

Bilan social pour l'année 2022

Annexe au Bilan annuel



Résumé

La transparence et la responsabilité sont au cœur des activités de l'Office européen des brevets (OEB). En surveillant les indicateurs clés à l'échelle de l'Office, nous visons à créer une organisation engagée, compétente et collaborative, axée sur le bien-être de ses agents et sur la durabilité à long terme.

L'OEB compte au total 6 298 agents, dont 35 % de femmes et 27 % de femmes managers.

34 nationalités sont représentées dans notre personnel, et 75 % de nos agents ne sont pas des ressortissants du pays dans lequel ils travaillent.

L'âge moyen de nos agents est de 49,8 ans, et 60 % du personnel travaille au sein de l'OEB depuis 13 à 24 ans.

Après un gel des recrutements de deux ans, nous avons embauché 229 personnes en 2022, parmi lesquels 77 examinateurs et 127 jeunes professionnels, une nouvelle catégorie d'agents qui remplace les anciens stagiaires du programme "Pan-European Seal". Pour chaque emploi vacant, nous avons reçu en moyenne 126 candidatures. La mobilité interne s'est poursuivie en 2022 : 273 agents ont changé de poste, de manière partielle ou totale.

Nous avons dépensé plus de 3,3 millions d'EUR en 2022 pour des activités de développement des talents, et 97 % des agents ont suivi au moins une formation. Les missions ont repris en 2022, dans une certaine mesure, mais elles sont restées inférieures au niveau d'avant la pandémie.

Le montant moyen des traitements mensuels de base versés en 2022 était de 10 412 EUR. Les allocations et indemnités, qui sont accordées sur la base de circonstances individuelles, ont représenté 227 millions d'EUR au total.

Les paiements au titre des régimes de pension et de prévoyance sociale de l'OEB s'élevaient à 405 millions d'EUR en 2022. Le régime de prévoyance sociale couvrait 23 204 personnes. Le montant moyen des pensions mensuelles de base versées était de 6 296 EUR.

Les conditions de travail flexibles ont été maintenues en 2022. Durant cette même année, les directives mises en place en urgence au cours de la pandémie se sont muées en un projet pilote "Nouvelles méthodes de travail". 6 121 agents ont pratiqué le télétravail à un moment ou à un autre en 2022, avec une moyenne de 142 jours par agent. 53 % des agents ont travaillé à partir d'un lieu autre que leur résidence habituelle, et 50 % des télétravailleurs ont profité de cette flexibilité pour travailler depuis un autre pays.

Le nombre de jours de congé de maladie en 2022 a augmenté de 28 % par rapport à 2021, 25 % du personnel n'ayant pris aucun jour de congé de maladie (41 % en 2021). Les congés annuels et les congés dans les foyers sont restés stables.

En 2022, les dépenses liées à la santé et à la sécurité ont représenté 2,2 millions d'EUR, dont 0,20 million d'EUR pour des mesures de prévention médicale. Par ailleurs, 2,8 millions d'EUR ont été dépensés pour subventionner des activités sociales et pour le bien-être du personnel en général.

Le dialogue social occupant une place essentielle dans la culture de l'OEB, les membres de la direction poursuivent leurs efforts afin de le renforcer. Au total, 102 réunions se sont tenues avec les partenaires sociaux en 2022.

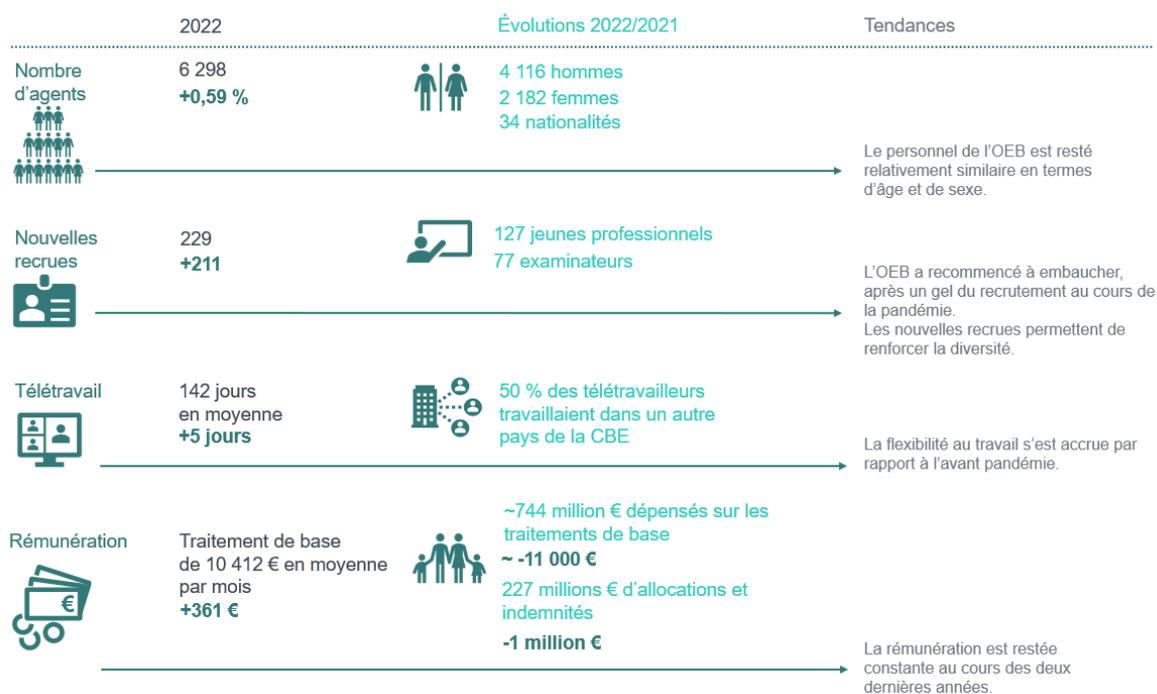


Table des matières

Résumé	2
1. Structure du personnel et développement des talents	6
1.1 Aspects démographiques	6
1.2 Emploi et carrière	21
2. Rémunération	36
2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base	37
2.2 Comparaison entre le 10 ^e percentile et le 90 ^e percentile	38
2.3 Performance et récompenses	38
2.4 Allocations et indemnités, autres avantages	38
2.5 Prêts à la construction	41
3. Régime de prévoyance sociale et de pensions	42
3.1 Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB	42
3.2 Prestations sociales	43
3.3 Prestations versées aux pensionnés	44
3.4 Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB	45
4. Conditions de travail	47
4.1 Personnel travaillant à temps partiel	47
4.2 Horaires flexibles et heures de compensation	49
4.3 Heures supplémentaires, service continu et service de garde	49
4.4 Jours ouvrés et absences	50
5. Santé, sécurité et questions sociales	52
5.1 Activités relatives aux services de santé (service de santé au travail et unité de conseil médical)	52
5.2 Accidents du travail	53
5.3 Dépenses en matière de santé et de sécurité	54
5.4 Financement des dépenses d'ordre social	54
6. Dialogue social	55
6.1 Réunions avec les partenaires sociaux	56
6.2 Actions revendicatives	56
7. Règlement des conflits	57
7.1 Règlement informel des conflits	57
7.2 Réexamen par le management	57

7.3	Recours internes	59
7.4	Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité	62
8.	Glossaire	64
9.	Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022	76

1. Structure du personnel et développement des talents

1.1 Aspects démographiques

La présente partie examine la structure du personnel de l'OEB et détaille la répartition des agents par lieu d'affectation, fonction, tranche d'âge, sexe et nationalité.

Elle fournit également des chiffres clés relatifs au recrutement, à la mobilité interne, à la formation et au développement personnel.

Elle présente enfin des statistiques concernant les principaux motifs de cessation de service.

Selon le type de données, les statistiques fournies correspondent soit à la situation au 31 décembre 2022, soit à un résumé de l'ensemble de l'année¹.

En 2022, le programme "Pan-European Seal" de l'OEB est devenu le programme pour les jeunes professionnels (voir également la section 1.2.8). Les jeunes professionnels constituent ainsi une catégorie spéciale d'agents, ce qui se reflète également dans les chiffres fournis dans ce rapport. Le cas échéant, les chiffres relatifs aux jeunes professionnels seront indiqués séparément.

1.1.1 Nombre total d'agents en activité à l'OEB

Fin 2022, le nombre d'agents en activité à l'OEB était de 6 298, soit une hausse de 0,59 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 1 : Évolution du nombre total d'agents en activité à l'OEB, 2021/2022

	2021			2022			Évolution
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nombre d'agents au 31 décembre	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %
<i>Dont jeunes professionnels</i>				77	48	125	sans objet
ETP (équivalents temps plein)*	1 959	4 076	6 035	1 955	3 998	5 953	-1,36 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au total.

Source : OEB – FIPS

¹ Les données relatives aux années précédentes sont maintenues telles qu'elles ont été publiées dans les précédents rapports et n'ont pas été calculées de nouveau, sauf lorsqu'il s'agissait de données provisoires ou lorsqu'il y a eu un changement de méthodologie pour calculer l'indicateur en question, auquel cas il en est fait explicitement mention. De la même manière, les chiffres de 2022 reflètent la situation au moment où les données ont été extraites. Il n'est pas tenu compte des changements rétroactifs effectués par la suite.

Même si le nombre d'agents ayant définitivement cessé leurs fonctions en 2022 a augmenté de 15 % par rapport à 2021 (voir tableau 21), la hausse notable du nombre d'agents recrutés en 2022 (notamment de jeunes professionnels) a entraîné une légère hausse des effectifs de 0,59 %. Le pourcentage d'agents de sexe féminin a légèrement augmenté, passant de 33,9 % en 2021 à 34,6 % en 2022.

1.1.2 Répartition des effectifs par fonction

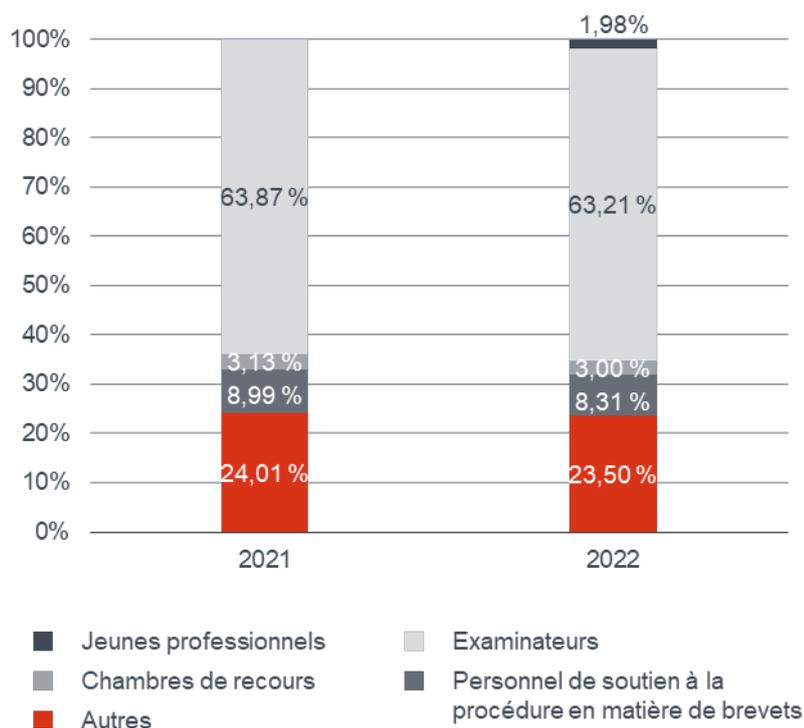
Fin 2022, 4 170 agents travaillaient comme examinateurs ou membres des chambres de recours. Les autres agents exerçaient soit une activité de soutien direct à la procédure de délivrance des brevets en tant qu'agents des formalités, soit d'autres activités, par exemple aux services juridiques, aux ressources humaines, dans le domaine des achats ou à la gestion des bâtiments, ou encore étaient de jeunes professionnels.

Tableau 2 – Répartition du nombre d'agents par fonction, 2021/2022 (total des effectifs)

Fonction	31.12.2021	31.12.2022			Évolution
		Femme	Homme	Total	
Examineurs	3 999	969	3 012	3 981	-0,45 %
Membres des chambres de recours	196	40	149	189	-3,57 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	563	396	127	523	-7,10 %
Autres	1 503	700	780	1 480	-1,53 %
Jeunes professionnels		77	48	125	sans objet
Total	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 1 – Évolution de la répartition des agents par fonction, 2021/2022



Source : OEB – FIPS

1.1.3 Répartition des agents par lieu d'affectation

L'OEB compte les cinq lieux d'affectation suivants : Munich, La Haye, Berlin, Vienne et Bruxelles.

Munich et La Haye comptent le plus grand nombre d'agents. Fin 2022, 3 599 agents (57 % du total des effectifs) travaillaient à Munich et 2 438 (39 % du total des effectifs) à La Haye.

Tableau 3 – Répartition du nombre d'agents par lieu d'affectation, 2021/2022 (total des effectifs)

Site	31.12.2021			31.12.2022			Évolution
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Munich	1 286	2 227	3 513	1 357	2 242	3 599	2,45 %
La Haye	739	1 735	2 474	730	1 708	2 438	-1,46 %
Berlin	60	138	198	58	134	192	-3,03 %
Vienne	38	34	72	35	30	65	-9,72 %
Bruxelles	2	2	4	2	2	4	0,00 %
Total	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %

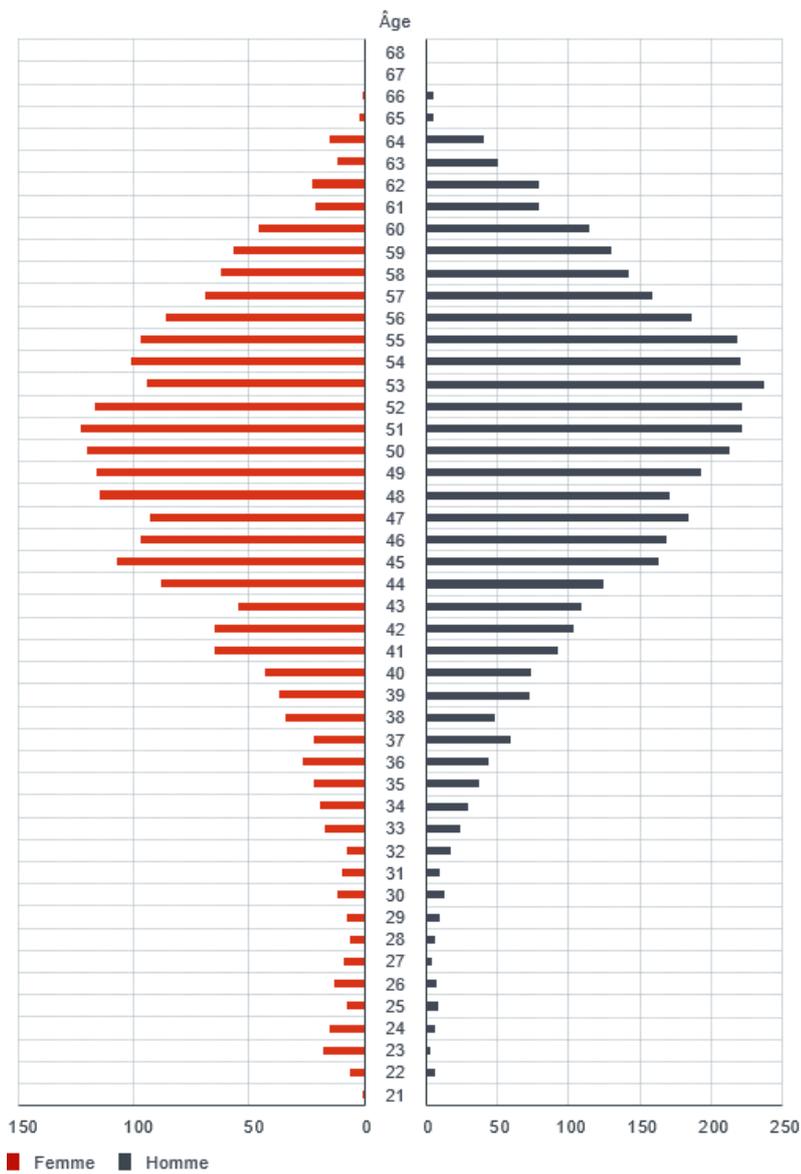
Pour des raisons pratiques, tous les jeunes professionnels de 2022, soit 77 femmes et 48 hommes, se trouvaient à Munich. Cela affecte l'évolution par rapport aux chiffres de 2021.

Source : OEB – FIPS

1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge

Fin 2022, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 49,8 ans, contre 49,7 ans en 2021. Si l'on exclut les jeunes professionnels, l'âge moyen fin 2022 était de 50,3 ans. 67 % des agents ont entre 40 et 55 ans, tandis que 41 % ont entre 40 et 50 ans.

Graphique 2 – Pyramide des âges des agents de l'OEB, 31 décembre 2022

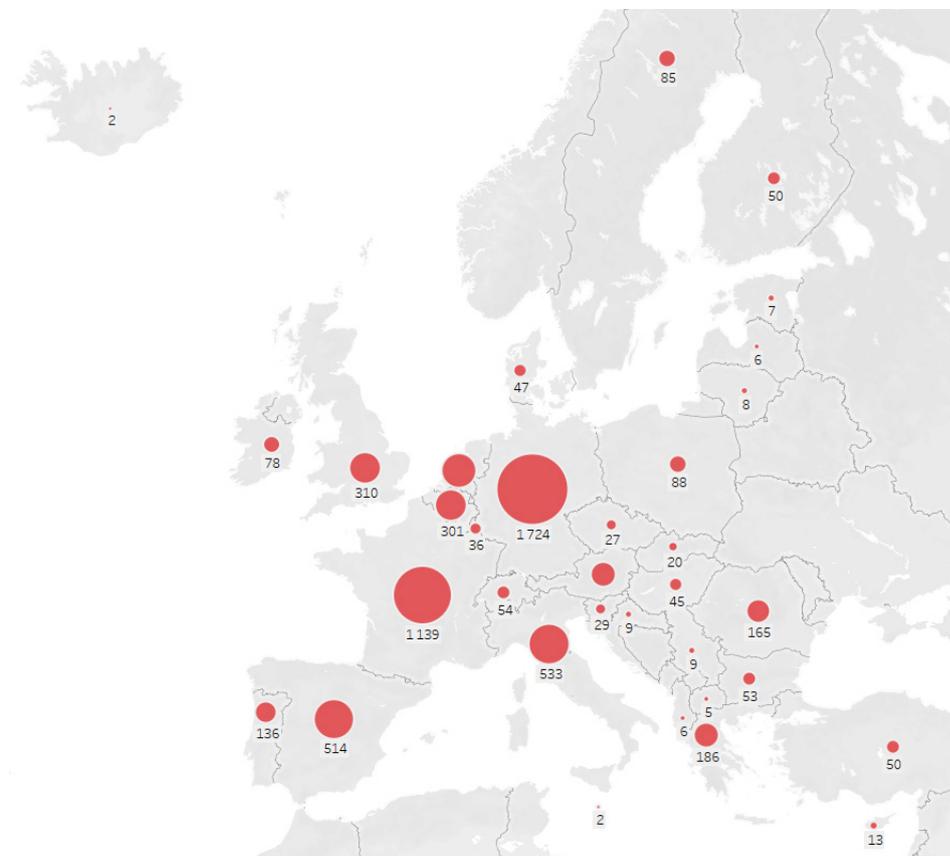


Source : OEB – FIPS

1.1.5 Répartition des effectifs par nationalité

Fin 2022, 34 nationalités d'États parties à la CBE étaient représentées à l'OEB.

Graphique 3 – Répartition des agents de l'OEB par nationalité, 31 décembre 2022



Source : OEB – FIPS

Tableau 4 – Évolution du nombre d'agents par nationalité, 2021/2022

Nationalité	31.12.2021	31.12.2022	Dont jeunes professionnels	Évolution	Évolution (hors jeunes professionnels)
Allemagne	1 729	1 724	7	-0,29 %	-0,69 %
France	1 151	1 139	7	-1,04 %	-1,65 %
Italie	530	533	13	0,57 %	-1,89 %
Espagne	490	514	23	4,90 %	0,20 %
Pays-Bas	401	380	2	-5,24 %	-5,74 %
Royaume-Uni	324	310	0	-4,32 %	-4,32 %
Belgique	307	301	2	-1,95 %	-2,61 %
Grèce	180	186	5	3,33 %	0,56 %
Autriche	182	181	1	-0,55 %	-1,10 %
Roumanie	161	165	4	2,48 %	0,00 %
Portugal	107	136	23	27,10 %	5,61 %
Pologne	84	88	1	4,76 %	3,57 %
Suède	90	85	0	-5,56 %	-5,56 %
Irlande	76	78	3	2,63 %	-1,32 %
Suisse	58	54	1	-6,90 %	-8,62 %
Bulgarie	50	53	2	6,00 %	2,00 %
Finlande	47	50	2	6,38 %	2,13 %
Turquie	39	50	8	28,21 %	7,69 %
Danemark	46	47	0	2,17 %	2,17 %
Hongrie	42	45	3	7,14 %	0,00 %
Luxembourg	42	36	1	-14,29 %	-16,67 %
Slovénie	19	29	10	52,63 %	0,00 %
République tchèque	27	27	0	0,00 %	0,00 %
Slovaquie	20	20	0	0,00 %	0,00 %
Chypre	10	13	2	30,00 %	10,00 %
Croatie	10	9	0	-10,00 %	-10,00 %
Serbie	9	9	0	0,00 %	0,00 %
Lituanie	8	8	0	0,00 %	0,00 %
Estonie	7	7	0	0,00 %	0,00 %
Albanie	2	6	4	200,00 %	0,00 %
Lettonie	6	6	0	0,00 %	0,00 %
Macédoine	3	5	1	66,67 %	33,33 %
Islande	2	2	0	0,00 %	0,00 %
Malte	2	2	0	0,00 %	0,00 %
Liechtenstein	0	0	0	sans objet	sans objet
Monaco	0	0	0	sans objet	sans objet
Monténégro	0	0	0	sans objet	sans objet
Norvège	0	0	0	sans objet	sans objet
Saint-Marin	0	0	0	sans objet	sans objet
Total	6 261	6 298	125	0,59 %	-1,43 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 5 – Comparaison entre la représentation des nationalités à l'OEB et la population totale des États parties à la CBE

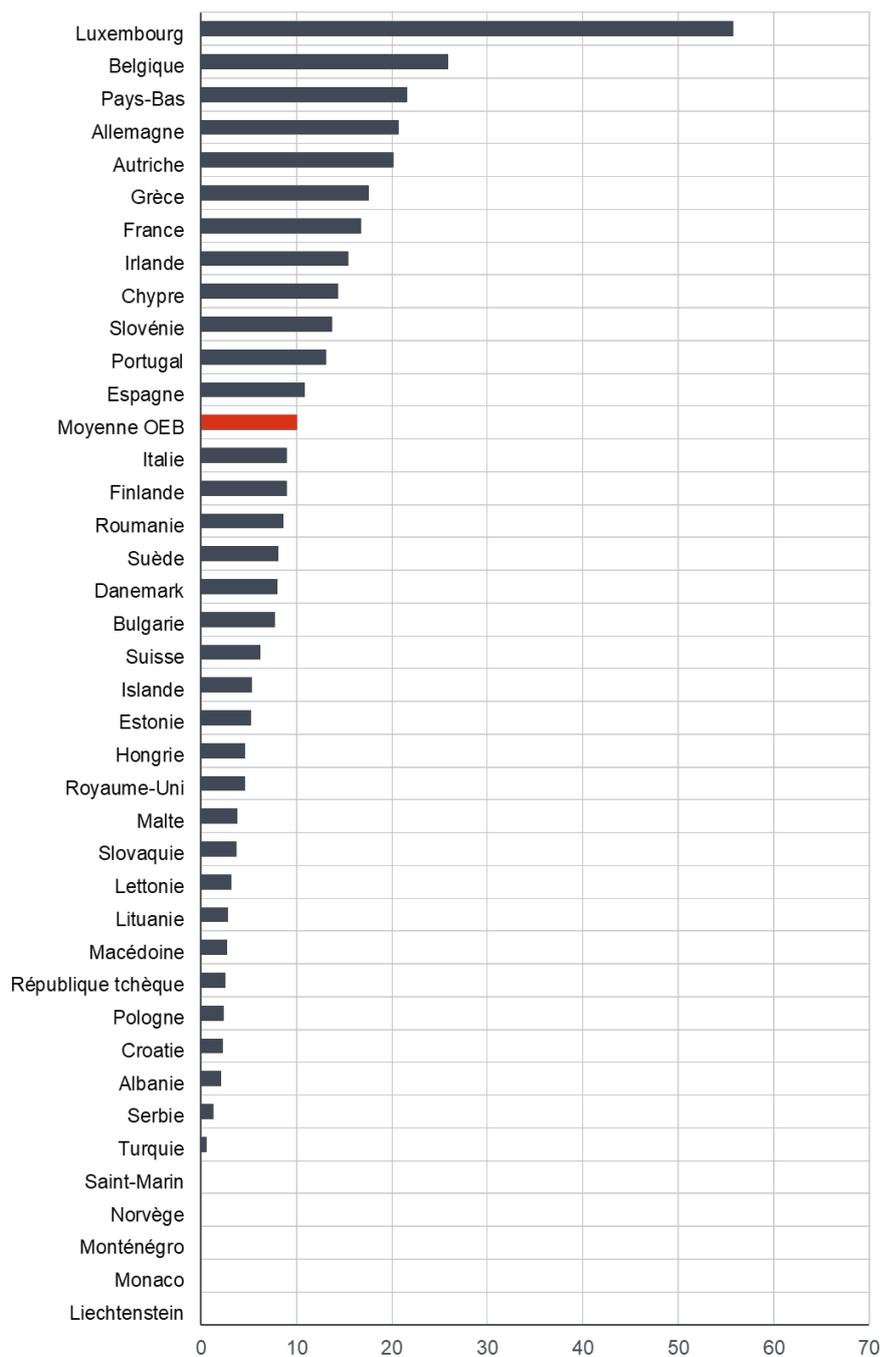
Nationalité	Effectifs de l'OEB, 31/12/2022	% du total des effectifs de l'OEB*	Population (en millions) au 01/01/2022	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Allemagne	1 724	27,37 %	83,24	13,31 %	24 684
France	1 139	18,09 %	67,84	10,85 %	10 900
Italie	533	8,46 %	58,98	9,43 %	4 864
Espagne	514	8,16 %	47,43	7,59 %	1 925
Pays-Bas	380	6,03 %	17,59	2,81 %	6 806
Royaume-Uni	310	4,92 %	67,03	10,72 %	5 697
Belgique	301	4,78 %	11,63	1,86 %	2 604
Grèce	186	2,95 %	10,60	1,70 %	185
Autriche	181	2,87 %	8,98	1,44 %	2 388
Roumanie	165	2,62 %	19,04	3,04 %	46
Portugal	136	2,16 %	10,35	1,66 %	312
Pologne	88	1,40 %	37,65	6,02 %	615
Suède	85	1,35 %	10,45	1,67 %	5 036
Irlande	78	1,24 %	5,06	0,81 %	1 140
Suisse	54	0,86 %	8,74	1,40 %	9 008
Bulgarie	53	0,84 %	6,84	1,09 %	45
Finlande	50	0,79 %	5,55	0,89 %	2 140
Turquie	50	0,79 %	84,68	13,54 %	542
Danemark	47	0,75 %	5,87	0,94 %	2 662
Hongrie	45	0,71 %	9,69	1,55 %	102
Luxembourg	36	0,57 %	0,65	0,10 %	343
Slovénie	29	0,46 %	2,11	0,34 %	123
République tchèque	27	0,43 %	10,52	1,68 %	219
Slovaquie	20	0,32 %	5,43	0,87 %	49
Chypre	13	0,21 %	0,90	0,14 %	42

Nationalité	Effectifs de l'OEB, 31/12/2022	% du total des effectifs de l'OEB*	Population (en millions) au 01/01/2022	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Croatie	9	0,14 %	3,88	0,62 %	32
Serbie	9	0,14 %	6,80	1,09 %	12
Lituanie	8	0,13 %	2,81	0,45 %	78
Estonie	7	0,11 %	1,33	0,21 %	66
Albanie	6	0,10 %	2,79	0,45 %	3
Lettonie	6	0,10 %	1,88	0,30 %	22
Macédoine	5	0,08 %	1,84	0,29 %	2
Islande	2	0,03 %	0,38	0,06 %	48
Malte	2	0,03 %	0,52	0,08 %	72
Liechtenstein	0	0,00 %	0,04	0,01 %	456
Monaco	0	0,00 %	0,04	0,01 %	21
Monténégro	0	0,00 %	0,62	0,10 %	0
Norvège	0	0,00 %	5,43	0,87 %	660
Saint-Marin	0	0,00 %	0,03	0,01 %	6
Total*	6 298	100,00 %	625,23	100,00 %	83 955

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS ; Eurostat (au 1^{er} janvier 2022)

Graphique 4 – Effectifs de l'OEB par population nationale (en millions)*



* Comparaison entre les effectifs de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2022 et la population des États membres de la CBE au 1^{er} janvier 2022 (cf. tableau 5)

Source : OEB – FIPS

Tableau 6 – Regroupement des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2022

Site	Pourcentage d'agents dont la (première) nationalité diffère de celle du pays d'affectation	Nombre de nationalités représentées
Munich*	66,50 %	33
La Haye	87,16 %	32
Berlin	66,15 %	20
Vienne	69,23 %	16
Total	74,52 %	34

* Agents en poste à Bruxelles inclus

Source : OEB – FIPS

Tableau 7 – Répartition des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2022

Nationalité	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Allemagne	65	33,85 %	1 207	33,50 %	441	18,09 %	11	16,92 %
France	38	19,79 %	603	16,74 %	494	20,26 %	4	6,15 %
Italie	9	4,69 %	345	9,58 %	178	7,30 %	1	1,54 %
Espagne	21	10,94 %	281	7,80 %	204	8,37 %	8	12,31 %
Pays-Bas		0,00 %	67	1,86 %	313	12,84 %		0,00 %
Royaume-Uni	13	6,77 %	187	5,19 %	105	4,31 %	5	7,69 %
Belgique	3	1,56 %	76	2,11 %	217	8,90 %	5	7,69 %
Grèce	2	1,04 %	81	2,25 %	102	4,18 %	1	1,54 %
Autriche	8	4,17 %	123	3,41 %	30	1,23 %	20	30,77 %
Roumanie	2	1,04 %	92	2,55 %	69	2,83 %	2	3,08 %
Portugal	5	2,60 %	62	1,72 %	68	2,79 %	1	1,54 %
Pologne	5	2,60 %	48	1,33 %	34	1,39 %	1	1,54 %
Suède	9	4,69 %	59	1,64 %	17	0,70 %		0,00 %
Irlande	1	0,52 %	53	1,47 %	23	0,94 %	1	1,54 %
Suisse	3	1,56 %	37	1,03 %	14	0,57 %		0,00 %

Nationalité	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Bulgarie		0,00 %	36	1,00 %	17	0,70 %		0,00 %
Turquie	1	0,52 %	26	0,72 %	22	0,90 %	1	1,54 %
Finlande	1	0,52 %	37	1,03 %	12	0,49 %		0,00 %
Danemark	1	0,52 %	31	0,86 %	15	0,62 %		0,00 %
Hongrie		0,00 %	25	0,69 %	19	0,78 %	1	1,54 %
Luxembourg	1	0,52 %	23	0,64 %	12	0,49 %		0,00 %
Slovénie		0,00 %	25	0,69 %	3	0,12 %	1	1,54 %
République tchèque	2	1,04 %	18	0,50 %	7	0,29 %		0,00 %
Slovaquie		0,00 %	15	0,42 %	3	0,12 %	2	3,08 %
Chypre	2	1,04 %	9	0,25 %	2	0,08 %		0,00 %
Serbie		0,00 %	6	0,17 %	3	0,12 %		0,00 %
Croatie		0,00 %	4	0,11 %	5	0,21 %		0,00 %
Lituanie		0,00 %	6	0,17 %	2	0,08 %		0,00 %
Estonie		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Lettonie		0,00 %	4	0,11 %	2	0,08 %		0,00 %
Albanie		0,00 %	6	0,17 %		0,00 %		0,00 %
Macédoine		0,00 %	3	0,08 %	2	0,08 %		0,00 %
Malte		0,00 %	2	0,06 %		0,00 %		0,00 %
Islande		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Total**	192	100,00 %	3 603	100,00 %	2 438	100,00 %	65	100,00 %

* Agents en poste à Bruxelles inclus

** Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

1.1.6 Répartition des agents par type de contrat (fonctionnaires et autres agents)

Au sein de l'OEB, le cadre actuel de l'emploi comprend deux types de relations de travail : les nominations à durée indéterminée et les nominations à durée déterminée.

Tableau 8a – Évolution du nombre des agents permanents et non permanents, vue globale, 2021/2022

Nombre d'agents	Fonction	31.12.2021	31.12.2022	Évolution
Agents permanents ²	Examineurs	3 907	3 815	-2,35 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	556	518	-6,83 %
	Autres	1 332	1 297	-2,63 %
Total agents permanents		5 795	5 630	-2,85 %
Nominations à durée déterminée	Examineurs	92	166	80,43 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	7	6	-14,29 %
	Autres	171	182	6,43 %
	Jeunes professionnels		125	sans objet
Total agents non permanents		270	479	77,41 %
Membres des chambres de recours		196	189	-3,57 %
Total membres des chambres de recours		196	189	-3,57 %
Total		6 261	6 298	0,59 %

Source : OEB – FIPS

L'augmentation du nombre d'examineurs nommés pour une durée déterminée est due à la reprise du recrutement d'examineurs en 2022, après une interruption de deux ans.

² Les agents nommés pour une durée déterminée mais ayant une relation de travail permanente avec l'OEB sont considérés comme des agents permanents. Par exemple, les directeurs principaux qui étaient précédemment des agents permanents de l'OEB sont classés dans la catégorie « agent permanent » de ce tableau de répartition même s'ils sont nommés pour une durée déterminée.

Tableau 8b – Évolution du nombre d'agents permanents et non permanents par lieu d'affectation, 2021/2022

Nombre d'agents	Site	Fonction	31.12.2021	31.12.2022	Évolution	
Agents permanents	Munich*	Examineurs	2 097	2 052	-2,15 %	
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	321	293	-8,72 %	
		Autres	722	713	-1,25 %	
	La Haye	Examineurs	1 654	1 612	-2,54 %	
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	210	200	-4,76 %	
		Autres	526	508	-3,42 %	
	Berlin	Examineurs	156	151	-3,21 %	
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	25	25	0,00 %	
		Autres	17	16	-5,88 %	
	Vienne	Autres	67	60	-10,45 %	
	Total agents permanents			5 795	5 630	-2,85 %
	Nominations à durée déterminée	Munich*	Examineurs	47	88	87,23 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets			4	4	0,00 %	
Autres			130	139	6,92 %	
Jeunes professionnels**				125	sans objet	
La Haye		Examineurs	45	78	73,33 %	
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	3	2	-33,33 %	
		Autres	36	38	5,56 %	
Vienne		Autres	5	5	0,00 %	
Total nominations à durée déterminée			270	479	77,41 %	
Membres des chambres de recours		Munich		196	189	-3,57 %
Total membres des chambres de recours			196	189	-3,57 %	
Total			6 261	6 298	0,59 %	

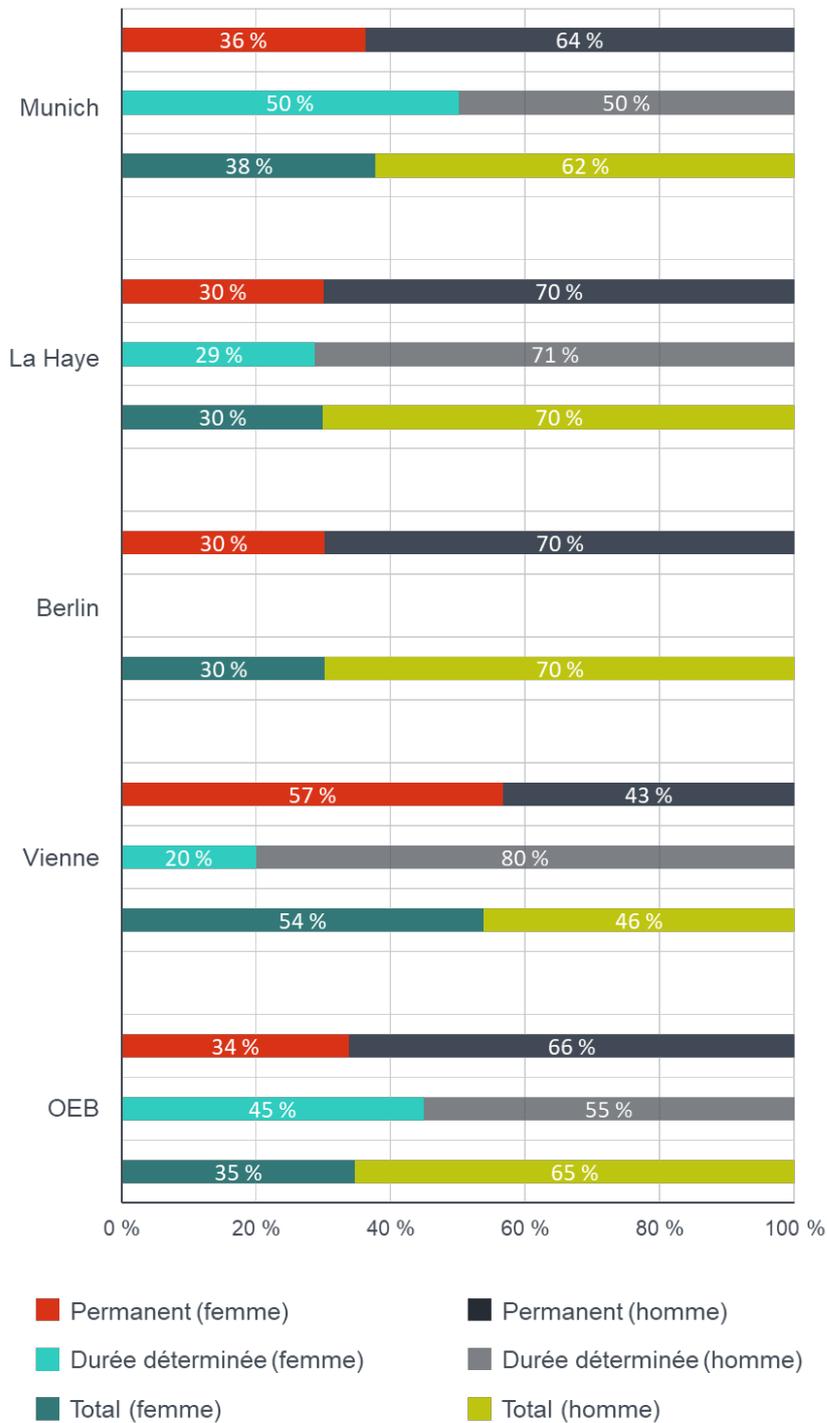
* Agents en poste à Bruxelles inclus

** Pour des raisons pratiques, tous les jeunes professionnels de 2022 se trouvaient à Munich.

Le plafond concernant les agents nommés pour une durée déterminée est fixé à 20 % du nombre total de postes prévus au budget de l'OEB (7 075 en 2025). Pour le calcul de ce plafond, les jeunes professionnels sont exclus, car leurs postes ne sont pas prévus au budget. Il en résulte un total de 354 agents non permanents, présentés dans les tableaux 8a et 8b. En outre, 31 membres des chambres de recours qui n'étaient pas des agents permanents de l'OEB avant

leur nomination et qui étaient en activité au 31 décembre 2022 sont considérés comme des agents nommés pour une durée déterminée aux fins du calcul du pourcentage du nombre de postes prévus au budget occupés par des agents nommés pour une durée déterminée. Ce pourcentage s'élevait à 5,44 % en 2022 (4,25 % en 2021).

