

Bilan social pour l'année 2025

Annexe au Bilan annuel



Résumé

Le Bilan social 2025 dresse un panorama complet de la démographie des effectifs, des conditions d'emploi, de la rémunération, de la prévoyance sociale et de la gouvernance interne de l'Office européen des brevets (OEB) pour l'année 2025. Il met en évidence l'engagement de l'organisation en faveur de la transparence, du bien-être de ses agents et d'une gestion durable.

Fin 2025, le nombre d'agents en activité à l'OEB était de 6 195. 36 % de nos agents et 28 % de nos managers sont des femmes.

36 nationalités différentes des États membres de l'Organisation européenne des brevets 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 50,4 ans, et 57 % d'entre eux travaillent au sein de l'OEB depuis 16 à 27 ans.

En 2025, l'OEB a recruté en externe 104 examinateurs et 30 agents à d'autres postes. En outre, quatre jeunes professionnels ont été recrutés comme examinateurs et sept à d'autres postes. Le nombre total de recrues est de 145, dont 108 examinateurs. Par ailleurs, 97 jeunes professionnels ont rejoint l'Office pour leur première année. Le nombre de candidatures a augmenté de 24 %, avec une moyenne de 349 candidatures par emploi vacant. La mobilité interne est demeurée active : 226 agents ont changé de poste, de manière partielle ou totale.

L'OEB a investi plus de 3,5 millions d'EUR dans le développement des talents en 2025, et 96,5 % des agents ont suivi au moins une formation.

En 2025, les traitements de base ont représenté 865 millions d'EUR dans les dépenses de l'OEB. Les allocations et indemnités, qui sont accordées sur la base de circonstances individuelles, ont représenté 264 millions d'EUR au total.

Le régime de prévoyance sociale couvrait 23 352 personnes en 2025. Les paiements au titre des régimes de pensions et de sécurité sociale de l'OEB s'élevaient à 535 millions d'EUR en 2025. Le montant moyen des pensions mensuelles versées était de 7 604 EUR.

Les modes de travail flexibles ont été largement utilisés, 98 % du personnel ayant indiqué avoir télétravaillé au moins une fois en 2025. De plus, en 2025, 62 % des agents ont profité de cette flexibilité pour travailler à partir d'un autre État partie à la CBE.

Le nombre de jours de congé de maladie a diminué de 1,4 % en 2025 par rapport à 2024, 33 % du personnel n'ayant aucun jour de congé de maladie. Les congés annuels et les congés dans les foyers sont restés stables.

Table des matières

1.	Structure du personnel et développement des talents	5
1.1	Aspects démographiques	5
1.2	Emploi et carrière	20
2.	Rémunération	37
2.1	Masse salariale pour l'année et traitements de base	37
2.2	Comparaison entre le 10 ^e percentile et le 90 ^e percentile	38
2.3	Performance et récompenses	38
2.4	Allocations et indemnités, autres avantages	38
2.5	Prêts à la construction	42
3.	Régime de prévoyance sociale et de pensions	43
3.1	Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB	43
3.2	Prestations sociales	44
3.3	Prestations versées aux pensionnés	45
3.4	Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB	46
4.	Conditions de travail	48
4.1	Personnel travaillant à temps partiel	49
4.2	Horaires flexibles et heures de compensation	50
4.3	Heures supplémentaires, service continu et service de garde	50
4.4	Jours ouvrés et absences	51
5.	Santé, sécurité et service social	54
5.1	Activités relatives aux services de santé (services de santé et de bien-être au travail)	54
5.2	Accidents du travail	55
5.3	Dépenses liées à la médecine du travail	55
5.4	Coûts des dépenses d'ordre social	55
6.	Dialogue social	56
6.1	Réunions avec les partenaires sociaux	57
6.2	Actions revendicatives	57
7.	Règlement des conflits	58
7.1	Règlement informel des conflits	58

7.2	Réexamen par le management	59
7.3	Recours internes	60
7.4	Requêtes déposées par des agents de l'OEB auprès du Tribunal	61
7.5	Règlements en 2025	61
7.6	Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité	62
8.	Glossaire	63
9.	Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025	74

1. Structure du personnel et développement des talents

1.1 Aspects démographiques

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

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

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

Selon le type de données, les statistiques fournies correspondent soit à la situation au 31 décembre 2025, soit à un résumé de l'ensemble de l'année.¹

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

Fin 2025, l'OEB employait 6 195 personnes. Ce chiffre représente une baisse du nombre total d'agents de 0,90 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 1 – Évolution du nombre total d'agents en activité à l'OEB (2024/2025)

	2024			2025			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Évolution
Nombre d'agents au 31 décembre	2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %
ETP (équivalents temps plein)*	2 042	3 961	6 003	2 049	3 927	5 976	-0,45 %

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

Source : OEB – FIPS ²

Le pourcentage de femmes a légèrement augmenté à 35,58 % en 2025 comparé à 35,27 % en 2024.

¹ Les données relatives aux années précédentes sont maintenues telles qu'elles ont été publiées dans les précédents rapports et n'ont pas été calculées de nouveau, sauf lorsqu'il s'agissait de données provisoires ou lorsqu'il y a eu un changement de méthodologie pour calculer l'indicateur en question, auquel cas il en est fait explicitement mention. De la même manière, les chiffres de 2025 reflètent la situation au moment où les données ont été extraites. Il n'est pas tenu compte des changements rétroactifs effectués par la suite.

² Voir le glossaire.

1.1.2 Répartition des effectifs par fonction

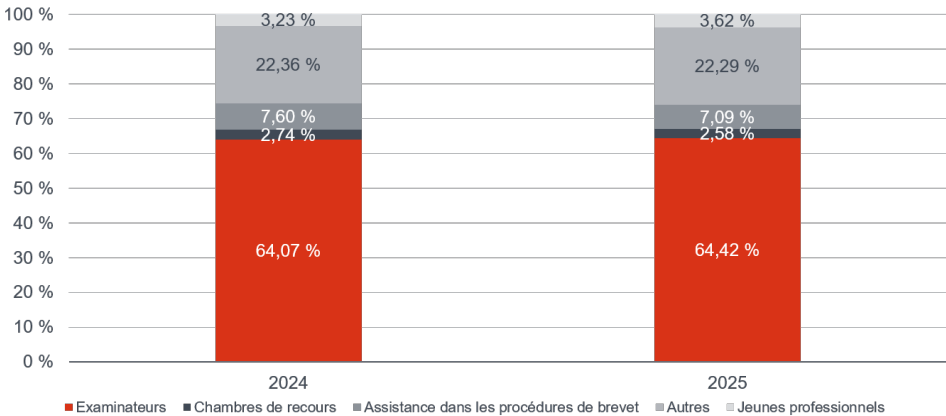
Fin 2025, 4 151 agents travaillaient comme examinateurs ou membres des chambres de recours. Les autres agents exerçaient soit une activité de soutien direct à la procédure de délivrance des brevets en tant qu'agents des formalités, soit d'autres activités, par exemple aux services juridiques, aux ressources humaines, dans le domaine des achats, de la gestion des bâtiments, etc. ou encore étaient de jeunes professionnels.

Tableau 2 – Répartition du nombre d'agents par fonction (2024/2025) (total des effectifs)

	31.12.2024	31.12.2025			
Fonction		Femmes	Hommes	Total	Évolution
Examineurs	4 005	1 017	2 974	3 991	-0,35 %
Membres des chambres de recours	171	38	122	160	-6,43 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	475	341	98	439	-7,58 %
Autres	1 398	667	714	1 381	-1,22 %
Jeunes professionnels	202	141	83	224	10,89 %
Total	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 1 – Évolution de la répartition des agents par fonction (2024/2025)



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 2025, 3 471 agents (56 % du total des effectifs) travaillaient à Munich et 2 461 (40 % du total des effectifs) à La Haye.

Tableau 3 – Répartition du nombre d'agents par lieu d'affectation (2024/2025) (total des effectifs)

	31.12.2024			31.12.2025			
Site	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Évolution
Munich	1 363	2 187	3 550	1 342	2 129	3 471	-2,23 %
La Haye	746	1 695	2 441	763	1 698	2 461	0,82 %
Berlin	55	125	180	59	126	185	2,78 %
Vienne	39	36	75	38	35	73	-2,67 %
Bruxelles	2	3	5	2	3	5	0,00 %
Total	2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Source : OEB – FIPS

En 2025, l'Office a adopté une politique permettant aux agents de demander un changement de lieu d'affectation pour des raisons personnelles. Un tel changement est accordé à la discrétion de l'Office et ne donne pas à l'agent le droit à des avantages supplémentaires, comme une indemnité d'expatriation, ce qui est donc neutre sur le plan des coûts pour l'Office. Onze membres du personnel ont changé de lieu d'affectation en 2025 suite à l'adoption de cette politique.

Tableau 3a – Changements de lieu d'affectation pour des raisons personnelles en 2025

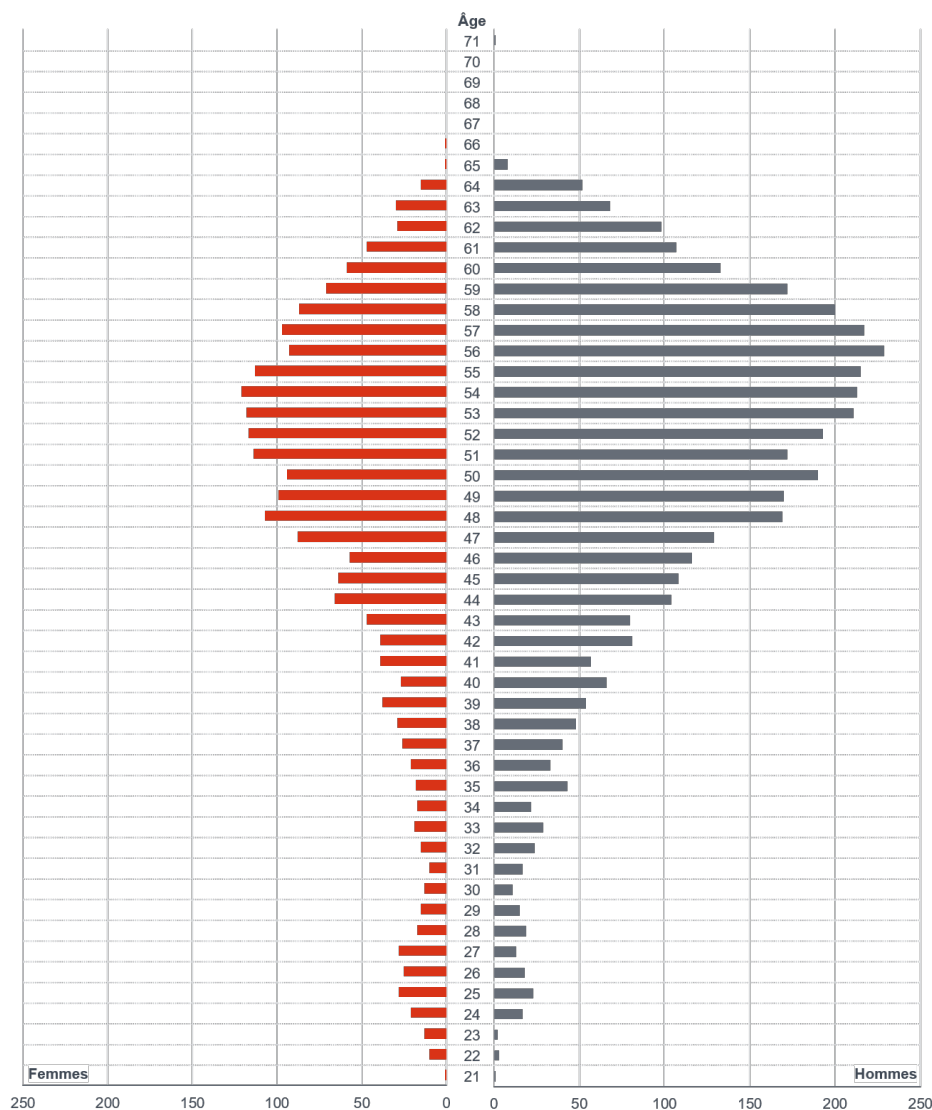
	Nouveau site				Total
Site précédent	Munich	La Haye	Berlin	Vienne	
Munich		2	4	2	8
La Haye	3				3
Berlin					
Vienne					
Total	3	2	4	2	11

Source : OEB – FIPS

1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge

Fin 2025, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 50,4 ans, contre 50,2 ans en 2024. Si l'on exclut les jeunes professionnels, l'âge moyen fin 2025 était de 51,3 ans. 58 % des agents ont entre 40 et 55 ans, tandis que 32 % ont entre 40 et 50 ans.

