



LA RENTRÉE À PEINE COMMENCÉE, LE CARTABLE EST DÉJÀ PLEIN.

Astreintes, intercontrat, missions, compétences, référentiel, IA, effectifs : beaucoup de contraintes... et toujours aussi peu de moyens.

Bonne rentrée à ceux qui restent.

Le sommaire complet en page 2 →

AU SOMMAIRE

Le cartable, dossier par dossier

Ce que S3i a compté, vérifié et repéré pour cette rentrée.

P. 04–06 EFFECTIFS ET DÉPARTS

123 salariés de moins, 318 départs pour 197 embauches. On ne remplace pas : on s'habitue au vide.

P. 07 CSEC : LE BLACK-OUT

Dernier PV accessible : réunions de mars 2025, publiées en juillet 2026. Depuis, aucun PV plus récent.

P. 08 INTERCONTRAT ET NOUVELLE MISSION

« Démarrage lundi. » Ce qu'Inetum peut imposer, ce qui exige votre accord, et quatre réflexes avant de dire oui.

P. 09 COMPÉTENCES ET FORMATION

Positionné au-dessus de votre niveau, puis tenu responsable de l'écart que vous aviez signalé. Former, c'était à l'employeur.

P. 10 NOUVEAU RÉFÉRENTIEL MÉTIERS

1 823 fonctions repères, bientôt 396. Vérifiez sur quels critères Inetum vous positionne.

P. 11–12 ASTREINTES

La prime augmente, l'encadrement suit de loin. On paie la disponibilité sans vraiment la borner.

P. 13 ACCORD IA

Une commission, un thermomètre pour mesurer le risque. Peu de garanties, là où l'IA déplace vraiment les métiers.

P. 14–15 SANTÉ MENTALE

Moins de Teale, plus de collègues formés à s'écouter. La solidarité ne remplace ni les professionnels ni la prévention.

P. 16–17 NOUS SAISIR, NOUS REJOINDRE

On vous répond en confidentialité. Nous rejoindre : moins de 10 centimes par jour après crédit d'impôt, selon votre situation.

Le cartable est lourd.

Le droit du travail, lui, ne fond pas.

RENTÉE 2026

BONNE RENTÉE À CEUX QUI RESTENT !



La rentrée, c'est la saison des bonnes résolutions et des grands discours. Nous, on préfère regarder ce qui se passe réellement.

Chez Inetum, l'effectif fond. Tranquillement. Sans bruit, sans annonce, et surtout sans avoir la mauvaise idée de s'appeler un plan.

Parce qu'un plan, ça se négocie, ça se déclare, ça donne des droits. Une érosion, non. C'est plus discret, et beaucoup moins encadré.

Les départs s'enchaînent, les arrivées ne comblent pas le trou, et l'intercontrat reste le quotidien de trop de consultants. Rien de spectaculaire, rien d'annoncé.

Juste un effectif qui rétrécit assez lentement pour que personne n'ait à en rendre compte, mais assez vite pour que chacun le voie autour de lui.

Le droit du travail, lui, ne fond pas.

Il ne disparaît pas parce qu'un client attend, qu'un projet est urgent ou qu'un tableau Excel doit être rempli avant vendredi.

C'est là que S3i intervient.

Depuis la création de notre section, on a fait un choix simple : rester au plus près du terrain.