Graphique 5– Répartition des agents permanents et de ceux nommés pour une durée déterminée par sexe et par lieu d'affectation, 31 décembre 2022

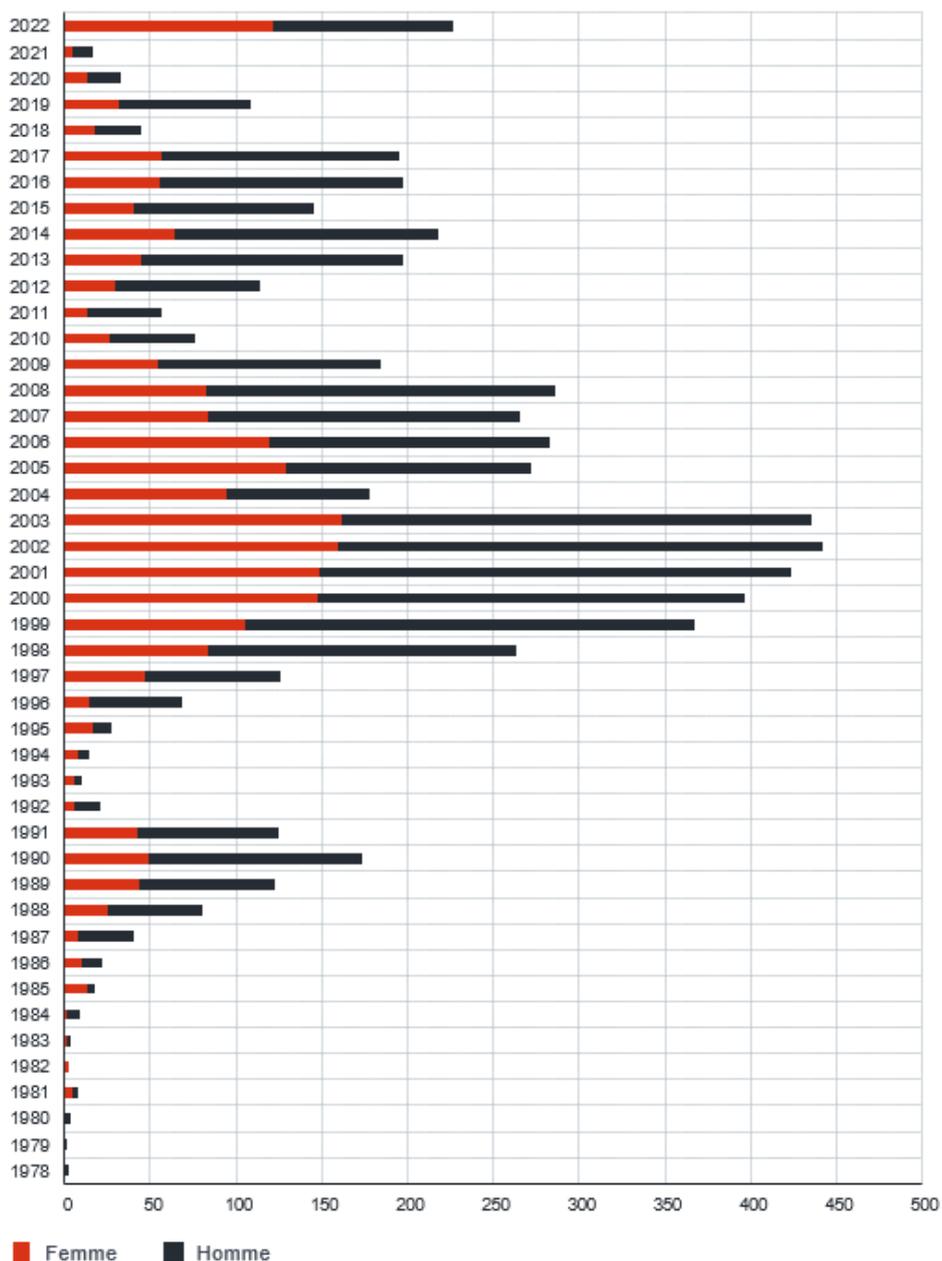


Source : OEB – FIPS

1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service

Plus de 60 % (3 794) des agents de l'OEB ont été recrutés entre 1998 et 2009 (et sont encore en activité de service). 430 autres agents actuels (7 %) ont été recrutés au cours des cinq dernières années (et sont encore en activité de service), dont 174 examinateurs.

Graphique 6 – Répartition du nombre d'agents par année de recrutement, 31 décembre 2022



Source : OEB – FIPS

1.2 Emploi et carrière

L'OEB utilise un modèle linéaire unique avec 17 grades différents et 3 à 5 échelons dans chaque grade.

Les agents sont classés dans six groupes d'emplois selon ce modèle linéaire, et suivent un parcours de carrière managérial ou technique. Les jeunes professionnels ne sont assignés à aucun groupe d'emplois.

Tableau 9 – Modèle linéaire unique et parcours de carrière

Groupe d'emplois	Parcours de carrière technique	Parcours de carrière managérial	Fourchette de grades
Groupe d'emplois 1	sans objet	Vice-Président/Président des chambres de recours	G16 échelon 3 – G17 échelon 3
Groupe d'emplois 2	Conseiller principal/Président d'une chambre de recours	Directeur principal	G15 échelon 1 – G16 échelon 4
Groupe d'emplois 3	Expert principal/Membre d'une chambre de recours	Directeur	G13 échelon 3 – G15 échelon 4
Groupe d'emplois 4	Examineur/Administrateur/Juriste	Chef de service/Responsable d'équipe	G7 échelon 1 – G13 échelon 5
Groupe d'emplois 5	Expert	Chef de section	G7 échelon 1 – G10 échelon 5
Groupe d'emplois 6	Agent administratif	Sans objet ³	G1 échelon 1 – G9 échelon 5

Source : Statut des fonctionnaires et des autres agents de l'OEB, Annexe I

³ Certains agents du groupe d'emplois 6 exercent certaines responsabilités managériales, pour lesquelles ils perçoivent une indemnité de fonction.

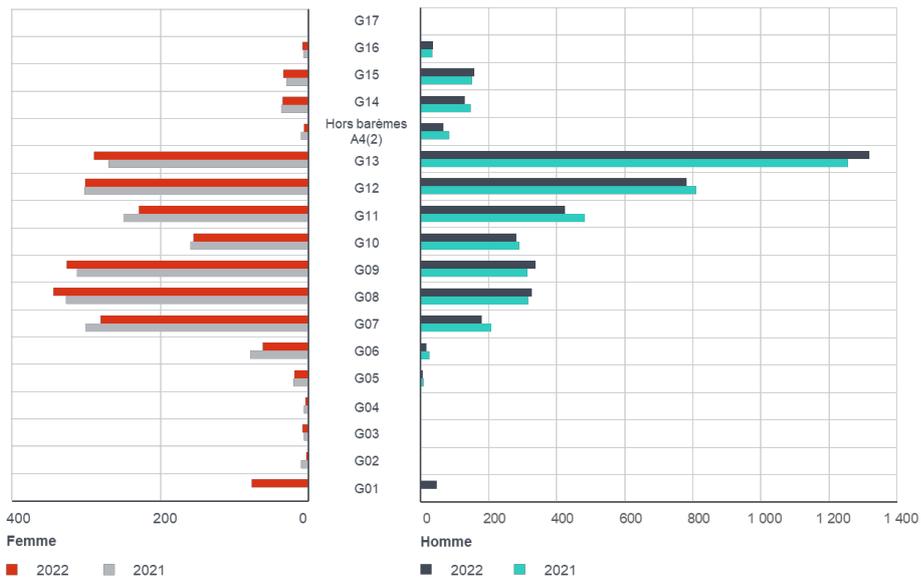
Tableau 10 – Répartition des agents par groupe d'emplois et par grade, 31 décembre 2022

Groupe d'emplois	Grade	Nombre d'agents 31/12/2021	Nombre d'agents 31/12/2022	Évolution	% du total des effectifs de l'OEB*	% du total pour la catégorie*
1	G17	3	3	0,00 %	0,05 %	60,00 %
	G16	2	2	0,00 %	0,03 %	40,00 %
Total		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	39	42	7,69 %	0,67 %	72,41 %
	G15	16	16	0,00 %	0,25 %	27,59 %
Total		55	58	5,45 %	0,92 %	100,00 %
3	G15	165	175	6,06 %	2,78 %	48,48 %
	G14	185	164	-11,35 %	2,60 %	45,43 %
	G13	30	22	-26,67 %	0,35 %	6,09 %
Total		380	361	-5,00 %	5,73 %	100,00 %
4	Hors barèmes A4(2)	94	73	-22,34 %	1,16 %	1,61 %
	G13	1 496	1 586	6,02 %	25,18 %	34,89 %
	G12	1 112	1 082	-2,70 %	17,18 %	23,80 %
	G11	733	654	-10,78 %	10,38 %	14,39 %
	G10	381	364	-4,46 %	5,78 %	8,01 %
	G09	289	325	12,46 %	5,16 %	7,15 %
	G08	281	308	9,61 %	4,89 %	6,78 %
	G07	178	154	-13,48 %	2,45 %	3,39 %
Total		4 564	4 546	-0,39 %	72,18 %	100,00 %
5	G10	67	73	8,96 %	1,16 %	40,11 %
	G09	62	57	-8,06 %	0,91 %	31,32 %
	G08	46	41	-10,87 %	0,65 %	22,53 %
	G07	16	11	-31,25 %	0,17 %	6,04 %
Total		191	182	-4,71 %	2,89 %	100,00 %
6	G09	275	281	2,18 %	4,46 %	27,52 %
	G08	317	321	1,26 %	5,10 %	31,44 %
	G07	314	295	-6,05 %	4,68 %	28,89 %
	G06	105	79	-24,76 %	1,25 %	7,74 %
	G05	28	25	-10,71 %	0,40 %	2,45 %
	G04	8	6	-25,00 %	0,10 %	0,59 %
	G03	8	10	25,00 %	0,16 %	0,98 %
	G02	11	4	-63,64 %	0,06 %	0,39 %
Total		1 066	1 021	-4,22 %	16,21 %	100,00 %
Jeunes professionnels	G01		125	sans objet	1,98 %	100,00 %
Total			125	sans objet	1,98 %	100,00 %
Total général*		6 261	6 298	0,59 %	100,00 %	

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

Graphique 7 – Répartition des agents par sexe et par grade, 2021/2022

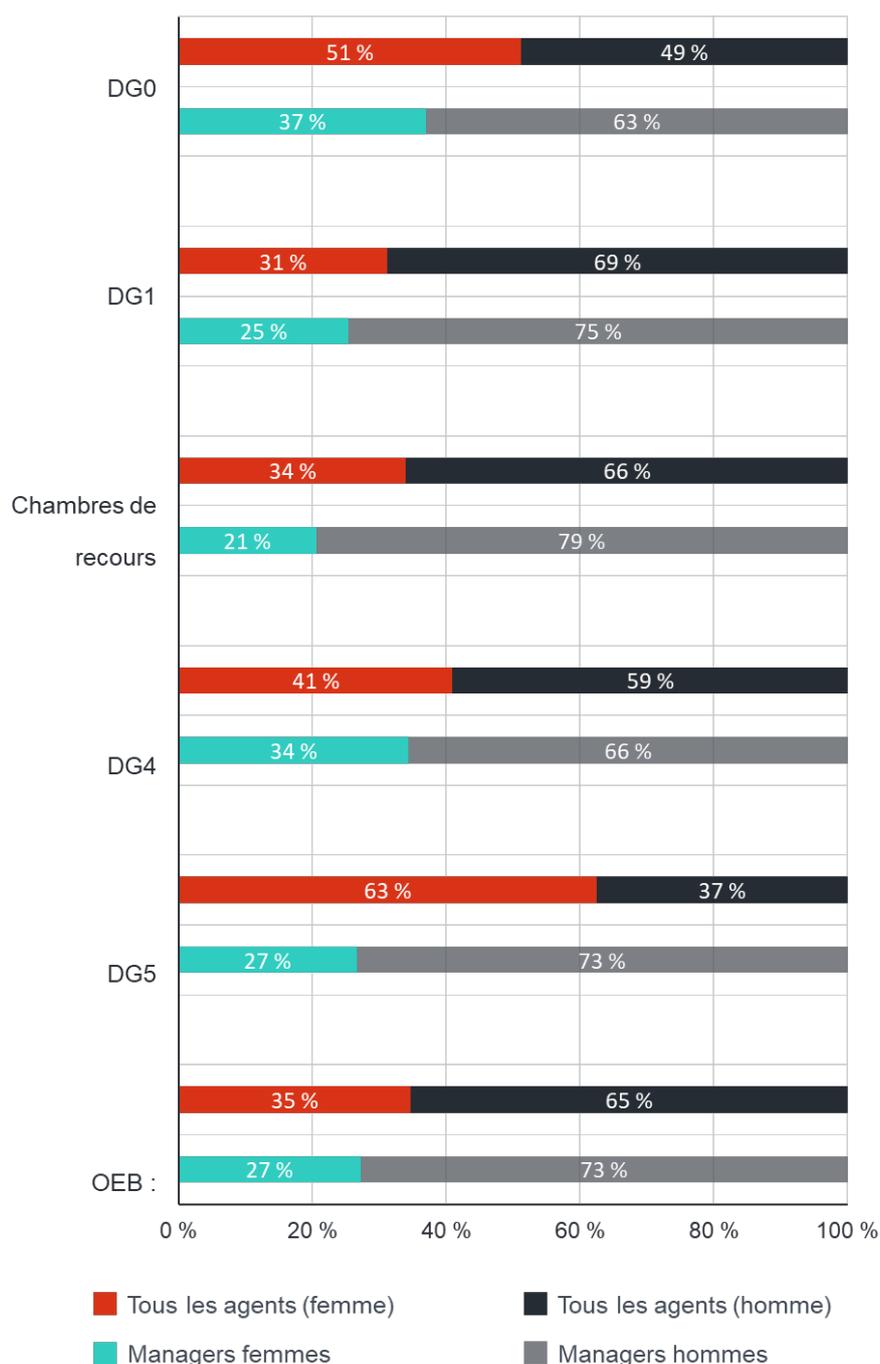


Source : OEB – FIPS

1.2.1 Répartition des managers par sexe, par DG et par groupe d'emplois

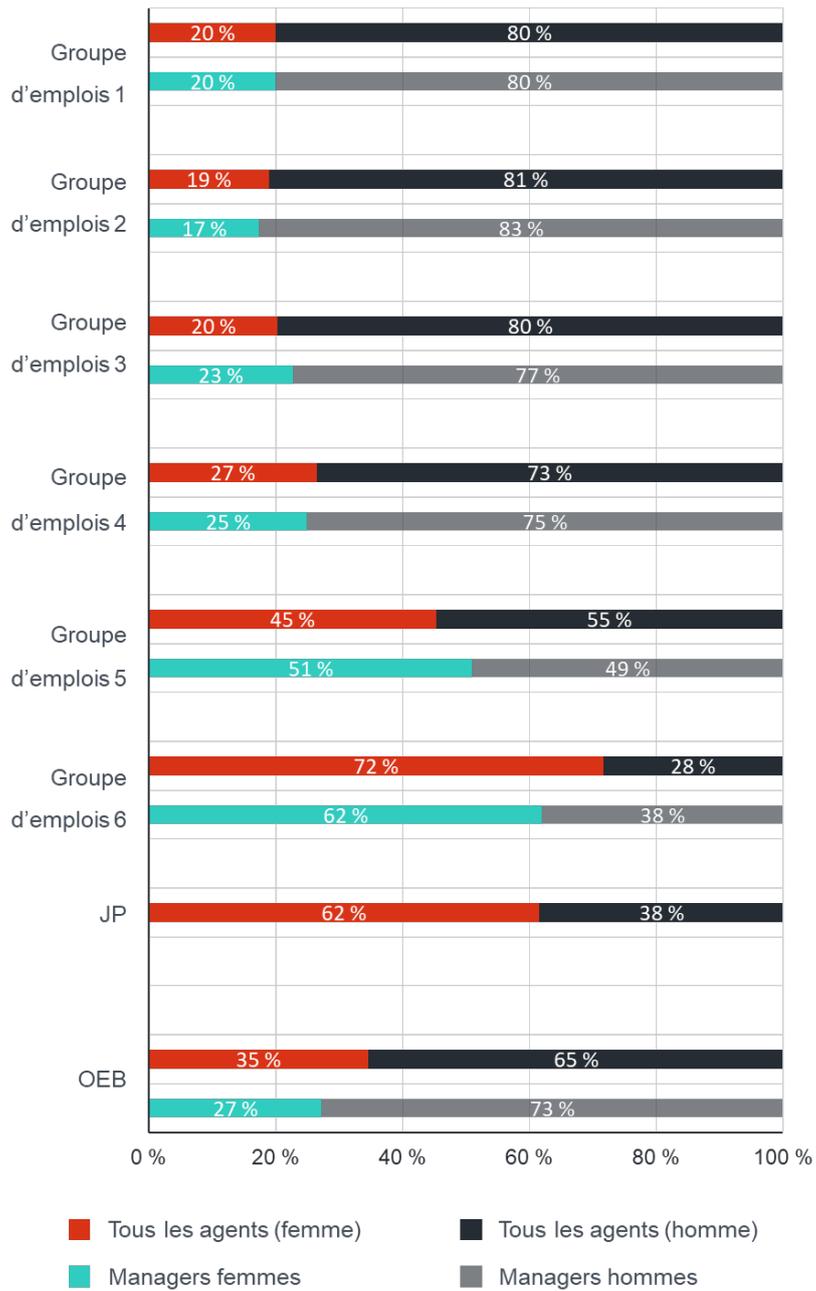
Fin 2022, 27 % des managers étaient des femmes. Ce chiffre représente une légère baisse par rapport à l'année précédente (28 % en 2021). La proportion de managers de sexe féminin varie d'une direction générale (DG) à l'autre, s'échelonnant de 21 % pour les chambres de recours à 37 % pour la DG 0. Si l'on considère le groupe d'emplois, cette proportion est comprise entre 17 % dans le groupe d'emplois 2 et 62 % dans le groupe d'emplois 6. Les jeunes professionnels n'exercent aucune fonction managériale.

Graphique 8 – Répartition des managers par DG et par sexe, 2022



Source : OEB – FIPS

Graphique 9 – Répartition des managers par groupe d'emplois et par sexe, 2022



JP = jeunes professionnels

Certains agents du groupe d'emplois 6 exercent certaines responsabilités managériales, pour lesquelles ils perçoivent une indemnité de fonction. Cet élément est pris en compte dans le graphique.

