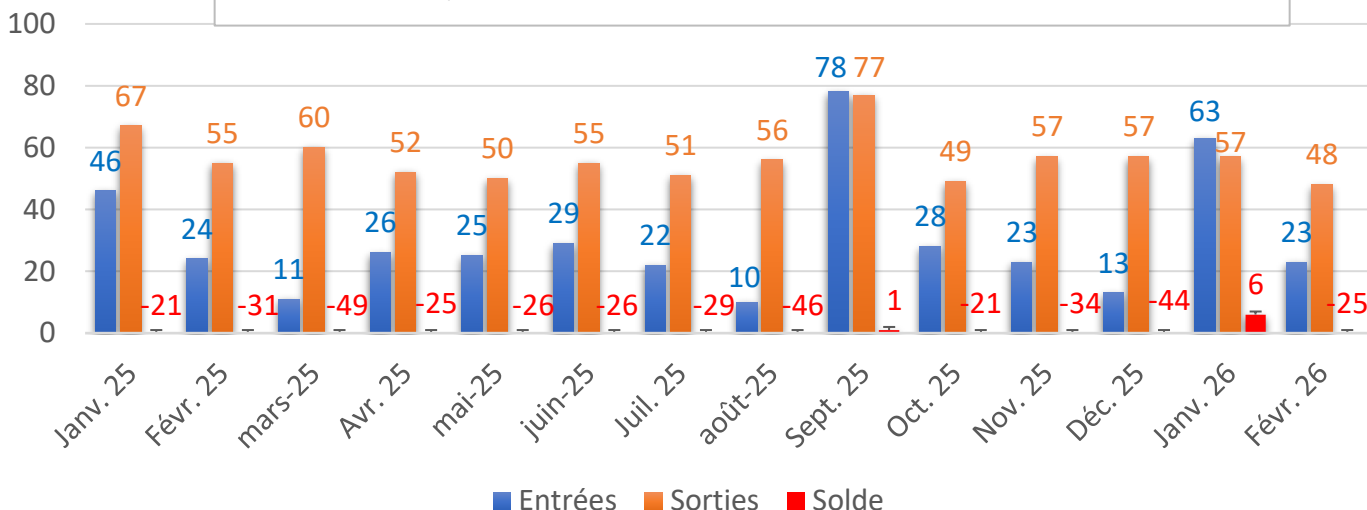
500 entrées cumulées
janv. 2025 à févr. 2026

791 sorties cumulées
janv. 2025 à févr. 2026

-291 solde net
Île-de-France

Inetum se vide : 12 mois sur 14 dans le rouge

Entrées, Sorties et Soldes Inetum IDF - Janvier 2025 à Février 2026



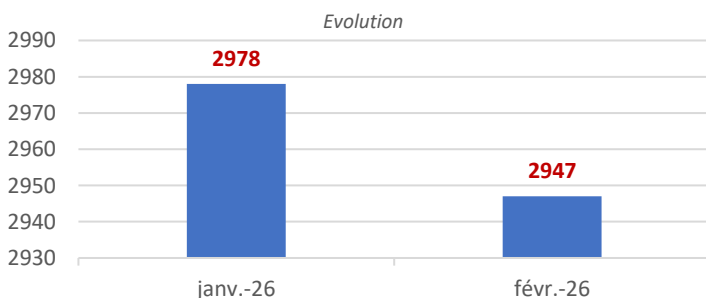
La saignée est quasi permanente

Sur 14 mois analysés, **12 mois affichent un solde négatif**. Inetum perd plus de monde qu'elle n'en recrute, presque sans interruption.

Le volume des sorties reste structurellement élevé

Les sorties oscillent entre **48 et 77 par mois**. C'est un rythme de **50 à 70 départs mensuels** qui s'est installé dans la durée. Sur 14 mois, on dénombre environ **791 sorties** pour seulement **500 entrées**, soit un **déficit cumulé d'environ 291 postes**.

Effectif CSE idf - 2026



Alerte sur les effectifs CSE IDF Inetum !

Les sorties importantes dépassent systématiquement les entrées, siphonnant les effectifs d'une façon alarmante :

-31 salariés en un mois entre janvier et février 2026.

La carotte : Chronique d'une promesse



Ils agitent une carotte. On court toute l'année. Puis ils nous annoncent qu'il n'y a plus de carotte. Mais pour ne pas sembler trop cruels... ils nous laissent la fane.

20%

Prime versée

12

Mois d'engagement

80%

Du bonus évaporés

Chronique d'un salarié

Mars.

Notification Outlook. Objet : Bonus exceptionnel 2025.

Pendant une seconde, je me dis : « Enfin. »
J'ouvre. Je lis.

20 %

Ce que je vois aujourd'hui n'a plus rien d'une surprise. C'est la confirmation d'un système désormais bien installé : chaque année, on exige davantage des salariés, pendant que les garanties s'effritent, avec toujours le même discours.

Promesses, objectifs, engagements : ils maîtrisent le vocabulaire de la reconnaissance. Mais quand vient l'heure de payer... c'est vous qui devenez la variable d'ajustement.

Entre nous, ça se résume à deux lignes : Les résultats, c'est notre responsabilité. La récompense, c'est à leur bon vouloir.

Le problème n'est pas le variable. C'est le décalage.

On te fixe des objectifs précis, on te suit, on te challenge. La reconnaissance, elle, dépend d'indicateurs lointains que personne ne t'explique vraiment.

Ce que tu fais compte. Disons... jusqu'à un certain point.

Ce n'est pas un hasard. C'est une mécanique bien rodée : ils font peser l'incertitude sur chacun, sans jamais alléger la pression.

Objectifs tenus. Pression absorbée. Imprévus gérés. Engagements honorés. Cadre dépassé. *Douze mois. Vingt pour cent.*

Au bout du compte, ils font disparaître 80 % en invoquant le "contexte macroéconomique". En clair : vous n'y êtes pour rien, mais c'est à vous d'en assumer la facture.

Ce qui est présenté comme une récompense ressemble surtout à une carotte qu'on déplace juste assez pour nous faire continuer à courir.

Et c'est précisément là que les effets apparaissent.

Ça ne se voit pas tout de suite. Moins d'élan, moins d'initiatives, moins de cette énergie gratuite qu'on donnait sans compter. Pas d'éclat. Pas de scène.

Les plus investis partent les premiers. Discrètement. Définitivement.

Ces 20 % disent une chose très simple : notre performance est attendue, leur reconnaissance reste conditionnelle.

On court après la carotte depuis des années.

On commence à comprendre : elle est accrochée trop loin exprès. Hors de portée...

CSE 2025 : moins pour tous, plus pour quelques-uns...

Le bilan financier 2025 est sans appel.

Pendant que les aides du quotidien reculent de 96 000 €, le budget des voyages, week-ends et autres prestations augmente de 115 000 €.

Dans le même temps, le CSE affiche

100 908,71 € de déficit.

Pour S3i, ces chiffres traduisent une réalité simple : ces choix ne sont pas neutres. Ils résultent de décisions prises par un bureau exclusivement CFDT.

Fidèle à cette analyse, S3i s'est abstenu lors du vote d'approbation des comptes 2025, refusant de cautionner une trajectoire budgétaire qui réduit les aides du quotidien tout en augmentant fortement certaines prestations plus coûteuses.

Cette dérive se retrouve aussi dans certains week-ends subventionnés, où les dépassements sont particulièrement révélateurs.

Le cas du **week-end ski** est édifiant : son coût a connu un dépassement de

220,52 %

par rapport au budget initialement prévu.

Un tel écart pose une vraie question de pilotage, d'autant que ce type de prestation n'a bénéficié qu'à un nombre limité de salariés.

Pour S3i, ce choix illustre le problème de fond : des montants très importants sont mobilisés sur des prestations premium profitant à quelques-uns, pendant que les aides du quotidien, utiles au plus grand nombre, diminuent.

Le signal envoyé aux 2 947 salariés d'Inetum IDF est préoccupant ;

*“ 96 000 € en moins pour vos aides.
115 000 € en plus pour les voyages.
Cherchez l'erreur.”*

moins d'aides accessibles à tous, davantage de budget pour des prestations coûteuses réservées à une minorité.

Pour S3i, la priorité doit rester celle qui profite au plus grand nombre : chèques culture, sport, enfance, soutien concret au pouvoir d'achat et aides utiles au quotidien.

Lorsque la subvention d'Inetum baisse, la responsabilité du CSE n'est pas de réduire les aides essentielles, mais de repenser les priorités pour protéger l'équité entre tous les salariés.