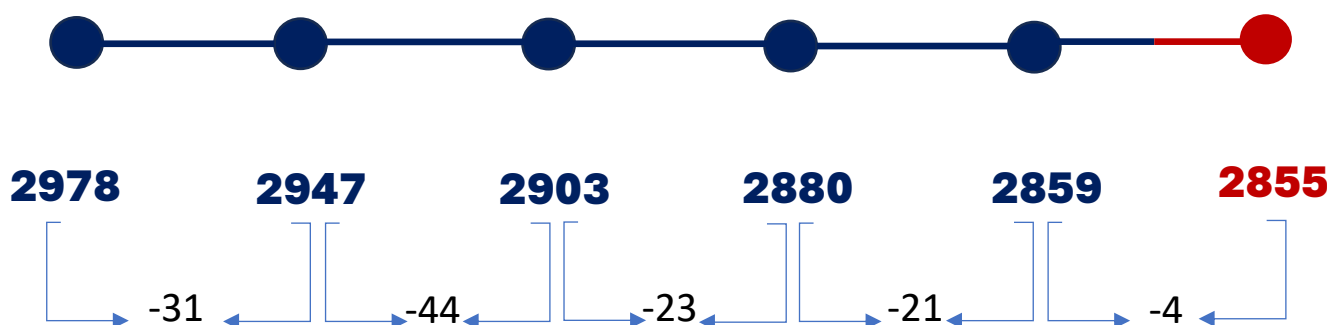
Support ou consultant, en mission ou en intercontrat, en Île-de-France comme en région, nous accompagnons les salariés face à des situations concrètes.

Une mission qui coince, un entretien qui tourne mal, une procédure disciplinaire, un changement de poste qui pose question, une formation refusée, une charge de travail qui dérape, une évolution qui n'arrive jamais ou simplement un doute sur ce qu'Inetum peut ou ne peut pas demander.

N'attendez pas pour nous contacter !

2978**SALARIÉS
EN JANVIER****-123****SALARIÉS
EN SIX MOIS****2855****SALARIÉS
A FIN JUIN**

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

JANVIER À JUIN 2026

OÙ VA INETUM ?

SIX MOIS, SIX BAISSSES SUCCESSIVES

L'effectif recule chaque mois depuis janvier. La baisse atteint 123 salariés à fin juin, soit 4,1 %.
Le recul le plus fort intervient entre février et mars : -44 salariés.

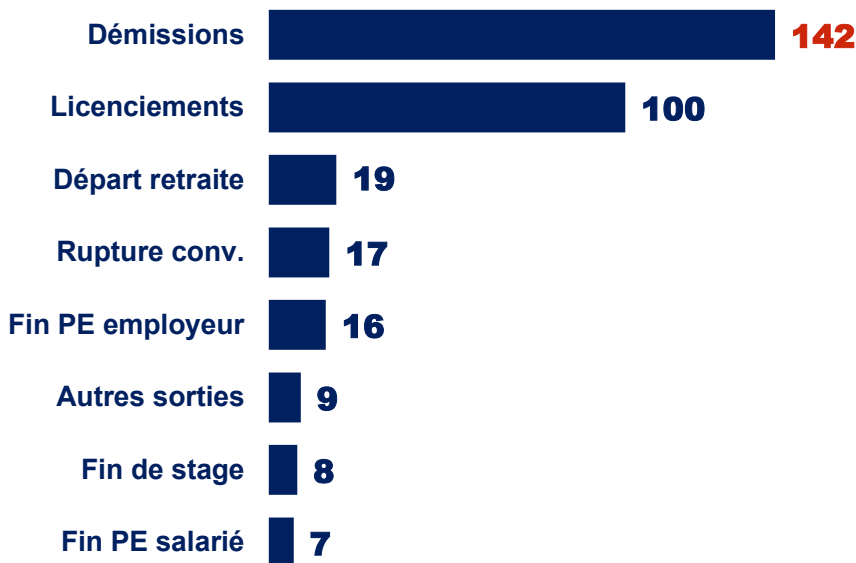
-123 SALARIÉS EN SIX MOIS.**MAIS SUR LA MÊME PÉRIODE, 318 SALARIÉS ONT QUITTÉ INETUM.**

QUE RECOUVRENT CES 318 DÉPARTS ?

318 DÉPARTS EN SIX MOIS

TOUTES LES SORTIES EN UN COUP D'ŒIL

Détail des sorties à fin juin 2026



142

DÉMISSIONS

100

LICENCIEMENTS

17

RUPTURES CONV.

Autres sorties : décès, fins de CDD/apprentissage, prise d'acte, rupture anticipée de CDD.

318 départs. Mais pas tous pour les mêmes raisons.

À RETENIR

- 116 sorties : licenciements ou fins de période d'essai employeur (36,5 %)
- Mars concentre 90 sorties, dont 36 licenciements
- 301 des 318 départs concernent des cadres

UNE QUESTION

Pourquoi autant de départs ?

