

LE MOT DE L'ÉQUIPE

Vous êtes Inetum !



Consultants, commerciaux, managers, ADV, paie, juristes, salariés en situation de handicap ou non, français ou étrangers : vous êtes tous liés, au-delà de vos métiers et statuts, par un même défi.



Mai, le mois du travail, révèle souvent les problèmes que l'on préfère ignorer. Aujourd'hui, il est essentiel de les affronter. Le marché est en crise, les missions sont rares, les périodes entre contrats s'allongent et deviennent la norme pour beaucoup.



Derrière ces chiffres, il y a des vies réelles. Des consultants stressés, des commerciaux sur le front, des équipes ADV, paie et juridiques qui gèrent la complexité sans savoir ce qui va arriver. Des salariés qui tiennent bon pour que tout continue de fonctionner.



Inetum a traversé des changements, des rachats et des transformations. À chaque étape, les salariés ont assuré la continuité et géré les transitions.



Aujourd'hui, la réalité est claire : derrière chaque fonction, il y a une personne. Et derrière chaque processus, il y a des gens qui le font vivre, souvent sans être reconnus.



Les humains ne peuvent pas être considérés comme des variables d'ajustement. Refusez d'être invisible. Refusez de perdre vos droits.



La valeur d'une entreprise se mesure à la façon dont elle traite ses salariés lorsqu'il y a des problèmes. **S3i** choisit de parler clairement et simplement, près du terrain. Les élus sont présents et en contact direct avec les salariés.



Peu importe votre métier ou votre statut, personne ne devrait affronter les difficultés seul.

Engagements S3i



Etre à vos côtés
Partout et à chaque
étape.



Vous écouter
Et faire remonter votre
voix



Vous informer
Avec clarté et
transparence



Défendre vos droits
Et obtenir des avancées
concrètes



Agir ensemble
pour un numérique
humain et responsable



S3i est là pour écouter, accompagner et vous assister. Questions, doutes, difficultés : parlons-en. Ensemble, trouvons des solutions.

Ce mois-ci S3i vous parle de :

Données brutes, paroles censurées, inégalités masquées, droits menacés. Tout ce qu'on préférerait ne pas voir et qu'on vous montre quand même.

- *L'hémorragie continue* ➡ Où va Inetum ?
- *Deux vitesses* ➡ IA & droits salariés
- *S3i a agi* ➡ Paie, censure, égalité
- *Vos outils* ➡ Inter contrat, CPF, Prud'hommes

