

LE MEDIA SYNDICAL D'ANALYSE SOCIALE D'INETUM



# ILS PARTENT. PERSONNE NE LES NOMME. S3i, LE FAIT.

De 3 251 à 2 880. Ce ne sont pas des statistiques.  
Ce sont des collègues.

## CE MOIS-CI S3i VOUS PARLE DE :

- **-371 SALARIÉS : QUI PART ET POURQUOI ?**  
Les chiffres que la direction ne met pas en avant.
- **BAIN CAPITAL :**  
Comprendre qui paye vraiment la dette du rachat.
- **LICENCIEMENTS EN ESPAGNE :**  
425 départs là-bas, le silence ici.
- **1 SALAIRE, 4 MÉTIERS :**  
Zéro reconnaissance pour les couteaux suisses gratuits.
- **RPS & INTERCONTRAT :**  
Quand la pression use ceux qui restent.
- **JACK, MAX, ALBERT :**  
Quand l'IA reproduit les biais du pouvoir.

## LE MOT DE L'ÉQUIPE

# ILS TIENNENT...

Derrière les discours de résilience, des effectifs en baisse et une pression opérationnelle qui s'installe dans la durée.

On ne le dit pas souvent, mais ils tiennent.

Sans annonce. Sans reconnaissance particulière.

*« Ils tiennent parce qu'ils savent que si eux lâchent, tout lâche. »*

En IDF, en Rhône-Alpes, dans les équipes ADV et ADA, les départs se succèdent depuis plusieurs mois. Leurs effets sont bien visibles : des postes non remplacés et une charge de travail qui se reporte progressivement sur celles et ceux qui restent.

Ce ne sont pas des situations isolées. -371 salariés. La direction ne recrute pas à hauteur des départs. Elle répartit autrement. Et elle appelle cela de la résilience.

Ce n'est pas de la résilience. S3i l'a nommé autrement : du transfert de charge

## Ce que S3i a obtenu

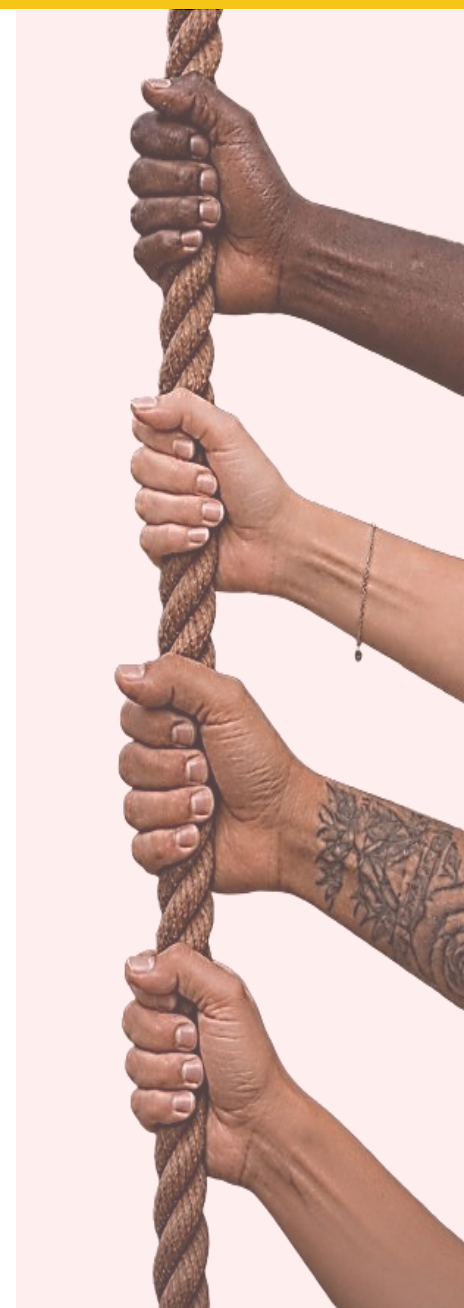
Pour les gestionnaires de paie, S3i a obtenu des avancées concrètes. Tout n'est pas réglé, mais des améliorations réelles ont été obtenues. Nous restons mobilisés tant que les conditions ne s'améliorent pas durablement.

Les consultants en intercontrat ne doivent pas rester dans l'angle mort. Entre deux missions, l'incertitude s'installe vite. S3i est là, pour écouter, orienter, et éviter que ce passage devienne une zone grise durable. Contactez-nous.