Source : OEB – FIPS

1.2.2 Offres d'emploi : nombre d'offres d'emploi

Tableau 11 – Répartition du nombre d'offres d'emploi par type de publication et par groupe d'emplois, 2022

Type de publication	Groupe d'emplois	Technique	Managérial	Total
Publications internes/externes	3	2	2	4
	4	51	1	52
	5	2		2
	Total	55	3	58
Publications internes*	2	2	4	6
	3	2	22	24
	4	79	9	88
	5	5		5
	6	23		23
	Plusieurs groupes d'emplois	2		2
	Total	113	35	148
Total		168	38	206

Offres d'emploi avec date de publication en 2022

* Les publications internes comprennent :

TRF : mutations ouvertes à tous les agents de l'OEB dans le groupe d'emplois concerné – mobilité complète.

TAI : publications internes ouvertes à tous les agents de l'OEB avec possibilité de promotion – mobilité complète.

Opportunités ouvertes à plusieurs groupes d'emplois pour une mobilité partielle.

Source : OEB – SuccessFactors

Sur les 51 publications internes/externes pour le groupe d'emplois 4 (parcours de carrière technique), deux visaient à créer des réserves de talents dans le domaine juridique.

Si le nombre de publications internes/externes a augmenté de 93 %, passant de 30 en 2021 à 58 en 2022, les avis de vacance d'emploi internes ont chuté de 72 %, principalement sous l'influence d'une diminution des rééquilibrages d'examineurs internes (63 en 2022 contre 432 en 2021). L'augmentation des publications internes/externes dans le groupe d'emplois 4 est principalement due à l'augmentation du recrutement d'examineurs (33 postes vacants en 2022 contre 16 en 2021). Une publication peut entraîner le pourvoi de plusieurs postes.

Tableau 12 – Nombre de candidatures, 2020-2022

Nombre de candidatures	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
Total 2022	4 546	3 658	8 204
Total 2021	3 218	3 116	6 334
Total 2020	551	5 768	6 319

* Comprend les candidatures reçues pour des publications internes/externes ainsi que pour des publications exclusivement internes.

Source : OEB – SuccessFactors

En 2022, l'OEB a reçu 8 204 demandes d'emploi, ce qui représente une augmentation de près de 30 % par rapport aux deux années précédentes. Cette hausse est principalement due à l'intensification des campagnes de recrutement d'examineurs.

126 candidatures ont été reçues en moyenne par emploi vacant en 2022, soit une baisse de 25 % par rapport à 2021. Cela s'explique en partie par le fait que le nombre d'avis de vacance pour les postes d'examineurs a été augmenté afin d'aborder les différents domaines techniques de manière plus ciblée.

Tableau 13 – Nombre moyen de candidatures par emploi vacant, 2020-2022

Nombre moyen de candidatures par avis de vacance d'emploi	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
2022	137	113	126
2021	191	147	169
2020**	318	113	118

* Comprend uniquement les candidatures en réponse à des publications internes/externes.

** Un seul poste d'examineur était vacant en 2020.

Source : OEB – SuccessFactors

1.2.3 Recrutement et mobilité interne

En 2022, 229 agents ont été recrutés en externe (dont 127 jeunes professionnels) contre 18 en 2021. Cela représente une augmentation de 211 personnes, due à la reprise du recrutement d'examineurs, ainsi qu'au lancement du programme des jeunes professionnels.

L'âge moyen des nouvelles recrues en 2022 était de 30,7 ans (39,6 ans en 2021), avec une fourchette allant de 21,1 à 53,8 ans. Abstraction faite de la catégorie des jeunes professionnels, l'âge moyen au moment du recrutement était de 37,0 ans, avec une fourchette allant de 26,8 à 53,8 ans.

Les postes vacants sont pourvus par le biais de concours, suite à une procédure de sélection. La nomination correspondante peut résulter du recrutement d'un candidat externe, de la promotion d'un agent interne appartenant à groupe d'emplois d'une catégorie plus basse ou de la mutation d'un agent dans le même groupe d'emplois. En 2022, 280 postes ont été pourvus au moyen de l'un des trois types de nomination, contre 106 en 2021.

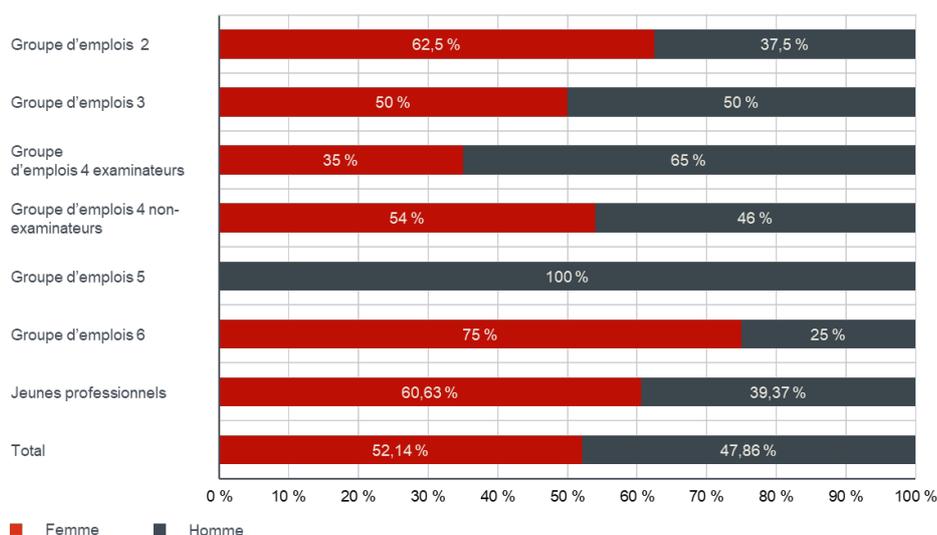
Tableau 14 – Nombre de nominations suite à une procédure de sélection (externes et internes), 2021/2022

Type de nomination	Fonction	2021	2022	Différence
Recrutements externes	Chambres de recours	1	1	0
	Autres	17	24	7
	Examineur		77	77
	Jeune professionnel		127	127
Recrutements externes (total)		18	229	211
Promotion	Chambres de recours	8	3	-5
	Autres	11	13	2
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	7	0	-7
Promotion (total)		26	16	-10
Mutation dans le même groupe d'emplois	Autres	22	32	10
	Examineur*	39	3	-36
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	1	0	-1
Mutation dans le même groupe d'emplois (total)		62	35	-27
Total		106	280	174

* 39 examinateurs ont été nommés responsables d'équipe en 2021 et 3 en 2022.

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Graphique 10 – Répartition des nominations (externes et internes) par sexe et par groupe d'emplois, 2022



Source : OEB – FIPS, département "Acquisition des talents"

Outre les recrutements internes pour pourvoir les postes vacants, l'approche de l'OEB consistant à encourager la mobilité interne, adoptée en 2020 et poursuivie en 2022, a abouti à 150 transferts complets en 2022, dont 36 examinateurs changeant de domaine technique. De plus, 89 transferts "partiels" ont été enregistrés en 2022, c'est-à-dire des agents consacrant un pourcentage de leur temps de travail à d'autres tâches. 4 de ces transferts concernent des gestionnaires de projet ou de programme dans le cadre du Plan stratégique 2023 de l'OEB (17 en 2021).

Tableau 15 – Mobilité interne, 2021/2022

Type de transfert	2021	2022	Évolution
Complet	152	150	-1,32 %
Partiel	65	89	36,92 %
Total	217	239	10,14 %

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents, Service de la gouvernance institutionnelle

Au total, 273 agents ont complètement ou partiellement changé de poste en 2022, par le biais d'une nomination dans les chambres de recours, d'une promotion à un groupe d'emplois supérieur, d'une mutation dans le même groupe d'emplois ou de la mobilité interne.⁴

⁴ Plusieurs agents ont changé de poste plus d'une fois au cours de l'année 2022.

Tableau 16 – Répartition des recrutements par pays de nationalité, 2021/2022

Nationalité	2021	2022	Pourcentage	Différence	Dont jeunes professionnels 2022
Allemagne	2	39	17,03 %	37	7
Espagne	1	31	13,54 %	30	23
Portugal	1	30	13,10 %	29	23
Italie	3	21	9,17 %	18	13
France	0	19	8,30 %	19	7
Grèce	0	11	4,80 %	11	5
Slovénie	0	10	4,37 %	10	10
Turquie	0	10	4,37 %	10	8
Royaume-Uni	3	7	3,06 %	4	0
Roumanie	1	6	2,62 %	5	4
Albanie	0	6	2,62 %	6	6
Irlande	0	5	2,18 %	5	3
Pays-Bas	2	5	2,18 %	3	2
Belgique	2	4	1,75 %	2	2
Autriche	1	4	1,75 %	3	1
Pologne	1	4	1,75 %	3	1
Hongrie	0	4	1,75 %	4	3
Bulgarie	0	3	1,31 %	3	2
Finlande	0	3	1,31 %	3	2
Chypre	0	2	0,87 %	2	2
Macédoine	0	2	0,87 %	2	1
Suisse	1	1	0,44 %	0	1
Danemark	0	1	0,44 %	1	0
Luxembourg	0	1	0,44 %	1	1
Total	18	229	100,00 %	211	127

Source : OEB – FIPS

1.2.4 Promotions

Les agents de l'OEB peuvent progresser dans leur carrière suite à une promotion normale au sein de leur groupe d'emplois ou à une promotion à un grade supérieur dans un autre groupe d'emplois dans le cadre d'une procédure de sélection (article 49 du statut).

Dans le cas d'une promotion normale, seuls les agents qui ont atteint le dernier échelon du grade dans leur groupe d'emplois peuvent être promus. Le nombre de promotions de ce type varie donc d'année en année en fonction de la situation démographique, du nombre d'agents entrant en ligne de compte et du budget disponible. En 2022, 659 agents au total ont bénéficié de promotions normales dans le même groupe d'emplois. 18 agents ont progressé par nomination dans un groupe d'emplois supérieur, à la suite d'une procédure de sélection ou à un reclassement de leur poste.

Les membres des chambres de recours sont nommés non pas par le Président de l'OEB, mais par le Conseil d'administration, et ne relèvent pas du même système de carrière. Les données les concernant sont donc présentées dans une section distincte. Dans la partie du tableau correspondante, le terme "nomination" se réfère aux promotions faisant suite à une procédure de sélection relative à des postes au sein des chambres de recours.

Au total, 694 agents ont progressé par promotion en 2022.

Tableau 17 – Nombre d'agents promus, 2021/2022

Motif	2021		2022			Évolution
	Groupe d'emplois	Total	Femme	Homme	Total	
Promotion normale	2	2		3	3	50,00 %
	3	23	6	20	26	13,04 %
	4	485	131	364	495	2,06 %
	5	17	8	18	26	52,94 %
	6	118	85	24	109	-7,63 %
Promotion normale (total)		645	230	429	659	2,17 %
Promotion après une procédure de sélection	2	2	2	2	4	100%
	3	0	1	3	4	sans objet
	4	7	5		5	-28,57 %
	5	9			0	-100,00 %
Promotion après une procédure de sélection (total)		18	8	5	13	-27,78 %
Promotion après reclassement	2	0		2	2	sans objet
	3	0		1	1	sans objet
	4	0		1	1	sans objet
	5	0	1		1	sans objet
Promotion après reclassement (total)		0	1	4	5	sans objet
Total général		663	239	438	677	2,11 %
Chambres de recours						
Nomination	2	2	2	1	3	50,00 %
	3	6			0	-100,00 %
Nomination (total)		8	2	1	3	-62,50 %
Promotion	3	14	3	11	14	0,00 %
Promotion (total)		14	3	11	14	0,00 %
Total pour les chambres de recours		22	5	12	17	-22,73 %
Total général pour TOUS		685	244	450	694	1,31 %

Source : OEB – FIPS

1.2.5 Développement des talents

Le budget total alloué aux activités de développement en 2022 était de 9 695 000 EUR, dont 34 % effectivement dépensés.

Le temps de formation pour les activités de développement des talents en 2022 était le suivant :

- 74 305 heures pour des cours de formation animés par un instructeur et des modules obligatoires ou recommandés de formation en ligne, ce qui correspond à une moyenne de 12,10 heures par agent ayant suivi un cours de formation.
- 6 993 heures de cours sur des plateformes externes de formation en ligne, ce qui correspond à une moyenne de 4,19 heures par agent ayant suivi un cours de formation.

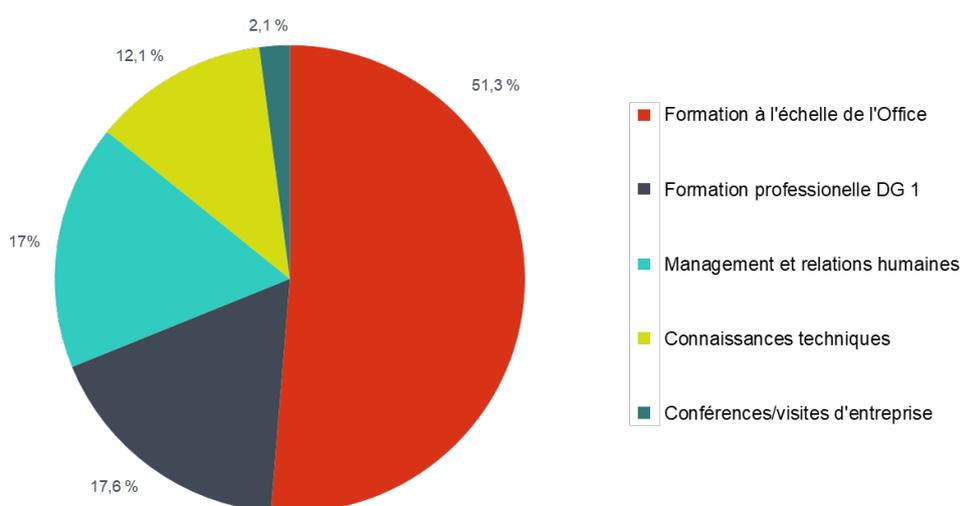
Parmi les heures de formation, 24,8 % ont été consacrées à la formation initiale dispensée au personnel nouvellement embauché ou assumant une nouvelle fonction.

Tableau 18 – Dépenses prévues et dépenses effectives pour les activités de développement des talents (en EUR), 2021/2022

	2021			2022		
	Planifié	Dépensé	% dépensé	Planifié	Dépensé	% dépensé
Total des dépenses	10 340 000	4 486 937	43,39 %	9 695 000	3 323 213	34,28 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 11 – Répartition des dépenses de développement des talents en 2022



Source : OEB – FIPS

Tableau 19 – Indicateurs relatifs aux activités de développement des talents, 2021/2022

Indicateurs relatifs à la formation	2021	2022	Évolution
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation animée par un instructeur ou un module obligatoire ou recommandé de formation en ligne de l'OEB (nombre d'agents)	5 385	6 139	14,00 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation animée par un instructeur ou un module obligatoire ou recommandé de formation en ligne de l'OEB (% du total des effectifs à l'OEB)	86,01 %	97,47 %	13,33 %
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (nombre d'agents)	2 100	1 668	-20,57 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (% du total des effectifs à l'OEB)	33,54 %	26,48 %	-21,05 %
Dépenses moyennes de formation par agent (en EUR)	717	528	-26,36 %
Dépenses moyennes de formation par agent ayant achevé au moins une formation (en EUR)	833	541	-35,05 %

Les dépenses de formation couvrent le coût des formateurs externes (mais pas des formateurs internes) ainsi que des plateformes d'apprentissage en ligne.

Source : OEB – FIPS

1.2.6 Missions

Tableau 20 – Répartition des missions, 2021/2022

Objet du déplacement	2021			2022			Évolution		
	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses
Activités opérationnelles	18	17	28 843	260	157	350 482	1 344,44 %	823,53 %	1 115,15 %
Formation	0	0	0	62	56	77 847	sans objet	sans objet	sans objet
Missions combinées	0	0	0	1	1	1 455	sans objet	sans objet	sans objet
Total	18	17	28 843	323	214	429 784	1 694,54 %	1 158,82 %	1 390,10 %

* en EUR.

Source : OEB – Département Pensions et Services spécialisés

Tous les indicateurs de cette catégorie ont connu une forte augmentation en 2022, les voyages à travers l'Europe ayant repris dans des conditions normales par rapport aux restrictions liées à la pandémie en 2021. En 2022, 157 agents ont effectué des déplacements professionnels (contre 17 en 2021, 389 en 2020 et 1 452 en 2019).

1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB

En 2022, 190 agents ont quitté leurs fonctions, le plus souvent pour partir à la retraite (dans 78 % des cas). En 2022, l'âge moyen de départ à la retraite a été de 61,0 ans, contre 60,9 ans en 2021.

Le taux de renouvellement du personnel est passé de 2,64 % en 2021 à 3,02 % en 2022.

Tableau 21 – Répartition des agents ayant cessé leurs fonctions, 2021/2022

Motif	2021	% du total en 2021*	2022	% du total en 2022*	Évolution
Départ à la retraite	144	87,27 %	149	78,42 %	3,47 %
Démission	10	6,06 %	32	16,84 %	220,00 %
Fin de contrat	1	0,61 %	1	0,53 %	0,00 %
Autre raison	10	6,06 %	8	4,21 %	-20,00 %
Total*	165	100,00 %	190	100,00 %	15,15 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

Tableau 22 – Taux de renouvellement par fonction, 2021/2022

Fonction	2021	Renouvellement en 2021*	2022	Renouvellement en 2022*
Examineur	69	1,73 %	85	2,14 %
Chambres de recours	7	3,57 %	8	4,23 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	28	4,97 %	22	4,21 %
Autres	61	4,06 %	73	4,93 %
Jeunes professionnels		sans objet	2	1,60 %
	165	2,64 %	190	3,02 %

* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée.

Source : OEB – FIPS

1.2.8 "Pan-European Seal"/Programme pour les jeunes professionnels

Le programme "Pan-European Seal", qui offrait un stage d'une durée initialement fixée à un an, a été étendu à une première expérience professionnelle pouvant aller jusqu'à trois ans. Après une procédure de sélection interne à la fin de leur première année, 39 participants se sont vu offrir la possibilité de rester agents de l'OEB et de suivre un programme de développement mieux adapté, d'une durée de deux ans.

En 2022, 127 jeunes professionnels au total (117 en 2021) représentant 22 nationalités (27 en 2021), dont 61 % de femmes (59 % en 2021), ont rejoint le programme. Ce groupe comprend 88 jeunes professionnels effectuant leur première année, et 39 jeunes professionnels en deuxième année. L'âge moyen de ce groupe est de 25,7 ans. En 2022, deux jeunes professionnels ont quitté l'OEB. À la fin de l'année, l'Office comptait au total 125 jeunes professionnels.

En 2022, 52 jeunes professionnels ont été affectés au domaine de la procédure de délivrance des brevets (contre 44 en 2021). Parmi eux, 35 effectuent leur première année de stage, et 17 leur deuxième année.

Depuis le lancement du programme en 2015, dans les 8 admissions, l'OEB a accueilli 501 stagiaires/jeunes professionnels (dont 61 % de femmes) de 32 nationalités différentes.

2. Rémunération

En 2022, les dépenses totales engagées pour les traitements de base, les allocations et les indemnités se sont élevées à 971 millions d'EUR, à savoir 744 millions d'EUR pour les traitements de base et 227 millions d'EUR pour les allocations et indemnités.

En 2022, le montant total versé pour les traitements de base a diminué par rapport à 2021.