Scannez pour nous suivre



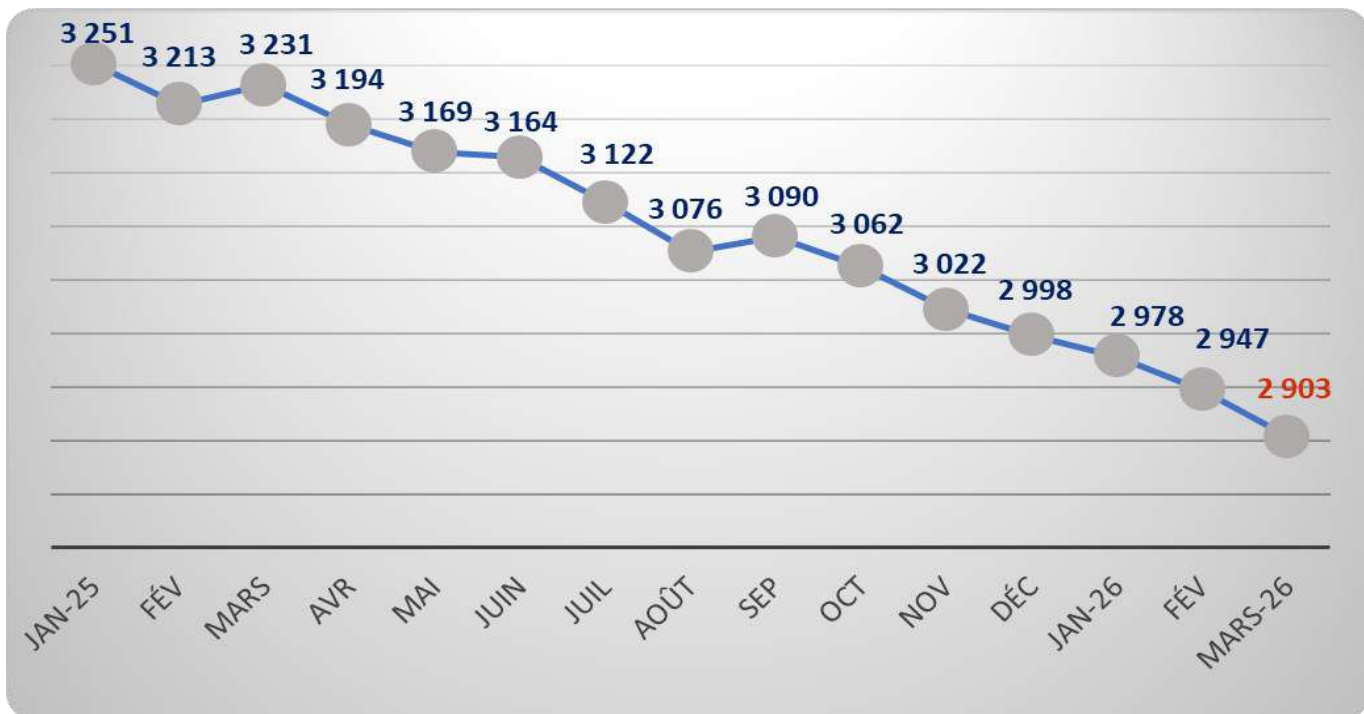
"Je m'informe, je me défends"

OU VA INETUM, ET AVEC QUI ?

-348

salariés en moins en 15 mois

De 3 251 (janvier 2025) à 2 903 (mars 2026) : trajectoire continue à la baisse



-142

Départs 2022

-282

Départs 2023

-439

Départs 2024

-686

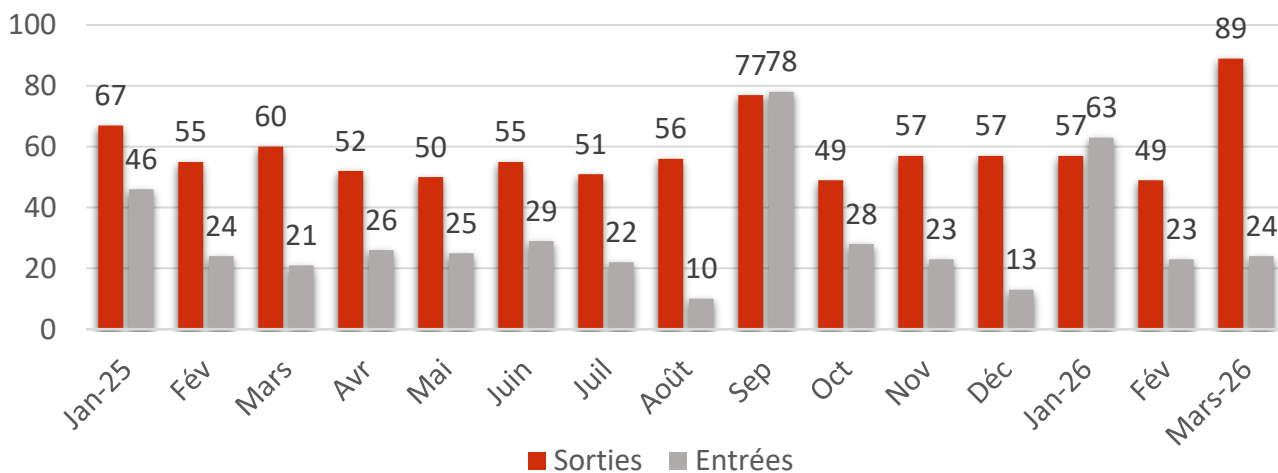
Départs 2025

Une entreprise ne perd pas autant de salariés par hasard.

