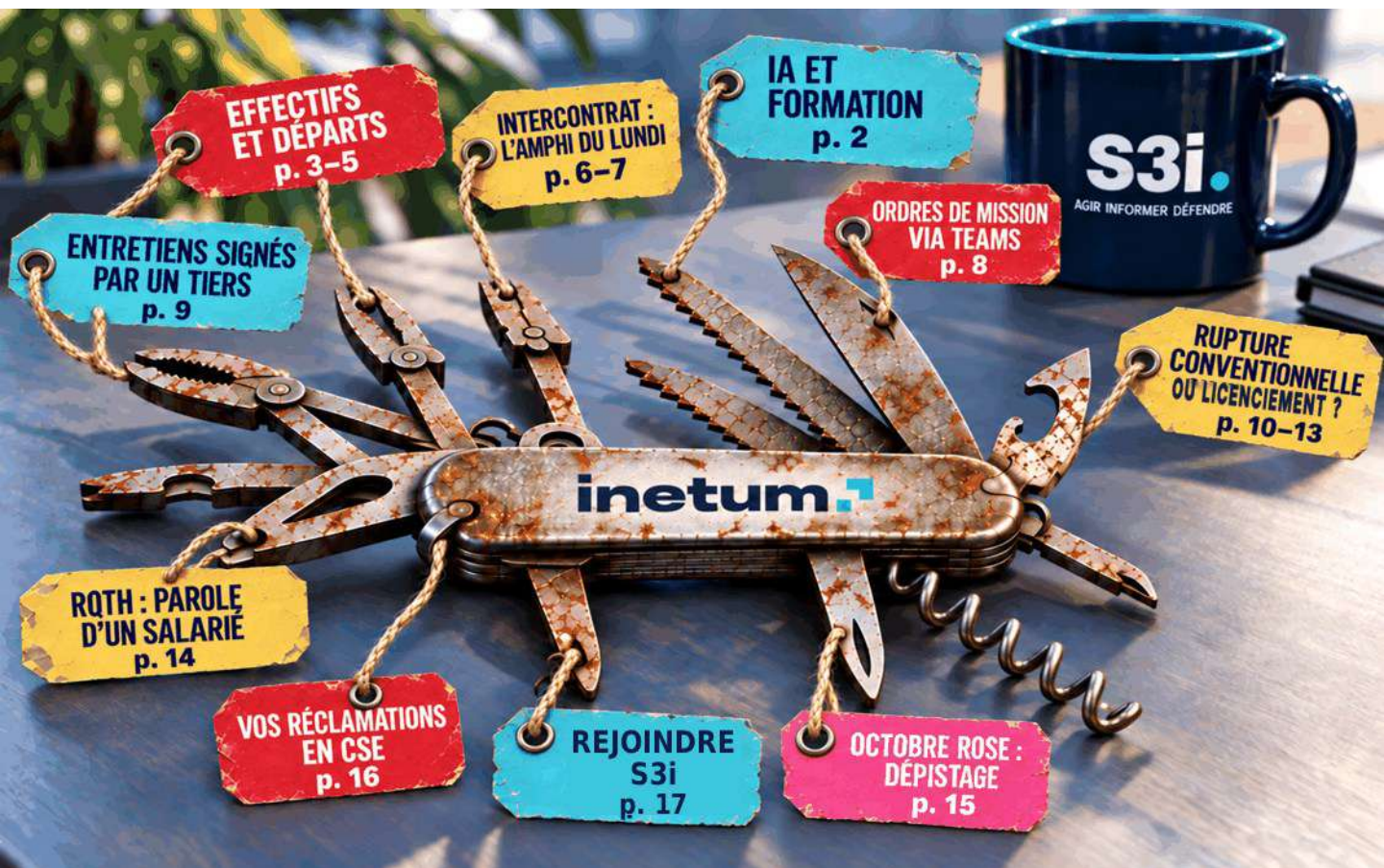


DES SALARIÉS MULTIFONCTIONS. INETUM LES USE.

Formation, mobilité, intercontrat : ce qu'Inetum demande aux salariés. Ce qu'elle leur donne.



DANS CE NUMÉRO

p. 2

L'IA avance. Et votre carrière ?

p. 6-8

L'amphi du lundi, les ordres de mission via Teams

p. 10-13

Rupture conventionnelle ou licenciement ?
Comparer avant de répondre.

p. 3-5

364 départs. Qui pour faire le travail ?

p. 9

Votre entretien est signé. Mais pas par vous...

p. 14-17

Parole d'un salarié, Octobre rose, vos réclamations, rejoindre S3i

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

— LE MOT DE L'ÉQUIPE

L'IA AVANCE. PAS LES SALARIÉS...

Inetum communique abondamment sur l'IA et le cloud.
Les salariés, eux, attendent des réponses à leurs questions.



