



Europäisches
Patentamt
European
Patent Office
Office européen
des brevets

Bilan social pour l'année **2020**



Résumé

Notre bilan social dresse un tableau complet du personnel et des conditions de travail à l'OEB en couvrant des aspects tels que les caractéristiques démographiques, le développement professionnel, la santé ou le dialogue social. Publié chaque année depuis 2013, il est l'un des piliers de notre engagement en faveur de la transparence. Dans le cadre de notre Plan stratégique 2023, le bilan social améliore la transparence et l'obligation de rendre compte. En permettant de suivre de nombreux indicateurs, il contribue également à créer une organisation engagée, compétente et collaborative et à consolider la pérennité de celle-ci.

Plusieurs indicateurs utilisés, notamment en matière de recrutement et de mobilité interne, de télétravail, de formation, de mission et de congé, montrent l'impact de la pandémie de COVID-19 en 2020.

Les principales conclusions de ce bilan sont les suivantes :

- Fin 2020, le nombre d'agents en activité à l'OEB était de 6 403, dont 34 % de femmes. 27 % des managers étaient des femmes en 2020, ce qui confirme la tendance constante à la hausse de ces dernières années.
- 34 nationalités différentes sont représentées parmi le personnel de l'OEB. 74 % des agents ont une nationalité différente de celle du pays dans lequel ils travaillent. Fin 2020, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 49,0 ans ; 61 % des agents travaillaient à l'OEB depuis 11 à 22 ans.
- En moyenne, l'OEB a reçu 118 candidatures par poste vacant en 2020. En raison du gel des recrutements externes mis en œuvre en mai en réponse à la pandémie, une transition marquée vers la mobilité interne a eu lieu en 2020, avec seulement 36 recrutements externes et 487 agents changeant complètement ou partiellement de poste. Malgré la pandémie, 77 stagiaires ont rejoint l'OEB dans le cadre du programme "Pan-European Seal", ce qui porte à 296 le nombre de stagiaires accueillis à l'OEB depuis le début de ce programme en 2015.
- L'OEB a dépensé plus de 4 millions d'EUR pour des activités de développement des talents en 2020, et 95 % des agents ont bénéficié d'au moins une formation. Toutes les activités de développement ont été menées de manière virtuelle depuis mars 2020. Le nombre de missions a baissé de 78 % par rapport à 2019.
- Le montant moyen des traitements mensuels de base versés en 2020 était de 9 827 EUR. Les allocations et indemnités, qui sont accordées sur la base de circonstances individuelles, ont représenté 235 millions d'EUR au total.
- Les paiements au titre des régimes de pension et de sécurité sociale de l'OEB se sont élevés à 367 millions d'EUR en 2020. Le régime de prévoyance sociale couvrait 23 259 personnes. Le montant moyen des pensions mensuelles de base versées en 2020 était de 6 274 EUR.
- En 2020, la pandémie de COVID-19 a déclenché une transition de grande ampleur vers le télétravail visant à protéger la santé et la sécurité des agents. 6 276 agents ont ainsi travaillé à domicile à un moment donné en 2020, pour une durée moyenne de 114 jours. 37 % d'entre eux ont travaillé à un autre endroit que leur résidence habituelle, sur le territoire d'un État membre de l'Organisation européenne des brevets.

- Le nombre de jours de congé annuel et de congé dans les foyers pris en 2020 a baissé de 15 % par rapport à 2019. Les congés de maladie ont enregistré une baisse de 4 % par rapport à 2019 et plus de 40 % des agents n'ont pris aucun congé de maladie (2019 : 32%).
- En 2020, les dépenses liées à la santé et à la sécurité ont représenté 1,5 million d'EUR, dont 0,2 million d'EUR pour des mesures de prévention médicale. Par ailleurs, 2,9 millions d'EUR ont été dépensés en subventions pour des activités sociales et pour le bien-être du personnel en général.
- Le dialogue social occupant une place essentielle à l'OEB, la direction poursuit ses efforts afin de le renforcer. 125 réunions avec les partenaires sociaux ont eu lieu en 2020, contre 103 en 2019.
- En 2020, 117 litiges relevant du droit du travail ont donné lieu à des discussions avec les personnes concernées dans l'objectif de parvenir à un règlement amiable. Un tel règlement a été obtenu dans 36 % de ces litiges.

Table des matières

Table des matières	4
1. Structure du personnel et développement des talents	6
1.1 Aspects démographiques	6
1.1.1 Nombre total d'agents en activité à l'OEB	6
1.1.2 Répartition des agents par fonction	7
1.1.3 Répartition des agents par lieu d'affectation	8
1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge	9
1.1.5 Répartition des effectifs par nationalité	10
1.1.6 Répartition des agents par type de contrat (fonctionnaires et autres agents)	16
1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service	19
1.2 Emploi et carrière	20
1.2.1 Répartition des managers par sexe, par DG et par groupe d'emplois	22
1.2.2 Offres d'emploi : nombre d'avis	23
1.2.3 Recrutement et mobilité interne	25
1.2.4 Promotions	28
1.2.5 Développement des talents	30
1.2.6 Missions	31
1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB	32
1.2.8 Programme "Pan-European Seal"	32
2. Rémunération	33
2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base	33
2.2 Comparaison entre le 10 ^e percentile et le 90 ^e percentile	33
2.3 Performance et récompenses	34
2.4 Allocations et indemnités, autres avantages	35
2.5 Prêts à la construction	37
3. Régimes de prévoyance sociale et de pensions	38
3.1 Population affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB	38
3.2 Prestations sociales	39
3.3 Prestations versées aux pensionnés	39
3.4 Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions de l'OEB	41
4. Conditions de travail	43
4.1 Personnel travaillant à temps partiel	43
4.2 Personnel bénéficiant du télétravail à temps partiel	44

4.3	Congés au titre des heures de flexibilité et de compensation	45
4.4	Heures supplémentaires, service continu et service de garde	45
4.5	Jours ouvrés et absences	45
5.	Santé, sécurité et questions sociales	48
5.1	Activités relatives aux services de santé (service de santé au travail et unité de conseil médical)	48
5.2	Accidents du travail	49
5.3	Dépenses en matière de santé et de sécurité	50
5.4	Financement des dépenses d'ordre social	50
6.	Dialogue social	51
6.1	Réunions avec les partenaires sociaux	53
6.2	Actions revendicatives	55
7.	Règlement des conflits	55
7.1	Règlement informel des conflits	55
7.2	Réexamen par le management	56
7.3	Recours internes	58
7.3.1	Recours par catégorie	60
7.3.2	Requêtes présentées par des agents de l'OEB auprès du TAOIT	61
7.3.3	Règlements en 2020	62
7.4	Éthique et conformité : assurer l'intégrité et la responsabilité	62
7.4.1	Enquêtes	62
8.	Glossaire	63
9.	Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019	76

1. Structure du personnel et développement des talents

1.1 Aspects démographiques

La présente partie traite de 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 2020, soit à un résumé de l'ensemble de l'année¹.

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

Fin 2020, le nombre d'agents en activité à l'OEB était de 6 403. Cela représente une baisse du nombre total d'agents de 3,10 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 1 : Évolution du nombre total d'agents en activité à l'OEB, 2019/2020

	2019			2020			Évolution
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Effectifs au 31 décembre	2 229	4 379	6 608	2 166	4 237	6 403	-3,10 %
ETP (équivalents temps plein)*	2 022	4 287	6 310	1 988	4 191	6 179	-2,08 %

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

Source : OEB – FIPS

La hausse du nombre d'agents ayant définitivement cessé leurs fonctions en 2020 par rapport à 2019 (hausse de 14 %), conjuguée à la baisse du nombre d'agents recrutés en 2020 (baisse de 69 %), a entraîné une réduction des effectifs de 3,10 %. Le pourcentage d'agents de sexe féminin est resté stable, à 33,8 % en 2020.

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.

1.1.2 Répartition des agents par fonction

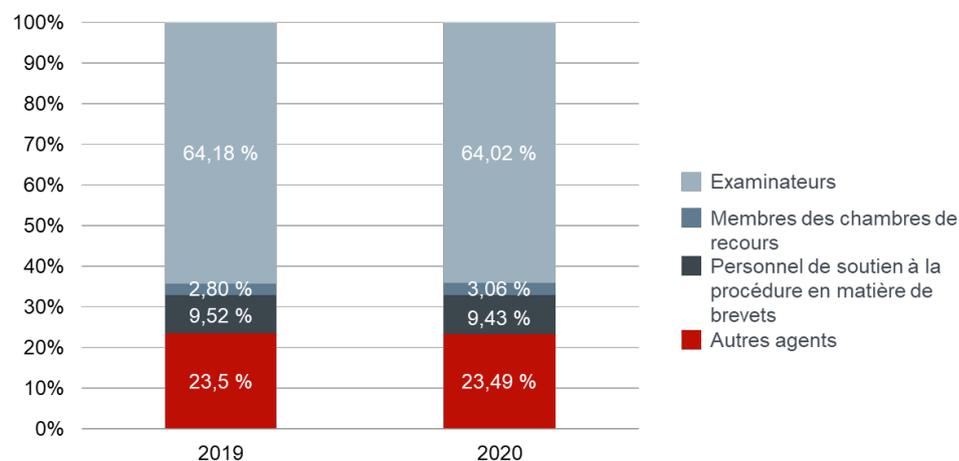
Fin 2020, 4 295 agents travaillaient comme examinateurs ou membres des chambres de recours. Les autres agents exerçaient soit une activité de soutien direct à la procédure de délivrance des brevets en tant qu'agents des formalités, soit d'autres activités, par exemple aux services juridiques, aux ressources humaines, dans le domaine des achats ou à la gestion des bâtiments.

Tableau 2 – Répartition du nombre d'agents par fonction, 2019/2020 (total des effectifs)

Fonction	31 déc. 2019	31 déc. 2020			Évolution
		Femmes	Hommes	Total	
Examineurs	4 241	979	3 119	4 099	-3,35 %
Membres des chambres de recours	185	41	155	196	5,95 %
Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	629	451	153	604	-3,97 %
Autre personnel	1 553	695	810	1 504	-3,16 %
Total	6 608	2 166	4 237	6 403	-3,10 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 1 – Évolution de la répartition des agents par fonction, 2019/2020



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 2020, 3 579 agents (56 % du total des effectifs) travaillaient à Munich et 2 536 (40 % du total des effectifs) à La Haye.

Tableau 3 – Répartition du nombre d'agents par lieu d'affectation, 2019/2020 (total des effectifs)

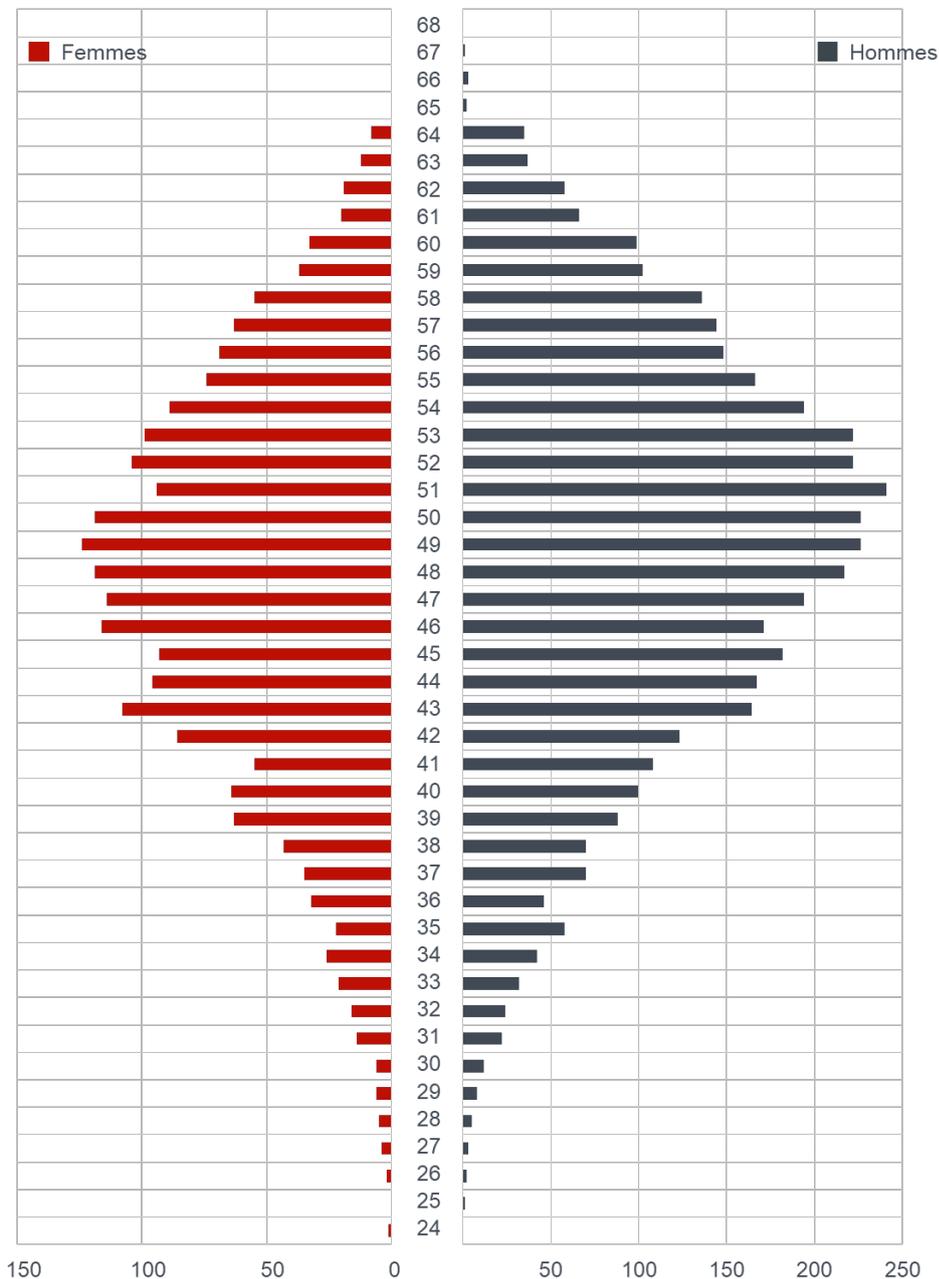
Lieu d'affectation	31 déc. 2019			31 déc. 2020			Évolution
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Munich	1 341	2 334	3 675	1 306	2 273	3 579	-2,61 %
La Haye	775	1 849	2 624	753	1 783	2 536	-3,35 %
Berlin	64	155	219	61	140	201	-8,22 %
Vienne	47	40	87	44	38	82	-5,75 %
Bruxelles	2	1	3	2	3	5	66,67 %
Total	2 229	4 379	6 608	2 166	4 237	6 403	-3,10 %

Source : OEB – FIPS

1.1.4 Répartition des agents par tranche d'âge

Fin 2020, l'âge moyen d'un agent de l'OEB était de 49,0 ans, contre 48,2 ans en 2019. 70 % des agents avaient entre 40 et 55 ans, tandis que 46 % avaient entre 40 et 50 ans.