Et comment expliquer le pic de licenciements de mars ?



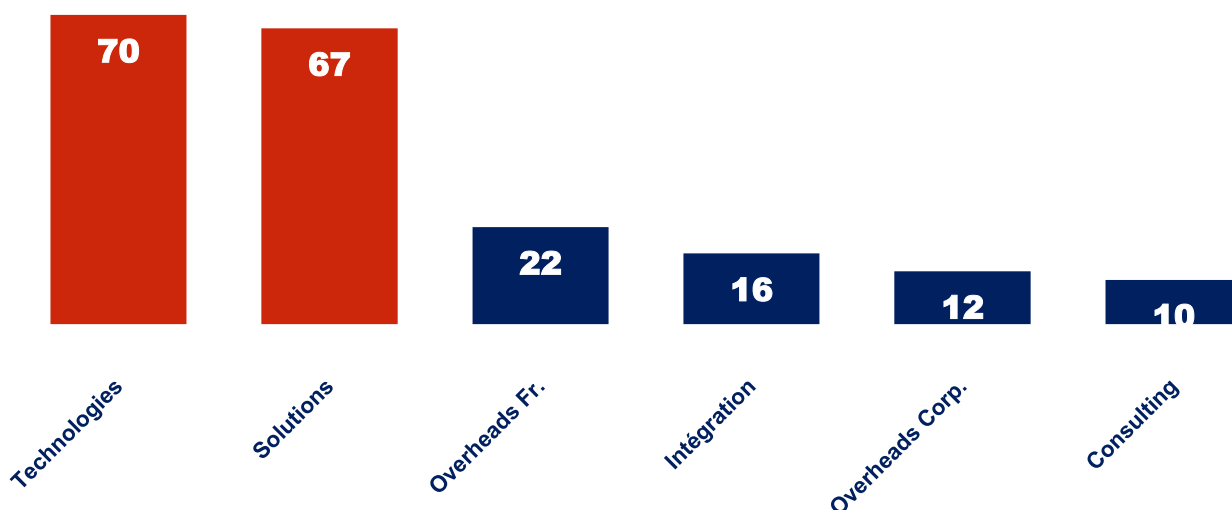
Source : données CSE IDF - janvier à juin 2026

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

197

EMBAUCHES
FACE À 318 DÉPARTSSOLDE ENTRÉES/SORTIES : **-121**

EMBAUCHES PAR PÔLE - JANVIER À JUIN 2026



133

CDI EN MOINS

2 911 → 2 778 salariés en CDI

70 %

DES EMBAUCHES SUR 2
PÔLESTechnologies + Solutions
(137/197)

197

EMBAUCHES EN 6 MOIS

contre 318 départs sur la
période3 DÉPARTS SUR 4 SONT
DES DÉMISSIONS OU DES LICENCIEMENTS

Le solde des flux (-121) diffère de 2 salariés de la variation d'effectif constatée (-123). Cet écart reste à expliciter.

LES QUESTIONS À PORTER : Comment expliquer un tel écart entre embauches et départs ? Et pourquoi près de 70 % des embauches se concentrent-elles sur deux pôles ?

CSEC :

LES SALARIÉS DANS LE NOIR DEPUIS MARS 2025

Dernier PV accessible :
réunions de mars 2025, publiées
en juillet 2026. Depuis, aucun PV
plus récent.

Les procès-verbaux du CSEC permettent aux salariés de connaître les sujets débattus par leurs représentants et les réponses apportées par la Direction.

Le dernier PV accessible concerne les réunions des 12 et 13 mars 2025. Il n'a été publié que le 22 juillet 2026, soit plus de 16 mois après leur tenue.

Depuis, Inetum continue de se transformer : effectifs, IA, métiers, accords, avenir des sites... **mais aucun PV plus récent n'est accessible aux salariés.**

Les décisions avancent. L'information, elle, reste bloquée en mars 2025.



À CE NIVEAU-LÀ, CE N'EST PLUS UN RETARD DE PUBLICATION.

C'EST UN BLACK-OUT.