! **Bain Capital. Le modèle est connu. Private equity. Rentabilité immédiate. Restructurations. Cession.**
Ce n'est pas une accusation. C'est une grille de lecture. Et les faits lui donnent raison.

OU VA INETUM, ET AVEC QUI ?

Sorties vs Entrées ; la chute...



58,7

Moy. sorties/mois

30,3

Moy. entrées/mois

Jan-26
(+6)

Seul mois vert

Mars-26
(-65)

Pire mois



« Tout va bien » affirmait la direction au dernier CSE. Les faits disent l'inverse.

Ce discours ne correspond ni à ce que vivent les salariés, ni à ce que montrent les chiffres.

Le rôle de S3i n'est pas d'alimenter l'inquiétude. C'est de poser les faits et d'exiger des réponses précises :

Quelle est la stratégie réelle du groupe ? Quelle trajectoire pour les emplois ? Quel projet pour les équipes ?

La trajectoire ne trompe pas

La dégradation observée semble se confirmer dans le temps.

2024

Tension



Les sorties dépassent déjà largement les entrées.

2025

Accélération



La tendance s'accélère. Le solde mensuel reste durablement négatif

2026

Rupture ?



Le déséquilibre devient durable et les conséquences risquent d'être irréversibles.

Qui va répondre ?

Les salariés attendent des réponses concrètes.

IA : MEME ENTREPRISE, DEUX MONDES

Pendant que certains expérimentent, les autres découvrent encore les limitations

Notre PDG communique intensément sur son double numérique : Alimenté par ses mails, réunions et interventions, cet avatar IA peut multiplier les prises de parole sans contrainte.

Pour les salariés, la réalité est tout autre : ChatGPT bridé, Copilot, parcours de sensibilisation express, nous restons surtout dans un usage guidé, avec peu de liberté pour expérimenter réellement ces outils.

EUX
MODE : PREMIUM

- ☑ Avatar IA personnel
- ☑ Accès illimité
- ☑ IA configurée sur mesure
- ☑ Playground ouvert
- ☑ Outils personnalisés
- ☑ Expérimentation libre
- ☑ Configuré & adapté
- ☑ Dialogue fluide avec son double numérique

Ils testent le futur.

NOUS
MODE : EN MODE BRIDÉ

- ☑ ChatGPT4 standard
- ☑ Options verrouillées
- ☑ Parcours sensibilisation sommaire

Nous subissons les restrictions

Pendant que certains semblent évoluer dans un environnement d'expérimentation quasi sur mesure, le reste des équipes compose avec des outils basiques. Le fameux "playground" n'a clairement pas les mêmes dimensions selon l'étage où l'on se trouve. Là-haut, ça teste, ça ajuste, ça personnalise. Ici, ça utilise comme on peut.

Une même entreprise : 2 niveaux d'accès

La Direction expérimente	100%
Les salariés exécutent	30%

Sans accès réel pour tous, il ne s'agit pas de transformation, mais de privilège technologique.

Les bonnes questions à poser



Qui décide des accès ?
D'après quels critères ?



Pourquoi certains testent librement et pas les autres ?

Ce que s3i réclame :

- Egalité d'accès aux outils et formations IA
- Transparence sur les usages
- Concertation avant tout déploiement

MÉNAGE OU CENSURE ?

S3i DÉFEND UNE PAROLE SYNDICALE libre et entière !



UNE PHRASE SORTIE DE SON CONTEXTE

Critique sociale d'un syndicaliste engagé

→ CONVOCATION DISCIPLINAIRE



UN ACTE SEXISTE EXPLICITE

Devant 200 témoins, sans ambiguïté

→ RIEN



Février dernier. Auditorium. Un représentant syndical d'une organisation représentative, en charge de réunions avec la direction, demande à une commerciale d'apporter le café à tout le monde. Hésitation. Gêne. Elle encaisse. Aucun signalement. Aucune réaction. Silence de la direction.



