

Peu de chose a changé en matière de dialogue social au sein de l'OEB, estiment des représentants du Comité central du personnel

Bien que l'Office européen des brevets (OEB) ait changé de main, des représentants du Comité central du personnel de l'Office se plaignent que peu de chose a changé en matière de dialogue social.

Dans une intervention lors de la dernière session du Conseil d'administration de l'Organisation européenne des brevets, des représentants du personnel ont affirmé qu'ils auraient aimé pouvoir donner des nouvelles positives concernant le dialogue social et la situation sociale au sein de l'Office, mais « qu'aucun progrès notable n'a été observé ».

Pendant la réunion, le Président de l'OEB, António Campinos, a fait le point devant le Conseil sur le développement du plan stratégique de l'OEB.

M. Campinos a aussi évoqué les derniers développements en matière de dialogue social et la nécessité de le promouvoir.

Le premier objectif du plan stratégique est de créer une organisation engagée, compétente et collaborative.

Cela implique de rechercher les moyens d'attirer les talents, de parvenir à des relations sociales plus harmonieuses et de veiller à établir un véritable dialogue entre les partenaires sociaux.

Dans son discours, M. Campinos a indiqué que l'Office allait réexaminer sa communication avec le personnel, car plus l'organisation grandit, plus il devient difficile de communiquer efficacement.

Il a expliqué que cela était important dans une organisation de la taille de l'OEB et que, sans une communication efficace, il y avait un risque que le personnel ne dispose pas des informations dont il a besoin.

Il a estimé qu'une communication efficace était cruciale pour établir la confiance dans les décisions de la direction et pour promouvoir une vision commune sur les opportunités et les défis qui nous attendent.

Mais il a relevé que la communication n'est pas une voie à sens unique et que l'Office devait lui aussi savoir mieux écouter.

M. Campinos a déclaré que la stratégie de communication de l'Office allait être revue, renforcée et rendue plus efficace, avec pour but ultime d'accroître la motivation du personnel.

Cependant, lors des interventions des représentants du personnel, il a été dit que si M. Campinos était moins « hostile » que son prédécesseur Benoît Battistelli, il était toujours entouré par la même administration.

L'administration de M. Battistelli n'a pas cessé d'avoir des litiges avec le personnel.

Les représentants ont affirmé qu'il était difficile d'exprimer le « niveau de perplexité » qu'ils ressentent parfois au Conseil.

Ils ont ajouté que, par exemple, le Conseil applaudit et félicite le personnel pour son travail impressionnant, alors que, dans les bureaux de l'OEB, le personnel est confronté « au pire exercice d'établissement de rapports en termes de rapports négatifs dans l'histoire de l'OEB ».

Les représentants du personnel ont également mis l'accent sur les affaires en cours concernant des représentants du personnel dont ils affirment qu'ils ont été la cible de mesures injustes de la part de l'administration précédente. Ces affaires sont selon eux loin d'avoir trouvé un semblant de solution acceptable.

Troisièmement, les représentants du personnel se sont plaints que la voix du personnel était toujours ignorée lorsque l'on évoque la pression à la production excessive et ses conséquences pour la qualité.

Ils ont expliqué que les craintes qu'ils ont exprimées qu'une production excessive se traduise par une baisse de la qualité ont été « tournées en ridicule et ignorées ».

Une récente publication de l'Union Syndicale de l'OEB (USOEB) de Munich affirme que les pressions à la production ont été identiques à celles de l'année passée et se demande comment l'Office pense que la qualité des brevets pourrait augmenter.

L'USOEB déclare : « Les nouvelles recrues sont soumises à une forte pression à la production et sont engagées pour des contrats de cinq ans, ce qui leur rend très difficile de s'installer à Munich et d'avoir une famille. Entre-temps, l'âge moyen de départ à la retraite est tombé en dessous de 60 ans. Comment l'Office prévoit-il de conserver des personnes d'un haut niveau de compétence ? »

L'USOEB relève également que malgré les déclarations d'intention en faveur d'un développement du dialogue social, l'USOEB, qui représente environ la moitié du personnel, est toujours exclue comme partenaire de négociation.