2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base

Tableau 23 – Traitements de base versés (en EUR), 2021/2022

	2021	2022	
Groupe d'emplois	Total des traitements de base versés	Total des traitements de base versés	Montant moyen des traitements de base versés ⁵
Groupe d'emplois 1	1 105 718	1 105 718	18 428
Groupe d'emplois 2	10 734 712	11 156 721	16 057
Groupe d'emplois 3	67 045 344	63 907 465	14 665
Groupe d'emplois 4	575 556 948	569 539 542	10 970
Total groupes d'emplois 1-4	654 442 723	645 709 447	11 322
Groupe d'emplois 5	17 824 277	17 429 931	7 997
Groupe d'emplois 6	82 896 213	79 529 511	6 749
Total groupes d'emplois 5-6	100 720 490	96 959 441	6 944
Jeunes professionnels		1 125 873	2 529
Total	755 163 213	743 794 873	10 412

Source : OEB – FIPS

⁵ La méthode de calcul du traitement de base mensuel moyen a été modifiée en 2022 en se référant à l'équivalent temps plein (ETP) sur l'année au lieu de l'effectif à la fin de l'année. Le traitement de base moyen total en 2021 selon cette méthode s'élevait à 10 428 EUR.

2.2 Comparaison entre le 10^e percentile et le 90^e percentile

Les 10 % d'agents les mieux payés perçoivent un traitement de base intégral supérieur ou égal à EUR 15 108 EUR (90^e percentile) par mois. Les 10 % d'agents les moins bien payés perçoivent un traitement de base intégral inférieur ou égal à 7 082 EUR (10^e percentile) par mois. Le rapport entre le 90^e et le 10^e percentile est donc de 2,13 (2,09 en 2021).⁶

2.3 Performance et récompenses

Tableau 24 – Récompenses versées (en EUR), 2021/2022

Type de récompense	Ouvrant ou non droit à pension	2021	2022
Échelon/promotion	Ouvrant droit à pension	11 485 719	10 701 193
Prime individuelle	N'ouvrant pas droit à pension	5 356 000	6 221 329
Primes collaboratives	N'ouvrant pas droit à pension	5 018 000	2 962 000
Total		21 859 719	19 884 522

Source : OEB – Direction Systèmes de rémunération

Les pourcentages du personnel ayant reçu une récompense en 2022 au titre de leur performance en 2021 sont les suivants :

- 59,7 % des agents entrant en ligne de compte pour une récompense ouvrant droit à pension (par ex. avancement d'échelon ou promotion) ont reçu une telle récompense (contre 69,3 % en 2021).
- 29,1 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une prime individuelle en tant que récompense n'ouvrant pas droit à pension, au titre de leur performance en 2021 (contre 29,2 % en 2021).
- 24,7 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une prime collaborative au titre de leur contribution spécifique à des projets stratégiques/concernant l'ensemble de l'OEB, à des initiatives collaboratives ou à des unités particulièrement efficaces (contre 40,4 % en 2021).
- Au total, 76,6 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une récompense dans le cadre de l'octroi des récompenses individuelles (contre 84,4 % en 2021).

2.4 Allocations et indemnités, autres avantages

En sus des traitements de base, en 2022, plus de 227 millions d'EUR ont été versés en allocations et indemnités, dont 96 millions d'EUR versés sous forme d'indemnité d'expatriation aux 66 % des agents ayant le statut d'expatriés (article 72 du statut).

⁶ Hors jeunes professionnels.

Tableau 25 – Allocations et indemnités/autres avantages (en EUR), 2021/2022

Catégorie	Allocation/indemnité*	2021	2022	Évolution
Famille	Allocation pour personne à charge	35 052 825	34 231 836	-2,34 %
	Allocation de foyer	35 042 379	34 480 429	-1,60 %
	Allocation de garde d'enfants/allocation pour enfant en bas âge ⁷	3 041 517	4 169 532	37,09 %
	Indemnité d'éducation	40 064 238	43 963 127	9,73 %
	Allocation de congé parental/familial	1 059 052	1 103 009	4,15 %
	Allocation de naissance	109 870	97 957	-10,84 %
Cadre professionnel	Heures supplémentaires et service continu	1 383 020	973 084	-29,64 %
	Indemnité de logement	1 116 130	1 091 747	-2,18 %
	Indemnité d'installation	235 814	471 429	99,92 %
	Frais de déménagement	620 510	714 587	15,16 %
	Indemnité de langue	112 324	93 955	-16,35 %
	Frais de déplacement	31 735	27 854	-12,23 %
	Indemnité de fonction	2 166 046	2 165 201	-0,04 %
	Activités d'examineurs supplémentaires	35 000	275	-99,21 %
	Allocation forfaitaire pour les jeunes professionnels	sans objet	40 732	sans objet
Expatriation	Indemnité d'expatriation	100 756 168	96 412 713	-4,31 %
	Congé dans les foyers	3 274 909	2 991 648	-8,65 %
Résiliation	Allocation de départ	777 832	1 659 765	113,38 %
	Versement au titre du plan d'épargne salariale	1 677 828	1 573 509	-6,22 %
	Indemnité de licenciement	38 126	0	-100,00 %
	Indemnité de fin de contrat	0	0	sans objet
Autres	Divers	962 010	981 952	2,07 %
Total		227 557 331	227 244 341	-0,14 %

* Cf. glossaire "Allocations et indemnités/autres avantages".

Source : OEB – FIPS

⁷ L'allocation pour enfant en bas âge introduite en 2021 a été comptabilisée selon une méthode différente de celle des autres allocations et a été déclarée sous la rubrique "Divers". Les chiffres de 2021 ont été corrigés pour refléter l'allocation pour enfant en bas âge dans la bonne catégorie.

En septembre 2021, l'OEB a mis en place une réforme des prestations en matière de garde d'enfants et d'éducation pour les enfants de tous les agents, quelle que soit la nationalité de l'agent. Cette réforme a introduit l'allocation pour enfant en bas âge qui remplacera progressivement l'allocation de garde d'enfants.

Les agents ont droit à différentes allocations et indemnités en fonction de leur situation particulière, conformément aux dispositions du statut des fonctionnaires de l'OEB.

Outre ce qui précède, l'OEB contribue directement au budget de l'École européenne de Munich et subventionne des places dans différentes crèches.

Tableau 26 – Contributions aux crèches et à l'École européenne de Munich (EEM) (en EUR), 2021/2022

Type de dépense	2021	2022	Évolution
Subventions aux crèches	505 880	533 415	5,44 %
École européenne de Munich	26 408 740	25 889 380	-1,97 %
Total	26 914 620	26 422 795	-1,83 %

Source : OEB – FIPS

Le grade le plus représenté dans le groupe d'emplois 4 est le grade G13 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 5. À titre d'exemple, un examinateur de grade G13-5, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée, qui a deux enfants à charge (dont l'un est âgé de moins de 4 ans et l'autre entre 4 et 18 ans) et qui bénéficie du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **16 258 EUR**, se décomposant comme suit :

- Traitement de base : 13 508 EUR
- Allocation de foyer : 810 EUR
- Indemnité d'expatriation : 2 702 EUR
- Allocation pour personne à charge : 746 EUR
- Allocation pour enfant en bas âge⁸ : 350 EUR
- Indemnité d'éducation : 112 EUR
- Total des retenues : -1 970 EUR

⁸ Une double allocation pour jeune enfant de 700 EUR peut être versée aux agents si les frais de garde d'enfants dépassent un certain montant par mois. À Munich, la majorité du personnel reçoit le montant standard de 350 EUR, tandis qu'à La Haye, les agents sont plus nombreux à recevoir la double allocation. Cette différence se reflète dans les salaires types indiqués.

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **16 634 EUR**, qui se décompose comme suit :

▪ Traitement de base :	13 529 EUR
▪ Allocation de foyer :	812 EUR
▪ Indemnité d'expatriation :	2 706 EUR
▪ Allocation pour personne à charge :	748 EUR
▪ Allocation pour enfant en bas âge :	700 EUR
▪ Indemnité d'éducation :	112 EUR
▪ Total des retenues :	-1 973 EUR

Le grade le plus représenté dans les groupes d'emplois 5 et 6 est le grade G8 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 1. À titre d'exemple, un agent administratif de grade G8-1, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée, qui a deux enfants à charge (dont l'un est âgé de moins de 4 ans et l'autre entre 4 et 18 ans) et qui ne bénéficie pas du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **7 275 EUR**, qui se décompose comme suit :

▪ Traitement de base :	6 637 EUR
▪ Allocation de foyer :	398 EUR
▪ Allocation pour personne à charge :	746 EUR
▪ Allocation pour enfant en bas âge :	350 EUR
▪ Indemnité d'éducation :	112 EUR
▪ Total des retenues :	-968 EUR

Un agent administratif dans la même situation en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **7 637 EUR**, qui se décompose comme suit :

▪ Traitement de base :	6 647 EUR
▪ Allocation de foyer :	399 EUR
▪ Allocation pour personne à charge :	748 EUR
▪ Allocation pour enfant en bas âge :	700 EUR
▪ Indemnité d'éducation :	112 EUR
▪ Total des retenues :	-969 EUR

2.5 Prêts à la construction

Tout fonctionnaire en activité de service ayant au moins deux années d'ancienneté peut demander un prêt pour la construction, l'achat, la rénovation ou le refinancement d'un bien immobilier résidentiel destiné à être utilisé comme domicile principal sur le lieu d'affectation, à des conditions inférieures de 1,5 % aux taux d'intérêt moyens du marché. Le montant maximum pouvant être emprunté est de 110 000 EUR, avec une majoration de 5 % pour chaque enfant à charge.

Fin 2022, le nombre de comptes de prêt actifs s'élevait à 1 505, et le total de l'encours à 102,5 millions d'EUR environ.

Tableau 27 – Prêts à la construction, 2021/2022

Prêts à la construction	2021	2022	Évolution
Nombre de nouvelles demandes	138	100	-27,54 %
Montant des nouveaux prêts consentis au personnel, en EUR (budget)	12 296 591	8 936 803	-27,32 %
Nombre de nouveaux prêts versés au personnel	127	81	-36,22 %
Nombre total de prêts en cours	1 498	1 505	0,47 %
Taux d'intérêt moyen sur la moyenne du capital emprunté	0,72 %	0,60 %	-16,67 %
Total des sommes dues à l'Office au titre des prêts à la construction, en EUR	108 298 658	102 497 995	-3,36 %

Source : OEB – Département chargé des prêts à la construction

3. Régime de prévoyance sociale et de pensions

L'OEB offre un régime de pensions et un régime de prévoyance sociale comprenant un régime d'assurance soins de santé ainsi que des prestations en cas de décès, d'incapacité ou de dépendance. En 2022, le montant des versements à ce titre a atteint environ 405 millions d'EUR.

3.1 Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB

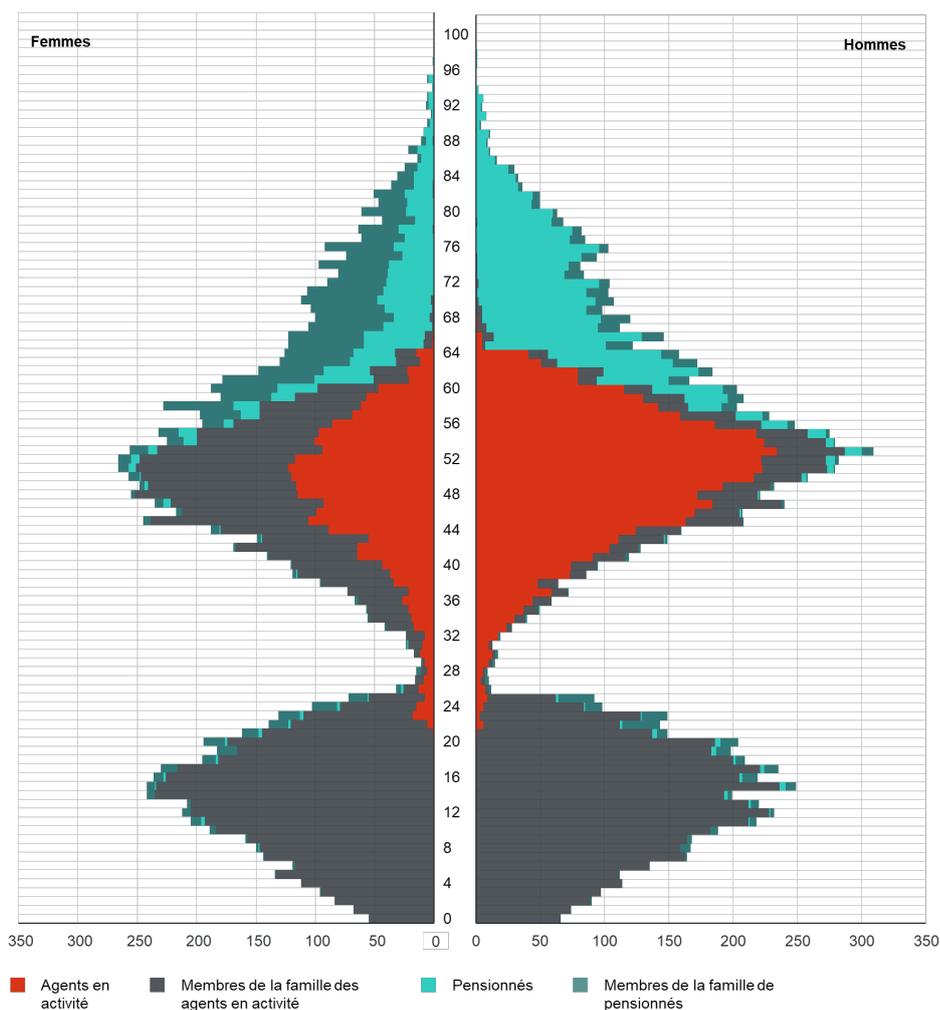
Fin 2022, 23 204 personnes étaient affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB. La population totale assurée comprend également les agents en position de non-activité (par exemple en congé non rémunéré) restant affiliés au régime de l'OEB.

Tableau 28 – Répartition des personnes affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 2021/2022

Catégorie	2021	2022	Évolution
Agents en activité de service affiliés au régime de prévoyance sociale	6 261	6 298	0,59 %
Agents en congé non rémunéré, en détachement ou en disponibilité	9	11	22,22 %
Bénéficiaires de pensions	3 084	3 200	3,76 %
Famille (conjoint et personnes à charge)	13 647	13 695	0,35 %
Total	23 001	23 204	0,88 %

Source : SIRP ; OEB – FIPS

Graphique 12 – Pyramide des âges de la population totale affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 31 décembre 2022



Source : SIRP ; OEB – FIPS

3.2 Prestations sociales

Tableau 29 – Répartition des prestations sociales au titre du contrat collectif d'assurance (en EUR), 2021/2022

Type de prestation	2021	2022	Évolution
Remboursement soins de santé	74 333 021	81 531 328	9,68 %
Assurance dépendance	6 258 179	6 648 110	6,23 %
Assurance décès	1 883 808	3 218 775	70,87 %
Total des prestations	82 475 008	91 398 213	10,82 %

Source : OEB – FIPS ; Cigna

3.3 Prestations versées aux pensionnés

Fin 2022, on comptait 3 322 bénéficiaires d'une pension de l'OEB, soit une hausse de 4,6 % par rapport à la fin de l'année 2021.

Tableau 30 – Répartition par type de pension, 2021/2022

Type de pension	Nombre de bénéficiaires en 2021	Nombre de bénéficiaires en 2022	Pension de base mensuelle moyenne en 2021 (en EUR)	Pension de base mensuelle moyenne en 2022 (en EUR)
Départ à la retraite	2 671	2 800	6 801	6 804
Survie	389	405	4 258	4 261
Orphelin	116	117	1 144	1 175
Total	3 176	3 322	6 283	6 296

Source : SIRP

Tableau 31 – Répartition des versements (en EUR), 2021/2022

Prestations liées à la pension	2021	2022	Évolution
Pension de base	236 772 681	247 259 958	4,43 %
Ajustement fiscal	48 307 211	51 512 881	6,64 %
Autres (allocations, compensation)	13 220 029	14 479 540	9,53 %
Total	298 299 921	313 252 378	5,01 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 32 – Chiffres clés relatifs aux retraités, 31 décembre 2022

Groupe d'emplois	Nombre d'agents retraités	Âge moyen de départ à la retraite (en années)	Nombre moyen d'années de service à l'OEB	Traitement de base mensuel moyen avant la retraite (en EUR)
Groupes 1-4	1 834	61,2	28,6	13 920
Groupes 5-6	966	60,6	30,7	7 452
Total	2 800	61,0	29,3	11 688

Source : SIRP ; OEB – FIPS

Un pensionné de grade G13/5, marié, sans enfants à charge et résidant en Allemagne, ayant accumulé, conformément à la moyenne actuelle, 28 annuités à l'OEB, perçoit, sur la base du barème des traitements en Allemagne, une pension mensuelle qui se décompose comme suit :

▪ Pension de base :	7 564 EUR
▪ Allocation de foyer :	454 EUR
▪ Ajustement fiscal :	1 424 EUR
▪ Retenues (assurance soins de santé et dépendance) :	-269 EUR
▪ Impôt national :	-2 253 EUR
▪ Total :	6 920 EUR

Un pensionné de grade G9/5, marié, sans enfants à charge et résidant en Allemagne, ayant accumulé, conformément à la moyenne actuelle, 30 annuités à l'OEB, perçoit, sur la base du barème des traitements en Allemagne, une pension mensuelle qui se décompose comme suit :

▪ Pension de base :	4 873 EUR
▪ Allocation de foyer :	292 EUR
▪ Ajustement fiscal :	549 EUR
▪ Retenues (assurance soins de santé et dépendance) :	-173 EUR
▪ Impôt national :	-924 EUR
▪ Total :	4 617 EUR

Les exemples ci-dessus se basent sur l'ancien régime de pensions, applicable aux agents entrés en fonction à l'OEB avant le 1^{er} janvier 2009. Les agents entrés en fonction après cette date sont soumis au nouveau règlement de pensions. À la retraite, ils reçoivent une pension basée sur un salaire plafonné, calculé sur la base de deux fois le traitement G1-4. Les agents entrant en fonction après cette date recevront également une somme forfaitaire provenant de leur participation au plan d'épargne salariale, versée au moment de la cessation d'emploi.

3.4 Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB

À l'instar d'autres organisations internationales, l'OEB doit prévoir, organiser et financer de manière autonome ses régimes de prévoyance sociale et de pensions.

Afin de financer les prestations au titre des différents régimes de prévoyance sociale et de pensions, des cotisations sont versées par l'OEB et par les personnes affiliées. Avec des cotisations s'élevant à 240 millions d'EUR en 2022 (66 % du total des cotisations), l'OEB est le principal contributeur. Comme dans la plupart des organisations internationales d'Europe, les cotisations aux régimes sont réparties selon le principe "1/3 à la charge de l'agent, 2/3 à la charge de l'employeur".

Tableau 33 – Total des cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale (en EUR), 2021/2022

Cotisations au régime de prévoyance sociale, au régime de pensions et au plan d'épargne salariale, en EUR	2021	2022	Évolution
OEB	240 266 989	240 090 693	-0,07 %
Agents	113 857 134	113 357 729	-0,44 %
Bénéficiaires de pensions	8 425 334	8 791 535	4,35 %
Total	362 549 457	362 239 958	-0,09 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 34 – Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR), 2021/2022

Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR)	2021	2022	Évolution
OEB	74 274 163	75 417 262	1,54 %
Agents	30 861 412	31 020 883	0,52 %
Bénéficiaires de pensions	8 425 334	8 791 535	4,35 %
Total	113 560 909	115 229 680	1,47 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 35 – Total des cotisations aux régimes de pensions (en EUR), 2021/2022

Cotisations aux régimes de pensions	2021	2022	Évolution
OEB	154 112 416	151 896 693	-1,44 %
Agents	77 055 478	75 948 413	-1,44 %
Total	231 167 894	227 845 106	-1,44 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 35a – Total des cotisations au plan d'épargne salariale (en EUR), 2021/2022

Cotisations au plan d'épargne salariale	2021	2022	Évolution
OEB	11 880 410	12 776 738	7,54 %
Agents	5 940 244	6 388 433	7,54 %
Total	17 820 654	19 165 172	7,54 %

Source : OEB – FIPS

Les actifs gérés dans le plan d'épargne salariale s'élevaient à 188,9 millions d'EUR au 31 décembre 2022 et les actifs gérés par le FRPSS s'élevaient à 10,43 milliards d'EUR au 31 décembre 2022.

En outre, en 2022, l'OEB a décidé de procéder à un transfert de 196 millions d'EUR de ses fonds de trésorerie vers le Fonds de réserve pour pensions des FRPSS, et à un transfert de liquidités de 4 millions d'EUR vers le plan d'épargne salariale. La contribution totale de l'OEB au régime de pensions et au plan d'épargne salariale s'élève donc à 364,7 millions d'EUR, avec un ratio pour 2022 de 81,58 % des contributions provenant de l'OEB (79 % en 2021) et de 18,42 % des cotisations versées par les agents (21 % en 2021).

4. Conditions de travail

Au sein de l'OEB, le personnel peut opter pour diverses modalités de travail flexibles, notamment le travail à temps partiel, le travail à domicile ou depuis tout autre lieu situé sur le territoire de l'Organisation européenne des brevets, et les horaires variables.

En 2022, 6 121 agents étaient enregistrés en télétravail à un moment donné, avec une moyenne de 142 jours de télétravail par agent. Les agents ont été autorisés à télétravailler à partir d'un lieu autre que leur résidence habituelle, dans un maximum de 60 jours et dans un pays de la CBE différent de leur lieu de travail. Les agents ayant télétravaillé au moins une fois à un autre endroit représentent 53 % (3 233) des télétravailleurs, dont 3 050 en télétravail à l'étranger. Pour ces agents, le nombre moyen de jours télétravaillés à l'étranger était de 30 jours en 2022.

En juin 2022, l'OEB a lancé le projet pilote "Nouvelles méthodes de travail", qui doit s'étendre sur deux ans. Ce projet est conçu comme une feuille de route encadrant la façon dont les agents de l'Office pourront travailler à l'avenir. En 2022, ces nouvelles méthodes de travail se sont mêlées aux directives d'urgence déjà mises en place dans le contexte de la pandémie.

4.1 Personnel travaillant à temps partiel

En 2022, environ 13 % de l'ensemble du personnel de l'OEB travaillait à temps partiel (un pourcentage de 50 % du temps de travail étant le minimum autorisé). Les femmes représentaient environ 75 % du personnel à temps partiel. Ces chiffres sont stables par rapport aux années précédentes.

Tableau 36 – Personnel travaillant à temps plein/partiel par lieu d'affectation, 2021/2022

Agents	Site	31.12.2021			31.12.2022			Évolution
		Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général	
Temps plein	Munich	898	2 114	3 012	1 005	2 129	3 134	4,05 %
	La Haye	540	1 616	2 156	550	1 585	2 135	-0,97 %
	Berlin	50	119	169	46	118	164	-2,96 %
	Vienne	29	34	63	27	30	57	-9,52 %
	Total	1 517	3 883	5 400	1 628	3 862	5 490	1,67 %
	Pourcentage du total des effectifs	71,39 %	93,88 %	86,25 %	74,61 %	93,83 %	87,17 %	
Temps partiel	Munich	390	115	505	354	115	469	-7,13 %
	La Haye	199	119	318	180	123	303	-4,72 %
	Berlin	10	19	29	12	16	28	-3,45 %
	Vienne	9		9	8		8	-11,11 %
	Total	608	253	861	554	254	808	-6,16 %
	Pourcentage du total des effectifs	28,61 %	6,12 %	13,75 %	25,39 %	6,17 %	12,83 %	
Total général	2 125	4 136	6 261	2 182	4 116	6 298	0,59 %	

Source : OEB – FIPS

Tableau 37 – Pourcentages des temps de travail, 2021/2022

Pourcentage de temps de travail	Nombre d'agents au 31/12/2021	Pourcentage des agents à temps partiel	Nombre d'agents au 31/12/2022			
			Femme	Homme	Total	Pourcentage des agents à temps partiel
50-59 %	46	5,34 %	32	9	41	5,07 %
60-69 %	93	10,80 %	75	16	91	11,26 %
70-79 %	120	13,94 %	97	21	118	14,60 %
80-89 %	447	51,92 %	252	151	403	49,88 %
90-99 %	155	18,00 %	98	57	155	19,18 %
Total*	861	100,00 %	554	254	808	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

4.2 Horaires flexibles et heures de compensation

En 2022, la moyenne des jours de congé pris au titre des horaires flexibles par agent (en ETP^m) était de 1,2 jour. La moyenne des jours de congé pris au titre des heures de compensation par agent (en ETP^m) était de 5,9 jours.

Tableau 38 – Congés au titre des horaires flexibles et des heures de compensation, 2021/2022

Type de congé	Jours d'absence* en 2021	Jours d'absence* en 2022	Évolution
Horaires flexibles	4 978	7 657	53,82 %
Heures de compensation	33 805	37 093	9,73 %

* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (4 heures) est comptabilisé comme une journée complète.

Source : OEB – FIPS

4.3 Heures supplémentaires, service continu et service de garde

Les heures supplémentaires et de service de garde ont augmenté. Les heures de service continu ont diminué, pour la troisième année consécutive.

Tableau 39 – Heures supplémentaires, service continu et service de garde, 2021/2022

Heures supplémentaires, service continu et service de garde (en heures)	2021	2022	Évolution
Heures supplémentaires	1 120	916	-18,23 %
Service de garde	117 805	82 338	-30,11 %
Service continu	1 317	1.313	-0,32 %

Source : OEB – FIPS

4.4 Jours ouvrés et absences

Les congés parentaux et familiaux entrent dans la catégorie des congés sociaux. En 2022, 1 094 agents ont pris chacun en moyenne 18,4 jours de congé parental et 87 agents ont pris un congé familial. Cela représente 22,7 jours de congés familiaux en moyenne pour chacun de ces agents.

Tableau 40 – Nombre de jours d'absence avec causes et incidence sur le nombre total de jours ouvrés, 2021/2022

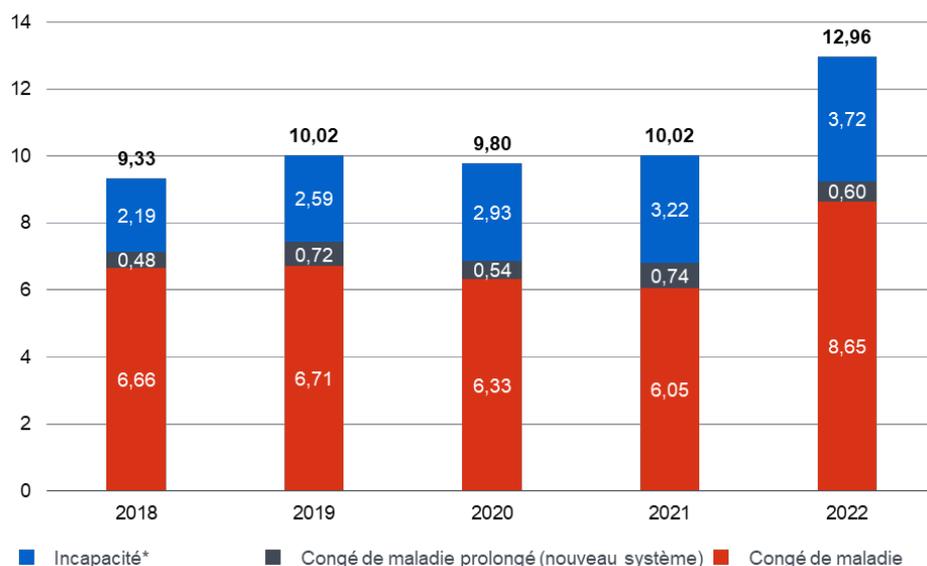
Type d'absence	2021			2022			Évolution
	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence
Congé annuel et congé dans les foyers	217 861	34,51	13,72 %	221 083	35,02	13,93 %	1,48 %
Congé de maladie	63 235	10,02	3,98 %	80 842	12,96	5,20 %	27,85 %
Congé pour des motifs d'ordre social	62 461	9,89	3,93 %	35 143	5,57	2,21 %	-43,74 %
Congé sans solde	1 129	0,18	0,07 %	3 147	0,50	0,20 %	178,70 %
Total	344 686	54,60	21,71 %	340 214	54,04	21,54 %	-1,18 %

* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (4 heures) est comptabilisé comme une journée complète.

** Ces calculs se basent sur le nombre d'ETP^m, et non sur le nombre d'ETP (cf. glossaire).

Source : OEB – FIPS

Graphique 13 – Nombre total de jours de maladie par ETP^m sur 12 mois glissants, 2018-2022



* La hausse observée dans la catégorie "Incapacité" est une conséquence prévisible du nouveau système adopté en 2015. Elle s'explique par le fait que dans l'ancien système, les agents en situation d'invalidité n'étaient pas inclus dans les statistiques concernant les congés de maladie, tandis que dans le régime d'incapacité actuel, ils conservent leur statut d'agents en activité et sont donc inclus dans les statistiques.

Source : OEB – FIPS

Tableau 41 – Répartition du nombre total de jours de maladie, 2021/2022

Type	2021		2022		Évolution du nombre total de jours par ETP ^m	Évolution de la perte de capacités
	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)		
Congés de maladie de durée courte/normale	6.05	2,41 %	8,65	3,47 %	42,98 %	43,98 %
Congé de maladie prolongé	0,74	0,30 %	0,6	0,24 %	-18,92 %	-20,00 %
Incapacité	3.22	1,28 %	3,72	1,49 %	15,53 %	16,41 %
Total des jours de maladie*	10.02	3,98 %	12,96	5,20 %	29,34 %	30,65 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au total.

Source : OEB – FIPS

Tableau 42 – Nombre de jours de maladie par pourcentage des effectifs, 2021/2022

Nombre de jours de maladie (j)	% des effectifs en 2021	% des effectifs en 2022
0 jour	41,39 %	25,02 %
0 jour < j < 3 jours	17,05 %	11,31 %
3 jours ≤ j < 5 jours	9,94 %	11,72 %
5 jours ≤ j < 10 jours	12,32 %	21,87 %
10 jours ≤ j < 15 jours	5,97 %	10,70 %
15 jours ≤ j	13,34 %	19,38 %
Total*	100,00 %	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – FIPS

5. Santé, sécurité et questions sociales

5.1 Activités relatives aux services de santé (service de santé au travail et unité de conseil médical)

Tableau 43 – Activités* du service de santé au travail, 2021/2022

Activités du service de santé au travail	2021	2022	Évolution
Nombre d'agents ayant consulté le service de santé au travail	1 267	2 594	104,74 %
Nombre de cas traités**	1 513	3 350	121,41 %
Nombre de consultations en interne	4 437	4 861	9,56 %

* La plupart des activités ont été tenues par visioconférence ou téléphone en raison de la pandémie de COVID-19.

** Avec un diagnostic.

Source : OEB – Santé et sécurité au travail, Cority

Tableau 44 – Type d'activités liées aux services de santé, 2021/2022

Type d'activités	2021	2022	Évolution
Examens obligatoires, circulaire n° 367	380	525	38,16 %
Réunions de réintégration	471	351	-25,48 %
Visites du poste de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC**	11	27	145,45 %
Visites virtuelles du poste de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC***	1 103	1 686	52,86 %
Examens médicaux préventifs	511	535	4,70 %
Examens médicaux d'engagement	47	126	168,09 %
Urgences	28	11	-60,71 %
Tests de la vue**	0	14	sans objet
Séances de physiothérapie en interne**	3 475	3 496	0,60 %
Vaccination contre la grippe	2 681	2 199	-17,98 %
Vaccinations contre la COVID-19	1 369	0	-100,00 %

* La plupart des activités ont été tenues par visioconférence ou téléphone en raison de la pandémie de COVID-19.

** Accès restreint aux locaux et contacts directs réduits en raison de la pandémie de COVID-19.

*** Visites virtuelles du poste de travail introduites – visite des agents en télétravail virtuellement via les équipes MS.

Source : OEB – Santé et sécurité au travail, Cority

Le taux d'utilisation du programme d'assistance aux agents (PAE) en 2022 a été de 3,68 %. Au total, 243 prises de contact ont été enregistrées, dont 143 pour des demandes d'accompagnement et 100 pour des services liés à la vie professionnelle et à la vie privée.

5.2 Accidents du travail

Tableau 45 – Nombre d'accidents du travail signalés, 2021/2022

Site	2021	2022
Munich	6	6
La Haye	5	8
Berlin	0	0
Vienne	0	0
Bruxelles	0	0
Total	11	14

Source : OEB – Santé et sécurité au travail

Six accidents du travail se sont produits dans les locaux de l'Office, six ont eu lieu lors de trajets et deux pendant le télétravail. Ils ont donné lieu en tout à 13 jours de congés de maladie.

5.3 Dépenses en matière de santé et de sécurité

Les dépenses globales en matière de santé et de sécurité ont augmenté de 26 % par rapport à 2021, principalement en raison de l'augmentation des recrutements et des coûts des examens préalables à l'embauche. Les services de sécurité au travail de La Haye ont également été partiellement externalisés.

Tableau 46 – Répartition des autres coûts de santé (en EUR), 2021/2022

Catégorie	2021	2022	Évolution
Examens médicaux préventifs	260 732	197 585	-24,22 %
Examens médicaux d'engagement	9 579	53 045	453,76 %
Coûts liés à la santé et à la sécurité	1 462 882	1 935 320	32,30 %
Total	1 733 193	2 185 950	26,12 %

Source : OEB – FIPS

5.4 Financement des dépenses d'ordre social

Au cours de l'année 2021, le budget de renforcement d'équipe de la DG 1 a été fusionné avec le budget de motivation, centralisé pour l'ensemble de l'OEB. Le montant par agent a également été augmenté pour les agents non DG 1.

Tableau 47 – Dépenses d'ordre social (en EUR), 2021/2022

Catégorie	2021	2022	Évolution
Subventions pour les cantines	257 863	440 308	70,75 %
AMICALE, clubs culturels et sportifs, événements sociaux	1 360 000	1 385 390	1,87 %
Subventions pour l'association des agents pensionnés	118 500	123 450	4,18 %
Événements sociaux de l'Office	170 958	206 478	20,78 %
Budget de motivation	664 520	605 966	-8,81 %
Budget de renforcement d'équipe de la DG 1	44 121	0	-100,00 %
Total	2 615 962	2 761 592	5,57 %

Source : OEB – FIPS

6. Dialogue social

Tous les chiffres du tableau 48 sont établis à partir du nombre de jours consacrés à des activités en rapport avec la représentation du personnel déclaré par les représentants du personnel.

Tableau 48 – Activités liées à la représentation du personnel en nombre de jours, 2021/2022

Activités en rapport avec la représentation du personnel	2021	2022
Temps total disponible	5 600,00	5 600,00
Organes statutaires ⁹	161,30	131,70
Conseil d'administration et ses organes	19,80	33,10
Réunions thématiques et groupes de travail	1 266,30	1 163,50
Représentants du personnel, travail et formation internes	3 285,00	3 345,00
Temps total utilisé	4 732,40	4 673,30

Source : OEB – FIPS

Tableau 49 – Nombre d'agents participant aux activités de représentation du personnel par lieu d'affectation, 2021/2022

Site	2021	2022		Total	Évolution
	Total	Femme	Homme		
Berlin	6	1	5	6	0,00 %
Munich	19	4	15	19	0,00 %
La Haye	18	7	11	18	0,00 %
Vienne	6	3	3	6	0,00 %
Total	49	15	34	49	0,00 %

Source : OEB – FIPS

⁹ Hors règlement des litiges et commissions de discipline, voir aussi le glossaire.

6.1 Réunions avec les partenaires sociaux

Tableau 50 – Nombre de réunions avec les partenaires sociaux, 2021/2022

Réunions avec les partenaires sociaux	2021	2022
Réunions d'organes statutaires	41	41
Participation des représentants du personnel au Conseil d'administration et ses organes	13	14
Réunions thématiques et groupes de travail	37	35
Autres réunions	11	12
Total	102	102

Source : OEB – secrétariat bureau du Président/dialogue social

De plus, la commission d'évaluation a tenu une réunion en 2022 (1 réunion en 2021).

6.2 Actions revendicatives

Tableau 51 – Nombre de jours de grève, 2021/2022

Nombre de grèves	2021	2022
Nombre de jours de grève	0	1
Nombre de jours ETP*	0	1 320

* À l'échelle de l'OEB. Les participants pour une journée entière et pour une demi-journée sont inclus ainsi que les quatre lieux d'affectation (Munich, Berlin, La Haye et Vienne).

Source : OEB – FIPS

7. Règlement des conflits

7.1 Règlement informel des conflits

Tableau 52 – Nature des affaires traitées par le service de médiation, 2021/2022

Nature du conflit	2021		2022	
	Nombre d'affaires	% du total*	Nombre d'affaires	% du total*
Entre l'agent et son supérieur	144	66,67 %	128	68,45 %
Entre collègues	25	11,57 %	17	9,09 %
Entre managers	11	5,09 %	6	3,21 %
Demandes de renseignements	13	6,02 %	3	1,60 %
Soutien pour les difficultés rencontrées sur le lieu de travail	23	10,65 %	33	17,65 %
Total	216	100,00 %	187	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Service de médiation

Tableau 53 – État d'avancement des affaires traitées par le service de médiation, 2021/2022

État d'avancement des affaires	2021		2022	
	Nombre d'affaires	% du total*	Nombre d'affaires	% du total*
Conflits réglés dans le cadre d'un accompagnement ("coaching")	188	87,04 %	97	51,87 %
Conflits réglés dans le cadre d'une conciliation	27	12,50 %	14	7,49 %
Conflits soumis à une procédure officielle (réexamen par le management, commission d'évaluation, enquête, etc.)	1	0,46 %	0	0,00 %
En cours	0	0,00 %	76	40,64 %
Total	216	100,00 %	187	100,00 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Service de médiation

7.2 Réexamen par le management

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse, coordonnée par le service de médiation. Il vise à résoudre les conflits administratifs liés au droit du travail à un stade précoce, afin d'éviter la poursuite du litige. En 2022, 160 demandes de réexamen par le management ont été enregistrées, pour un total de 1 329 requérants.

