

# Bilan social pour l'année 2024

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 sociaux clés à l'échelle de l'OEB, 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 6 251 agents. 35 % de nos agents et 28 % de nos managers sont des femmes.

35 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 50,2 ans, et 60 % du personnel travaille au sein de l'OEB depuis 13 à 24 ans.

En 2024, 242 agents ont été recrutés. Parmi ceux-ci, 109 examinateurs et 102 jeunes professionnels. En outre, deux jeunes professionnels ont été recrutés comme examinateurs. En 2024, l'OEB a accueilli 10 experts nationaux détachés.

Pour chaque emploi vacant, nous avons reçu en moyenne 249 candidatures en 2024. La mobilité interne s'est poursuivie : 223 agents ont changé de poste, de manière partielle ou totale au cours de l'année.

Nous avons dépensé plus de 3,4 millions d'EUR pour des activités de développement des talents en 2024, et 92 % des agents ont suivi au moins une formation.

Le montant moyen des traitements mensuels de base de l'OEB versés en 2024 a été de 11 798 EUR. Les allocations et indemnités accordées sur la base de circonstances individuelles ont représenté 258 millions d'EUR au total.

Les paiements au titre des régimes de pensions et de sécurité sociale de l'OEB s'élevaient à 504 millions d'EUR en 2024. Le régime de sécurité sociale a couvert 23 328 personnes et le montant moyen des pensions mensuelles de base versées a été de 7 437 EUR.

La mise en œuvre complète des conditions de travail flexibles a permis à 98 % des agents de pratiquer le télétravail à un moment ou à un autre en 2024. De plus, en 2024, 59 % des agents ont profité de cette flexibilité pour travailler à partir d'un autre État partie à la CBE et 76 % de ces agents ont travaillé depuis leur pays d'origine.

Le nombre de jours de congé de maladie a augmenté de 6,6 % en 2024 par rapport à 2023, 31 % du personnel n'ayant aucun jour de congé de maladie. Les congés annuels et les congés dans les foyers sont restés stables.

En 2024, les dépenses de santé ont atteint 3,3 millions d'EUR. Par ailleurs, 3,9 millions d'EUR ont été dépensés pour subventionner des activités sociales et pour le bien-être du personnel en général.

|                   | 2024                                                    | Changements 2024/2023                                                                                                               | Tendances                                                                                                                 |
|-------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre d'agents   | 6 251<br>-0,38 %                                        | 4 046 hommes<br>2 205 femmes<br>35 nationalités                                                                                     | → Le personnel de l'OEB est resté relativement similaire en termes d'âge et de sexe.                                      |
| Nouvelles recrues | 242<br>+31                                              | 102 nouveaux jeunes professionnels<br>109 examinateurs                                                                              | → Les embauches de l'OEB se poursuivent pour remplacer les départs.<br>→ Les nouvelles embauches renforcent la diversité. |
| Télétravail       | 98 % des agents ont utilisé le télétravail              | 59 % des télétravailleurs ont travaillé depuis un autre État partie à la CBE                                                        | → La majorité du personnel de l'OEB a opté pour des conditions de travail flexibles.                                      |
| Rémunération      | 11 798 €<br>Traitement de base mensuel moyen<br>+ 383 € | 850 millions € pour les traitements de base<br>+28 millions €<br>258 millions € pour les allocations et indemnités<br>+8 millions € | → Les rémunérations ont augmenté par rapport à l'année précédente.                                                        |

## Table des matières

|           |                                                                                          |           |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Structure du personnel et développement des talents</b>                               | <b>6</b>  |
| 1.1       | Aspects démographiques                                                                   | 6         |
| 1.2       | Emploi et carrière                                                                       | 20        |
| <b>2.</b> | <b>Rémunération</b>                                                                      | <b>38</b> |
| 2.1       | Masse salariale pour l'année et traitements de base                                      | 39        |
| 2.2       | Comparaison entre le 10e percentile et le 90e percentile                                 | 39        |
| 2.3       | Performance et récompenses                                                               | 40        |
| 2.4       | Allocations et indemnités, autres avantages                                              | 40        |
| 2.5       | Prêts à la construction                                                                  | 44        |
| <b>3.</b> | <b>Régime de prévoyance sociale et de pensions</b>                                       | <b>45</b> |
| 3.1       | Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB                             | 45        |
| 3.2       | Prestations sociales                                                                     | 47        |
| 3.3       | Prestations versées aux pensionnés                                                       | 47        |
| 3.4       | Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB                    | 48        |
| <b>4.</b> | <b>Conditions de travail</b>                                                             | <b>50</b> |
| 4.1       | Personnel travaillant à temps partiel                                                    | 50        |
| 4.2       | Horaires flexibles et heures de compensation                                             | 52        |
| 4.3       | Heures supplémentaires, service continu et service de garde                              | 52        |
| 4.4       | Jours ouvrés et absences                                                                 | 53        |
| <b>5.</b> | <b>Santé, sécurité et service social</b>                                                 | <b>56</b> |
| 5.1       | Activités relatives aux services de santé (services de santé et de bien-être au travail) | 56        |
| 5.2       | Accidents du travail                                                                     | 57        |
| 5.3       | Dépenses liées à la médecine du travail                                                  | 57        |
| 5.4       | Coûts des dépenses d'ordre social                                                        | 58        |
| <b>6.</b> | <b>Dialogue social</b>                                                                   | <b>58</b> |
| 6.1       | Réunions avec les partenaires sociaux                                                    | 59        |
| 6.2       | Actions revendicatives                                                                   | 59        |
| <b>7.</b> | <b>Règlement des conflits</b>                                                            | <b>60</b> |
| 7.1       | Règlement informel des conflits                                                          | 60        |

|           |                                                                                            |           |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 7.2       | Réexamen par le management                                                                 | 60        |
| 7.3       | Recours internes                                                                           | 61        |
| 7.4       | Requêtes déposées par des agents de l'OEB auprès du Tribunal                               | 63        |
| <b>8.</b> | <b>Glossaire</b>                                                                           | <b>65</b> |
| <b>9.</b> | <b>Barèmes des traitements de base en EUR à compter du<br/>1<sup>er</sup> janvier 2024</b> | <b>76</b> |

# 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 aussi 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 2024, soit à un résumé de l'ensemble de l'année.<sup>1</sup>

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

Fin 2024, l'OEB employait 6 251 personnes. Ce chiffre représente une baisse du nombre total d'agents de 0,38 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 1 – Évolution du nombre total d'agents en activité à l'OEB, 2023/2024

|                                | 2023   |        |       | 2024   |        |       |           |
|--------------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----------|
|                                | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Évolution |
| Nombre d'agents au 31 décembre | 2 211  | 4 064  | 6 275 | 2 205  | 4 046  | 6 251 | -0,38 %   |
| ETP (équivalents temps plein)* | 2 018  | 3 981  | 5 998 | 2 042  | 3 961  | 6 003 | 0,07 %    |

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

Source : OEB – FIPS <sup>2</sup>

Le pourcentage de femmes est resté stable à 35,27 % en 2024 comparé à 35,26 % en 2023.

### 1.1.2 Répartition des effectifs par fonction

Fin 2024, 4 176 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,

<sup>1</sup> 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 2024 reflètent la situation au moment où les données ont été extraites. Il n'est pas tenu compte des changements rétroactifs effectués par la suite.

<sup>2</sup> Voir le glossaire.

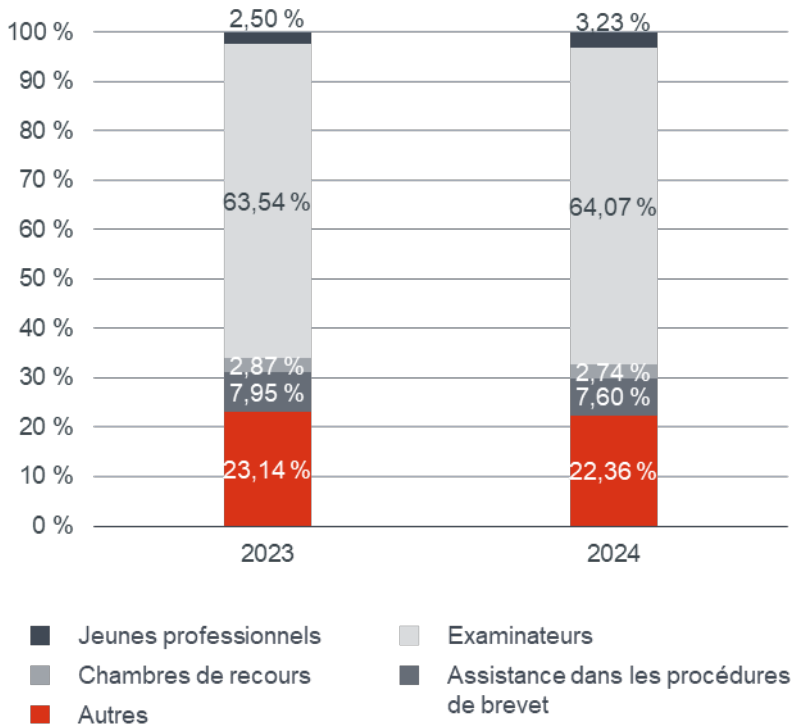
soit d'autres activités, par exemple aux services juridiques, aux ressources humaines, dans le domaine des achats, de la gestion des bâtiments, etc. ou encore étaient de jeunes professionnels.

Tableau 2 – Répartition du nombre d'agents par fonction, 2023/2024 (total des effectifs)

|                                                           | 31.12.2023 | 31.12.2024 |        |       |           |
|-----------------------------------------------------------|------------|------------|--------|-------|-----------|
| Fonction                                                  |            | Femmes     | Hommes | Total | Évolution |
| Examineurs                                                | 3 987      | 1 008      | 2 997  | 4 005 | 0,45 %    |
| Membres des chambres de recours                           | 180        | 38         | 133    | 171   | -5,00 %   |
| Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 499        | 366        | 109    | 475   | -4,81 %   |
| Autres                                                    | 1 452      | 664        | 734    | 1 398 | -3,72 %   |
| Jeunes professionnels                                     | 157        | 129        | 73     | 202   | 28,66 %   |
| Total                                                     | 6 275      | 2 205      | 4 046  | 6 251 | -0,38 %   |

Source : OEB – FIPS

Graphique 1 – Évolution de la répartition des agents par fonction, 2023/2024



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 2024, 3 550 agents (57 % du total des effectifs) travaillaient à Munich et 2 441 (39 % du total des effectifs) à La Haye.

Tableau 3 – Répartition du nombre d'agents par lieu d'affectation, 2023/2024 (total des effectifs)

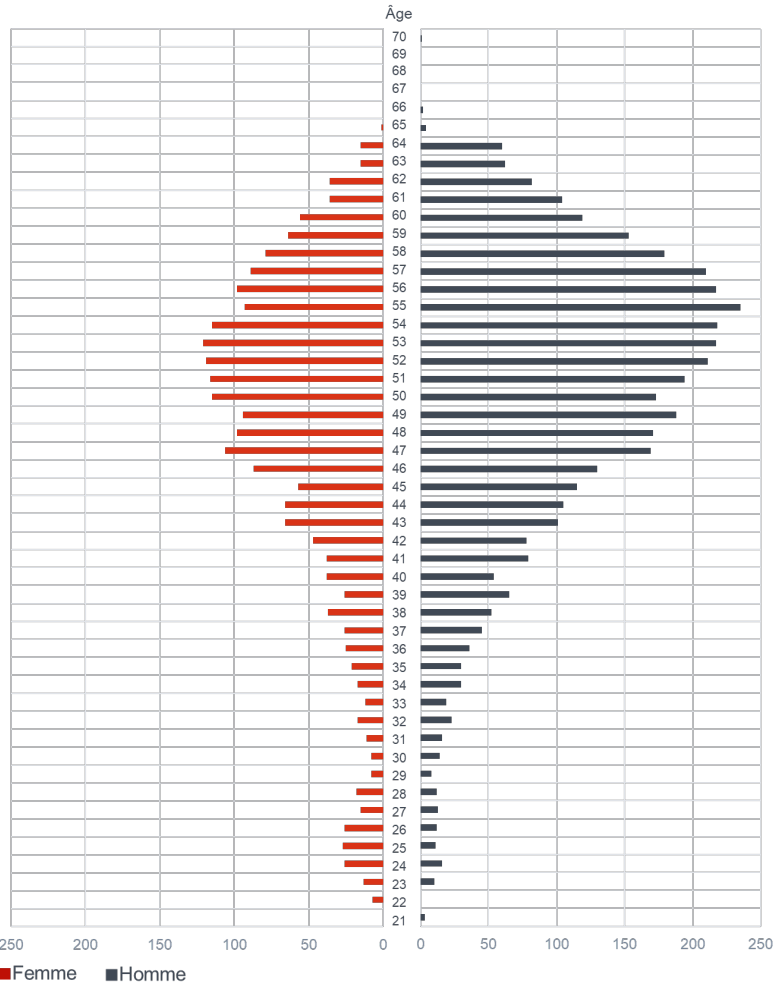
|           | 31.12.2023 |        |       | 31.12.2024 |        |       |           |
|-----------|------------|--------|-------|------------|--------|-------|-----------|
| Site      | Femmes     | Hommes | Total | Femmes     | Hommes | Total | Évolution |
| Munich    | 1 373      | 2 205  | 3 578 | 1 363      | 2 187  | 3 550 | -0,78 %   |
| La Haye   | 741        | 1 696  | 2 437 | 746        | 1 695  | 2 441 | 0,16 %    |
| Berlin    | 59         | 128    | 187   | 55         | 125    | 180   | -3,74 %   |
| Vienne    | 36         | 32     | 68    | 39         | 36     | 75    | 10,29 %   |
| Bruxelles | 2          | 3      | 5     | 2          | 3      | 5     | 0,00 %    |
| Total     | 2 211      | 4 064  | 6 275 | 2 205      | 4 046  | 6 251 | -0,38 %   |

Source : OEB – FIPS

1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge

Fin 2024, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 50,2 ans, contre 50,1 ans en 2023. Si l'on exclut les jeunes professionnels, l'âge moyen fin 2024 était de 51,0 ans. 61 % des agents ont entre 40 et 55 ans, tandis que 35 % ont entre 40 et 50 ans.

Graphique 2 – Pyramide des âges des agents de l'OEB, 31 décembre 2024

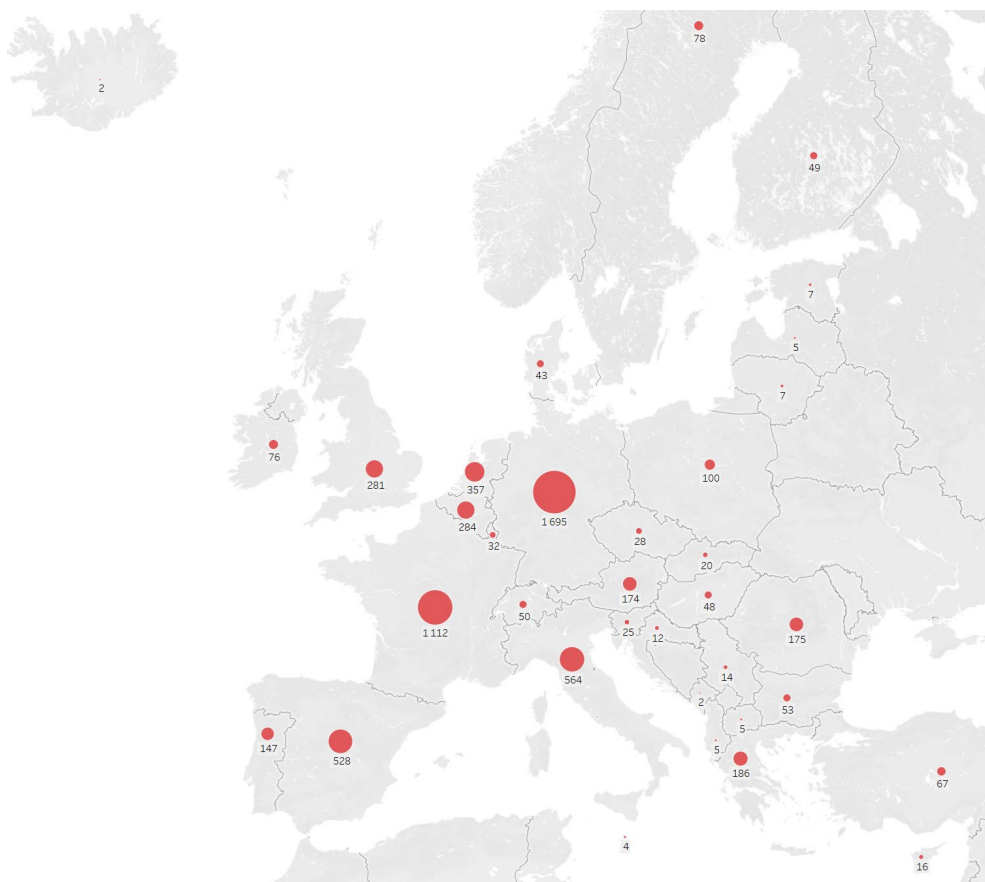


Source : OEB – FIPS

### 1.1.5 Répartition des effectifs par nationalité

Fin 2024, 35 nationalités d'États parties à la CBE étaient représentées à l'OEB.