Pendant ce temps, Jacques Pommeraud PDG d'Inetum, multiplie les interviews et les passages médiatiques pour mettre en scène son jumeau numérique. Sur RTL, il parlait du futur d'Inetum. RTL a ensuite recueilli la parole de S3i, les deux récits ne se ressemblent pas. De l'autre côté des projecteurs, il y a Max, Albert les chatbots et les salariés qui, eux, ne font pas la une. Deux visions, deux récits, deux réalités.

Juin 2026. S3i continue à prendre la parole. Pour rendre visible ce qui est déjà là.

Pour que chacun sache qu'il n'est pas seul. Et que ce qu'il traverse n'est ni invisible, ni sans cadre, ni sans réponse collective.



### NOTRE ENGAGEMENT

Écouter, alerter, agir et rester à vos côtés, partout où la pression s'installe.

**S3i, votre force collective**

# OÙ VA INETUM ?

## 16 MOIS. 371 SALARIÉS DE MOINS EN ÎLE DE FRANCE.

Analyse des données CSE Idf - Effectifs, Entrées & Sorties

# 2 880

Effectif IDF  
au 30 avril 2026

# 141

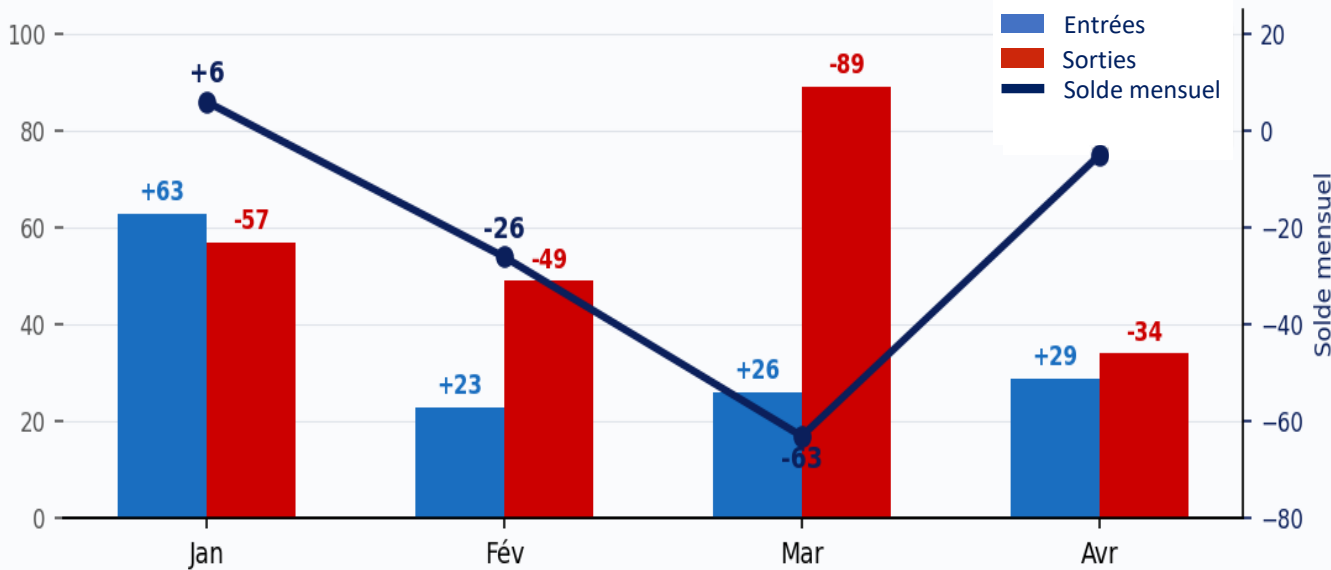
Entrées  
en 4 mois

# 229

Sorties  
en 4 mois

# -98

Perte nette  
Janvier à Avril 2026

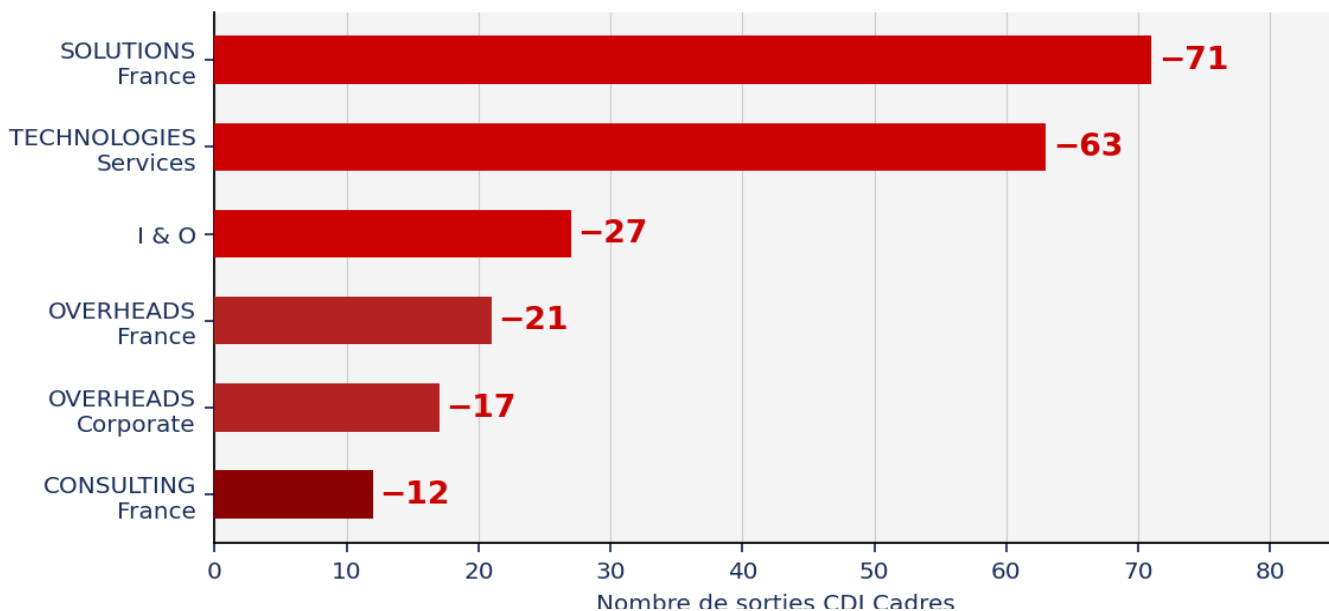


Évolution de l'effectif total IDF Jan à Avr 2026