Graphique 2 – Pyramide des âges des agents de l'OEB, 31 décembre 2020



Source : OEB – FIPS

Tableau 4 – Évolution du nombre d'agents par nationalité, 2019/2020

Nationalité (pays)	31 déc. 2019	31 déc. 2020	Évolution
Allemagne	1 820	1 766	-2,97 %
France	1 233	1 186	-3,81 %
Italie	551	536	-2,72 %
Espagne	508	498	-1,97 %
Pays-Bas	440	420	-4,55 %
Royaume-Uni	363	339	-6,61 %
Belgique	314	306	-2,55 %
Autriche	196	191	-2,55 %
Grèce	190	186	-2,11 %
Roumanie	161	160	-0,62 %
Portugal	108	107	-0,93 %
Suède	95	92	-3,16 %
Pologne	84	84	0,00 %
Irlande	81	78	-3,70 %
Suisse	59	57	-3,39 %
Danemark	54	51	-5,56 %
Bulgarie	49	50	2,04 %
Finlande	47	47	0,00 %
Luxembourg	45	43	-4,44 %
Hongrie	41	42	2,44 %
Turquie	40	38	-5,00 %
République tchèque	30	27	-10,00 %
Slovaquie	21	20	-4,76 %
Slovénie	19	19	0,00 %
Croatie	10	10	0,00 %
Chypre	10	10	0,00 %
Serbie	9	10	11,11 %
Lituanie	8	8	0,00 %
Estonie	7	7	0,00 %
Lettonie	6	6	0,00 %
Macédoine du Nord	2	3	50,00 %
Islande	2	2	0,00 %
Albanie	2	2	0,00 %
Malte	2	2	0,00 %
Norvège	1	0	-100,00 %
Liechtenstein	0	0	n/a
Monaco	0	0	n/a
Saint-Marin	0	0	n/a
Total	6 608	6 403	-3,10 %

Source : OEB – FIPS

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

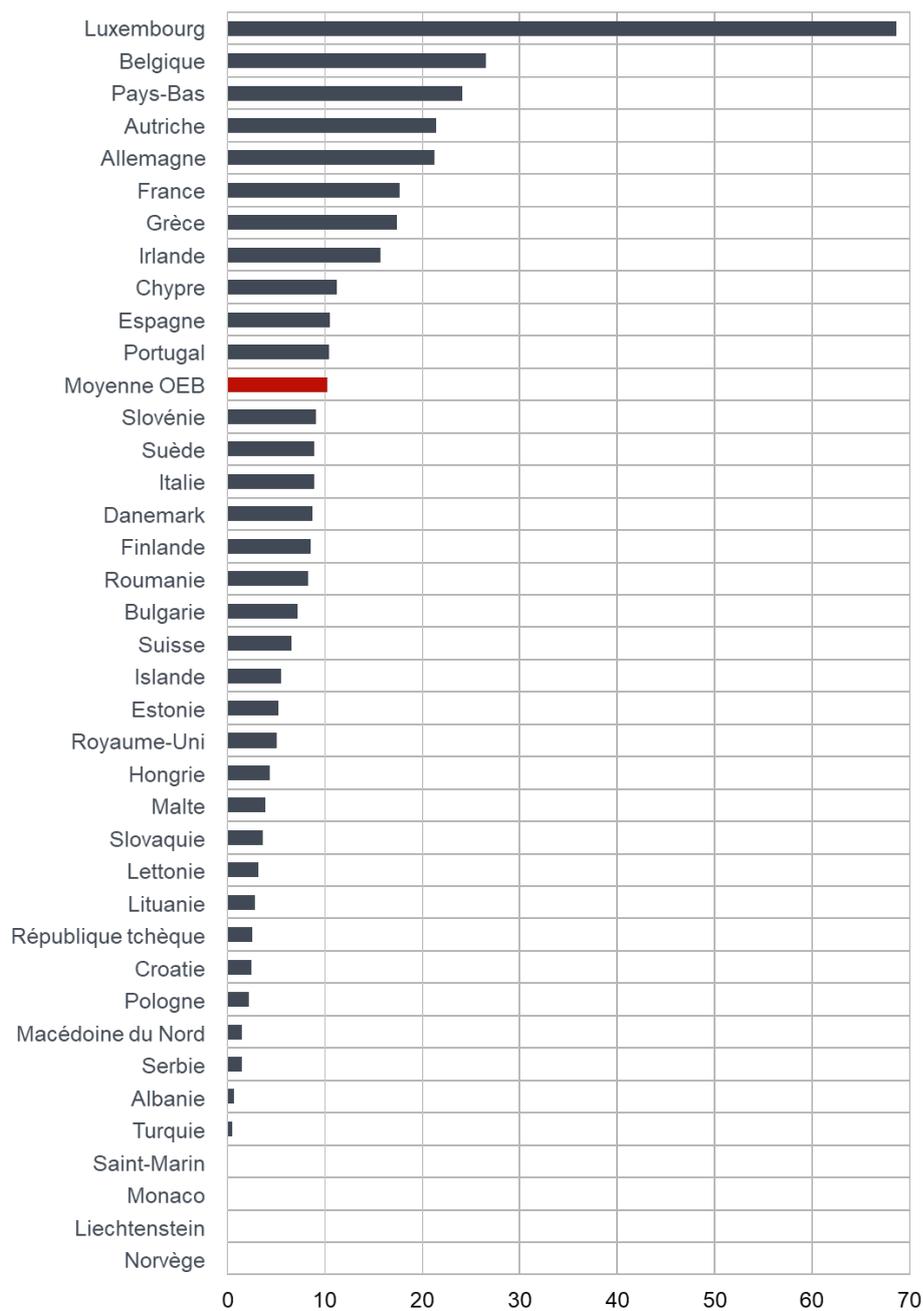
Nationalité (pays)	Nombre d'agents de l'OEB au 31 déc. 2020	En % du total des effectifs de l'OEB*	Population (en millions) au 1 ^{er} janv. 2020	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Allemagne	1 766	27,58 %	83,17	13,32 %	25 954
France	1 186	18,52 %	67,10	10,75 %	10 554
Italie	536	8,37 %	60,24	9,65 %	4 600
Espagne	498	7,78 %	47,33	7,58 %	1 791
Pays-Bas	420	6,56 %	17,41	2,79 %	6 375
Royaume-Uni	339	5,29 %	67,03	10,74 %	5 715
Belgique	306	4,78 %	11,55	1,85 %	2 400
Autriche	191	2,98 %	8,90	1,43 %	2 303
Grèce	186	2,90 %	10,71	1,72 %	136
Roumanie	160	2,50 %	19,32	3,09 %	54
Portugal	107	1,67 %	10,30	1,65 %	249
Suède	92	1,44 %	10,33	1,65 %	4 423
Pologne	84	1,31 %	37,96	6,08 %	483
Irlande	78	1,22 %	4,96	0,80 %	970
Suisse	57	0,89 %	8,61	1,38 %	8 112
Danemark	51	0,80 %	5,82	0,93 %	2 404
Bulgarie	50	0,78 %	6,95	1,11 %	52
Finlande	47	0,73 %	5,53	0,89 %	1 895
Luxembourg	43	0,67 %	0,63	0,10 %	394
Hongrie	42	0,66 %	9,77	1,57 %	107
Turquie	38	0,59 %	83,15	13,32 %	594
République tchèque	27	0,42 %	10,69	1,71 %	205
Slovaquie	20	0,31 %	5,46	0,87 %	55
Slovénie	19	0,30 %	2,10	0,34 %	165
Croatie	10	0,16 %	4,06	0,65 %	22

Nationalité (pays)	Nombre d'agents de l'OEB au 31 déc. 2020	En % du total des effectifs de l'OEB*	Population (en millions) au 1 ^{er} janv. 2020	En % de la population totale des États parties à la CBE*	Demandes de brevet par pays de résidence du demandeur
Chypre	10	0,16 %	0,89	0,14 %	64
Serbie	10	0,16 %	6,93	1,11 %	8
Lituanie	8	0,12 %	2,79	0,45 %	50
Estonie	7	0,11 %	1,33	0,21 %	57
Lettonie	6	0,09 %	1,91	0,31 %	27
Macédoine du Nord	3	0,05 %	2,08	0,33 %	1
Islande	2	0,03 %	0,36	0,06 %	40
Albanie	2	0,03 %	2,85	0,46 %	0
Malte	2	0,03 %	0,51	0,08 %	65
Norvège	0	0,00 %	5,37	0,86 %	646
Liechtenstein	0	0,00 %	0,04	0,01 %	436
Monaco	0	0,00 %	0,04	0,01 %	33
Saint-Marin	0	0,00 %	0,03	0,01 %	4
Total*	6 403	100,00 %	624,19	100,00 %	81 443

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

Source : OEB – FIPS ; Eurostat (au 1^{er} janvier 2020)

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



* Comparaison entre les effectifs de l'OEB par nationalité au 31 décembre 2020 et la population des États parties à la CBE au 1^{er} janvier 2020 (cf. tableau 5)

Source : OEB – FIPS

Tableau 6 – Regroupement des nationalités par lieu d'affectation au 31 décembre 2020

Lieu d'affectation	Pourcentage d'agents dont la (première) nationalité diffère de celle du pays d'affectation	Nombre de nationalités représentées
Munich*	65,54 %	33
La Haye	86,36 %	32
Berlin	66,17 %	21
Vienne	67,07 %	16
Total	73,82 %	34

* Agents en poste à Bruxelles inclus

Source : OEB – FIPS

Tableau 7 – Répartition des nationalités par lieu d'affectation au 31 décembre 2020

Nationalité (pays)	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Allemagne	68	33,83 %	1 235	34,46 %	450	17,74 %	13	15,85 %
France	41	20,40 %	617	17,22 %	520	20,50 %	8	9,76 %
Italie	9	4,48 %	340	9,49 %	186	7,33 %	1	1,22 %
Espagne	22	10,95 %	260	7,25 %	207	8,16 %	9	10,98 %
Pays-Bas	1	0,50 %	73	2,04 %	346	13,64 %		
Royaume-Uni	14	6,97 %	201	5,61 %	116	4,57 %	8	9,76 %
Belgique	3	1,49 %	74	2,06 %	224	8,83 %	5	6,10 %
Autriche	8	3,98 %	123	3,43 %	33	1,30 %	27	32,93 %
Grèce	2	1,00 %	79	2,20 %	104	4,10 %	1	1,22 %
Roumanie	1	0,50 %	89	2,48 %	68	2,68 %	2	2,44 %
Portugal	5	2,49 %	37	1,03 %	64	2,52 %	1	1,22 %
Suède	10	4,98 %	62	1,73 %	20	0,79 %		
Pologne	5	2,49 %	47	1,31 %	31	1,22 %	1	1,22 %
Irlande	1	0,50 %	53	1,48 %	23	0,91 %	1	1,22 %
Suisse	3	1,49 %	40	1,12 %	14	0,55 %		
Danemark	1	0,50 %	32	0,89 %	18	0,71 %		
Bulgarie			33	0,92 %	17	0,67 %		
Finlande	1	0,50 %	34	0,95 %	12	0,47 %		
Luxembourg	1	0,50 %	31	0,86 %	11	0,43 %		
Hongrie			22	0,61 %	19	0,75 %	1	1,22 %
Turquie	1	0,50 %	14	0,39 %	22	0,87 %	1	1,22 %
République tchèque	2	1,00 %	18	0,50 %	7	0,28 %		
Slovaquie			15	0,42 %	3	0,12 %	2	2,44 %

Nationalité (pays)	Berlin	% des effectifs du site**	Munich*	% des effectifs du site**	La Haye	% des effectifs du site**	Vienne	% des effectifs du site**
Slovénie			15	0,42 %	3	0,12 %	1	1,22 %
Chypre	2	1,00 %	7	0,20 %	1	0,04 %		
Serbie			6	0,17 %	4	0,16 %		
Croatie			5	0,14 %	5	0,20 %		
Lituanie			6	0,17 %	2	0,08 %		
Estonie			6	0,17 %	1	0,04 %		
Lettonie			4	0,11 %	2	0,08 %		
Macédoine du Nord			2	0,06 %	1	0,04 %		
Malte			2	0,06 %				
Albanie			2	0,06 %				
Islande					2	0,08 %		
Total**	201	100,00 %	3 584	100,00 %	2 536	100,00 %	82	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)

En 2018, le Conseil d'administration a approuvé plusieurs modifications du statut visant à moderniser le cadre d'emploi de l'OEB. L'un des piliers de cette réforme était l'introduction d'une plus grande flexibilité dans la structure d'emploi par le biais de nominations à durée déterminée. Un autre axe majeur était l'harmonisation des conditions d'emploi applicables aux agents nommés pour une durée déterminée et des garanties à l'expiration du contrat.

Outre les agents recrutés depuis le 1^{er} avril 2018 sur la base d'une nomination à durée déterminée et ceux ayant choisi de passer à ce nouveau système, l'Office comptait encore, au 31 décembre 2019, quelques agents non permanents soumis aux anciennes conditions d'emploi des agents contractuels. Il s'agissait d'examineurs du groupe d'emplois 4, recrutés sur la base d'une nomination à durée déterminée de trois ans en raison de leur connaissance insuffisante d'une des langues officielles, et qui pouvaient être nommés fonctionnaires s'ils atteignaient le niveau requis avant la fin de ces trois années (CA/D 9/08). Pour faire la distinction entre ces deux types d'emplois non permanents, le tableau 8 propose des chiffres séparés pour les nominations à durée déterminée liées au critère "linguistique" et les nominations à durée déterminée "normales". Au 31 décembre 2020, tous les agents restants nommés pour une durée déterminée sur la base du critère linguistique étaient devenus fonctionnaires.

Tableau 8 – Évolution du nombre de fonctionnaires et des autres agents, 2019/2020

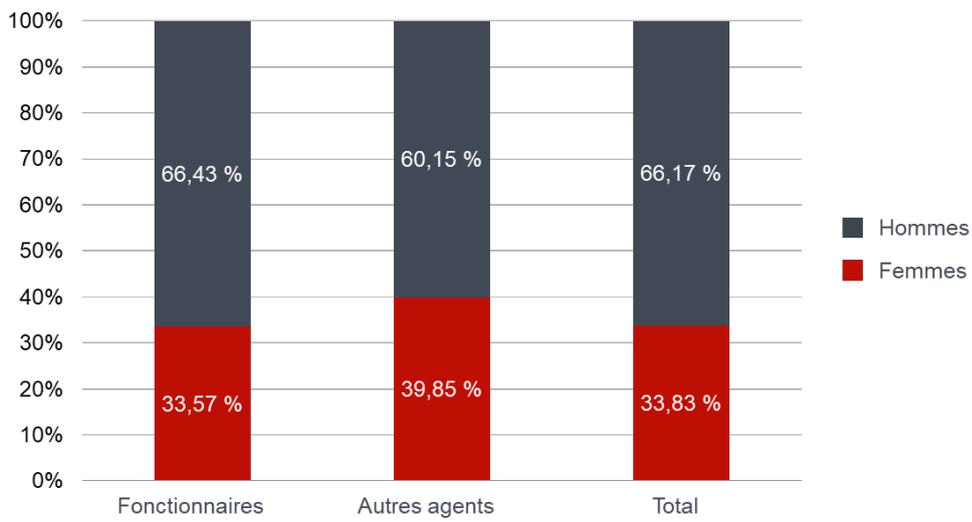
Nombre d'agents	Fonction	31 déc. 2019	31 déc. 2020	Évolution
Fonctionnaires	Examineurs	4 143	4 005	-3,33 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	623	597	-4,17 %
	Autres ²	1 412	1 345	-4,75 %
Total fonctionnaires		6 178	5 947	-3,74 %
Nominations à durée déterminée liées au critère "linguistique"	Examineurs	5	0	-100,00 %
	Autres	0	0	Sans objet
Nominations à durée déterminée "normales"	Examineurs	93	94	1,08 %
	Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets	6	7	16,67 %
	Autres	141	159	12,77 %
Total autres agents		245	260	6,12 %
Membres des chambres de recours		185	196	5,95%
Total membres des chambres de recours		185	196	5,95%
Total		6 608	6 403	-3,10 %

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 (7 075 en 2020). Outre les 260 agents non permanents mentionnés dans le tableau 8, 30 membres des chambres de recours qui n'étaient pas fonctionnaires de l'Office avant leur nomination et étaient en activité de service au 31 décembre 2020 sont considérés comme des agents nommés pour une durée déterminée pour le calcul du pourcentage du nombre de postes prévus au budget occupés par des agents nommés pour une durée déterminée. Ce pourcentage était de 4,10 % en 2020 (3,85 % en 2019).