CONSULTANTS EN INTERCONTRAT NOUVELLE MISSION : POUVEZ-VOUS REFUSER ?

Tout dépend de ce que la mission change réellement

CE QUI PEUT ÊTRE IMPOSÉ

Changer de client ou de projet ne modifie pas nécessairement votre contrat.

Un refus injustifié peut entraîner une sanction.

VOTRE ACCORD EST NÉCESSAIRE

Votre accord est requis si la mission modifie votre contrat :

Notamment : rémunération, qualification, durée du travail ou fonctions réellement contractuelles ; parfois, lieu de travail.

AVANT DE RÉPONDRE : 4 RÉFLEXES

01

DEMANDEZ L'APPEL D'OFFRES

Tâches, lieu, horaires, durée, responsabilités.

02

COMPAREZ AVEC VOTRE CONTRAT

Fonctions, qualification, mobilité, lieu, durée du travail.

03

NE SURVENEZ PAS VOS COMPÉTENCES

« Je peux apprendre » ne signifie pas « je maîtrise ».

04

GARDEZ DES TRACES ÉCRITES

Questions, réserves, compétences manquantes : privilégiez le mail.

CE QUE S3i DEMANDE À INETUM

Des missions clairement définies

Des compétences réellement vérifiées

Du temps et une formation pour acquérir celles qui manquent.

NE REFUSEZ JAMAIS UNE MISSION À CHAUD.

Signaler des compétences manquantes, demander des précisions ou une formation ne signifie pas refuser la mission.

Un doute avant de répondre ? Contactez S3i.

MISSION & COMPÉTENCES

LE CLIENT DEMANDE
UNE COMPÉTENCE.

VOUS NE L'AVEZ PAS.

Un nouvel outil, une technologie que vous connaissez à peine... Personne ne maîtrise tout et les compétences évoluent avec les missions. Jusqu'à-là, rien d'anormal.

Quand il faut staffer rapidement une mission, la tentation peut être grande de considérer qu'un profil « proche » fera l'affaire, que la montée en compétence se fera en cours de route ou que le consultant « verra sur place ».

Sauf qu'un écart de compétences ne disparaît pas parce que la mission doit démarrer lundi.



L'article **L. 6321-1** du Code du travail est clair :

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. »

Lorsque la mission nécessite une adaptation, **c'est à l'employeur d'en donner les moyens.**
La formation en fait partie lorsqu'elle est nécessaire.

CAS D'ÉCOLE : QUAND L'ÉCART ÉTAIT CONNU AVANT LE DÉMARRAGE.

Un consultant est positionné sur une mission exigeant une expertise qu'il ne maîtrise pas. Il le signale par écrit. Malgré cette alerte, le positionnement est maintenu et il est présenté au client à un niveau supérieur à son niveau réel. La mission finit par s'arrêter.

Et là, curieusement, le problème change de propriétaire : **ce n'est plus le positionnement qui est interrogé, mais le salarié à qui l'on reproche de ne pas avoir été au niveau attendu.**

On ne peut pas positionner un salarié au-dessus de son niveau réel, ignorer son alerte, puis lui reprocher l'écart qu'il avait précisément signalé.

DE VOTRE CÔTÉ, SOYEZ CLAIR.

Vous ne maîtrisez pas une compétence ? Dites-le.

Votre profil client ne correspond pas à votre niveau réel ? Signalez-le.

Une adaptation est nécessaire ? Demandez par écrit les moyens prévus.

AVANT DE RÉPONDRE À UN POSITIONNEMENT

Nos réflexes sont à retrouver sur Instagram.

LinkedIn <https://www.linkedin.com/company/s3i-inetum/>

Instagram <https://www.instagram.com/s3i.france/>

NOUVEAU RÉFÉRENTIEL MÉTIERS : VÉRIFIEZ OÙ INETUM VOUS POSITIONNE

En octobre, le « Global Job Framework » entre en vigueur. Un nom en anglais, une conséquence bien concrète : **chacun d'entre nous va être reclassé.**

1 823 → 396
FONCTIONS REPÈRES

PRÈS DE 8 SUR 10 DISPARAISSENT.