Tableau 54 – Catégorisation globale des réexamens par le management, 2021/2022

Catégories globales	2021			2022		
	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants
Réglementations/politiques	16	14,68 %	1 687	53	33,13 %	1 222
Individu	93	85,32 %	111	107	66,88 %	107
Total	109	100,00 %	1 798	160	100,00 %	1 329

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Service de médiation

Tableau 55 – Nature des affaires soumises à un réexamen par le management, 2021/2022

Catégories	2021			2022		
	Réexamens par le management	% du total*	Nombre de requérants	Réexamens par le management	% du total*	Nombre de requérants
Carrière / Promotion / Avancement d'échelon / Prime	47	43,12 %	58	61	38,13 %	61
Traitement / Allocations et indemnités / Paiements	27	24,77 %	1 547	60	37,50 %	1 224
Pensions / Incapacité	12	11,01 %	15	7	4,38 %	7
Droits du comité du personnel / Droits collectifs	4	3,67 %	159	4	2,50 %	4
Congé / Temps de travail	8	7,34 %	8	8	5,00 %	8
Procédures disciplinaires	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Mutation / Nomination / Contrat	0	0,00 %	0	5	3,13 %	5
Santé / Assurance dépendance	4	3,67 %	4	4	2,50 %	4
Enquête / Dignité	2	1,83 %	2	3	1,88 %	3
Autres	5	4,59 %	5	8	5,00 %	13
Total	109	100 %	1 798	160	100 %	1 329

Les chiffres ci-dessus englobent les affaires relevant des deux catégories globales : "réglementations/politiques" et "questions individuelles".

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Service de médiation

Tableau 56 – Issue des affaires soumises à un réexamen par le management, 2021/2022

Statut/issue	2021		2022	
	Requêtes	% du total*	Requêtes	% du total*
Rejet pour irrecevabilité	11	10,0 %	3	1,88 %
Décision maintenue	54	49,54 %	97	60,63 %
Demandes auxquelles il a été fait droit (en tout ou en partie)	14	12,84 %	14	8,75 %
Retrait	13	11,93 %	11	6,88 %
Pas de réexamen (fonction de filtre)	17	15,60 %	17	10,63 %
Demandes en instance	0	0,00 %	18	11,25 %
Total	109	100 %	160	100 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Service de médiation

Sur les 160 demandes enregistrées en 2022, environ 17,5 % des affaires clôturées sont passées au stade du recours au 25 janvier 2023 (à titre de comparaison : sur les 109 demandes enregistrées en 2021, environ 18 % des affaires clôturées étaient passées au stade du recours au 10 février 2022).

Ce chiffre de 17,5 % est un chiffre préliminaire. Le nombre définitif de recours internes faisant suite à une demande de réexamen sera communiqué dans le prochain rapport social, étant donné qu'il peut s'écouler jusqu'à six mois entre la date de dépôt de la demande de réexamen et l'enregistrement du recours (jusqu'à deux mois pour conduire le réexamen, jusqu'à trois mois pour former un recours et jusqu'à un mois pour enregistrer le recours).

À titre de référence, les chiffres définitifs pour 2021 montrent que sur 109 demandes de réexamen enregistrées, environ 65 % n'ont pas atteint le stade du recours.

7.3 Recours internes

En 2022, 620 nouveaux recours ont été formés par 620 requérants (recours individuels et collectifs). Ce chiffre représente une légère baisse par rapport au nombre de recours formés en 2021 (659).

En 2022, le délai moyen entre la formation du recours et la décision définitive du Président de l'Office a été de 25,9 mois (39,8 mois en 2021).

Fin 2022, le nombre d'affaires en instance devant la commission de recours est passé à 1 360 recours (fin 2021, 744 recours étaient en instance devant la commission de recours).

Tableau 57 – Recours internes enregistrés, 2021/2022

Année	Nombre de recours enregistrés
2021	659
2022	620

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

7.3.1 Recours par catégories

Tableau 58 – Nombre de nouveaux recours par catégorie, 2021/2022

Catégories (individuelles)	2021			2022		
	Recours internes	% du total*	Nombre de requérants	Recours internes	% du total*	Nombre de requérants
Traitement / Allocations et indemnités / Paiements	599	90,90 %	633	566	91,29 %	566
Carrière / Promotion / Avancement d'échelon / Prime	33	5,01 %	33	16	2,59 %	16
Pensions / Incapacité	10	1,52 %	10	6	0,96 %	6
Enquête / Dignité	6	0,91 %	6	1	0,16 %	1
Droits du comité du personnel / Droits collectifs	4	0,61 %	6	16	2,59 %	16
Congé / Temps de travail	2	0,30 %	2	7	1,13 %	7
Mutation / Nomination / contrat	1	0,15 %	1	4	0,64 %	4
Santé / Assurance dépendance	1	0,15 %	1	0	0,00 %	0
Procédures disciplinaires	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Expérience pouvant être prise en compte	0	0,00 %	0	3	0,48 %	3
Autres	3	0,46 %	3	1	0,16 %	1
Total	659	100,00 %	695	620	100,00 %	620

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles dans les chiffres correspondant au pourcentage total.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 59 – Nombre d'affaires clôturées par la commission de recours, 2021/2022

Issue des recours	2021	2022	Évolution
Affaires pour lesquelles la commission de recours a émis un avis	231*	62	-73,16 %
Affaires clôturées par un retrait (avant l'émission d'un avis / une décision du Président)	11**	5***	-54,55 %
Affaires clôturées par un règlement amiable soutenu par la commission de recours*	6	4	-33,33 %

* Soixante-neuf affaires pour lesquelles un avis avait été émis ont été renvoyées à la commission de recours pour des questions de procédure liées à la composition de ladite commission.

** Ce chiffre ne comprend pas un recours qui a été retiré après que la commission de recours a émis un avis.

*** Ce chiffre ne comprend pas six recours qui ont été retirés après que la commission de recours a émis un avis.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 60 – Issue des recours à l'OEB, 2021/2022

Décisions définitives de l'autorité investie du pouvoir de nomination concernant les recours (avis émis en 2021/2022)	2021*	2022*
Recours auxquels il a été fait droit	0,62 %	50,98 %
Recours auxquels il a été partiellement fait droit	17,39 %	15,69 %
Recours rejetés	81,98 %	33,33 %

* Remarque : à la date d'établissement de ces données, certains avis rendus en 2022 n'avaient pas encore fait l'objet d'une décision définitive de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

7.3.2 Requêtes présentées par des agents de l'OEB auprès du TAOIT

Après avoir épuisé les voies de recours internes, les membres du personnel de l'OEB peuvent présenter une requête devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (TAOIT).

Tableau 61 – Affaires ayant fait l'objet d'un recours interne portées devant le TAOIT, 2020-2022

Année	Affaires (recours) clôturées par une décision définitive	Dont celles portées devant le TAOIT	% du total
2022	69	15**	21,74 %
2021	261*	87**	33,33 %
2020	168	69	41,07 %

* Les décisions finales rendues pour certains recours en 2021 ont été retirées en raison de problèmes de procédure liés à la composition de la commission de recours.

** Chiffre provisoire reflétant la situation au 5 février 2023.

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

Tableau 62 – Issue des requêtes présentées devant le TAOIT, 2021/2022

Issue des requêtes présentées devant le TAOIT	2021	2022
Nombre de requêtes en instance devant le TAOIT	322	351
Nombre de nouvelles requêtes reçues par l'OEB	59	73
Nombre de jugements rendus*	37 (66)	32 (39)
% de requêtes auxquelles le TAOIT a fait droit	56,8 %	22 %**
% de requêtes auxquelles le TAOIT a partiellement fait droit	2,7 %	9 %
% de requêtes auxquelles le TAOIT n'a pas fait droit	40,5 %	63 %
% de jugements ayant rejeté une ou des requêtes selon la procédure sommaire	0 %	6 %

* Le chiffre entre parenthèses indique le nombre réel de requêtes (un même jugement peut porter sur plusieurs requêtes différentes).

** Parmi les jugements dans lesquels il est fait droit à une requête, 2 (6 % des jugements) ont renvoyé l'affaire à l'OEB pour réexamen.

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

7.3.3 Règlements en 2022

En 2022, des règlements à l'amiable ont été explorés dans 37 cas couvrant tous les stades de la résolution des litiges, de l'étape préalable à la procédure contentieuse jusqu'au TAOIT. Les tentatives de règlement ont abouti dans 57 % des cas.

Le taux de réussite en 2022 est plus élevé (64 %) pour les règlements impliquant des agents ayant trois litiges individuels au plus.

Tableau 63 – Nombre d'affaires réglées et d'affaires pour lesquelles un retrait a été enregistré en 2022

Issue	Étape préalable au contentieux	Recours internes	Requêtes devant le TAOIT	Total
Retrait		2	6	8
Résolution amiable	6	12	3	21

Les affaires ayant fait l'objet d'un retrait ou d'un règlement à l'amiable sont comptabilisées à la date de signature.

Chaque affaire n'est comptée qu'une seule fois, même si plusieurs personnes ont retiré l'affaire/ont parvenues à un règlement amiable (dans des affaires collectives).

Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

7.4 Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité

7.4.1 Enquêtes

Tableau 64 – Nombre d'enquêtes, 2021/2022

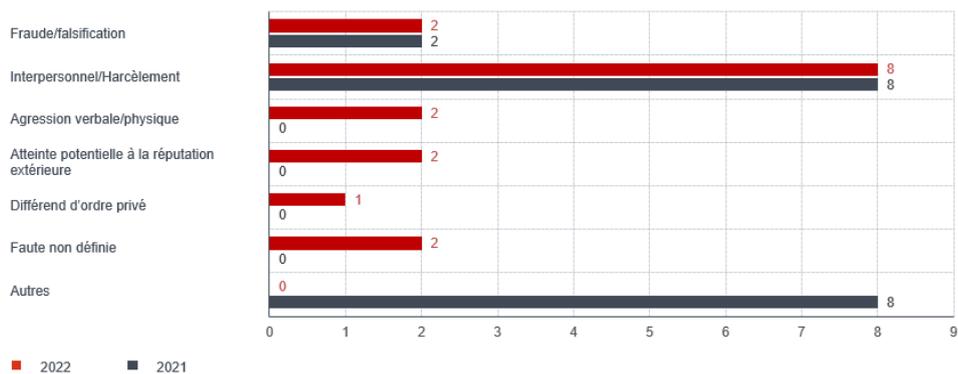
État d'avancement des affaires	2021	2022	Évolution
Nombre d'affaires en instance au début de l'année	4	2	-50,00 %
Dont celles clôturées au cours de l'année	7	2	-71,43 %
Nouvelles entrées/plaintes reçues au cours de l'année	18	17	-5,56 %
Affaires non enregistrées	13	12	-7,69 %
Affaires ouvertes	5	5	0,00 %
Dont celles clôturées la même année	7	1	-85,71 %

Remarque : les entretiens et la collecte de preuves ont partiellement eu lieu à distance.

Source : OEB – Direction Éthique et conformité

En 2022, le nombre d'allégations signalées a diminué de 6 % par rapport à l'année précédente : 17 signalements de faute ont été reçus en 2022 (contre 18 en 2021).

Graphique 14 – Catégories d'allégations, 2021/2022



Source : OEB – Direction Éthique et conformité

En 2022, la Direction Éthique et conformité a de nouveau traité diverses allégations de fautes, dont un certain nombre concernaient le harcèlement. Le nombre de cas de harcèlement est resté le même qu'en 2021, tout comme le nombre de cas de fraude et de falsification. La catégorie "Autres", qui était utilisée en 2021, a été subdivisée en catégories plus détaillées afin de faciliter l'identification de la faute alléguée.

8. Glossaire

Activité de service

Position d'activité des agents non affectés à un statut administratif différent, travaillant pour l'OEB et recevant les pleins avantages de l'emploi à temps plein ou à temps partiel.

Allocations et indemnités / autres avantages

Éléments supplémentaires de la rémunération en sus du traitement de base, comme indiqué ci-après :

Terme	Fondement juridique	Description
Allocation pour personne à charge	Art. 69 et 70 du statut	Versement à titre de soutien aux agents ayant des enfants ou des membres de leur famille à charge.
Allocation de foyer	Art. 68 du statut	Versement à titre de soutien aux agents qui assument des charges de famille.
Allocation de garde d'enfants	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent une structure de garde d'enfants. Remplacé le 1 ^{er} septembre 2021 par l'allocation pour enfant en bas âge.
Allocation pour enfant en bas âge	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents ayant des enfants de moins de quatre ans.
Indemnité d'éducation	Art. 71 du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement de manière régulière et à plein temps.
Budget de l'EEM	Accord entre l'OEB et le Conseil supérieur de l'École européenne	Contribution annuelle de l'OEB au budget de l'École européenne de Munich.
Allocation de congé parental/familial	Art. 44a et 44b du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont la rémunération est réduite pendant un congé parental ou familial.
Budget des crèches	Circulaire n° 301	Subvention pour des structures de garde d'enfants réservées aux agents de l'OEB.
Allocation de (maternité) naissance	Art. 85 du statut	Somme forfaitaire versée aux agents à la naissance d'un enfant.
Allocation pour heures supplémentaires, service continu ou service de garde	Art. 57, 58 et 58bis du statut	Rémunération supplémentaire en tant que compensation pour les heures de travail supplémentaires, pour un horaire de travail spécifique ou pour des permanences effectuées à la demande de l'OEB, en dehors des heures normales de travail.

Terme	Fondement juridique	Description
Indemnité de logement	Art. 74 du statut	Versement à titre de soutien aux agents pour la location d'un logement sur le lieu d'affectation.
Indemnité d'installation	Art. 73 du statut	Paiement forfaitaire destiné à couvrir les frais engagés par les agents lors de leur entrée en service ou de leur mutation vers un autre lieu d'affectation.
Frais de déménagement	Art. 81 du statut	Paiement forfaitaire visant à couvrir les frais de déménagement du foyer de l'agent à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Indemnité de langue	Art. 75 du statut	Indemnité versée aux agents de certains grades qui sont appelés à utiliser dans leurs fonctions deux ou trois langues officielles qui ne sont pas leur langue maternelle et dont les connaissances linguistiques ont été reconnues par l'OEB.
Frais de déplacement	Art. 77 du statut	Compensation visant à rembourser les agents titulaires d'un ordre de mission pour des frais de déplacement à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Allocations diverses		Certains articles spécifiques du budget prévoient notamment les allocations/indemnités suivantes : indemnité de mise en disponibilité, allocation de logement, versement au titre de la promotion, indemnité de perte d'emploi, contribution de l'employeur au régime d'assurance national, indemnité temporaire.
Indemnité d'expatriation	Art. 72 du statut	Paiement visant à couvrir les frais supplémentaires liés au travail et à la résidence hors du pays dont l'agent est ressortissant
Indemnité de fonction	Art. 12(2) du statut	Compensation complémentaire pour récompenser des agents exerçant des fonctions supplémentaires ou des tâches impliquant des exigences spécifiques.
Allocation de départ	Art. 11 du règlement de pensions Art. 11 du nouveau règlement de pensions	Indemnité versée aux agents qui cessent leurs fonctions avant que prenne naissance le droit à pension d'ancienneté, à titre de compensation pour leur contribution au régime de pensions de l'OEB.
Allocation jeune professionnel	Art. 12a(1) Partie 2c	Paiement destiné à supporter les coûts supplémentaires des jeunes professionnels
Versement au titre du plan d'épargne salariale	Art. 65(3) du statut	Règlement à l'intention des agents qui cessent leurs fonctions et correspondant au montant figurant au compte du plan d'épargne salariale de l'agent.
Indemnité de licenciement	Art. 13(5) du statut	Versement effectué lors de la cessation des fonctions aux agents dont la période de stage n'est pas probante et dont la nomination n'est pas confirmée.
Indemnité de perte d'emploi	Art. 53(5) du statut	Versement effectué à la fin d'un contrat à durée déterminée, généralement combiné à une allocation de départ et à un versement au titre du plan d'épargne salariale.

Amicale

Association qui organise des événements et programmes sociaux, sportifs et culturels à l'intention des agents et de leurs familles.

Nomination

La nomination a lieu :

- par recrutement, mutation ou promotion, suite à un concours général ouvert tant aux agents de l'OEB qu'à des candidats externes ;
- par mutation au même grade au sein de l'OEB, soit à l'initiative de l'autorité investie du pouvoir de nomination, soit à la demande de l'agent concerné ;
- par mutation ou promotion, suite à un concours interne ouvert à l'ensemble des agents de l'OEB.

Barèmes des traitements de base

Les barèmes de traitements nets sont publiés suite aux décisions que prend le Conseil d'administration en matière d'ajustement salarial, généralement en décembre.

Catégories de congé pour des motifs d'ordre social

Le congé pour des motifs d'ordre social couvre le congé de maternité (article 61 du statut), le congé spécial (article 59(3) du statut, circulaire 22, règles 6 à 9), le congé d'adoption (article 61bis du statut), le congé non rémunéré (article 45 du statut), le congé parental (article 45bis du statut) et le congé familial (article 45ter du statut).

Catégories de congé spécial

Le congé spécial couvre les cas suivants : mariage de l'agent, déménagement de l'agent, maladie grave du conjoint ou d'un enfant, décès du conjoint, décès ou maladie grave d'un ascendant, décès ou maladie grave d'un enfant, hospitalisation d'un enfant âgé de 12 ans au plus, naissance d'un enfant, mariage d'un enfant, décès de l'épouse pendant le congé maternité (art. 59(3) du statut).

Il couvre aussi les cas suivants : décès d'un autre parent immédiat, décès/maladie grave d'un beau-parent ou de toute autre personne liée par le sang ou le mariage, comparution devant un tribunal, exercice du droit de vote lors d'élections nationales, mutation vers un autre lieu d'affectation, formation complémentaire, EEQ (circulaire n° 22, règles 6-9), congé spécial "Berlin", journées de voyage en lien avec un congé spécial, congé spécial en instance.

Cigna

Administrateur tiers du régime d'assurance soins de santé de l'OEB.

Cority

Logiciel de gestion de la sécurité et de la santé au travail (application en ligne).

Cure

Une cure vise à améliorer l'état de santé général d'une personne et sa capacité à effectuer ses activités quotidiennes. Il existe deux types de cure :

- Type A : en cas de nécessité médicale absolue uniquement (concerne les agents, les membres de leur famille et les bénéficiaires d'une pension)
- Type B : tous les cinq ans (agents uniquement)

Personne à charge

Personne (généralement enfant de l'agent) au titre de laquelle l'agent a droit à une allocation pour personne à charge.

Missions

Déplacement effectué par un agent à la demande de son supérieur hiérarchique, en dehors de son lieu d'affectation, à des fins opérationnelles ou à des fins de formation. On entend par "mission combinée" un déplacement combinant des éléments opérationnels et des éléments de formation ou un déplacement effectué pour les besoins de plusieurs unités de l'OEB.

Agent

Personne nommée, sur une base permanente ou temporaire, en vertu du statut des fonctionnaires et des autres agents et/ou d'autres conditions d'emploi et à laquelle ledit statut et/ou lesdites conditions s'appliquent.

Programme d'assistance aux agents

Le programme d'assistance aux agents offre aux agents et aux membres de leur famille proche un accès confidentiel et direct à un soutien professionnel pour les aider à résoudre des problèmes liés à la vie professionnelle et privée. Sont notamment proposés des services d'accompagnement général et de soutien psychologique, ainsi que des conseils juridiques et financiers. Les agents de l'OEB et les personnes à leur charge peuvent accéder gratuitement à ce programme multilingue toute l'année, 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

Examineur

Les examinateurs sont des agents disposant d'une expertise technique qui sont chargés de la recherche, de l'examen quant au fond et de l'opposition, les trois phases principales dans la procédure de délivrance des brevets.

FIPS

Système SAP utilisé par les Finances, le service des achats et les RH (recrutement, administration du personnel, temps de travail et congés, salaires et rapports de notation) pour les informations financières et relatives au personnel.

Nomination à durée déterminée

Une nomination à durée déterminée est une nomination pour une durée définie allant jusqu'à cinq ans. Elle peut être prolongée d'un commun accord exprès.

Équivalent temps plein (ETP)

Un facteur statistique égal à 1 est appliqué pour un agent ayant travaillé à plein temps pendant une année donnée (par ex. 0,5 ETP pour un agent à temps partiel).