Graphique 2 – Pyramide des âges des agents de l'OEB au 31 décembre 2025

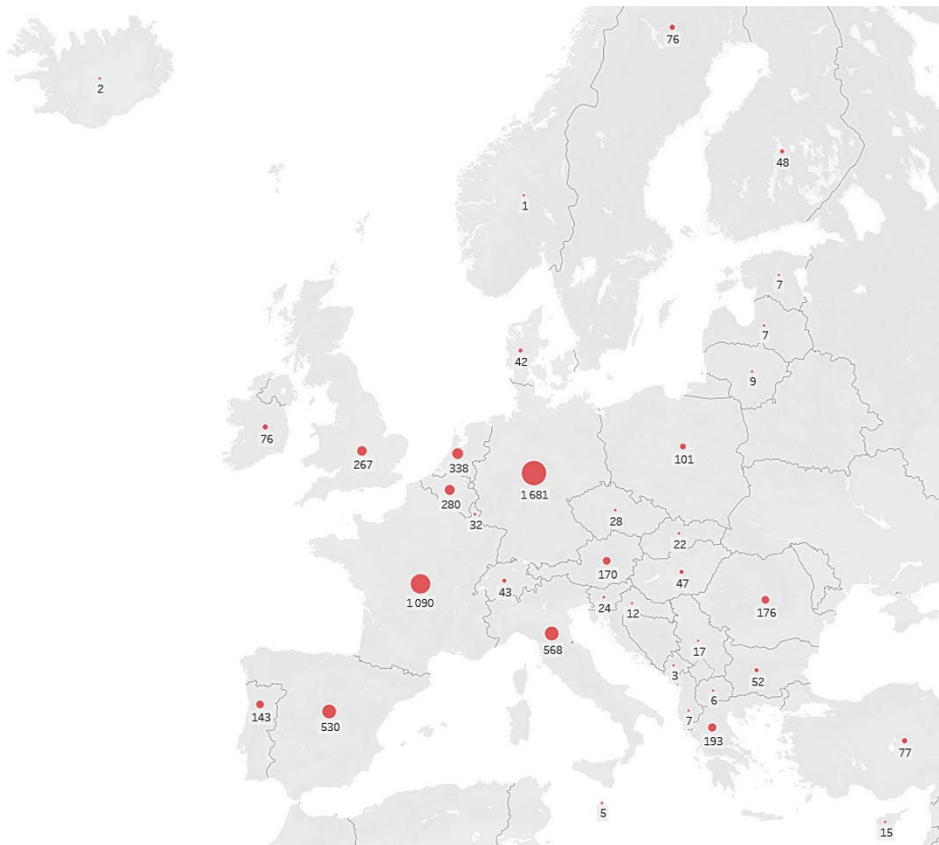


Source : OEB – FIPS

1.1.5 Répartition des effectifs par nationalité

Fin 2025, 36 nationalités d'États membres de l'Organisation européenne des brevets étaient représentées à l'OEB.

Graphique 3 – Répartition des agents de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2025



Source : OEB – FIPS

Tableau 4 – Évolution du nombre d'agents par nationalité (2024/2025)

Nationalité (pays)	31.12.2024	31.12.2025	<i>Dont jeunes professionnels</i>	Évolution
Allemagne	1 695	1 681	6	-0,83 %
France	1 112	1 090	11	-1,98 %
Italie	564	568	46	0,71 %
Espagne	528	530	34	0,38 %
Pays-Bas	357	338	0	-5,32 %
Belgique	284	280	4	-1,41 %
Royaume-Uni	281	267	8	-4,98 %
Grèce	186	193	12	3,76 %
Roumanie	175	176	15	0,57 %
Autriche	174	170	4	-2,30 %
Portugal	147	143	19	-2,72 %
Pologne	100	101	6	1,00 %
Türkiye	67	77	26	14,93 %
Suède	78	76	0	-2,56 %
Irlande	76	76	3	0,00 %
Bulgarie	53	52	3	-1,89 %
Finlande	49	48	2	-2,04 %
Hongrie	48	47	1	-2,08 %
Suisse	50	43	1	-14,00 %
Danemark	43	42	0	-2,33 %
Luxembourg	32	32	0	0,00 %
République tchèque	28	28	1	0,00 %
Slovénie	25	24	2	-4,00 %
Slovaquie	20	22	2	10,00 %
Serbie	14	17	4	21,43 %
Chypre	16	15	3	-6,25 %
Croatie	12	12	1	0,00 %
Lituanie	7	9	0	28,57 %
Estonie	7	7	0	0,00 %
Albanie	5	7	5	40,00 %
Lettonie	5	7	1	40,00 %
Macédoine du Nord	5	6	1	20,00 %
Malte	4	5	1	25,00 %
Monténégro	2	3	2	50,00 %
Islande	2	2	0	0,00 %
Norvège	0	1	0	sans objet
Liechtenstein	0	0	0	sans objet
Monaco	0	0	0	sans objet
Saint-Marin	0	0	0	sans objet
Total	6 251	6 195	224	-0,90 %

Source : OEB – FIPS

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

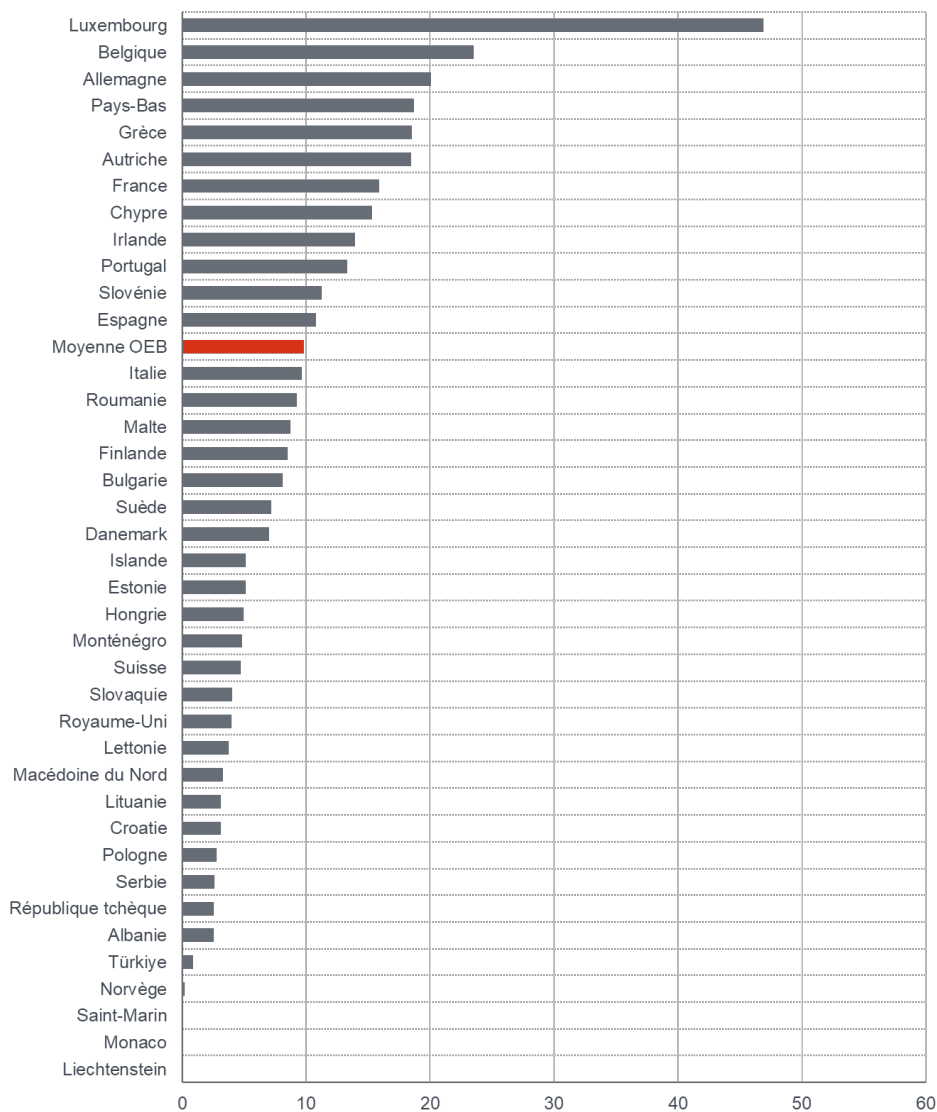
Nationalité (pays)	Effectifs de l'OEB, 31.12.2025	% des effectifs de l'OEB*	Population (en millions), au 1.1.2025	En % de la population totale des États parties à la CBE*
Allemagne	1 681	27,13 %	83,58	13,27 %
France	1 090	17,59 %	68,64	10,89 %
Italie	568	9,17 %	58,93	9,35 %
Espagne	530	8,56 %	49,08	7,79 %
Pays-Bas	338	5,46 %	18,04	2,86 %
Belgique	280	4,52 %	11,90	1,89 %
Royaume-Uni	267	4,31 %	67,03	10,64 %
Grèce	193	3,12 %	10,41	1,65 %
Roumanie	176	2,84 %	19,04	3,02 %
Autriche	170	2,74 %	9,20	1,46 %
Portugal	143	2,31 %	10,75	1,71 %
Pologne	101	1,63 %	36,50	5,79 %
Suède	76	1,23 %	10,59	1,68 %
Irlande	76	1,23 %	5,44	0,86 %
Türkiye	77	1,24 %	85,66	13,60 %
Bulgarie	52	0,84 %	6,44	1,02 %
Suisse	43	0,69 %	9,05	1,44 %
Finlande	48	0,77 %	5,64	0,89 %
Hongrie	47	0,76 %	9,54	1,51 %
Danemark	42	0,68 %	5,99	0,95 %
Luxembourg	32	0,52 %	0,68	0,11 %
République tchèque	28	0,45 %	10,91	1,73 %
Slovénie	24	0,39 %	2,13	0,34 %
Slovaquie	22	0,36 %	5,42	0,86 %
Chypre	15	0,24 %	0,98	0,16 %

Nationalité (pays)	Effectifs de l'OEB, 31.12.2025	% des effectifs de l'OEB*	Population (en millions), au 1.1.2025	En % de la population totale des États parties à la CBE*
Serbie	17	0,27 %	6,57	1,04 %
Croatie	12	0,19 %	3,87	0,61 %
Lituanie	9	0,15 %	2,89	0,46 %
Estonie	7	0,11 %	1,37	0,22 %
Albanie	7	0,11 %	2,76	0,44 %
Lettonie	7	0,11 %	1,86	0,29 %
Macédoine du Nord	6	0,10 %	1,82	0,29 %
Malte	5	0,08 %	0,57	0,09 %
Islande	2	0,03 %	0,39	0,06 %
Monténégro	3	0,05 %	0,62	0,10 %
Liechtenstein	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Monaco	0	0,00 %	0,04	0,01 %
Norvège	1	0,02 %	5,59	0,89 %
Saint-Marin	0	0,00 %	0,03	0,01 %
Total*	6 195	100,00 %	629,99	100,00 %

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

Source : OEB – FIPS ; Eurostat (au 1^{er} janvier 2025)

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



* Comparaison entre les effectifs de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2025 et la population des États parties à la CBE au 1^{er} janvier 2025 (cf. tableau 5).

Source : OEB – FIPS ; Eurostat

Tableau 6 – Regroupement des nationalités par lieu d'affectation au 31 décembre 2025

Site	Pourcentage d'agents dont la (première) nationalité diffère de celle du pays d'affectation	Nombre de nationalités représentées
Munich*	66,40 %	34
La Haye	88,05 %	35
Berlin	66,49 %	20
Vienne	75,34 %	15
Total	75,11 %	35

* Agents en poste à Bruxelles inclus

Source : OEB – FIPS

Tableau 7 – Répartition des nationalités par lieu d'affectation au 31 décembre 2025

Nationalité (pays)	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Allemagne	62	33,51 %	1 168	33,60 %	441	17,92 %	10	13,70 %
France	37	20,00 %	571	16,43 %	479	19,46 %	3	4,11 %
Italie	9	4,86 %	359	10,33 %	190	7,72 %	10	13,70 %
Espagne	21	11,35 %	281	8,08 %	218	8,86 %	10	13,70 %
Pays-Bas		0,00 %	44	1,27 %	294	11,95 %		0,00 %
Belgique	3	1,62 %	67	1,93 %	206	8,37 %	4	5,48 %
Royaume-Uni	11	5,95 %	155	4,46 %	96	3,90 %	5	6,85 %
Grèce	2	1,08 %	79	2,27 %	111	4,51 %	1	1,37 %
Roumanie	2	1,08 %	93	2,68 %	77	3,13 %	4	5,48 %
Autriche	6	3,24 %	117	3,37 %	29	1,18 %	18	24,66 %
Portugal	7	3,78 %	56	1,61 %	80	3,25 %		0,00 %
Pologne	5	2,70 %	55	1,58 %	40	1,63 %	1	1,37 %
Türkiye	2	1,08 %	41	1,18 %	34	1,38 %		0,00 %
Suède	7	3,78 %	54	1,55 %	15	0,61 %		0,00 %
Irlande	1	0,54 %	49	1,41 %	25	1,02 %	1	1,37 %

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	1,01 %	17	0,69 %		0,00 %
Finlande	1	0,54 %	35	1,01 %	11	0,45 %	1	1,37 %
Hongrie		0,00 %	25	0,72 %	20	0,81 %	2	2,74 %
Suisse	3	1,62 %	26	0,75 %	14	0,57 %		0,00 %
Danemark		0,00 %	28	0,81 %	14	0,57 %		0,00 %
Luxembourg	1	0,54 %	20	0,58 %	11	0,45 %		0,00 %
République tchèque	2	1,08 %	20	0,58 %	6	0,24 %		0,00 %
Slovénie		0,00 %	20	0,58 %	3	0,12 %	1	1,37 %
Slovaquie		0,00 %	17	0,49 %	3	0,12 %	2	2,74 %
Serbie	1	0,54 %	12	0,35 %	4	0,16 %		0,00 %
Chypre	2	1,08 %	10	0,29 %	3	0,12 %		0,00 %
Croatie		0,00 %	7	0,20 %	5	0,20 %		0,00 %
Lituanie		0,00 %	7	0,20 %	2	0,08 %		0,00 %
Lettonie		0,00 %	5	0,14 %	2	0,08 %		0,00 %
Albanie		0,00 %	4	0,12 %	3	0,12 %		0,00 %
Estonie		0,00 %	6	0,17 %	1	0,04 %		0,00 %
Macédoine du Nord		0,00 %	4	0,12 %	2	0,08 %		0,00 %
Malte		0,00 %	3	0,09 %	2	0,08 %		0,00 %
Monténégro		0,00 %	3	0,09 %		0,00 %		0,00 %
Islande		0,00 %		0,00 %	2	0,08 %		0,00 %
Norvège		0,00 %		0,00 %	1	0,04 %		0,00 %
Total**	185	100,00 %	3 476	100,00 %	2 461	100,00 %	73	100,00 %