Jacques Pommeraud regrette dans les médias que l'Europe freine l'IA : trop de règles, un marché fragmenté, trop peu de capitaux. François Fleutiaux savoure la distinction d'Inetum par ISG pour ses activités cloud et IA. Belle communication.

Pendant ce temps, les salariés posent des questions concrètes : **mon métier va-t-il changer ? Vais-je être formé ?** Si mes compétences ne correspondent plus aux besoins commerciaux, que me propose-t-on ?

Voilà ce qui devrait occuper les échanges entre direction et syndicats. S3i refuse que la transformation des métiers soit présentée comme une fatalité à laquelle chacun devrait s'adapter seul, en silence.

En Île-de-France, 319 départs pour 196 entrées au premier semestre 2026. Le référentiel passe de 1 823 fonctions repères à 396. Cela ne signifie pas 1 427 postes supprimés, mais une réorganisation majeure. Les salariés doivent en connaître les conséquences **avant, pas après**.

EXIGER LA RÉACTIVITÉ NE DISPENSE PAS DE FORMER

En réunion intercontrat, la direction martèle l'urgence : certains besoins clients ne dureront que trois ou quatre jours. Il faudrait réagir immédiatement, actualiser son CV, soigner son pitch. Sérieusement ?

On peut apprendre à mieux présenter son expérience en quelques heures. Pas devenir expert cloud ou IA.

Si Inetum veut développer ces activités, elle doit prévoir des formations sérieuses et du temps pour les suivre. **À l'entreprise de rendre ses exigences de réactivité compatibles avec la formation des salariés.**

ET LES SYNDICATS, DANS TOUT ÇA ?

Ces questions dérangent. Tant mieux. Assister à une présentation, poser trois questions et « prendre acte » ne constitue pas un dialogue social. À quoi sert-il si tout est tranché quand les salariés l'apprennent ?

S3i ne parle pas pour les autres organisations. Mais **S3i** refuse qu'une réunion d'information tienne lieu de débat, ou qu'un PowerPoint fasse office de garantie.

La direction doit adapter les salariés à leur poste et maintenir leur employabilité (article L. 6321-1 du Code du travail). Ce n'est pas une faveur réservée aux plus motivés, ni une responsabilité déléguée au salarié sommé de « se rendre employable ».

S3i demande du concret : parcours identifiés, budgets chiffrés, temps dédié, mobilités et information des élus avant les décisions. Inetum prépare les infrastructures de ses clients pour demain. Qu'elle explique comment elle prépare l'avenir de ses salariés.

Un salarié n'est ni une ligne dans un référentiel, ni un CV à repositionner en quatre jours.

— ÉVOLUTION DES EFFECTIFS • RELEVÉS DE JANVIER À JUILLET 2026

2 837

SALARIÉS CHEZ INETUM ÎLE-DE-FRANCE AU RELEVÉ DE JUILLET

RELEVÉ DE JANVIER

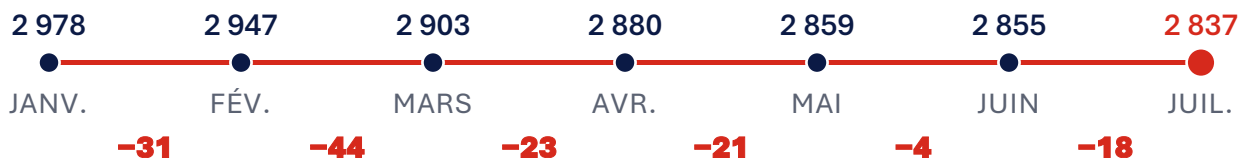
2 978



ÉCART JANVIER → JUILLET

- 141

SEPT RELEVÉS MENSUELS, SIX BAISSÉS D'AFFILÉE : AUCUN MOIS DE RÉPIT



OÙ VA INETUM ?

L'effectif recule à chaque relevé, sans exception. La plus forte baisse intervient entre les relevés de février et de mars (-44). Mais le dernier mois n'échappe pas à la règle : encore -18.

- 141 salariés entre les relevés de janvier et de juillet.
Mais sur la même période, 364 salariés ont quitté Inetum.

CE QUE S3i RETIENT

Le fait : les 223 entrées (dont 191 CDI) ne compensent pas les 364 départs.

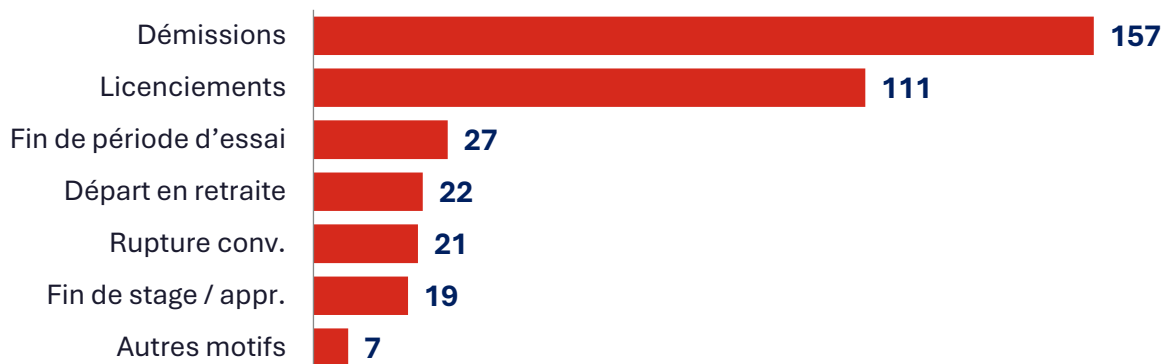
Notre lecture : la direction n'a donné aucune explication d'ensemble.