² Les directeurs principaux sont nommés pour une durée déterminée. Les directeurs principaux qui étaient précédemment fonctionnaires de l'Office sont classés dans la catégorie "Fonctionnaires" de ce tableau.

Graphique 5 – Répartition des fonctionnaires et des autres agents par sexe au 31 décembre 2020

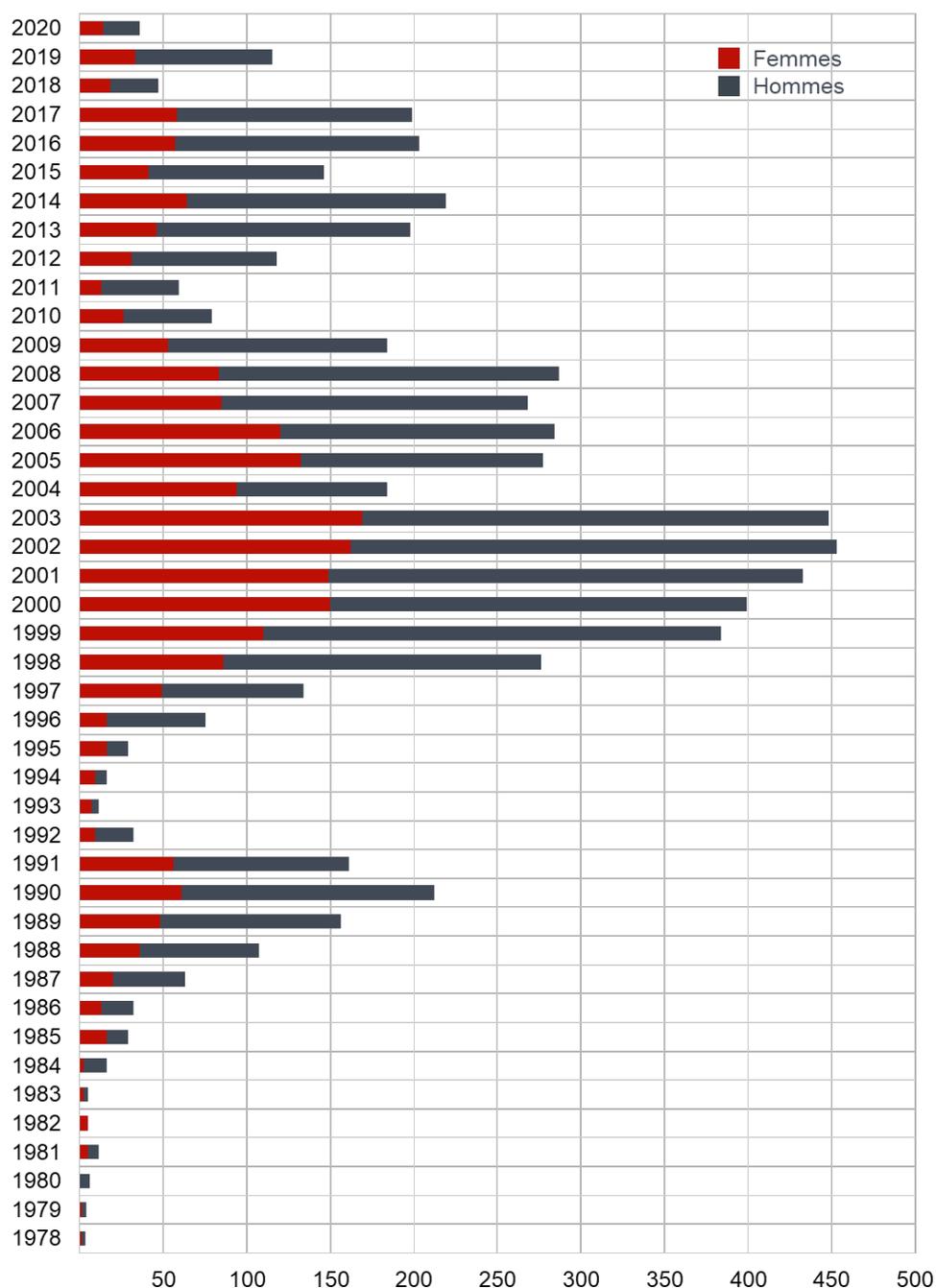


Source : OEB – FIPS

1.1.7 Répartition des agents selon la durée du service

Plus de 61 % des agents de l'OEB (3 877) ont été recrutés entre 1998 et 2009 (et sont encore en activité de service). 600 des agents actuels (9 %), dont 422 examinateurs, ont été recrutés au cours des cinq dernières années (et sont encore en activité de service).

Graphique 6 – Répartition du nombre d'agents par année de recrutement à l'OEB au 31 décembre 2020



Source : OEB – FIPS

1.2 Emploi et carrière

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

Les agents sont classés dans six groupes d'emplois selon ce modèle linéaire, et suivent un parcours de carrière managérial ou technique.

Tableau 9 – Modèle linéaire unique et parcours de carrière

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

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

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

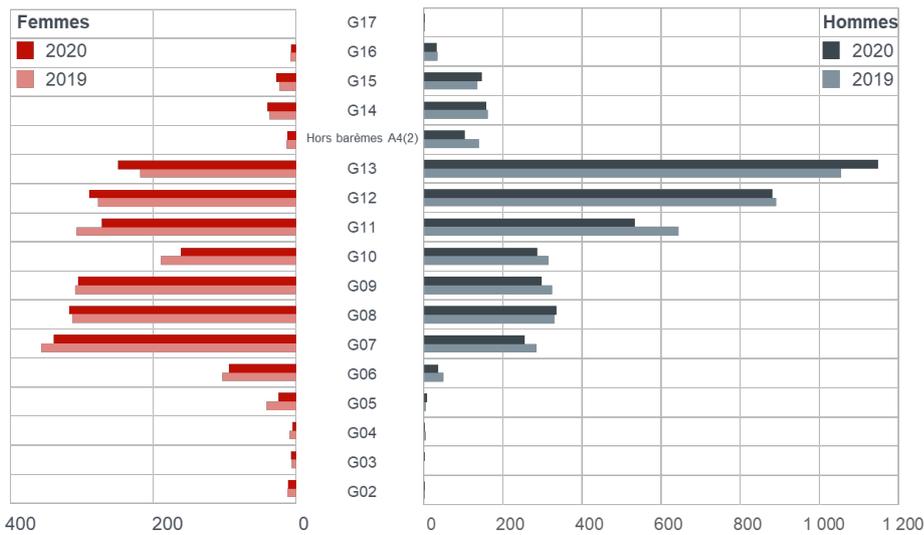
Tableau 10 – Répartition des agents par groupe d'emplois et par grade au 31 déc. 2020

Groupe d'emplois	Grade	Nombre d'agents 31 déc. 2019	Nombre d'agents 31 déc. 2020	Évolution	% du total des effectifs de l'OEB*	% du total pour la catégorie*
1	G17	3	3	0,00 %	0,05 %	60,00 %
	G16	2	2	0,00 %	0,03 %	40,00 %
1 Total		5	5	0,00 %	0,08 %	100,00 %
2	G16	41	38	-7,32 %	0,59 %	69,09 %
	G15	16	17	6,25 %	0,27 %	30,91 %
2 Total		57	55	-3,51 %	0,86 %	100,00 %
3	G15	143	157	9,79 %	2,45 %	39,45 %
	G14	199	198	-0,50 %	3,09 %	49,75 %
	G13	33	43	30,30 %	0,67 %	10,80 %
3 Total		375	398	6,13 %	6,22 %	100,00 %
4	Hors barèmes A4(2)	152	116	-23,68 %	1,81 %	2,51 %
	G13	1 240	1 357	9,44 %	21,19 %	29,34 %
	G12	1 169	1 171	0,17 %	18,29 %	25,32 %
	G11	952	806	-15,34 %	12,59 %	17,43 %
	G10	434	383	-11,75 %	5,98 %	8,28 %
	G09	298	276	-7,38 %	4,31 %	5,97 %
	G08	282	279	-1,06 %	4,36 %	6,03 %
	G07	255	237	-7,06 %	3,70 %	5,12 %
4 Total		4 782	4 625	-3,28 %	72,23 %	100,00 %
5	G10	71	66	-7,04 %	1,03 %	34,20 %
	G09	62	64	3,23 %	1,00 %	33,16 %
	G08	58	50	-13,79 %	0,78 %	25,91 %
	G07	17	13	-23,53 %	0,20 %	6,74 %
5 Total		208	193	-7,21 %	3,01 %	100,00 %
6	G09	275	264	-4,00 %	4,12 %	23,43 %
	G08	304	324	6,58 %	5,06 %	28,75 %
	G07	370	346	-6,49 %	5,40 %	30,70 %
	G06	154	131	-14,94 %	2,05 %	11,62 %
	G05	46	33	-28,26 %	0,52 %	2,93 %
	G04	13	8	-38,46 %	0,12 %	0,71 %
	G03	6	9	50,00 %	0,14 %	0,80 %
	G02	13	12	-7,69 %	0,19 %	1,06 %
6 Total		1 181	1 127	-4,57 %	17,60 %	100,00 %
Total*		6 608	6 403	-3,10 %	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, 2019/2020

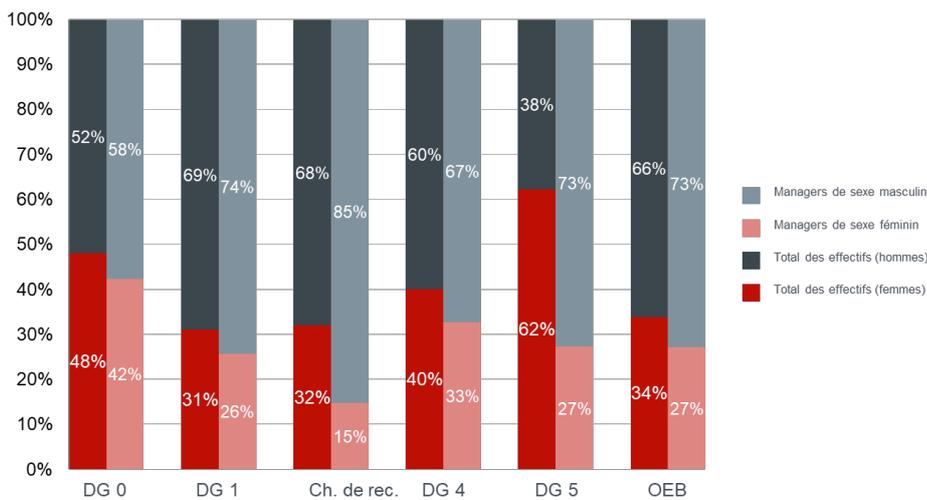


Source : OEB – FIPS

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

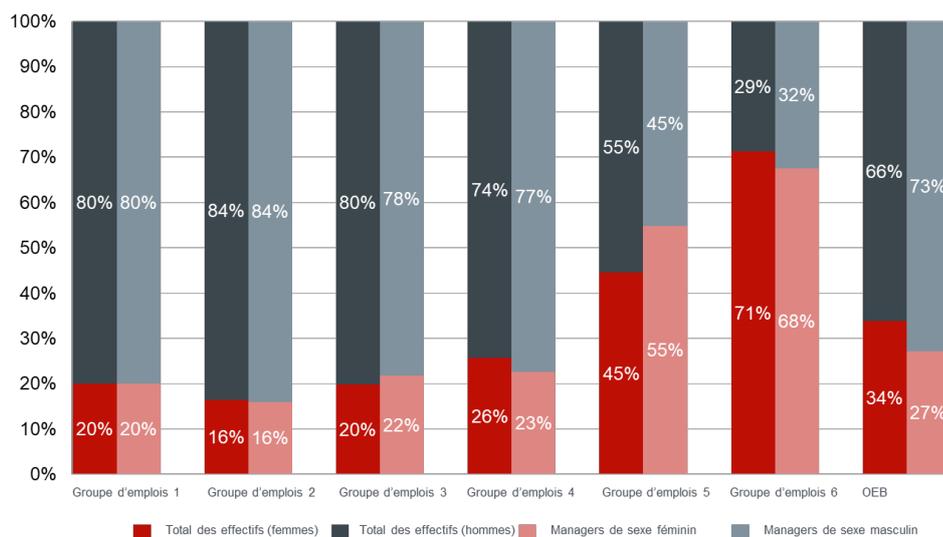
Fin 2020, 27 % des managers étaient des femmes, ce qui représente une légère augmentation par rapport aux années précédentes et confirme la tendance constante à la hausse (en 2019, ce chiffre était de 25 %). La proportion de managers de sexe féminin varie d'une direction générale (DG) à l'autre, s'échelonnant de 15 % pour les chambres de recours à 42 % pour la DG 0. Si l'on considère le groupe d'emplois, cette proportion est comprise entre 16 % dans le groupe d'emplois 2 et 68 % dans le groupe d'emplois 6.

Graphique 8 – Répartition des managers par DG et par sexe, 2020



Source : OEB – FIPS

Graphique 9 – Répartition des managers par groupe d'emplois et par sexe, 2020



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

Source : OEB – FIPS

1.2.2 Offres d'emploi : nombre d'avis

Tableau 11 – Répartition du nombre d'offres d'emploi par type de publication et par groupe d'emplois, 2020

Type de publication	Groupe d'emplois	Technique	Managérial	Total
Publications internes/externes	3	4	7	11
	4	19		19
	5	1	1	2
	6	3		3
	Total		27	8
Publications internes*	2	3		3
	3		3	3
	4	201	20	221
	5	7	1	8
	6	16		16
	Total		227	24
Total		254	32	286

Offres d'emploi avec date de publication en 2020

* Les publications internes comprennent :

- les mutations ouvertes à tous les agents de l'OEB dans le groupe d'emplois concerné (TRF),
- les publications internes avec possibilité de promotion (TAI), et
- les appels à manifestation d'intérêt adressés à un groupe spécifique d'agents.

