

La période actuelle, avec la deuxième vague qui bouleverse à nouveau le quotidien professionnel des collaborateur-trices de l'Université, se prête mal à une consultation prospective. Toutefois, le comité de l'association PAT-UNIGE avait pris le temps, vers la fin de la première vague, de procéder à une consultation de ses membres et vous transmet sa prise de position, sous la forme d'une lecture critique du processus de consultation en cours.

Les différentes consultations du personnel (tous corps confondus) de l'Université sur le télétravail et les 'leçons de la crise' nous amènent aux remarques suivantes :

- **Télétravail** : Nous demandons à ce que le projet 'télétravail' et celui des 'leçons de la crise' soient clairement séparés : si la crise du Coronavirus a précipité l'entrée en télétravail de l'Université et a permis un test à grande échelle, il ne faut pas tirer des conclusions d'une gestion en période de crise, des ressources mobilisées dans l'urgence pour une visée à court terme ou pire, impossible à définir dans le temps et dans la forme (présentiel partiel, fermeture totale, maladie ou quarantaine), avec le télétravail dans des conditions normales.
- **Bureaux partagés/nomades** : Nous nous étonnons de l'apparition de la notion de bureaux partagés / bureaux 'nomades' dans le projet télétravail. Les bureaux nomades / partagés relèvent pour nous d'une autre problématique que celle d'effectuer une partie de son temps de travail à domicile, même si nous comprenons l'intérêt financier sous-jacent. Intérêt relatif, puisque dans cette perspective, l'UNIGE serait très probablement contrainte à contribuer aux frais induits par le travail à domicile, ce dernier ne relevant alors plus du « confort » pour le collaborateur, mais du souhait de l'employeur.
- **Positions du management** : Les consultations du personnel dans son ensemble sont appréciées mais nous nous demandons également où figurent les propositions des hiérarchies et du management et comment celles-ci sont différenciées. De plus, afin d'éviter une hétérogénéité des pratiques, il serait souhaitable que le Rectorat communique d'une manière claire sa vision et ses souhaits de changement de management et de gestion des équipes.
- **Retour aux problèmes identifiés** : Comme il l'a été dit à plusieurs reprises par les représentants du PAT à l'Assemblée de l'Université, nous insistons sur l'importance de s'appuyer sur les problèmes / les axes d'amélioration qui ont déjà été identifiés par le passé et de mettre en place des mesures concrètes. Nous relevons par exemples les différents audits sur les ressources humaines produits à ce jour. Vu les difficultés chroniques de management et de gestion des RH au sein de l'UNIGE (hiérarchies administratives et académiques confondues), inclure un management à distance et dans des lieux divers ne fera qu'augmenter ces difficultés de gestion, l'efficacité du travail et l'inégalité de traitement des collaborateurs.
- **Questionnaire « entités »** : Concernant le 'questionnaire entités' proposé dans la thématique 'leçons de la crise', il est prévu que les différents corps et associations puissent y répondre, afin de faire remonter des propositions de changements et de transformations à l'UNIGE. PAT-UNIGE a toujours privilégié le dialogue, nous souhaitons aller de l'avant et trouvons très positif le fait de pouvoir dialoguer avec les autres corps autour de ce questionnaire. Néanmoins, nous souhaitons faire remarquer que ces questions ne sont pas posées dans le cadre d'une enquête qui permettrait une analyse précise et quantifiable des réponses recueillies. La transparence du procédé ne nous semble pas garantie (p.ex sélection des réponses qui vont dans le sens voulu par un petit groupe).
- **Réserves sur la méthode employée** : Le fait d'impliquer le personnel par des consultations peut parfois être perçu comme un moyen de s'assurer de limiter ensuite sa capacité à refuser des changements. En effet, s'il est intéressant de faire remonter des idées, il faut ensuite que les collaborateurs aient la possibilité de se positionner sur des propositions claires, afin que la volonté d'un processus démocratique et consultatif aille jusqu'au bout. Sinon il y a un risque que la consultation soit perçu plutôt comme un moyen d'assurer l'adhésion aux changements.