Source : données CSE Île-de-France, relevés de janvier à juillet 2026.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

— TOUTES LES SORTIES • JANVIER À JUILLET 2026

364

DÉPARTS
DE JANVIER À JUILLET

157

DÉMISSIONS

111

LICENCIEMENTS

21

RUPTURES
CONVENTIONNELLES

PRÈS D'UN DÉPART SUR TROIS EST UN LICENCIEMENT

À RETENIR

- 94 % des départs (342 sur 364) concernent des cadres.
- Près d'un licenciement de cadre sur trois (35 sur 109) a eu lieu en un seul mois : mars.
- Environ une rupture conventionnelle pour cinq licenciements (21 contre 111).
- Les 364 départs ont tous un motif renseigné (dont 7 en « autres motifs »).

UNE QUESTION

Pourquoi mars concentre-t-il à lui seul près d'un tiers des licenciements de cadres de toute la période ?

Source : données CSE Île-de-France, janvier à juillet 2026.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

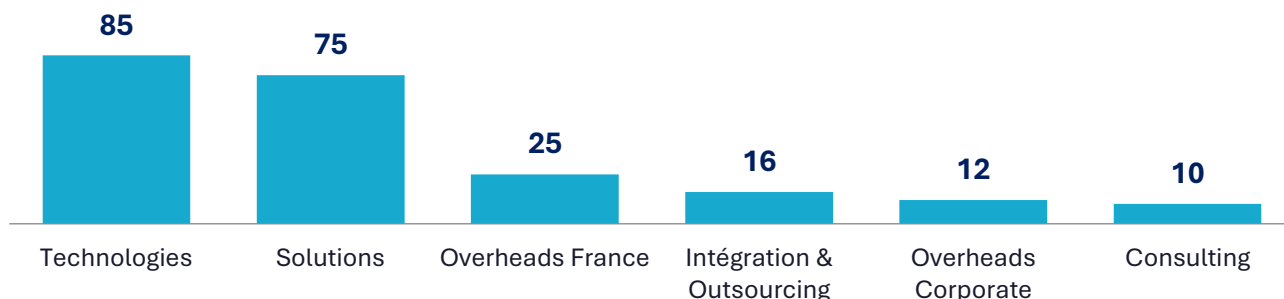
ENTRÉES ET DÉPARTS • JANVIER À JUILLET 2026

223

ENTRÉES
FACE À 364 DÉPARTS

SOLDE : -141

ENTRÉES PAR PÔLE (223 AU TOTAL, DONT 191 CDI)



146

CDI EN MOINS DEPUIS
JANVIER

72 %

DES ENTRÉES SUR LES DEUX
PREMIERS PÔLES

223

ENTRÉES POUR 364
DÉPARTSPRÈS DE TROIS DÉPARTS SUR QUATRE SONT DES DÉMISSIONS OU DES
LICENCIEMENTS

TAUX DE COUVERTURE PAR PÔLE (ENTRÉES ÷ DÉPARTS)



Ce taux compare des flux d'entrées et de départs : il ne prouve pas qu'une entrée remplace un départ, poste pour poste.

LA QUESTION À PORTER Pourquoi les entrées couvrent-elles si peu les départs dans
Intégration & Outsourcing (31 %), Consulting (37 %) et Overheads Corporate (41 %) ?

Source : données CSE Île-de-France, janvier à juillet 2026.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.



200 CONSULTANTS CONVOQUÉS. COMBIEN DE MISSIONS À LA CLÉ ?

Les salariés passent l'audition chaque lundi. Le dispositif, lui, échappe toujours à l'évaluation.

Lundi, 14 heures. Deux cents consultants dans les gradins pour la présentation des besoins clients. Et les mêmes ratés qui reviennent : micro en panne, projecteur muet, salle déjà prise par un prestataire événementiel venu pour une autre société résidente. On attend dix, quinze minutes. Puis la réunion file au galop pour rattraper l'heure. L'organisation perd du temps. Les salariés, eux, perdent de quoi comprendre ce qu'on leur propose.