* Agents en poste à Bruxelles inclus

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

Source : OEB – FIPS

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

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

Tableau 8 – Évolution du nombre de fonctionnaires et des autres agents (2024/2025)

Nombre d'agents	Fonction	31.12.2024	31.12.2025	Évolution
Agents permanents ³	Examineurs	3 633	3 520	-3,11 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	472	439	-6,99 %
	Autres	1 173	1 128	-3,84 %
Total fonctionnaires		5 278	5 087	-3,62 %
Nominations à durée déterminée	Examineurs	372	471	26,61 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	3	0	-100,00 %
	Autres	225	253	12,44 %
	Jeunes professionnels	202	224	10,89 %
Total autres agents		802	948	18,20 %
Membres des chambres de recours		171	160	-6,43 %
Membres des chambres de recours		171	160	-6,43 %
Total		6 251	6 195	-0,90 %

Source : OEB – FIPS

³ 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 (2024/2025)

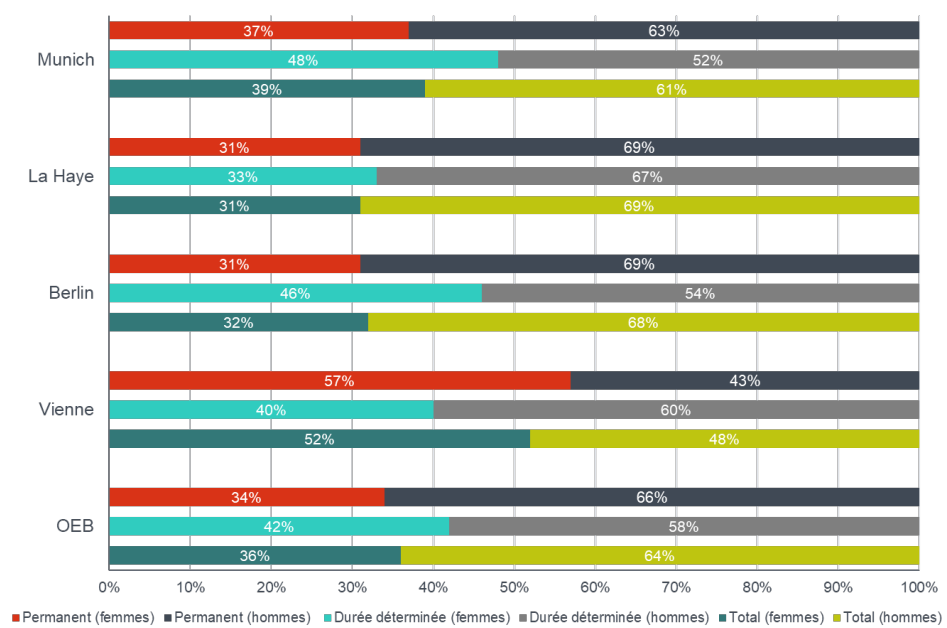
Nombre d'agents	Site	Fonction	31.12.2024	31.12.2025	Évolution
Fonctionnaires	Munich*	Examineurs	1 951	1 874	-3,95 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	271	251	-7,38 %
		Autres	648	628	-3,09 %
	La Haye	Examineurs	1 540	1 507	-2,14 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	180	168	-6,67 %
		Autres	453	434	-4,19 %
	Berlin	Examineurs	142	139	-2,11 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	21	20	-4,76 %
		Autres	13	13	0,00 %
	Vienne	Autres	59	53	-10,17 %
Total fonctionnaires			5 278	5 087	-3,62 %
Nominations à durée déterminée	Munich*	Examineurs	198	237	19,70 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	3	0	-100,00 %
		Autres	157	175	11,46 %
		Jeunes professionnels	156	151	-3,21 %
	La Haye	Examineurs	174	228	31,03 %
		Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	0	0	sans objet
		Autres	61	71	16,39 %
		Jeunes professionnels	33	53	60,61 %
	Berlin	Examineurs	0	6	sans objet
		Jeunes professionnels	4	7	75,00 %
	Vienne	Autres	7	7	0,00 %
		Jeunes professionnels	9	13	44,44 %
Total nominations à durée déterminée			802	948	18,20 %
Membres des chambres de recours	Munich		171	160	-6,43 %
Membres des chambres de recours			171	160	-6,43 %
Total			6 251	6 195	-0,90 %

*Agents en poste à Bruxelles inclus.

Source : OEB – FIPS

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 2025). Le calcul de ce plafond exclut les jeunes professionnels, car leurs postes ne sont pas prévus au budget. Il en résulte un total de 724 agents non permanents, présentés dans les tableaux 8 et 9. En outre, 24 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 2025 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 10,76 % en 2025 (9,04 % en 2024).

Graphique 5 – Répartition des agents permanents et des agents nommés pour une durée déterminée par sexe et par lieu d'affectation au 31 décembre 2025



Source : OEB – FIPS

1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service

Plus de 57 % (3 572) des agents de l'OEB ont été recrutés entre 1998 et 2009 (et sont encore en service). 756 des agents actuels (12 %) ont été recrutés au cours des cinq dernières années (et sont encore en service). Parmi ces agents, 386 sont des examinateurs.

Graphique 6 – Répartition du nombre d'agents par année de recrutement au 31 décembre 2025



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

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

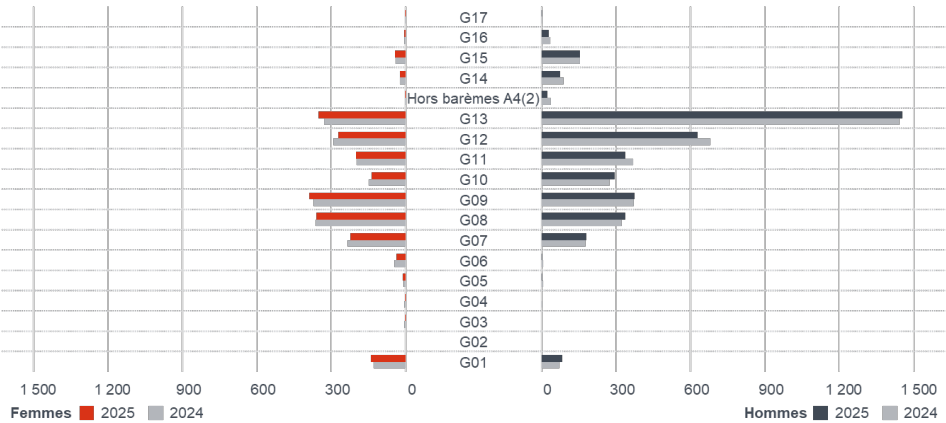
Tableau 11 – Répartition des agents par groupe d'emplois et par grade au 31 décembre 2025

Groupe d'emplois	Grade	Nombre d'agents 31.12.2024	Nombre d'agents 31.12.2025	Évolution	% des effectifs de l'OEB*	% du total pour la catégorie*
1	G17	5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
	G16	0	0	sans objet	0,00 %	0,00 %
Total		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	40	36	-10,00 %	0,58 %	67,92 %
	G15	18	17	-5,56 %	0,27 %	32,08 %
Total		58	53	-8,62 %	0,86 %	100,00 %
3	G15	178	180	1,12 %	2,91 %	60,81 %
	G14	114	98	-14,04 %	1,58 %	33,11 %
	G13	22	18	-18,18 %	0,29 %	6,08 %
Total		314	296	-5,73 %	4,78 %	100,00 %
4	Hors ba- rèmes A4(2)	41	27	-34,15 %	0,44 %	0,59 %
	G13	1 747	1 788	2,35 %	28,86 %	38,85 %
	G12	969	900	-7,12 %	14,53 %	19,56 %
	G11	567	538	-5,11 %	8,68 %	11,69 %
	G10	356	366	2,81 %	5,91 %	7,95 %
	G09	388	405	4,38 %	6,54 %	8,80 %
	G08	356	373	4,78 %	6,02 %	8,11 %
	G07	177	205	15,82 %	3,31 %	4,45 %
Total		4 601	4 602	0,02 %	74,29 %	100,00 %
5	G10	70	68	-2,86 %	1,10 %	39,08 %
	G09	51	58	13,73 %	0,94 %	33,33 %
	G08	37	35	-5,41 %	0,56 %	20,11 %
	G07	14	13	-7,14 %	0,21 %	7,47 %
Total		172	174	1,16 %	2,81 %	100,00 %
6	G09	304	300	-1,32 %	4,84 %	35,67 %
	G08	292	289	-1,03 %	4,67 %	34,36 %
	G07	222	186	-16,22 %	3,00 %	22,12 %
	G06	52	43	-17,31 %	0,69 %	5,11 %
	G05	18	17	-5,56 %	0,27 %	2,02 %
	G04	6	4	-33,33 %	0,06 %	0,48 %
	G03	5	2	-60,00 %	0,03 %	0,24 %
	G02	0	0	sans objet	0,00 %	0,00 %
Total		899	841	-6,45 %	13,58 %	100,00 %
Jeunes professionnels	G01	202	224	10,89 %	3,62 %	100,00 %
Total		202	224	10,89 %	3,62 %	100,00 %
Total général*		6 251	6 195	-0,90 %	100,00 %	

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

Source : OEB – FIPS

Graphique 7 – Répartition des agents par sexe et par grade (2024/2025)



Source : OEB – FIPS

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

Fin 2025, 28 % des managers étaient des femmes, ce qui est stable par rapport à l'année précédente (28 % en 2024). La proportion de managers de sexe féminin varie d'une direction générale (DG) à l'autre, s'échelonnant de 17 % pour les chambres de recours à 39 % pour la DG 4. Si l'on considère le groupe d'emplois, cette proportion est comprise entre 20 % dans le groupe d'emplois 1 (JG 1) et 71 % dans le groupe d'emplois 6 (JG 6). Les jeunes professionnels n'exercent aucune fonction managériale.

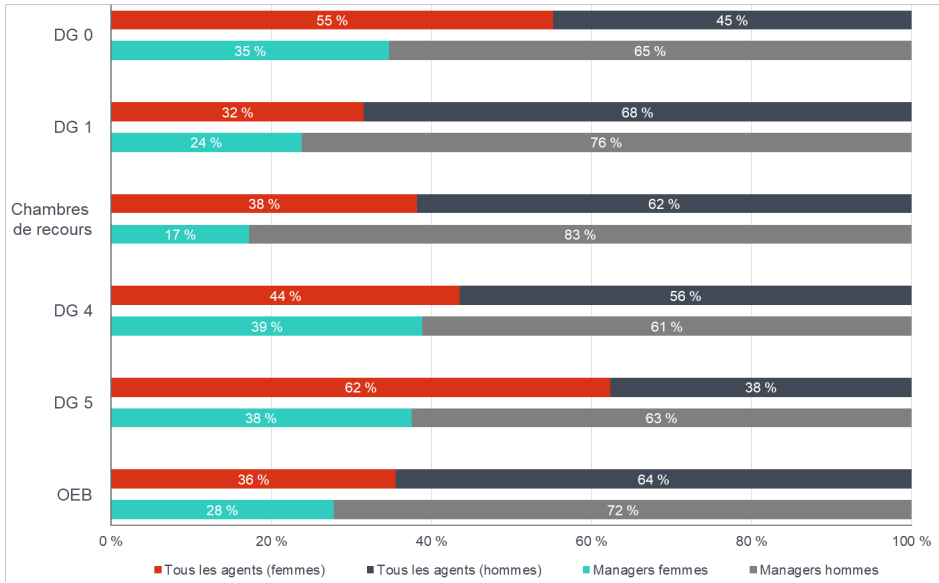
Fin 2025, l'OEB comptait 513 managers, soit 8 % des effectifs.

