



clients. Il apparaît donc que notre devoir est de proposer à l'ensemble de nos salariés des missions correspondants à leurs compétences.

En tant qu'employeur, nous sommes également tenus à une obligation de sécurité envers nos salariés ; notamment en s'assurant que le travail proposé ne mette pas en jeu leur santé physique et/ou mentale. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, les missions proposées tiennent compte des contraintes de déplacements et des temps de trajet. Cependant, dans le contexte économique actuel et au regard du « tissu » commercial des régions auxquelles vous faites référence (Astek Rhône Alpes et Astek Grand Ouest), il n'est pas toujours aisé d'assurer une limitation raisonnable du temps de trajet.

Nous sommes d'autant plus vigilants sur ce point envers les salariés seniors puisque, l'article 3.2 de l'accord d'entreprise a pour objectif d'améliorer les conditions de travail et de prévenir des situations, de pénibilité. Or nous sommes conscients que les déplacements longs et fréquents, notamment pour des salariés seniors, peuvent générer fatigue et stress. C'est aussi la raison pour laquelle les salariés seniors bénéficient d'un suivi médical renforcé, auquel nous accordons une grande vigilance.

C'est pourquoi, chaque « contrainte » mission est discutée avec le salarié et peut faire l'objet d'aménagement, afin que celui-ci puisse accepter ou refuser la mission en toute connaissance de cause. Ainsi, si ce salarié senior est motivé par la mission proposée et qu'il apparaît que les déplacements occasionnés n'engendrent pas de risque pour sa santé, rien ne s'oppose à ce que le salarié accepte volontairement cette mission. En parallèle, nos équipes commerciales mettent tout en œuvre pour proposer à ces mêmes salariés des missions répondant à l'article 3.2 de l'accord d'entreprise.

Il nous paraît essentiel, dans l'optique d'accompagner la fin de carrière des salariés seniors, qu'ils puissent intervenir sur des prestations leur permettant de mettre en œuvre leur compétences, plutôt que de se retrouver en « intermission », source de démotivation, d'inquiétude pour l'avenir et de sentiment d'exclusion.

Par ailleurs, concernant les propos avancés sur des « pressions individuelles », soyez assuré que la Direction de notre groupe veille à ce que cela ne se produise pas. Elle a su démontrer par le passé qu'elle pouvait sanctionner ses Directeurs si de telles pratiques étaient avérées.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'expression des nos salutations distinguées.

Séverine POSTEL
DRH Adjointe