Des solutions existent pour maintenir les prestations malgré la baisse de la dotation :

- prioriser les aides universelles qui touchent le plus grand nombre
- encadrer plus strictement les budgets voyages et week-ends
- plafonner les subventions sur les prestations premium
- négocier des tarifs collectifs plus compétitifs
- sécuriser un budget à l'équilibre pour éviter de nouvelles coupes demain

La position de S3i est claire : même avec la dotation d'Inetum en baisse, il est possible de préserver les prestations des salariés en faisant des choix plus justes, mieux ciblés et réellement solidaires. Le déficit n'est pas une fatalité.

C'est la conséquence directe de leurs choix politiques et budgétaires.

96 000 € en moins pour vos aides.
115 000 € en plus pour les voyages et week-ends.
220,52 % de dépassement sur le week-end ski.

Cherchez l'erreur.

S3i : le CSE pour tous, pas pour quelques-uns.

Attention, missions déqualifiantes !

“ Accepter une mission ne doit jamais signifier renoncer à son niveau d’expertise .”

Comment reconnaître une déqualification professionnelle, la refuser, et se protéger.

En période d'intercontrat, la pression de retrouver une mission peut vous amener à accepter n'importe quel poste. C'est précisément ce moment de vulnérabilité que *certain*s exploitent pour placer des consultants bien en dessous de leur niveau réel.

QU'EST-CE QU'UNE MISSION DÉQUALIFIANTE ?

Un poste dont le niveau de responsabilité, les tâches ou la qualification requise sont sensiblement inférieurs à ceux prévus par votre contrat de travail. Ce n'est pas une évolution de périmètre : **c'est un vrai recul**. Vous n'êtes pas obligé de l'accepter !

EXEMPLE CONCRET

Un ingénieur ayant piloté des projets Windows 11 en coordination transverse pendant 8 mois, est affecté sur un poste de support niveau 1 avec câblage réseau et installation de périphérique. C'est une déqualification caractérisée.

Signes d'une déqualification :

- Poste en dessous du niveau contractuel
- Perte de responsabilités
- Changement de qualification
- Régression salariale potentielle liée
- L'employeur ne peut pas imposer cette modification unilatéralement (jurisprudence constante).
- Le salarié peut refuser une affectation déqualifiante sans commettre de faute.

Cadre juridique :

- La qualification et le niveau de responsabilité sont des éléments essentiels du contrat de travail.
- Les modifier sans l'accord du salarié constitue une modification du contrat, et non un simple changement des conditions de travail.

L.4121-1

Article du Code du travail sur la prévention des risques, dont les RPS

L.4121-2

Principes généraux de prévention opposables à l'employeur

Cass. soc.

Jurisprudence constante : la qualification est un élément du contrat

Attention, missions déqualifiantes !

“ Le Code du travail : votre bouclier contre le déclassement.”

Vos droits

La qualification et le niveau de responsabilité font partie du contrat de travail. Modifier ces éléments sans accord du salarié constitue une modification du contrat de travail, pas une simple modification des conditions.

Vous avez le droit de refuser une affectation déqualifiante sans que ce refus soit assimilé à une faute. Si Inetum persiste, sa responsabilité pourrait être engagée au titre d'une prise d'acte de la rupture à ses torts.

Signer "sous réserve" ne protège pas suffisamment. Ne signez rien avant d'avoir consulté.

Le risque psychosocial (RPS) : une réalité

Être rétrogradé aux yeux de ses anciens collègues, devoir leur rendre compte en tant que subordonné après avoir exercé un rôle transverse : c'est une atteinte directe à l'identité professionnelle.

Les RPS engagent la responsabilité civile et pénale de l'employeur lorsqu'il a créé ou laissé perdurer une situation de souffrance au travail prévisible.

Comment réagir

1

Ne refusez jamais verbalement à chaud

Formulez votre refus par écrit, clairement, en citant la différence de qualification avec votre contrat de travail.

2

Documentez tout

Conservez les mails, les descriptions de poste, les échanges RH. Chaque preuve compte.

3

Sollicitez vos représentants S3i

Nous pouvons intervenir et alerter la direction en votre nom.

4

Saisissez l'inspection du travail

Si la situation perdure ou si vous subissez des pressions pour accepter.

5

Consultez un avocat spécialisé

En droit du travail, avant toute signature d'avenant ou rupture de contrat.

