

LA CANICULE N'EST PAS LA SEULE À NOUS FAIRE SUER !

40 °C dehors. Chez Inetum, ce n'est pas seulement la température qui grimpe.



LES EFFECTIFS FONDENT

comme neige au soleil :

392 salariés de moins en 16 mois.

Une performance digne d'un plan social, mais sans la communication.



LE CSEC, LUI, TRAVERSE LE DÉSERT.

19 mois sans procès-verbal publié.

À ce rythme, on aura droit à un best of quand la végétation aura repoussé.



FACE À LA CANICULE,

les salariés attendaient des mesures.

Ils ont eu 'droit à un plan de com' pour les gobelets.

L'essentiel est sauf.



LE RESTE DE L'ACTUALITÉ N'EST PAS PLUS FRAIS :

- Des CV modifiés sans prévenir leurs propriétaires
- Des heures qui disparaissent de Chronotime comme par magie.
- Des PC professionnels qui, eux, se souviennent de tout. Même de ce que certains aimeraient oublier.



CE NUMÉRO N'A PAS VOCATION À FAIRE MONTER LA TEMPÉRATURE.

Il remet juste quelques degrés de clarté là où ça manque cruellement.



CHEZ S3I, PAS DE CLIM MIRACLE.

Mais une conviction : quand les questions chauffent, notre rôle est d'apporter des faits, des explications et de la transparence.

Et ça, même en période de canicule, ça ne fond pas.



AU SOMMAIRE CE QU'IL Y A DEDANS

02

OÙ VA INETUM ?

392 salariés de moins.
Le chiffre est là, l'explication non.

03

273 DÉPARTS EN 5 MOIS

qui part, et pourquoi.

04

19 MOIS SANS PV DU CSEC

le silence a une durée. La voici.

05

PROJET FANTÔME

du travail qui existe
mais ne se voit nulle part.

06

« ON M'A EFFACÉ »

un CV modifié sans son propriétaire.

07

40 °C

la canicule n'a pas attendu
la livraison des gobelets.

08

VOTRE PC PRO PARLE

ce qu'il enregistre,
ce que dit la loi.

12

REJOINDRE S3I

10 centimes par jour.
Le prix d'un Malabar.

2859

SALARIÉS

À FIN MAI 2026

3251**Salariés****EN JANVIER 2025****-392****Salariés****EN SEULEMENT 16 MOIS**

Où va Inetum ?

CE QUE S3i RETIENT

Les chiffres ne disent pas tout, mais ils disent quelque chose. À eux seuls, ils ne permettent pas d'expliquer pourquoi les salariés quittent l'entreprise. En revanche, leur évolution interroge.

Pour S3i, ces données doivent être suivies, analysées et mises en perspective. Parce qu'une baisse d'effectif n'est jamais un simple indicateur RH quand elle finit par peser sur les équipes, les conditions de travail et l'avenir de l'entreprise. (Source : données CSE Idf)

273

DÉPARTS EN CINQ MOIS

TOUTES LES SORTIES EN UN COUP D'ŒIL

DÉTAIL DES SORTIES À FIN MAI 2026



124
DÉMISSIONS

87
LICENCIEMENTS

15
RUPTURES CONV.

Source : données CSE Idf - Janvier à mai 2026

Les statistiques racontent toujours une histoire...

À RETENIR

- ✓ 45,4% des départs sont des démissions
- ✓ 1 départ sur 3 est un licenciement
- ✓ Mars 2026 : 90 sorties en un seul mois, un record

UNE QUESTION

**Pourquoi autant
de départs...**

Et comment expliquer leur évolution ?





19 MOIS SANS PV DU CSEC QUE FAIT LA DIRECTION ?

Les quatre organisations représentées au CSEC figurent sur cette illustration. Le constat de S3i est simple : 19 mois sans procès-verbal, c'est 19 mois sans information pour les salariés sur ce qui se décide au niveau central, réorganisations, orientations stratégiques, avenir des sites.

QUAND LE TRAVAIL DEVIENT INVISIBLE



Les consultants concernés ne sont pas sans activité. Des projets internes leur sont confiés, des réunions sont organisées, des objectifs sont fixés et des analyses leur sont demandées. Leur travail répond à des besoins de l'entreprise et s'inscrit dans des projets bien réels.