En mars, S3i demandait d'en finir avec ce format. La direction a créé quatre groupes : études, data, fonctionnel, cloud. On ne dira pas qu'elle nous a lus. L'idée était bonne. Il restait à prévoir des salles pour accueillir tout ce monde. Personne n'y a pensé, et ça se voit : la pagaille devant les portes. **Quand on réorganise sans vérifier que ça tient debout, ce n'est plus de l'improvisation, c'est de la négligence.**

Depuis, ça a encore changé. Les consultants passent d'une formule à l'autre au gré de l'animateur. Il improvise, ils encaissent. Faute de leur trouver une mission, on leur impose une nouvelle organisation tous les quinze jours. Aucune stabilité, aucun repère, aucune visibilité. Ce n'est pas de l'agilité, c'est de l'instabilité organisée.

Le principe, lui, ne bouge pas : les besoins défilent, les salariés se positionnent. « Levez la main. » « Auto-challengez-vous entre spécialistes. » Traduction : battez-vous pour une mission devant vos collègues, et vite. Un besoin vit trois ou quatre jours. Une mission engage un salarié six mois, un an, parfois plus. Contenu réel, compétences attendues, lieu, déplacements, télétravail : tout ce qui change une vie est traité comme un détail. On met des gens en concurrence publique, sous pression de temps, sans information complète, puis on s'étonne qu'ils soient tendus.

Le mardi, le bootcamp prend le relais : CV, pitch de deux minutes, « portrait professionnel ». Relisez la semaine dans l'ordre. Lundi, il faut se positionner. Mardi, on apprend à se présenter. Tout est pensé, sauf l'essentiel : pourquoi ces salariés sont encore sans mission.

Ce qui choque ici, c'est le renversement. Le salarié en intercontrat n'a pas choisi de l'être. Il doit pourtant être disponible, convaincant, capable de changer de piste à chaque numéro, et s'exposer devant deux cents collègues pour y arriver. Mise en concurrence, exposition publique, injonction permanente à « performer », absence de visibilité : ce sont des facteurs classiques de risques psychosociaux. Inetum le sait, ou devrait. L'article L4121-1 du Code du travail lui impose de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. L'article L4121-2 lui demande d'évaluer les risques et d'adapter le travail à l'homme, pas l'inverse. Une organisation qui change tous les quinze jours, sans analyse des effets sur ceux qui la subissent, ne répond pas à cette obligation.

Et l'animateur, dans tout ça ? Tenir le micro n'est pas une compétence managériale. Faire tourner l'organisation, si. Chaque lundi, c'est lui qui présente le format, le relance, le modifie au fil de l'eau. Les consultants n'ont qu'un interlocuteur, et il improvise. Quand la piste est mal montée, ce n'est pas aux artistes de se justifier. **La direction a choisi ce format, le maintient et le fait évoluer sans en mesurer les effets sur les salariés. Elle en répond. Celui qui l'anime en répond aussi : on ne peut pas être le visage d'un dispositif et n'en être jamais comptable.**

Deux cents consultants doivent faire leurs preuves chaque lundi. **Mais qui évalue celui qui tient le micro ?**

9 000 HEURES PAR AN ? LA DIRECTION A-T-ELLE COMPTÉ ?

L'ADDITION DU LUNDI

SCÉNARIO HYPOTHÉTIQUE
COÛTS NON CONFIRMÉS

AUDITORIUM

Hypothèse de coût annuel
de la salle**500 000 €**

Chiffre non vérifié, non officiel

TEMPS SALARIÉ

≈ 360 000 €200 consultants × 1 h × 45 lundis
≈ 9 000 heures × 40 € de l'heure chargée (hypothèse)

COMMERCIAUX ET MANAGERS

**+ quelques dizaines
de milliers d'euros**

Pas chez les clients à ce moment-là

AVEC CES HYPOTHÈSES :
PRÈS D'1 M€ / AN ?
Pour une réunion où l'on demande de lever la main.

Combien ça coûte vraiment ?

Pour une réunion où l'on demande de lever la main, la direction est seule à pouvoir répondre.

Pendant ce temps, ailleurs...

SUPPRIMÉ

Les déplacements.

Le budget café des réunions du GSE.

MAINTENU

L'amphi du lundi, 14 h.

Avec ou sans micro.

Les économies de bouts de chandelle, S3i les repère à dix mètres. Les dépenses inutiles aussi.
Reste à savoir dans quelle catégorie tombe l'amphi.

QUEL COÛT RÉEL ?

Combien coûtent la salle et son organisation, semaine après semaine ?

COMBIEN D'HEURES ?

Combien d'heures salariées ces lundis mobilisent-ils, au total ?

COMBIEN DE MISSIONS ?

Combien de missions ont réellement été attribuées grâce à ces réunions ?

On entend beaucoup parler de besoins, de clients, de réactivité. On entend très peu parler du salarié : ce qu'il veut développer, ce qu'il peut apprendre, ce qu'il doit savoir avant de s'engager pour un an.

S3i demande un bilan chiffré à la direction.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

ORDRES DE MISSION VIA TEAMS : QU'Y A-T-IL DERRIÈRE ?