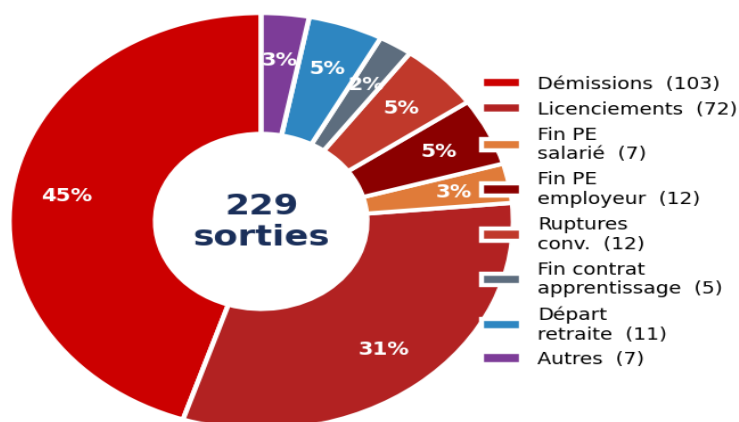


# QUI PART ET POURQUOI ?

Sorties Cadres CDI par pôle ■ Jan-Avr 2026



Motifs de départ ■ Toutes catégories  
Jan-Avr 2026 (229 sorties totales)



# “45,6 %”

des départs sont des démissions

70 % selon la DRH lors du dernier CSE

# CONFRONTATION : LES DISCOURS VS LA RÉALITÉ

POSITION DE LA DIRECTION <i>(au dernier CSE Idf)</i>	LECTURE S3i
« Gel de 9 mois »	Réduction nette de 371 postes. Il s'agit d'un arbitrage budgétaire masqué. <b>⚠ Surcharge d'activité</b>
« Objectif 1100 embauches »	Seulement 141 entrées réelles en 4 mois. Rythme insuffisant pour tenir les promesses. <b>⚠ Objectif intenable</b>
« Turnover de 12% normal »	Le turnover du secteur (15–25 %) cache une anomalie : les pôles Solutions (–71) et Tech (–63) se vident anormalement.
« 70 % de démissions »	Le chiffre réel de la DRH (70 % de démissions) est bien pire que les 45,6 % publiés. C'est le signe d'un vrai malaise interne.
« Stabilisation à l'automne »	Une promesse orale et intenable : si l'hémorragie de mars 2026 (–63 salariés) se répète, la stabilisation affichée est impossible. <b>⚠ Vigilance requise</b>

## Qui va répondre ?

Les salariés attendent des réponses concrètes.