Équivalent temps plein pour les statistiques de maladie (ETP^m)

Un ETP^m représente un agent travaillant pendant l'ensemble de la période considérée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (sur ce point, cet indicateur s'écarte de la définition habituelle d'un ETP). Le calcul de l'ETP^m repose sur les jours ouvrés. Par exemple, si la période considérée va du 1^{er} janvier au 31 décembre, un agent travaillant la totalité de l'année équivaut à 1 ETP^m. Un agent partant à la retraite le 1^{er} juillet équivaut à 0,5 ETP^m.

Traitement de base intégral

Traitement de base conformément au barème des traitements net après prélèvement de l'impôt interne, sans déduction pour les absences entraînant des retenues sur salaire ni pour les temps partiels.

Examen médical d'engagement

Examen médical effectué lors du recrutement pour vérifier si le candidat à un poste remplit les conditions médicales requises pour l'exercice de ses fonctions.

Unité chargée des enquêtes

Unité chargée d'établir les faits relatifs aux allégations de faute et rendant compte à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

SIRP

Acronyme du "Service International des Rémunérations et des Pensions". Le SIRP est le fournisseur de services de pensions de l'OEB depuis le 1^{er} janvier 2013.

Groupes d'emplois (circulaire n° 365, annexe I du statut)

Le terme "groupe d'emplois" désigne les emplois qui requièrent des diplômes, des connaissances et des aptitudes comparables. Chacun des six groupes d'emplois est associé en conséquence à une fourchette de grades spécifique.

Profils de postes

Des profils de postes existent pour tous les groupes d'emplois et contiennent une description générique des aspects suivants :

- tâches à accomplir ;
- diplômes requis ;
- compétences requises ;
- domaine et groupe d'emplois dont le poste fait partie

En fonction du groupe d'emplois et du domaine d'activités, chaque agent se voit attribuer un profil de poste générique.

Types de congé

Terme	Fondement juridique	Description
Horaires flexibles	Art. 5(2) des Directives relatives à l'aménagement du temps de travail	Type de congé dans le cadre duquel l'agent peut cumuler des heures de travail supplémentaires et prendre un congé à sa convenance.
Heures de compensation	Art. 5(4) des Directives relatives à l'aménagement du temps de travail	Type de congé dans le cadre duquel un quart d'heure est crédité à l'agent par journée de présence complète.
Congé annuel	Art. 59 du statut	Droit à 30 jours de vacances par année de travail complète.
Congé dans les foyers	Art. 60 du statut	Congé supplémentaire accordé tous les deux ans aux agents recrutés avant le 1 ^{er} avril 2018 afin qu'ils puissent maintenir les liens avec leur pays d'origine en dehors de leur lieu d'affectation.
Absences pour raisons de santé	Articles Art. 62, 62bis, 62ter et 62quater du statut	Absence due à l'incapacité d'exercer ses fonctions pour raisons médicales. Le système couvre trois phases : <ul style="list-style-type: none">▪ le congé maladie de durée courte/normale▪ le congé maladie prolongé : à partir d'un total de 125 jours de congé maladie sur une période de 18 mois▪ l'incapacité : à partir d'un total de 250 jours de congé maladie sur une période de 36 mois
Congé pour des motifs d'ordre social	Articles 44a, 44b, 59(3), 61 du statut	Congés parental, familial, spécial, et congé de maternité.
Congé sans solde	Art. 44 du statut	Prestation de congé dans le cadre de laquelle l'agent n'est plus en activité de service pour des motifs de convenance personnelle pendant un certain temps.

Durée du service

Nombre d'années de travail de l'agent à l'OEB (sans déduction des congés non rémunérés, des détachements, des temps partiels, etc.).

Assurance dépendance

Risque couvert par le régime de prévoyance sociale de l'OEB, visant à compenser partiellement les frais engagés en cas de perte d'autonomie grave et durable d'une personne assurée.

Réexamen par le management (art. 109 du statut)

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse, qui vise à résoudre à l'amiable les conflits individuels, à un stade précoce.

Recours collectif

Recours interne introduit par plusieurs agents contre une même décision, fréquemment pour un même motif. Ces recours sont comptés comme un seul recours dans les récapitulatifs de la procédure contentieuse interne élaborés par l'OEB.

Membres des chambres de recours

Agents nommés par le Conseil d'administration et chargés de l'examen des recours formés contre des décisions rendues dans le cadre de la procédure de délivrance des brevets.

Nationalité

Nationalité de l'agent qui ressort du dossier individuel électronique et apparaît dans FIPS. En cas de double nationalité, il s'agit de la nationalité renseignée en premier lieu dans FIPS.

Nouveau régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009. La pension mensuelle au titre du nouveau régime est calculée sur la base de deux fois le traitement de base de référence (grade G1, échelon 4). Le taux global de cotisation au nouveau régime de pensions (OEB et agent) en 2022 correspondait à 28,8 % du traitement de base, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G1/4.

Les cotisations au nouveau régime de pensions acquittées par l'OEB et les agents sont répartis de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

Non-activité (art. 42 du statut)

Un fonctionnaire peut être mis en position de non-activité :

- a. pour remplir ses obligations en matière de services militaire ou assimilés ;
- b. en raison d'un congé parental ;
- c. en raison d'un congé familial ;
- d. pour convenance personnelle.

Sauf disposition expresse contraire du statut, un fonctionnaire en position de non-activité n'a pas droit à rémunération.

Hors barèmes (ex-A4(2))

Dans le nouveau système de carrière, certains agents qui avaient le grade A4(2) avec un salaire supérieur à celui correspondant au grade G13, échelon 5, ont été placés "hors barèmes", gardant ainsi l'ancien traitement de base.

Ancien régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2009, en vertu duquel l'agent ayant à son actif au moins dix ans de service effectif peut prétendre à une pension d'ancienneté calculée sur la base du dernier traitement de base. En 2022, la contribution totale (OEB + personnel) à l'ancien régime de pensions s'élevait à 32,7 % du traitement de base.

Bureau de l'Ombud

Le service de médiation (unité de résolution des conflits jusqu'au 1^{er} février 2021) est chargé de la prévention et du règlement des conflits sur le lieu de travail à un stade précoce. Il encourage le règlement informel des conflits avant toute procédure contentieuse.

Pension pour orphelin ou personne à charge (chapitre V du règlement de pensions)

Pension versée, aux conditions énoncées dans le règlement de pensions, aux enfants ou autres personnes à charge d'un agent décédé, ou d'un agent dont le conjoint est décédé.

Autre personnel

Agents dont les activités ne portent pas directement sur la délivrance des brevets.

Télétravail à temps partiel

(TTTP en abrégé). Il s'agit d'un type d'aménagement du temps de travail permettant à l'agent d'accomplir à son domicile le travail normalement effectué dans les locaux de l'OEB (jusqu'à trois jours par semaine).

Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets

Agents des formalités des différents domaines, qui apportent un soutien direct dans le cadre de la procédure de délivrance des brevets.

Agents permanents

Agents nommés sur une base permanente.

Promotion

La promotion désigne l'attribution d'un grade supérieur. Elle peut être accordée suivant différentes procédures :

- promotion normale à un grade supérieur au sein du même groupe d'emplois
- promotion à un grade supérieur ou dans un groupe d'emplois supérieur suite à une procédure de sélection

dans des cas exceptionnels, suite au reclassement d'un poste dans un autre groupe d'emplois.

Rémunération

Traitement de base + allocations et indemnités éventuelles.

Disponibilité (art. 46 du statut)

Un agent est mis en disponibilité s'il est touché par une réduction du nombre des emplois décidée par le Conseil d'administration dans le cadre de la procédure budgétaire et s'il ne peut être affecté à un autre emploi du même grade au sein de l'OEB.

Mise à la retraite (art. 54 du statut)

Un fonctionnaire est mis à la retraite :

- d'office le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge de 65 ans ;
- d'office avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, s'il remplit les conditions pour percevoir une pension conformément au chapitre III du règlement de pensions ou au chapitre II bis du nouveau règlement de pensions (pension d'ancienneté pour raisons de santé) ;
- sur sa demande, dans les conditions prévues au règlement de pensions.

L'agent doit informer l'OEB par écrit de la date de son départ à la retraite et de ses projets de congés annuels, au moins six mois avant la date demandée du départ à la retraite.

FRPSS

Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale.

Procédure d'ajustement des rémunérations

Les salaires et les allocations/indemnités sont ajustés chaque année, conformément à une méthode qui suit l'évolution des salaires dans les administrations centrales des États membres de l'OEB et qui tient compte des parités de pouvoir d'achat sur les différents lieux d'affectation. Depuis 2020, l'ajustement prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante (auparavant, il prenait effet le 1^{er} juillet de l'année en question).

Plan d'épargne salariale

Le plan d'épargne salariale est complémentaire au nouveau régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009. La contribution mensuelle est placée selon une stratégie de placement définie. Lors de la cessation définitive de ses fonctions, l'agent reçoit une somme forfaitaire qui correspond à l'épargne accumulée par un investissement à long terme. La contribution obligatoire totale (OEB et agent) au plan d'épargne salariale s'élevait en 2022 à 3,9 % du traitement de base de l'agent, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G1/4, et 32,7 % de la part du traitement de base au-delà de ce plafond. Les cotisations au nouveau plan d'épargne salariale acquittées par l'OEB et les agents sont répartis de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

Détachement (art. 45 du statut)

L'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre temporairement le fonctionnaire qui y consent à la disposition d'un organisme du secteur public ou privé. Le détachement est réglé comme suit :

- il est décidé par l'autorité investie du pouvoir de nomination, sous réserve de l'accord de l'intéressé ;
- sa durée est fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il ne peut toutefois, en règle générale, excéder deux ans ;
- à l'expiration de chaque période de six mois, l'intéressé peut demander qu'il soit mis fin à son détachement ;
- le fonctionnaire détaché conserve son grade et son échelon ;
- à l'expiration du détachement, l'agent est réintégré immédiatement, le cas échéant en surnombre, dans un emploi de son grade.

Statut

Statut des fonctionnaires et des autres agents de l'Office européen des brevets.

Modèle linéaire

Structure de grades linéaire composée de 17 grades (comprenant généralement chacun 5 échelons). Six groupes d'emplois différents sont répartis le long de cette grille.

Lieux d'affectation

L'Office européen des brevets compte les cinq lieux d'affectation suivants : Munich, La Haye, Berlin, Vienne et Bruxelles.

Régime de prévoyance sociale

Le régime de prévoyance sociale de l'OEB inclut l'assurance soins de santé, l'assurance décès l'assurance incapacité et l'assurance dépendance.

Organes statutaires

Terme	Fondement juridique	Description
Comité consultatif général (CCG)	Art. 2(1)b) et Art. 38 du statut	Comité paritaire consulté en ce qui concerne les modifications du statut ou du règlement de pensions et la mise en œuvre des propositions relatives aux conditions d'emploi. Il peut aussi être consulté sur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ toute question de caractère général que le Président de l'Office lui soumet ; ▪ toute question dont le comité du personnel a demandé l'examen, conformément aux dispositions de l'article 36 du statut, et qui lui est soumise par le Président de l'Office.
Comité général pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (COHSEC)	Art. 2(1)(e) et 38a du statut	Comité paritaire ayant pour mission de formuler de sa propre initiative et sans restrictions des propositions sur tout aspect lié à la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail affectant le personnel dans plusieurs lieux d'affectation, ainsi que de donner un avis motivé sur tout rapport et toute mesure concernant la protection de la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail dans l'ensemble des locaux de l'OEB.
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (LOHSEC)	Art. 2(1)(e) et 38a du statut	Comité paritaire d'un lieu d'affectation spécifique, ayant pour mission de formuler de sa propre initiative et sans restrictions des propositions sur tout aspect lié à la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail affectant le personnel dans le lieu d'affectation concerné, ainsi que de donner un avis motivé sur tout rapport et toute mesure concernant la protection de la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail dans les locaux du lieu d'affectation concerné.
Commission de discipline	Art. 2(1)c) et 98 du statut	Commission paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur la sanction que lui paraît devoir entraîner la faute d'un agent.
Commission de recours	Art. 2(1)d) et 111 du statut	Commission paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur les recours internes introduits par des agents contre des décisions ou actes de l'OEB qui leur font grief.
Comité des prêts à la construction	Dispositions concernant l'octroi de prêts à la construction	Comité paritaire qui conseille le Président de l'Office au sujet de l'octroi de prêts à la construction aux membres du personnel.
Commission d'évaluation	Art. 110bis du statut	Commission paritaire qui examine si le rapport d'évaluation est arbitraire ou discriminatoire.
Comité paritaire sur les articles 52 et 53	Art. 2(1)g), Articles 52, 53, 53bis et 53ter du statut	Comité paritaire ayant pour mission de donner au Président de l'Office un avis motivé sur les mesures que lui paraît devoir entraîner l'insuffisance professionnelle d'un agent.

SuccessFactors

Outil SAP composé d'une série de modules et offrant une solution intégrée aux fins du recrutement, de la gestion des talents et d'autres processus des ressources humaines.

Pension de survie

Pension versée au conjoint survivant d'un agent ou pensionné de l'OEB, aux conditions énoncées dans le règlement de pensions.

Retrait d'un recours

Rétractation de la totalité du recours par le requérant avant la décision définitive.

Jour ouvré

Jour auquel l'OEB est ouvert au public dans un lieu de travail donné.

Jeune professionnel

Catégorie spéciale d'agents de l'OEB qui s'applique aux diplômés universitaires nommés dans le cadre du programme Pan-European Seal pour les jeunes professionnels. Cette catégorie a été introduite en 2022 dans le but d'offrir aux diplômés universitaires talentueux une occasion d'acquérir leur première expérience professionnelle postuniversitaire dans l'environnement international, diversifié et inclusif de l'Office européen des brevets.

9. Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022

Allemagne

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	augmentation
17	17 290,75	17 566,89	17 843,03			276,14
16	16 141,36	16 432,46	16 723,56	17 014,66		291,10
15	14 971,83	15 264,68	15 557,53	15 850,38		292,85
14	13 800,63	14 093,45	14 386,27	14 679,09		292,82
13	12 351,14	12 640,31	12 929,48	13 218,65	13 507,82	289,17
12	10 955,39	11 232,10	11 508,81	11 785,52	12 062,23	276,71
11	9 635,96	9 896,64	10 157,32	10 418,00	10 678,68	260,68
10	8 372,25	8 623,01	8 873,77	9 124,53	9 375,29	250,76
9	7 461,66	7 626,66	7 791,66	7 956,66	8 121,66	165,00
8	6 636,80	6 801,77	6 966,74	7 131,71	7 296,68	164,97
7	5 911,89	6 051,87	6 191,85	6 331,83	6 471,81	139,98
6	5 375,99	5 474,98	5 573,97	5 672,96	5 771,95	98,99
5	4 881,06	4 980,05	5 079,04	5 178,03	5 277,02	98,99
4	4 400,72	4 496,04	4 591,36	4 686,68	4 782,00	95,32
3	3 924,18	4 019,50	4 114,82	4 210,14	4 305,46	95,32
2	3 451,88	3 546,12	3 640,36	3 734,60	3 828,84	94,24
1	3 091,12	3 157,75	3 224,38	3 291,01	3 357,64	66,63

Pays-Bas

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	augmentation
17	17 318,14	17 594,72	17 871,30			276,58
16	16 166,93	16 458,49	16 750,05	17 041,61		291,56
15	14 995,55	15 288,86	15 582,17	15 875,48		293,31
14	13 822,50	14 115,79	14 409,08	14 702,37		293,29
13	12 370,70	12 660,32	12 949,94	13 239,56	13 529,18	289,62
12	10 972,74	11 249,89	11 527,04	11 804,19	12 081,34	277,15
11	9 651,23	9 912,32	10 173,41	10 434,50	10 695,59	261,09
10	8 385,51	8 636,67	8 887,83	9 138,99	9 390,15	251,16
9	7 473,48	7 638,74	7 804,00	7 969,26	8 134,52	165,26
8	6 647,32	6 812,56	6 977,80	7 143,04	7 308,28	165,24
7	5 921,26	6 061,46	6 201,66	6 341,86	6 482,06	140,20
6	5 384,51	5 483,66	5 582,81	5 681,96	5 781,11	99,15
5	4 888,78	4 987,93	5 087,08	5 186,23	5 285,38	99,15
4	4 407,69	4 503,17	4 598,65	4 694,13	4 789,61	95,48
3	3 930,40	4 025,88	4 121,36	4 216,84	4 312,32	95,48
2	3 457,35	3 551,73	3 646,11	3 740,49	3 834,87	94,38
1	3 096,02	3 162,75	3 229,48	3 296,21	3 362,94	66,73

Autriche

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	augmentation
17	16 603,36	16 868,52	17 133,68			265,16
16	15 499,67	15 779,20	16 058,73	16 338,26		279,53
15	14 376,63	14 657,83	14 939,03	15 220,23		281,20
14	13 251,99	13 533,17	13 814,35	14 095,53		281,18
13	11 860,12	12 137,79	12 415,46	12 693,13	12 970,80	277,67
12	10 519,86	10 785,57	11 051,28	11 316,99	11 582,70	265,71
11	9 252,89	9 503,20	9 753,51	10 003,82	10 254,13	250,31
10	8 039,41	8 280,20	8 520,99	8 761,78	9 002,57	240,79
9	7 165,03	7 323,47	7 481,91	7 640,35	7 798,79	158,44
8	6 372,96	6 531,38	6 689,80	6 848,22	7 006,64	158,42
7	5 676,87	5 811,28	5 945,69	6 080,10	6 214,51	134,41
6	5 162,27	5 257,33	5 352,39	5 447,45	5 542,51	95,06
5	4 687,01	4 782,07	4 877,13	4 972,19	5 067,25	95,06
4	4 225,77	4 317,31	4 408,85	4 500,39	4 591,93	91,54
3	3 768,17	3 859,71	3 951,25	4 042,79	4 134,33	91,54
2	3 314,65	3 405,15	3 495,65	3 586,15	3 676,65	90,50
1	2 968,24	3 032,22	3 096,20	3 160,18	3 224,16	63,98

Belgique

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2022

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	augmentation
17	15 739,41	15 990,77	16 242,13			251,36
16	14 693,15	14 958,13	15 223,11	15 488,09		264,98
15	13 628,55	13 895,12	14 161,69	14 428,26		266,57
14	12 562,43	12 828,98	13 095,53	13 362,08		266,55
13	11 242,98	11 506,21	11 769,44	12 032,67	12 295,90	263,23
12	9 972,47	10 224,35	10 476,23	10 728,11	10 979,99	251,88
11	8 771,42	9 008,71	9 246,00	9 483,29	9 720,58	237,29
10	7 621,09	7 849,35	8 077,61	8 305,87	8 534,13	228,26
9	6 792,20	6 942,40	7 092,60	7 242,80	7 393,00	150,20
8	6 041,35	6 191,53	6 341,71	6 491,89	6 642,07	150,18
7	5 381,47	5 508,89	5 636,31	5 763,73	5 891,15	127,42
6	4 893,65	4 983,76	5 073,87	5 163,98	5 254,09	90,11
5	4 443,12	4 533,23	4 623,34	4 713,45	4 803,56	90,11
4	4 005,89	4 092,67	4 179,45	4 266,23	4 353,01	86,78
3	3 572,10	3 658,88	3 745,66	3 832,44	3 919,22	86,78
2	3 142,17	3 227,95	3 313,73	3 399,51	3 485,29	85,78
1	2 813,79	2 874,44	2 935,09	2 995,74	3 056,39	60,65