

Le Président de l'OEB, M. Campinos, doit encore démontrer qu'il entend réellement restaurer la paix sociale

Kluwer Patent blogger/4 octobre 2019 /1 commentaire

Tandis que l'OEB publiait, à la fin septembre, un rapport sur l'importance des droits de propriété intellectuelle pour l'économie européenne, des réunions étaient organisées en interne par le Président de l'OEB António Campinos avec le Comité central du personnel ainsi qu'avec des représentants du syndicat USOEB pour normaliser les relations entre le personnel et la direction. M. Campinos a annoncé plusieurs mesures encourageantes. La confiance dans un changement réel reste, cependant, faible. Avant la session du Conseil d'administration de l'Organisation européenne des brevets qui doit se tenir la semaine prochaine à Munich, l'USOEB a appelé à la mise en œuvre de « dix-sept mesures pour rétablir la confiance et la motivation du personnel et pour assurer une santé financière à long terme ».

Selon l'**étude conjointe OEB-EUIPO** publiée le mois dernier, « les secteurs qui font un usage intensif des droits de propriété intellectuelle (DPI) tels que les brevets, les marques, les dessins et modèles industriels et les droits d'auteur génèrent 45 % du PIB (6,6 billions d'euros) de l'UE annuellement et représentent 63 millions d'emplois (29 % de l'ensemble des emplois). 21 millions de personnes supplémentaires sont employées dans des secteurs qui fournissent ces secteurs en biens et services. »

Ces constatations sont basées sur les données de l'économie de l'UE entre 2014 et 2016. « Les secteurs faisant un usage intensif des brevets emploient quelque 24 millions de personnes et génèrent 16 % du PIB total de l'UE », selon ce rapport.

Réunions avec le Comité central du personnel et l'USOEB



Le mois dernier également, le Président Campinos a tenu des réunions avec le Comité central du personnel et l'USOEB à propos du climat social délétère au sein de l'OEB, un héritage de l'ancien Président Benoît Battistelli. Quatorze mois après l'entrée en fonction de M. Campinos, beaucoup sont déçus. À leurs yeux, il n'a rien fait pour améliorer les choses, par exemple, pour les représentants du personnel et du syndicat qui ont été lourdement sanctionnés par M. Battistelli pour des motifs très contestables. L'an dernier, une **enquête auprès du personnel** a montré que de nombreux employés n'ont pas confiance dans la haute direction.

Cependant, dans un message diffusé en interne à propos des réunions de septembre, M. Campinos paraît confiant et écrit que des « progrès réguliers et continus » sont réalisés concernant les problèmes sociaux. Voici quelques autres citations de son message concernant des problèmes qui ont longtemps été une source de conflit :

(réunion avec le Comité central du personnel) : « *Les discussions se sont poursuivies pour essayer de parvenir à un accord sur les ressources mises à la disposition des représentants du personnel. (...) Il a été convenu que, dans les quatre semaines suivant la réunion, des propositions seraient envoyées au Comité central du personnel pour ajuster le cadre actuel en vue de (...) mettre en place un cadre révisé au début de l'année prochaine.* »

« *Les représentants du personnel sont libres de publier des communiqués sur l'intranet sans contrôles préalables.* »

« *...nous avons une occasion d'améliorer le système de gestion des performances. Les représentants du personnel nous ont aidés à identifier certains domaines potentiels d'amélioration et, en conséquence, une proposition d'ajustements du système de carrière en fonction du mérite va maintenant être présentée sous quatre semaines.* »

« *Compte tenu de l'importance du système de gestion des performances pour nos collègues, nous voulons aussi essayer de faire en sorte qu'il soit transparent. C'est pourquoi j'ai décidé, lorsque je suis arrivé, de commencer à publier les statistiques sur le résultat des cycles de primes.* »

Dans la réunion avec les représentants de l'USOEB, M. Campinos a promis des mesures pour régler définitivement les cas des représentants qui ont été licenciés, rétrogradés ou sanctionnés d'une manière quelconque par l'administration Battistelli :

« *J'ai informé les représentants de l'USOEB que des propositions concrètes ont été envoyées pour régler à l'amiable les cas concernant les représentants de l'USOEB et du personnel, sans discuter du fond ni des détails de ces affaires. Ces offres ont été faites dans un effort d'avancer vraiment et de redynamiser le dialogue social. Dans un effort supplémentaire de rupture avec le passé, je me suis également engagé à supprimer la référence aux mesures disciplinaires dans les dossiers individuels des personnes concernées.* »

« *Le dialogue avec les représentants de l'USOEB a mis en évidence des aspects des règles en matière de grève qu'ils voudraient améliorer. Le droit de grève est une importante liberté d'expression pour le personnel de l'OEB et j'ai donc accepté d'examiner nos règles en matière de grève. Une proposition sera donc envoyée pour discussion aux représentants des syndicats et du personnel sous quatre semaines.* »

« *J'enverrai une proposition pour un mémorandum d'accord possible entre l'USOEB et l'Office dans les quatre prochaines semaines. Nous envisagerons de baser cette proposition sur les principes du mémorandum d'accord existant entre les syndicats et la Commission européenne.* »

Ce sont des déclarations encourageantes, qui, si elles se concrétisent, pourraient aider M. Campinos à faire taire la critique croissante selon laquelle il est un homme de paroles et non d'action. L'absence de confiance dans le Président de l'OEB ressort de façon évidente d'une déclaration de l'USOEB qui a été envoyée au personnel cette semaine, avant la session du Conseil d'administration de l'Organisation européenne des brevets les 9 et 10 octobre à Munich.

Le résumé de cette déclaration est ainsi rédigé : « *Le Président va communiquer 17 mesures tirées de l'étude financière (à notre avis gravement biaisée). Après 8 années de présidence de M. Battistelli et 14 mois de présidence M. Campinos, tous deux avec la même administration, nous pensons qu'il est maintenant temps de mettre en œuvre le panier de dix-sept mesures suivant pour rétablir la confiance et la motivation du personnel et pour assurer une santé financière à long terme.* »

Les 17 points de l'USOEB concernent des problèmes portant aussi bien sur la pression à la production et la qualité, sur les contrats temporaires, les règles en matière de maladie et de retraite que sur le fonctionnement de comités du personnel et des syndicats, ainsi que, encore et toujours, sur les cas non résolus de mesures disciplinaires contre des représentants qui ont été rétrogradés ou licenciés.