Source : OEB – SuccessFactors

Sur les 19 publications internes/externes pour le groupe d'emplois 4 (parcours de carrière technique), 12 visaient à créer des réserves de talents dans le domaine informatique.

Sur les 201 publications internes pour le groupe d'emplois 4 (parcours de carrière technique), 152 portaient sur le rééquilibrage des domaines techniques pour les examinateurs et une publication concernait les examinateurs travaillant dans les procédures d'opposition.

Le nombre de publications internes/externes en 2020 affiche une baisse de 48 % par rapport aux 67 offres d'emploi du même type publiées en 2019. Cette baisse s'explique par l'approche prudente adoptée par l'Office en raison de la pandémie de COVID-19. Au lieu de recruter des agents externes supplémentaires, l'Office a mis l'accent sur le redéploiement des ressources internes, comme le montre la hausse de 264 % du nombre d'offres d'emploi internes publiées en 2020 par rapport aux 69 offres d'emplois du même type publiées en 2019.

Tableau 12 – Nombre de candidatures, 2018-2020

Nombre de candidatures	Postes d'examineurs*	Postes de non-examineurs*	Total
Total 2020	551	5 768	6 319
Total 2019	5 043	5 928	10 971
Total 2018	4 222	7 015	11 237

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

Source : OEB – SuccessFactors

En 2020, l'OEB a reçu 6 319 candidatures. Ce chiffre est en diminution de 42 % par rapport à 2019. L'approche générale prudente adoptée par l'Office en matière de recrutement externe en raison de la pandémie de COVID-19, qui s'est traduite par un gel des recrutements à partir de mai 2020 et une gestion plus active de la mobilité interne, a eu une influence sur le nombre total de candidatures. Pour maintenir sa présence sur le marché de l'emploi et établir des listes de réserve dans les domaines essentiels pour ses activités, l'OEB a également publié des avis de vacance d'emploi visant à créer des viviers de talents, principalement dans le domaine de l'examen et de l'informatique. En particulier, un avis de vacance d'emploi a été publié en externe pour des postes d'examineur et a reçu 318 candidatures en 2020. En parallèle, des efforts ont été faits pour rééquilibrer les effectifs d'examineurs au moyen d'avis de vacance d'emploi internes, qui ont donné lieu à 233 candidatures.

118 candidatures ont été reçues en moyenne par emploi vacant en 2020, soit un niveau comparable à celui de 2018. Le calcul tient compte des candidatures pour les recrutements directs, ainsi que des candidatures pour les avis de vacance d'emploi visant à créer des listes de réserve.

Tableau 13 – Nombre moyen de candidatures par emploi vacant, 2018-2020

Nombre moyen de candidatures par emploi vacant	Postes d'examineurs	Postes de non-examineurs*	Total
2020	318	113	118
2019	153	114	131
2018	146	107	119

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

Source : OEB – SuccessFactors

1.2.3 Recrutement et mobilité interne

En 2020, 36 agents ont été recrutés en externe, contre 117 en 2019. Cela représente une baisse de 69 %, principalement due à l'approche prudente en matière de recrutement adoptée en 2020.

L'âge moyen des nouvelles recrues en 2020 était de 40,1 ans.

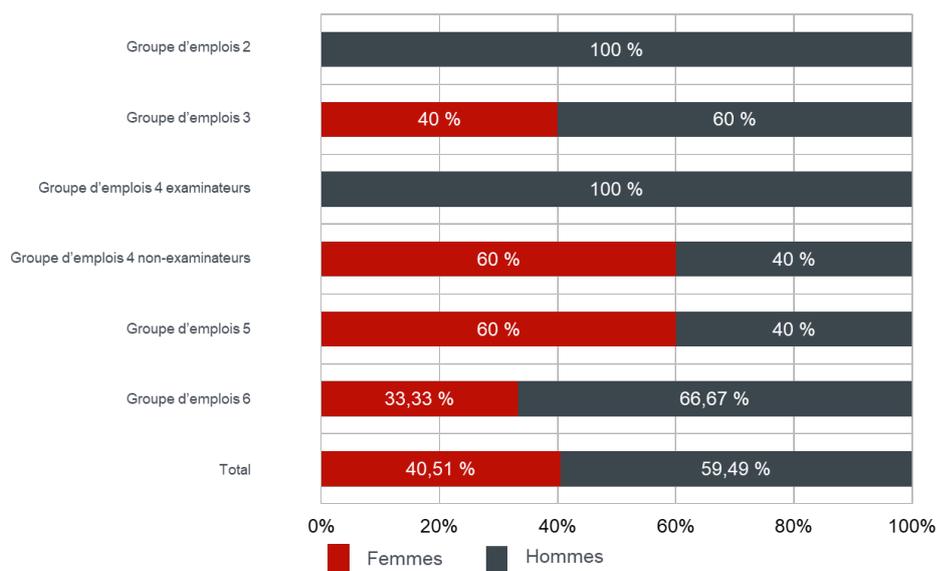
Si l'on considère à la fois les recrutements externes et les recrutements internes aboutissant à la nomination de l'agent à un poste dans un groupe d'emplois supérieur (promotion), 79 nominations au total ont été enregistrées en 2020, contre 152 en 2019.

Tableau 14 – Répartition des recrutements (externes et internes), 2019/2020

Fonction	2019	2020	Évolution
Chambres de recours	28	27	-3,57 %
Examineurs	82	1	-98,78 %
Autres	42	51	21,43 %
Total	152	79	-48,03 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 10 – Répartition des recrutements (externes et internes) par sexe et par groupe d'emplois, 2020



Source : OEB – FIPS

Outre les recrutements internes donnant lieu à une promotion, l'approche de l'Office consistant à encourager la mobilité interne a conduit à 321 transferts complets en 2020, dont 90 examinateurs changeant de domaine technique. De plus, 153 transferts partiels ont été enregistrés en 2020 (agents consacrant un pourcentage de leur temps de travail à d'autres tâches). 119 de ces transferts concernent des gestionnaires de projet ou de programme dans le cadre du Plan stratégique 2023 de l'OEB.

Tableau 15 – Mobilité interne au sein d'un même groupe d'emplois, 2020

Type de transfert	2020
Complet	321
Partiel	153
Total	474

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

Au total, 487 agents ont complètement ou partiellement changé de poste en 2020, par le biais d'une nomination dans les chambres de recours, d'une promotion à un groupe d'emplois supérieur ou de la mobilité interne au sein du même groupe d'emplois⁴.

⁴Quelques agents ont changé de poste plus d'une fois au cours de l'année 2020.

Tableau 16 – Répartition des recrutements par pays de nationalité, 2019/2020

Nationalité (pays)	2019	2020	Pourcentage	Évolution
Allemagne	30	8	22,22 %	-73,33 %
France	23	5	13,89 %	-78,26 %
Espagne	15	5	13,89 %	-66,67 %
Royaume-Uni	5	3	8,33 %	-40,00 %
Belgique	1	3	8,33 %	200,00 %
Portugal	0	1	2,78 %	Sans objet
Macédoine du Nord	0	1	2,78 %	Sans objet
Bulgarie	0	1	2,78 %	Sans objet
Serbie	0	1	2,78 %	Sans objet
Pologne	2	1	2,78 %	-50,00 %
Finlande	0	1	2,78 %	Sans objet
Roumanie	2	1	2,78 %	-50,00 %
Pays-Bas	7	1	2,78 %	-85,71 %
Italie	12	1	2,78 %	-91,67 %
Suède	1	1	2,78 %	0,00 %
Grèce	4	1	2,78 %	-75,00 %
Hongrie	3	1	2,78 %	-66,67 %
Autriche	4	0	0,00 %	-100,00 %
Irlande	4	0	0,00 %	-100,00 %
République tchèque	2	0	0,00 %	-100,00 %
Turquie	1	0	0,00 %	-100,00 %
Croatie	1	0	0,00 %	-100,00 %
Total	117	36	100,00 %	-69,23 %

Source : OEB – FIPS

1.2.4 Promotions

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

Dans le cas d'une promotion normale, seuls les membres du personnel 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 2020, 782 agents au total ont bénéficié d'une promotion normale au sein du même groupe d'emplois. 19 agents ont progressé par nomination dans un groupe d'emplois supérieur, suite à une procédure de sélection ou à un reclassement.

Les membres des chambres de recours sont nommés non pas par le Président de l'Office, 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, 836 agents ont progressé par promotion en 2020.

Tableau 17 – Nombre d'agents promus, 2019/2020

Motif	Groupe d'emplois	2019	2020			Évolution
			Femmes	Hommes	Total	
Promotion normale	2	1	0	1	1	0,00 %
	3	17	5	21	26	52,94 %
	4	472	168	415	583	23,52 %
	5	28	9	11	20	-28,57 %
	6	135	105	47	152	12,59 %
Promotion normale (total)		653	287	495	782	19,75 %
Promotion après une procédure de sélection	2	4	0	0	0	-100,00 %
	3	1	6	7	13	1 200,00 %
	4	0	3	0	3	Sans objet
	5	3	2	1	3	0,00 %
Promotion après une procédure de sélection (total)		8	11	8	19	137,50 %
Promotion après reclassement	5	1	0	0	0	-100,00 %
Promotion après reclassement (total)		1	0	0	0	-100,00 %
Total		662	298	503	801	21,00 %
Chambres de recours						
Nomination	2	2		5	5	150,00 %
	3	25	7	12	19	-24,00 %
Nomination (total)		27	7	17	24	-11,11 %
Promotion	3	16	1	10	11	-31,25 %
Promotion (total)		16	1	10	11	-31,25 %
Total Chambres de recours		43	8	27	35	-18,60 %
Total général		705	306	530	836	18,58 %

Source : OEB – FIPS

1.2.5 Développement des talents

Le budget total alloué aux activités de développement en 2020 était de 13 075 000 EUR, dont 32 % effectivement dépensés. En raison de la pandémie de COVID-19, aucun déplacement de formation, ni aucune activité de renforcement de l'esprit d'équipe n'ont eu lieu depuis mars 2020 et les formations en classe sont passées à un format virtuel, avec 75 % des formations animées par un instructeur ayant lieu sous forme de séminaire en ligne. Le nombre total d'heures de formation en 2020 a été de :

- 111 067 heures pour les formations animées par un instructeur (soit 25 % classe / 75 % séminaire en ligne) ;
- 11 734 heures pour les modules obligatoires ou recommandés de formation en ligne de l'OEB ;
- 18 236 heures de cours sur une plateforme externe de formation en ligne.

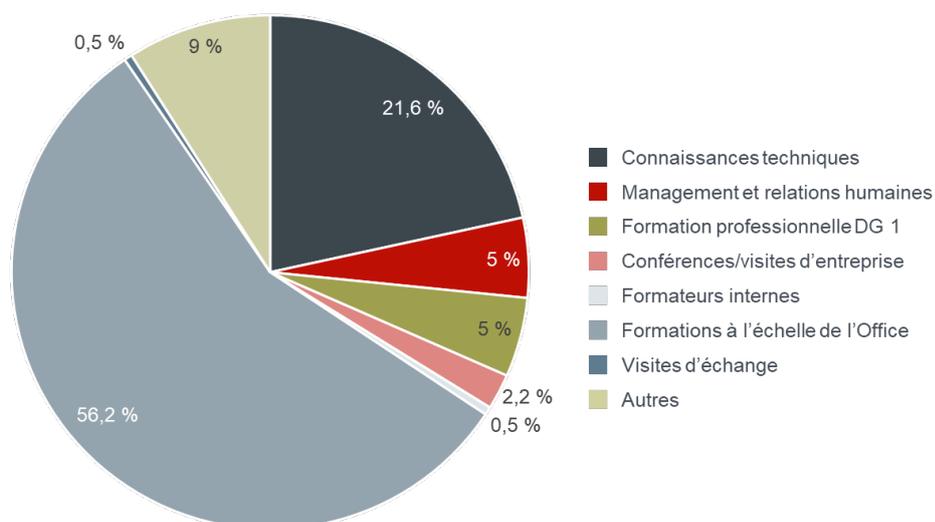
En raison de la pandémie de COVID-19, toutes les activités de développement sont menées virtuellement depuis mars 2020. Cela explique la baisse du nombre d'activités en classe et des heures de formation correspondantes en 2020, ainsi que le nombre élevé d'heures de formation sur les plateformes externes de formation en ligne. Les plateformes externes de formation en ligne ont été introduites en mars 2020 pour offrir à tous les agents de nouvelles possibilités de formation visant à améliorer les compétences fonctionnelles et non techniques, ainsi que les compétences d'encadrement.

Tableau 18 – Dépenses prévues et dépenses effectives pour les activités de développement des talents (en EUR), 2019/2020

	2019			2020		
	Prévisions	Dépenses	% dépensé	Prévisions	Dépenses	% dépensé
Total des dépenses	12 485 000	5 074 702	40,65 %	13 075 000	4 199 084	32,12 %

Source : OEB – FIPS

Graphique 11 – Répartition des dépenses de développement des talents en 2020



Source : OEB – FIPS

Tableau 19 – Indicateurs relatifs aux activités de développement des talents, 2019/2020

Indicateurs relatifs à la formation	2019	2020	Évolution
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation animée par un instructeur ou un module obligatoire ou recommandé de formation en ligne de l'OEB (nombre d'agents)	6 194	6 053	-2,28 %
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation animée par un instructeur ou un module obligatoire ou recommandé de formation en ligne de l'OEB (% du total des effectifs à l'OEB)	93,73 %	94,53 %	0,86 %
Nombre d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (nombre d'agents)		2 836	Sans objet
Pourcentage d'agents ayant achevé au moins une formation sur une plateforme externe de formation en ligne (% du total des effectifs à l'OEB)		44,29 %	Sans objet
Dépenses moyennes de formation par agent (en EUR)	768	656	-14,58 %
Dépenses moyennes de formation par agent ayant achevé au moins une formation (en EUR)	819	694	-15,26 %

Source : OEB – FIPS

1.2.6 Missions

Tableau 20 – Répartition des missions, 2019/2020

But	2019			2020			Évolution		
	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses*	Déplacements	Agents	Dépenses*
Activités opérationnelles	5 062	1 452	6 239 637	645	389	761 042	-87,26 %	-73,21 %	-87,80 %
Formation	1 891	1 150	2 578 760	932	666	1 002 296	-50,71 %	-42,09 %	-61,13 %
Missions combinées	406	306	295 462	51	42	80 538	-87,44 %	-86,27 %	-72,74 %
Total	7 359	2 908	9 113 859	1 628	1 097	1 843 876	-77,88 %	-62,28 %	-79,77 %

*en EUR

Source : OEB – FIPS

Tous les indicateurs de cette catégorie ont enregistré une baisse importante en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19 et des limitations en matière de déplacement en Europe. En 2020, 389 agents se sont déplacés pour le travail (contre 1 452 en 2019).

