



Quelques leçons du télétravail COVID

Luxembourg, 06/07/2020

Quand cette crise finira-t-elle ? L'avenir nous le dira, car d'autres sont déjà annoncées.

Par conséquent il est fondamental que notre institution se prépare à l'avance pour éviter la panique des premières semaines de l'épidémie.

Au vu des demandes reçues, il est urgent d'agir sur certains comportements de « managers ».

En effet, que remarque-t-on en matière de management ? Que les bons managers restent bons, et que les mauvais deviennent pire :

- Organisant des réunions de service à 8.30
- Envoyant des demandes urgentes à 18.30 pour le lendemain midi
- Exigeant des modifications de dernière minute
- Se faisant insistant auprès de collègues en congés officiels

Certes, des coaching furent conseillés à ces managers, mais les échos ne font état d'aucune amélioration bien au contraire.

Le plus inquiétant est aussi l'absence de réaction du top management qui est informé mais ne sachant pas quoi faire.

Le télétravail devrait donner plus de flexibilité en ces temps difficiles.

Malheureusement, parfois ce n'est pas le cas dû aux demandes non raisonnables de managers et de la détresses psychologiques de collègues qui sentent qu'il est inapproprié de dire non.

Les signataires de cette communication suggèrent un suivi précis de ces « managers » avec ce que permet le Statut, notamment de leur ôté toute responsabilité de management de personne.

Les dégâts humains causés par des risques psychosociaux, dans les cas plus sérieux de harcèlement sont importants et durables. Si l'institution veut un axe de « modernisation des ressources humaines », celui-ci devrait être le premier !

Si rien n'est fait pour les cas qu'on nous a signalé, un « naming and shaming » plus précis sera porté à la connaissance du personnel à la DG visée.

Les syndicats et associations du personnel se tiennent à la disposition du Personnel pour tout signalement de comportement de « human mismanagement »