Avant la bascule prévue début octobre, chacun devrait connaître en septembre sa nouvelle fonction repère. Inetum revoit le positionnement de tous dans sa cartographie des métiers.

Une même fonction repère pourra regrouper des métiers aujourd'hui distincts. Dans la sous-famille « Software Engineering », 7 fonctions remplacent les 20 actuelles : un Développeur Confirmé, un Consultant AMOE ou un Consultant Technique Confirmé peuvent finir sous un seul « Software Developer 2 ».

Le vrai sujet n'est pas l'intitulé. C'est la place qu'on va vous attribuer.

Votre nouvelle fonction repère : regardez-la de près

Correspond-elle à votre métier réel, à votre niveau d'expérience, à vos responsabilités, à vos compétences ? Et surtout : **sur quels critères Inetum vous a-t-elle positionné ?** Quand plusieurs métiers et niveaux fusionnent, une question reste : comment distinguera-t-on demain l'expérience et le niveau de responsabilité de chacun ? Les passerelles d'évolution, elles, ne seraient pas encore toutes finalisées alors que le référentiel doit déjà être déployé.



Votre métier, redistribué comme sur un plateau de jeu.

VOTRE POSITIONNEMENT VOUS SEMBLE INCOHÉRENT ?

« Ne vous contentez pas d'un : **“c'est le nouveau référentiel”.** »

- Demandez les critères retenus pour votre fonction et votre niveau.
- Comparez-les à votre activité, votre expérience et vos compétences réelles.
- Conservez vos preuves : fiche de poste, entretiens, CV interne, missions, formations, certifications.
- Si ça ne colle pas, exigez des explications par écrit.

Le déploiement sera collectif. Votre positionnement, lui, doit coller à votre réalité professionnelle, pas à une case qui simplifie l'organigramme. **S3i vous aide à décoder votre fonction repère et à tester ce qui ne tient pas.**

LA PRIME AUGMENTE. LA CHAÎNE AUSSI.



S3i a lu le nouvel accord sur les astreintes ligne par ligne.

Le constat est simple : sur plusieurs points, ça progresse. Prétendre le contraire serait malhonnête, et nous ne le ferons pas.

Derrière le mot « astreinte », il y a un salarié qui organise sa soirée, son week-end, son sommeil et ses trajets autour d'un téléphone qui peut sonner. Notre analyse : factuelle, documentée et par endroits dérangeante.

DES AVANCÉES, OUI. MAIS L'ESSENTIEL RESTE INCHANGÉ.

CE QUE L'ACCORD AMÉLIORE

Les plafonds baissent. Les primes augmentent. Le vendredi soir passe au tarif week-end. Une indemnité repas apparaît. Un suivi médical est prévu au-delà de 30 jours d'astreinte sur six mois. Et la commission de suivi s'ouvre à toutes les organisations représentatives, plus seulement aux signataires. Nous le reconnaissons. Et c'est justement pour cela que nous pouvons parler franchement du reste.

LE TAUX AFFICHÉ N'EST PAS LE TAUX PAYÉ

6,90 €

AFFICHÉS

De l'heure d'astreinte

2,16 €

RÉLLEMENT PAYÉS

Sur une astreinte de 24h en semaine

Sur 24 heures d'astreinte, la prime annoncée à 6,90 € ou 11,40 € de l'heure est plafonnée au bout de 7 h 30.

Vous touchez donc en réalité autour de 2,16 € de l'heure en semaine, 3,56 € le week-end. Le chiffre brandi disparaît dès qu'on le regarde de près. On améliore le prix de la contrainte sans réduire la contrainte elle-même.

La disponibilité reste sans limite. Aucun délai d'intervention, aucune distance maximale : tout est renvoyé à l'ordre de mission.

ON INDEMNISE LA CONTRAINTÉ. ON NE LA BORNE PAS.

ASTREINTE : LA CONTRAINTE DEMEURE

Le volontariat pose question. Le texte affirme que les astreintes reposent sur le volontariat, mais prévoit aussi que la hiérarchie peut « affecter » des salariés et que l'astreinte ne fait pas partie du contrat de travail. **Si le salarié peut être désigné, ce n'est plus vraiment du volontariat.** Le repos dépend toujours des interventions déclarées après coup, sans aucune limite au nombre d'appels ou d'interventions pendant une même nuit.