Pourtant, lorsque vient le moment d'imputer ce travail dans Chronotime, aucune ligne projet ne permet de le tracer. Ce travail existe, mais il devient invisible.

Cette absence de visibilité ne pose pas qu'une question d'organisation. Elle pèse sur le parcours professionnel des consultants. Pendant plusieurs semaines, parfois plusieurs mois, ils passent leur temps sur des activités qui n'enrichissent pas leur CV. Aucune mission client, aucune référence nouvelle, aucune expérience valorisable ne vient renforcer leur parcours.

Dans les métiers du numérique, les compétences se démontrent avant tout par les missions réalisées et les expériences acquises. Lorsqu'une période de travail laisse peu de traces visibles, le consultant a du mal à justifier l'évolution de son expertise, alors même qu'il a continué à travailler.

Le sujet n'est donc pas de savoir si ces consultants travaillent. Ils travaillent. La véritable question est de savoir comment ce travail est reconnu, suivi et valorisé lorsqu'il devient pratiquement invisible dans les outils d'Inetum.

AU QUOTIDIEN, ILS SONT MOBILISÉS



RÉUNIONS DE TRAVAIL

Ils participent à des réunions projet et aux échanges avec les équipes.



OBJECTIFS DÉFINIS

Des missions, des délais et des attentes leur sont fixés.



ANALYSES ET ÉTUDES

Ils réalisent des analyses et répondent à des demandes internes.



CONTRIBUTION AUX PROJETS INTERNES

Leur travail participe à des projets portés par l'entreprise.



MAIS AUCUNE LIGNE PROJET NE PERMET D'IMPUTER CE TRAVAIL DANS CHRONOTIME.

Un travail qui ne laisse plus de trace finit par ne plus compter.

C'est précisément cette situation qui nous interroge.

TÉMOIGNAGE

ON M'A EFFACÉ

JE NE SAIS PAS À QUEL MOMENT J'AI COMMENCÉ À PERDRE CONFIANCE. Cela ne s'est pas produit du jour au lendemain. C'est arrivé progressivement, presque sans que je m'en rende compte.

D'abord, les collègues qui partent. Puis ceux qui sont remerciés. Ensuite, le silence face aux propositions. J'avais des idées pour améliorer notre fonctionnement, valoriser nos savoir-faire et développer de nouvelles opportunités. Je prenais le temps de les construire, de les présenter, de les défendre.

En retour, il n'y avait rien. Pas de discussion. Pas de retour. Juste ce silence qui finit par faire comprendre que votre parole ne compte plus.

CE QUI M'A LE PLUS ATTEINT, CE N'EST PAS L'ÉCHEC.

Une idée peut être refusée, un projet peut ne pas aboutir. Cela fait partie de la vie professionnelle.

Ce qui fait mal, c'est lorsque l'on finit par ne plus reconnaître son propre métier. Au fil du temps, on m'a proposé des missions qui n'avaient plus grand-chose à voir avec mon expérience. Comme si tout ce que j'avais construit pendant des années n'avait plus de valeur. Comme si mes compétences devenaient un obstacle plutôt qu'un atout.

ET PUIS IL Y A EU LE CV. Mon CV a été modifié sans que je sois consulté. Des compétences, des expériences et des responsabilités qui faisaient partie de mon parcours ont disparu ou ont été remplacées. Mon profil a été réécrit pour correspondre à des besoins de recrutement qui n'étaient pas les miens.

J'ai eu l'impression qu'on ne cherchait plus à présenter ce que je savais réellement faire, mais à faire entrer mon parcours dans un modèle prédéfini.

J'AI ACCEPTÉ. JE ME SUIS TU. Pendant longtemps, je me suis convaincu que cette situation était temporaire. J'ai accepté des missions qui ne correspondaient ni à mon expérience ni à mes aspirations. Je pensais que les choses finiraient par s'améliorer, qu'il fallait simplement patienter.

À force de vouloir faire preuve de bonne volonté, j'ai fini par mettre de côté ce qui faisait la valeur de mon parcours.

ET PUIS, UNE FOIS, J'AI DIT NON. Une seule fois. J'ai refusé une mission qui ne correspondait ni à mes compétences ni à mon projet professionnel. Cette décision me semblait légitime.