Tableau 12 – Nombre de managers et pourcentage des effectifs par DG au 31 décembre 2025

DG	Nombre de managers	Pourcentage des effectifs
DG 0	31	13,14 %
DG 1	323	6,95 %
Chambres de recours	29	12,89 %
DG 4	98	11,63 %
DG 5	32	12,86 %
Total OEB	513	8,28 %

Source : OEB – FIPS

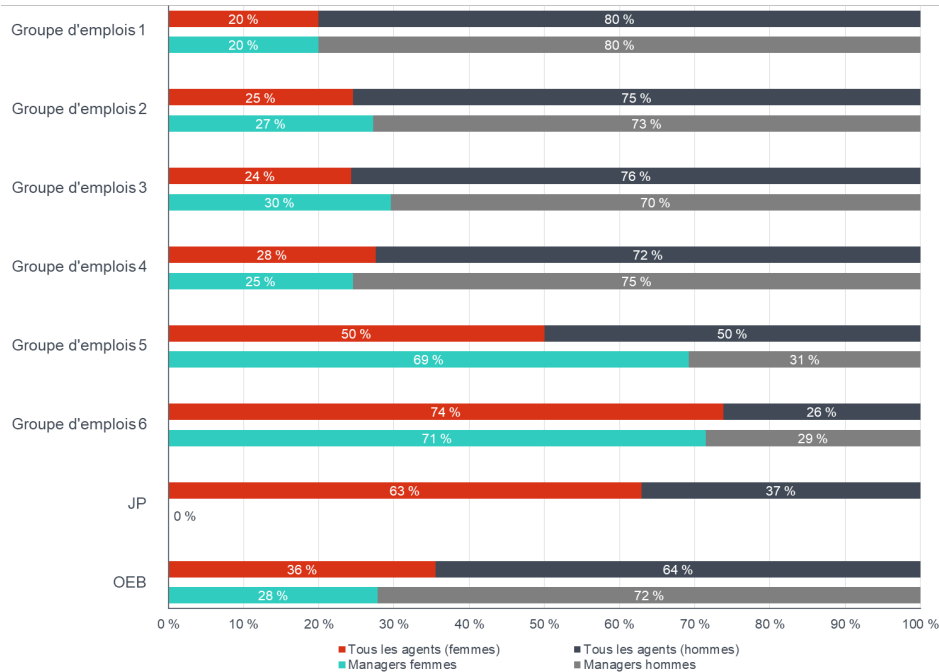
Graphique 8 – Répartition des managers par DG et par sexe en 2025*



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

Source : OEB – FIPS

Graphique 9 – Répartition des managers par groupe d'emplois et par sexe en 2025



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 en 2025

Type de publication	Groupe d'emplois	Technique	Managérial	Total
Publications internes/externes	4	45	0	45
	Total	45	0	45
Publications internes*	2	2	4	6
	3	0	4	4
	4	13	17	30
	5	3	1	4
	6	2	1	3
	Groupes d'emplois multiples	4		4
	Total	24	27	51
Total		69	27	96

Offres d'emploi avec date de publication en 2025

Les emplois vacants pour les stages, les jeunes professionnels et les experts nationaux détachés ne sont pas inclus.

* 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 ⁴

Le nombre de publications externes est demeuré stable par rapport aux années précédentes. Sur les 45 publications externes, 30 portaient sur des postes d'examineurs, marquant une légère baisse par rapport aux années précédentes (33 en 2024 et 31 en 2023), ce qui s'explique par le regroupement différent des domaines techniques. De plus, quatre réserves de talents dans les activités générales ont été publiées.

L'augmentation du nombre de publications internes avec parcours de carrière managérial (27 en 2025 contre 18 en 2024) est due à des réorganisations internes qui ont entraîné la restructuration des équipes.

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

⁴ Voir le glossaire.

Tableau 14 – Nombre de candidatures (2023-2025)

Nombre de candidatures	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
Total 2025	11 820	4 262	16 082
Total 2024	9 377	3 556	12 933
Total 2023	6 432	4 814	11 246

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

Source : OEB – SuccessFactors

En 2025, l'OEB a reçu 16 082 candidatures, ce qui représente une augmentation de près de 24 % par rapport à l'année précédente. En 2025, le nombre de candidatures pour des postes d'examineurs a augmenté de 26 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 15 – Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant (2023-2025)

Nombre moyen de candidatures par avis d'emploi vacant	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
2025	394	258	349
2024	284	185	249
2023	198	104	144

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

Source : OEB – SuccessFactors

Le nombre moyen de candidatures reçues en 2025 par poste vacant était de 349, soit une augmentation de 40 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est due à l'augmentation du nombre moyen de candidatures dans les domaines fondamentaux (+39 %) et non fondamentaux (+40 %).

1.2.3 Recrutement et mobilité interne

En 2025, 231 agents ont été recrutés en externe (dont 97 jeunes professionnels) contre 242 en 2024. Si l'on exclut les jeunes professionnels, il y a eu 134 embauches en 2025, contre 140 en 2024, soit une diminution de 4 %.

L'âge moyen des nouvelles recrues en 2025 était de 30,8 ans (31,8 ans en 2024) avec une fourchette allant de 20,9 à 53,9 ans. Si l'on exclut les jeunes professionnels, l'âge moyen au moment du recrutement était de 35,0 ans (36,5 en 2024), avec une fourchette allant de 24,9 à 53,9 ans. Si l'on considère uniquement les examinateurs, l'âge moyen était de 34,0 ans en 2025 et de 34,8 ans en 2024.

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 2025, 11 jeunes professionnels ont été nommés à des postes prévus au budget pour le groupe d'emplois 4 (quatre examinateurs, cinq administrateurs et deux juristes).

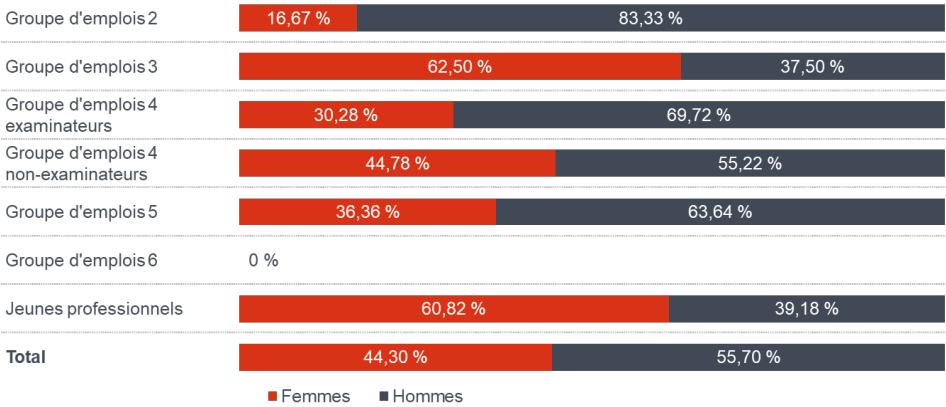
En 2025, 298 postes ont été pourvus au moyen de l'un des quatre types de nomination, contre 309 en 2024.

Tableau 16 – Nombre de nominations suite à une procédure de sélection (externe et interne, 2024/2025)

Type de nomination	Fonction	2024	2025	Évolution
Recrutements externes	Chambres de recours	0	0	sans objet
	Autres	31	30	-3,23 %
	Examineur	109	104	-4,59 %
	Jeune professionnel	102	97	-4,90 %
Recrutements externes (total)		242	231	-4,55 %
Promotion	Chambres de recours	1	2	100,00 %
	Autres	27	14	-48,15 %
Promotion (total)		28	16	-42,86 %
Mutation dans le même groupe d'emplois	Chambres de recours	0	0	sans objet
	Autres	33	39	18,18 %
	Examineur	0	1	sans objet
Mutation dans le même groupe d'emplois (total)		33	40	21,21 %
JP nommés à un poste prévu au budget	Autres	4	7	75,00 %
	Examineur	2	4	100,00 %
JP nommés à un poste prévu au budget (total)		6	11	83,33 %
Total		309	298	-3,56 %

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Graphique 10 – Répartition des nominations (externes et internes) par sexe et par groupe d'emplois en 2025



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 2025, a abouti à 149 transferts complets en 2025. De plus, 14 transferts partiels ont été enregistrés en 2025 (agents consacrant un pourcentage de leur temps de travail à d'autres tâches).

Tableau 17 – Mobilité interne (2024/2025)

Type de transfert	2024	2025	Évolution
Complet	118	149	26,27 %
Partiel	53	14	-73,58 %
Total	171	163	-4,68 %

Source : OEB – FIPS, Acquisition des talents

Au total, 226 agents ont complètement ou partiellement changé de poste en 2025, 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, d'une nomination en tant que jeune professionnel à un poste prévu au budget ou de la mobilité interne.⁵

⁵ Quelques agents ont changé de poste plusieurs fois au cours de l'année 2025.

Tableau 18 – Répartition des recrutements par pays de nationalité (2024/2025)

Nationalité (pays)	2024	2025	Pourcentage	Évolution	Dont jeunes professionnels 2025
Allemagne	45	42	18,18 %	-6,67 %	3
Italie	36	30	12,99 %	-16,67 %	20
France	22	27	11,69 %	22,73 %	5
Espagne	23	23	9,96 %	0,00 %	14
Türkiye	17	18	7,79 %	5,88 %	15
Portugal	15	14	6,06 %	-6,67 %	8
Grèce	14	10	4,33 %	-28,57 %	6
Royaume-Uni	5	9	3,90 %	80,00 %	3
Belgique	6	8	3,46 %	33,33 %	2
Pays-Bas	10	7	3,03 %	-30,00 %	0
Pologne	10	5	2,16 %	-50,00 %	1
Roumanie	10	5	2,16 %	-50,00 %	5
Autriche	4	5	2,16 %	25,00 %	2
Serbie	2	4	1,73 %	100,00 %	2
Hongrie	2	2	0,87 %	0,00 %	0
Slovénie	2	2	0,87 %	0,00 %	1
Albanie	1	2	0,87 %	100,00 %	2
Lettonie	0	2	0,87 %	sans objet	1
Lituanie	0	2	0,87 %	sans objet	0
Luxembourg	0	2	0,87 %	sans objet	0
Macédoine du Nord	0	2	0,87 %	sans objet	1
Slovaquie	0	2	0,87 %	sans objet	2
Chypre	4	1	0,43 %	-75,00 %	1
Irlande	3	1	0,43 %	-66,67 %	0
Bulgarie	2	1	0,43 %	-50,00 %	1
Malte	1	1	0,43 %	0,00 %	1
Monténégro	1	1	0,43 %	0,00 %	1
Suède	1	1	0,43 %	0,00 %	0
Suisse	1	1	0,43 %	0,00 %	0
Norvège	0	1	0,43 %	sans objet	0
Croatie	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
Finlande	2	0	0,00 %	-100,00 %	0
République tchèque	1	0	0,00 %	-100,00 %	0
Total	242	231	100,00 %	-4,55 %	97

Source : OEB – FIPS

Tableau 19 – Répartition des recrutements par sexe et par groupe d'âge (2024/2025)

	2024			2025		
Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 35 ans	84	86	170	86	90	176
35-50	17	48	65	14	39	53
Plus de 50	1	6	7	1	1	2
Total	102	140	242	101	130	231

Source : OEB – FIPS

Tableau 20 – Répartition des recrutements par sexe et par groupe d'âges, sauf Jeunes professionnels (2024/2025)

	2024			2025		
Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins de 35 ans	19	49	68	27	52	79
35-50	17	48	65	14	39	53
Plus de 50	1	6	7	1	1	2
Total	37	103	140	42	92	134

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 2025, 536 agents au total ont bénéficié de promotions normales dans le même groupe d'emplois. 14 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, 566 agents ont progressé par promotion en 2025. 39 % d'entre eux étaient des femmes (38 % en 2024).

Tableau 21 – Nombre d'agents promus (2024/2025)

	2024		2025			
Motif	Groupe d'emplois	Total	Femmes	Hommes	Total	Évolution
Promotion normale	2	0	0	1	1	sans objet
	3	14	2	11	13	-7,14 %
	4	431	132	284	416	-3,48 %
	5	14	12	3	15	7,14 %
	6	105	64	24	91	-13,33 %
Promotion normale (total)		564	213	323	536	-4,96 %
Promotion après une procédure de sélection	2	1	0	1	1	0,00 %
	3	7	3	1	4	-42,86 %
	4	8	2	1	3	-62,50 %
	5	11	2	4	6	-45,45 %
Promotion après une procédure de sélection (total)		27	7	7	14	-48,15 %
Promotion après reclassement	3	1	0	0	0	-100,00 %
	5	2	0	0	0	-100,00 %
Promotion après reclassement (total)		3	0	0	0	-100,00 %
Total		594	220	330	550	-7,41 %
Chambres de recours						
Nomination*	2	1	0	2	2	100,00 %
	3	0	0	0	0	sans objet
Nomination (total)		1	0	2	2	100,00 %
Promotion	3	13	2	12	14	7,69 %
Promotion (total)		13	2	12	14	7,69 %
Total pour les chambres de recours		14	2	14	16	14,29 %
Total pour TOUS		608	222	344	566	-6,91 %

* 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 2025 s'est élevé à :

- 166 636 heures de cours avec instructeur et de modules de formation en ligne obligatoires ou recommandés (146 088 heures en 2024). Ce chiffre correspond à une moyenne de 25,9 heures par agent ayant suivi une formation (22,7⁶ en 2024).
- Parmi les heures de formation, 47,2 % ont été consacrées à la formation initiale dispensée au personnel nouvellement embauché ou assumant une nouvelle fonction (41,2 % en 2024).
- 4 919 heures de cours sur des plateformes de formation en ligne externes (+4 % par rapport à 2024). Ce chiffre correspond à une moyenne de 2,6 heures par agent ayant suivi une formation (3,7 en 2024 : davantage d'utilisateurs, mais moins d'heures par utilisateur).

Tableau 22 – Heures de formation par sexe (2024/2025)

Heures de formation	2024*	2025*	Évolution
Femmes	60 486	71 594	18,36 %
Hommes	85 602	95 042	11,03 %
Total	146 088	166 636	14,07 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles.

Source : OEB – FIPS

Tableau 23 – Heures de formation par fonction (2024/2025)

Heures de formation	2024*	2025*	Évolution
Examineurs	97 262	94 365	-2,98 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	5 351	3 026	-43,45 %
Chambres de recours	2 475	2 488	0,52 %
Autres	20 016	21 128	5,55 %
Jeunes professionnels	20 983	45 630	117,46 %
Total	146 088	166 636	14,07 %

* Des écarts résultant des opérations d'arrondis sont possibles.