Graphique 3 – Répartition des agents de l'OEB par nationalité, 31 décembre 2024



Source : OEB – FIPS

Tableau 4 – Évolution du nombre d'agents par nationalité, 2023/2024

| Nationalité (pays) | 31.12.2023   | 31.12.2024   | <i>Dont jeunes professionnels</i> | Évolution      |
|--------------------|--------------|--------------|-----------------------------------|----------------|
| Allemagne          | 1 710        | 1 695        | 6                                 | -0,88 %        |
| France             | 1 126        | 1 112        | 11                                | -1,24 %        |
| Italie             | 548          | 564          | 38                                | 2,92 %         |
| Espagne            | 521          | 528          | 28                                | 1,34 %         |
| Pays-Bas           | 376          | 357          | 1                                 | -5,05 %        |
| Belgique           | 291          | 284          | 4                                 | -2,41 %        |
| Royaume-Uni        | 299          | 281          | 6                                 | -6,02 %        |
| Grèce              | 185          | 186          | 7                                 | 0,54 %         |
| Roumanie           | 170          | 175          | 13                                | 2,94 %         |
| Autriche           | 179          | 174          | 3                                 | -2,79 %        |
| Portugal           | 138          | 147          | 27                                | 6,52 %         |
| Pologne            | 92           | 100          | 8                                 | 8,70 %         |
| Suède              | 82           | 78           | 0                                 | -4,88 %        |
| Irlande            | 78           | 76           | 4                                 | -2,56 %        |
| Turquie            | 52           | 67           | 18                                | 28,85 %        |
| Bulgarie           | 53           | 53           | 3                                 | 0,00 %         |
| Suisse             | 54           | 50           | 2                                 | -7,41 %        |
| Finlande           | 50           | 49           | 2                                 | -2,00 %        |
| Hongrie            | 45           | 48           | 4                                 | 6,67 %         |
| Danemark           | 44           | 43           | 0                                 | -2,27 %        |
| Luxembourg         | 34           | 32           | 0                                 | -5,88 %        |
| République tchèque | 27           | 28           | 1                                 | 3,70 %         |
| Slovénie           | 24           | 25           | 4                                 | 4,17 %         |
| Slovaquie          | 20           | 20           | 0                                 | 0,00 %         |
| Chypre             | 12           | 16           | 4                                 | 33,33 %        |
| Serbie             | 12           | 14           | 2                                 | 16,67 %        |
| Croatie            | 11           | 12           | 1                                 | 9,09 %         |
| Lituanie           | 9            | 7            | 0                                 | -22,22 %       |
| Estonie            | 7            | 7            | 0                                 | 0,00 %         |
| Albanie            | 10           | 5            | 3                                 | -50,00 %       |
| Lettonie           | 5            | 5            | 0                                 | 0,00 %         |
| Macédoine du Nord  | 5            | 5            | 0                                 | 0,00 %         |
| Malte              | 3            | 4            | 1                                 | 33,33 %        |
| Islande            | 2            | 2            | 0                                 | 0,00 %         |
| Monténégro         | 1            | 2            | 1                                 | 100,00 %       |
| Liechtenstein      | 0            | 0            | 0                                 | s/o            |
| Monaco             | 0            | 0            | 0                                 | s/o            |
| Norvège            | 0            | 0            | 0                                 | s/o            |
| Saint-Marin        | 0            | 0            | 0                                 | s/o            |
| <b>Total</b>       | <b>6 275</b> | <b>6 251</b> | <b>202</b>                        | <b>-0,38 %</b> |

Source : OEB – FIPS

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

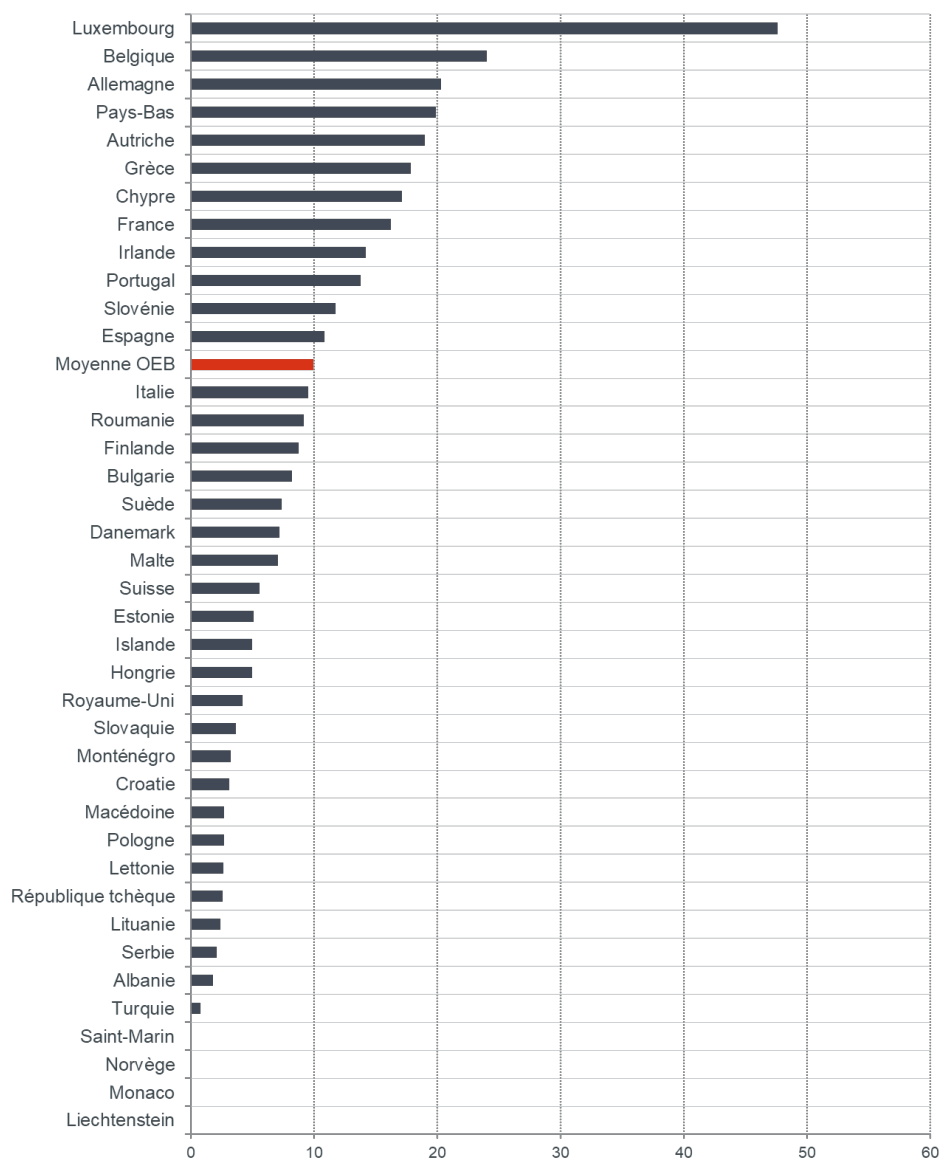
| Nationalité (pays) | Effectifs de l'OEB, 31.12.2024 | % des effectifs de l'OEB* | Population (en millions), au 1.1.2024 | En % de la population totale des États parties à la CBE* |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Allemagne          | 1 695                          | 27,12 %                   | 83,45                                 | 13,28 %                                                  |
| France             | 1 112                          | 17,79 %                   | 68,40                                 | 10,88 %                                                  |
| Italie             | 564                            | 9,02 %                    | 58,99                                 | 9,39 %                                                   |
| Espagne            | 528                            | 8,45 %                    | 48,61                                 | 7,74 %                                                   |
| Pays-Bas           | 357                            | 5,71 %                    | 17,94                                 | 2,86 %                                                   |
| Belgique           | 284                            | 4,54 %                    | 11,83                                 | 1,88 %                                                   |
| Royaume-Uni        | 281                            | 4,50 %                    | 67,03                                 | 10,67 %                                                  |
| Grèce              | 186                            | 2,98 %                    | 10,40                                 | 1,65 %                                                   |
| Roumanie           | 175                            | 2,80 %                    | 19,06                                 | 3,03 %                                                   |
| Autriche           | 174                            | 2,78 %                    | 9,16                                  | 1,46 %                                                   |
| Portugal           | 147                            | 2,35 %                    | 10,64                                 | 1,69 %                                                   |
| Pologne            | 100                            | 1,60 %                    | 36,62                                 | 5,83 %                                                   |
| Suède              | 78                             | 1,25 %                    | 10,55                                 | 1,68 %                                                   |
| Irlande            | 76                             | 1,22 %                    | 5,34                                  | 0,85 %                                                   |
| Turquie            | 67                             | 1,07 %                    | 85,37                                 | 13,58 %                                                  |
| Bulgarie           | 53                             | 0,85 %                    | 6,45                                  | 1,03 %                                                   |
| Suisse             | 50                             | 0,80 %                    | 8,96                                  | 1,43 %                                                   |
| Finlande           | 49                             | 0,78 %                    | 5,60                                  | 0,89 %                                                   |
| Hongrie            | 48                             | 0,77 %                    | 9,58                                  | 1,53 %                                                   |
| Danemark           | 43                             | 0,69 %                    | 5,96                                  | 0,95 %                                                   |
| Luxembourg         | 32                             | 0,51 %                    | 0,67                                  | 0,11 %                                                   |
| République tchèque | 28                             | 0,45 %                    | 10,90                                 | 1,73 %                                                   |
| Slovénie           | 25                             | 0,40 %                    | 2,12                                  | 0,34 %                                                   |
| Slovaquie          | 20                             | 0,32 %                    | 5,42                                  | 0,86 %                                                   |
| Chypre             | 16                             | 0,26 %                    | 0,93                                  | 0,15 %                                                   |

| Nationalité (pays) | Effectifs de l'OEB, 31.12.2024 | % des effectifs de l'OEB* | Population (en millions), au 1.1.2024 | En % de la population totale des États parties à la CBE* |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Serbie             | 14                             | 0,22 %                    | 6,61                                  | 1,05 %                                                   |
| Croatie            | 12                             | 0,19 %                    | 3,86                                  | 0,61 %                                                   |
| Lituanie           | 7                              | 0,11 %                    | 2,89                                  | 0,46 %                                                   |
| Estonie            | 7                              | 0,11 %                    | 1,37                                  | 0,22 %                                                   |
| Albanie            | 5                              | 0,08 %                    | 2,76                                  | 0,44 %                                                   |
| Lettonie           | 5                              | 0,08 %                    | 1,87                                  | 0,30 %                                                   |
| Macédoine du Nord  | 5                              | 0,08 %                    | 1,83                                  | 0,29 %                                                   |
| Malte              | 4                              | 0,06 %                    | 0,56                                  | 0,09 %                                                   |
| Islande            | 2                              | 0,03 %                    | 0,40                                  | 0,06 %                                                   |
| Monténégro         | 2                              | 0,03 %                    | 0,62                                  | 0,10 %                                                   |
| Liechtenstein      | 0                              | 0,00 %                    | 0,04                                  | 0,01 %                                                   |
| Monaco             | 0                              | 0,00 %                    | 0,04                                  | 0,01 %                                                   |
| Norvège            | 0                              | 0,00 %                    | 5,55                                  | 0,88 %                                                   |
| Saint-Marin        | 0                              | 0,00 %                    | 0,03                                  | 0,01 %                                                   |
| <b>Total*</b>      | <b>6 251</b>                   | <b>100,00 %</b>           | <b>628,44</b>                         | <b>100,00 %</b>                                          |

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

Source : OEB – FIPS ; Eurostat (au 1<sup>er</sup> janvier 2024)

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



\* Comparaison entre les effectifs de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2024 et la population des États parties à la CBE au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (cf. tableau 5).

Source : OEB – FIPS ; Eurostat

Tableau 6 – Regroupement des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2024

| Site         | Pourcentage d'agents dont la (première) nationalité diffère de celle du pays d'affectation | Nombre de nationalités représentées |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Munich*      | 66,67 %                                                                                    | 34                                  |
| La Haye      | 87,55 %                                                                                    | 34                                  |
| Berlin       | 66,67 %                                                                                    | 21                                  |
| Vienne       | 76,00 %                                                                                    | 17                                  |
| <b>Total</b> | <b>74,93 %</b>                                                                             | <b>35</b>                           |

\* Agents en poste à Bruxelles inclus

Source : OEB – FIPS

Tableau 7 – Répartition des nationalités par lieu d'affectation, 31 décembre 2024

| Nationalité (pays) | Berlin | % des effectifs du site** | Munich* | % des effectifs du site** | La Haye | % des effectifs du site** | Vienne | % des effectifs du site** |
|--------------------|--------|---------------------------|---------|---------------------------|---------|---------------------------|--------|---------------------------|
| Allemagne          | 60     | 33,33 %                   | 1 185   | 33,33 %                   | 439     | 17,98 %                   | 11     | 14,67 %                   |
| France             | 35     | 19,44 %                   | 594     | 16,71 %                   | 480     | 19,66 %                   | 3      | 4,00 %                    |
| Italie             | 9      | 5,00 %                    | 362     | 10,18 %                   | 186     | 7,62 %                    | 7      | 9,33 %                    |
| Espagne            | 20     | 11,11 %                   | 284     | 7,99 %                    | 213     | 8,73 %                    | 11     | 14,67 %                   |
| Pays-Bas           |        | 0,00 %                    | 53      | 1,49 %                    | 304     | 12,45 %                   |        | 0,00 %                    |
| Belgique           | 3      | 1,67 %                    | 72      | 2,03 %                    | 204     | 8,36 %                    | 5      | 6,67 %                    |
| Royaume-Uni        | 12     | 6,67 %                    | 168     | 4,73 %                    | 95      | 3,89 %                    | 6      | 8,00 %                    |
| Grèce              | 2      | 1,11 %                    | 78      | 2,19 %                    | 105     | 4,30 %                    | 1      | 1,33 %                    |
| Roumanie           | 2      | 1,11 %                    | 94      | 2,64 %                    | 75      | 3,07 %                    | 4      | 5,33 %                    |
| Autriche           | 6      | 3,33 %                    | 120     | 3,38 %                    | 30      | 1,23 %                    | 18     | 24,00 %                   |
| Portugal           | 6      | 3,33 %                    | 65      | 1,83 %                    | 75      | 3,07 %                    | 1      | 1,33 %                    |
| Pologne            | 5      | 2,78 %                    | 56      | 1,58 %                    | 38      | 1,56 %                    | 1      | 1,33 %                    |
| Suède              | 7      | 3,89 %                    | 55      | 1,55 %                    | 16      | 0,66 %                    |        | 0,00 %                    |
| Irlande            | 1      | 0,56 %                    | 50      | 1,41 %                    | 24      | 0,98 %                    | 1      | 1,33 %                    |
| Turquie            | 1      | 0,56 %                    |         | 0,96 %                    | 31      | 1,27 %                    | 1      | 1,33 %                    |

| Nationalité (pays) | Berlin     | % des effectifs du site** | Munich*      | % des effectifs du site** | La Haye      | % des effectifs du site** | Vienne    | % des effectifs du site** |
|--------------------|------------|---------------------------|--------------|---------------------------|--------------|---------------------------|-----------|---------------------------|
| Bulgarie           |            | 0,00 %                    | 35           | 0,98 %                    | 18           | 0,74 %                    |           | 0,00 %                    |
| Suisse             | 3          | 1,67 %                    | 34           | 0,96 %                    | 13           | 0,53 %                    |           | 0,00 %                    |
| Finlande           | 1          | 0,56 %                    | 36           | 1,01 %                    | 11           | 0,45 %                    | 1         | 1,33 %                    |
| Hongrie            |            | 0,00 %                    | 26           | 0,73 %                    | 21           | 0,86 %                    | 1         | 1,33 %                    |
| Danemark           |            | 0,00 %                    | 29           | 0,82 %                    | 14           | 0,57 %                    |           | 0,00 %                    |
| Luxembourg         | 1          | 0,56 %                    | 20           | 0,56 %                    | 11           | 0,45 %                    |           | 0,00 %                    |
| République tchèque | 2          | 1,11 %                    | 20           | 0,56 %                    | 6            | 0,25 %                    |           | 0,00 %                    |
| Slovénie           | 1          | 0,56 %                    | 20           | 0,56 %                    | 3            | 0,12 %                    | 1         | 1,33 %                    |
| Slovaquie          |            | 0,00 %                    | 15           | 0,42 %                    | 3            | 0,12 %                    | 2         | 2,67 %                    |
| Chypre             | 2          | 1,11 %                    | 10           | 0,28 %                    | 4            | 0,16 %                    |           | 0,00 %                    |
| Serbie             | 1          | 0,56 %                    | 9            | 0,25 %                    | 4            | 0,16 %                    |           | 0,00 %                    |
| Croatie            |            | 0,00 %                    | 6            | 0,17 %                    | 6            | 0,25 %                    |           | 0,00 %                    |
| Lituanie           |            | 0,00 %                    | 5            | 0,14 %                    | 2            | 0,08 %                    |           | 0,00 %                    |
| Estonie            |            | 0,00 %                    | 6            | 0,17 %                    | 1            | 0,04 %                    |           | 0,00 %                    |
| Albanie            |            | 0,00 %                    | 3            | 0,08 %                    | 2            | 0,08 %                    |           | 0,00 %                    |
| Macédoine du Nord  |            | 0,00 %                    | 3            | 0,08 %                    | 2            | 0,08 %                    |           | 0,00 %                    |
| Lettonie           |            | 0,00 %                    | 4            | 0,11 %                    | 1            | 0,04 %                    |           | 0,00 %                    |
| Malte              |            | 0,00 %                    | 2            | 0,06 %                    | 2            | 0,08 %                    |           | 0,00 %                    |
| Monténégro         |            | 0,00 %                    | 2            | 0,06 %                    |              | 0,00 %                    |           | 0,00 %                    |
| Islande            |            | 0,00 %                    |              | 0,00 %                    | 2            | 0,08 %                    |           | 0,00 %                    |
| <b>Total**</b>     | <b>180</b> | <b>100,00 %</b>           | <b>3 555</b> | <b>100,00 %</b>           | <b>2 441</b> | <b>100,00 %</b>           | <b>75</b> | <b>100,00 %</b>           |

\* 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 8 – Évolution du nombre de fonctionnaires et des autres agents, 2023/2024

| Nombre d'agents                        | Fonction                                                  | 31.12.2023   | 31.12.2024   | Évolution      |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------|--------------|----------------|
| Agents permanents <sup>3</sup>         | Examineurs                                                | 3 723        | 3 633        | -2,42 %        |
|                                        | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 495          | 472          | -4,65 %        |
|                                        | Autres                                                    | 1 244        | 1 173        | -5,71 %        |
| <b>Total fonctionnaires</b>            |                                                           | <b>5 462</b> | <b>5 278</b> | <b>-3,37 %</b> |
| Nominations à durée déterminée         | Examineurs                                                | 264          | 372          | 40,91 %        |
|                                        | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 4            | 3            | -25,00 %       |
|                                        | Autres                                                    | 208          | 225          | 8,17 %         |
|                                        | Jeunes professionnels                                     | 157          | 202          | 28,66 %        |
| <b>Total autres agents</b>             |                                                           | <b>633</b>   | <b>802</b>   | <b>26,70 %</b> |
| Membres des chambres de recours        |                                                           | 180          | 171          | -5,00 %        |
| <b>Membres des chambres de recours</b> |                                                           | <b>180</b>   | <b>171</b>   | <b>-5,00 %</b> |
| <b>Total</b>                           |                                                           | <b>6 275</b> | <b>6 251</b> | <b>-0,38 %</b> |

Source : OEB – FIPS

<sup>3</sup> 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 9 – Évolution du nombre de fonctionnaires et des autres agents par lieu d'affectation, 2023/2024

| Nombre d'agents                      | Site    | Fonction                                                  | 31.12.2023 | 31.12.2024 | Évolution |
|--------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|
| Fonctionnaires                       | Munich* | Examineurs                                                | 2 002      | 1 951      | -2,55 %   |
|                                      |         | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 284        | 271        | -4,58 %   |
|                                      |         | Autres                                                    | 684        | 648        | -5,26 %   |
|                                      | La Haye | Examineurs                                                | 1 573      | 1 540      | -2,10 %   |
|                                      |         | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 187        | 180        | -3,74 %   |
|                                      |         | Autres                                                    | 487        | 453        | -6,98 %   |
|                                      | Berlin  | Examineurs                                                | 147        | 142        | -3,40 %   |
|                                      |         | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 24         | 21         | -12,50 %  |
|                                      |         | Autres                                                    | 14         | 13         | -7,14 %   |
|                                      | Vienne  | Examineurs <sup>4</sup>                                   | 1          | 0          | -100,00 % |
|                                      |         | Autres                                                    | 59         | 59         | 0,00 %    |
| Total fonctionnaires                 |         |                                                           | 5 462      | 5 278      | -3,37 %   |
| Nominations à durée déterminée       | Munich* | Examineurs                                                | 144        | 198        | 37,50 %   |
|                                      |         | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 3          | 3          | 0,00 %    |
|                                      |         | Autres                                                    | 150        | 157        | 4,67 %    |
|                                      |         | Jeunes professionnels                                     | 136        | 156        | 14,71 %   |
|                                      | La Haye | Examineurs                                                | 120        | 174        | 45,00 %   |
|                                      |         | Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 1          | 0          | -100,00 % |
|                                      |         | Autres                                                    | 51         | 61         | 19,61 %   |
|                                      |         | Jeunes professionnels                                     | 18         | 33         | 83,33 %   |
|                                      | Berlin  | Jeunes professionnels                                     | 2          | 4          | 100,00 %  |
|                                      | Vienne  | Autres                                                    | 7          | 7          | 0,00 %    |
|                                      |         | Jeunes professionnels                                     | 1          | 9          | 800,00 %  |
| Total nominations à durée déterminée |         |                                                           | 633        | 802        | 26,70 %   |
| Membres des chambres de recours      | Munich  |                                                           | 180        | 171        | -5,00 %   |
| Membres des chambres de recours      |         |                                                           | 180        | 171        | -5,00 %   |
| Total                                |         |                                                           | 6 275      | 6 251      | -0,38 %   |

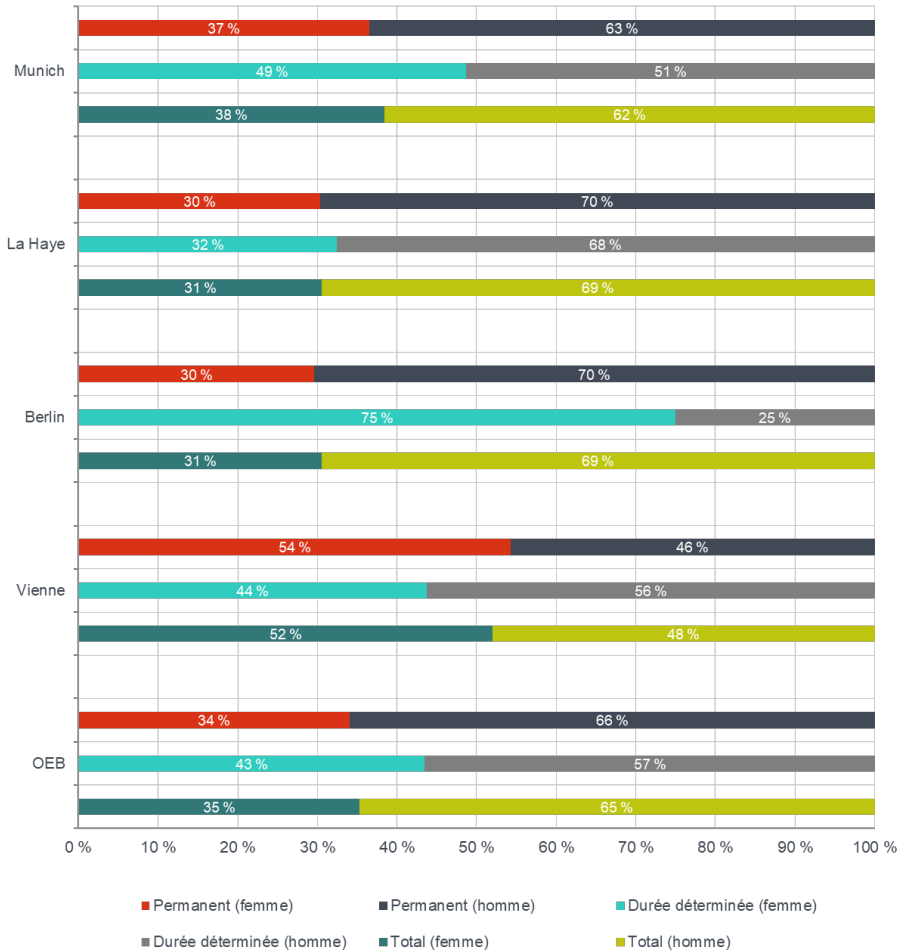
\*Agents en poste à Bruxelles inclus.