Trois semaines plus tard, le 12 mars 2026, lors d'une conférence Teams sur l'équité réunissant 630 personnes, un représentant syndical intervient. Une phrase est isolée, sortie de son contexte, et devient le déclencheur d'une procédure disciplinaire. Pourtant, tout au long de cette conférence, il avait questionné les écarts entre les principes affichés par Inetum et les réalités vécues.



Dans son contexte, cette intervention visait Inetum et ses contradictions, non une personne. Deux situations, deux traitements. Dans l'une, un geste à connotation sexiste, visible de tous, ne suscite aucune suite. Dans l'autre, une parole syndicale devient objet de sanction.



Ce déséquilibre interroge. D'autant que dans les deux cas, des représentants s'expriment face à une assemblée.

Quand une parole critique est sanctionnée et qu'un comportement problématique reste sans réponse, ce n'est plus une question de cohérence. C'est une question de sens.



S3i défend la liberté d'expression syndicale, y compris le droit de nommer les écarts entre discours et réalité. S3i refuse que le débat se déplace vers une lecture tronquée des faits.



Six cent trente personnes étaient présentes le 12 mars. Certaines ont réagi, d'autres ont vu. Aujourd'hui, une interprétation partielle suffit à enclencher une procédure. La question n'est pas de choisir une lecture. Elle est de rétablir l'ensemble.



On ne construit pas l'équité en sanctionnant la parole critique tout en laissant intacts les comportements qui la contredisent.

CE QUE S3i DÉFEND :

- **UNE PAROLE LIBRE, ENTIÈRE ET CONTEXTUELLE,**
- **DES REPRÉSENTANTS PROTÉGÉS DANS L'EXERCICE DE LEUR MANDAT,**
- **UNE VRAIE CULTURE DU RESPECT ET DE L'ÉQUITÉ.**

Sanctionner la parole syndicale, c'est affaiblir la voix collective des salariés.

2 DRH, 2 ANS, 2 DÉPARTS

Inetum affirme son engagement en faveur de l'égalité et place les femmes leaders avec le hashtag #QuiPilote

Mais derrière l'image la réalité dit autre chose



#QuiPilote

Hashtag sans pouvoir réel

2

DRH parties en
24 mois

Comité de direction
100% masculin ?

1 Un décalage entre le discours et la réalité

Inetum prône l'égalité, mais les faits contredisent les paroles. En 2026, le groupe met en avant les femmes leaders avec le hashtag #QuiPilote, mais derrière cette image, deux DRH ont quitté l'entreprise en deux ans. Ce départ n'est pas un hasard, car ces professionnelles solides et reconnues ont été recrutées pour structurer et piloter des transformations importantes.

« Il y a deux façons de valoriser les femmes : les montrer ou leur donner un vrai pouvoir. Inetum a choisi. »

2 La question est : pourquoi sont-elles parties ?

Une explication possible est que les décisions étaient déjà prises ailleurs, et que les arbitrages étaient verrouillés. Si la DRH n'a pas son mot à dire dans les réunions clés, son rôle perd de son importance. Le titre reste, mais le pouvoir d'agir disparaît.

3 Un engagement se juge sur la réalité, pas sur les slogans.

Inetum a communiqué sur le sujet, mais les faits parlent d'eux-mêmes : deux départs en deux ans. Il se voit dans la durée, dans la capacité à garder les personnes en poste.

Le comité de direction uniquement masculin est un autre élément à regarder en face. Cela crée un cercle fermé où les décisions restent entre les mêmes. La question n'est plus de communiquer, mais de savoir qui décide vraiment et qui a réellement les moyens d'agir. Inetum doit passer des paroles aux actes pour prouver son engagement en faveur de l'égalité.

S3i pose une vraie question : qui pilote réellement chez Inetum, et surtout, qui dispose des moyens pour agir ? Un engagement se prouve par des actes, pas par la communication.

