



L'OEB entend « améliorer la motivation du personnel » avec le plan stratégique 2019-2023

L'Office européen des brevets entend améliorer la motivation et la collaboration du personnel et moderniser ses systèmes informatiques pour développer le système du brevet européen, selon une annonce faite par le président de l'Office, António Campinos.

Cette annonce a été publiée sur l'intranet de l'Office à la suite d'une réunion du Comité consultatif de gestion de l'OEB. Elle fait référence au nouveau plan stratégique de l'Office, qui portera sur la période de 2019 à 2023 et sera « traduit en actions et projets concrets ».

L'Office a demandé à ses parties prenantes de participer à une consultation publique sur le plan. La consultation se déroulera jusqu'au 15 mars 2019 et le plan sera présenté au Conseil d'administration de l'Organisation européenne des brevets en juin 2019.

Pendant que la consultation publique se déroule, l'OEB prévoit de « développer certains domaines d'action ».

Dans son annonce, M. Campinos affirme que l'Office cherche à trouver un équilibre entre les besoins de son personnel et ceux de ses parties prenantes afin de garantir que l'Office puisse répondre aux besoins de chacun.

Le Comité central du personnel de l'OEB a répondu par une lettre ouverte à M. Campinos affirmant qu'un nouveau plan stratégique est « une opportunité d'ouvrir la voie à un meilleur avenir pour l'Office, où le personnel serait traité [sic] comme un actif apprécié et serait

motivé pour soutenir la vision et les objectifs de l'Office et, idéalement, pour s'identifier de nouveau à cette vision et à ces objectifs ».

Selon le Comité central du personnel, sa principale préoccupation est que « les demandes de production déraisonnables imposées au personnel et le manque de considération à l'égard du personnel et de ses efforts induisent actuellement une perte supplémentaire de la réputation que l'OEB avait dans le passé de délivrer des brevets de grande qualité et d'être un employeur attractif. »

« Un pas en avant évident est, ainsi que vous l'avez déjà mentionné à plusieurs occasions, l'adoption de normes européennes éprouvées. »

Le personnel de l'OEB ne devrait pas être traité comme des « fonctionnaires européens de second rang », déclare le Comité central du personnel

Le Comité central du personnel explique qu'il serait intéressé d'entendre l'opinion d'autres parties prenantes et il demande à être informé de leurs contributions à la consultation. Il demande que M. Campinos évoque la contribution et les idées de la nouvelle équipe de direction avec le Comité central du personnel, car il serait « dans l'intérêt supérieur de l'Office que le personnel puisse lui aussi soutenir le plan stratégique qui sera présenté au Conseil d'administration ».

En même temps que la lettre ouverte, le Comité central du personnel a aussi envoyé à M. Campinos sa contribution au plan stratégique de l'OEB.

Cette contribution insiste sur les orientations qui seraient « bonnes pour l'Office et pour le personnel à tous points de vue », en vue de restaurer la primauté du droit au sein de l'OEB, de contribuer à un débat sur la gouvernance de l'Organisation européenne des brevets et d'améliorer la « réputation actuellement dégradée » de l'OEB.

Dans sa contribution, le Comité central du personnel fournit sa propre analyse de la situation actuelle à l'OEB. Il considère que M. Campinos a été « mandaté pour restaurer le dialogue social » au sein de l'Office et que ses « déclarations d'intention et son approche pratique des problèmes sont prometteuses », mais qu'à ce jour, « il y a eu peu de changements concrets dans la façon dont l'Office aborde les préoccupations du personnel sur le front social ».

Le Comité central du personnel affirme que son objectif est de rétablir la réputation de l'OEB en tant qu'employeur attractif et en tant qu'autorité délivrant en toutes circonstances des brevets bénéficiant d'une forte présomption de validité.

Il explique : « Atteindre cet objectif permettrait à l'Office d'acquérir une grande durabilité à long terme, c'est-à-dire non seulement sur le plan financier, mais aussi à l'égard de l'élément humain. »

« Le principal actif de l'OEB est son personnel. Il ne suffit pas que la direction se contente de le reconnaître, encore faut-il qu'elle s'imprègne de cette vérité et ne dirige pas uniquement en jugeant les agents à l'aune d'objectifs chiffrés de performances irréalistes et inflationnistes. »

« Les agents ont besoin de conditions de travail leur permettant de respecter les dispositions de la Convention sur le brevet européen. »

Et le Comité central du personnel de poursuivre : « Le personnel doit être motivé par des mesures positives l'encourageant à travailler, à être efficace, à évoluer et à rester à l'OEB. Le

personnel ne doit pas être persécuté, menacé et mis continuellement sous pression et/ou traité selon la doctrine du « traitement des personnes difficiles ». »

« La représentation du personnel est disposée à coopérer avec la direction de l'OEB en vue de traiter les problèmes décrits dans le présent document et de veiller à ce que toutes nouvelles réformes de nos conditions de travail soient conduites en prenant en compte à égalité l'intérêt du personnel et celui de l'Office et en vue de veiller à ce qu'elles soient légalement irréprochables. »