Pourtant, elle a été interprétée comme un manque d'implication, voire comme un refus de travailler.

Un seul refus a suffi à effacer des années d'investissement et de disponibilité.

C'EST À CE MOMENT-LÀ QUE J'AI OUVERT LES YEUX. Ce ne sont pas seulement les propositions inadaptées, ni les modifications de mon CV, ni le manque d'écoute qui m'ont fait réagir.

C'est le fait de constater qu'après des années à accepter, à m'adapter et à faire des compromis, un simple "non" pouvait remettre en question tout mon engagement.

J'ai compris que le problème ne venait pas uniquement de moi.

Je ne cherche pas à désigner des responsables. Je sais simplement que d'autres vivent des situations similaires sans toujours oser en parler. Parce qu'on espère que cela finira par changer. Parce qu'on ne veut pas être perçu comme difficile. Ou simplement parce qu'à force de lutter seul, on finit par s'épuiser.

40°C ÇA VA CHAUFFER.

17 JUIN
Alerte S3i

24 JUIN
Communication
Direction



UN ÉPISODE CANICULAIRE CONNU...

Dès le 17 juin, les élus S3i ont alerté la direction sur les risques liés à l'épisode caniculaire annoncé pour la semaine suivante.

Pourtant, la communication spécifique de la direction n'a été diffusée que le 24 juin. Près d'une semaine plus tard.

Entre-temps, les températures n'ont pas attendu.

Et pendant ce temps, certaines réunions et formations en présentiel continuaient d'être organisées, y compris des sessions SST. Le paradoxe est saisissant : former à la prévention tout en maintenant des déplacements qui exposent inutilement les salariés à la chaleur.

DES MESURES INSUFFISANTES

Le message de la direction rappelle les bons réflexes : boire régulièrement, faire des pauses et limiter les efforts aux heures les plus chaudes.

La direction annonce également avoir commandé des gobelets. Le problème est que la canicule, elle, n'attend pas la livraison.

Au moment où ces lignes sont écrites, les gobelets annoncés ne sont toujours pas disponibles sur les sites concernés.

Des conseils utiles, mais qui ne remplacent pas une organisation adaptée du travail.

UNE ORGANISATION À REPENSER

La communication évoque des « ateliers et réunions intercontrats réalisés à distance ».

Pourtant plusieurs remontées laissent penser que certains collaborateurs auraient malgré tout reçu des consignes de présence physique.

Le risque ne commence pas dans les locaux d'Inetum mais dans les transports en commun surchauffés et non climatisés chaque jour, avant même d'arriver à Stories.

LA PRÉVENTION COMMENCE AVANT LE PREMIER MALAISE, PAS APRÈS.

S3i réclame une véritable anticipation, une adaptation concrète de l'organisation du travail et des consignes claires applicables à toutes et tous.

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

VOUS CLIQUEZ. LES TRACES S'ACCUMULENT.

Sécurité, supervision, traçabilité : comprendre les outils numériques de votre environnement de travail pour les utiliser en confiance.