Comment le circuit est annoncé, et ce qui reste à clarifier



« **Win** » : accord du client sur le collaborateur proposé. « **Rapporteur** » : personne chargée de compléter la fiche.

TROIS QUESTIONS À CLARIFIER

AVANT L'ENVOI

Qui contrôle les informations ?

APRÈS UN REJET

Qui corrige, et sous quel délai ?

SANS RÉPONSE DU CONSULTANT

Quelle règle s'applique ?

L'ordre de mission sera généré automatiquement et envoyé via Teams et par e-mail. Quel canal fera foi ? Et si les deux versions diffèrent, laquelle le consultant devra-t-il retenir ? L'envoi s'accélère. Le contrôle, les corrections et le suivi restent à préciser.

QUI CONTRÔLE ?

Jusqu'ici, les assistantes émettaient les ordres de mission. Dans le circuit présenté, leur rôle n'apparaît plus. Qui vérifie le lieu, les dates et les frais ? Qui reprend la main après un rejet ?

L'automatisation ne fait pas disparaître ces vérifications. Elle oblige à décider qui les fait.

AVANT LE DÉPART

L'ordre de mission doit préciser les conditions de réalisation de la prestation. Une mauvaise adresse ou des conditions incomplètes ne sont pas réparées par un envoi plus rapide.

VALIDER OU REJETER : ET APRÈS ?

Si le consultant signale une erreur, qui examine son commentaire, sous quel délai, et qui lui adresse une version corrigée ? Si les conditions changent après son accord, reçoit-il le nouvel ordre ? Et s'il ne répond pas ? La direction doit le préciser : un bouton ne suffit pas à définir les conséquences d'un clic ou du silence.

TRACES ET GARANTIES

Date d'envoi, version reçue, modifications, réponse, correction : le suivi doit être clair, quel que soit le canal. Quelles données sont utilisées ? Qui y accède ? Combien de temps sont-elles conservées ?

POUR LES ÉLUS

La répartition des consultations entre CSEC et CSE d'établissement dépend du projet et de ses adaptations locales. Les documents présentés au CSEC le 20 mai 2026 et le procès-verbal de la séance n'ont pas été remis aux élus.

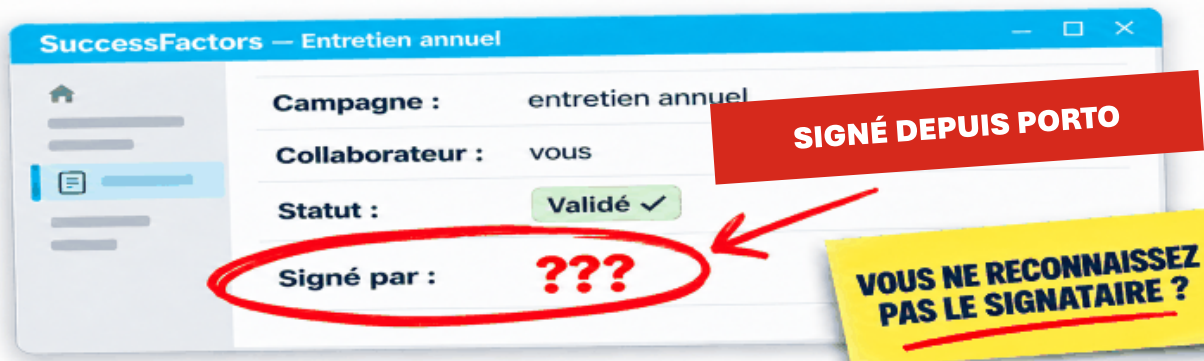
S3i DEMANDE DES RÉPONSES

Le circuit complet, jusqu'au rejet. Le rôle futur des assistantes. Le canal de référence. Les règles en cas de silence ou de modification. Les garanties sur les données. La liste des pièces transmises au CSEC, avec leurs dates.

Automatiser l'envoi ne suffit pas.
Les conditions de mission exigent des réponses humaines.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

TROUVEZ L'INTRUS : QUI A SIGNÉ VOTRE ENTRETIEN ?



RÉPONSE

PORTO

Un signataire qui n'a jamais assisté à votre entretien.

SIGNÉ. MAIS PAS PAR VOUS.

Plusieurs salariés disent avoir découvert leur entretien annuel signé, sans leur accord, par une personne située à Porto. Elle n'a pas assisté à ces entretiens. Certains n'ont même pas eu d'entretien : le document est vide, mais il apparaît soumis et validé. Trois cases cochées, dossier « conforme ».

Ces signalements font état d'une même signature depuis trois ans, sur des entretiens en série. Erreur de paramétrage ? Validation administrative ? Objectif de campagne à 100 % ? S3i ne le sait pas. La direction, si.

Ce qui doit être distingué : la signature du salarié, la validation administrative, et le statut affiché dans SuccessFactors. Qui peut valider à la place d'un salarié, à quel titre, depuis quand ?