6

Signalez votre souffrance

Notifiez par écrit à la DRH ou au médecin du travail. Cela crée une traçabilité légale.

Vous êtes en intercontrat ? Ne restez pas seul : partagez vos éléments de positionnement (ODM, missions proposées, échanges...) à inetum@S3i.fr pour une analyse rapide.

Congés Handicap : le Fort Boyard des salariés RQTH

*“ Moins de formulaires, plus
d’inclusion ! ”*

En théorie, tout est prévu. C'est dans la loi. C'est dans l'accord d'entreprise. C'est même dans un email de la Mission Handicap. Trois sources. Trois validations. Trois fois la preuve qu'un salarié en situation de handicap peut s'absenter pour ses rendez-vous médicaux.

En théorie. En pratique, c'est une expérience immersive dans ce que l'entreprise fait de mieux : transformer un droit en parcours du combattant.

NIVEAU 1 : DÉCLARER SON INTENTION DE TOMBER MALADE

Premier formulaire. Avant même de partir, il faut signaler que l'on envisage d'aller consulter. On admire la finesse du dispositif : il s'agit de déclarer non pas son état de santé, mais son **intention thérapeutique**. Certains collaborateurs pourraient être tentés de simuler, par pur loisir, une consultation de rhumatologie à 8h30 un mardi.

NIVEAU 2 : PROUVER SA RQTH UNE NOUVELLE FOIS

Deuxième formulaire. Parce qu'une RQTH, obtenue après dossier MDPH, expertise médicale et validation de l'administration française, ne saurait évidemment suffire. Le doute méthodique est une valeur cardinale. Peut-être le rendez-vous n'a-t-il existé que dans l'imaginaire du salarié.

NIVEAU 3 : DENICHER LE FORMULAIRE

Les formulaires existent, mais ils relèvent d'une tradition orale. Introuvables sur l'intranet, absents de Chronotime, ils font partie d'une cartographie secrète transmise entre initiés.

NIVEAU 4 : LE MOTIF N'EXISTE PAS

Dans l'outil de gestion des temps, aucun motif "congé handicap". Le handicap existe dans la communication corporate, dans les indicateurs RSE et les discours de la Direction.

Mais dans l'outil qui sert effectivement à poser l'absence ? Disparu.

Il faut donc choisir "absence autorisée" et rédiger, à la main, un commentaire explicatif. À la main. En 2026. Inetum, une ESN de plusieurs milliers de collaborateurs qui facture à ses clients des missions de transformation digitale, parle d'IA et de fluidification des parcours, mais demande à ses propres salariés de bricoler un motif d'absence dans un champ texte libre.

Le problème n'est pas humain. La référente handicap fait son travail avec bienveillance et professionnalisme.

Personne n'est méchant, on se contente de rendre la démarche et la vie des salariés plus compliquées, noyés dans des validations et des formulaires introuvables.

CE QUE S3I RECLAME :

Assez de bricolage. Assez des formulaires introuvables et des motifs "à rédiger à la main".

S3i formule trois demandes claires à la Direction :

1. **Créer le motif "Congé Handicap" dans Chronotime.**
2. **Publier les formulaires sur l'intranet,**
3. **Supprimer la double justification.** Une RQTH délivrée par la MDPH suffit. Inetum n'est pas une instance de révision médicale.

Ces mesures ne coûtent rien. Leur absence, en revanche, dit tout sur la façon dont Inetum considère le handicap : un argument RSE, pas une réalité humaine.

*Vous êtes concerné(e) ? Contactez vos élus S3i.
Chaque situation signalée renforce notre dossier.*

Chez Inetum, l'indifférence... Au LCL, un hommage vibrant.

“On mesure une entreprise à la façon dont elle dit au revoir.”

27 ans et demi de loyauté. Deux départs. Deux visions du respect.

"On mesure une entreprise à la façon dont elle dit au revoir." Ce constat n'est pas une vue de l'esprit, c'est le résumé d'une journée à laquelle j'ai assisté, le cœur serré. Le 31 mars dernier, j'ai accompagné mon collègue pour ses derniers pas après vingt-sept ans et demi d'engagement chez Inetum. Ce que j'y ai vu m'a profondément peiné et choqué.