Source : OEB – FIPS

<sup>4</sup> Un examinateur a été transféré à Vienne, avec le poste budgétaire correspondant, courant 2023. Le poste a été reclassé en tant que poste d'administrateur avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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 (6 950 en 2024). Le calcul de ce plafond exclut les jeunes professionnels, car leurs postes ne sont pas prévus au budget. Il en résulte un total de 600 agents non permanents, présentés dans les tableaux 8 et 9. En outre, 28 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 2024 sont considérés comme des agents nommés pour une durée déterminée aux fins de calcul du pourcentage du nombre de postes prévus au budget occupés par des agents nommés pour une durée déterminée. Ce pourcentage s'élevait à 9,04 % en 2024 (7,14 % en 2023).

Graphique 5– Répartition des agents permanents et des agents nommés pour une durée déterminée par sexe et par lieu d'affectation, 31 décembre 2024

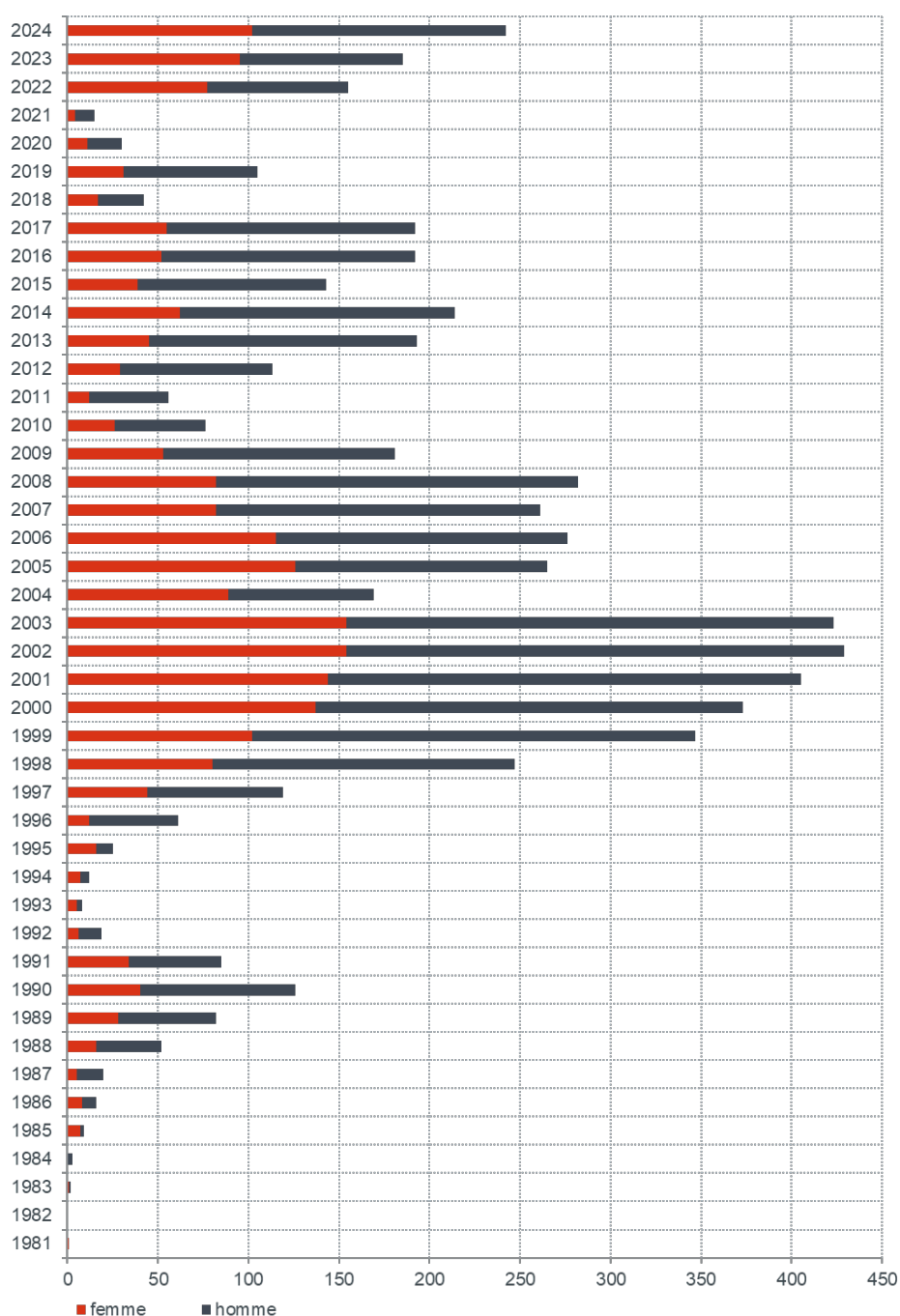


Source : OEB – FIPS

### 1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service

Plus de 58 % (3 658) des agents de l'OEB ont été recrutés entre 1998 et 2009 (et sont encore en service). 627 des agents actuels (10 %) ont été recrutés au cours des cinq dernières années (et sont encore en service). Parmi ces agents, 287 sont des examinateurs.

Graphique 6 – Répartition du nombre d'agents par année de recrutement, 31 décembre 2024



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. Les jeunes professionnels ne sont affectés à aucun groupe d'emplois.

Tableau 10 – Modèle linéaire avec structure en grades

| Groupe d'emplois   | Fourchette de grades             | Type d'emploi                                                                     |
|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Groupe d'emplois 1 | G16 échelon 3 –<br>G17 échelon 3 | Vice-Président/Président<br>des chambres de recours                               |
| Groupe d'emplois 2 | G15 échelon 1 –<br>G16 échelon 4 | Directeur principal/conseiller<br>principal/président d'une<br>chambre de recours |
| Groupe d'emplois 3 | G13 échelon 3 –<br>G15 échelon 4 | Directeur/expert senior/<br>conseiller senior/membre<br>d'une chambre de recours  |
| Groupe d'emplois 4 | G7 échelon 1 –<br>G13 échelon 5  | Examineur/administrateur/<br>juriste/responsable d'équipe                         |
| Groupe d'emplois 5 | G7 échelon 1 –<br>G10 échelon 5  | Expert/responsable d'équipe                                                       |
| Groupe d'emplois 6 | G1 échelon 1 –<br>G9 échelon 5   | Agent administratif/<br>responsable d'équipe                                      |

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

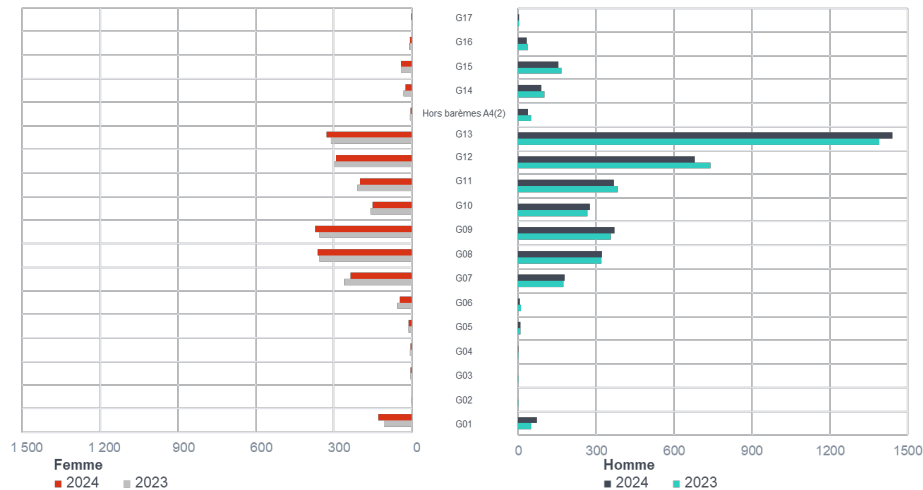
Tableau 11 – Répartition des agents par groupe d'emplois et par grade, 31 décembre 2024

| Groupe d'emplois      | Grade              | Nombre d'agents<br>31.12.2023 | Nombre d'agents<br>31.12.2024 | Évolution      | % des effectifs de l'OEB* | % du total pour la catégorie* |
|-----------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|-------------------------------|
| 1                     | G17                | 3                             | 5                             | 66,67 %        | 0,08 %                    | 100,00 %                      |
|                       | G16                | 2                             | 0                             | -100,00 %      | 0,00 %                    | 0,00 %                        |
| <b>Total</b>          |                    | <b>5</b>                      | <b>5</b>                      | <b>0,00 %</b>  | <b>0,08 %</b>             | <b>100,00 %</b>               |
| 2                     | G16                | 43                            | 40                            | -6,98 %        | 0,64 %                    | 68,97 %                       |
|                       | G15                | 17                            | 18                            | 5,88 %         | 0,29 %                    | 31,03 %                       |
| <b>Total</b>          |                    | <b>60</b>                     | <b>58</b>                     | <b>-3,33 %</b> | <b>0,93 %</b>             | <b>100,00 %</b>               |
| 3                     | G15                | 189                           | 178                           | -5,82 %        | 2,85 %                    | 56,69 %                       |
|                       | G14                | 133                           | 114                           | -14,29 %       | 1,82 %                    | 36,31 %                       |
|                       | G13                | 22                            | 22                            | 0,00 %         | 0,35 %                    | 7,01 %                        |
| <b>Total</b>          |                    | <b>344</b>                    | <b>314</b>                    | <b>-8,72 %</b> | <b>5,02 %</b>             | <b>100,00 %</b>               |
| 4                     | Hors barèmes A4(2) | 57                            | 41                            | -28,07 %       | 0,66 %                    | 0,89 %                        |
|                       | G13                | 1 679                         | 1 747                         | 4,05 %         | 27,95 %                   | 37,97 %                       |
|                       | G12                | 1 037                         | 969                           | -6,56 %        | 15,50 %                   | 21,06 %                       |
|                       | G11                | 592                           | 567                           | -4,22 %        | 9,07 %                    | 12,32 %                       |
|                       | G10                | 349                           | 356                           | 2,01 %         | 5,70 %                    | 7,74 %                        |
|                       | G09                | 362                           | 388                           | 7,18 %         | 6,21 %                    | 8,43 %                        |
|                       | G08                | 334                           | 356                           | 6,59 %         | 5,70 %                    | 7,74 %                        |
|                       | G07                | 161                           | 177                           | 9,94 %         | 2,83 %                    | 3,85 %                        |
| <b>Total</b>          |                    | <b>4 571</b>                  | <b>4 601</b>                  | <b>0,66 %</b>  | <b>73,60 %</b>            | <b>100,00 %</b>               |
| 5                     | G10                | 75                            | 70                            | -6,67 %        | 1,12 %                    | 40,70 %                       |
|                       | G09                | 58                            | 51                            | -12,07 %       | 0,82 %                    | 29,65 %                       |
|                       | G08                | 34                            | 37                            | 8,82 %         | 0,59 %                    | 21,51 %                       |
|                       | G07                | 13                            | 14                            | 7,69 %         | 0,22 %                    | 8,14 %                        |
| <b>Total</b>          |                    | <b>180</b>                    | <b>172</b>                    | <b>-4,44 %</b> | <b>2,75 %</b>             | <b>100,00 %</b>               |
| 6                     | G09                | 291                           | 304                           | 4,47 %         | 4,86 %                    | 33,82 %                       |
|                       | G08                | 306                           | 292                           | -4,58 %        | 4,67 %                    | 32,48 %                       |
|                       | G07                | 261                           | 222                           | -14,94 %       | 3,55 %                    | 24,69 %                       |
|                       | G06                | 64                            | 52                            | -18,75 %       | 0,83 %                    | 5,78 %                        |
|                       | G05                | 20                            | 18                            | -10,00 %       | 0,29 %                    | 2,00 %                        |
|                       | G04                | 8                             | 6                             | -25,00 %       | 0,10 %                    | 0,67 %                        |
|                       | G03                | 5                             | 5                             | 0,00 %         | 0,08 %                    | 0,56 %                        |
|                       | G02                | 3                             | 0                             | -100,00 %      | 0,00 %                    | 0,00 %                        |
| <b>Total</b>          |                    | <b>958</b>                    | <b>899</b>                    | <b>-6,16 %</b> | <b>14,38 %</b>            | <b>100,00 %</b>               |
| Jeunes professionnels | G01                | 157                           | 202                           | 28,66 %        | 3,23 %                    | 100,00 %                      |
| <b>Total</b>          |                    | <b>157</b>                    | <b>202</b>                    | <b>28,66 %</b> | <b>3,23 %</b>             | <b>100,00 %</b>               |
| <b>Total général*</b> |                    | <b>6 275</b>                  | <b>6 251</b>                  | <b>-0,38 %</b> | <b>100,00 %</b>           |                               |

\* 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, 2023/2024



Source : OEB – FIPS

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

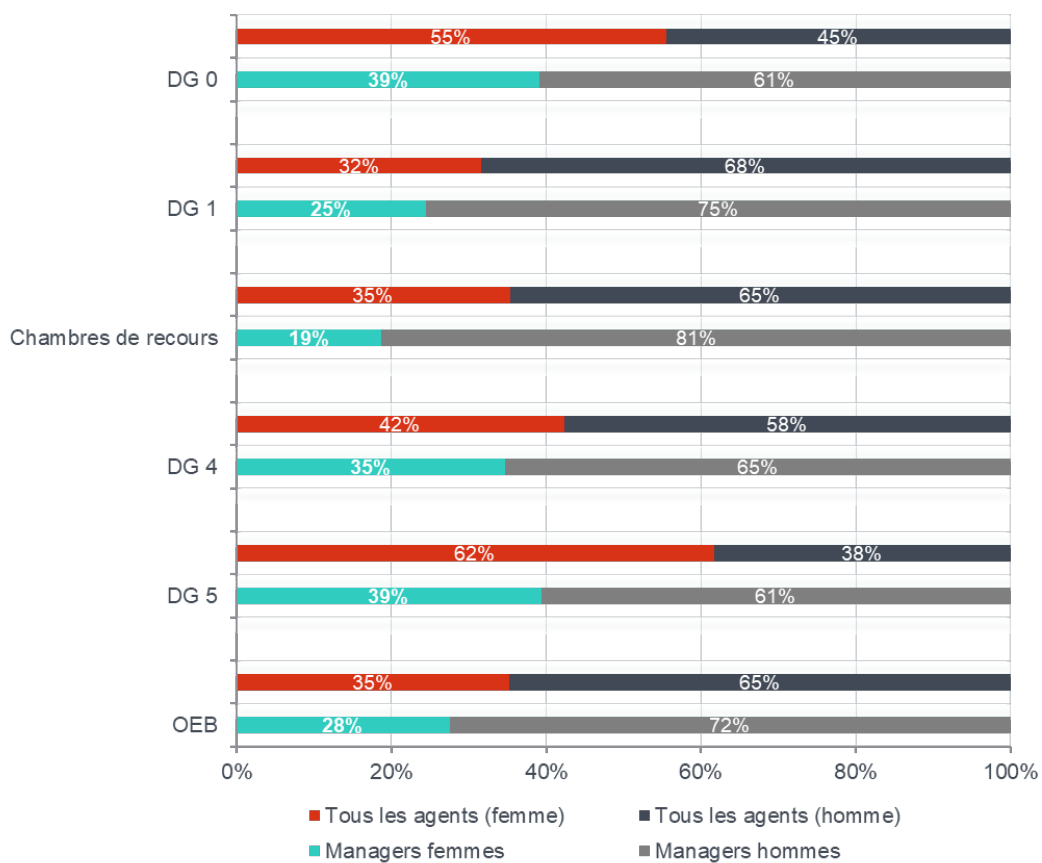
Fin 2024, 28 % des managers étaient des femmes, ce qui est stable par rapport aux années précédentes (28 % également en 2023). La proportion de femmes managers varie d'une direction générale (DG) à l'autre, allant de 19 % pour les chambres de recours à 39 % pour la DG 0 et la DG 5. Si l'on considère le groupe d'emplois, cette proportion est comprise entre 20 % dans le groupe d'emplois 1 (JG 1) et 62 % dans le groupe d'emplois 6 (JG 6). Les jeunes professionnels n'exercent aucune fonction managériale.

Fin 2024, l'OEB comptait 563 managers, soit 9 % des effectifs.