LA VRAIE QUESTION : QUI DÉFEND LES SALARIÉS ?

La Direction défend ses intérêts. Les organisations syndicales doivent défendre ceux des salariés et peser réellement dans la négociation. Négocier ne signifie pas forcément signer. Et une signature se juge autant sur les avancées obtenues que sur ce qui a été laissé de côté.

À la fin, ce n'est ni le négociateur ni le tableau Excel qui passe son week-end le téléphone à portée de main. C'est le salarié.

CE QU'IL RESTAIT À OBTENIR

Un délai minimal d'intervention et une distance maximale clairement fixés.

Un repos qui se déclenche automatiquement et bloque toute reprise tant qu'il n'est pas entièrement reconstitué.

La suppression, ou au moins un relèvement sérieux, des plafonds de prime, avec indexation annuelle et plancher garanti.

Reconnaître les avancées ne nous oblige pas à nous en contenter. La prochaine devra protéger les salariés, pas seulement mieux indemniser la contrainte.



ACCORD À LA LOUPE

QUATRE SYNDICATS, UN ACCORD IA...

ET QUELQUES GARANTIES OUBLIÉES EN ROUTE.

L'IA arrive dans les métiers et les missions. Inetum a désormais un accord pour suivre ses projets. Très bien. Mais lorsqu'un outil transforme réellement votre travail, que vous garantit-il ?

UN CADRE QUI N'EXISTAIT PAS

L'accord crée une commission IA rattachée au CSEC et permet à deux de ses membres de participer aux phases de test. C'est une avancée : les représentants du personnel disposent enfin d'un espace spécifiquement consacré aux projets IA.

Chaque projet doit être analysé au regard de ses conséquences : tâches automatisées ou supprimées, transformation des métiers et des compétences, impact sur les effectifs, besoins de formation, mobilités ou reconversions.

Les conséquences possibles de l'IA sur l'emploi et le travail sont donc clairement identifiées dans l'accord.

Et c'est précisément là que le bât blesse.

BEAUCOUP MOINS DE GARANTIES.

Que se passe-t-il si l'analyse révèle qu'un outil supprime des tâches, transforme profondément un métier ou menace certaines compétences ? L'accord le documente. Mais il ne crée pas de garantie nouvelle sur l'emploi pour le salarié concerné, ni de droit individuel nouveau à la formation ou à la reconversion.

Les obligations légales de l'employeur en matière d'adaptation et de formation continuent évidemment de s'appliquer. Simplement, cet accord IA ne les renforce pas face aux transformations qu'il prévoit lui-même d'identifier.

Même constat pour l'alerte : le texte prévoit d'examiner les « droits des salariés » et les « canaux de remontée », mais ne crée pas de droit d'alerte individuel spécifique à l'IA.



Signé le 23 juillet 2026 par Inetum, la CFE-CGC, la CFTC, la CFDT et Solidaires Informatique. **S3i** l'a lu avec une question simple : qu'est-ce que cet accord change réellement pour vous ?

QUATRE SIGNATURES ET UN THERMOMÈTRE

Il reste une autre question : qui décide qu'un projet IA est suffisamment risqué pour justifier une consultation du CSEC ?

La commission peut formuler des recommandations. Recommander. Pas décider. Et l'accord précise qu'il n'étend pas les cas de consultation du CSEC au-delà de ceux prévus par la loi.

CFE-CGC, CFTC, CFDT et Solidaires Informatique ont tout de même réussi ce petit tour de force : signer un accord qui prévoit de rechercher si l'IA risque de supprimer des tâches, transformer des métiers, faire disparaître des compétences ou affecter les effectifs... sans obtenir, dans ce même accord, de garanties nouvelles pour les salariés si cela arrive. **Ils ont obtenu le thermomètre. S3i aurait aussi pensé à négocier le traitement.**

LE VRAI TEST SERA SUR VOTRE POSTE Cet accord n'est pas vide. Il permet de suivre les projets IA et d'en examiner les conséquences. C'est utile. Mais surveiller une transformation n'est pas protéger ceux qu'elle transforme. Le vrai test viendra lorsqu'un outil modifiera réellement les tâches, les compétences attendues ou un métier.