# INETUM SOUS BAIN CAPITAL

## CE QUE ÇA VEUT DIRE, CONCRÈTEMENT

Depuis le rachat d'Inetum par le fonds d'investissement Bain Capital, notre entreprise fonctionne dans un cadre financier qui doit être compris. Pas pour alarmer. Pour voir clairement.

**CAUTION**

**INETUM REMBOURSE UNE  
DETTE CONTRACTÉE POUR  
SON PROPRE RACHAT**

Le fonds rachète Inetum en finançant une grande partie du prix par de la dette.

**CETTE DETTE, CE N'EST PAS BAIN CAPITAL  
QUI LA REMBOURSE, C'EST INETUM.**



Avant tout investissement, avant tout recrutement, avant tout confort organisationnel. La structure financière passe en premier.

L'objectif n'est pas de faire vivre Inetum indéfiniment. C'est d'en augmenter la valeur dans un temps limité pour la revendre avec un profit. Trois leviers classiques pour y arriver :

**RÉDUIRE LES COÛTS, AMÉLIORER LES MARGES,  
TRANSFORMER L'ORGANISATION.**

## CE MODELE A UN VISAGE CONNU

Bain Capital n'est pas un acteur anonyme. C'est un fonds qui a déjà appliqué cette logique sur des entreprises que tout le monde connaît.



### MAISONS DU MONDE

- ✗ Rachetée
- ✗ Restructurée
- ✗ Fragilisée



### SAMSONITE

- ✗ Endettement massif
- ✗ Pression sur les marges
- ✗ Optimisation des coûts
- ✗ Arbitrages douteux

Ces exemples ne sont pas là pour prédire l'avenir d'Inetum. Ils sont là pour dire que cette logique n'est pas abstraite. Elle a des conséquences concrètes, mesurables, humaines.

## POUR LES SALARIÉS D'INETUM, CELA RESSEMBLE A QUOI ?

Pas à une annonce directe, mais à une accumulation : des réorganisations incompréhensibles qui s'enchaînent, des recrutements ralentis, des départs massifs, des arbitrages budgétaires stricts. Des décisions qui suivent une même direction. Pris séparément, ces signaux semblent anodins. Ensemble, ils deviennent préoccupants.

**CAUTION**

**C'EST LÀ QUE LE PROBLEME  
DEVIENT SÉRIEUX**

Comprendre ce qui se passe chez Inetum n'est pas un privilège, c'est un droit. Et ce droit, passe par l'accès aux débats et décisions du CSEC.



**DEPUIS DÉCEMBRE 2024, AUCUN PROCÈS-VERBAL DU CSEC N'A ÉTÉ PUBLIÉ.**

C'est une rupture dans la chaîne d'information à laquelle chaque salarié a droit.

**« CETTE RUPTURE ENGAGE LA RESPONSABILITÉ DE TOUTES  
LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI SIÈGENT AU CSEC,  
SANS EXCEPTION ».**

Tribune syndicale publiée dans le cadre des articles L 2281-1, L 2281-3 L.1121- 1 du Code du travail

# LICENCIEMENTS EN ESPAGNE SILENCE EN FRANCE

## Sans CEE depuis 30 ans : Inetum licencie en Espagne et procède à des suppressions en France.

Le 23 avril 2026, Inetum a annoncé un licenciement collectif en Espagne (un ERE) touchant 425 salariés sur 8 500. Là-bas, la direction parle de « transformation » et de « responsabilité sociale maximale ». Mais quelle est la réalité ? C'est le silence radio imposé aux représentants du personnel des autres pays, qui découvrent la situation dans la presse.