Tableau 12 – Nombre de managers et pourcentage des effectifs par DG, 31 décembre 2024

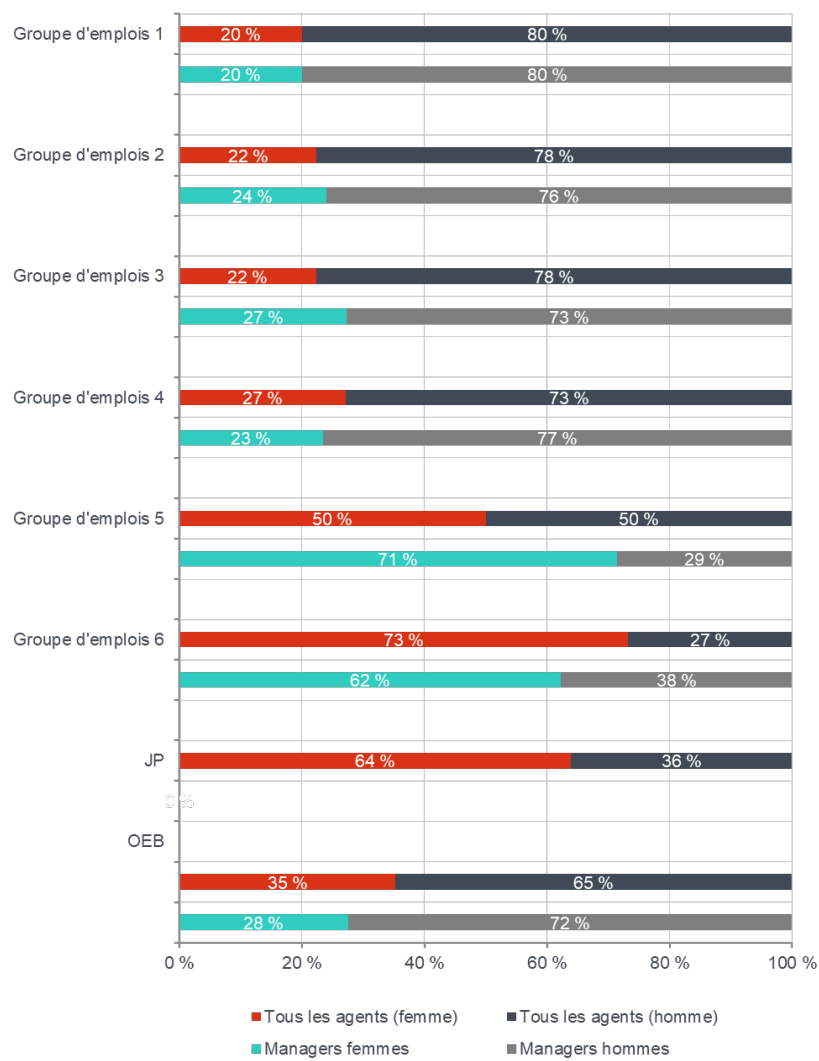
| DG                  | Nombre de managers | Pourcentage des effectifs |
|---------------------|--------------------|---------------------------|
| DG 0                | 30                 | 13,63 %                   |
| DG 1                | 375                | 7,95 %                    |
| Chambres de recours | 32                 | 13,79 %                   |
| DG 4                | 93                 | 11,29 %                   |
| DG 5                | 33                 | 12,53 %                   |
| <b>Total OEB</b>    | <b>563</b>         | <b>9,00 %</b>             |

Graphique 8 – Répartition des managers par DG et par sexe, 2024



Source : OEB – FIPS

Graphique 9 – Répartition des managers par groupe d'emplois et par sexe, 2024



JP = jeunes professionnels  
Source : OEB – FIPS

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

Tableau 13 – Répartition du nombre d'offres d'emploi par type de publication et par groupe d'emplois, 2024

| Type de publication            | Groupe d'emplois            | Technique | Managérial | Total     |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------|------------|-----------|
| Publications internes/externes | 4                           | 43        | 1          | 44        |
|                                | 5                           | 5         |            | 5         |
|                                | <b>Total</b>                | <b>48</b> | <b>1</b>   | <b>49</b> |
| Publications internes*         | 2                           |           | 2          | 2         |
|                                | 3                           |           | 5          | 5         |
|                                | 4                           | 3         | 9          | 12        |
|                                | 5                           | 3         |            | 3         |
|                                | 6                           | 5         |            | 5         |
|                                | Groupes d'emplois multiples | 5         | 1          | 6         |
|                                | <b>Total</b>                | <b>16</b> | <b>17</b>  | <b>33</b> |
| <b>Total</b>                   |                             | <b>64</b> | <b>18</b>  | <b>82</b> |

Offres d'emploi avec date de publication en 2024

\* 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 <sup>5</sup>

Sur les 43 publications internes/externes pour le groupe d'emplois 4 (parcours de carrière technique), en 2024, 33 portaient sur des postes d'examinateurs, ce qui est comparable au chiffre publié en 2023 (31).

Le nombre de postes vacants internes a beaucoup diminué cette année, ce qui s'explique par les réorganisations de l'année précédente dans les différentes unités de l'entreprise qui ont créé un pic de postes vacants.

Il est à noter que plusieurs postes peuvent être pourvus sur la base d'une seule publication.

Tableau 14 – Nombre de candidatures, 2022-2024

| Nombre de candidatures | Postes d'examinateurs* | Postes de non-examinateurs* | Total  |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|--------|
| <b>Total 2024</b>      | 9 377                  | 3 556                       | 12 933 |
| <b>Total 2023</b>      | 6 432                  | 4 814                       | 11 246 |
| <b>Total 2022</b>      | 4 546                  | 3 658                       | 8 204  |

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

Source : OEB – SuccessFactors

<sup>5</sup> Voir le glossaire.

En 2024, l'OEB a reçu 12 933 candidatures, ce qui représente une augmentation de près de 15 % par rapport à l'année précédente. En 2024, le nombre de candidatures pour des postes d'examineurs a augmenté de 46 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 15 – Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant, 2022-2024

| Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant | Postes d'examineurs* | Postes de non-examineurs* | Total |
|-------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------|-------|
| 2024                                                  | 284                  | 185                       | 249   |
| 2023                                                  | 198                  | 104                       | 144   |
| 2022                                                  | 137                  | 113                       | 126   |

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

Source : OEB – SuccessFactors

Le nombre moyen de candidatures reçues en 2024 par poste vacant était de 249, soit une augmentation de 72 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est due à l'augmentation du nombre total de candidatures d'examineurs et à l'augmentation de 77 % du nombre de candidatures par poste vacant pour les postes autres que ceux d'examineurs.

### 1.2.3 Recrutement et mobilité interne

En 2024, 242 agents ont été recrutés en externe (dont 102 jeunes professionnels) contre 211 en 2023. Si l'on exclut les jeunes professionnels, il y a eu 140 embauches en 2024, contre 132 en 2023, soit une augmentation de 6 %.

L'âge moyen des nouvelles recrues en 2024 était de 31,8 ans (33,3 ans en 2023) avec une fourchette allant de 20,9 à 56,6 ans. Abstraction faite de la catégorie des jeunes professionnels, l'âge moyen au moment du recrutement était de 36,5 ans (38,3 en 2023), avec une fourchette allant de 23,7 à 56,6 ans. Si l'on considère uniquement les examinateurs, l'âge moyen était de 34,83 ans en 2024 et de 35,84 ans en 2023.

Les postes vacants sont pourvus par le biais d'une procédure de concours, qui fait 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 un groupe d'emplois inférieur ou de la mutation d'un agent dans le même groupe d'emplois. En outre, en 2024, six jeunes professionnels ont été nommés à un poste prévu au budget pour les groupes d'emplois 4 ou 5 (deux examinateurs, deux administrateurs, un juriste et un expert).

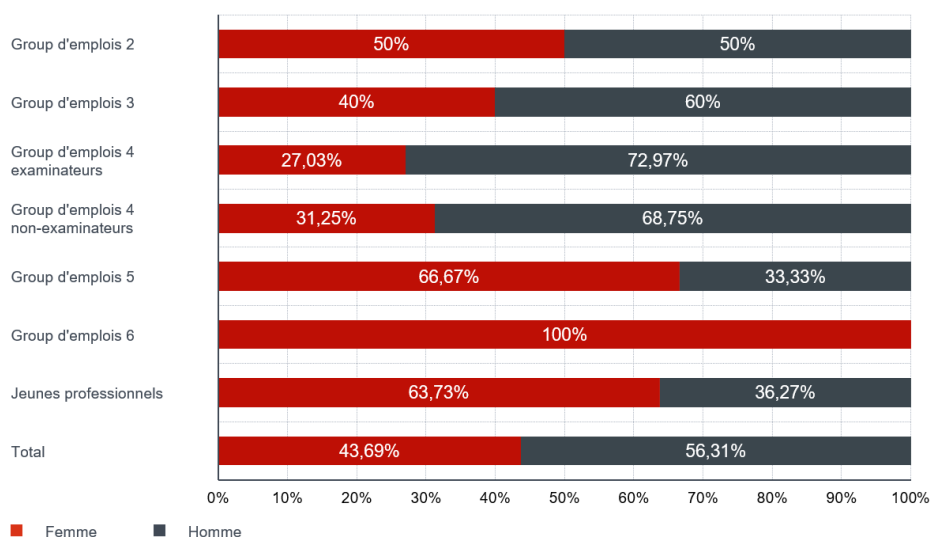
En 2024, 309 postes ont été pourvus au moyen de l'un des quatre types de nomination, contre 271 en 2023.

Tableau 16 – Nombre de nominations suite à une procédure de sélection (externe et interne), 2023/2024

| Type de nomination                                    | Fonction            | 2023       | 2024       | Évolution      |
|-------------------------------------------------------|---------------------|------------|------------|----------------|
| Recrutements externes                                 | Chambres de recours | 3          |            | -100,00 %      |
|                                                       | Autres              | 33         | 31         | -6,06 %        |
|                                                       | Examineur           | 96         | 109        | 13,54 %        |
|                                                       | Jeune professionnel | 79         | 102        | 29,11 %        |
| <b>Recrutements externes (total)</b>                  |                     | <b>211</b> | <b>242</b> | <b>14,69 %</b> |
| Promotion                                             | Chambres de recours | 1          | 1          | 0,00 %         |
|                                                       | Autres              | 22         | 27         | 22,73 %        |
| <b>Promotion (total)</b>                              |                     | <b>23</b>  | <b>28</b>  | <b>21,74 %</b> |
| Mutation dans le même groupe d'emplois                | Chambres de recours | 1          | 0          | -100,00 %      |
|                                                       | Autres              | 30         | 33         | 10,00 %        |
| <b>Mutation dans le même groupe d'emplois (total)</b> |                     | <b>31</b>  | <b>33</b>  | <b>6,45 %</b>  |
| JP nommés à un poste prévu au budget                  | Autres              | 2          | 4          | 100,00 %       |
|                                                       | Examineur           | 4          | 2          | -50,00 %       |
| <b>JP nommés à un poste prévu au budget (total)</b>   |                     | <b>6</b>   | <b>6</b>   | <b>0,00 %</b>  |
| <b>Total</b>                                          |                     | <b>271</b> | <b>309</b> | <b>14,02 %</b> |

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Graphique 10 – Répartition des nominations (externes et internes) par sexe et par groupe d'emplois, 2024



Source : OEB – FIPS, 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 2024, a abouti à 118 transferts complets en 2024. De plus, 53 transferts partiels ont été enregistrés en 2024 (agents consacrant un pourcentage de leur temps de travail à d'autres tâches).

Tableau 17 – Mobilité interne, 2023/2024

| Type de transfert | 2023       | 2024       | Évolution       |
|-------------------|------------|------------|-----------------|
| Complet           | 116        | 118        | 1,72 %          |
| Partiel           | 92         | 53         | -42,39 %        |
| <b>Total</b>      | <b>208</b> | <b>171</b> | <b>-17,79 %</b> |

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Au total, 223 agents ont complètement ou partiellement changé de poste en 2024, 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.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Quelques agents ont changé de poste plusieurs fois au cours de l'année 2024.

Tableau 18 – Répartition des recrutements par pays de nationalité, 2023/2024

| Nationalité (pays) | 2023       | 2024       | Pourcentage     | Évolution      | Dont jeunes professionnels 2024 |
|--------------------|------------|------------|-----------------|----------------|---------------------------------|
| Allemagne          | 42         | 45         | 18,60 %         | 7,14 %         | 3                               |
| Italie             | 27         | 36         | 14,88 %         | 33,33 %        | 22                              |
| Espagne            | 31         | 23         | 9,50 %          | -25,81 %       | 11                              |
| France             | 20         | 22         | 9,09 %          | 10,00 %        | 4                               |
| Turquie            | 6          | 17         | 7,02 %          | 183,33 %       | 12                              |
| Portugal           | 8          | 15         | 6,20 %          | 87,50 %        | 11                              |
| Grèce              | 8          | 14         | 5,79 %          | 75,00 %        | 5                               |
| Pays-Bas           | 11         | 10         | 4,13 %          | -9,09 %        | 0                               |
| Roumanie           | 7          | 10         | 4,13 %          | 42,86 %        | 8                               |
| Pologne            | 4          | 10         | 4,13 %          | 150,00 %       | 6                               |
| Belgique           | 5          | 6          | 2,48 %          | 20,00 %        | 2                               |
| Royaume-Uni        | 10         | 5          | 2,07 %          | -50,00 %       | 2                               |
| Autriche           | 8          | 4          | 1,65 %          | -50,00 %       | 2                               |
| Chypre             | 0          | 4          | 1,65 %          | s/o            | 3                               |
| Irlande            | 3          | 3          | 1,24 %          | 0,00 %         | 2                               |
| Serbie             | 3          | 2          | 0,83 %          | -33,33 %       | 0                               |
| Croatie            | 2          | 2          | 0,83 %          | 0,00 %         | 0                               |
| Finlande           | 2          | 2          | 0,83 %          | 0,00 %         | 2                               |
| Bulgarie           | 1          | 2          | 0,83 %          | 100,00 %       | 2                               |
| Hongrie            | 1          | 2          | 0,83 %          | 100,00 %       | 1                               |
| Slovénie           | 1          | 2          | 0,83 %          | 100,00 %       | 1                               |
| Albanie            | 4          | 1          | 0,41 %          | -75,00 %       | 1                               |
| République tchèque | 1          | 1          | 0,41 %          | 0,00 %         | 1                               |
| Malte              | 1          | 1          | 0,41 %          | 0,00 %         | 0                               |
| Monténégro         | 1          | 1          | 0,41 %          | 0,00 %         | 0                               |
| Suisse             | 1          | 1          | 0,41 %          | 0,00 %         | 1                               |
| Suède              | 0          | 1          | 0,41 %          | s/o            | 0                               |
| Lituanie           | 2          | 0          | 0,00 %          | -100,00 %      | 0                               |
| Macédoine du Nord  | 1          | 0          | 0,00 %          | -100,00 %      | 0                               |
| <b>Total</b>       | <b>211</b> | <b>242</b> | <b>100,00 %</b> | <b>14,69 %</b> | <b>102</b>                      |

Source : OEB – FIPS

Tableau 19 – Répartition des recrutements par sexe et par groupe d'âge, 2023/2024

|                 | 2023       |           |            | 2024       |            |            |
|-----------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Tranche d'âge   | Femmes     | Hommes    | Total      | Femmes     | Hommes     | Total      |
| Moins de 35 ans | 77         | 47        | 124        | 84         | 86         | 170        |
| 35-50           | 36         | 47        | 83         | 17         | 48         | 65         |
| Plus de 50      | 4          |           | 4          | 1          | 6          | 7          |
| <b>Total</b>    | <b>117</b> | <b>94</b> | <b>211</b> | <b>102</b> | <b>140</b> | <b>242</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 20 – Répartition des recrutements par sexe et par groupe d'âges, sauf Jeunes professionnels, 2023/2024

|                 | 2023      |           |            | 2024      |            |            |
|-----------------|-----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| Tranche d'âge   | Femmes    | Hommes    | Total      | Femmes    | Hommes     | Total      |
| Moins de 35 ans | 18        | 27        | 45         | 19        | 49         | 68         |
| 35-50           | 36        | 47        | 83         | 17        | 48         | 65         |
| Plus de 50      | 4         |           | 4          | 1         | 6          | 7          |
| <b>Total</b>    | <b>58</b> | <b>74</b> | <b>132</b> | <b>37</b> | <b>103</b> | <b>140</b> |

Source : OEB – FIPS

### 1.2.4 Promotions

Les agents de l'OEB peuvent progresser dans leur carrière suite à une promotion normale à un grade supérieur 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 2024, 564 agents au total ont bénéficié de promotions normales dans le même groupe d'emplois. 30 agents ont progressé par nomination dans un groupe d'emplois supérieur, à la suite d'une procédure de sélection ou d'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, 608 agents ont progressé par promotion en 2024. 38 % d'entre eux étaient des femmes (39 % en 2023).

Tableau 21 – Nombre d'agents promus, 2023/2024

|                                                           | 2023             |            | 2024       |            |            |                 |
|-----------------------------------------------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| Motif                                                     | Groupe d'emplois | Total      | Femmes     | Hommes     | Total      | Évolution       |
| Promotion normale                                         | 2                | 1          |            |            | 0          | -100,00 %       |
|                                                           | 3                | 16         | 2          | 12         | 14         | -12,50 %        |
|                                                           | 4                | 439        | 118        | 313        | 431        | -1,82 %         |
|                                                           | 5                | 23         | 9          | 5          | 14         | -39,13 %        |
|                                                           | 6                | 114        | 78         | 27         | 105        | -7,89 %         |
| <b>Promotion normale (total)</b>                          |                  | <b>593</b> | <b>207</b> | <b>357</b> | <b>564</b> | <b>-4,89 %</b>  |
| Promotion après une procédure de sélection                | 2                | 3          | 1          |            | 1          | -66,67 %        |
|                                                           | 3                | 7          | 4          | 3          | 7          | 0,00 %          |
|                                                           | 4                | 5          | 5          | 3          | 8          | 60,00 %         |
|                                                           | 5                | 7          | 7          | 4          | 11         | 57,14 %         |
| <b>Promotion après une procédure de sélection (total)</b> |                  | <b>22</b>  | <b>17</b>  | <b>10</b>  | <b>27</b>  | <b>22,73 %</b>  |
| Promotion après reclassement                              | 3                | 0          |            | 1          | 1          | s/o             |
|                                                           | 5                | 3          | 1          | 1          | 2          | -33,33 %        |
| <b>Promotion après reclassement (total)</b>               |                  | <b>3</b>   | <b>1</b>   | <b>2</b>   | <b>3</b>   | <b>0,00 %</b>   |
| <b>Total</b>                                              |                  | <b>618</b> | <b>225</b> | <b>369</b> | <b>594</b> | <b>-3,88 %</b>  |
|                                                           |                  |            |            |            |            |                 |
| <b>Chambres de recours</b>                                |                  |            |            |            |            |                 |
| Nomination*                                               | 2                | 1          |            | 1          | 1          | 0,00 %          |
|                                                           | 3                | 0          |            |            | 0          | s/o             |
| <b>Nomination (total)</b>                                 |                  | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>1</b>   | <b>1</b>   | <b>0,00 %</b>   |
| Promotion                                                 | 3                | 25         | 5          | 8          | 13         | -48,00 %        |
| <b>Promotion (total)</b>                                  |                  | <b>25</b>  | <b>5</b>   | <b>8</b>   | <b>13</b>  | <b>-48,00 %</b> |
| <b>Total pour les chambres de recours</b>                 |                  | <b>26</b>  | <b>5</b>   | <b>9</b>   | <b>14</b>  | <b>-46,15 %</b> |
|                                                           |                  |            |            |            |            |                 |
| <b>Total pour TOUS</b>                                    |                  | <b>644</b> | <b>230</b> | <b>378</b> | <b>608</b> | <b>-5,59 %</b>  |

\* Pris en compte en tant que promotion dans le Tableau 16.

Source : OEB – FIPS

### 1.2.5 Développement des talents

Le temps de formation pour les activités de développement de talents en 2024 s'est élevé à :

- 146 088 heures de cours avec instructeur et de modules de formation en ligne obligatoires ou recommandés (112 799 heures en 2023). Ce chiffre correspond à une moyenne de 25,4 heures par agent ayant suivi une formation (23,7 en 2023).
- Parmi les heures de formation, 41,2 % ont été consacrées à la formation initiale dispensée au personnel nouvellement embauché ou assumant une nouvelle fonction (37 % en 2023).
- 4 725 heures de cours sur des plateformes de formation en ligne externes. Ce chiffre correspond à une moyenne de 3,7 heures par agent ayant suivi une formation (4,2 en 2023).