SERVICE PAIE : S3i A SONNÉ L'ALARME !

Voici ce qu'on a obtenu
S3i & CSSCT Inetum Idf



En réunion CSSCT, **S3i** a pris l'initiative de déclencher une alerte formelle concernant les conditions de travail au sein du service Paie.

Au regard des éléments présentés, les autres élus de la CSSCT ont décidé de s'associer à cette démarche.

Cette mobilisation collective a conduit la direction à répondre officiellement et par écrit.

Cette alerte n'avait pas une visée de communication. Elle visait à obtenir des engagements précis et vérifiables.



Ce que cette alerte a permis d'obtenir :

- **Surcharge liée au CRA** : la direction reconnaît les difficultés générées par l'outil. Le remplacement par Chronotime2 est effectif depuis le 1er février 2026. Le gain annoncé par la direction est estimé à trois jours de travail par mois et par gestionnaire.
- **200 dossiers de prévoyance en retard** : deux consultants Deloitte ont été missionnés, avec l'appui d'une gestionnaire paie expérimentée dédiée à la récupération des pièces manquantes.
- **IJSS en attente de régularisation** : engagement écrit d'une clôture d'ici fin juin 2026, avec un accompagnement Deloitte entre janvier et mars 2026.
- **Heures supplémentaires** : la direction confirme par écrit qu'aucune heure supplémentaire en soirée ou le week-end ne peut être imposée. Chaque salarié doit bénéficier d'un décompte individuel.
- **Conditions de travail** : le médecin du travail a proposé l'intervention d'un ergonome. Les rendez-vous sont en cours de planification.
- **DUERP 2026** : engagement d'améliorer l'identification des métiers et des risques réellement supportés par les équipes.
- **Communication interne** : engagement d'amélioration des consignes et des calendriers de paie.



Plusieurs sujets majeurs restent non résolus

La direction a répondu à l'alerte. Plusieurs points demeurent sans engagement concret :

- **8 départs non remplacés** : aucun recrutement confirmé à ce jour.
- **La direction refuse toujours de reconnaître** la double contrainte imposée aux gestionnaires, et aucune enquête interne n'a été lancée
- **Fast-closing** : aucun aménagement des délais pendant la transition vers Chronotime2.
- **Retards liés aux congés et DDADUE** : absence de calendrier précis de régularisation.
- **Santé des salariés** : la direction continue de se retrancher derrière le secret médical sans reconnaître les conséquences possibles des conditions de travail sur l'état de santé des équipes.

S3i et les élus CSSCT poursuivront leur travail de documentation, de suivi et d'alerte jusqu'à l'obtention de réponses à la hauteur de la situation.

INTERCONTRAT : DÉCODER **AVANT DE DIRE OUI**

Un guide pour ne pas se faire embarquer dans une mission "foireuse".

La proposition de mission arrive sous une forme très légère : quelques lignes dans un mail, un appel rapide, un brief oral, parfois une fiche mission incomplète. Le problème, c'est que le flou profite rarement au consultant.

Le problème de l'intercontrat

Une proposition peut arriver très vite

Parfois par simple mail, avec très peu d'informations. Sur le papier, tout a l'air urgent, simple, presque déjà décidé.

C'est souvent à ce moment-là que commencent les problèmes.

Une mission, ce n'est pas juste « une opportunité »

C'est un cadre de travail, des contraintes, un client, des engagements, et parfois des risques qu'on découvre trop tard.

Lire ce qu'on vous dit, mais surtout ce qu'on ne vous dit pas.

Vraie mission vs mission bricolée

MISSION SÉRIEUSE

- Besoin clairement défini
- Périmètre identifiable
- Compétences cohérentes avec le poste
- Conditions de démarrage cadrées
- Interlocuteur client identifié
- Ordre de mission disponible

MISSION À RISQUE

- Tout repose sur l'urgence
- Formulations vagues ou floues
- Promesses sans cadre écrit
- "On verra les détails après"
- Client mal identifié
- Aucun ordre de mission mentionné

INTERCONTRAT : DÉCODER AVANT DE DIRE OUI

Un guide pour ne pas se faire embarquer dans une mission "foireuse".

