

Le + syndical

Application du Code du travail et accords collectifs : Formation : discrimination Age/sexe

Question :

Certaines formations proposées dans le catalogue ArianeGroup font mention de critères d'âge ou de sexe. Par exemple, la formation « One Ariane roup leadership programme » est réservée aux femmes de moins de 37 ans. Pourquoi cette formation est-elle réservée aux femmes ?

-C'est très bien de promouvoir les femmes et de ne plus les discriminer pour leur sexe mais certainement pas au prix d'une discrimination des hommes.

-Les femmes auraient besoin de formations spécifiques liées à leur sexe ? En clair, leur manque-t-il des compétences que les hommes auraient acquis en ayant suivi la même formation diplômante ?

-De plus, doit-on considérer qu'à partir de 37 ans il est trop tard pour entamer une très belle carrière. Près de 30 ans avant la retraite, c'est choquant.

Autre exemple : la formation « One ArianeGroup booster programme » comporte comme critères « 42 ans max, Minimum 5 ans d'expérience, occupant déjà une fonction managériale ou en préparation de devenir manager pour un prochain poste ».

-Doit-on considérer qu'à partir de 42 ans, il deviendra difficile voire impossible de devenir manager. Pour rappel, les discriminations liées à l'âge et au sexe sont interdites par la loi.

De plus, comment pouvez-vous envisager une fidélisation et un attachement à l'entreprise avec de tels critères d'accès à certaines formations permettant une évolution de carrière ?

Réponse Direction :

C'est dans le cadre de sa politique Diversité et en complément des actions déjà menées en faveur de la mixité professionnelle qu'ArianeGroup met en place un programme de développement dédié au leadership au féminin : "LaunchHER Program". Il s'agit ici de créer des conditions favorables pour que les femmes puissent accéder aux mêmes opportunités que les hommes dans un contexte où la représentation féminine, notamment dans les métiers techniques et de leadership, reste un objectif société à atteindre. Cette mesure concrète en faveur de la mixité vient compléter les formations « One Ariane Group leadership programme » déjà présentes dans notre catalogue de formation. Le nombre d'année d'expérience préconisée pour suivre ces programmes (« On Nomination Programs ») visent à cibler un moment précis des parcours professionnels où un accompagnement spécifique est le plus efficace pour accélérer une trajectoire. La direction tient à réaffirmer sa vigilance accrue quant au respect de la législation interdisant les discriminations. Ici, ce dispositif entre dans le champ des actions positives prévues par le droit qui autorisent des mesures ciblées lorsque celles-ci répondent à un objectif d'égalité réelle et sont proportionnées.

Autres réclamations : Tixéo

Question :

TIXEO impacte de nombreux salariés, ce service devient pour certains, un véritable irritant. Avez-vous mis en place un retex pour analyser la qualité de service de cet outil ? Quelles sont les mesures que vous allez mettre en place pour faciliter l'usage de cet outil ? envisagez-vous un autre outil ?

Réponse Direction :

Nous avons mis en place le 21 juillet 2025 un groupe de travail Tixeo pour faire face à cette situation difficile. L'objectif est de stabiliser le service Tixeo en général. Le groupe de travail comprend des employés internes ainsi que le fournisseur de logiciels Tixeo, Montpellier. Grâce aux efforts du service Informatique, nous avons pu poursuivre le service WebEx même après la fin de vie technique. Nous avons assuré la continuité du service de Web conférence. Pour l'instant, il n'y a pas d'autre outil en vue. Néanmoins, nous cherchons continuellement à améliorer la situation, notamment en ce qui concerne la capacité à pouvoir supporter les grandes réunions (plus de 100 participants) ou les réunions avec des partenaires externes qui ne peuvent pas installer l'application Tixeo.

Conditions de vie au travail : exercices incendies

Question :

Lors des exercices/alertes incendie, certaines personnes, notamment celles reconnues Agefiph, ne peuvent rester trop longtemps debout. Aussi, serait-il possible de leur mettre à disposition des chaises (de camping ou autre) ou d'étudier d'autres propositions permettant de soulager ces personnes.

Réponse Direction :

Certains points de rassemblement sont équipés de bancs prévus pour cet effet. Si d'autres endroits sont à équiper, les salariés concernés par une situation de handicap peuvent solliciter le service SSE afin d'étudier les aménagements possibles.

Autres réclamations : Sparkle

Question :

Bien que son intérêt soit clair, les salariés ont-ils obligation de mettre leur photo sur Sparkle ?

Réponse Direction :

La mise en ligne des photos des salariés sur le profil Sparkle est une bonne pratique. Il est ainsi souhaitable que chaque salarié intègre une photo à son profil Sparkle. Cela permet une meilleure lisibilité des profils et facilite les différents processus RH.

Autres réclamations : Travaux rue Toussaint-Catros

Question :

Serait-il possible de connaître le planning des travaux à venir rue Toussaint-Catros, a minima par bâtiment et que les salariés soient informés si ces travaux seront bruyants. Ils pourront ainsi s'organiser pour s'installer par exemple dans un bureau plus éloigné. L'idée d'avoir un référent/interlocuteur par bâtiment pourrait être un plus.

Réponse Direction :

Une information préalable sera donnée aux services concernés. De même en cas de report ou d'arrêt provisoire, l'information sera partagée.

Pour continuer à lire nos tracts, télécharger notre appli mobile



MyCFE-CGC ArianeGroup !

**POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUTT**