

## **M. Campinos emploie un ton « nettement différent » lors de la réunion du Comité central du personnel de l'OEB**

Une récente réunion entre le Comité central du personnel de l'Office européen des brevets et le président António Campinos a révélé un ton « nettement différent » de la pratique récente, selon ce Comité.

La réunion, qui s'est tenue le 12 septembre après que M. Campinos eut présidé le Comité consultatif général statutaire, a révélé un ton différent par rapport aux récentes mesures prises par l'Office et M. Campinos s'est montré « ouvert à la discussion », selon le Comité central du personnel.

Dans un compte rendu de ces réunions, le Comité central du personnel a révélé certains des sujets qui ont été abordés, notamment les récentes dispositions en matière d'« incompétence », les affaires disciplinaires, la structure des primes au sein de l'Office et la procédure d'ajustement des salaires.

[L'OEB renvoie un employé en application de nouvelles dispositions controversées en matière d'« incompétence »](#)

[Les comités du personnel de l'OEB révèlent les trois piliers pour un dialogue avec M. Campinos](#)

[« Rendez la parole au personnel de l'OEB », déclare le président de l'USOEB de Munich](#)

M. Campinos et le Comité central du personnel ont aussi abordé la politique des RH à l'égard des « personnes difficiles », qui, selon le Comité, a « empoisonné l'atmosphère de travail au sein de l'Office ».

« Selon notre interprétation, 30 pour cent environ du personnel peuvent en principe être visés en tant que « personnes difficiles », indique le Comité. « Nous avons signalé que de plus en plus de collègues nous demandaient conseil, parce qu'il leur était arrivé de relever de ce type de méthodes et qu'ils subissaient des procédures douteuses ».

« Dans la pratique, cela se traduit par le fait que des droits statutaires et des droits fondamentaux (par exemple, le droit de grève) sont bafoués et qu'un comportement en réalité conforme au statut des fonctionnaires est interprété comme un manque de loyauté lorsqu'il déplaît à la direction. »

M. Campinos a répondu : « Le personnel doit savoir ce qu'on attend de lui et faire preuve de motivation. Dans certains cas particuliers, il se pourrait que des cadres aient besoin d'apprendre à améliorer leur manière de traiter leur personnel, car personne n'est parfait. »

« L'incompétence professionnelle devrait être traitée conformément à un « plan de recyclage 12 » et une procédure claire doit être mise en place. »

Il a ajouté que la politique de RH à l'égard des « personnes difficiles » appartenait à l'histoire de l'Office, qui ne peut plus être modifiée.

Mais M. Campinos « a indiqué que c'est désormais le soutien des collègues qui doit être la clé, et non la stigmatisation du personnel. »

« Tout abus des anciennes méthodes doit être notifié aux COO, dont il attend qu'ils se rangent à son avis. »

Le Comité central du personnel a déclaré que M. Campinos « a à plusieurs reprises cité les règles de l'UE comme la référence » et que la réunion a duré plus longtemps que prévu.

« Quelques petits pas en avant ont été faits, d'autres manquent encore. Nous avons perçu cela comme une première évolution dans la bonne direction. »

Le Comité central du personnel a été invité à résumer les problèmes qui subsistent dans des propositions écrites et une réunion de suivi a été programmée pour le 16 novembre, à la suite de la prochaine réunion du Comité consultatif général.