VOS DONNÉES, VOTRE ENTRETIEN

Votre entretien contient des données personnelles. Le RGPD impose leur exactitude et leur sécurité (art. 5), et vous donne un droit d'accès (art. 15) et de rectification (art. 16).

S3i DEMANDE À LA DIRECTION

- Depuis quand ce fonctionnement existe, et qui peut valider à la place d'un salarié.
- Combien de dossiers sont concernés.
- Quelles vérifications et corrections sont engagées.

Des réponses, et les traces informatiques qui les prouvent. Pas un simple mail rassurant.

VÉRIFIEZ VOTRE ENTRETIEN

Connectez-vous à SuccessFactors. Vérifiez le statut, le nom du signataire et la date de validation. Consultez aussi les années précédentes.

Entretien signé ou validé par un tiers sans votre accord ? Faites une capture d'écran et contactez S3i. Vos témoignages restent confidentiels.

Après les salariés multifonctions, voici les salariés multisignatures. L'innovation RH, la vraie.

VOTRE ENTRETIEN VOUS APPARTIENT. VOTRE SIGNATURE AUSSI.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

— DOSSIER DÉTACHABLE • 1/4 Pourquoi ce dossier

RUPTURE CONVENTIONNELLE OU LICENCIEMENT : COMPARER AVANT DE RÉPONDRE

Deux logiques : l'une se négocie, l'autre se décide sans vous.

En intercontrat, certains consultants se voient proposer une rupture conventionnelle (RC). D'autres, un licenciement pour faute. Parfois, les deux dans la même conversation.

S3i ne dit pas laquelle choisir. Ça dépend de votre ancienneté, de votre projet, des faits qu'on vous reproche et de votre situation financière. Ce dossier met les deux voies côte à côte, avec leurs avantages et leurs limites. Le reste vous appartient.

La rupture conventionnelle se négocie et se signe à deux. Vous pouvez la refuser.
Le licenciement est la décision de l'employeur. Vous pouvez le contester.

NI POUR, NI CONTRE

S3i ne pousse ni vers la rupture conventionnelle, ni vers le licenciement. Son rôle : mettre les deux options à plat, avec leurs avantages et leurs risques, pour que vous décidiez en connaissance de cause.

DANS CE DOSSIER

2/4 p. 11 Le comparatif juridique

3/4 p. 12 Le comparatif financier

4/4 p. 13 La fiche mémo à afficher

Salarié protégé (mandat, par exemple) : la rupture, conventionnelle ou non, passe par une autorisation de l'inspection du travail. Les règles de ce dossier s'appliquent alors différemment. Demandez conseil avant de répondre.

Information générale : elle ne remplace pas un conseil juridique adapté à votre situation personnelle.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

DOSSIER DÉTACHABLE • 2/4 Le comparatif juridique

DEUX VOIES, DEUX LOGIQUES :
ATOUTS ET LIMITES DE CHACUNE

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Se négocie, se signe à deux

CE QUE ÇA PEUT APPORTER

- Vous négociez l'indemnité (au moins le minimum légal, ou conventionnel s'il est plus élevé), la date de départ, les modalités.
- Aucun motif à justifier, aucune faute dans votre dossier.
- Calendrier cadré : 15 jours calendaires de rétractation, puis homologation par l'administration (15 jours ouvrables).
- Droit à l'ARE, sous conditions.

POINTS DE VIGILANCE

- Votre accord est indispensable. **Refuser n'est pas une faute.**
- Une fois homologuée, la contestation est limitée (consentement, fraude, procédure), dans les 12 mois suivant l'homologation.
- Pas de préavis : le salaire reste dû jusqu'à la date de rupture fixée par la convention.
- Depuis le 1er septembre 2026, l'ARE est plus courte après une RC qu'après un licenciement (3/4, p. 12).

LICENCIEMENT POUR FAUTE

Se décide seul, se conteste

CE QUE ÇA PEUT APPORTER

- Rien à signer : la décision revient à l'employeur, après convocation, entretien préalable et lettre motivée.
- Il doit exposer des faits précis, datés, et les prouver. Le doute profite au salarié.
- Faute simple, ou faute grave requalifiée en faute simple : préavis et indemnité de licenciement dus. Sans cause réelle et sérieuse : barème. Licenciement nul : barème écarté.
- ARE : 18 à 27 mois au plus selon l'âge, même après faute grave ou lourde, sous conditions.

POINTS DE VIGILANCE

- Vous ne maîtrisez ni les termes, ni la date, ni la qualification : simple, grave ou lourde.
- Faute grave ou lourde : ni préavis, ni indemnité de licenciement. Les congés payés restent dus.
- Contester (prud'hommes, 12 mois après la notification) prend des mois, parfois des années. L'issue n'est jamais garantie. Une transaction reste possible, mais encadrée.
- La lettre mentionne la faute et peut peser sur la suite de votre parcours.

