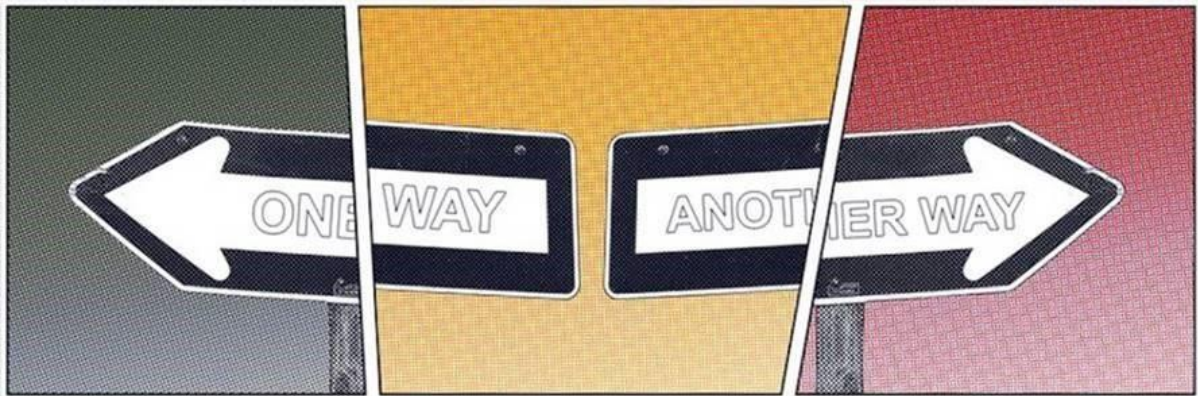


LA DG HR À NOUVEAU À PIED D'ŒUVRE POUR SE REORGANISER ?

« **Ordre – Contre-ordre – Désordre** » :
la nouvelle devise de la DG HR ?



La DG HR s'est mis en tête de se réorganiser.

Un nouvel organigramme est en passe d'être adopté.

*Il aura certainement consommé bien des ressources humaines
et semble déjà nous apporter son lot de nouveautés.*

Du neuf avec de l'ancien ?

Que nous révèle le chantier actuel de la réorganisation de la DG HR ?

Deux considérations : l'une sur les AMC (Account Management Centre) et l'autre sur la nouvelle Stratégie HR.

Account Management Centre AMC – Directorate in DG HR, which takes over responsibility for the local HR services, which were previously delivered by HR units in each DG. From 16 February 2017, the AMC is your first point of contact for all your personal HR issues

Les AMC en voie de disparition... Déjà en 2017, et après une gestation plus que douloureuse, leur naissance avait marqué une rupture brutale affectant tout particulièrement notre culture de service en matière de gestion des ressources humaines.

Car l'existence d'une unité RH propre à chaque DG avait démontré ses vertus en permettant une relation de proximité de fait plus visible et humainement plus forte avec le Personnel.

Nos collègues des AMC ont cependant déployé tous leurs efforts et talents pour faire en sorte que fonctionnent les AMC et qu'elles remplissent efficacement leur mission. Et **la Fédération** les en remercie et les félicite pour leur engagement.

Mais peut-être n'était-ce pas suffisant pour compenser un concept d'AMC structurellement déficient.

Quels en étaient les possibles défauts conceptuels ?

- [Un concept mal cerné, conduit exclusivement pour réduire le nombre de collègues affectés à des tâches HR ;](#)
- [Une préparation chaotique ;](#)
- [Un dispositif](#) qui balbutie pendant trois ans pour trouver un semblant d'équilibre.

Maintenant que les AMC fonctionnent cahin-caha ... On les abandonne et on revient au système du passé : décentralisation dans les DGs.

La DG HR a-t-elle tiré quelques leçons de cette expérience calamiteuse des AMC engagée en 2015 et qui a provoqué tant de peines inutiles pour le personnel concerné?

Rien ne permet de l'affirmer : n'est-on pas, justement, en train de reproduire les mêmes errements avec la « Nouvelle Stratégie HR » ? de répéter la même recette qui vient d'échouer avec les AMC ?

D'ailleurs, où en est donc le développement de la nouvelle Stratégie HR engagé en 2020?

Cette nouvelle Stratégie nous était alors présentée comme une priorité absolue, d'autant qu'elle paraissait impulsée par notre Présidente Ursula Von der Leyen, même si son propos n'allait pas au-delà de l'énonciation de quelques modestes généralités.

Bien qu'aucun dialogue social de substance n'ait été conduit, un effort de consultation directe du personnel avait néanmoins été réalisé, dont on serait bien en peine de discerner les fruits.

[Un lien plutôt douteux avait même été établi avec la crise Covid censée représenter « une opportunité unique » d'introduire cette stratégie.](#)

Une abondante documentation avait été distillée, mais la source s'est brutalement et inexplicablement tarie.

Ne nous y trompons pas. La Nouvelle Stratégie pourrait de nouveau remonter à la surface, car la hiérarchie de la DG HR voudra atteindre son objectif dans la production de papier(s). Les références aux prétendus enseignements de la crise sanitaire seront probablement mises en sourdine, tant les liens précédemment établis étaient cousus de fil blanc.

Quoi qu'il en soit, **la Fédération** incite la DG HR à poursuivre l'effort de consultation directe qu'elle avait engagé avec le Personnel en vue de l'élaboration d'une « nouvelle stratégie HR », avec toutefois l'engagement indispensable d'associer pleinement à ce processus tous les partenaires des Organisations syndicales et professionnelles. Car c'est bien là leur vocation et leur mission, cette implication restant le meilleur gage de l'adoption au sein de l'Institution d'un texte consensuel.

Ce n'est qu'ensuite, dans un deuxième temps, que la DG HR pourrait être réorganisée en conséquence pour aborder dans le contexte approprié, et dans un climat apaisé, la mise en œuvre efficace de la nouvelle stratégie.

Mais cela serait sans doute trop logique ?

La Fédération

Vous ne serez jamais seul !