Tableau 22 – Heures de formation par sexe, 2023/2024

| Heures de formation | 2024           |
|---------------------|----------------|
| Femmes              | 60 486         |
| Hommes              | 85 602         |
| <b>Total</b>        | <b>146 088</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 23 – Heures de formation par fonction, 2023/2024

| Heures de formation                                       | 2024           |
|-----------------------------------------------------------|----------------|
| Examineurs                                                | 97 262         |
| Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 5 351          |
| Chambres de recours                                       | 2 475          |
| Autres                                                    | 20 016         |
| Jeunes professionnels                                     | 20 983         |
| <b>Total</b>                                              | <b>146 088</b> |

Source : OEB – FIPS

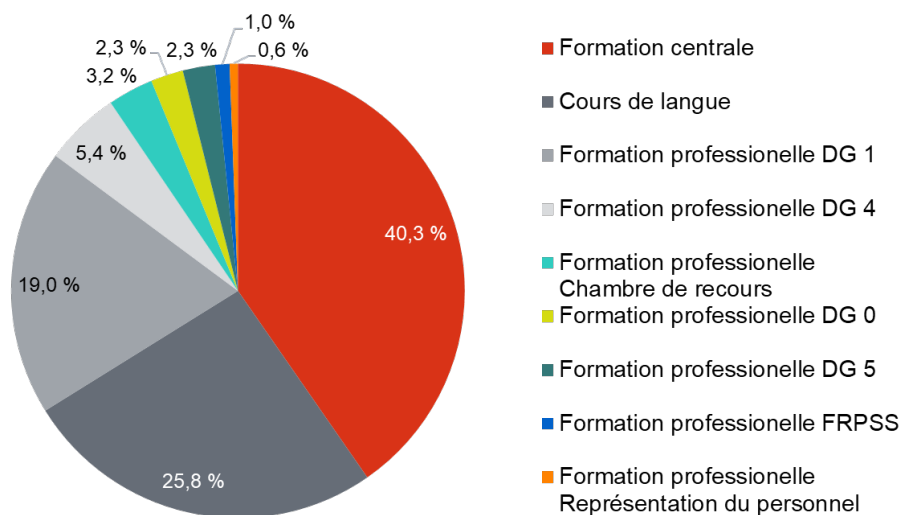
Tableau 24 – Indicateurs relatifs aux activités de développement des talents, 2023/2024

| Indicateurs relatifs à la formation                                                                                                                                           | 2023      | 2024      | Évolution |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Dépenses de développement des talents (en EUR)                                                                                                                                | 3 326 184 | 3 365 574 | 1,17 %    |
| Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation avec instructeur ou un module de formation en ligne de l'OEB obligatoire ou recommandé                                    | 4 761     | 5 753     | 20,84 %   |
| Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation avec instructeur ou un module de formation en ligne de l'OEB obligatoire ou recommandé (en % des effectifs de l'OEB) | 75,87 %   | 92,03 %   | 21,30 %   |
| Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme de formation en ligne externe                                                                          | 1 407     | 1 273     | -9,52 %   |
| Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (en % des effectifs de l'OEB)                                       | 22,42 %   | 20,36 %   | -9,17 %   |
| Dépenses moyennes de formation par agent (en EUR)                                                                                                                             | 530       | 537       | 1,32 %    |
| Dépenses moyennes de formation par agent ayant achevé au moins une formation (en EUR)                                                                                         | 698       | 582       | -16,62 %  |

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

Source : OEB – FIPS

Graphique 11 – Répartition des dépenses de développement des talents en 2024



Source : OEB – FIPS

## 1.2.6 Missions

Tableau 25 – Répartition des missions, 2023/2024

| 2023         |        |           | 2024         |        |           | Évolution    |        |          |
|--------------|--------|-----------|--------------|--------|-----------|--------------|--------|----------|
| Déplacements | Agents | Dépenses* | Déplacements | Agents | Dépenses* | Déplacements | Agents | Dépenses |
| 865          | 541    | 958 675   | 1 165        | 580    | 1 683 620 | 34,68 %      | 7,21 % | 75,62 %  |

\*en EUR

À partir de 2024, il n'y a plus de distinction entre les voyages d'affaires, les voyages de formation et les voyages combinés ; tous les voyages sont comptabilisés comme des déplacements professionnels.

Source : OEB – Services des pensions, des questions fiscales et de l'expatriation

Les indicateurs ont augmenté en 2024, mais sont restés nettement inférieurs aux niveaux antérieurs à la pandémie. En 2024, 580 agents ont voyagé pour des raisons professionnelles (contre 541 en 2023).

## 1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB

En 2024, 265 agents ont quitté leurs fonctions, la principale raison en a été le départ à la retraite (dans 69 % des cas). En 2023, l'âge moyen de départ à la retraite a été de 61,3 ans, contre 61,8 ans en 2024.

L'augmentation du nombre d'agents quittant le service actif en raison de la fin de leur contrat est due à 46 jeunes professionnels : 21 ont été recrutés en 2023, mais n'ont pas été sélectionnés pour la prolongation de leur stage et 25 ont terminé avec succès leur stage de trois ans.

Le taux de renouvellement du personnel est passé de 3,70 % en 2023 à 4,24 % en 2024, là aussi principalement en raison de jeunes professionnels dont le contrat a pris fin. Sans les jeunes professionnels, le taux de renouvellement du personnel est passé de 3,12 % en 2023 à 3,54 % en 2024.

Tableau 26 – Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions, 2023/2024

| Motif                | 2023       | % du total en 2023* | 2024       | % du total en 2024* | Évolution      |
|----------------------|------------|---------------------|------------|---------------------|----------------|
| Départ à la retraite | 166        | 71,55 %             | 182        | 68,68 %             | 9,64 %         |
| Démission            | 29         | 12,50 %             | 26         | 9,81 %              | -10,34 %       |
| Fin de contrat       | 31         | 13,36 %             | 47         | 17,74 %             | 51,61 %        |
| Autre raison         | 6          | 2,59 %              | 10         | 3,77 %              | 66,67 %        |
| <b>Total*</b>        | <b>232</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>265</b> | <b>100,00 %</b>     | <b>14,22 %</b> |

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

Source : OEB – FIPS

Tableau 27 – Taux de renouvellement par fonction, 2023/2024

| Fonction                                                  | 2023       | Taux de renouvellement en 2023* | 2024       | Taux de renouvellement en 2024* |
|-----------------------------------------------------------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|
| Examineur                                                 | 82         | 2,06 %                          | 94         | 2,35 %                          |
| Chambres de recours                                       | 12         | 6,67 %                          | 9          | 5,26 %                          |
| Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets | 23         | 4,61 %                          | 22         | 4,63 %                          |
| Autres                                                    | 74         | 5,10 %                          | 89         | 6,37 %                          |
| Jeunes professionnels                                     | 41         | 26,11 %                         | 51         | 25,25 %                         |
| <b>Total OEB</b>                                          | <b>232</b> | <b>3,70 %</b>                   | <b>265</b> | <b>4,24 %</b>                   |
| <b>Total (sauf JP)</b>                                    | <b>191</b> | <b>3,12 %</b>                   | <b>214</b> | <b>3,54 %</b>                   |

\* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée et inclut toutes les raisons pour lesquelles le service actif prend fin (par exemple, départs à la retraite).

Source : OEB – FIPS

Tableau 28 – Taux de renouvellement par sexe (Jeunes professionnels exclus) 2023/2024

| Sexe   | 2023       | Taux de renouvellement en 2023* | 2024       | Taux de renouvellement en 2024* |
|--------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|
| Femmes | 61         | 2,90 %                          | 67         | 3,23 %                          |
| Hommes | 130        | 3,24 %                          | 147        | 3,70 %                          |
|        | <b>191</b> | <b>3,12 %</b>                   | <b>214</b> | <b>3,54 %</b>                   |

\* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée et inclut toutes les raisons pour lesquelles le service actif prend fin (par exemple, départ à la retraite).

Source : OEB – FIPS

Tableau 29 – Taux de renouvellement par tranche d'âge (Jeunes professionnels exclus)  
2023/2024

| Tranche d'âge   | 2023 | Taux de renouvellement en 2023* | 2024 | Taux de renouvellement en 2024* |
|-----------------|------|---------------------------------|------|---------------------------------|
| Moins de 35 ans | 3    | 1,80 %                          | 3    | 1,58 %                          |
| 35-50 ans       | 10   | 0,41 %                          | 14   | 0,62 %                          |
| Plus de 50 ans  | 178  | 5,07 %                          | 197  | 5,46 %                          |
|                 | 191  | 3,12 %                          | 214  | 3,54 %                          |

\* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée et inclut toutes les raisons pour lesquelles le service actif prend fin (par exemple, départ à la retraite).

Source : OEB – FIPS

Tableau 30 – Taux de renouvellement par site (Jeunes professionnels exclus)  
2023/2024

| Site    | 2023       | Taux de renouvellement en 2023* | 2024       | Taux de renouvellement en 2024* |
|---------|------------|---------------------------------|------------|---------------------------------|
| Munich  | 113        | 3,28 %                          | 125        | 3,68 %                          |
| La Haye | 69         | 2,85 %                          | 77         | 3,20 %                          |
| Berlin  | 7          | 3,78 %                          | 9          | 5,11 %                          |
| Vienne  | 2          | 2,99 %                          | 3          | 4,55 %                          |
|         | <b>191</b> | <b>3,12 %</b>                   | <b>214</b> | <b>3,54 %</b>                   |

\* Le taux de renouvellement est calculé par rapport à l'effectif à la fin de l'année concernée et inclut toutes les raisons pour lesquelles le service actif prend fin (par exemple, départ à la retraite).

Source : OEB – FIPS

### 1.2.8 Programme Jeunes professionnels

Le programme "Pan-European Seal", qui offrait un stage d'une durée initialement fixée à un an, a été étendu en 2022 à une première expérience professionnelle pouvant aller jusqu'à trois ans.

Sur les 50 jeunes professionnels ayant eu la possibilité de poursuivre ce programme pour une deuxième et une troisième année en 2023, 44 étaient encore à l'OEB à la fin de l'année 2024 en tant que jeunes professionnels dans leur troisième année (deux ayant été embauchés et quatre ayant quitté le programme).

Sur les 79 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB dans leur première année en 2023, 57 ont eu la possibilité, à la suite d'une procédure de sélection, de continuer pour une deuxième et une troisième année. Parmi eux, 56 suivaient encore le programme à la fin de 2024 en tant que jeunes professionnels en deuxième année.

En 2024, 102 jeunes professionnels ont rejoint l'OEB au cours de leur première année et tous suivaient encore le programme fin 2024. Au total, l'OEB comptait 202 jeunes professionnels au 31 décembre 2024.

Les 102 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB en 2024 représentent 21 nationalités différentes et 64 % d'entre eux sont des femmes.

En 2024, 59 jeunes professionnels ont été affectés à la procédure de délivrance des brevets (52 en 2023) ; 28 effectuent leur première année de stage, 17 leur seconde année et 14 leur troisième année.

Depuis le lancement du programme en 2015, l'OEB a accueilli 682 stagiaires/jeunes professionnels de 34 nationalités différentes, dont 63 % de femmes.

### 1.2.9 Experts nationaux détachés

En 2022, le Conseil d'administration a approuvé un programme de mobilité professionnelle qui, entre autres, a fourni un cadre pour le détachement d'experts nationaux à partir d'organisations ayant signé un accord avec l'OEB, notamment les offices nationaux de brevets. Les experts nationaux détachés (END) restent des agents de leur organisation d'origine.

L'OEB a accueilli les 12 premiers END en 2023. Ils sont issus de sept offices nationaux de brevets (Office britannique de la propriété intellectuelle, Office espagnol des brevets et des marques, Office hongrois de la propriété intellectuelle, Office norvégien de la propriété industrielle, Office polonais des brevets, Office roumain des brevets, Office slovène de la propriété intellectuelle). Parmi eux, 50 % étaient des femmes.

En 2024, dix nouveaux END issus de six offices nationaux de brevets ont rejoint l'OEB (Institut national de la propriété industrielle (INPI FR), ministère du développement économique et du tourisme du Monténégro, Office britannique de la propriété intellectuelle, Office islandais de la propriété intellectuelle (ISIPO), Office norvégien de la propriété industrielle, Office turc des brevets et des marques). Parmi eux, 60 % étaient des femmes.

## 2. Rémunération

En 2024, les dépenses totales engagées pour les traitements de base, les allocations et les indemnités se sont élevées à 1 108 millions d'EUR, à savoir 850 millions d'EUR pour les traitements de base et 258 millions d'EUR pour les allocations et indemnités.

En 2024, le montant total versé pour les traitements de base a augmenté de 3,4 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est principalement due à l'ajustement des traitements de janvier 2024.

## 2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base

Tableau 31 – Traitements de base versés (en EUR), 2023/2024

|                                     | 2023                                 | 2024                                 |                                              |
|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------|
| Groupe d'emplois                    | Total des traitements de base versés | Total des traitements de base versés | Montant moyen des traitements de base versés |
| Groupe d'emplois 1                  | 1 249 136                            | 1 344 275                            | 22 405                                       |
| Groupe d'emplois 2                  | 12 915 723                           | 13 106 743                           | 18 697                                       |
| Groupe d'emplois 3                  | 67 987 414                           | 66 000 582                           | 16 986                                       |
| Groupe d'emplois 4                  | 631 982 653                          | 661 132 271                          | 12 509                                       |
| <b>Total groupe d'emplois 1- 4*</b> | <b>714 134 926</b>                   | <b>741 583 871</b>                   | <b>12 898</b>                                |
| Groupe d'emplois 5                  | 18 824 662                           | 19 239 603                           | 9 214                                        |
| Groupe d'emplois 6                  | 84 131 536                           | 82 687 770                           | 7 920                                        |
| <b>Total groupe d'emplois 5- 6*</b> | <b>102 956 197</b>                   | <b>101 927 373</b>                   | <b>8 136</b>                                 |
| <b>Sous-total sans les JP*</b>      | <b>817 091 123</b>                   | <b>843 511 244</b>                   | <b>12 046</b>                                |
| <b>Jeunes professionnels</b>        | <b>4 567 861</b>                     | <b>6 369 780</b>                     | <b>3 173</b>                                 |
| <b>Total*</b>                       | <b>821 658 985</b>                   | <b>849 881 024</b>                   | <b>11 798</b>                                |

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

Source : OEB – FIPS

## 2.2 Comparaison entre le 10<sup>e</sup> percentile et le 90<sup>e</sup> percentile

Les 10 % d'agents les mieux payés perçoivent un traitement de base intégral supérieur ou égal à 15 976 EUR (90<sup>e</sup> percentile) par mois. Les 10 % d'agents les moins bien payés perçoivent un traitement de base intégral inférieur ou égal à 7 849 EUR (10<sup>e</sup> percentile) par mois. Le rapport entre le 90<sup>e</sup> et le 10<sup>e</sup> percentile est donc de 2,04 (2,09 en 2023).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Hors jeunes professionnels.

## 2.3 Performance et récompenses

Tableau 32 – Récompenses versées (en EUR), 2023/2024

| Type de récompense | Ouvrant ou non droit à pension | 2023              | 2024              |
|--------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Échelon/promotion  | Ouvrant droit à pension        | 10 122 699        | 10 673 835        |
| Prime              | N'ouvrant pas droit à pension  | 9 859 963         | 13 631 820        |
| <b>Total*</b>      |                                | <b>19 982 661</b> | <b>24 305 655</b> |

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

Source : OEB – FIPS

Le cadre de récompenses de l'OEB a été modifié en 2024 afin de raccourcir l'intervalle entre les performances et la récompense. L'impact ponctuel de cette transition en 2024 est à l'origine de l'augmentation du montant de la prime versée au personnel.

## 2.4 Allocations et indemnités, autres avantages

En sus des traitements de base, en 2024, plus de 258 millions d'EUR ont été versés en allocations et indemnités, dont 107 millions d'EUR versés sous forme d'indemnité d'expatriation aux agents ayant le statut d'expatriés (65 % des effectifs) (article 72 du statut).

Tableau 33 – Allocations et indemnités/autres avantages (en EUR), 2023/2024

| Catégorie            | Allocations et indemnités/autres avantages*                     | 2023               | 2024               | Évolution     |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Famille              | Allocation pour personne à charge                               | 37 377 959         | 38 297 537         | 2,46 %        |
|                      | Allocation de foyer                                             | 38 111 605         | 39 445 803         | 3,50 %        |
|                      | Allocation de garde d'enfants/allocation pour enfant en bas âge | 4 133 612          | 3 698 360          | -10,53 %      |
|                      | Indemnité d'éducation                                           | 50 687 808         | 53 364 942         | 5,28 %        |
|                      | Allocation de congé parental/familial                           | 1 083 131          | 991 726            | -8,44 %       |
|                      | Allocation de naissance                                         | 91 016             | 79 017             | -13,18 %      |
| Cadre professionnel  | Heures supplémentaires et service continu                       | 828 372            | 722 006            | -12,84 %      |
|                      | Indemnité de logement                                           | 1 008 422          | 1 065 955          | 5,71 %        |
|                      | Indemnité d'installation                                        | 725 065            | 713 611            | -1,58 %       |
|                      | Frais de déménagement                                           | 759 472            | 884 881            | 16,51 %       |
|                      | Indemnité de langue                                             | 81 535             | 66 806             | -18,06 %      |
|                      | Frais de déplacement                                            | 43 267             | 53 056             | 22,62 %       |
|                      | Indemnité de fonction                                           | 2 662 270          | 3 205 244          | 20,40 %       |
|                      | Activités d'examineurs supplémentaires                          | 3 000              | 0                  | -100,00 %     |
|                      | Indemnités Jeunes professionnels***                             | 165 083            | 640 181            | 287,79 %      |
| Expatriation         | Indemnité d'expatriation                                        | 103 775 525        | 107 063 502        | 3,17 %        |
|                      | Congé dans les foyers                                           | 3 336 534          | 3 330 597          | -0,18 %       |
| Cessation d'activité | Allocation de départ                                            | 1 681 886          | 1 819 307          | 8,17 %        |
|                      | Versement au titre du plan d'épargne salariale                  | 2 053 803          | 2 262 312          | 10,15 %       |
|                      | Indemnité de licenciement                                       | 14 846             | 17 147             | 15,50 %       |
|                      | Indemnité de fin de contrat                                     | 0                  | 0                  | s/o           |
| Autres               | Divers                                                          | 1 201 531          | 658 171            | -45,22 %      |
| <b>Total**</b>       |                                                                 | <b>249 825 742</b> | <b>258 380 162</b> | <b>3,42 %</b> |

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

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

\*\*\* Les indemnités Jeunes professionnels comprennent l'allocation forfaitaire mensuelle pour les JP, l'allocation pour le détachement des JP et l'indemnité de perte d'emploi. Une partie de cette indemnité a été comptabilisée dans le compte "Frais divers" en 2023.

Source : OEB – FIPS

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

En outre, l'OEB contribue directement au budget de l'École européenne de Munich et subventionne des places dans différentes garderies situées sur le lieu de travail.

Tableau 34 – Contributions aux crèches et à l'École européenne de Munich (EEM) (en EUR), 2023/2024

| Type de dépense            | 2023              | 2024              | Évolution     |
|----------------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| Subventions aux crèches    | 544 693           | 485 488           | -10,87 %      |
| École européenne de Munich | 25 554 950        | 26 829 445        | 4,99 %        |
| <b>Total</b>               | <b>26 099 643</b> | <b>27 314 933</b> | <b>4,66 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 35 – Aperçu des fourchettes de rémunération mensuelle, groupe d'emplois 4, 2024

| Groupe d'emplois 4 (Grade) | % de personnel dans le grade | Durée moyenne du service | Âge moyen | Fourchette du salaire mensuel de base* (Allemagne) | Fourchette de rémunération mensuelle** |
|----------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------|----------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Début de carrière (G7)     | 3,88 %                       | 3                        | 34        | 6 793 – 7 436                                      | 5 794 – 9 677                          |
| Mi-carrière (G10)          | 7,81 %                       | 10                       | 46        | 9 620 – 10 773                                     | 8 220 – 13 396                         |
| Fin de carrière (G13)      | 38,31 %                      | 23                       | 55        | 14 192 – 15 521                                    | 12 127 – 18 688                        |

Source : OEB – FIPS

\* Fourchette des salaires de base pour les échelons 1 à 5 du grade spécifique.