Source : OEB – FIPS

⁶ Nouvelle méthode basée sur le nombre de membres du personnel en activité sur l'ensemble de l'année plutôt que sur les effectifs de fin d'année, ce qui a conduit à un nouveau calcul du chiffre de 2024.

Tableau 24 – Indicateurs relatifs aux activités de développement des talents (2024/2025)

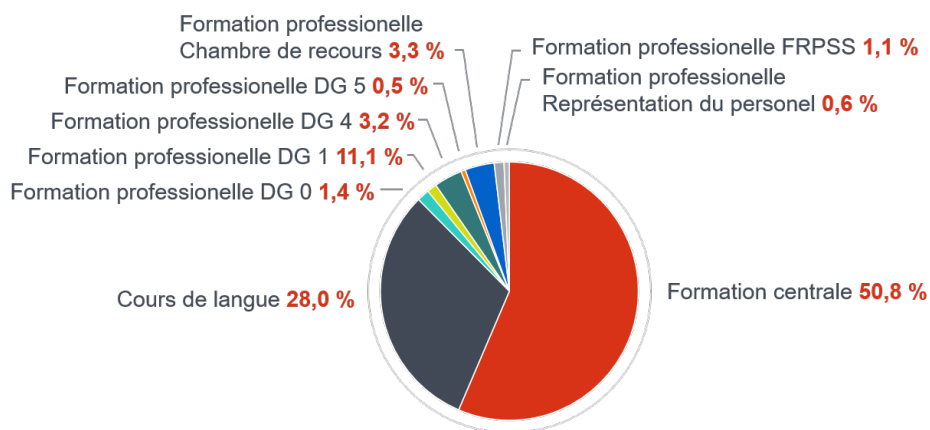
Indicateurs relatifs à la formation	2024	2025	Évolution
Dépenses de développement des talents (en EUR)	3 365 574	3 500 725	3,86 %
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation avec instructeur ou un module de formation en ligne de l'OEB obligatoire ou recommandé	5 753	6 218	8,08 %
Pourcentage d'agents 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)	88,90 %*	96,5 %	8,55 %
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme de formation en ligne externe	1 273	1 907	49,80 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (en % des effectifs de l'OEB)	20,4 %*	29,5 %	44,61 %
Dépenses moyennes de formation par agent (en EUR)	537	542	0,93 %
Dépenses moyennes de formation par agent ayant achevé au moins une formation (en EUR)	582	562	-3,44 %

* Nouvelle méthode basée sur le nombre de membres du personnel en activité sur l'ensemble de l'année plutôt que sur les effectifs de fin d'année, ce qui a conduit à un nouveau calcul du chiffre de 2024.

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 2025



Source : OEB – FIPS

1.2.6 Missions

Tableau 25 – Répartition des missions (2024/2025)

2024			2025			Évolution		
Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses
1 165	580	1 683 620	1 625	960	2 042 321	39,48 %	65,52 %	21,31 %

*en EUR

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

Les indicateurs ont augmenté en 2025, mais sont restés nettement inférieurs aux niveaux antérieurs à la pandémie (2 908 agents en 2019). En 2025, 960 agents ont voyagé pour des raisons professionnelles (contre 580 en 2024).

1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB

En 2025, 291 agents ont quitté leurs fonctions, la principale raison en a été le départ à la retraite (dans 69 % des cas). En 2024, l'âge moyen de départ à la retraite a été de 61,8 ans, contre 61,7 ans en 2025.

L'augmentation du nombre d'agents quittant le service actif en raison de la fin de leur contrat est due à 59 jeunes professionnels : 24 ont été recrutés en 2024, mais n'ont pas poursuivi le programme pour une deuxième et une troisième année, et 35 ont terminé avec succès leur stage de trois ans.

Le taux de renouvellement du personnel est passé de 4,24 % en 2024 à 4,70 % en 2025, là aussi principalement en raison de jeunes professionnels dont le contrat a pris fin. Si l'on exclut les jeunes professionnels, le taux de renouvellement du personnel est passé de 3,54 % en 2024 à 3,80 % en 2025.

Tableau 26 – Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions (2024/2025)

Motif	2024	% du total en 2024*	2025	% du total en 2025*	Évolution
Départ à la retraite	182	68,68 %	201	69,07 %	10,44 %
Démission	26	9,81 %	21	7,22 %	-19,23 %
Fin de contrat	47	17,74 %	61	20,96 %	29,79 %
Autre raison	10	3,77 %	8	2,75 %	-20,00 %
Total*	265	100,00 %	291	100,00 %	9,81 %

* 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 (2024/2025)

Fonction	2024	Taux de renouvellement en 2024*	2025	Taux de renouvellement en 2025*
Examineur	94	2,35 %	118	2,96 %
Chambres de recours	9	5,26 %	11	6,88 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	22	4,63 %	27	6,15 %
Autres	89	6,37 %	71	5,14 %
Jeunes professionnels	51	25,25 %	64	28,57 %
Total OEB	265	4,24 %	291	4,70 %
Total (sauf JP)	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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 en 2024/2025)

Sexe	2024	Taux de renouvellement en 2024*	2025	Taux de renouvellement en 2025*
Femmes	64	3,23 %	63	3,05 %
Hommes	147	3,70 %	164	4,20 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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 en 2024/2025)

Tranche d'âge	2024	Taux de renouvellement en 2024*	2025	Taux de renouvellement en 2025*
Moins de 35 ans	3	1,58 %	1	0,45 %
35-50 ans	14	0,62 %	14	0,68 %
Plus de 50 ans	197	5,46 %	212	5,75 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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 en 2024/2025)

Site	2024	Taux de renouvellement en 2024*	2025	Taux de renouvellement en 2025*
Munich	125	3,68 %	148	4,45 %
La Haye	77	3,20 %	66	2,74 %
Berlin	9	5,11 %	7	3,93 %
Vienne	3	4,55 %	6	10,00 %
	214	3,54 %	227	3,80 %

* 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

En 2025, 97 jeunes professionnels ont rejoint l'OEB pour leur première année. 96 d'entre eux suivaient encore le programme fin 2025. Au total, l'OEB comptait 224 jeunes professionnels au 31 décembre 2025.

Les 97 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB en 2025 représentent 22 nationalités différentes et 61 % d'entre eux sont des femmes.

En 2025, 78 jeunes professionnels ont été affectés à la procédure de délivrance des brevets (contre 59 en 2024) ; 42 effectuent leur première année de stage, 19 leur seconde année et 17 leur troisième année.

Sur les 54 jeunes professionnels ayant eu la possibilité de poursuivre ce programme pour une deuxième et une troisième année en 2024, 53 étaient encore à l'OEB à la fin de l'année 2025 en tant que jeunes professionnels dans leur troisième année (un ayant été embauché).

Sur les 102 jeunes professionnels qui ont rejoint l'OEB dans leur première année en 2024, 75 ont eu la possibilité, à la suite d'une procédure de sélection, de continuer pour une deuxième et une troisième année. La totalité d'entre eux suivaient encore le programme à la fin de 2025 en tant que jeunes professionnels en deuxième année.

Depuis la création du programme en 2015, l'OEB a accueilli 779 stagiaires et jeunes professionnels de 35 nationalités, 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.

En 2025, un nouvel END de l'Office hongrois de la propriété intellectuelle a rejoint l'OEB, ce qui porte à treize le nombre d'END fin 2025, dont 54 % étaient des femmes.

Ces treize END sont issus de sept offices nationaux des brevets (Office hongrois de la propriété intellectuelle, Institut national de la propriété industrielle (INPI FR), ministère du développement économique et du tourisme du Monténégro, Office norvégien de la propriété industrielle, Office d'État pour les inventions et les marques (Roumanie), Office des brevets de la République de Pologne et Office britannique de la propriété intellectuelle).

Parmi toutes les END ayant rejoint l'office jusqu'en 2025, 57 % étaient des femmes.

2. Rémunération

En 2025, les dépenses totales engagées pour les traitements de base, les allocations et les indemnités se sont élevées à 1 129 millions d'EUR, à savoir 865 millions d'EUR pour les traitements de base et 264 millions d'EUR pour les allocations et indemnités.

En 2025, le montant total versé pour les traitements de base a augmenté de 1,7 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est principalement due à l'ajustement des traitements de janvier 2025.

2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base

Tableau 31 – Traitements de base versés (en EUR, 2024/2025)

	2024	2025	
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	1 344 275	1 382 382	23 040
Groupe d'emplois 2	13 106 743	12 901 176	19 280
Groupe d'emplois 3	66 000 582	63 409 017	17 504
Groupe d'emplois 4	661 132 271	678 952 345	12 806
Total groupe d'emplois 1- 4*	741 583 871	756 644 919	13 188
Groupe d'emplois 5	19 239 603	19 317 477	9 450
Groupe d'emplois 6	82 687 770	80 663 768	8 203
Total groupe d'emplois 5- 6*	101 927 373	99 981 245	8 418
Sous-total sans les JP*	843 511 244	856 626 164	12 370
Jeunes professionnels	6 369 780	8 080 902	3 283
Total*	849 881 024	864 707 066	12 058

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

Source : OEB – FIPS

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

Les 10 % d'agents les mieux payés perçoivent un traitement de base intégral supérieur ou égal à 16 399 EUR (90^e percentile) par mois. Les 10 % d'agents les moins bien payés perçoivent un traitement de base intégral inférieur ou égal à 7 944 EUR (10^e percentile) par mois. Le rapport entre le 90^e et le 10^e percentile est donc de 2,06 (2,04 en 2024).⁷

2.3 Performance et récompenses

Tableau 32 – Récompenses versées (en EUR, 2024/2025)

Type de récompense	Ouvrant ou non droit à pension	2024	2025
Échelon/promotion	Ouvrant droit à pension	10 673 835	10 481 494
Prime	N'ouvrant pas droit à pension	13 631 820	12 144 406
Total*		24 305 655	22 625 900

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

Source : OEB – FIPS

2.4 Allocations et indemnités, autres avantages

En sus des traitements de base, en 2025, plus de 264 millions d'EUR ont été versés en allocations et indemnités, dont 108 millions d'EUR versés sous forme d'indemnité d'expatriation aux agents ayant le statut d'expatriés (64,6 % des effectifs) (article 72 du statut).

⁷ Hors jeunes professionnels.

Tableau 33 – Allocations et indemnités/autres avantages (en EUR) (2024/2025)

Catégorie	Allocations et indemnités/autres avantages*	2024	2025	Évolution
Famille	Allocation pour personne à charge	38 297 537	38 271 170	-0,07 %
	Allocation de foyer	39 445 803	40 304 415	2,18 %
	Allocation de garde d'enfants/allocation pour enfant en bas âge	3 698 360	3 185 267	-13,87 %
	Indemnité d'éducation	53 364 942	54 347 337	1,84 %
	Allocation de congé parental/familial	991 726	928 958	-6,33 %
	Allocation de parentalité (autrefois allocation de naissance)	79 017	73 276	-7,27 %
Cadre professionnel	Heures supplémentaires et service continu	722 006	748 384	3,65 %
	Indemnité de logement	1 065 955	1 096 678	2,88 %
	Indemnité d'installation	713 611	793 469	11,19 %
	Frais de déménagement	884 881	955 886	8,02 %
	Indemnité de langue	66 806	62 016	-7,17 %
	Frais de déplacement	53 056	41 668	-21,46 %
	Indemnité de fonction	3 205 244	3 033 327	-5,36 %
	Indemnités Jeunes professionnels***	640 181	847 062	32,32 %
Expatriation	Indemnité d'expatriation	107 063 502	108 429 621	1,28 %
	Congé dans les foyers	3 330 597	3 673 262	10,29 %
Cessation d'activité	Allocation de départ	1 819 307	2 565 418	41,01 %
	Versement au titre du plan d'épargne salariale	2 262 312	3 986 154	76,20 %
	Indemnité de licenciement	17 147	101 659	492,85 %
	Indemnité de fin de contrat	0	0	sans objet
Autres	Divers	658 171	603 939	-8,24 %
Total**		258 380 162	264 048 967	2,19 %

* 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.

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) (2024/2025)

Type de dépense	2024	2025	Évolution
Subventions aux crèches	485 488	249 937	-48,52 %
École européenne de Munich	26 829 445	26 938 500	0,41 %
Total	27 314 933	27 188 437	-0,46 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 35 – Aperçu des fourchettes de rémunération mensuelle, groupe d'emplois 4 (2025)

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)	4,48 %	3	33	6 992 – 7 654	5 975 – 9 955
Mi-carrière (G10)	8,00 %	10	47	9 902 – 11 088	8 461 – 13 782
Fin de carrière (G13)	39,08 %	23	56	14 608 – 15 975	13 651 – 19 229

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'agent et comprend le 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 5 975 EUR, composée des éléments suivants :

- traitement de base : 6 992 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 : -1 017 EUR

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 5 914 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 11 607 EUR, composée des éléments suivants :

▪ traitement de base :	9 902 EUR
▪ allocation de foyer :	594 EUR
▪ indemnité d'expatriation :	1 980 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	441 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge :	0 EUR
▪ indemnité d'éducation :	131 EUR
▪ Total des retenues :	-1 441 EUR

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 11 492 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 19 230 EUR, se décomposant comme suit :

▪ traitement de base :	15 975 EUR
▪ allocation de foyer :	959 EUR
▪ indemnité d'expatriation :	3 195 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	883 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge ⁸ :	411 EUR
▪ indemnité d'éducation :	131 EUR
▪ Total des retenues :	-2 324 EUR

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 19 452 EUR.