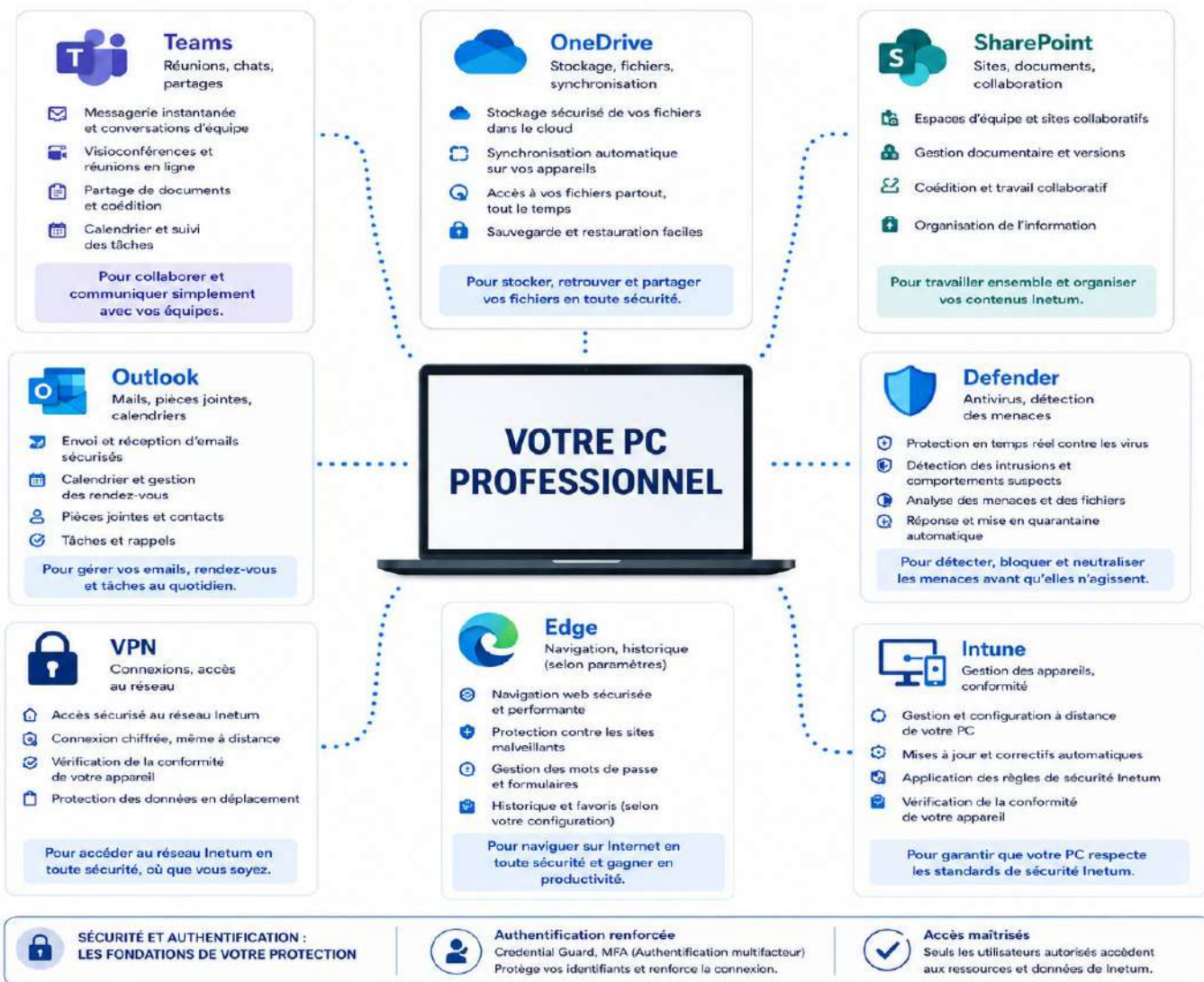
Votre poste professionnel n'est pas un ordinateur personnel. C'est un environnement administré, sécurisé et connecté au système d'information d'Inetum. C'est normal, et même nécessaire : ces outils protègent les données, les clients... et les salariés.

Mais être protégé ne veut pas dire être invisible. Ces mêmes outils peuvent, techniquement, enregistrer des informations sur la façon dont le poste est utilisé.

S3i ne dénonce pas ces outils. S3i vous informe. Parce qu'un salarié informé est un salarié qui agit en connaissance de cause. Pas pour alarmer : pour voir clairement.

CE QUI EST EN PLACE AUJOURD'HUI

Sur un poste type observé (Windows 11 d'entreprise), plusieurs familles d'outils fonctionnent en permanence, souvent en arrière-plan, sans même que vous les voyiez :



À NOTER

Plusieurs de ces outils se recourent.

Le poste fait tourner en parallèle au moins trois dispositifs de sécurité/télémétrie (Defender, Cortex XDR, Tanium).

Un même événement peut donc être vu par plusieurs systèmes à la fois.



VOTRE PC PROFESSIONNEL LAISSE DES TRACES CE QUE CELA IMPLIQUE CONCRÈTEMENT

Comprendre ce que cela implique pour mieux protéger votre vie privée et adopter les bons réflexes



01

Certaines connexions (VPN, ouverture de session, accès aux applications) peuvent être enregistrées.



02

Les outils de sécurité peuvent générer des journaux techniques : programmes lancés, fichiers manipulés, périphériques branchés.