\*\* La rémunération dépend de la situation personnelle de l'employé et correspond au salaire de base de l'échelon et du grade, auquel s'ajoutent l'allocation de foyer, l'indemnité d'expatriation, l'allocation pour personne à charge, l'allocation pour enfant en bas âge, l'indemnité d'éducation et les déductions pour les cotisations de retraite et de sécurité sociale.

La fourchette inférieure correspond à un agent célibataire, n'ayant pas le statut d'expatrié, sans enfant, à l'échelon 1 du grade, et la fourchette supérieure représente un agent marié, ayant le statut d'expatrié, avec deux enfants, à l'échelon 5 du grade.

À titre d'exemple, un examinateur débutant au G7, échelon 1, avec un engagement à durée déterminée, travaillant en Allemagne, non marié, sans enfant et n'ayant pas le statut d'expatrié peut s'attendre à une rémunération mensuelle nette totale d'environ 5 794 EUR, composée des éléments suivants :

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| ▪ traitement de base :                | 6 793 EUR |
| ▪ allocation de foyer :               | 0 EUR     |
| ▪ indemnité d'expatriation :          | 0 EUR     |
| ▪ allocation pour personne à charge : | 0 EUR     |
| ▪ allocation pour enfant en bas âge : | 0 EUR     |
| ▪ indemnité d'éducation :             | 0 EUR     |
| ▪ Total des retenues :                | -999 EUR  |

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 5 764 EUR.

À titre d'exemple supplémentaire, un examinateur en milieu de carrière, G10, échelon 1, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, avec un enfant âgé de quatre à 18 ans et ayant le statut d'expatrié peut s'attendre à une rémunération mensuelle nette totale d'environ 11 279 EUR, composée des éléments suivants :

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| ▪ traitement de base :                | 9 620 EUR  |
| ▪ allocation de foyer :               | 577 EUR    |
| ▪ indemnité d'expatriation :          | 1 924 EUR  |
| ▪ allocation pour personne à charge : | 429 EUR    |
| ▪ allocation pour enfant en bas âge : | 0 EUR      |
| ▪ indemnité d'éducation :             | 129 EUR    |
| ▪ Total des retenues :                | -1 400 EUR |

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 11 224 EUR.

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 quatre ans et l'autre a un âge compris entre quatre et 18 ans) et qui bénéficie du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 18 688 EUR, se décomposant comme suit :

|                                                    |            |
|----------------------------------------------------|------------|
| ▪ traitement de base :                             | 15 521 EUR |
| ▪ allocation de foyer :                            | 931 EUR    |
| ▪ indemnité d'expatriation :                       | 3 104 EUR  |
| ▪ allocation pour personne à charge :              | 858 EUR    |
| ▪ allocation pour enfant en bas âge <sup>8</sup> : | 403 EUR    |
| ▪ indemnité d'éducation :                          | 129 EUR    |
| ▪ Total des retenues :                             | -2 258 EUR |

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 18 996 EUR.

---

<sup>8</sup> Une double allocation pour enfant en bas âge de 806 euros 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 403 EUR, tandis qu'à La Haye, la double allocation est perçue par un plus grand nombre d'agents. Les traitements types indiqués ici reflètent cette réalité.

Le grade le plus représenté dans les groupes d'emplois 5 et 6 est le grade G9 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 5. À titre d'exemple, un agent administratif de grade G9-5, 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 quatre ans et l'autre a un âge compris entre quatre et 18 ans) et qui ne bénéficie pas du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 9 924 EUR, qui se décompose comme suit :

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| ▪ traitement de base :                | 9 332 EUR  |
| ▪ allocation de foyer :               | 560 EUR    |
| ▪ allocation pour personne à charge : | 858 EUR    |
| ▪ allocation pour enfant en bas âge : | 403 EUR    |
| ▪ indemnité d'éducation :             | 129 EUR    |
| ▪ Total des retenues :                | -1 358 EUR |

Un agent administratif dans la même situation en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 10 278 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 2024, le nombre de comptes de prêt actifs s'élevait à 1 460, et le total des sommes dues à l'Office à 91,5 millions d'EUR environ.

Tableau 36 – Prêts à la construction, 2023/2024

| Prêts à la construction                                                              | 2023              | 2024              | Évolution      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Nombre de nouvelles demandes de prêts                                                | 49                | 75                | 53,06 %        |
| Montant des nouveaux prêts consentis au personnel, en EUR (budget)                   | 5 159 861         | 5 541 950         | 7,41 %         |
| Nombre de nouveaux prêts versés au personnel                                         | 50                | 52                | 4,00 %         |
| Nombre total de prêts en cours                                                       | 1 480             | 1 460             | -1,35 %        |
| Taux d'intérêt moyen sur les prêts                                                   | 0,65 %            | 0,75 %            | 15,38 %        |
| <b>Total des sommes dues à l'Office au titre des prêts à la construction, en EUR</b> | <b>96 590 028</b> | <b>91 532 514</b> | <b>-5,24 %</b> |

Source : OEB – Services des pensions, des questions fiscales et de l'expatriation

### 3. Régime de prévoyance sociale et de pensions

L'OEB offre à ses agents 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 2024, le montant des versements à ce titre a atteint environ 504 millions d'EUR.

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

Fin 2024, 23 328 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 pour plus de six mois) restant affiliés au régime de l'OEB.

Tableau 37 – Répartition des personnes affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 2023/2024

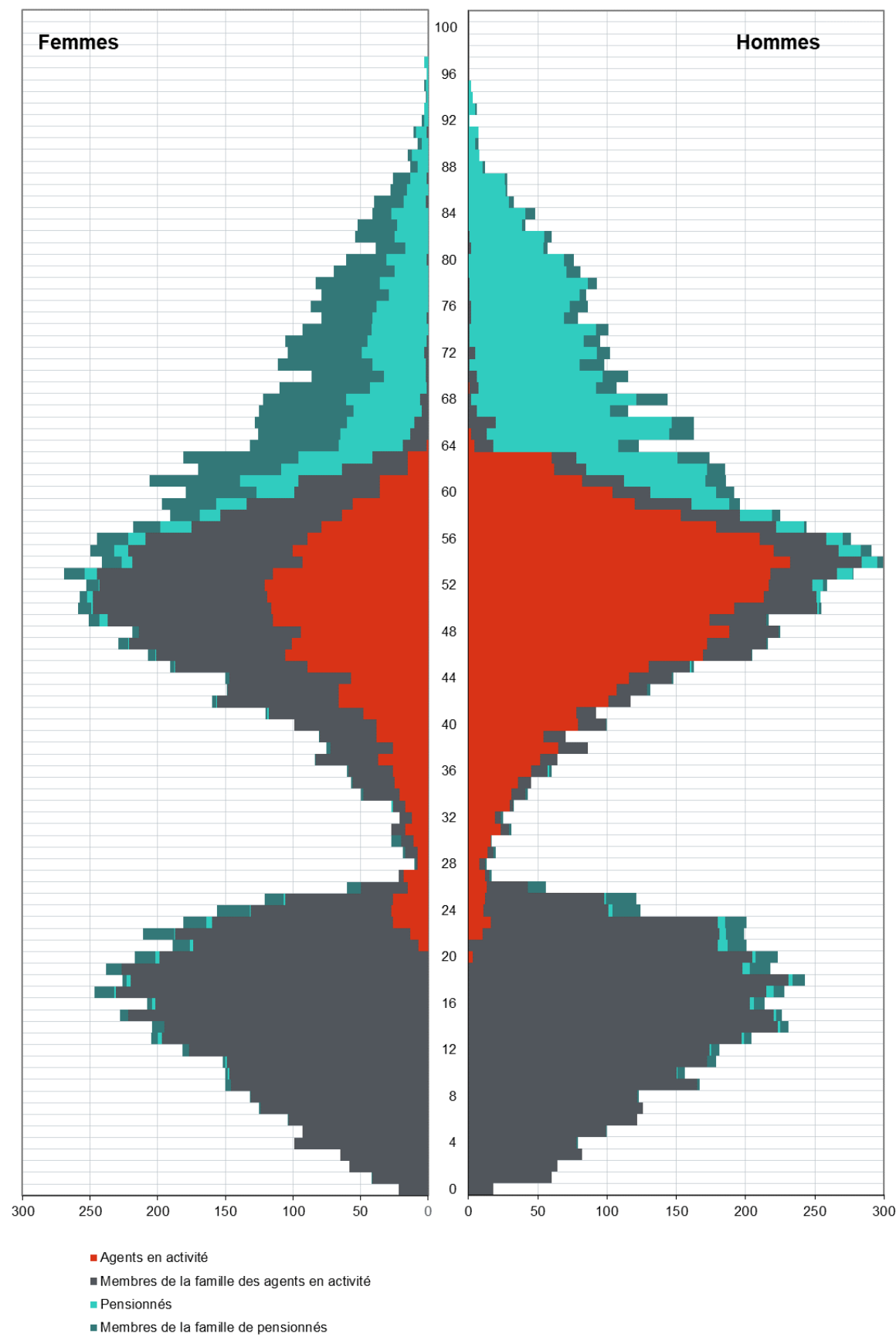
| Catégorie                                                              | 2023          | 2024          | Évolution     |
|------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agents en activité de service affiliés au régime de prévoyance sociale | 6 275         | 6 251         | -0,38 %       |
| Agents en congé non rémunéré, en détachement ou en disponibilité       | 14            | 15            | 7,14 %        |
| Bénéficiaires de pensions                                              | 3 313         | 3 470         | 4,74 %        |
| Famille (conjointes et personnes à charge)                             | 13 718        | 13 592        | -0,92 %       |
| <b>Total</b>                                                           | <b>23 320</b> | <b>23 328</b> | <b>0,03 %</b> |

Source : SIRP<sup>9</sup> ; OEB – FIPS

---

<sup>9</sup> Voir le glossaire.

Graphique 12 – Pyramide des âges de la population totale affiliée au régime de  
prévoyance sociale de l'OEB, 31 décembre 2024



Source : SIRP ; OEB – FIPS

## 3.2 Prestations sociales

Tableau 38 – Répartition des prestations sociales au titre du contrat collectif d'assurance (en EUR), 2023/2024

| Type de prestation           | 2023              | 2024               | Évolution      |
|------------------------------|-------------------|--------------------|----------------|
| Remboursement soins de santé | 89 591 468        | 99 258 926         | 10,79 %        |
| Assurance dépendance         | 8 176 294         | 9 166 687          | 12,11 %        |
| Assurance décès              | 1 893 724         | 4 464 392          | 135,75 %       |
| <b>Total des prestations</b> | <b>99 661 485</b> | <b>112 890 006</b> | <b>13,27 %</b> |

Source : OEB – FIPS ; Cigna

## 3.3 Prestations versées aux pensionnés

Fin 2024, on comptait 3 592 bénéficiaires d'une pension de l'OEB, soit une hausse de 4,6 % par rapport à la fin de l'année 2023.

Tableau 39 – Répartition par type de pension, 2023/2024

| Type de pension      | Nombre de bénéficiaires en 2023 | Nombre de bénéficiaires en 2024 | Pension de base mensuelle moyenne en 2023 (en EUR) | Pension de base mensuelle moyenne en 2024 (en EUR) |
|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Départ à la retraite | 2 909                           | 3 038                           | 7 772                                              | 7 987                                              |
| Pension de survie    | 417                             | 443                             | 4 949                                              | 5 151                                              |
| Pension d'orphelin   | 109                             | 111                             | 1 397                                              | 1 503                                              |
| <b>Total</b>         | <b>3 435</b>                    | <b>3 592</b>                    | <b>7 227</b>                                       | <b>7 437</b>                                       |

Source : SIRP

Tableau 40 – Répartition des versements (en EUR), 2023/2024

| Prestations liées à la pension                | 2023               | 2024               | Évolution     |
|-----------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Pension de base Personnel recruté avant 2009  | 284 649 162        | 307 681 045        | 8,09 %        |
| Pension de base Personnel recruté après 2009* | 467 329            | 664 765            | 42,25 %       |
| Ajustement fiscal                             | 58 018 502         | 65 367 876         | 12,67 %       |
| Autres (allocations, compensation)            | 16 238 618         | 17 379 167         | 7,02 %        |
| <b>Total</b>                                  | <b>359 373 611</b> | <b>391 092 853</b> | <b>8,83 %</b> |

\* Les chiffres de 2023 ont été corrigés et comprennent désormais les paiements de la pension de base pour les employés du nouveau régime de pensions.

Source : OEB – FIPS

Tableau 41 – Chiffres clés relatifs aux pensionnés, 31 décembre 2024

| Groupe d'emplois      | Nombre de pensionnés | 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 pension (en EUR) |
|-----------------------|----------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Groupes d'emplois 1-4 | 1 993                | 61,2                                          | 28,5                                     | 16 304                                                     |
| Groupes d'emplois 5-6 | 1 045                | 60,7                                          | 30,9                                     | 8 814                                                      |
| <b>Total</b>          | <b>3 038</b>         | <b>61,0</b>                                   | <b>29,3</b>                              | <b>13 728</b>                                              |

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 :                                             | 8 691 EUR        |
| ▪ allocation de foyer :                                         | 521 EUR          |
| ▪ ajustement fiscal                                             | 1 718 EUR        |
| ▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) : | -334 EUR         |
| ▪ impôt national :                                              | -2 674 EUR       |
| ▪ <i>total</i> :                                                | <i>7 923 EUR</i> |

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 :                                             | 5 599 EUR        |
| ▪ allocation de foyer :                                         | 336 EUR          |
| ▪ ajustement fiscal :                                           | 661 EUR          |
| ▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) : | -215 EUR         |
| ▪ impôt national :                                              | -1 109 EUR       |
| ▪ <i>total</i> :                                                | <i>5 271 EUR</i> |

Les exemples ci-dessus se basent sur l'ancien régime de pensions, applicable aux agents entrés en fonction à l'OEB avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les agents entrés en fonction après cette date sont soumis au nouveau règlement de pensions. Une fois à la retraite, ils reçoivent une pension basée sur un traitement plafonné. Le traitement plafonné correspond au double du traitement G1/4.

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

À l'instar d'autres organisations internationales, l'OEB fournit, organise et finance de manière autonome ses régimes de prévoyance sociale et de pensions.

Pour 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 277 millions d'EUR en 2024 (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 42 – Total des cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale (en EUR), 2023/2024

| Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale, en EUR | 2023               | 2024               | Évolution     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| OEB                                                                                                 | 274 090 728        | 277 091 544        | 1,09 %        |
| Agents                                                                                              | 128 344 495        | 129 240 721        | 0,70 %        |
| Bénéficiaires de pensions                                                                           | 10 632 251         | 11 538 541         | 8,52 %        |
| <b>Total</b>                                                                                        | <b>413 067 475</b> | <b>417 870 806</b> | <b>1,16 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 43 – Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR), 2023/2024

| Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR) | 2023               | 2024               | Évolution     |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| OEB                                                                  | 87 425 097         | 92 942 659         | 6,31 %        |
| Agents                                                               | 35 011 715         | 37 166 256         | 6,15 %        |
| Bénéficiaires de pensions                                            | 10 632 251         | 11 538 541         | 8,52 %        |
| <b>Total</b>                                                         | <b>133 069 064</b> | <b>141 647 455</b> | <b>6,45 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 44 – Total des cotisations aux régimes de pensions (en EUR), 2023/2024

| Cotisations aux régimes de pensions | 2023               | 2024               | Évolution      |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| OEB                                 | 171 886 260        | 167 595 740        | -2,50 %        |
| Agents                              | 85 943 129         | 83 797 852         | -2,50 %        |
| <b>Total</b>                        | <b>257 829 389</b> | <b>251 393 852</b> | <b>-2,50 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 45 – Total des cotisations au plan d'épargne salariale (en EUR), 2023/2024

| Cotisations au plan d'épargne salariale | 2023              | 2024              | Évolution      |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|----------------|
| OEB                                     | 14 779 371        | 16 553 145        | 12,00 %        |
| Agents                                  | 7 389 651         | 8 276 613         | 12,00 %        |
| <b>Total</b>                            | <b>22 169 022</b> | <b>24 829 758</b> | <b>12,00 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Les actifs gérés dans le plan d'épargne salariale s'élevaient à 322,9 millions d'EUR au 31 décembre 2024 et les actifs gérés par les FRPSS s'élevaient à 13,4 milliards d'EUR au 31 décembre 2024.

## 4. Conditions de travail

Au sein de l'OEB, le personnel peut opter pour divers modes de travail flexibles, notamment le travail à temps partiel, le travail à domicile ou depuis tout autre lieu situé sur le territoire d'un État contractant, et les horaires flexibles.

Au total, 98 % des agents ont déclaré avoir télétravaillé au moins une fois au cours de l'année 2024.

Les arrangements de travail suivants ont été observés en 2024 :

Tableau 46 – Répartition des arrangements de travail en 2023/2024

| Arrangements de travail (en %)                                                                                | 2023         | 2024         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Sur place uniquement                                                                                          | 2 %          | 2 %          |
| Télétravail                                                                                                   | 98 %         | 98 %         |
| <i>Travail sur place et télétravail à partir du pays d'emploi</i>                                             | 44 %         | 40 %         |
| <i>Sur place et télétravail à partir du pays d'emploi et télétravail à partir d'un autre État contractant</i> | 54 %         | 58 %         |
| <i>Travail sur place et télétravail à partir d'un autre État contractant</i>                                  | 2 %          | 2 %          |
| <b>Total</b>                                                                                                  | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> |

Source : Outil de planification des nouveaux modes de travail

Au total, en 2024, 59 % des agents ont utilisé l'option de télétravail depuis un autre État contractant. Parmi ces agents, 76 % ont profité de cette possibilité pour travailler depuis leur pays d'origine.

### 4.1 Personnel travaillant à temps partiel

En 2024, environ 12 % de l'ensemble du personnel de l'OEB travaillait à temps partiel (la réduction du temps de travail peut aller jusqu'à 50 %). Les femmes représentaient environ 68 % du personnel à temps partiel. Ces chiffres sont stables par rapport aux années précédentes.