1.2.7 Cessation définitive des fonctions à l'OEB

En 2020, 233 agents ont quitté leurs fonctions, le plus souvent pour partir à la retraite (dans 85 % des cas). En 2020, l'âge moyen de départ à la retraite a été de 61,0 ans, contre 61,7 ans en 2019.

Tableau 21 – Répartition des agents ayant cessé leurs fonctions, 2019/2020

	31 déc. 2019	% du total en 2019*	31 déc. 2020	% du total en 2020*	Évolution
Départ à la retraite	167	81,46 %	198	84,98 %	18,56 %
Démission	25	12,20 %	26	11,16 %	4,00 %
Fin de contrat	4	1,95 %	2	0,86 %	-50,00 %
Autres	9	4,39 %	7	3,00 %	-22,22 %
Total*	205	100,00 %	233	100,00 %	13,66 %

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

Source : OEB – FIPS

1.2.8 Programme "Pan-European Seal"

Le programme "Pan-European Seal" est une initiative coparrainée par l'OEB et l'EU IPO, qui permet à de jeunes diplômés talentueux issus de certaines universités d'effectuer un stage d'un an dans une de ces deux organisations. Les participants au programme ont ainsi l'occasion de faire leurs premières armes dans l'univers compétitif de la PI en bénéficiant d'une formation précieuse sur le terrain, dans un environnement professionnel multiculturel.

En 2020, 77 participants, représentant 19 nationalités différentes, ont débuté leur stage à l'OEB. En 2019, 51 participants, représentant 16 nationalités différentes, avaient participé au programme.

Depuis le lancement du programme en 2015, l'OEB a accueilli 296 stagiaires représentant 28 nationalités différentes.

2. Rémunération

En 2020, les dépenses totales engagées pour les traitements de base, les allocations et les indemnités se sont élevées à 990 millions d'EUR, à savoir 755 millions d'EUR pour les traitements de base et 235 millions d'EUR pour les allocations et indemnités.

En 2020, le montant total versé pour les traitements de base est resté stable par rapport à 2019. La méthode d'ajustement des rémunérations a été révisée en 2020. Une des caractéristiques de la nouvelle méthode est que l'ajustement prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante au lieu du 1^{er} juillet de l'année en question.

2.1 Masse salariale pour l'année et traitements de base

Tableau 22 – Traitements de base versés (en EUR), 2019/2020

Groupe d'emplois	Total des traitements de base versés en 2019	Total des traitements de base versés en 2020	Traitement de base mensuel moyen versé en 2020
Groupe d'emplois 1	1 086 773	1 100 204	18 337
Groupe d'emplois 2	10 461 334	10 631 122	16 108
Groupe d'emplois 3	64 066 520	67 385 080	14 109
Groupe d'emplois 4	573 988 400	572 159 351	10 309
Total groupes d'emplois 1-4	649 603 026	651 275 756	10 677
Groupe d'emplois 5	19 144 206	18 361 675	7 928
Groupe d'emplois 6	86 382 171	85 414 740	6 316
Total groupes d'emplois 5-6	105 526 377	103 776 416	6 552
Total	755 129 403	755 052 172	9 827

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 mensuel intégral supérieur ou égal à 13 462 EUR (90^e percentile). Les 10 % d'agents les moins bien payés perçoivent un traitement de base mensuel intégral inférieur ou égal à 6 171 EUR (10^e percentile). Le rapport entre le 90^e et le 10^e percentile est donc de 2,18.

2.3 Performance et récompenses

Tableau 23 – Récompenses versées pour 2020 (en EUR)

Type de récompense	Ouvrant ou non droit à pension	2020
Échelon/promotion	Ouvrant droit à pension	10 285 212
Prime individuelle	N'ouvrant pas droit à pension	6 085 921
Primes collaboratives	N'ouvrant pas droit à pension	4 550 000
Indemnité de fonction	N'ouvrant pas droit à pension	1 933 700
Total		22 854 832

Source : OEB – Département "Systèmes de rémunération et de prévoyance sociale"

Les pourcentages du personnel ayant reçu une récompense en 2020 au titre de leur performance en 2019 sont les suivants :

- 59,8 % des agents entrant en ligne de compte pour une récompense ouvrant droit à pension (p. ex. avancement d'échelon ou promotion) ont reçu une telle récompense (contre 58,9 % en 2019).
- 29,6 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une prime individuelle en tant que récompense n'ouvrant pas droit à pension, au titre de leur performance en 2019 (contre 28,2 % en 2019).
- 28,3 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une prime collaborative au titre de leur contribution spécifique à des projets stratégiques/concernant l'ensemble de l'Office, à des initiatives collaboratives ou à des unités particulièrement efficaces.
- Au total, 77,0 % des agents entrant en ligne de compte ont reçu une récompense dans le cadre de l'octroi des récompenses individuelles (contre 74,1 % en 2019).

2.4 Allocations et indemnités, autres avantages

En sus des traitements de base, en 2020, plus de 235 millions d'EUR ont été versés en allocations et indemnités, y compris 101 millions d'EUR versés sous forme d'indemnité d'expatriation aux 66 % des agents ayant le statut d'expatriés (article 72 du statut).

Tableau 24 – Allocations et indemnités/autres avantages (en EUR), 2019/2020

Catégorie	Allocations et indemnités/autres avantages*	2019	2020	Évolution
Famille	Allocation pour personne à charge	35 158 445	35 260 439	0,29 %
	Allocation de foyer	34 605 824	34 842 256	0,68 %
	Allocation de garde d'enfants	3 808 962	2 951 870	-22,50 %
	Indemnité d'éducation	36 664 043	35 875 596	-2,15 %
	Allocation de congé parental/familial	1 415 499	1 201 669	-15,11 %
	Allocation de naissance	140 340	135 874	-3,18 %
Cadre professionnel	Heures supplémentaires et service continu	1 475 815	1 303 273	-11,69 %
	Indemnité de logement	1 144 214	1 163 868	1,72 %
	Indemnité d'installation	798 253	588 030	-26,34 %
	Frais de déménagement	912 452	803 229	-11,97 %
	Indemnité de langue	135 420	124 839	-7,81 %
	Frais de déplacement	47 022	43 962	-6,51 %
	Indemnité de fonction	1 876 444	1 933 700	3,05 %
	Divers	1 147 570	14 192 250	1 136,72 %
	Activités d'examineurs supplémentaires	199 853	105 088	-47,42 %
Expatriation	Indemnité d'expatriation	101 195 352	100 794 850	-0,40 %
	Congé dans les foyers	3 565 662	1 955 470	-45,16 %
Cessation de fonctions	Allocation de départ	1 066 798	910 714	-14,63 %
	Versement au titre du plan d'épargne salariale	1 817 802	883 601	-51,39 %
	Indemnité de licenciement	32 968	0	-100,00 %
	Indemnité de fin de contrat	39 049	0	-100,00 %
Total		227 247 789	235 070 578	3,44 %

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

Source : OEB – FIPS

La rubrique "Divers" inclut, en 2020, les 13,8 millions d'EUR versés comme capital compensatoire aux agents et aux pensionnés pour compenser l'ajustement positif qui aurait résulté de l'application de la nouvelle procédure à la période allant du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2020, ainsi que de l'application de la clause de modération pour les années 2014 à 2020 (CA/D 4/20).

Le droit aux différentes allocations et indemnités dépend de la situation concrète des agents, conformément aux dispositions du statut.

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

Tableau 25 – Contributions aux crèches et à l'École européenne de Munich (EEM) (en EUR), 2019/2020

Type de dépense	2019	2020	Évolution
Subventions aux crèches	356 337	454 199	27,46 %
École européenne de Munich	23 615 270	25 914 260	9,74 %
Total	23 971 607	26 368 459	10,00 %

Source : OEB – FIPS

Le grade le plus représenté dans le groupe d'emplois 4 est le grade G13 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 5. Un examinateur type 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 et bénéficie du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **15 927 EUR**, se décomposant comme suit :

- Traitement de base : 13 441 EUR
- Allocation de foyer : 806 EUR
- Indemnité d'expatriation : 2 897 EUR
- Allocation pour personne à charge : 743 EUR
- Total des retenues : -1 960 EUR

Le même examinateur en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **15 951 EUR**, qui se décompose comme suit :

- Traitement de base : 13 461 EUR
- Allocation de foyer : 808 EUR
- Indemnité d'expatriation : 2 901 EUR
- Allocation pour personne à charge : 744 EUR
- Total des retenues : -1 963 EUR

Le grade le plus représenté dans les groupes d'emplois 5 et 6 est le grade G8 et, dans ce grade, l'échelon le plus représenté est l'échelon 1. Un agent administratif type de grade G8-1, ayant le statut de fonctionnaire, travaillant en Allemagne, marié, dont le conjoint n'exerce pas d'activité rémunérée, qui a deux enfants à charge et ne bénéficie pas du statut d'expatrié, percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **6 780 EUR**, qui se décompose comme suit :

- Traitement de base : 6 604 EUR
- Allocation de foyer : 396 EUR
- Allocation pour personne à charge : 743 EUR
- Total des retenues : -963 EUR

Un agent administratif dans la même situation en poste aux Pays-Bas percevra une rémunération mensuelle nette totale d'environ **6 790 EUR**, qui se décompose comme suit :

- Traitement de base : 6 614 EUR
- Allocation de foyer : 397 EUR
- Allocation pour personne à charge : 744 EUR
- Total des retenues : -965 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 2020, le nombre de comptes de prêt actifs s'élevait à 1 507, et le total des sommes dues à l'Office à 108 millions d'EUR environ.

Tableau 26 – Prêts à la construction, 2019/2020

Prêts à la construction	2019	2020	Évolution
Nombre de nouvelles demandes	150	137	-8,67 %
Montant des nouveaux prêts consentis au personnel (en EUR – budget)	16 800 000	16 537 922	-1,56 %
Nombre de nouveaux prêts versés au personnel	162	156	-3,70 %
Nombre total de prêts en cours	1 484	1 507	1,55 %
Taux d'intérêt moyen sur les prêts	1,07 %	0,88 %	-17,76 %
Total des sommes dues à l'Office au titre des prêts à la construction, en EUR	105 895 705	108 298 658	2,27 %

Source : OEB – Département chargé des prêts à la construction

3. Régimes de prévoyance sociale et de pensions

L'OEB offre un régime de pensions et un régime de prévoyance sociale comprenant un régime d'assurance soins de santé ainsi que des prestations en cas de décès, d'incapacité et de dépendance. En 2020, le montant des versements à ce titre a atteint environ 367 millions d'EUR.

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

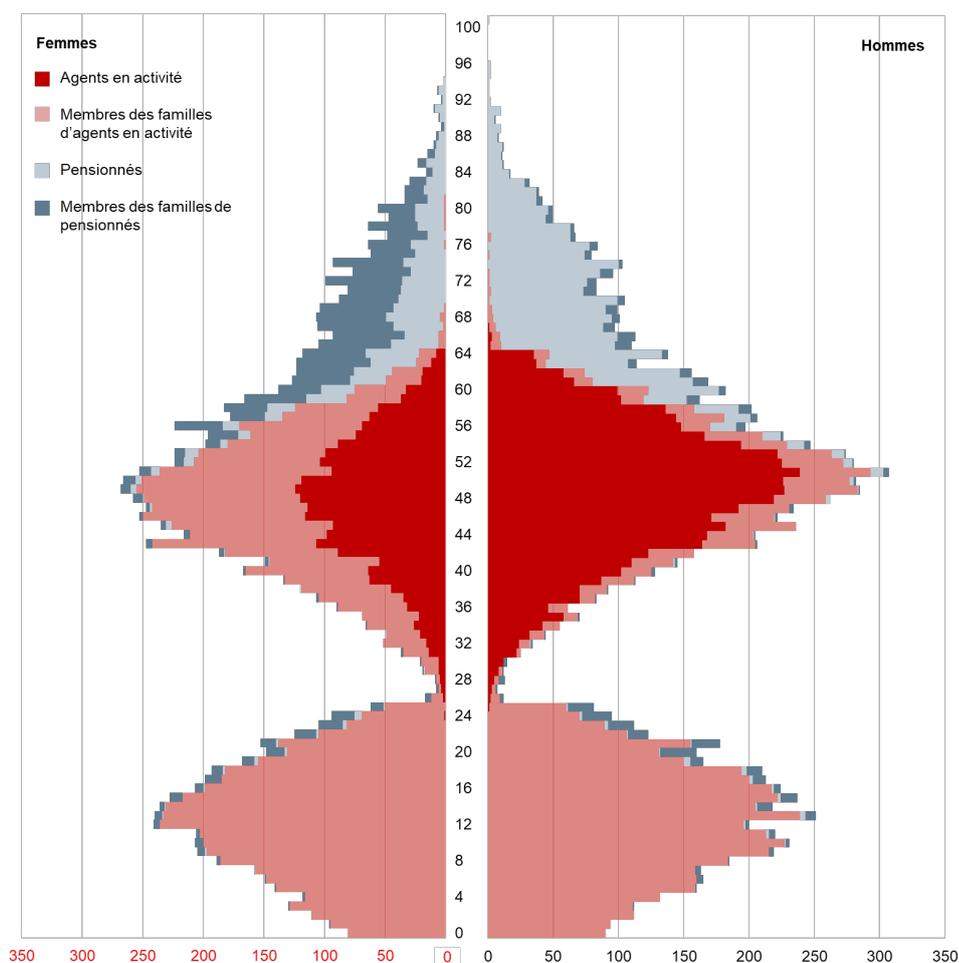
Fin 2020, 23 259 personnes étaient affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB. La population totale couverte comprend également les agents en position de non-activité (par exemple en congé non rémunéré) restant affiliés au régime de l'OEB.

Tableau 27 – Répartition des personnes affiliées au régime de prévoyance sociale de l'OEB, 2019/2020

Catégorie	2019	2020	Évolution
Agents en activité de service affiliés au régime de prévoyance sociale	6 608	6 403	-3,10 %
Agents en congé non rémunéré, en détachement ou en disponibilité	6	14	133,33 %
Bénéficiaires d'une pension	2 777	2 963	6,70 %
Famille (conjointes et personnes à charge)	14 117	13 879	-1,69 %
Total	23 508	23 259	-1,06 %

Source : SIRP ; OEB – FIPS

Graphique 12 – Pyramide des âges de la population totale affiliée au régime de prévoyance sociale de l'OEB au 31 décembre 2020



Source : SIRP ; OEB – FIPS

3.2 Prestations sociales

Tableau 28 – Répartition des prestations sociales au titre du contrat collectif d'assurance (en EUR), 2019/2020

Type de prestation	2019	2020	Évolution
Remboursement soins de santé	75 222 914	70 964 303	-5,66 %
Assurance dépendance	5 684 389	5 945 254	4,59 %
Assurance décès	2 549 962	2 871 674	12,62 %
Total des prestations	83 457 265	79 781 231	-4,40 %

Source : OEB – FIPS ; Cigna

3.3 Prestations versées aux pensionnés

À la fin de l'année 2020, on comptait 3 068 bénéficiaires d'une pension de l'OEB, soit 6,6 % de plus qu'en 2019.