« Il subsiste un angle mort dans la représentation collective des salariés »

Inetum opère dans 19 pays et emploie 27 000 salariés. Depuis 1994 les groupes de cette taille ont l'obligation légale de mettre en place un Comité d'Entreprise Européen (CEE) pour permettre un dialogue social à l'échelle du groupe. Chez Inetum ? Rien. Trente ans après, la direction n'a jamais engagé la démarche.

Ce qui surprend le plus, c'est le silence des organisations syndicales. Solidaires, CFDT, CFE-CGC et CFTC qui siègent au CSEC depuis des années sans agir, alors qu'elles peuvent initier la procédure elles-mêmes. Pire : depuis décembre 2024, les PV du CSEC ne sont plus diffusés, supprimant toute trace écrite depuis 18 mois.

« Sans instance pour consolider les données,  
chaque départ reste isolé et la réalité demeure invisible. »

L'Espagne n'est pas un cas isolé. En France, l'accumulation des ruptures conventionnelles, fins de contrats et départs négociés atteint des volumes équivalents à un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). L'absence de CEE permet précisément cela : fragmenter, diluer et rendre invisibles les suppressions d'emplois.

## S3i demande immédiatement

- La transmission immédiate des PV du CSEC bloqués depuis décembre 2024.
- L'ouverture d'une négociation transparente pour la mise en place du CEE.
- Une position publique claire des organisations syndicales face à ce déni de dialogue.
- Un bilan consolidé de l'ensemble des départs en France pour évaluer les seuils réels de PSE.

« On ne peut pas piloter un groupe à l'échelle européenne sans  
représentation des salariés à ce même niveau ! »

# 1 SALAIRE, 4 MÉTIERS : ZÉRO RECONNAISSANCE

Commercial, Recrutement, Support : comment l'effet Bain transforme les consultants en couteaux suisses gratuits.

Depuis l'arrivée de Bain Capital, les transformations s'enchaînent. Les équipes se réduisent tandis que les missions et les responsabilités continuent de s'accumuler. Cette évolution traduit une stratégie bien connue : améliorer les résultats en demandant toujours plus à ceux qui restent.

## CE QUE LE POSTE EST DEVENU

### Poste consultant 2022

- Réaliser la mission client
- Reporting mission
- Entretien annuel
- Formation ponctuelle



### Poste consultant 2026

- **COMMERCIAL**
  - Représenter Inetum auprès des clients
  - Développer la relation commerciale
  - Identifier de nouvelles opportunités
  - Participer aux avant-ventes
- **RECRUTEMENT**
  - Contribuer au recrutement
  - Réaliser des entretiens techniques
  - Participer au sourcing
- **COORDINATION**
  - Coordonner des sujets internes
  - Animer des réunions intercontrat
- **SUPPORT**
  - Contribuer ponctuellement à des activités de support d'agence

## LE COÛT DU NON-DIT

Pris un par un, ces élargissements de missions peuvent sembler logiques. Mais cumulés, ils changent le métier de consultant. Ils s'ajoutent aux objectifs de mission, aux demandes clients et à la préparation des prochaines affectations, sans redéfinir le poste, ni ajuster la charge de travail, ni apporter de reconnaissance.

## CE QUE S3i RÉCLAME

Les remontées terrain adressées à **S3i** font état d'une charge croissante, de responsabilités élargies et d'effectifs en baisse. Les tâches ne disparaissent pas avec les postes : elles sont redistribuées à ceux qui restent.

C'est pourquoi **S3i** demande :

- Une évaluation de la charge réelle de travail.
- Des moyens adaptés aux missions confiées.
- La reconnaissance des responsabilités supplémentaires.
- Un suivi des effets des suppressions de postes.

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX CHEZ INETUM

Ce que rapportent les salariés

## PLUSIEURS TÉMOIGNAGES DÉCRIVENT UNE PRESSION QUI S'INSTALLE DANS LA DURÉE

### INETUM

Inetum parle ;

- Accompagnement,
- Mobilité,
- Employabilité,
- Pilotage de carrière.

### S3i

Les salariés parlent ;

- Convocations répétées,
- Points de suivi permanents,
- Reporting quotidien,
- Emargement,
- Pression constante pendant l'intercontrat.