Tableau 47 – Personnel travaillant à temps plein/partiel par lieu d'affectation, 2023/2024

| Agents               | Site                                      | 31.12.2023     |                |                | 31.12.2024     |                |                | Évolution      |
|----------------------|-------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                      |                                           | Femmes         | Hommes         | Total général  | Femmes         | Hommes         | Total général  |                |
| Temps plein          | Munich                                    | 1 036          | 2 095          | 3 131          | 1 037          | 2 084          | 3 121          | -0,32 %        |
|                      | La Haye                                   | 561            | 1 579          | 2 140          | 571            | 1 575          | 2 146          | 0,28 %         |
|                      | Berlin                                    | 49             | 111            | 160            | 44             | 110            | 154            | -3,75 %        |
|                      | Vienne                                    | 27             | 32             | 59             | 31             | 36             | 67             | 13,56 %        |
|                      | <b>Total</b>                              | <b>1 673</b>   | <b>3 817</b>   | <b>5 490</b>   | <b>1 683</b>   | <b>3 805</b>   | <b>5 488</b>   | <b>-0,04 %</b> |
|                      | <b>Pourcentage du total des effectifs</b> | <b>75,67 %</b> | <b>93,92 %</b> | <b>87,49 %</b> | <b>76,33 %</b> | <b>94,04 %</b> | <b>87,79 %</b> |                |
| Temps partiel        | Munich                                    | 339            | 113            | 452            | 328            | 106            | 434            | -3,98 %        |
|                      | La Haye                                   | 180            | 117            | 297            | 175            | 120            | 295            | -0,67 %        |
|                      | Berlin                                    | 10             | 17             | 27             | 11             | 15             | 26             | -3,70 %        |
|                      | Vienne                                    | 9              |                | 9              | 8              |                | 8              | -11,11 %       |
|                      | <b>Total</b>                              | <b>538</b>     | <b>247</b>     | <b>785</b>     | <b>522</b>     | <b>241</b>     | <b>763</b>     | <b>-2,80 %</b> |
|                      | <b>Pourcentage du total des effectifs</b> | <b>24,33 %</b> | <b>6,08 %</b>  | <b>12,51 %</b> | <b>23,67 %</b> | <b>5,96 %</b>  | <b>12,21 %</b> |                |
| <b>Total général</b> |                                           | <b>2 211</b>   | <b>4 064</b>   | <b>6 275</b>   | <b>2 205</b>   | <b>4 046</b>   | <b>6 251</b>   | <b>-0,38 %</b> |

Source : OEB – FIPS

Tableau 48 – Pourcentages des temps de travail, 2023/2024

| Pourcentage de temps de travail | Nombre d'agents au 31.12.2024 | Pourcentage des agents à temps partiel | Nombre d'agents au 31.12.2024 |            |            |  | Pourcentage des agents à temps partiel |
|---------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|------------|------------|--|----------------------------------------|
|                                 |                               |                                        | Femmes                        | Hommes     | Total      |  |                                        |
| 50-59 %                         | 41                            | 5,22 %                                 | 31                            | 7          | 38         |  | 4,98 %                                 |
| 60-69 %                         | 74                            | 9,43 %                                 | 63                            | 13         | 76         |  | 9,96 %                                 |
| 70-79 %                         | 117                           | 14,90 %                                | 83                            | 17         | 100        |  | 13,11 %                                |
| 80-89 %                         | 421                           | 53,63 %                                | 260                           | 155        | 415        |  | 54,39 %                                |
| 90-99 %                         | 132                           | 16,82 %                                | 85                            | 49         | 134        |  | 17,56 %                                |
| <b>Total*</b>                   | <b>785</b>                    | <b>100,00 %</b>                        | <b>522</b>                    | <b>241</b> | <b>763</b> |  | <b>100,00 %</b>                        |

\* 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 2024, la moyenne des jours de congé pris au titre des horaires flexibles par agent était de 2,1 jours. La moyenne des jours de congé pris au titre des heures de compensation par agent était de 5,3 jours.

Tableau 49 – Congés au titre des horaires flexibles et des heures de compensation, 2023/2024

| Type de congé          | Jours d'absence*<br>en 2023 | Jours d'absence*<br>en 2024 | Évolution |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------|
| Horaires flexibles     | 13 033                      | 13 323                      | 2,22 %    |
| Heures de compensation | 33 242                      | 32 940                      | -0,91 %   |

\* 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

Tableau 50 – Heures supplémentaires, service continu et service de garde, 2023/2024

| Heures supplémentaires, service continu<br>et service de garde (en heures) | 2023   | 2024   | Évolution |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------|
| Heures supplémentaires                                                     | 1 250  | 364    | -70,92 %  |
| Service de garde                                                           | 68 274 | 57 388 | -15,94 %  |
| Service continu                                                            | 1 238  | 759    | -38,70 %  |

Source : OEB – FIPS

#### 4.4 Jours ouvrés et absences

Les congés parentaux et familiaux entrent dans la catégorie des congés sociaux. En 2024, 814 agents ont pris chacun en moyenne 18,1 jours de congé parental. De plus, 94 agents ont pris un congé familial. chacun en moyenne 15,0 jours de congé familial.

Tableau 51 – Salariés ayant droit à et prenant un congé parental, 2023/2024

|                                        | 2023    |         |         | 2024    |         |         | Évolution |
|----------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
|                                        | Femmes  | Hommes  | Total   | Femmes  | Hommes  | Total   | Évolution |
| Agents ayant droit à un congé parental | 732     | 1 437   | 2 169   | 662     | 1 333   | 1 995   | -8,02 %   |
| Agents prenant un congé parental       | 389     | 521     | 910     | 354     | 460     | 814     | -10,55 %  |
| Pourcentage                            | 53,14 % | 36,26 % | 41,95 % | 53,47 % | 34,51 % | 40,80 % | -2,75 %   |

Source : OEB – FIPS

Tableau 52 – Nombre de jours d'absence avec causes et incidence sur le nombre total de jours ouvrés, 2023/2024

|                                       | 2023                        |                                                      |                                                                | 2024                        |                                                      |                                                                | Évolution                 |
|---------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------|
| Type d'absence                        | Nombre de jours d'absence** | Nombre moyen de jours d'absence/ETP <sup>m</sup> *** | Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés | Nombre de jours d'absence** | Nombre moyen de jours d'absence/ETP <sup>m</sup> *** | Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés | Nombre de jours d'absence |
| Congé annuel et congé dans les foyers | 217 246                     | 34,72                                                | 13,91 %                                                        | 212 514                     | 33,96                                                | 13,62 %                                                        | -2,18 %                   |
| Total des congés de maladie****       | 74 977                      | 11,98                                                | 4,80 %*                                                        | 79 899                      | 12,74                                                | 5,10 %                                                         | 6,56 %                    |
| Congé social                          | 31 850                      | 5,09                                                 | 2,04 %                                                         | 28 784                      | 4,60                                                 | 1,84 %                                                         | -9,63 %                   |
| Congé sans solde                      | 2 220                       | 0,35                                                 | 0,14 %                                                         | 1 506                       | 0,24                                                 | 0,10 %                                                         | -32,16 %                  |
| <b>Total</b>                          | <b>326 294</b>              | <b>52,15</b>                                         | <b>20,8 %*</b>                                                 | <b>322 703</b>              | <b>51,55</b>                                         | <b>20,66 %</b>                                                 | <b>-1,10 %</b>            |

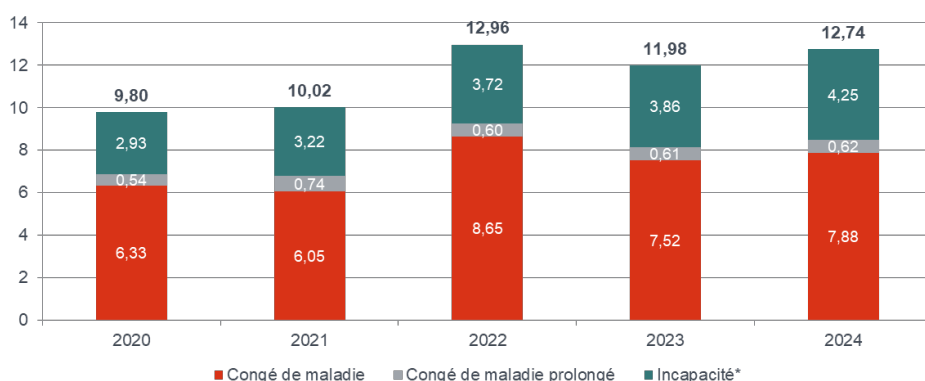
\* Chiffres pour 2023 corrigés.

\*\* 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<sup>m</sup> et non d'ETP (cf. glossaire).

\*\*\*\* Tous les types de congés de maladie (congés de maladie, congés de maladie prolongés et congés pour incapacité).

Source : OEB – FIPS

Graphique 13 – Nombre total de jours de maladie par ETP<sup>m</sup>, sur 12 mois glissants, 2020-2024

\* 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.

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

Source : OEB – FIPS

Tableau 53 – Répartition du nombre total de jours de maladie, 2023/2024

| Type                                         | 2023                                                |                                 | 2024                                                |                                 | Évolution<br>du nombre<br>total<br>de jours<br>par ETP <sup>m</sup> | Évolution<br>de la perte<br>de<br>capacités |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|                                              | Nombre<br>total<br>de jours<br>par ETP <sup>m</sup> | Perte de<br>capacités<br>(en %) | Nombre<br>total<br>de jours<br>par ETP <sup>m</sup> | Perte de<br>capacités<br>(en %) |                                                                     |                                             |
| Congés de maladie de durée<br>courte/normale | 7,52                                                | 3,01 %                          | 7,88                                                | 3,15 %                          | 4,79 %                                                              | 4,69 %                                      |
| Congé de maladie prolongé                    | 0,61                                                | 0,24 %                          | 0,62                                                | 0,25 %                          | 1,64 %                                                              | 1,55 %                                      |
| Incapacité                                   | 3,86                                                | 1,55 %                          | 4,25                                                | 1,70 %                          | 10,10 %                                                             | 10,01 %                                     |
| <b>Total des jours de maladie*</b>           | <b>11,98</b>                                        | <b>4,80 %</b>                   | <b>12,74</b>                                        | <b>5,10 %</b>                   | <b>6,34 %</b>                                                       | <b>6,25 %</b>                               |

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

Source : OEB – FIPS

Tableau 54 – Nombre de jours de maladie par pourcentage des effectifs, 2023/2024

| Nombre de jours de maladie (j) | % du personnel en 2023 | % du personnel en 2024 |
|--------------------------------|------------------------|------------------------|
| 0 jour                         | 31,30 %                | 31,21 %                |
| 0 jour < j < 3 jours           | 14,80 %                | 14,35 %                |
| 3 jours ≤ j < 5 jours          | 11,31 %                | 11,63 %                |
| 5 jours ≤ j < 10 jours         | 17,55 %                | 17,15 %                |
| 10 jours ≤ j < 15 jours        | 7,55 %                 | 7,78 %                 |
| 15 jours ≤ j                   | 17,48 %                | 17,87 %                |
| <b>Total*</b>                  | <b>100,00 %</b>        | <b>100,00 %</b>        |

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

Source : OEB – FIPS

## 5. Santé, sécurité et service social

### 5.1 Activités relatives aux services de santé (services de santé et de bien-être au travail)

Tableau 55 – Volume des activités entreprises par les services de santé et de bien-être au travail, 2023/2024

| Volume des activités entreprises par les services de santé et de bien-être au travail | 2023  | 2024  | Évolution |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------|
| Nombre d'agents ayant consulté les services de santé et de bien-être au travail       | 1 475 | 1 500 | 1,69 %    |
| Nombre de cas*                                                                        | 1 923 | 1 875 | -2,50 %   |
| Nombre de consultations en interne                                                    | 5 329 | 6 565 | 23,19 %   |

\* Avec un diagnostic.

Source : OEB – Services de santé et de bien-être au travail, Cority

Tableau 56 – Type d'activités liées aux services de santé, 2023/2024

| Type d'activités                                                                                                       | 2023  | 2024  | Évolution |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------|
| Examens obligatoires, Circulaire n° 367                                                                                | 521   | 700   | 34,36 %   |
| Réunions de réintégration                                                                                              | 374   | 305   | -18,45 %  |
| Visites des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail                           | 1 323 | 1 481 | 11,94 %   |
| Visites virtuelles des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC | 143   | 107   | -25,17 %  |
| Examens médicaux préventifs                                                                                            | 1 016 | 709   | -30,22 %  |
| Examens médicaux d'engagement                                                                                          | 246   | 224   | -8,94 %   |
| Urgences                                                                                                               | 43    | 36    | -16,28 %  |
| Tests de la vue*                                                                                                       | 303   | 566   | 86,80 %   |
| Séances de physiothérapie en interne                                                                                   | 4 223 | 3 628 | -14,09 %  |
| Vaccination contre la grippe                                                                                           | 3 609 | 3 430 | -4,96 %   |

\* Des tests de vision ont été effectués dans le cadre d'une campagne, maintenant que tout le personnel a été sur place pendant une partie de l'année.

Source : OEB – - Services de santé et de bien-être au travail, Cority

L'utilisation globale du programme d'assistance aux agents (PAE) a atteint 3,81 % (238 cas au total), ce qui est équivalent à la référence globale pour la région EMEA (3,82 %). Ce chiffre est supérieur à celui de 2023 qui était de 3,19 %.

Les services de conseil représentent 3,1 % de l'utilisation du PAE, tandis que les services liés à la vie professionnelle/vie privée en représentent 0,7 %.

## 5.2 Accidents du travail

Tableau 57 – Nombre d'accidents du travail signalés, 2023/2024

| Site         | 2023      | 2024      |
|--------------|-----------|-----------|
| Munich       | 14        | 12        |
| La Haye      | 8         | 7         |
| Berlin       | 0         | 1         |
| Vienne       | 0         | 1         |
| Bruxelles    | 0         | 0         |
| <b>Total</b> | <b>22</b> | <b>21</b> |

Source : OEB

Sur les 21 accidents du travail survenus, 13 étaient des accidents de trajet. Il n'y a pas eu d'accident de télétravail en 2024.

## 5.3 Dépenses liées à la médecine du travail

Les dépenses globales pour la santé au travail ont diminué en 2024, s'élevant à 3,3 millions d'euros contre 3,7 millions d'euros en 2023.

## 5.4 Coûts des dépenses d'ordre social

Tableau 58 – Dépenses d'ordre social (en EUR), 2023/2024

| Catégorie                                                | 2023             | 2024             | Évolution     |
|----------------------------------------------------------|------------------|------------------|---------------|
| Subventions pour les cantines                            | 1 292 155        | 1 135 108        | -12,15 %      |
| AMICALE, clubs culturels et sportifs, événements sociaux | 1 459 999        | 1 606 000        | 10,00 %       |
| Subventions pour l'association des agents pensionnés     | 132 500          | 141 765          | 6,99 %        |
| Jubilés                                                  | 136 600          | 216 000          | 58,13 %       |
| Budget de motivation et événements sociaux               | 804 871          | 823 276          | 2,29 %        |
| <b>Total</b>                                             | <b>3 826 125</b> | <b>3 922 149</b> | <b>2,51 %</b> |

Source : OEB – FIPS

## 6. Dialogue social

Tous les chiffres du tableau 59 sont tirés des déclarations des représentants du personnel concernant le nombre de jours qu'ils ont consacrés aux activités de représentation du personnel.

Tableau 59 – Activités liées à la représentation du personnel en nombre de jours, 2023/2024

| Activités en rapport avec la représentation du personnel  | 2023            | 2024            |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Temps total disponible</b>                             | <b>5 500</b>    | <b>5 450</b>    |
| Organes statutaires <sup>10</sup>                         | 69,60           | 28,40           |
| Conseil d'administration et ses organes                   | 43,50           | 23,90           |
| Réunions thématiques et groupes de travail                | 1 018,80        | 1 128,40        |
| Représentants du personnel, travail et formation internes | 3 405,60        | 3 484,50        |
| <b>Temps total utilisé</b>                                | <b>4 537,50</b> | <b>4 665,20</b> |

Source : OEB – FIPS

<sup>10</sup> Excluant le règlement des différends et les commissions de discipline. Voir aussi le glossaire.

Tableau 60 – Nombre d'agents participant aux activités de représentation du personnel par lieu d'affectation, 2023/2024

|              | 2023*     | 2024      |           |           |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Site         | Total     | Femmes    | Hommes    | Total     |
| Berlin       | 12        | 1         | 5         | 6         |
| Munich       | 24        | 4         | 15        | 19        |
| La Haye      | 22        | 6         | 10        | 16        |
| Vienne       | 7         | 3         | 3         | 6         |
| <b>Total</b> | <b>65</b> | <b>14</b> | <b>33</b> | <b>47</b> |

\* Les élections des représentants du personnel ont eu lieu en juin 2023. De nouveaux agents ont été élus et plusieurs agents ont siégé dans les comités électoraux des représentants du personnel ce qui a augmenté le nombre de représentants en 2023.

Source : OEB – FIPS

## 6.1 Réunions avec les partenaires sociaux

Tableau 61 – Nombre de réunions avec les partenaires sociaux, 2023/2024

| Réunions avec les partenaires sociaux                                                                   | 2023      | 2024      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Réunions d'organes statutaires                                                                          | 28        | 27        |
| Participation des représentants du personnel aux réunions du Conseil d'administration et de ses organes | 11        | 16        |
| Réunions thématiques et groupes de travail                                                              | 36        | 32        |
| Autres réunions                                                                                         | 9         | 9         |
| <b>Total</b>                                                                                            | <b>84</b> | <b>84</b> |

Source : OEB – cabinet du Président/secrétariat chargé du dialogue social

## 6.2 Actions revendicatives

Tableau 62 – Nombre de jours de grève, 2023/2024

| Nombre de grèves         | 2023 | 2024 |
|--------------------------|------|------|
| Nombre de jours de grève | 0    | 0    |
| Nombre de jours ETP      | 0    | 0    |

Source : OEB – FIPS

## 7. Règlement des conflits

### 7.1 Règlement informel des conflits

Tableau 63 – Types de cas de conseils confidentiels, 2023/2024

| Nature du conflit                                               | 2023          |                 | 2024          |                 |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                                                                 | Nombre de cas | % du total*     | Nombre de cas | % du total*     |
| Entre l'agent et son supérieur                                  | 121           | 62,05 %         | 114           | 54,29 %         |
| Entre collègues                                                 | 16            | 8,21 %          | 25            | 11,90 %         |
| Entre managers                                                  | 4             | 2,05 %          | 1             | 0,48 %          |
| Demandes de renseignements                                      | 6             | 3,08 %          | 17            | 8,10 %          |
| Soutien pour les difficultés rencontrées sur le lieu de travail | 48            | 24,62 %         | 53            | 25,24 %         |
| <b>Total</b>                                                    | <b>195</b>    | <b>100,00 %</b> | <b>210</b>    | <b>100,00 %</b> |

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

Source : OEB – Bureau de l'Ombud

Tableau 64 – Statut des cas de conseils confidentiels, 2023/2024

| État d'avancement des affaires                                 | 2023          |                 | 2024          |                 |
|----------------------------------------------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
|                                                                | Nombre de cas | % du total*     | Nombre de cas | % du total*     |
| Conflits réglés dans le cadre d'un accompagnement ("coaching") | 151           | 77,44 %         | 168           | 80,00 %         |
| Conflits réglés dans le cadre d'une conciliation               | 44            | 22,56 %         | 34            | 16,19 %         |
| En cours                                                       | 0             | 0,00 %          | 8             | 3,81 %          |
| <b>Total</b>                                                   | <b>195</b>    | <b>100,00 %</b> | <b>210</b>    | <b>100,00 %</b> |

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

Source : OEB – Bureau de l'Ombud

### 7.2 Réexamen par le management

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse qui vise à résoudre les conflits administratifs liés au droit du travail à un stade précoce, afin d'éviter la poursuite du litige. En 2024, 83 demandes de réexamen par le management ont été enregistrées, pour un total de 102 requérants.

Tableau 65 – Catégorisation globale des réexamens par le management, 2023/2024

|                                | 2023                  |                 |                      | 2024                  |                 |                      |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------|-----------------------|-----------------|----------------------|
| Catégories                     | Affaires enregistrées | % du total*     | Nombre de requérants | Affaires enregistrées | % du total*     | Nombre de requérants |
| Réglementations/<br>politiques | 42                    | 32,31 %         | 538                  | 16                    | 19,28 %         | 35                   |
| Questions individuelles        | 88                    | 67,69 %         | 88                   | 67                    | 80,72 %         | 67                   |
| <b>Total</b>                   | <b>130</b>            | <b>100,00 %</b> | <b>626</b>           | <b>83</b>             | <b>100,00 %</b> | <b>102</b>           |

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

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

Tableau 66 – Issue des affaires soumises à un réexamen par le management, 2023/2024

|                                                                   | 2023       |              | 2024      |              |
|-------------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| Statut/issue                                                      | Demandes   | % du total*  | Demandes  | % du total*  |
| Rejet pour irrecevabilité                                         | 10         | 7,69 %       | 4         | 4,82 %       |
| Décision maintenue                                                | 88         | 67,69 %      | 59        | 71,08 %      |
| Demandes auxquelles il a été fait droit<br>(en tout ou en partie) | 14         | 10,77 %      | 5         | 6,02 %       |
| Retrait                                                           | 7          | 5,38 %       | 10        | 12,05 %      |
| Pas de réexamen (fonction de filtre)                              | 11         | 8,46 %       | 2         | 2,41 %       |
| En cours                                                          | 0          | 0,00 %       | 3         | 3,61 %       |
| <b>Total</b>                                                      | <b>130</b> | <b>100 %</b> | <b>83</b> | <b>100 %</b> |

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

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

Sur les 83 demandes enregistrées en 2024, environ 67 % des affaires clôturées n'avaient pas été jusqu'au stade du recours (au 7 février 2025).