Tableau 29 – Répartition par type de pension, 2019/2020

Type de pension	Nombre de bénéficiaires en 2019	Nombre de bénéficiaires en 2020	Pension de base mensuelle moyenne en 2019 (en EUR)	Pension de base mensuelle moyenne en 2020 (en EUR)
Retraite	2 408	2 582	6 784	6 792
Survie	363	377	4 165	4 183
Orphelin	108	109	1 223	1 246
Total	2 879	3 068	6 245	6 274

Source : SIRP

Tableau 30 – Répartition des versements (en EUR), 2019/2020

Prestations liées à la pension	2019	2020	Évolution
Pension de base	209 394 804	228 290 548	9,02 %
Ajustement fiscal	40 874 863	46 261 079	13,18 %
Autres (allocations, compensation)	12 169 562	12 967 074	6,55 %
Total	262 439 229	287 518 701	9,56 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 31 – Chiffres clés relatifs aux retraités, au 31 décembre 2020

Groupe d'emplois	Nombre d'agents retraités	Âge moyen de départ à la retraite (en années)	Nombre moyen d'années de service à l'OEB	Traitement de base mensuel moyen avant la retraite (en EUR)
Groupes d'emplois 1-4	1 671	61,3	28,0	13 928
Groupes d'emplois 5-6	911	60,7	30,7	7 401
Total	2 582	61,1	29,0	11 625

Source : SIRP ; OEB – FIPS

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

▪ Pension de base :	7 527 EUR
▪ Allocation de foyer :	452 EUR
▪ Ajustement fiscal :	1 603 EUR
▪ Retenues (assurance soins de santé et dépendance) :	-267 EUR
▪ Impôt national :	-2 496 EUR
▪ Total :	6 819 EUR

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

▪ Pension de base :	4 849 EUR
▪ Allocation de foyer :	291 EUR
▪ Ajustement fiscal :	630 EUR
▪ Retenues (assurance soins de santé et dépendance) :	-172 EUR
▪ Impôt national :	-1 043 EUR
▪ Total :	4 555 EUR

Les exemples ci-dessus se basent sur l'ancien régime de pensions, applicable aux agents entrés en fonction à l'OEB avant le 1^{er} janvier 2009. Les agents entrés en fonction après cette date sont soumis au nouveau règlement de pensions. À leur départ à la retraite, ils recevront une pension de base plafonnée, ainsi qu'un capital correspondant au résultat des investissements réalisés dans le cadre du plan d'épargne salariale pendant la durée de service.

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

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

Afin de financer les prestations au titre des différents régimes de prévoyance sociale et de pensions, des cotisations sont versées par l'OEB et par les personnes affiliées. Avec des cotisations s'élevant à 242 millions d'EUR en 2020 (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 32 – Total des cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions et au plan d'épargne salariale (en EUR), 2019/2020

Cotisations aux régimes de prévoyance sociale et de pensions (en EUR)	2019	2020	Évolution
OEB	221 925 374	241 661 372	8,89 %
Agents	105 245 721	114 728 831	9,01 %
Bénéficiaires d'une pension	7 233 138	8 039 862	11,15 %
Total	334 404 234	364 430 065	8,98 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 33 – Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR), 2019/2020

Cotisations au régime de prévoyance sociale (hors pensions) (en EUR)	2019	2020	Évolution
OEB	71 328 593	74 526 686	4,48 %
Agents	29 947 895	31 155 927	4,03 %
Bénéficiaires d'une pension	7 233 138	8 039 862	11,15 %
Total	108 509 627	113 722 475	4,80 %

Source : OEB – FIPS

L'augmentation des cotisations, à la fois pour l'Office et pour les agents, est principalement due à la hausse des taux de contribution à l'assurance dépendance en 2020, ainsi qu'à la progression de la masse salariale. L'augmentation concernant les bénéficiaires d'une pension s'explique aussi par la hausse du nombre de pensionnés.

Tableau 34 – Cotisations au régime de pensions (en EUR), 2019/2020

Cotisations au régime de pensions (en EUR)	2019	2020	Évolution
OEB	150 596 781	167 134 686	10,98 %
Agents	75 297 826	83 572 904	10,99 %
Total	225 894 608	250 707 590	10,98 %

Source : OEB – FIPS

L'augmentation du montant total des cotisations au régime de pensions, à la fois pour l'Office et pour les agents, est principalement due à la hausse des taux de cotisation au régime de pensions en 2020, ainsi qu'à la progression de la masse salariale.

Les actifs gérés dans le plan d'épargne salariale s'élevaient à 146,1 millions d'EUR au 31 décembre 2020.

En outre, en 2020, l'OEB a procédé à un transfert de 125 millions d'EUR de ses fonds de trésorerie vers le Fonds de réserve pour pensions des FRPSS, et à un transfert de liquidités de 1,925 million d'EUR vers le plan d'épargne salariale. La contribution totale de l'OEB au régime de pensions s'élève donc à 368,6 millions d'EUR, avec un ratio pour 2020 de 75,0 % des contributions provenant de l'OEB et de 25,0 % des cotisations versées par les agents.

4. Conditions de travail

Les agents de l'OEB bénéficient de diverses possibilités d'aménagements de leur temps de travail, dont le travail à temps partiel, le télétravail à temps partiel et l'horaire variable. En outre, l'OEB a lancé en 2019 un projet pilote de télétravail occasionnel, qui permet aux agents de travailler soit à leur résidence habituelle sur le lieu d'affectation, soit depuis tout autre lieu situé sur le territoire d'un État membre de l'Organisation européenne des brevets.

Compte tenu de la pandémie de COVID-19, l'Office a pris les mesures nécessaires pour permettre à tous les agents de travailler à domicile. Les équipements nécessaires ont été fournis aux agents sur demande (meubles et équipements informatiques), tandis que de nouvelles dispositions ont été adoptées pour permettre aux agents de concilier leurs obligations professionnelles avec leurs obligations personnelles, telles que la garde d'enfant ou l'enseignement à domicile.

En 2020, 6 276 agents ont télétravaillé à un moment donné (114 jours par agent en moyenne). Conformément à l'approche adoptée pendant la phase pilote, les agents ont eu la possibilité de télétravailler à un autre endroit que leur résidence habituelle. Les agents ayant télétravaillé au moins une fois à un autre endroit représentent 37 % (2 319) des télétravailleurs. Parmi ces agents, le nombre moyen de jours télétravaillés à un autre endroit était de 39 jours en 2020.

4.1 Personnel travaillant à temps partiel

En 2020, environ 14 % de l'ensemble du personnel de l'OEB travaillait à temps partiel (un pourcentage de 50 % du temps de travail étant le minimum autorisé). Les femmes représentaient 73 % du personnel à temps partiel. Ces chiffres sont stables par rapport aux années précédentes.

Tableau 35 – Personnel travaillant à temps partiel, 2019/2020

Agents travaillant à temps partiel	31 déc. 2019	31 déc. 2020
Femmes	704	658
Hommes	248	247
Total	952	905
Pourcentage du total des effectifs	14,41 %	14,13 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 36 – Pourcentages des temps de travail, 2019/2020

Pourcentage de temps de travail	Nombre d'agents au 31 déc. 2019	Pourcentage des agents à temps partiel	Nombre d'agents au 31 déc. 2020			
			Femmes	Hommes	Total	Pourcentage des agents à temps partiel
50 - 59 %	45	4,73 %	40	5	45	4,97 %
60 - 69 %	84	8,82 %	74	10	84	9,28 %
70 - 79 %	143	15,02 %	111	15	126	13,92 %
80 - 89 %	497	52,21 %	320	155	475	52,49 %
90 - 99 %	183	19,22 %	113	62	175	19,34 %
Total*	952	100,00 %	658	247	905	100,00 %

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

Source : OEB – FIPS

4.2 Personnel bénéficiant du télétravail à temps partiel

En 2020, environ 35 % de l'ensemble des effectifs participait au système de télétravail à temps partiel. Ce chiffre est stable par rapport à 2019.

Tableau 37 – Agents bénéficiant du télétravail à temps partiel, répartition par sexe, 2019/2020

Agents bénéficiant du télétravail à temps partiel	31 déc. 2019	31 déc. 2020	Évolution
Femmes	1 020	980	-3,92 %
Hommes	1 289	1 255	-2,64 %
Total	2 309	2 235	-3,20 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 38 – Nombre de jours par semaine où les personnes bénéficiant du télétravail à temps partiel ont travaillé depuis leur domicile, 2019/2020

Jours de télétravail à temps partiel (j)	31 déc. 2019	31 déc. 2020				Évolution
		Femmes	Hommes	Total	% des agents bénéficiant du télétravail à temps partiel	
1 jour ou moins	538	219	232	451	20,18 %	-16,17 %
1 jour < j ≤ 2 jours	836	386	347	733	32,80 %	-12,32 %
2 jours < j ≤ 3 jours	648	264	445	709	31,72 %	9,41 %
Autre (régime variable)	287	111	231	342	15,30 %	19,16 %
Total*	2 309	980	1 255	2 235	100,00 %	-3,20 %

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

Source : OEB – FIPS

4.3 Congés au titre des heures de flexibilité et de compensation

En 2020, le nombre moyen de jours de congé au titre des heures de flexibilité pris par agent (en ETPm) équivalait à 1,6 jour. La moyenne des jours de congé pris au titre des heures de compensation par agent (en ETPm) était de 5,1 jours.

Tableau 39 – Congés au titre des heures de flexibilité et de compensation, 2019/2020

Type de congé	Jours d'absence* en 2019	Jours d'absence* en 2020	Évolution
Jours de flexibilité	24 055	10 313	-57,13 %
Jours de compensation	37 916	32 558	-14,13 %

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

Source : OEB – FIPS

4.4 Heures supplémentaires, service continu et service de garde

Les heures supplémentaires, ainsi que les niveaux de service continu et de service de garde ont diminué. La diminution est particulièrement importante pour ce qui est des heures supplémentaires, pour la deuxième année consécutive.

Tableau 40 – Heures supplémentaires, service continu et service de garde, 2019/2020

Heures supplémentaires, service continu et service de garde (en heures)	2019	2020	Évolution
Heures supplémentaires	1 766	786	-55,53 %
Service de garde	124 313	110 718	-10,94 %
Service continu	1 953	1 773	-9,21 %

Source : OEB – FIPS

4.5 Jours ouvrés et absences

Les congés parentaux et familiaux entrent dans la catégorie des congés pour des motifs d'ordre social. En 2020, 1 141 agents ont pris chacun en moyenne 19,0 jours de congé parental et 67 agents ont pris chacun en moyenne 17,2 jours de congé familial.

Tableau 41 – Nombre de jours d'absence avec causes et incidence sur le nombre total de jours ouvrés, 2019/2020

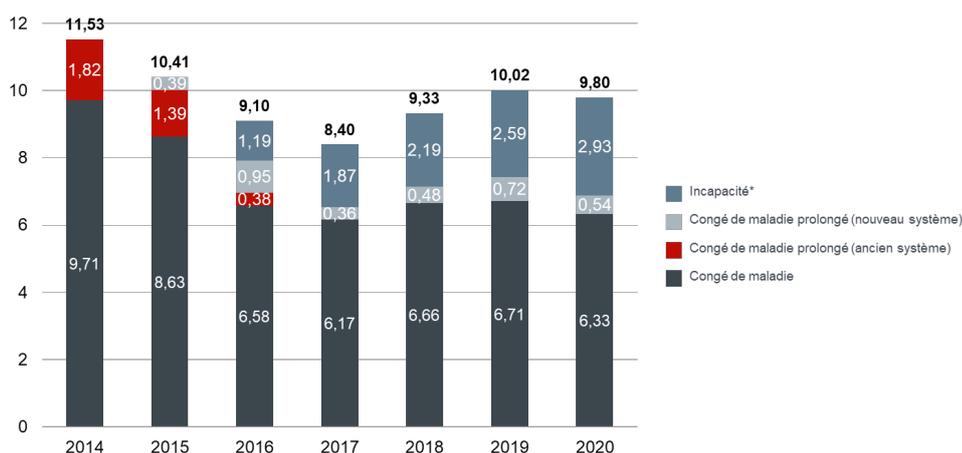
Type d'absence	2019			2020			Évolution
	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence / ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence*	Nombre moyen de jours d'absence / ETP ^{m**}	Pourcentage des absences par rapport au total des jours ouvrés	Nombre de jours d'absence
Congé annuel et congé dans les foyers	229 163	34,57	13,90 %	195 748	30,20	12,03 %	-14,58 %
Congé de maladie	66 434	10,02	4,03 %	63 495	9,80	3,90 %	-4,42 %
Congé pour des motifs d'ordre social	43 363	6,54	2,63 %	45 891	7,08	2,82 %	5,83 %
Congé non rémunéré	3 141	0,47	0,19 %	3 149	0,49	0,19 %	0,24 %
Total	342 101	51,60	20,75 %	308 283	47,56	18,95 %	-9,89 %

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

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

Source : OEB – FIPS

Graphique 13 – Nombre total de jours de maladie par ETP^m sur 12 mois glissants, 2014-2020



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

Source : OEB – FIPS

Tableau 42 – Répartition du nombre total de jours de maladie, 2019/2020

Type	2019		2020		Évolution du nombre total de jours par ETP ^m	Évolution de la perte de capacités
	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)	Nombre total de jours par ETP ^m	Perte de capacités (en %)		
Congés de maladie de durée courte/normale	6,71	2,70 %	6,33	2,52 %	-5,66 %	-6,67 %
Congés de maladie prolongés (nouveau système)	0,72	0,29 %	0,54	0,21 %	-25,00 %	-27,59 %
Incapacité	2,59	1,04 %	2,93	1,17 %	13,13 %	12,50 %
Total des jours de maladie	10,02	4,03 %	9,80	3,90 %	-2,20 %	-3,23 %

Source : OEB – FIPS

Tableau 43 – Nombre de jours de maladie par pourcentage des effectifs, 2019/2020

Nombre de jours de maladie (j)	% des effectifs 2019	% des effectifs 2020
0 jour	32,40 %	40,44 %
0 jour < j < 3 jours	18,56 %	15,41 %
3 jours ≤ j < 5 jours	12,14 %	10,34 %
5 jours ≤ j < 10 jours	16,31 %	13,35 %
10 jours ≤ j < 15 jours	7,23 %	6,15 %
15 jours ≤ j	13,35 %	14,30 %
Total*	100,00 %	100,00 %

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

Source : OEB – FIPS

5. Santé, sécurité et questions sociales

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

Tableau 44 – Activités* du service de santé au travail, 2019/2020

Activités du service de santé au travail	2019	2020	Évolution
Nombre d'agents ayant consulté le service de santé au travail	1 545	1 470	-4,85 %
Nombre de cas traités**	2 138	1 896	-11,32 %
Nombre de consultations en interne	3 641	4 394	20,68 %

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

** Avec un diagnostic.

Source : OEB – Santé et sécurité au travail, Cority

Tableau 45 – Types d'activité du service de santé au travail, 2019/2020

Type d'activité* du service de santé au travail	2019	2020	Évolution
Examens obligatoires (circulaire n° 367)	361	410	13,57 %
Réunions de réintégration	284	422	48,59 %
Consultations avec le manager	334	426	27,54 %
Réunions de l'équipe consultative chargée des questions de santé**	103	71	-31,07 %
Visites du poste de travail par l'ergonome et les infirmières du service de santé au travail, ou les ergoWUC***	1 412	226	-83,99 %
Examens médicaux préventifs	1 003	425	-57,63 %
Examens médicaux d'engagement	101	33	-67,33 %
Urgences	39	29	-25,64 %
Tests de la vue***	440	14	-96,82 %
Séances de physiothérapie en interne***	7 104	3 622	-49,01 %
Vaccination contre la grippe	2 064	2 733	32,41 %

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

** 455 directeurs et responsables d'équipe invités à participer en 2020.

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

Source : OEB – Santé et sécurité au travail, Cority

Le taux d'utilisation du programme d'assistance aux agents (PAE) en 2020 a été de 3,12 %. Au total, 206 prises de contact ont été enregistrées, dont 158 pour des demandes d'accompagnement et 48 pour des services liés à la vie professionnelle et à la vie privée.