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

⁸ Une double allocation pour enfant en bas âge de 822 EUR peut être versée aux agents si les frais de garde d'enfants dépassent un certain montant par mois. À Munich, la majorité du personnel reçoit le montant standard de 411 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.

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 10 208 EUR, qui se décompose comme suit :

▪ traitement de base :	9 605 EUR
▪ allocation de foyer :	576 EUR
▪ allocation pour personne à charge :	883 EUR
▪ allocation pour enfant en bas âge :	411 EUR
▪ indemnité d'éducation :	131 EUR
▪ Total des retenues :	-1 398 EUR

Un agent administratif dans la même situation en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ 10 523 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 2025, le nombre de comptes de prêt actifs s'élevait à 1 414, et le total des sommes dues à l'Office à 85,9 millions d'EUR environ.

Tableau 36 – Prêts à la construction (2024/2025)

Prêts à la construction	2024	2025	Évolution
Nombre de nouvelles demandes de prêts	75	62	-17,33 %
Montant des nouveaux prêts consentis au personnel, en EUR (budget)	5 541 950	5 285 699	-4,62 %
Nombre de nouveaux prêts versés au personnel	52	52	0,00 %
Nombre total de prêts en cours	1 460	1 414	-3,15 %
Taux d'intérêt moyen sur les prêts	0,75 %	0,83 %	10,67 %
Total des sommes dues à l'Office au titre des prêts à la construction, en EUR	91 532 514	85 890 608	-6,16 %

Source : OEB – Département chargé des 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 2025, le montant des versements à ce titre a atteint environ 535 millions d'EUR.

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

Fin 2025, 23 352 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.

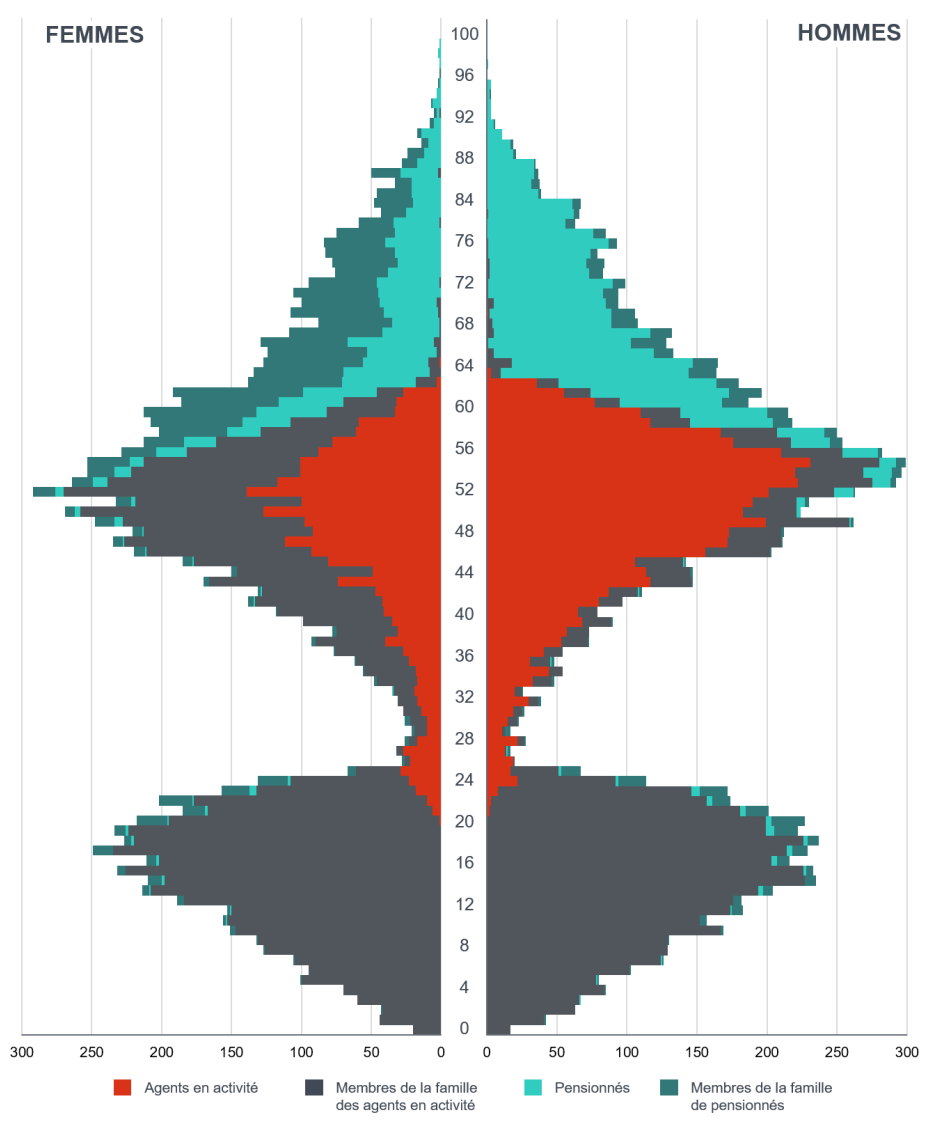
Tableau 37 – Répartition des personnes affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB (2024/2025)

Catégorie	2024	2025	Évolution
Agents en activité de service affiliés au régime de prévoyance sociale	6 251	6 195	-0,90 %
Agents en congé non rémunéré, en détachement ou en disponibilité	15	11	-26,67 %
Bénéficiaires de pensions	3 470	3 628	4,55 %
Famille (conjointes et personnes à charge)	13 592	13 518	-0,54 %
Total	23 328	23 352	0,10 %

Source : SIRP⁹ ; OEB – FIPS

⁹ Voir le glossaire.

Graphique 12 – Pyramide des âges de la population totale affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB au 31 décembre 2025



Source : SIRP ; OEB – FIPS

3.2 Prestations sociales

Tableau 38 – Répartition des prestations sociales au titre du contrat collectif d'assurance (en EUR, 2024/2025)

Type de prestation	2024	2025	Évolution
Remboursement soins de santé	99 258 926	103 956 047	4,73 %
Assurance dépendance	9 166 687	9 897 947	7,98 %
Assurance décès	4 464 392	2 513 872	-43,69 %
Total des prestations	112 890 006	116 367 866	3,08 %

Source : OEB – FIPS ; Cigna

3.3 Prestations versées aux pensionnés

Fin 2025, on comptait 3 760 bénéficiaires d'une pension de l'OEB, soit une hausse de 4,7 % par rapport à la fin de l'année 2024.

Tableau 39 – Répartition par type de pension (2024/2025)

Type de pension	Nombre de bénéficiaires en 2024	Nombre de bénéficiaires en 2025	Pension de base mensuelle moyenne en 2024 (en EUR)*	Pension de base mensuelle moyenne en 2025 (en EUR)*
Départ à la retraite	3 038	3 185	7 987	8 154
Pension de survie	443	466	5 151	5 246
Pension d'orphelin	111	109	1 503	1 606
Total	3 592	3 760	7 437	7 604

Source : SIRP

* Un pensionné, selon sa situation personnelle, perçoit une pension mensuelle qui se compose de la pension de base, à laquelle s'ajoute l'allocation de foyer, l'allocation pour personne à charge, l'allocation pour enfant en bas âge, l'indemnité d'éducation, l'ajustement fiscal, le cas échéant, et les déductions pour les cotisations de sécurité sociale.

Tableau 40 – Répartition des versements (en EUR, 2024/2025)

Prestations liées à la pension	2024	2025	Évolution
Pension de base Personnel recruté avant 2009	307 681 045	330 183 525	7,31 %
Pension de base Personnel recruté après 2009	664 765	720 397	8,37 %
Ajustement fiscal	65 367 876	69 220 130	5,89 %
Autres (allocations, compensation)	17 379 167	18 618 757	7,13 %
Total	391 092 853	418 742 810	7,07 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 41 – Chiffres clés relatifs aux pensionnés au 31 décembre 2025

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	2 112	61,2	28,6	16 619
Groupes d'emplois 5-6	1 073	60,7	30,9	9 029
Total	3 185	61,0	29,4	14 062

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 :	8 946 EUR
▪ allocation de foyer :	536 EUR
▪ ajustement fiscal	1 746 EUR
▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) :	-335 EUR
▪ impôt national :	-2 744 EUR
▪ <i>total</i> :	<i>8 149 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 :	5 763 EUR
▪ allocation de foyer :	346 EUR
▪ ajustement fiscal :	679 EUR
▪ retenues (assurance soins de santé et assurance dépendance) :	-216 EUR
▪ impôt national :	-1 140 EUR
▪ <i>total</i> :	<i>5 432 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^{er} 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 282 millions d'EUR en 2025 (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, 2024/2025)

Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale	2024	2025	Évolution
OEB	277 091 544	281 907 682	1,74 %
Agents	129 240 721	131 053 280	1,40 %
Bénéficiaires de pensions	11 538 541	12 406 593	7,52 %
Total	417 870 806	425 367 555	1,79 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 43 – Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR, 2024/2025)

Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions)	2024	2025	Évolution
OEB	92 942 659	94 749 734	1,94 %
Agents	37 166 256	37 474 395	0,83 %
Bénéficiaires de pensions	11 538 541	12 406 593	7,52 %
Total	141 647 455	144 630 723	2,11 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 44 – Total des cotisations aux régimes de pensions (en EUR, 2024/2025)

Cotisations aux régimes de pensions	2024	2025	Évolution
OEB	167 595 740	168 955 897	0,81 %
Agents	83 797 852	84 477 910	0,81 %
Total	251 393 852	253 433 808	0,81 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 45 – Total des cotisations au plan d'épargne salariale (en EUR, 2024/2025)

Cotisations au plan d'épargne salariale	2024	2025	Évolution
OEB	16 553 145	18 202 051	9,96 %
Agents	8 276 613	9 100 974	9,96 %
Total	24 829 758	27 303 024	9,96 %

Source : OEB – FIPS

Les actifs gérés dans le plan d'épargne salariale s'élevaient à 381,8 millions d'EUR au 31 décembre 2025 et les actifs gérés par les FRPSS s'élevaient à EUR 14,7 milliards au 31 décembre 2025.

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 2025.

Les arrangements de travail suivants ont été observés en 2025 :

Tableau 46 – Répartition des arrangements de travail (2024/2025)

Arrangements de travail (en %)	2024	2025
Sur place uniquement	2 %	2 %
Télétravail	98 %	98 %
<i>Travail sur place et télétravail à partir du pays d'emploi</i>	40 %	38 %
<i>Sur place et télétravail à partir du pays d'emploi et télétravail à partir d'un autre État contractant</i>	58 %	60 %
<i>Travail sur place et télétravail à partir d'un autre État contractant</i>	2 %	2 %
Total	100 %	100 %

Source : Outil de planification des nouveaux modes de travail

Au total, en 2025, 62 % des agents ont utilisé l'option de télétravail depuis un autre État contractant au moins une fois. Parmi ces agents, 75 % ont profité de cette possibilité pour travailler depuis leur pays d'origine.

4.1 Personnel travaillant à temps partiel

En 2025, 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 (2024/2025)

Agents	Site	31.12.2024			31.12.2025			Évolution
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Temps plein	Munich	1 037	2 084	3 121	1 046	2 040	3 086	-1,12 %
	La Haye	571	1 575	2 146	582	1 576	2 158	0,56 %
	Berlin	44	110	154	48	110	158	2,60 %
	Vienne	31	36	67	29	35	64	-4,48 %
	Total	1 683	3 805	5 488	1 705	3 761	5 466	-0,40 %
	Pourcentage du total des effectifs	76,33 %	94,04 %	87,79 %	77,36 %	94,24 %	88,23 %	
Temps partiel	Munich	328	106	434	298	92	390	-10,14 %
	La Haye	175	120	295	181	122	303	2,71 %
	Berlin	11	15	26	11	16	27	3,85 %
	Vienne	8		8	9		9	12,50 %
	Total	522	241	763	499	230	729	-4,46 %
	Pourcentage du total des effectifs	23,67 %	5,96 %	12,21 %	22,64 %	5,76 %	11,77 %	
Total		2 205	4 046	6 251	2 204	3 991	6 195	-0,90 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 48 – Pourcentages des temps de travail (2024/2025)

Pourcentage de temps de travail	Nombre d'agents au 31.12.2024	Pourcentage des agents à temps partiel	Nombre d'agents au 31.12.2025			
			Femmes	Hommes	Total	Pourcentage des agents à temps partiel
50-59 %	38	4,98 %	25	6	31	4,25 %
60-69 %	76	9,96 %	66	14	80	10,97 %
70-79 %	100	13,11 %	72	21	93	12,76 %
80-89 %	415	54,39 %	253	141	394	54,05 %
90-99 %	134	17,56 %	83	48	131	17,97 %
Total*	763	100,00 %	499	230	729	100,00 %

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

Source : OEB – FIPS

4.2 Horaires flexibles et heures de compensation

En 2025, 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 5,5 jours.

Tableau 49 – Congés au titre des horaires flexibles et des heures de compensation (2024/2025)

Type de congé	Jours d'absence* en 2024	Jours d'absence* en 2025	Évolution
Horaires flexibles	13 323	12 784	-4,04 %
Heures de compensation	32 940	34 260	4,01 %

* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (quatre 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 (2024/2025)

Heures supplémentaires, service continu et service de garde (en heures)	2024	2025	Évolution
Heures supplémentaires	364	596	63,96 %
Service de garde	57 388	54 324	-5,34 %
Service continu	759	892	17,54 %

Source : OEB – FIPS

4.4 Jours ouvrés et absences

Les congés parentaux et familiaux entrent dans la catégorie des congés sociaux.
 En 2025, 716 agents ont pris chacun en moyenne 18,0 jours de congé parental.
 En outre, 107 agents ont pris chacun en moyenne 15,4 jours de congé familial.