FAUTE SIMPLE, GRAVE OU LOURDE : LES MOTS CHANGENT L'ADDITION

FAUTE SIMPLE

Les faits peuvent justifier un licenciement, mais le salarié reste en poste pendant le préavis.

FAUTE GRAVE

Les faits rendent impossible son maintien dans l'entreprise, même pendant le préavis.

FAUTE LOURDE

Intention de nuire à l'employeur, à démontrer. Une erreur, même importante, ne suffit pas.

La qualification est décidée par l'employeur, puis contrôlée, et parfois requalifiée, par le juge. L'absence de mission n'est pas, en soi, un manquement du salarié. Un reproche disciplinaire doit viser des faits précis, datés et prouvés. Dans les deux cas, demandez par écrit ce qu'on vous propose ou ce qu'on vous reproche.

RC = rupture conventionnelle. ARE = allocation d'aide au retour à l'emploi. Dossier 2/4.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

DOSSIER DÉTACHABLE • 3/4 Le comparatif financier

LES ORDRES DE GRANDEUR :
LES COMPTES DES DEUX CÔTÉS

Exemple pour un cadre Syntec : 5 000 € brut par mois, 6 ans d'ancienneté. Hypothèse : indemnité conventionnelle de 10 000 € (le minimum légal serait de 7 500 €). Préavis de 3 mois : 15 000 € brut.

RC, MINIMUM
CONVENTIONNEL

10 000 €

indemnité seule (hypothèse)

FAUTE SIMPLE

25 000 €

indemnité + préavis

FAUTE GRAVE / LOURDE

0 €

hors sommes acquises

FAUTE ÉCARTÉE

+ barème

si sans cause réelle et
sérieuse : 3 à 7 mois de
salaire

Élément	RC	Faute simple	Faute grave / lourde
Indemnité de rupture	10 000 € minimum (hypothèse)	10 000 €	0 €
Préavis ³	0 € : salaire dû jusqu'à la date de rupture	15 000 € brut	0 €
Congés et primes acquis	À ajouter	À ajouter	À ajouter
Sous-total illustratif ⁴	10 000 €	25 000 €	0 € hors sommes acquises
Marge de négociation	Oui	Limitée (transaction possible après notification)	Limitée (idem)
Contestation	Limitée, 12 mois après homologation	Prud'hommes, 12 mois après notification	Prud'hommes, 12 mois après notification

³ Salaire si le préavis est effectué, indemnité compensatrice s'il est dispensé par l'employeur : à ne pas confondre avec l'indemnité de rupture. ⁴ Avant congés, primes, autres droits et effets sociaux ou fiscaux.

Cet exemple ne prédit pas l'issue d'une procédure et ne désigne pas une meilleure voie. Une RC peut être négociée au-dessus du minimum. La qualification de la faute revient d'abord à l'employeur, puis au juge. Le barème dépend de l'ancienneté et du salaire, sans garantie de résultat.

CE QUI A CHANGÉ AU 1^{er} SEPTEMBRE 2026

ARE : les durées maximales ne sont plus les mêmes

Âge à la fin du contrat	Après une RC (dès le 01/09/2026)	Après un licenciement	Écart
Moins de 55 ans	15 mois au plus	18 mois au plus	- 3 mois
55 à 56 ans	20,5 mois au plus	22,5 mois au plus	- 2 mois
57 ans et plus	20,5 mois au plus	27 mois au plus	- 6,5 mois

Durées maximales, métropole, sous conditions d'ouverture des droits. Compte la date de fin effective du contrat, pas celle de la signature. Seniors : prolongation possible sur demande, après examen. Une indemnité supra-légale peut retarder le premier versement (jusqu'à 150 jours, à vérifier).

Sources : durées ARE après RC, Code du travail numérique (loi n° 2026-470 du 11 juin 2026) · barème : art. L. 1235-3 du Code du travail

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

— DOSSIER DÉTACHABLE • 4/4 [Fiche mémo à afficher](#)

AVANT DE RÉPONDRE, 5 RÉFLEXES À GARDER

Rien ne vous oblige à répondre sur-le-champ. Refuser une RC n'est pas une faute. Contester un licenciement est un droit.

01 Ne répondez pas le jour même.

Une proposition se lit, se relit et se fait relire. Repartez avec le document, pas avec une décision.

02 Demandez tout par écrit.

La proposition de RC avec ses montants, ou les faits reprochés avec leurs dates. Un reproche sans date ni fait précis est fragile.

03 Gardez tout.

Courriels, convocations, contrat, bulletins de paie, comptes rendus d'entretien.

04 Faites les comptes des deux côtés.

Indemnité, préavis, congés, primes, chômage, délais (dossier 3/4, p. 12). Et votre projet : rebondir vite ou prendre le temps ?

05 Parlez-en avant de répondre.

Vous pouvez vous faire assister lors de l'entretien préalable. Un représentant du personnel ou syndical peut relire avec vous.