Tableau 46 – Activités de l'unité de conseil médical, 2019/2020

Activités de l'unité de conseil médical	2019	2020	Évolution
Demandes de prolongation, pour raisons médicales, de l'allocation pour personne à charge (article 69(5) du statut)	55	40	-27,27 %
Demandes d'allocation pour personne à charge dans le cas d'un enfant handicapé (article 69(1).II du statut)	65	61	-6,15 %
Demandes de remboursement de dépenses concernant un enfant handicapé (article 69 II.(10) du statut)	39	27	-30,77 %
Consultations pour un avis médical pour les agents en congé de maladie prolongé ou en incapacité	700	943	34,71 %
Demande de cure	244	122	-50,00 %
Nombre de cures A accordées	118	80	-32,20 %
Nombre de cures B accordées	75	18	-76,00 %
Demandes de congés spéciaux	88	58	-34,09 %
Demandes visant à pouvoir passer son congé de maladie ailleurs que sur le lieu de résidence (article 62bis(5) du statut)	68	70	2,94 %
Vérification du congé de maladie (article 62bis(6) du statut)	3	1	-66,67 %
Conseils concernant l'assurance soins de santé et des litiges	165	166	0,61 %
Demandes de congés familiaux	120	84	-30,00 %
Examens au titre de l'article 26(2) du statut	22	12	-45,45 %
Questions relatives à l'assurance dépendance (nombre de cas)*	72	68	-5,56 %
Consultations à la suite d'un accident du travail avec blessure	63	34	-46,03 %

* Jusqu'au 31 octobre 2020. Après cette date, cette activité a été transférée à une autre unité.

Source : OEB – Santé et sécurité au travail, Cority

5.2 Accidents du travail

Tableau 47 – Nombre d'accidents du travail signalés, 2019/2020

Lieu d'affectation	2019	2020
Munich	34	12
La Haye	22	9
Berlin	3	0
Vienne	2	1
Bruxelles	0	0
Total	61	22

Source : OEB – Santé et sécurité au travail

La pandémie de COVID-19 se reflète dans le nombre d'accidents du travail. Seuls quatre accidents du travail se sont produits dans les locaux de l'Office, le reste des accidents (82 % des accidents du travail enregistrés) étant des accidents de trajet. Cela a entraîné 298,5 jours de maladie (100 % du nombre total de jours de maladie en lien avec des accidents du travail enregistrés). Aucun accident du travail dans le cadre du télétravail n'a été signalé.

5.3 Dépenses en matière de santé et de sécurité

Les dépenses globales liées à la santé et la sécurité ont baissé de plus de 16 %. Les agents qui ont eu droit (et se sont inscrits) aux examens médicaux préventifs biennaux et triennaux ont été largement moins nombreux.

Tableau 48 – Répartition des autres coûts de santé (en EUR), 2019/2020

Catégorie	2019	2020	Évolution
Examens médicaux préventifs	485 119	204 615	-57,82 %
Examens médicaux d'engagement	50 601	15 269	-69,82 %
Coûts liés à la santé et à la sécurité	1 266 529	1 285 141	1,47 %
Total	1 802 249	1 505 025	-16,49 %

Source : OEB – FIPS

5.4 Financement des dépenses d'ordre social

En raison de la pandémie de COVID-19, les dépenses du budget social ont diminué en 2020 par rapport à 2019. Les subventions pour l'Amicale et l'Association des agents pensionnés ont été augmentées.

Tableau 49 – Dépenses d'ordre social (en EUR), 2019/2020

Catégorie	2019	2020	Évolution
Subventions pour les cantines	2 115 440	766 225	-63,78 %
AMICALE, clubs culturels et sportifs, événements sociaux	1 250 000	1 330 000	6,40 %
Subventions pour l'association des agents pensionnés	92 000	106 000	15,22 %
Événements sociaux de l'Office	200 588	144 858	-27,78 %
Budget de motivation	224 926	196 655	-12,57 %
Budget de renforcement d'équipe de la DG 1	386 981	378 172	-2,28 %
Total	4 269 936	2 921 910	-31,57 %

Source : OEB – FIPS

6. Dialogue social

Tous les chiffres du tableau 50 sont établis à partir du nombre de jours consacrés à des activités en rapport avec la représentation du personnel déclaré par les représentants du personnel.

Tableau 50 – Activités liées à la représentation du personnel en nombre de jours, 2019/2020

Organes statutaires	2019	2020
Comité consultatif général	33,00	21,25
Commission de recours	131,10	132,50
Questions liées à la santé et à la sécurité	20,00	65,10
Total	184,10	218,85

Conseil d'administration et ses organes	2019	2020
Conseil d'administration et commissions/comités	30,60	17,70
Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale	4,30	2,60
Total	34,90	20,30

Réunions thématiques et groupes de travail	2019	2020
Diverses réunions avec le management	973,90	1 066,00
Protection des données	2,10	7,40
Recrutement	8,50	4,10
Comité des prêts à la construction	4,80	2,50
Sous-groupe du CCG "SSPR"	12,00	6,30
Élections du comité du personnel	Sans objet	0,30
Groupes de travail ad hoc	7,90	46,90
Total	1 009,20	1 133,20

Représentants du personnel, travail et formation internes	2019	2020
Travail de représentation du personnel	2 858,90	3 308,80
Préparation et déplacements	109,70	111,10
Formation	71,40	21,10
Total	3 040,00	3 441,00

Tableau 51 – Nombre d'agents participant aux activités de représentation du personnel par lieu d'affectation, 2019/2020

Lieu d'affectation	2019	2020 – femmes	2020 – hommes	Total 2020	Évolution
Berlin	5	1	5	6	20,00 %
Munich	14	4	17	21	50,00 %
La Haye	17	9	15	24	41,18 %
Vienne	4	4	3	7	75,00 %
Total	40	18	40	58	45,00 %

Source : OEB – FIPS

Les élections du comité du personnel se sont tenues en juin 2020. Le nombre de représentants du comité du personnel est resté le même, mais de nouveaux membres du personnel ont été élus, ce qui explique la hausse du nombre d'agents.

Tableau 52 – Temps déduit pour des activités en rapport avec la représentation du personnel, 2019/2020

Crédit de temps (en jours)	2019	2020
Temps disponible	5 050	5 550
Temps utilisé	4 326	4 811
Temps (en jours) pour les membres désignés par le CCP		
Procédures disciplinaires	6	1
Procédures de sélection	9	0
Total utilisé	4 341	4 812

Source : OEB – FIPS

6.1 Réunions avec les partenaires sociaux

Tableau 53 – Nombre de réunions avec les partenaires sociaux, 2019/2020

Réunions d'organes statutaires	2019	2020
Comité général pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail	4	5
Comité consultatif général	6	8
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (MUNICH)	3	4
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (VIENNE)	1	3
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (BERLIN)	2	2
Comité local pour la santé, l'ergonomie et la sécurité au travail (LA HAYE)	3	4
Comité local du personnel (MUNICH)	2	2
Comité local du personnel (LA HAYE)	4	2
Comité local du personnel (VIENNE)	3	3
Comité local du personnel (BERLIN)	2	4
Comité des prêts à la construction	3	0
Commission d'harmonisation ⁵	Sans objet	1
Total	33	38
Participation des représentants du personnel au Conseil d'administration		
Conseil d'administration	4	4
Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale	3	3
Commission du budget et des finances	3	2
Comité "Soutien technique et opérationnel"	1	2
Comité "Droit des brevets"	1	1
Conseil de surveillance de l'Académie	1	1
Total	13	13

⁵ Le comité du personnel a été invité à participer à la commission d'harmonisation à partir de 2020.

Réunions thématiques et groupes de travail		
Groupe de travail sur les circulaires n° 355 (Règlement électoral du comité du personnel) et n° 356 (Ressources et facilités mises à la disposition du comité du personnel)	7	3
Groupe de travail sur la gestion des performances	6	3
Comité de surveillance pour les votes relatifs à une grève	2	Sans objet
Comité de surveillance des élections	Sans objet	2
Groupe de travail sur la diversité et l'inclusion	2	3
Groupe de travail sur les mesures financières	4	2
Groupe de travail sur la réforme des prestations en matière de garde d'enfants et d'éducation	Sans objet	5
Groupe de travail sur la réforme des commissions de recours	Sans objet	3
Réunions entre le Président et le Comité central du personnel	3	5
Réunions entre le Président et les syndicats	4	6
Autres réunions auxquelles ont participé les représentants du personnel ⁶	4	24
Total	28	56
Autres réunions (sous-groupe du CCG sur la prévoyance sociale, les pensions et les rémunérations ; comité de surveillance du plan d'épargne salariale)		
Trois Sages (groupe consultatif "Rémunérations")	2	1
Groupe des Sages Actuaires (réunion tous les deux ans)	3	Sans objet
SIRP pour les représentants du personnel	1	1
Groupe de travail "Guide sur la couverture"	4	3
Comité de surveillance du plan d'épargne salariale	2	3
CCG "SSPR" - révision de la procédure d'ajustement des rémunérations	2	6
Autres questions relatives à la prévoyance sociale, aux pensions et aux rémunérations	2	2
Total	16	16

Source : OEB – Direction principale Corporate Policies

De plus, la commission d'évaluation a tenu quatre réunions en 2020 (contre 16 en 2019). Elles ne sont pas mentionnées dans le tableau 53 étant donné que le comité du personnel n'est pas représenté à la commission d'évaluation.

⁶ 15 de ces réunions en 2020 ont été consacrées aux mesures à prendre face à la pandémie de COVID-19.

Tableau 54 – Nombre d'auditions (commission de recours, commission de discipline et comité paritaire sur les articles 52 et 53), 2019/2020

Nombre d'auditions	2019	2020
Commission de recours	26	36
Commission de discipline	3	1
Comité paritaire sur les articles 52 et 53	1	0

Source : OEB – RH Soutien juridique et secrétariat de la commission de recours

6.2 Actions revendicatives

Tableau 55 – Nombre de jours de grève, 2019/2020

Nombre de grèves	2019	2020
Nombre de jours de grève	0	1
Nombre de jours ETP*	0	1 236

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

Source : OEB – FIPS

L'appel à la grève déposé en 2019 a donné lieu à une action revendicative en décembre 2020.

7. Règlement des conflits

7.1 Règlement informel des conflits

L'unité de règlement des conflits⁷ a été soutenue dans ses activités informelles de règlement des conflits en 2020 par un réseau de 12 conseillers-confidents (quatre à Munich, quatre à La Haye, deux à Berlin et deux à Vienne). Ces conseillers sont des agents qui consacrent 50 % de leur temps à soutenir, encourager et faciliter le règlement informel et amiable des conflits sur le lieu de travail. En 2020, le réseau de conseillers a été consulté activement par des collègues confrontés à des problèmes liés à la pandémie de COVID-19, ce qui explique la hausse des affaires de soutien pour les difficultés rencontrées sur le lieu de travail.

⁷ L'unité de règlement des conflits a pour mission de promouvoir la prévention des conflits et d'encourager en amont la résolution amiable des différends sur le lieu de travail.

Tableau 56 – Nature des affaires traitées par l'unité de règlement des conflits, 2019/2020

Nature du conflit	Nombre d'affaires en 2019**	% du total 2019*	Nombre d'affaires en 2020	% du total 2020*
Entre l'agent et son supérieur	196	62,82 %	186	65,49 %
Entre collègues	36	11,54 %	26	9,15 %
Entre managers	11	3,53 %	10	3,52 %
Demandes de renseignements	56	17,95 %	5	1,76 %
Soutien pour les difficultés rencontrées sur le lieu de travail	13	4,17 %	57	20,07 %
Total	312	100,00 %	284	100,00 %

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

** Chiffres pour 2019 corrigés.

Source : OEB – unité de règlement des conflits

Tableau 57 – État d'avancement des affaires traitées par l'unité de règlement des conflits, 2019/2020

État d'avancement des affaires	Nombre d'affaires en 2019**	% du total 2019*	Nombre d'affaires en 2020	% du total 2020*
Conflits réglés dans le cadre d'un accompagnement ("coaching")	288	92,31 %	202	71,13 %
Conflits réglés dans le cadre d'une conciliation	21	6,73 %	29	10,21 %
Conflits soumis à une procédure officielle (réexamen par le management, commission d'évaluation, enquête, etc.)	1	0,32 %	1	0,35 %
Affaires en cours	2	0,64 %	52	18,31 %
Total	312	100,00 %	284	100,00 %

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

** Chiffres pour 2019 corrigés.

Source : OEB – unité de règlement des conflits

7.2 Réexamen par le management

Le réexamen par le management est une étape préalable à la procédure contentieuse, coordonnée par l'unité de règlement des conflits, qui a été introduite en 2013. Il vise à résoudre les conflits administratifs liés au droit du travail à un stade précoce, afin d'éviter la poursuite du litige. 127 demandes de réexamen par le management ont été enregistrées en 2020, pour un total de 301 requérants.

Tableau 58 – Catégorisation globale des réexamens par le management, 2019/2020

Catégories globales	2019			2020		
	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants	Affaires enregistrées	% du total*	Nombre de requérants
Réglementations / politiques	43	20,48 %	48	9	7,09 %	120
Questions individuelles	167	79,52 %	167	118	92,91 %	181
Total	210	100,00 %	215	127	100,00 %	301

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

Source : OEB – unité de règlement des conflits

Tableau 59 – Nature des affaires soumises à un réexamen par le management, 2019/2020

Catégories	Réexamen par le management en 2019	% du total 2019*	Nombre de requérants en 2019	Réexamen par le management en 2020	% du total 2020*	Nombre de requérants en 2020
Carrière / Promotion / Avancement d'échelon / Prime	124	59,05 %	129	55	43,31 %	57
Traitement / Allocations et indemnités / Paiements	22	10,48 %	22	22	17,32 %	63
Pensions / Incapacité	15	7,14 %	15	7	5,51 %	136
Droits du comité du personnel / Droits collectifs	10	4,76 %	10	2	1,57 %	4
Congé / Temps de travail	7	3,33 %	7	15	11,81 %	15
Procédures disciplinaires		0,00 %			0,00 %	
Mutation / Nomination / Contrat	6	2,86 %	6	2	1,57 %	2
Santé / Assurance dépendance	5	2,38 %	5	4	3,15 %	4
Enquête / Dignité	10	4,76 %	10	5	3,94 %	5
Rapports de notation	1	0,48 %	1	1	0,79 %	1
Autre	10	4,76 %	10	14	11,02 %	14
Total	210	100,00 %	215	127	100 %	301

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

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

Source : OEB – unité de règlement des conflits

Tableau 60 – Issue des affaires soumises à un réexamen par le management, 2019/2020

Statut/issue	Demandes de réexamen par le management en 2019	% du total 2019*	Demandes de réexamen par le management en 2020	% du total 2020*
Rejet pour irrecevabilité	118	56,19 %	40	31,50 %
Décision maintenue	30	14,29 %	29	22,83 %
Demandes auxquelles il a été fait droit (en tout ou partie)	20	9,52 %	11	8,66 %
Retrait	16	7,62 %	7	5,51 %
Pas de réexamen (fonction de filtre)	26	12,38 %	17	13,39 %
En instance	0	0,00 %	23	18,11 %
Total	210	100 %	127	100 %

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

Source : OEB – unité de règlement des conflits

Sur les 127 demandes enregistrées en 2020, environ 19 % des affaires clôturées sont passées au stade du recours (au 1^{er} février 2021). À titre de comparaison, sur les 210 demandes enregistrées en 2019, 18 % des affaires clôturées étaient passées au stade du recours (au 1^{er} février 2020).

