

Communication commune EUIPO – U4U

L'Office et le syndicat U4U ont noué des contacts, au cours des derniers mois. Ces rencontres ont été l'occasion d'échanger à propos du contexte économique et politique ainsi que des objectifs des institutions et agences de l'UE, et en particulier sur les stratégies de gestion des ressources. Ces échanges constituent un complément constructif au dialogue social maintenu de manière soutenue avec le Comité du Personnel de l'Office.

Les objectifs annoncés dans le plan stratégique et le modèle de croissance des ressources proposés par l'Office à ses partenaires institutionnels constituent une approche plus adaptée au contexte des agences (notamment celles autofinancées) par rapport à l'approche convenue entre les Institutions qui prévoit des mesures d'austérité standard de réduction systématique des tableaux des effectifs. Le modèle développé aligne les besoins en personnel à la variation du volume d'activité tout en prenant en considération des gains en productivité systématiques et continus obtenus par la révision des méthodes de travail, la simplification des processus et des investissements dans l'automatisation de tâches ainsi que la formation des personnels. L'adoption du plan multiannuel de croissance du personnel (Multi Annual Staff Policy Plan (-MASPP-)) par le conseil d'administration et comité budgétaire de l'Office, en juin 2016, fixe désormais le cadre pour une politique de personnel visant une croissance ambitieuse mais aussi réaliste et rationnelle.

L'Office et U4U ont convenu de travailler ensemble pour améliorer certains aspects de la mise en œuvre de cette politique du personnel :

- compte tenu des tâches de l'agence, la nécessité de disposer principalement de fonctionnaires est confirmée. L'Office organisera des concours dans le domaine de la propriété intellectuelle de manière régulière, en principe tous les trois ans. De plus, des opportunités nouvelles seront recherchées pour permettre le recrutement de fonctionnaires dans les domaines du support (non IP), avec le soutien d'EPSO pour l'organisation de concours internes ouverts aux agents temporaires et agents contractuels de l'Office.
- la mise en place de formations permanentes à Alicante, organisées conjointement par l'Office et U4U en coopération avec les autres syndicats représentatifs, afin de préparer à de tels concours.
- le principe du renouvellement des contrats d'agents temporaires dans le but de retenir ceux qui fournissent la performance attendue est également confirmé. Le premier renouvellement sera essentiellement lié au mérite. La décision concernant le second renouvellement prendra également en considération, parmi d'autres critères, une proportion indicative de 70 % du total des employés de l'Office bénéficiant d'emplois à caractère permanent. La proportion de personnes bénéficiant d'un second renouvellement sera calculée en tenant compte du nombre de fonctionnaires, agents temporaires et agents contractuels. Comme effet immédiat du nombre significatif d'agents contractuels recrutés récemment, le nombre de seconds

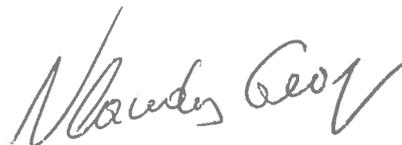
renouvellements d'agents temporaires pour les années à venir (2018-2020) devrait être revu à la hausse par rapport aux prévisions de 2015.

- d'autres mesures à caractère plus social seront discutées avec les partenaires concernés, en particulier avec l'Ecole européenne d'Alicante.

Compte tenu de la dynamique positive et des résultats fructueux de ces rencontres, il est convenu de les poursuivre périodiquement.



António Campinos



Georges Vlandas