## LA PRESSION A UN COÛT HUMAIN

### SYMPTOMES CONSTATÉS

Anxiété chronique

Palpitations

Isolement

Troubles du sommeil

Perte de confiance

Épuisement psychologique

Parfois, les sollicitations continuent jusque pendant les congés ou les arrêts maladie. Des missions à plusieurs heures de transport sont présentées comme des "opportunités". Les réunions d'intercontrat deviennent des espaces où il faut se justifier, montrer sa motivation et prouver sa disponibilité.

Pour certains salariés, l'intercontrat n'est plus une période normale, mais une pression permanente. Beaucoup finissent par vivre dans un état d'alerte constant, à tenir plus qu'à réellement vivre ou travailler sereinement.

Le plus inquiétant est peut-être la banalisation de ces pratiques. À force, elles paraissent normales. Pourtant, derrière les KPI, les tableaux de staffing et les "ressources à repositionner", il y a des êtres humains. Des personnes fatiguées, anxieuses, parfois épuisées en silence.

Un intercontrat ne devrait jamais devenir une mécanique d'usure mentale.

Le monde du travail a trouvé des mots très sophistiqués pour parler de performance. Beaucoup moins pour parler de souffrance humaine.

**« Le corps, lui, finit souvent par ne plus croire  
au vocabulaire corporate »**

# VOTRE EXPERTISE, LEUR BUSINESS

## PROSPECTION GRATUITE, MODE D'EMPLOI

Vous avez construit votre CV pendant des années.

- Vos missions.
- Vos compétences.
- Vos certifications.
- Vos relations professionnelles.

Aujourd'hui, certains consultants sont invités par des commerciaux, managers à exposer leur CV sur les réseaux et plateformes d'emploi, Monster, Indeed...



### VOUS APPORTEZ...

- ✓ Expérience
- ✓ Réputation
- ✓ Réseau
- ✓ Visibilité



### INETUM TRANSFORME EN

- ✓ Contacts
- ✓ Opportunités
- ✓ Prospects
- ✓ Développement commercial



## « VOTRE PROFIL ATTIRE DES OPPORTUNITÉS. QUI EN BÉNÉFICIE ? »

# Vous ? ou Inetum ?

Votre CV n'est pas un outil commercial créé par Inetum. C'est un capital professionnel que vous avez patiemment construit au fil des années.

Pourtant, certains consultants sont invités à mettre cette visibilité au service du développement commercial.

La question est simple : Pourquoi Inetum pourrait-elle tirer profit des opportunités générées par la diffusion de vos CV sans reconnaître que cette valeur repose avant tout sur vos compétences, votre expérience et votre parcours professionnel ?



# DES ANNÉES À CONSTRUIRE.

## QUELQUES MINUTES POUR PARTIR...

### À LA SORTIE, TOUT EST PRÉVU :

- ✓ Restituer le matériel
- ✓ Fermer les accès
- ✓ Clôturer le dossier RH

### MAIS UNE QUESTION DEMEURE : QUI S'OCCUPE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE QUE LE SALARIÉ LAISSE DERRIÈRE LUI ?

Derrière chaque départ, il y a :

- des missions réalisées
- des clients accompagnés
- des compétences développées parfois 10, 15, 20 ans ou 30 ans d'engagement

Pourtant, beaucoup de salariés quittent Inetum sans véritable échange sur leur parcours ni retour d'expérience.

### CELA MÉRITE DAVANTAGE QU'UNE PROCÉDURE ADMINISTRATIVE.



Visuel généré par l'IA à titre d'illustration



Les remontées adressées à S3i font régulièrement état d'un même constat :

la sortie de l'entreprise est vécue comme une suite de formalités, avec peu d'espace laissé au retour d'expérience, à l'échange ou à la reconnaissance du travail accompli.

**La dernière impression laissée à un salarié est parfois celle dont il se souvient le plus longtemps.**

Pour S3i, un départ ne devrait pas se résumer à une simple check-list.

### UN ENTRETIEN DE SORTIE PROPOSÉ

Un entretien de sortie proposé à chaque salarié permettrait

- De recueillir son expérience,
- Comprendre les raisons de son départ
- Identifier des pistes d'amélioration.