À ce moment-là, l'enjeu ne sera plus de savoir si le risque avait été correctement renseigné dans une fiche. Il sera de savoir ce qui est prévu pour le salarié qui se trouve derrière la case.

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL**BIENTÔT PSY,
ENTRE DEUX MISSIONS ?**

Fin 2024, Inetum lançait Teale en grande pompe : plateforme de santé mentale, bien-être à portée de clic. Dès le départ, S3i posait la question qui dérange : et si Teale relevait plus de l'opération de com que d'un vrai accompagnement ?

Quelques semaines plus tard, les tokens étaient consommés, les consultations suspendues. Aujourd'hui, la plateforme est toujours là, mais l'accès financé par Inetum, non. Pour consulter, il faut payer. Voilà pour l'acte un.

Acte deux, cet été. Inetum a trouvé une nouvelle réponse à la santé mentale : les salariés eux-mêmes. Un appel à candidatures pour former des « secouristes en santé mentale ». Des volontaires, quatorze heures de formation, pour repérer le mal-être d'un collègue, l'écouter et l'orienter.

D'un côté, un accès professionnel qui se réduit. De l'autre, des salariés formés pour absorber la détresse des collègues.

Sur le papier : prévention et solidarité. Difficile d'être contre. Sauf qu'une question arrive tout de suite : jusqu'où Inetum compte étendre le rôle du salarié ?

On lui en demande déjà beaucoup. **S3i** l'a déjà documenté : un salaire, quatre métiers : commercial, recrutement, coordination et support empilés sans reconnaissance ni moyens. Et maintenant, une casquette de plus : encaisser en première ligne la souffrance psychique d'un collègue. Gratuitement, comme le reste.

Cette casquette-là n'est pas comme les autres. Derrière une parole de mal-être, il peut y avoir un épuisement, du harcèlement, parfois une urgence. Écouter et ne pas détourner le regard, c'est précieux. Mais un salarié formé quatorze heures reste un salarié : ni psychologue du travail, ni assistant social, ni professionnel de santé. Il oriente, il ne remplace personne. C'est un relais.

Encore faut-il avoir quelqu'un vers qui relayer.

UNE CHARTE QUI N'A D'ENGAGEMENT QUE LE NOM

La charte liste les « ressources » vers lesquelles orienter : médecin du travail, médecin traitant, RH, manager, et « si nécessaire » un soutien psychologique. Le médecin traitant, c'est le médecin de famille du salarié, hors de l'entreprise. Les RH et le manager ne sont pas des soignants. Le médecin du travail, on le partage à des centaines.

**LA SOLIDARITÉ ENTRE COLLÈGUES, OUI.
MAIS PAS À LA PLACE DES MOYENS D'INETUM**

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

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

SANTÉ MENTALE : QUI PREND LE RELAIS ?



Et le soutien psychologique ? Celui qu'Inetum a cessé de financer. Et puis il y a ce mot : « engagement ». La charte n'engage qu'un côté. Le salarié s'engage à tout : écouter, évaluer le niveau d'urgence, y compris le risque suicidaire, et se retirer s'il ne tient plus. Inetum, elle, ne s'engage à rien de mesurable : pas de supervision, pas de professionnel derrière.

Une charte d'engagement où l'employeur ne s'engage à rien n'a d'engagement que le nom.

UN ACCORD « QUALITÉ DE VIE » AU RABAIS

Cette politique de prévention, où est-elle écrite ? Dans l'accord « qualité de vie et conditions de travail » signé le 18 novembre 2025. Le titre promet. Le contenu se concentre sur quelques mesures : congé menstruel, maternité, paternité et temps partiel senior. Utiles, on ne va pas les boudier. Mais sur les conditions de travail elles-mêmes, la charge, les risques psychosociaux, la prévention, rien. Un seul article sur la santé mentale. Un.