Tableau 51 – Salariés ayant droit à et prenant un congé parental (2024/2025)

	2024			2025			Évolution
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Évolution
Agents ayant droit à un congé parental	662	1 333	1 995	604	1 233	1 837	-7,92 %
Agents prenant un congé parental	354	460	814	321	395	716	-12,04 %
Pourcentage	53,47 %	34,51 %	40,80 %	53,15 %	32,04 %	38,98 %	-4,47 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 52 – Nombre de jours d'absence avec causes et incidence sur le nombre total de jours ouvrés (2024/2025)

	2024			2025			Évolution
Type d'absence	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^m **	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence/ETP ^m **	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence
Congé annuel et congé dans les foyers	212 514	33,96	13,62 %	210 851	34,00	13,67 %	-0,78 %
Total des congés de maladie***	79 899	12,74	5,10 %	78 819	12,71	5,11 %	-1,35 %
Congé social	28 784	4,60	1,84 %	27 880	4,50	1,81 %	-3,14 %
Congé sans solde	1 506	0,24	0,10 %	1 169	0,19	0,08 %	-22,38 %
Total	322 703	51,55	20,66 %	318 719	51,40	20,67 %	-1,23 %

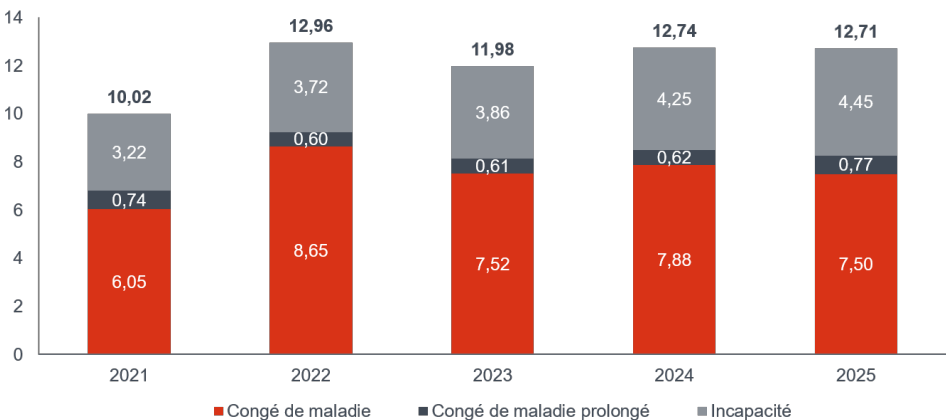
* Un jour d'absence n'équivaut pas à un jour-agent. Par exemple, pour un agent travaillant à 50 %, un jour d'absence (4 heures) est comptabilisé comme une journée complète.

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

*** 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^m, sur 12 mois glissants (2021-2025)



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 (2024/2025)

Type*	2024		2025		Évolution du nombre total de jours par ETP ^m	Évolution de la perte de capacités
	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)		
Congé de maladie	7,88	3,15 %	7,50	3,02 %	-4,82 %	-4,27 %
Congé de maladie prolongé	0,62	0,25 %	0,77	0,31 %	24,19 %	23,83 %
Incapacité	4,25	1,70 %	4,45	1,79 %	4,71 %	5,24 %
Total des jours de maladie**	12,74	5,10 %	12,71	5,11 %	-0,24 %	0,20 %

* Voir le glossaire "Types de congé – Absences pour raisons de santé".

** 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 (2024/2025)

Nombre de jours de maladie (j)	% du personnel en 2024	% du personnel en 2025
0 jour	31,21 %	32,97 %
0 jour < j < 10 jours	43,13 %	42,04 %
10 jours ≤ j < 60 jours	20,83 %	19,94 %
60 jours ≤ j	4,82 %	5,05 %
Total*	100,00 %	100,00 %

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

Source : OEB – FIPS

5. Santé, sécurité et 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 (2024/2025)

Volume des activités entreprises par les services de santé et de bien-être au travail	2024	2025	Évolution
Nombre d'agents ayant consulté les services de santé et de bien-être au travail	1 500	1 551	3,40 %
Nombre de cas*	1 875	2 130	13,60 %
Nombre de consultations en interne	6 565	6 222	-5,22 %

* 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 (2024/2025)

Type d'activités	2024	2025	Évolution
Examens obligatoires, Circulaire n° 367	700	544	-22,29 %
Réunions de réintégration	305	389	27,54 %
Visites des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail*	1 588	1 445	-9,01 %
Examens médicaux préventifs	709	877	23,70 %
Examens médicaux d'engagement	224	239	6,70 %
Urgences	36	46	27,78 %
Tests de la vue**	566	417	-26,33 %
Séances de physiothérapie en interne	3 628	5 011	38,12 %
Vaccination contre la grippe	3 430	2 126	-38,02 %

* Catégorie combinée comprenant des visites virtuelles et physiques des espaces de travail par l'ergonome, les infirmiers du service de santé au travail et les ergoWUC.

** 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 3,33 % (209 cas au total). Ce chiffre est inférieur à celui de 2024 qui était de 3,81 %.

Dans l'ensemble, 2,7 % de l'utilisation était imputable aux agents de l'OEB, tandis que 0,35 % reflétait les contacts pris par les personnes à leur charge.

La plupart des contacts avec le PAE concernaient des raisons personnelles (68,8 %), suivis par les problèmes liés au travail (16,8 %) et les questions concernant des membres de la famille (14,4 %).

5.2 Accidents du travail

Tableau 57 – Nombre d'accidents du travail signalés (2024/2025)

Site	2024	2025
Munich	12	12
La Haye	7	14
Berlin	1	1
Vienne	1	1
Bruxelles	0	0
Total	21	28

Source : OEB

Sur les 28 accidents du travail survenus, 19 étaient des accidents de trajet, 6 se sont produits dans les locaux et 3 en télétravail.

5.3 Dépenses liées à la médecine du travail

Les dépenses globales pour la santé au travail ont augmenté en 2025, s'élevant à 3,9 millions d'euros contre 3,3 millions d'euros en 2024.

Cela correspond à une augmentation de 20 %, principalement due à l'externalisation de services auparavant réalisés en interne.

5.4 Coûts des dépenses d'ordre social

Tableau 58 – Dépenses d'ordre social (en EUR, 2024/2025),

Catégorie	2024	2025	Évolution
Subventions pour les cantines	1 135 108	1 240 531	9,29 %
AMICALE, clubs culturels et sportifs, événements sociaux	1 606 000	1 780 000	10,83 %
Subventions pour l'association des agents pensionnés	141 765	157 500	11,10 %
Jubilés	216 000	229 200	6,11 %
Budget de motivation et événements sociaux	823 276	818 408	-0,59 %
Total	3 922 149	4 225 639	7,74 %

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 (2024/2025)

Activités en rapport avec la représentation du personnel	2024	2025
Temps total disponible	5 450	5 450
Organes statutaires ¹⁰	28,40	19,20
Conseil d'administration et ses organes	23,90	45,20
Réunions thématiques et groupes de travail	1 128,40	892,60
Représentants du personnel, travail et formation internes	3 484,50	3 797,00
Temps total utilisé	4 665,20	4 754,00

Source : OEB – FIPS

Tableau 60 – Nombre d'agents participant aux activités de représentation du personnel par lieu d'affectation (2024/2025)

	2024	2025		
Site	Total	Femmes	Hommes	Total
Berlin	6	0	5	5
Munich	19	5	15	20
La Haye	16	6	10	16
Vienne	6	3	3	6
Total	47	14	33	47

Source : OEB – FIPS

¹⁰ Excluant le règlement des différends et les commissions de discipline. Voir aussi le glossaire.

6.1 Réunions avec les partenaires sociaux

Tableau 61 – Nombre de réunions avec les partenaires sociaux (2024/2025)

Réunions avec les partenaires sociaux	2024	2025
Réunions d'organes statutaires	27	29
Participation des représentants du personnel aux réunions du Conseil d'administration et de ses organes	16	15
Réunions thématiques et groupes de travail	32	40
Autres réunions	9	8
Total	84	92

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

6.2 Actions revendicatives

Tableau 62 – Nombre de jours de grève (2024/2025)

Nombre de grèves	2024	2025
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

L'OEB fournit des services de conseil confidentiels. Dispensés par le personnel qualifié en interne (conseillers-confidents) et des conseillers externes accrédités en solutions du travail, ils contribuent à la prévention des conflits et favorisent un environnement de travail constructif.

Tableau 63 – Nombre de nouveaux cas de conseils (2024/2025)

	2024		2025	
Type de canal de résolution informelle	Nombre de cas traités**	% du total*	Nombre de cas traités**	% du total*
Conseillers-confidents	156	100,00 %	110	74,32 %
Conseillers en solutions du travail***	sans objet	sans objet	38	25,68 %
Total	156	100,00 %	148	100,00 %

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

** Dans les précédents Bilans sociaux, le nombre de cas traités au cours de l'année était indiqué. Ce tableau indique le nombre de nouveaux cas reçus au cours de l'année. Ainsi, le nombre de cas en 2024 diffère du chiffre cité dans le précédent Bilan social.

*** Le service de conseil en solutions du travail a été lancé en mai 2025.

Source : OEB – direction principale "Audit interne et standards professionnels"

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 2025, 94 demandes de réexamen par le management ont été enregistrées, pour un total de 128 requérants.

Tableau 64 – Catégorisation globale des réexamens par le management (2024/2025)

	2024			2025		
Catégories	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants
Réglementations/politiques	16	19,28 %	35	15	15,96 %	49
Questions individuelles	67	80,72 %	67	79	84,04 %	79
Total	83	100,00 %	102	94	100,00 %	128

* 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 65 – Issue des affaires soumises à un réexamen par le management (2024/2025)

	2024		2025	
Statut/issue	Demandes	% du total*	Demandes	% du total*
Rejet pour irrecevabilité	4	4,82 %	5	5,32 %
Décision maintenue	62	74,70 %	67	71,28 %
Demandes auxquelles il a été fait droit (en tout ou en partie)	5	6,02 %	1	1,06 %
Retirées	10	12,05 %	18	19,15 %
Pas de réexamen (fonction de filtre)	2	2,41 %	0	0,00 %
En cours	0	0,00 %	3	3,19 %
Total	83	100 %	94	100 %

* 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 94 demandes enregistrées en 2025, environ 63 % des affaires clôturées n'avaient pas été jusqu'au stade du recours (au 4 février 2026).

Ce chiffre de 63 % 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 2024 montrent que sur 83 demandes de réexamen enregistrées, 52 % n'ont pas atteint le stade du recours.

7.3 Recours internes

En 2025, 59¹¹ nouveaux recours ont été formés par 59 requérants (51 agents actifs et huit pensionnés). Ce chiffre est inférieur d'environ 10 % au nombre de nouveaux recours en 2024 (66¹²).

En 2025, le délai moyen entre la formation du recours et la décision définitive du Président de l'Office a été de 21,8 mois, soit une baisse de 20 % (27,3 mois en 2024).

Fin 2025, le nombre de recours en instance devant la commission de recours a diminué de 5,4 % pour atteindre 794¹³ recours (fin 2024, 839 recours étaient en instance devant la commission de recours). Un recours collectif a été déposé en 2025.

Tableau 66 – Recours internes enregistrés (2024/2025)

Année	Nombre de contentieux en appel	Nombre de recours individuels enregistrés
2024	66	66
2025	48	59

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

Tableau 67 – Nombre de contentieux en appel clôturés par la commission de recours (2024/2025)

Issue des recours	2024	2025
Affaires pour lesquelles la commission de recours a émis un avis	145	96
Contentieux clôturés par retrait (avant émission de l'avis)*	1	3
Affaires clôturées par un règlement amiable soutenu par la commission de recours**	1	5

* Ces chiffres n'incluent pas deux recours en 2024 et deux en 2025 retirés suite à l'émission de l'avis de la commission de recours. Le chiffre de 2025 inclut un "recours enfants" d'un recours collectif.

** Le chiffre de 2025 inclut deux "recours enfants" de recours collectifs distincts.

Source : OEB – Secrétariat de la commission de recours

¹¹ Ce chiffre ne comprend pas un recours qui a été séparé du recours enregistré pour former un nouveau recours avec la même référence et le même suffixe. Ce chiffre comprend 11 "recours enfants" introduits dans le cadre d'un recours collectif contre la décision CA/D 15/24 mettant en œuvre la méthode d'ajustement des rémunérations introduite par la décision CA/D 4/20 du Conseil d'administration.

¹² Ce chiffre ne comprend pas deux recours qui ont été séparés des recours enregistrés pour former de nouveaux recours avec la même référence et le même suffixe.

¹³ Sur ce chiffre, 710 sont suspendues dans l'attente d'un jugement du TAOIT à ce sujet.

Tableau 68 – Issue des recours à l'OEB (2024/2025)

Décisions définitives de l'autorité investie du pouvoir de nomination concernant les recours	2024*	2025*
Recours auxquels il a été fait droit	0,00 %	0,00 %
Recours auxquels il a été partiellement fait droit	20,20 %	12,30 %
Recours rejetés	79,80 %	87,70 %

* 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 114 recours en 2025.

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 114 décisions définitives rendues en 2025, environ 82 % n'avaient pas été transmises au Tribunal au 5 février 2026.