### C'EST AUSSI CELA LA MARQUE EMPLOYEUR



## UNE ENTREPRISE MONTRE SA CONSIDÉRATION POUR SES SALARIÉS JUSQU'À LEUR DERNIER JOUR.

### Comment voulons-nous que les départs soient traités chez Inetum ?

# JACK, MAX, ALBERT. OÙ SONT LES FEMMES ?

*Chronique d'une intelligence artificielle très masculine*

Jacques Pommeraud occupe les plateaux de radio et multiplie les publications sur LinkedIn. Le PDG d'Inetum semble porter une obsession devenue vitrine : un jumeau numérique dopé à l'IA, pensé comme incarnation du futur de la tech et de la gouvernance. C'est moderne, c'est disruptif, ça fait parler. Mais derrière les projecteurs de cette communication bien huilée, un angle mort saute aux yeux.

Chez Inetum, les intelligences artificielles portent exclusivement des prénoms masculins. **Jack**, le jumeau numérique de Jacques. **Max**, le chatbot RH. **Albert**, le chatbot DSI. Trois outils, trois fonctions stratégiques, et un ensemble qui ressemble furieusement à un boys club algorithmique, sans que cela n'ait visiblement suscité beaucoup de débats en interne.

## ARRÊTONS-NOUS SUR LE DETAIL QUI N'EN EST PAS UN

Un prénom n'a rien d'anodin. Il charrie un imaginaire, une autorité implicite, une idée de compétence et de légitimité. Inetum ne formule sans doute aucune intention idéologique consciente, mais ses choix, eux, dessinent une logique très lisible.

## L'IA REPRODUIT LES BIAIS, ELLE NE CRÉE PAS.

Plusieurs études de l'UNESCO le montrent : les modèles génératifs associent spontanément l'expertise, la décision et le prestige à des figures masculines. Inetum ne corrige pas ces représentations, elle leur donne une interface, un nom, et une légitimité technologique.



## UNE IRONIE ASSEZ CRUE.

Dans le monde réel, les fonctions d'écoute, de support et d'accompagnement RH reposent très largement sur des femmes. Dans le monde numérique d'Inetum, elles prennent pourtant la voix de Max et d'Albert.

*« Même l'empathie artificielle a été traduite au masculin ».*

## LE CAS « JACK », UN MIROIR UN PEU TROP PARFAIT

Parlons de **Jack**. Ce n'est pas juste un outil technique, c'est le double numérique de Jacques Pommeraud. C'est le patron en version robotisée : plus rapide, plus moderne, mais toujours blanc, homme et dirigeant. On a créé cette IA pour rassurer, en lui donnant les traits du pouvoir habituel. Le plus surprenant, c'est que personne ne semble s'en étonner.

C'est comme ça que les vieilles habitudes s'installent : à force de les voir, on ne les remarque même plus. Pendant qu'on applaudit la prouesse technique de ce "jumeau numérique", on oublie de poser la vraie question. Monsieur Pommeraud, la prochaine version de votre IA sera-t-elle enfin capable de refléter la diversité du monde, ou le pouvoir au futur continuera-t-il de s'écrire uniquement au masculin ?

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

JUN 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

Envoyez nous vos remontées terrain !

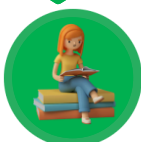
Je fais le travail de  
deux personnes  
depuis des mois .

**SALAIRES**NAO, primes,  
transparence  
salariale

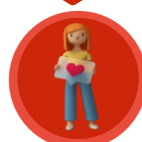
Je ne comprends  
pas les critères  
d'augmentation.

**CARRIERE**Évolution, mobilité,  
reconnaissance des  
compétences

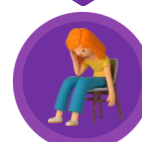
Ils refusent  
mes demandes  
de formation.

**FORMATION**Certifications,  
budget, accès  
équitable

On parle  
d'équilibre mais les  
équipes explosent.

**BIEN-ÊTRE**Charge de travail,  
télétravail, équilibre  
vie pro/vie perso

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

**RPS**Stress, surcharge,  
prévention du  
burn outVos 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

# S3i EST LÀ !

**Île-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 et rester à la page sur l'actualité sociale.

- 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 ·  
 Assem Daloul  
 Ali Belaïd Slimane  
**Ensemble, obtenons enfin des changements !**

### VOS CONTACTS S3i

- **Nadira Zeroual**  
RSS Idf Éluée CSE Idf-CSSCT
- **Marc Boisde**  
Retraité Inetum
- **Laurent Calvet**  
Élu CSE Idf
- **Sylvie Dumas**  
Éluée 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>APRÈS 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

- Être 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.