03

Les outils collaboratifs (Teams, OneDrive, SharePoint) conservent des historiques d'activité ; une réunion peut être enregistrée ou transcrite, en principe signalée par une bannière.



04

L'ensemble peut, plus tard, servir à reconstituer une activité.



CELA NE SIGNIFIE PAS QUE CHACUN EST SURVEILLÉ EN PERMANENCE

Cela signifie que des traces techniques existent et qu'elles peuvent être consultées dans un cadre défini. Le bon réflexe n'est pas la peur : **c'est l'usage avisé.**

LES BONS RÉFLEXES (SIMPLES ET EFFICACES)



POSTE PRO = USAGE PRO

gardez votre vie privée sur vos appareils perso.



DÉMARCHES PERSO : recherche d'emploi, santé, banque... utilisez votre téléphone, votre PC et votre connexion perso.



DOCUMENTS PERSONNELS : évitez de les stocker sur OneDrive/SharePoint professionnels sur le disque du poste.



SUR TEAMS : partez du principe qu'une réunion peut être enregistrée ou transcrite. Vérifiez la bannière avant de parler librement.



MESSAGERIE PROFESSIONNELLE : réservez-la aux échanges professionnels, pas aux confidences personnelles.

EN INTERCONTRAT : votre activité reste un temps de travail. Organisez-la, mais ne transformez pas le poste pro en espace privé.

POINTS DE VIGILANCE

(SANS DRAMATISER)



CE QUI PEUT ÊTRE VISIBLE, ANALYSÉ, CONSERVÉ... OU INTERPRÉTÉ HORS DE SON CONTEXTE

HEURES DE CONNEXION/DÉCONNEXION ET STATUT DE PRÉSENCE TEAMS
(disponible, absent en réunion) peuvent être visibles.

VOLUME DE FICHIERS, TRANSFERTS, IMPRESSIONS OU BRANCHEMENTS DE PÉRIPHÉRIQUES peuvent être tracés.

UNE DONNÉE SORTIE DE SON CONTEXTE, UN HORAIRE ISOLÉ, UN STATUT ABSENT, peut donner une image fautive de la réalité.

UNE TRACE TECHNIQUE N'EST PAS TOUJOURS CE QU'ELLE SEMBLE ÊTRE.

Les outils numériques peuvent laisser des traces. Mal comprises, sorties de leur contexte ou mal interprétées, elles peuvent conduire à des jugements injustes.

S'informer, c'est éviter ce malentendu.



DROIT À L'INFORMATION

Tout dispositif de contrôle de l'activité des salariés doit faire l'objet d'une information préalable et d'une consultation du CSE - art. L.1222-4 et L.2312-38.

TRANSPARENCE

Finalités, données collectées, durées de conservation et accès doivent être connus de tous.

PROPORTIONNALITÉ

La CNIL rappelle qu'un dispositif de contrôle doit rester justifié, proportionné et transparent.

S3i DEMANDE

La liste des dispositifs déployés et leurs finalités, une information claire des salariés et la garantie qu'aucune donnée technique ne sera détournée à des fins disciplinaires hors cadre.

Quels dispositifs sont installés sur nos postes et dans quels buts précis ?

Quelles données sont collectées, et combien de temps sont-elles conservées ?

Qui peut y accéder ? Les managers ont-ils accès aux rapports d'activité ?

Les rapports Teams/Microsoft 365 peuvent-ils servir à un suivi individuel ?

L'enregistrement et la transcription des réunions sont-ils en consentement implicite ou explicite ?

“ S'informer, ce n'est pas se méfier.
C'est se protéger.

Connaître son environnement de travail, c'est pouvoir l'utiliser sereinement, sans crainte et sans mauvaise surprise.

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

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 out



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



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

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

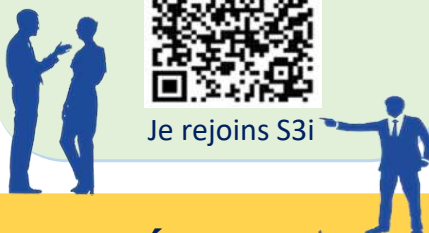


Je rejoins S3i

POURQUOI REJOINDRE S3i

- Être conseillé face à une situation difficile
- Comprendre ses droits et ses obligations
- Avoir un renfort 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 refuser qu'on vous l'enlève.