Ce chiffre de 67 % est une estimation 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 2023 montrent que sur 130 demandes de réexamen enregistrées, 50 % n'ont pas atteint le stade du recours.

### 7.3 Recours internes

En 2024, 66 nouveaux recours ont été formés par 66 requérants (56 agents actifs, un ancien agent non actif, neuf pensionnés). Le nombre de nouveaux

recours individuels est inférieur d'environ 80 % au nombre de nouveaux recours individuels de 2023 (336,<sup>11</sup> ce qui représente 118 cas de recours).

En 2024, le délai moyen entre la formation du recours et la décision définitive du Président de l'Office a été de 27,3mois (44,3<sup>12</sup> mois en 2023).

À la fin de l'année 2024, le nombre de recours en instance devant la commission de recours a diminué de 42 % pour atteindre 839 recours, ce qui correspond à 138 contentieux en appel (fin 2023, 1 459 recours étaient en instance devant la commission de recours, ce qui correspond à 192 contentieux en appel). Aucun recours collectif n'a été déposé en 2024.

Tableau 67 – Recours internes enregistrés, 2023/2024

| Année | Nombre de contentieux en appel | Nombre de recours individuels enregistrés |
|-------|--------------------------------|-------------------------------------------|
| 2023  | 118                            | 336                                       |
| 2024  | 66                             | 66                                        |

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 68 – Nombre de contentieux en appel clôturés par la commission de recours, 2023/2024

| Issue des recours                                                                 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Affaires pour lesquelles la commission de recours a émis un avis                  | 128  | 145  |
| Contentieux clôturés par retrait (avant émission de l'avis)*                      | 5    | 1    |
| Affaires clôturées par un règlement amiable soutenu par la commission de recours* | 0    | 1    |

\* Ces chiffres n'incluent pas trois recours en 2023 et deux en 2024 retirés suite à l'émission de l'avis de la commission de recours.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 69 – Issue des recours à l'OEB, 2023/2024

| Décisions définitives de l'autorité investie du pouvoir de nomination concernant les recours | 2023*   | 2024*   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Recours auxquels il a été fait droit                                                         | 3,12 %  | 0,00 %  |
| Recours auxquels il a été partiellement fait droit                                           | 37,50 % | 20,20 % |
| Recours rejetés                                                                              | 59,38 % | 79,80 % |

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

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

Des décisions définitives ont été rendues pour 124 recours en 2024.

<sup>11</sup> Ce nombre comprend 218 "recours enfants" identiques introduits dans le cadre d'un recours collectif contre la décision CA/D 17/22 mettant en œuvre la méthode d'ajustement des rémunérations introduite par la décision CA/D 4/20 du Conseil d'administration.

<sup>12</sup> Ce chiffre correspond au retrait de 69 avis résultant de la "question du mandat". En outre, 17 décisions finales assorties de leur avis ont été retirées à la suite de la mise en œuvre du jugement du Tribunal n° 4550 (14 de ces décisions étaient des décisions finales dont l'avis avait été émis en 2022).

## 7.4 Requêtes déposées par des agents de l'OEB auprès du Tribunal

Après avoir épuisé les voies de recours internes, les agents de l'OEB peuvent présenter une requête devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail (Tribunal). Sur les 124 décisions finales rendues en 2024, environ 73 % n'avaient pas été transmises au Tribunal au 7 février 2025.

Ce chiffre de 73 % est une estimation préliminaire. Le nombre définitif de requêtes transmises au Tribunal sera disponible dans les prochains rapports sociaux, du fait du délai entre le dépôt des requêtes auprès du Tribunal et leur transmission à l'OEB par le Tribunal. À titre de référence, au 7 février 2025, les chiffres de 2023 montrent que, sur les 131 décisions finales, 63 % n'ont pas atteint le stade du Tribunal.

Tableau 70 – Issue des requêtes présentées devant le Tribunal, 2023/2024

| Issue des requêtes présentées devant le Tribunal                            | 2023    | 2024    |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
| Nombre de requêtes en instance devant le Tribunal*                          | 321     | 350     |
| Nombre de nouvelles requêtes reçues par l'OEB                               | 24      | 80      |
| Nombre de jugements rendus*                                                 | 42 (47) | 39 (42) |
| % de requêtes auxquelles le Tribunal a fait droit**                         | 11 %    | 12 %    |
| % de requêtes auxquelles le Tribunal a partiellement fait droit             | 2 %     | 0 %     |
| % de requêtes auxquelles le Tribunal n'a pas fait droit                     | 85 %    | 88 %    |
| % de jugements ayant rejeté une ou des requêtes selon la procédure sommaire | 2 %     | 0 %     |

\* Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre réel de requêtes (un même jugement peut porter sur plusieurs requêtes différentes).

\*\* Comprend deux plaintes renvoyées à l'OEB pour réexamen en 2023 et 2024 respectivement.

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

## 7.5 Règlements en 2024

En 2024, des règlements à l'amiable ont été explorés pour 34 contentieux. Les tentatives de règlement ont abouti dans 56 % des cas.

Tableau 71 – Nombre d'affaires réglées et d'affaires pour lesquelles un retrait a été enregistré en 2024

| Issue             | Étape préalable à la procédure contentieuse | Recours internes | Requêtes devant le Tribunal | Total |
|-------------------|---------------------------------------------|------------------|-----------------------------|-------|
| Retrait *         | 12**                                        | 1                | 8                           | 21    |
| Règlement amiable | 0                                           | 12               | 7                           | 19    |

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

\* Les retraits de demandes de réexamen par le management sont indiqués dans le Tableau 66.

\*\* Deux cas enregistrés en 2023 et dix cas enregistrés en 2024 (au 7 février 2025).

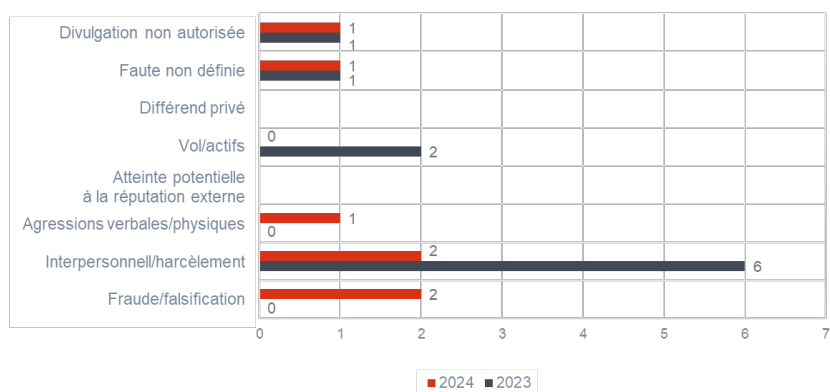
Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

# 7.6 Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité

## 7.6.1 Enquêtes

Au total, 55 rapports ont été reçus en 2024, dont 48 ont été orientés avec succès vers d'autres services. Le nombre d'enquêtes officielles reste faible, avec sept contentieux ouverts en 2024 contre dix en 2023. Les types de cas allaient de la divulgation non autorisée au vol, en passant par le harcèlement, les conflits interpersonnels et d'autres comportements répréhensibles.

Graphique 14 – Catégories d'allégations, 2023/2024



Source : OEB – Direction Éthique et conformité

## 8. Glossaire

### Activité de service

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

### 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.

### Allocations et indemnités/autres avantages

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

| Dénomination                                                                | 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 pour garde d'enfant                                              | Art. 70bis du statut                                             | Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent une structure de garde d'enfants. Remplacé le 1 <sup>er</sup> 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. 44bis, Art. 44ter 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. |

| Dénomination                                   | 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 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<br>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. 12bis(1) Conditions d'emploi des jeunes professionnels à l'Office européen des brevets | Versement à titre de soutien pour 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 le stage n'est pas probant 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.

## **Ancien régime de pensions**

Régime de pensions applicable aux agents recrutés avant le 1<sup>er</sup> 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 2024, la contribution totale (OEB + personnel) à l'ancien régime de pensions s'élevait à 32,1 % du traitement de base.

## **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.

## **Autre personnel**

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

## **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 des traitements, généralement en décembre.

## **Bureau de l'Ombud**

Le Bureau de l'Ombud traite 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.

## **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 n° 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 de 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 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)

## **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.
- 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.

## **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.).

## **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<sup>m</sup>)**

Un ETP<sup>m</sup> 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<sup>m</sup> repose sur les jours ouvrés. Par exemple, si la période considérée va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, un agent travaillant la totalité de l'année équivaut à 1 ETP<sup>m</sup>. Un agent partant à la retraite le 1<sup>er</sup> juillet équivaut à 0,5 ETP<sup>m</sup>.

## **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.

## **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, traitements et rapports de notation) pour les informations financières et relatives au personnel.

## **Fonctionnaires**

Agents nommés sur une base permanente.

## **FRPSS**

Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale.

## **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.

## **Hors barèmes (ex-A4(2))**

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

## **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.

## **Jour ouvré**

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

## **Lieux d'affectation**

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

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **Nationalité (pays)**

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.

## **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.

### **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.

### **Non-activité (art. 42 du statut)**

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

- a. pour remplir ses obligations en matière de service militaire ou assimilé ;
- 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.

### **Nouveau régime de pensions**

Régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1<sup>er</sup> 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 2024 correspondait à 28,5 % 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 réparties de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

## Organes statutaires

| Dénomination                                                                 | 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.<br>Il peut aussi être consulté sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>toute question de caractère général que le Président de l'Office lui soumet ;</li> <li>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.</li> </ul> |
| Comité général pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (COHSEC) | Art. 2(1)e) et 38bis 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 38bis 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 au 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## **Pension de survie**

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

## **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.

## **Personne à charge**

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

## **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.

## **Plan d'épargne salariale**

Le plan d'épargne salariale est complémentaire au nouveau régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1<sup>er</sup> 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 2024 à 3,6 % 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 32,1 % de la part du traitement de base au-delà de ce plafond. Les cotisations au plan d'épargne salariale acquittées par l'OEB et les agents sont réparties de la manière suivante : deux tiers à la charge de l'Office et un tiers à la charge des agents.

## **Procédure d'ajustement des rémunérations**

Les traitements 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<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

## **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'activité, chaque agent se voit attribuer un profil de poste générique.

## **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.

## **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.

## **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.

## **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.

## **Régime de prévoyance sociale et de pensions**

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

## **Rémunération**

Traitement de base + allocations et indemnités éventuelles.

## **Retrait d'un recours**

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

## **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<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Statut**

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

## 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.

## 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.

## Types de congé

| Dénomination                   | 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 <sup>er</sup> 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 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"><li>▪ le congé de maladie de durée courte/normale</li><li>▪ le congé de maladie prolongé : à partir d'un total de 125 jours de congé de maladie sur une période de 18 mois</li><li>▪ l'incapacité : à partir d'un total de 250 jours de congé de maladie sur une période de 36 mois</li></ul> |
| Congé social                   | Art. 44bis, Art. 44ter, 59(3) et 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## 9. Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

### Allemagne

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

| Devise : EUR |           |           |           |           |           |                      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Grade        | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Avancement d'échelon |
| 17           | 19 867,68 | 20 184,97 | 20 502,26 |           |           | 317,29               |
| 16           | 18 546,99 | 18 881,48 | 19 215,97 | 19 550,46 |           | 334,49               |
| 15           | 17 203,17 | 17 539,66 | 17 876,15 | 18 212,64 |           | 336,49               |
| 14           | 15 857,42 | 16 193,88 | 16 530,34 | 16 866,80 |           | 336,46               |
| 13           | 14 191,91 | 14 524,17 | 14 856,43 | 15 188,69 | 15 520,95 | 332,26               |
| 12           | 12 588,14 | 12 906,09 | 13 224,04 | 13 541,99 | 13 859,94 | 317,95               |
| 11           | 11 072,06 | 11 371,59 | 11 671,12 | 11 970,65 | 12 270,18 | 299,53               |
| 10           | 9 620,02  | 9 908,16  | 10 196,30 | 10 484,44 | 10 772,58 | 288,14               |
| 9            | 8 573,71  | 8 763,31  | 8 952,91  | 9 142,51  | 9 332,11  | 189,60               |
| 8            | 7 625,92  | 7 815,47  | 8 005,02  | 8 194,57  | 8 384,12  | 189,55               |
| 7            | 6 792,98  | 6 953,82  | 7 114,66  | 7 275,50  | 7 436,34  | 160,84               |
| 6            | 6 177,21  | 6 290,96  | 6 404,71  | 6 518,46  | 6 632,21  | 113,75               |
| 5            | 5 608,51  | 5 722,26  | 5 836,01  | 5 949,76  | 6 063,51  | 113,75               |
| 4            | 5 056,58  | 5 166,10  | 5 275,62  | 5 385,14  | 5 494,66  | 109,52               |
| 3            | 4 509,02  | 4 618,54  | 4 728,06  | 4 837,58  | 4 947,10  | 109,52               |
| 2            | 3 966,33  | 4 074,62  | 4 182,91  | 4 291,20  | 4 399,49  | 108,29               |
| 1            | 3 551,80  | 3 628,36  | 3 704,92  | 3 781,48  | 3 858,04  | 76,56                |

## Pays-Bas

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

| Devise : EUR |           |           |           |           |           |                      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Grade        | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Avancement d'échelon |
| 17           | 19 765,98 | 20 081,65 | 20 397,32 |           |           | 315,67               |
| 16           | 18 452,05 | 18 784,82 | 19 117,59 | 19 450,36 |           | 332,77               |
| 15           | 17 115,10 | 17 449,87 | 17 784,64 | 18 119,41 |           | 334,77               |
| 14           | 15 776,25 | 16 110,99 | 16 445,73 | 16 780,47 |           | 334,74               |
| 13           | 14 119,25 | 14 449,81 | 14 780,37 | 15 110,93 | 15 441,49 | 330,56               |
| 12           | 12 523,69 | 12 840,02 | 13 156,35 | 13 472,68 | 13 789,01 | 316,33               |
| 11           | 11 015,38 | 11 313,37 | 11 611,36 | 11 909,35 | 12 207,34 | 297,99               |
| 10           | 9 570,76  | 9 857,42  | 10 144,08 | 10 430,74 | 10 717,40 | 286,66               |
| 9            | 8 529,82  | 8 718,44  | 8 907,06  | 9 095,68  | 9 284,30  | 188,62               |
| 8            | 7 586,89  | 7 775,48  | 7 964,07  | 8 152,66  | 8 341,25  | 188,59               |
| 7            | 6 758,20  | 6 918,21  | 7 078,22  | 7 238,23  | 7 398,24  | 160,01               |
| 6            | 6 145,59  | 6 258,75  | 6 371,91  | 6 485,07  | 6 598,23  | 113,16               |
| 5            | 5 579,78  | 5 692,94  | 5 806,10  | 5 919,26  | 6 032,42  | 113,16               |
| 4            | 5 030,69  | 5 139,66  | 5 248,63  | 5 357,60  | 5 466,57  | 108,97               |
| 3            | 4 485,94  | 4 594,91  | 4 703,88  | 4 812,85  | 4 921,82  | 108,97               |
| 2            | 3 946,03  | 4 053,75  | 4 161,47  | 4 269,19  | 4 376,91  | 107,72               |
| 1            | 3 533,62  | 3 609,78  | 3 685,94  | 3 762,10  | 3 838,26  | 76,16                |

## Autriche

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

| Devise : EUR |           |           |           |           |           |                      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Grade        | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Avancement d'échelon |
| 17           | 19 357,46 | 19 666,60 | 19 975,74 |           |           | 309,14               |
| 16           | 18 070,69 | 18 396,60 | 18 722,51 | 19 048,42 |           | 325,91               |
| 15           | 16 761,36 | 17 089,20 | 17 417,04 | 17 744,88 |           | 327,84               |
| 14           | 15 450,17 | 15 777,99 | 16 105,81 | 16 433,63 |           | 327,82               |
| 13           | 13 827,42 | 14 151,14 | 14 474,86 | 14 798,58 | 15 122,30 | 323,72               |
| 12           | 12 264,85 | 12 574,64 | 12 884,43 | 13 194,22 | 13 504,01 | 309,79               |
| 11           | 10 787,71 | 11 079,55 | 11 371,39 | 11 663,23 | 11 955,07 | 291,84               |
| 10           | 9 372,96  | 9 653,68  | 9 934,40  | 10 215,12 | 10 495,84 | 280,72               |
| 9            | 8 353,54  | 8 538,27  | 8 723,00  | 8 907,73  | 9 092,46  | 184,73               |
| 8            | 7 430,08  | 7 614,78  | 7 799,48  | 7 984,18  | 8 168,88  | 184,70               |
| 7            | 6 618,53  | 6 775,23  | 6 931,93  | 7 088,63  | 7 245,33  | 156,70               |
| 6            | 6 018,56  | 6 129,38  | 6 240,20  | 6 351,02  | 6 461,84  | 110,82               |
| 5            | 5 464,48  | 5 575,30  | 5 686,12  | 5 796,94  | 5 907,76  | 110,82               |
| 4            | 4 926,73  | 5 033,45  | 5 140,17  | 5 246,89  | 5 353,61  | 106,72               |
| 3            | 4 393,21  | 4 499,93  | 4 606,65  | 4 713,37  | 4 820,09  | 106,72               |
| 2            | 3 864,47  | 3 969,98  | 4 075,49  | 4 181,00  | 4 286,51  | 105,51               |
| 1            | 3 460,61  | 3 535,21  | 3 609,81  | 3 684,41  | 3 759,01  | 74,60                |

## Belgique

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

| Devise : EUR |           |           |           |           |           |                      |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Grade        | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Avancement d'échelon |
| 17           | 17 259,23 | 17 534,86 | 17 810,49 |           |           | 275,63               |
| 16           | 16 111,94 | 16 402,51 | 16 693,08 | 16 983,65 |           | 290,57               |
| 15           | 14 944,54 | 15 236,85 | 15 529,16 | 15 821,47 |           | 292,31               |
| 14           | 13 775,47 | 14 067,76 | 14 360,05 | 14 652,34 |           | 292,29               |
| 13           | 12 328,62 | 12 617,27 | 12 905,92 | 13 194,57 | 13 483,22 | 288,65               |
| 12           | 10 935,42 | 11 211,62 | 11 487,82 | 11 764,02 | 12 040,22 | 276,20               |
| 11           | 9 618,40  | 9 878,60  | 10 138,80 | 10 399,00 | 10 659,20 | 260,20               |
| 10           | 8 356,99  | 8 607,29  | 8 857,59  | 9 107,89  | 9 358,19  | 250,30               |
| 9            | 7 448,06  | 7 612,76  | 7 777,46  | 7 942,16  | 8 106,86  | 164,70               |
| 8            | 6 624,71  | 6 789,39  | 6 954,07  | 7 118,75  | 7 283,43  | 164,68               |
| 7            | 5 901,11  | 6 040,84  | 6 180,57  | 6 320,30  | 6 460,03  | 139,73               |
| 6            | 5 366,19  | 5 465,00  | 5 563,81  | 5 662,62  | 5 761,43  | 98,81                |
| 5            | 4 872,16  | 4 970,97  | 5 069,78  | 5 168,59  | 5 267,40  | 98,81                |
| 4            | 4 392,70  | 4 487,86  | 4 583,02  | 4 678,18  | 4 773,34  | 95,16                |
| 3            | 3 917,02  | 4 012,18  | 4 107,34  | 4 202,50  | 4 297,66  | 95,16                |
| 2            | 3 445,58  | 3 539,64  | 3 633,70  | 3 727,76  | 3 821,82  | 94,06                |
| 1            | 3 085,49  | 3 151,99  | 3 218,49  | 3 284,99  | 3 351,49  | 66,50                |