Décoder leur langage

“ "Profil senior" ”

En réalité :

Expertise immédiate attendue, sans droit à l'erreur

“ "Environnement exigeant" ”

En réalité :

Pression forte côté client, tension quotidienne

“ "Astreintes ponctuelles" ”

En réalité :

Contraintes régulières, pas si ponctuelles

“ "Contexte évolutif" ”

En réalité :

Mission mal définie, périmètre instable

3 signaux d'alerte à repérer immédiatement

1

L'urgence excessive

Quand tout doit partir "dans l'heure" ou "avant ce soir", cela sert souvent à empêcher les questions légitimes. L'urgence fabriquée est un classique de la mise sous pression.

2

Le profil impossible

Une liste interminable de compétences, d'outils, de méthodes, comme si une seule personne devait tout savoir faire. Personne ne peut répondre à 100%, et c'est voulu.

3

L'absence de cadre clair

Client mal identifié, durée floue, lieu imprécis, modalités non précisées. Si les éléments de base ne sont pas là, la mission n'est pas prête.

INTERCONTRAT : DÉCODER AVANT DE DIRE OUI

*Un guide pour ne pas se
faire embarquer dans
une mission "foireuse".*

Avant de donner votre accord

Point important

On ne démarre pas proprement une mission sans ordre de mission. Ce n'est pas un détail administratif. C'est une protection minimale.

Il faut au minimum savoir :

- | | |
|---|---|
| ok Ce qu'on attend concrètement de vous | ok Quel est le rythme de la mission ? |
| ok Dans quel environnement vous allez travailler | ok Dans quelles conditions elle démarre |
| ok Quelles sont les contraintes réelles | ok Que l'ordre de mission est bien prévu |

Se protéger quand le discours ne colle pas à la réalité

1

Garder une trace écrite

Consigner tous les échanges importants par mail.

2

Ne pas rester seul

Si le cadre change, si le CV a été présenté de façon arrangée, signalez le à S3i sans attendre.

3

Demander des clarifications

Refuser dès que le cadre devient flou. Demander des précisions n'est pas bloquer : c'est être professionnel.

Dire oui, ce n'est pas signer un blanc-seing !

CPF : UNE PARTICIPATION OBLIGATOIRE PORTÉE A 150 € EN 2026

 En vigueur depuis le 2 avril 2026



Depuis le 2 avril 2026, l'utilisation du Compte personnel de formation (CPF) implique une participation financière obligatoire de 150 €. Ce montant s'applique à toute inscription à une formation effectuée à partir de cette date (contre 103,20 € auparavant).



Concrètement, cela signifie que même si vous avez suffisamment de droits sur votre CPF, une partie du coût reste désormais à votre charge.

Qui peut être exonéré ?

- ✓ si vous êtes demandeur d'emploi
- ✓ si votre employeur finance un complément (abondement) pour votre formation
- ✓ dans certains cas spécifiques liés à la santé ou à la pénibilité (accident du travail, reconversion via le C2P)

À noter également : des plafonds ont été fixés pour certaines formations, comme le permis de conduire ou le bilan de compétences.

50 € POUR FAIRE VALOIR SES DROITS : LE PRIX DES PRUDHOMMES

 En vigueur depuis le 1^{er} mars 2026



Depuis le 1er mars 2026, la saisine du conseil de prud'hommes n'est plus gratuite. Une contribution de 50 € est désormais exigée pour toute procédure engagée en première instance. Ce montant doit être réglé par le demandeur au moment du dépôt de la requête, sous peine d'irrecevabilité.

Certaines personnes en sont toutefois exonérées, notamment les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle, y compris partielle.

Il est important de noter que cette somme n'est pas automatiquement remboursée en cas de succès devant le juge. Un remboursement peut être demandé, mais il reste à l'appréciation du tribunal.