Pour Inetum, le départ de ce consultant s'est résumé à une simple ligne logistique : une restitution de matériel. J'ai vu mon collègue, qui avait pourtant anticipé son départ par trois recommandés restés sans réponse, se heurter à un mur d'indifférence.

Le jour J, j'étais à ses côtés. Dans une direction des services informatiques bondée, il n'y avait ni cadre, ni même un "merci". Il portait son ordinateur sous le bras, cet outil qui l'avait accompagné dans toutes les urgences et les succès clients. J'ai observé avec une pointe de malaise la scène : le PC a été récupéré par un manager, puis glissé dans un casier comme un objet quelconque.

Pas de formulaire, pas de signature, pas de reçu officiel. Seul un SMS envoyé plus tard servira de preuve. J'ai vu le badge rendu sans un mot, sans la moindre formalisation. Comme si vingt-sept ans de loyauté pouvaient tenir dans un casier et une porte qui se referme.

À l'entrée, il était un matricule ; à la sortie, j'ai vu Inetum le traiter comme une simple tâche administrative terminée.

L'ADIEU EN CHIFFRES

- **+10 037 jours de présence chez Inetum.**
- **3 courriers recommandés restés sans réponse.**
- **0 signature ou reçu lors de la remise du matériel.**
- **1 simple SMS pour solde de tout compte humain.**
- **Zéro remerciement, zéro contact : même la poignée de mains a été oubliée.**

Suite en page 2 : Le contraste du client.

Chez Inetum, l'indifférence... Au LCL, un hommage vibrant.



Le véritable départ, celui qui restera gravé dans les mémoires, n'a pas eu lieu chez Inetum, mais chez le client : le LCL. Et le contraste fut saisissant. Là, tout a changé. En quelques heures, je suis passé de la mécanique froide d'Inetum à une chaleur humaine qui m'a bouleversé.

Une salle pleine, des collègues présents physiquement, d'autres connectés en visioconférence depuis Lisbonne : les équipes du LCL Portugal ont tenu à participer pour saluer son parcours. Il y a eu des discours, des cadeaux, une cagnotte, un buffet. Il y a eu des rires, de l'émotion et surtout, de la mémoire.

On a parlé de son professionnalisme, de sa constance, de son engagement jusqu'à la dernière minute. On a rappelé ce qu'il avait apporté au collectif et ce que son départ représentait humainement. Au LCL, on n'a pas seulement célébré une fonction ou une mission, mais l'homme qu'il a été au sein du groupe. Tout était à sa place, dont étaient absent les représentants d'Inetum.

C'est ce contraste qui marque. D'un côté, une sortie gérée comme une formalité logistique ; de l'autre, des équipes qui prennent le temps de remercier un homme pour ce qu'il a construit avec elles. Il ne s'agit pas ici de malveillance, mais de quelque chose de plus révélateur : une indifférence systémique.

Inetum gère parfaitement son matériel et ses contrats, mais elle semble incapable de considérer l'humain. Entre les deux, vingt-sept ans et demi d'expertise, de fidélité et de transmission de savoir se sont heurtés au silence de ceux qui auraient dû être les premiers à le remercier.

Si le client a su honorer l'homme, Inetum a loupé le coche avec son collaborateur...

Et vous, comment imaginez-vous votre dernier jour chez Inetum ?

CHEZ INETUM

- ❌ PC glissé dans un casier
- ❌ Badge restitué sans reçu
- ❌ Aucun écrit
- ❌ Aucun au revoir
- ❌ Le silence

CHEZ LCL

- Une salle pleine
- Des collègues présents
- La participation des équipes LCL depuis Lisbonne au Portugal
- Des applaudissements
- Un véritable hommage

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 **totalemment 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



ADHÉSION · AVRIL 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 CSE Idf & CSSCT

Marc Boisse

Élu suppléant CSE Idf

Laurent Calvet

Élu CSE Idf

Sylvie Dumas

Élu CSE Idf

Mohamed Mehdaoui

RSS CSE Sud-Ouest

Raphael Buatois

RSS CSE Rhône-Alpes

DÉFENSEURS SYNDICAUX CORRESPONDANTS S3I

Idriss Beladis
Fabrice Ponzo
Bruno Seguin
Nadira Zeroual

Mohammed Hammadi
Ali Belaid Slimane
Assem Daloul

Montant des cotisations 2026

Adhèrent non-cadre : 60 €

Adhèrent 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.