LES PHRASES À DIRE

Si on vous propose une RC : « Merci de me remettre votre proposition par écrit. Je reviendrai vers vous. »

Si on vous annonce un licenciement : « Merci de m'indiquer par écrit les faits qui me sont reprochés, avec les dates. »

LES DÉLAIS À RETENIR

15 jours

calendaires pour se rétracter après la signature d'une RC

12 mois

pour contester : à compter de l'homologation (RC) ou de la notification (licenciement)

2 mois

à compter de la connaissance des faits : délai de l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires

Salarié protégé : autorisation de l'inspection du travail, règles différentes. Demandez conseil.

Une décision qui engage mérite un peu de temps.

Avant de répondre, appelez : 06 03 52 71 67

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

Je lève la main. Mais est-ce qu'on me voit ?

paroles d'un salarié

Je ne cherche pas à accuser quelqu'un. Je veux raconter ce que je vis.

Je suis en intercontrat. Je suis disponible, je réponds aux sollicitations, je relance, je me positionne.

En réunion, le message est clair : lorsqu'une mission apparaît, il faut être réactif. Même si notre profil ne correspond qu'en partie au besoin, on nous encourage à lever la main.

Alors, je la lève.

Mais à force, j'ai parfois l'impression qu'elle devient invisible.

Je bénéficie d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, une RQTH. Le médecin du travail préconise des aménagements de mon organisation, notamment du télétravail. Ce n'est ni une préférence personnelle ni une demande de confort : c'est nécessaire à ma santé.

Plusieurs pistes ont été explorées. Certaines correspondaient à mes compétences, mais les besoins ont été mis en attente ou les échanges sont restés sans suite. Pour d'autres, les conditions de présence sur site étaient incompatibles avec les préconisations du médecin du travail.

Il y a aussi eu des possibilités dont l'organisation paraissait compatible avec mes aménagements. Elles n'ont pas abouti non plus.

Ne pas pouvoir accepter une organisation incompatible avec sa santé, ce n'est pas refuser de travailler.

Il y a les entretiens annulés, les besoins évoqués puis laissés sans suite, les relances auxquelles on répond qu'on reviendra vers moi. Et moi, je reste disponible.

Je ne peux pas affirmer que ma RQTH explique les échecs de positionnement. Ce serait aller au-delà des faits.

Mais je constate ceci : quand une mission exige davantage de présence que ma santé ne le permet, elle devient inaccessible. Et même lorsque l'organisation paraît compatible, mes démarches n'ont, jusqu'à présent, pas abouti.

Ce que je voudrais comprendre, ce sont les critères qui conduisent à ces décisions. Ce qui manque à ma candidature. Ce qui pourrait être travaillé, adapté ou accompagné pour qu'une mission devienne possible.

Combien de fois faudra-t-il lever la main avant d'être réellement regardé ?

J'espère toujours qu'une mission aboutira. Que mes compétences seront prises en compte et que mes aménagements seront intégrés dès le départ.

Je demande que quelqu'un examine l'ensemble de mon parcours et les raisons pour lesquelles mes positionnements n'ont pas abouti. Je ne demande pas un traitement de faveur.

Je demande que mes compétences soient considérées avec mes aménagements, et non malgré eux.



Une RQTH est censée permettre de travailler. Pas vous rendre moins visible.



**SYNDICAT NATIONAL
DES SALARIÉS DU NUMÉRIQUE**

OCTOBRE 2026

INETUM

SE MOBILISER
AUJOURD'HUI
POUR DEMAIN

PRÉVENIR
DÉPISTER
SOUTENIR
ACCOMPAGNER

**AVEC S3i,
TOUTES ET TOUS
CONCERNÉS.**

*Plus fortes
ensemble* ♥

*Une mère, une sœur, une femme, une fille, une collègue...
Octobre rose nous concerne toutes et tous.*

SOLIDARITÉ ♦ ÉCOUTE ♦ RESPECT ♦ INCLUSION ♦ ESPOIR

DÉTECTER TÔT, C'EST ESSENTIEL

Le dépistage permet de repérer un cancer du sein avant les symptômes et de le soigner plus facilement. **De 50 à 74 ans**, sans symptôme ni risque particulier, une mammographie est proposée aux femmes **tous les deux ans**, prise en charge à 100 % dans le cadre du dépistage organisé.

Une question, une inquiétude, ou simplement besoin d'en parler ? **Alham**, l'infirmière d'Inetum, est là pour vous écouter. Vous pouvez aller vers elle, même si vous ne savez pas très bien comment aborder le sujet.

Avec S3i, toutes et tous concernés : faisons circuler l'information, en octobre et toute l'année.

Tribune syndicale diffusée en application de l'article L. 2142-4 du Code du travail.

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 **votre 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.

inetum@s3i.fr | adhesion@s3i.fr | 06 03 52 71 67

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

**PLUS NOMBREUX.
PLUS FORTS.**

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