Cette évolution a un impact particulier pour les litiges de faible montant, pour lesquels les frais peuvent représenter une part significative des sommes réclamées. Dans ces situations, des alternatives comme la mise en demeure, la médiation ou l'injonction de payer peuvent être envisagées.

S3i.Une équipe, à vos côtés,
pour défendre vos droits.

MAI 2026

Inetum

VOTRE SILENCE LEUR CONFORT

Votre parole, notre force.



S3i porte votre voix en CSE et défend vos droits en toute confidentialité

Réclamations des représentants du personnel S3i Vos remontées terrain !

Je fais le travail de deux personnes depuis des mois .

Je ne comprends pas les critères d'augmentation.

Je ne supporte plus le stress.

On parle d'équilibre mais les équipes explosent.

Je ne sais pas vers qui me tourner quand ça va mal.

**SALAIRES**

NAO, primes, transparence salariale

**CARRIERE**

Évolution, mobilité, reconnaissance des compétences

**FORMATION**

Certifications, budget, accès équitable

**BIEN-ÊTRE**

Charge de travail, télétravail, équilibre vie pro/vie perso

**RPS**

Stress, surcharge, prévention du burn out



Vos difficultés, vos questions, vos alertes méritent d'être entendues. S3i les porte en CSE avec confidentialité et indépendance.



Vos échanges avec les représentants S3i restent confidentiels. Aucune information nominative n'est communiquée sans votre accord

Ile-de-France

Nadira :
nadira.zeroual@gmail.com
Sylvie :
masdusyl@gmail.com

Rhône-Alpes

Raphael :
raphael.buatois@inetum.com

Sud-Ouest

Mohamed
mohamed.mehdaoui@inetum.com



Pour nous rejoindre
 www.s3i-france.com

10 CENTIMES PAR JOUR

le prix d'un Malabar et vous défendez vos droits !

Je rejoins S3i



VOS DROITS

Connaître vos droits,
 ● Se faire assister par un représentant S3i lors d'un entretien préalable ou d'un point annuel tendu."
 ● Signaler toute pression induite ou situation de harcèlement.

S3i veille à ce que vos droits soient respectés !

SOUTIEN JURIDIQUE

S'informer et être soutenu, sur le plan professionnel et juridique.

Défenseurs syndicaux :
 Idriss Beladis · Fabrice Ponzo ·
 Bruno Seguin · Nadira Zeroual

Vous n'êtes pas seul face à Inetum !

AGIR ENSEMBLE

Plus nous sommes nombreux à nous exprimer, plus notre voix portera face à la Direction

Correspondants :
 Mohammed Hammadi ·
 Ali Belaid Slimane · Assem Daloul

Ensemble, obtenons enfin des changements !

VOS CONTACTS S3i

- **Nadira Zeroual**
RSS Idf Élu CSE Idf-CSSCT
- **Marc Boisde**
Élu suppléant CSE Idf
- **Laurent Calvet**
Élu CSE Idf
- **Sylvie Dumas**
Élu CSE Idf
- **Raphael Buatois**
RSS CSE Rhône-Alpes
- **Mohamed Mehdaoui**
RSS CSE Sud-Ouest

VOS COTISATIONS 2026

NON CADRE	CADRE
60 €/an	100 €/an
<u>APRES CRÉDIT</u>	<u>D'IMPÔT (66%)</u>
Soit 20€/an	Soit 34€/an
Donc moins de 1,70€/mois	Donc moins de 2,85€/mois



Je rejoins S3i



POURQUOI REJOINDRE S3i

- Etre conseillé face à une situation difficile
- Comprendre ses droits et ses obligations
- Ne pas rester seul face à un problème
- Défendre de meilleures conditions de travail

Rejoindre S3i, c'est choisir la solidarité et l'efficacité

REJOINDRE S3i, C'EST DÉFENDRE UNE PAROLE LIBRE

Rejoindre S3i, c'est ne plus rester seul.