Ce chiffre de 82 % 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 5 février 2026, les chiffres de 2024 montrent que, sur les 124 décisions définitives, 63 % n'ont pas atteint le stade du Tribunal.

Tableau 69 – Issue des requêtes présentées devant le Tribunal (2024/2025)

Issue des requêtes présentées devant le Tribunal	2024	2025
Nombre de requêtes en instance devant le Tribunal*	350	344
Nombre de nouvelles requêtes reçues par l'OEB	80	52
Nombre de jugements rendus*	39 (42)	55 (63)
% de requêtes auxquelles le Tribunal a fait droit**	12 %	0 %
% de requêtes auxquelles le Tribunal a partiellement fait droit	0 %	5 %
% de requêtes auxquelles le Tribunal n'a pas fait droit***	88 %	95 %

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

** Comprend deux requêtes renvoyées à l'OEB pour réexamen en 2024.

*** Comprend quatre requêtes rejetées selon la procédure sommaire en 2025 (0 en 2024).

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

7.5 Règlements en 2025

En 2025, des règlements à l'amiable ont été explorés pour 50 contentieux. Les tentatives de règlement ont abouti dans 16 % des cas.

Tableau 70 – Nombre d'affaires réglées et d'affaires pour lesquelles un retrait a été enregistré en 2025

Issue	Étape préalable à la procédure contentieuse	Recours internes	Requêtes devant le Tribunal	Total
Retrait*	16	4	12	32
Règlement amiable	0	1	7	8

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 65.

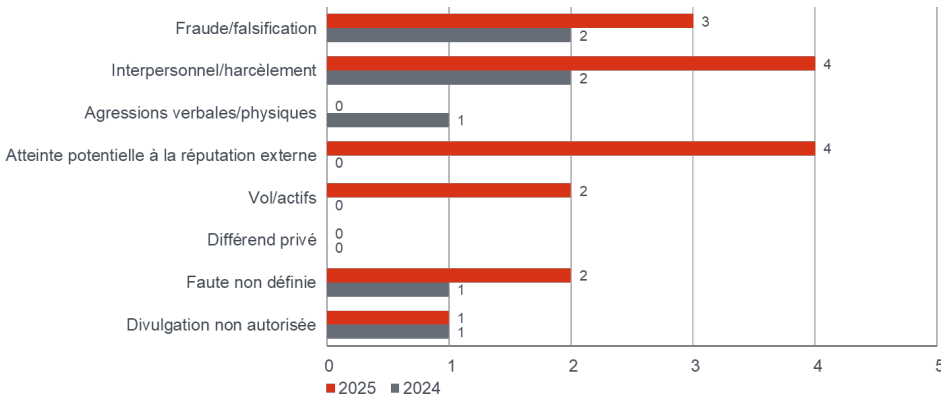
Source : OEB – Droit applicable aux agents et conseil en dialogue social

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

7.6.1 Enquêtes

Les membres du personnel doivent signaler les cas de faute potentielle à la direction Éthique et conformité. En 2025, la direction Éthique et conformité a reçu 82 plaintes (contre 55 en 2024). Parmi celles-ci, 16 signalements de faute ont déclenché une procédure d'enquête, contre sept en 2024. 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 (2024/2025)



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.

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 de garde d'enfants	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent une structure de garde d'enfants. Remplacé le 1 ^{er} septembre 2021 par l'allocation pour enfant en bas âge.
Allocation pour enfant en bas âge	Art. 70bis du statut	Versement à titre de soutien aux agents ayant des enfants de moins de quatre ans.
Indemnité d'éducation	Art. 71 du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement de manière régulière et à plein temps.
Budget de l'EEM	Accord entre l'OEB et le Conseil supérieur de l'École européenne	Contribution annuelle de l'OEB au budget de l'École européenne de Munich.
Allocation de congé parental/familial	Art. 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 parentalité	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 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.

Nomination

La nomination a lieu :

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

Barèmes des traitements de base

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

Catégories de congé pour des motifs d'ordre social

Le congé pour des motifs d'ordre social couvre le congé de maternité (article 61 du statut), le congé spécial (article 59(3) du statut, circulaire 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)

Personne à charge

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

Missions

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

Agent

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

Programme d'assistance aux agents

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

Examineur

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

FIPS

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

Nomination à durée déterminée

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

Équivalent temps plein (ETP)

Un facteur statistique égal à 1 est appliqué pour un agent ayant travaillé à plein temps pendant une année donnée (par ex. 0,5 ETP pour un agent à temps 50% partiel).

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

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

Traitement de base intégral

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

Examen médical d'engagement

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

SIRP

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

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

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

Profils de postes

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

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

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

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 ^{er} avril 2018 afin qu'ils puissent maintenir les liens avec leur pays d'origine en dehors de leur lieu d'affectation.
Absences pour raisons de santé	Art. 62, 62bis, 62ter et 62quater du statut	Absence due à l'incapacité d'exercer ses fonctions pour raisons médicales. Le système couvre trois phases : - le congé de maladie - le congé de maladie prolongé : à partir d'un total de 125 jours de congé de maladie sur une période de 18 mois - l'incapacité : à partir d'un total de 250 jours de congé de maladie sur une période de 36 mois
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.

Durée du service

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

Assurance dépendance

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

Réexamen par le management (art. 109 du statut)

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

Recours collectif

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

Membres des chambres de recours

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

Nationalité (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.

Nouveau régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009. La pension mensuelle au titre du nouveau régime est calculée sur la base de deux fois le traitement de base de référence (grade G1, échelon 4). Le taux global de cotisation au nouveau régime de pensions (OEB et agent) en 2025 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.

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.

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.

Ancien régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2009, en vertu duquel l'agent ayant à son actif au moins dix ans de service effectif peut prétendre à une pension d'ancienneté calculée sur la base du dernier traitement de base. En 2025, la contribution totale (OEB + personnel) à l'ancien régime de pensions s'élevait à 32,1 % du traitement de base.

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.

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

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

Autre personnel

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

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.

Fonctionnaires

Agents nommés sur une base permanente.

Promotion

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

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

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

Rémunération

Traitement de base et allocations et indemnités éventuelles.

Disponibilité (art. 46 du statut)

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

Mise à la retraite (art. 54 du statut)

Un fonctionnaire est mis à la retraite :

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

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

FRPSS

Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale.

Procédure d'ajustement des rémunérations

Les 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^{er} janvier de l'année suivante.

Plan d'épargne salariale

Le plan d'épargne salariale est complémentaire au nouveau régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{er} janvier 2009. La contribution mensuelle est placée selon une stratégie de placement définie. Lors de la cessation définitive de ses fonctions, l'agent reçoit une somme forfaitaire qui correspond à l'épargne accumulée par un investissement à long terme. La contribution obligatoire totale (OEB et agent) au plan d'épargne salariale s'élevait en 2025 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.

Détachement (art. 45 du statut)

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

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

Statut

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

Modèle linéaire

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

Lieux d'affectation

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

Régime de prévoyance sociale 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.

Organes statutaires

Dénomination	Fondement juridique	Description
Comité consultatif général (CCG)	Art. 2(1)b) et (38) du statut	Comité paritaire consulté en ce qui concerne les modifications du statut ou du règlement de pensions et la mise en œuvre des propositions relatives aux conditions d'emploi. Il peut aussi être consulté sur : - toute question de caractère général que le Président de l'Office lui soumet ; - toute question dont le comité du personnel a demandé l'examen, conformément aux dispositions de l'article 36 du statut, et qui lui est soumise par le Président de l'Office.
Comité général pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (COHSEC)	Art. 2(1)e) et 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.

Dénomination	Fondement juridique	Description
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.

SuccessFactors

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

Pension de survie

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

Retrait d'un recours

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

Jour ouvré

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

Jeune professionnel

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

9. Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025

Allemagne

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025

Devise : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	20 449,47	20 776,05	21 102,63			326,58
16	19 090,11	19 434,40	19 778,69	20 122,98		344,29
15	17 706,94	18 053,28	18 399,62	18 745,96		346,34
14	16 321,78	16 668,09	17 014,40	17 360,71		346,31
13	14 607,50	14 949,49	15 291,48	15 633,47	15 975,46	341,99
12	12 956,76	13 284,02	13 611,28	13 938,54	14 265,80	327,26
11	11 396,29	11 704,59	12 012,89	12 321,19	12 629,49	308,30
10	9 901,73	10 198,31	10 494,89	10 791,47	11 088,05	296,58
9	8 824,78	9 019,93	9 215,08	9 410,23	9 605,38	195,15
8	7 849,23	8 044,33	8 239,43	8 434,53	8 629,63	195,10
7	6 991,90	7 157,45	7 323,00	7 488,55	7 654,10	165,55
6	6 358,10	6 475,18	6 592,26	6 709,34	6 826,42	117,08
5	5 772,75	5 889,83	6 006,91	6 123,99	6 241,07	117,08
4	5 204,65	5 317,38	5 430,11	5 542,84	5 655,57	112,73
3	4 641,06	4 753,79	4 866,52	4 979,25	5 091,98	112,73
2	4 082,48	4 193,94	4 305,40	4 416,86	4 528,32	111,46
1	3 655,81	3 734,61	3 813,41	3 892,21	3 971,01	78,80

Pays-Bas

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025

Devise : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	20 243,22	20 566,51	20 889,80			323,29
16	18 897,55	19 238,35	19 579,15	19 919,95		340,80
15	17 528,33	17 871,18	18 214,03	18 556,88		342,85
14	16 157,16	16 499,98	16 842,80	17 185,62		342,82
13	14 460,15	14 798,69	15 137,23	15 475,77	15 814,31	338,54
12	12 826,07	13 150,04	13 474,01	13 797,98	14 121,95	323,97
11	11 281,34	11 586,52	11 891,70	12 196,88	12 502,06	305,18
10	9 801,84	10 095,42	10 389,00	10 682,58	10 976,16	293,58
9	8 735,77	8 928,94	9 122,11	9 315,28	9 508,45	193,17
8	7 770,07	7 963,21	8 156,35	8 349,49	8 542,63	193,14
7	6 921,37	7 085,24	7 249,11	7 412,98	7 576,85	163,87
6	6 293,97	6 409,86	6 525,75	6 641,64	6 757,53	115,89
5	5 714,50	5 830,39	5 946,28	6 062,17	6 178,06	115,89
4	5 152,15	5 263,75	5 375,35	5 486,95	5 598,55	111,60
3	4 594,25	4 705,85	4 817,45	4 929,05	5 040,65	111,60
2	4 041,30	4 151,62	4 261,94	4 372,26	4 482,58	110,32
1	3 618,94	3 696,94	3 774,94	3 852,94	3 930,94	78,00

Autriche

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025

Devise : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	19 426,13	19 736,37	20 046,61			310,24
16	18 134,80	18 461,86	18 788,92	19 115,98		327,06
15	16 820,83	17 149,83	17 478,83	17 807,83		329,00
14	15 504,99	15 833,97	16 162,95	16 491,93		328,98
13	13 876,48	14 201,35	14 526,22	14 851,09	15 175,96	324,87
12	12 308,37	12 619,26	12 930,15	13 241,04	13 551,93	310,89
11	10 825,99	11 118,87	11 411,75	11 704,63	11 997,51	292,88
10	9 406,22	9 687,94	9 969,66	10 251,38	10 533,10	281,72
9	8 383,17	8 568,56	8 753,95	8 939,34	9 124,73	185,39
8	7 456,44	7 641,80	7 827,16	8 012,52	8 197,88	185,36
7	6 642,01	6 799,27	6 956,53	7 113,79	7 271,05	157,26
6	6 039,91	6 151,12	6 262,33	6 373,54	6 484,75	111,21
5	5 483,86	5 595,07	5 706,28	5 817,49	5 928,70	111,21
4	4 944,20	5 051,30	5 158,40	5 265,50	5 372,60	107,10
3	4 408,80	4 515,90	4 623,00	4 730,10	4 837,20	107,10
2	3 878,18	3 984,06	4 089,94	4 195,82	4 301,70	105,88
1	3 472,89	3 547,75	3 622,61	3 697,47	3 772,33	74,86

Belgique

Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} janvier 2025

Devise : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Avancement d'échelon
17	18 053,40	18 341,71	18 630,02			288,31
16	16 853,32	17 157,26	17 461,20	17 765,14		303,94
15	15 632,19	15 937,95	16 243,71	16 549,47		305,76
14	14 409,33	14 715,07	15 020,81	15 326,55		305,74
13	12 895,91	13 197,84	13 499,77	13 801,70	14 103,63	301,93
12	11 438,60	11 727,51	12 016,42	12 305,33	12 594,24	288,91
11	10 060,98	10 333,15	10 605,32	10 877,49	11 149,66	272,17
10	8 741,53	9 003,35	9 265,17	9 526,99	9 788,81	261,82
9	7 790,78	7 963,06	8 135,34	8 307,62	8 479,90	172,28
8	6 929,53	7 101,79	7 274,05	7 446,31	7 618,57	172,26
7	6 172,64	6 318,80	6 464,96	6 611,12	6 757,28	146,16
6	5 613,10	5 716,45	5 819,80	5 923,15	6 026,50	103,35
5	5 096,34	5 199,69	5 303,04	5 406,39	5 509,74	103,35
4	4 594,82	4 694,36	4 793,90	4 893,44	4 992,98	99,54
3	4 097,26	4 196,80	4 296,34	4 395,88	4 495,42	99,54
2	3 604,13	3 702,52	3 800,91	3 899,30	3 997,69	98,39
1	3 227,47	3 297,03	3 366,59	3 436,15	3 505,71	69,56