Et il tient en une phrase : Inetum « prend en charge un accompagnement des salariés par un prestataire ». Un prestataire. Pas un psychologue du travail, pas d'accès financé garanti. Après avoir coupé Teale, voilà l'engagement officiel de l'entreprise. Un accord qui porte ce titre et ne dit presque rien du travail, c'est une vitrine.

LA RESPONSABILITÉ NE SE DÉLÈQUE PAS

La prévention des risques psychosociaux n'est pas une affaire de bonne volonté entre collègues. C'est la responsabilité de l'employeur : l'article L. 4121-1 du Code du travail lui impose de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La solidarité peut la compléter, pas en tenir lieu.

Le procédé n'a rien d'inédit. Depuis l'arrivée de Bain Capital, S3i observe la même tendance : les effectifs diminuent et le travail est redistribué à ceux qui restent. Hier, la charge commerciale et le recrutement. Aujourd'hui, la santé mentale. À chaque étape, les mêmes absents : une évaluation de la charge réelle, des moyens, de la reconnaissance.

C'est ce que vos élus **S3i** portent au CSE et à la CSSCT : pas des slogans, des moyens. La vraie question n'est pas de savoir qui écoutera les salariés, mais ce que l'entreprise met derrière cette écoute. Alors **S3i** le demande clairement : Inetum va-t-il rétablir un accès financé à des psychologues, et mettre enfin à disposition un psychologue du travail et une assistante sociale, capables d'accompagner dans la durée ce qu'un collègue volontaire ne peut pas porter ?

La santé mentale ne se règle pas en ajoutant une casquette au salarié. Ni en une phrase glissée dans un accord. Elle demande des moyens, du temps, des professionnels. Et c'est d'abord à l'employeur de les mettre sur la table.



**SYNDICAT NATIONAL
DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE**

SEPTEMBRE 2026

INETUM

VOTRE SILENCE, LEUR CONFORT.

Votre parole, notre force.

S3i porte votre voix en CSE. Vos échanges restent confidentiels.

RÉCLAMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL S3i

Je fais le travail
de deux personnes
depuis des mois.

Je ne comprends
pas les critères
d'augmentation.

Ils refusent
mes demandes
de formation.

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 indépendance et sans filtre.



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

VOS INTERLOCUTEURS S3i

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.
Le prix de **vos** tranquillité.



ÊTRE CONSEILLÉ

Comprendre ses droits.

Être accompagné
dans vos démarches.

Anticiper plutôt
que subir.

ÊTRE DÉFENDU

Des défenseurs
syndicaux à vos côtés.

Assistance juridique
en cas de litige.

Représentation devant
les Prud'hommes.

AGIR ENSEMBLE

Plus nous sommes
nombreux à nous exprimer...

Plus notre voix porte
face à la Direction.

Ensemble, obtenons enfin
des changements !

VOS INTERLOCUTEURS S3i

ÉLUS CSE & CSSCT

Nadira ZEROUAL
Sylvie DUMAS
Laurent CALVET
Marc BOISDE
(retraité Inetum)

DÉFENSEURS SYNDICAUX

Nadira ZEROUAL
Fabrice PONZO
Arsène MABOM
Preciado RODRIGUEZ
Idriss BELADIS
Narimane KOUJIT
Ahmed Amine BENNANI

RSS IDF

Nadira ZEROUAL

RSS SO

Mohamed MEHDAOUI

RSS RA

Raphael BUATOIS

CORRESPONDANTS S3i

Mohamed HAMMADI
Ali Belaid SLIMANE
Assem DALLOUL

JE REJOINS S3i



Adhésion en ligne
Rapide, simple
et sécurisée.

VOS COTISATIONS 2026

	NON CADRE	CADRE
Cotisation annuelle	60 €	100 €
Après crédit d'impôt (66%)	20 €	34 €

Le crédit d'impôt est égal à 66% du montant de la cotisation dans la limite de 1% du revenu net imposable.

REJOINDRE S3i,
C'EST DÉFENDRE UNE **PAROLE LIBRE.**

**PLUS NOMBREUX.
PLUS FORTS.**