

[OEB : consultation sur le Plan stratégique 2023, des tensions sociales demeurent](#)

[Kluwer Patent blogger/27 janvier 2019 /2 commentaires](#)

L'OEB a lancé une consultation publique pour obtenir des contributions à son Plan stratégique 2023, qui définira l'orientation de l'Office. « Sa mise en œuvre nous permettra de continuer à fournir des services de brevets de grande qualité encourageant l'innovation et contribuant à la croissance. »

Les contributions peuvent être envoyées jusqu'au 15 mars 2019 au plus tard en remplissant le [formulaire de contribution](#). La consultation est axée sur trois thèmes : 1) évolution du système de brevets et futurs défis ; 2) fournir des produits et services de grande qualité ; 3) responsabilité sociale et transparence. La proposition finale de Plan stratégique 2023 sera soumise au Conseil d'administration pour adoption en juin 2019 et la version approuvée sera publiée sur le site Web de l'OEB.



Il est intéressant de lire la description du troisième thème, « responsabilité sociale et transparence », dans le formulaire de contribution. Les contributions sont bienvenues à propos de la responsabilité de l'OEB envers le monde extérieur : « En tant qu'institution publique, l'OEB a le devoir de veiller à ce que non seulement ses parties prenantes, mais le public en général soient dûment informés des activités de l'Office et de la manière dont elles sont conduites. (...) En outre, l'OEB se considère comme faisant partie d'un écosystème plus large dans lequel ses activités ont un impact sur l'économie et l'environnement. (...)»

La consultation ne porte apparemment pas sur les problèmes sociaux internes, bien que de nombreux signes (évoqués dans le présent blogue [ici](#) et [là](#)) donnent à penser que, malgré des changements dans le bon sens, le climat de méfiance et de peur n'a pas disparu depuis qu'António Campinos a succédé l'an dernier à Benoît Battistelli en tant que président de l'OEB.

Ainsi que JUVE Patent [l'a rapporté](#) dans un article consacré à l'OEB la semaine dernière : « Le fait qu'aucune personne de l'intérieur, pas plus que certains conseils en brevets externes (...) n'aient accepté d'être nommés témoigne du degré de méfiance envers la direction de l'OEB qui règne chez certaines parties du personnel. » Selon JUVE Patent, les critiques « visent particulièrement la Directrice principale des ressources humaines, Élodie Bergot. Elle est considérée comme un personnage clé dans le litige au long cours entre l'ancienne direction de l'OEB et certaines parties du personnel (...). « Tant qu'elle est en fonction, tout le monde a peur de s'exprimer publiquement et rien ne change dans l'atmosphère de la maison, » selon les propos d'une personne de l'intérieur rapportés par JUVE Patent. On pouvait lire aussi dans le même article que les trois nouveaux vice-présidents Nellie Simon, Christoph Ernst et Stephen Rowan, qui ont été élus en octobre dernier et [sont entrés en fonction au premier janvier 2019](#), sont peut-être en mesure de changer les choses dans le bon sens.

Une lettre du Comité central du personnel révèle entre-temps que le fait que le président de l'OEB Campinos ait été [à l'écoute du personnel](#) ne s'est certainement pas toujours traduit par des améliorations pour les agents de l'OEB. Le Comité central du personnel a envoyé

vendredi dernier une lettre à M. Campinos à propos du « traitement très désinvolte » de plusieurs collègues et à propos de la gestion « chaotique » des RH. « Le personnel est considéré et traité comme des marchandises anonymes, exactement comme des pions sur un échiquier.



Les réorganisations de services censées nécessiter de nombreux transferts successifs dans une très courte période sont des propositions qui concernent les « conditions d'emploi de l'ensemble ou d'une partie du personnel » (article 38 (2), premier point du statut des fonctionnaires) et auraient dû faire l'objet d'une consultation du comité consultatif général (CCG). Nous considérons que l'absence de consultation du CCG alors que le personnel est à ce point concerné constitue, à tout le moins, une violation du statut des fonctionnaires, mais plus gravement, un manquement à l'obligation de sollicitude incombant à l'Office envers son personnel. Ni le Comité central du personnel, ni le personnel concerné n'ont été consultés d'une manière quelconque. Le traitement que les membres du personnel concerné subissent actuellement, s'il devait perdurer, ferait de nouveau tomber très bas le niveau des relations entre le personnel et la direction. Et cela se produit à un moment où nous nous étions enfin pris à espérer une amélioration.

Nous sommes abasourdis par l'absence totale de « *Fingerspitzengefühl* » (doigté) dans le traitement des collègues. Un tel style de communication autoritaire n'engendre que détresse et démotivation et nous avons été confrontés à un certain nombre de collègues en larmes. »