Ce chiffre de 19 % est un chiffre préliminaire. Le nombre définitif de recours internes faisant suite à une demande de réexamen sera connu en juillet 2021, 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 2019 montrent que sur 210 demandes de réexamen enregistrées, environ 57,62 % ont été résolues lors de cette étape et n'ont pas atteint le stade du recours.

7.3 Recours internes

En 2020, 120 nouveaux recours ont été formés par 120 requérants (recours individuels et collectifs). Ce chiffre représente une hausse par rapport au nombre de recours formés en 2019 (97).

En 2020, le délai moyen entre la formation du recours et la décision définitive du Président de l'Office a été de 49,6 mois (39,7 mois en 2019).

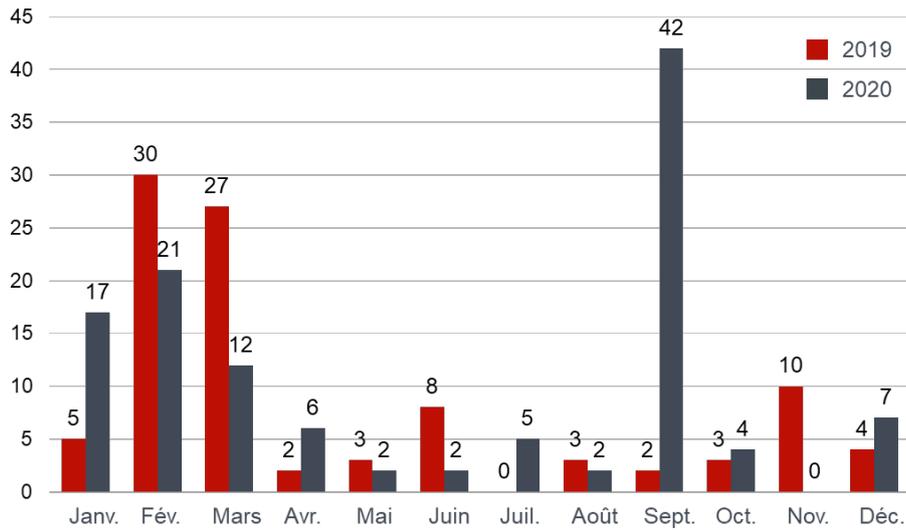
En 2020, le nombre d'affaires en instance devant la commission de recours a continué de nettement diminuer, baissant de 32,23 % malgré une hausse du nombre de nouveaux recours. Fin 2020, 330 recours (dont 3 recours renvoyés) étaient en instance devant la commission de recours, contre 487 recours (dont 40 recours renvoyés) en 2019.

Tableau 61 – Recours internes enregistrés, 2019/2020

Année	Nombre de recours enregistrés
2019	97
2020	120

Source : OEB – secrétariat de la commission de recours

Graphique 14 – Nombre de recours internes enregistrés par mois, 2019/2020



Source : OEB – secrétariat de la commission de recours

7.3.1 Recours par catégorie

Tableau 62 – Nombre de nouveaux recours par catégorie, 2019/2020

Catégories (individuelles)	Recours internes 2019	% du total 2019*	Nombre de requérants en 2019	Recours internes 2020	% du total 2020*	Nombre de requérants en 2020
Carrière / Promotion / Avancement d'échelon / Prime	60	61,86 %	60	57	47,50 %	57
Pensions / Incapacité	8	8,25 %	8	41	34,17 %	41
Traitement / Allocations et indemnités / Paiements	11	11,34 %	14	9	7,50 %	9
Enquête / Dignité	5	5,15 %	5	6	5,00 %	6
Congé / Temps de travail	4	4,12 %	4	2	1,67 %	2
Droits du comité du personnel / Droits collectifs	3	3,09 %	3	1	0,83 %	1
Mutation / Nomination / Contrat	1	1,03 %	1	1	0,83 %	1
Santé / Assurance dépendance	0	0,00 %	0	1	0,83 %	1
Procédures disciplinaires	0	0,00 %	0	0	0,00 %	0
Autre	5	5,15 %	5	2	1,67 %	2
Total	97	100,00 %	100	120	100,00 %	120

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

Source : OEB – secrétariat de la commission de recours

Tableau 63 – Nombre d'affaires clôturées par la commission de recours, 2019/2020

Issue des recours	2019	2020	Évolution
Affaires pour lesquelles la commission de recours a émis un avis	220	246	11,82 %
Affaires clôturées par un retrait (avant l'émission d'un avis / une décision du Président)	56*	28**	-50,00 %
Affaires clôturées par un règlement amiable soutenu par la commission de recours*	1	0	-100,00 %

* Ce chiffre ne comprend pas deux recours qui ont été retirés le jour où la commission de recours a émis un avis, ainsi que cinq recours qui ont été retirés après que la commission de recours a émis un avis.

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

Source : OEB – secrétariat de la commission de recours

Tableau 64 – Issue des recours à l'OEB, 2019/2020

Décisions définitives de l'autorité investie du pouvoir de nomination concernant les recours	2019	2020*
Recours auxquels il a été fait droit	0,89 %	1,75 %
Recours auxquels il a été partiellement fait droit	13,39 %	29,82 %
Recours rejetés	85,71 %	68,42%

* Remarque : à la date d'établissement de ces données, certains avis rendus en 2020 n'avaient pas encore fait l'objet d'une décision définitive de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ces pourcentages incluent les décisions définitives prises avant le 17 mars 2021 concernant des avis rendus en 2020.

Source : OEB – secrétariat de la commission de recours

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

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

Tableau 65 – Affaires ayant fait l'objet d'un recours interne portées devant le TAOIT, 2018-2020

Année	Affaires (recours) clôturées par une décision définitive	Nombre de ces affaires portées devant le TAOIT	% du total
2020	168	55*	32,79 %
2019	214	87	40,65 %
2018	98	31	31,63 %

* Chiffre provisoire reflétant la situation au 19 mars 2021.

Source : OEB – Direction Droit applicable aux agents

Tableau 66 – Issue des requêtes présentées devant le TAOIT, 2019/2020

Issue des requêtes présentées devant le TAOIT	2019	2020
Nombre de requêtes en instance devant le TAOIT*	483	317
Nombre de nouvelles requêtes reçues par l'OEB	93	112
Nombre de jugements rendus**	31 (37)	29 (684)
% de requêtes auxquelles le TAOIT a fait droit	5 %	17 %
% de requêtes auxquelles le TAOIT a partiellement fait droit	0 %	0 %
% de requêtes auxquelles le TAOIT n'a pas fait droit	95 %	83 %
% de jugements ayant rejeté une ou des requêtes selon la procédure sommaire	27 %	17 %

* Le chiffre de 2019 inclut sept requêtes collectives couvrant 517 cas.

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

Source : OEB – unité de règlement des conflits (données de la Direction Droit applicable aux agents)

7.3.3 Règlements en 2020

La première initiative de règlement, concernant ce que l'on appelle les recours renvoyés, a été achevée début 2020 et a abouti au règlement de 85 affaires sur 335, soit un taux global de réussite de 25 %.

Les discussions relatives au règlement amiable de différents recours se sont poursuivies en 2020. Elles ont donné lieu à l'examen de 117 affaires (recours internes et requêtes devant le TAOIT) et ont abouti à un règlement amiable dans 36 % des cas. Le taux de réussite est supérieur (53 %) pour les recours individuels formés par des agents ayant jusqu'à trois recours examinés en vue d'un règlement.

Tableau 67 – Nombre d'affaires réglées et d'affaires pour lesquelles un retrait a été enregistré en 2020

Issue	Recours internes	Requêtes devant le TAOIT	Total
Retrait (y compris "réponse positive")	5	23	28
Règlement amiable extra-judiciaire	27	12	39

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

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

Source : OEB – unité de règlement des conflits (données de la Direction Droit applicable aux agents)

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

En 2020, la direction Éthique et conformité a mis activement l'accent sur la promotion, à l'OEB, d'une culture d'intégrité, de conduite éthique et de responsabilité fondée sur des valeurs.

7.4.1 Enquêtes

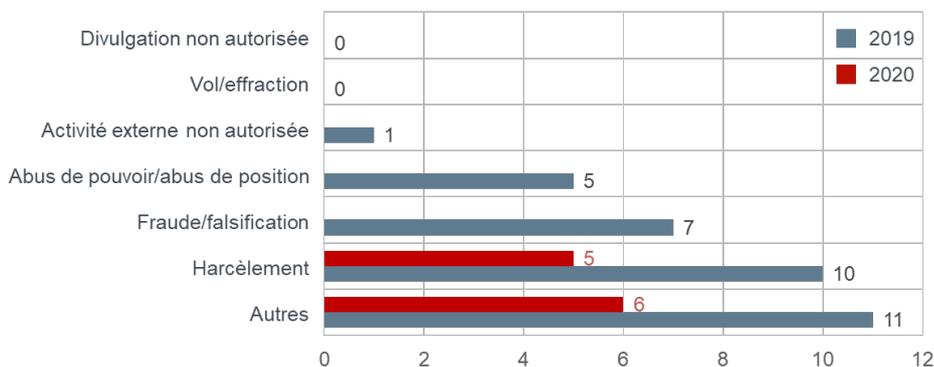
Tableau 68 – Nombre d'enquêtes, 2019/2020

État d'avancement des affaires	2019	2020	Évolution
Nombre d'affaires en instance au début de l'année	21	9	-57 %
Nombre de ces affaires clôturées au cours de l'année	20	8	-60 %
Nouvelles entrées/plaintes reçues au cours de l'année	44	15	-66 %
Affaires non enregistrées	10	4	-60 %
Affaires ouvertes	34	11	-68 %
Nombre de ces affaires clôturées la même année	28	9	-68 %

Source : OEB – Direction Éthique et conformité

En 2020, le nombre d'enquêtes a baissé par rapport aux années précédentes. L'examen précoce des requêtes a permis d'adopter la meilleure marche à suivre, tout en garantissant l'obligation de rendre compte. La direction Éthique et conformité a reçu 15 plaintes (contre 44 en 2019). Cela s'explique, en partie, par l'impact de la pandémie (moins d'interactions physiques, accès moins fréquent aux locaux de l'Office, télétravail).

Graphique 15 – Catégories d'allégations, 2019/2020



Source : OEB – Direction Éthique et conformité

En 2020, la direction Éthique et conformité a principalement traité des plaintes de harcèlement, bien que leur nombre affiche une forte baisse par rapport à 2019 (5 plaintes contre 10 en 2019). Les enquêtes classées sous "Autres types de fautes" concernent principalement des dommages causés aux biens de l'Office ou une utilisation abusive de ces biens.

8. Glossaire

Activité de service

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

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.

Agent contractuel

Jusqu'au 31 mars 2018, les agents contractuels pouvaient être recrutés sur nomination par le Président de l'Office sur la base de contrats de travail de deux types :

- contrats de travail non renouvelables, conclus au titre de l'article 3010 du budget pour l'exécution de tâches à court terme ou le remplacement d'autres agents pour une durée maximale de trois ans ;
- contrats conclus pour répondre à d'autres besoins temporaires financés à partir d'un poste permanent au titre de l'article 3000.

Depuis le 1^{er} avril 2018, ces contrats ont été remplacés par des nominations à durée déterminée.

Allocations et indemnités / autres avantages

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

Intitulé	Base 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.
Indemnité d'éducation	Art. 71 et 120bis 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. 45bis et 45ter du statut	Versement à titre de soutien aux agents dont la rémunération est réduite pendant un congé parental ou familial.
Budget des crèches	Art. 70bis du statut Circulaire n° 301 (Rév. 1)	Subvention pour des structures de garde d'enfants réservées aux agents de l'OEB.
Allocation de (maternité) naissance	Art. 85 du statut	Somme forfaitaire versée aux agents à la naissance d'un enfant.
Allocation pour heures supplémentaires, service continu ou service de garde	Art. 57, 58 et 58bis du statut	Rémunération supplémentaire en tant que compensation pour les heures de travail supplémentaires, pour un horaire de travail spécifique ou pour des permanences effectuées à la demande de l'OEB, en dehors des heures normales de travail.
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.

Intitulé	Base juridique	Description
Frais de déménagement	Art. 81 du statut	Paiement forfaitaire visant à couvrir les frais de déménagement du foyer de l'agent à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Indemnité de langue	Art. 75 du statut	Indemnité versée aux agents de certains grades qui sont appelés à utiliser dans leurs fonctions deux ou trois langues officielles qui ne sont pas leur langue maternelle et dont les connaissances linguistiques ont été reconnues par l'OEB.
Frais de déplacement	Art. 77 du statut	Compensation visant à rembourser les agents titulaires d'un ordre de mission pour des frais de déplacement à destination ou en provenance du lieu d'affectation.
Allocations diverses		Certains articles spécifiques du budget prévoient notamment les allocations/indemnités suivantes : indemnité de mise en disponibilité, allocation de logement, versement au titre de la promotion, indemnité de perte d'emploi, contribution de l'employeur au régime d'assurance national, indemnité temporaire.
Indemnité d'expatriation	Art. 72 du statut	Paiement visant à couvrir les frais supplémentaires liés au travail et à la résidence hors du pays dont l'agent est ressortissant
Indemnité de fonction	Art. 12(2) du statut	Compensation complémentaire pour récompenser des agents exerçant des fonctions supplémentaires ou des tâches impliquant des exigences spécifiques.
Allocation de départ	Art. 11 du règlement de pensions Art. 11 du nouveau règlement de pensions	Indemnité versée aux agents qui cessent leurs fonctions avant que prenne naissance le droit à pension d'ancienneté, à titre de compensation pour leur contribution au régime de pensions de l'OEB.
Versement au titre du plan d'épargne salariale	Art. 65(3) du statut	Règlement à l'intention des agents qui cessent leurs fonctions et correspondant au montant figurant au compte du plan d'épargne salariale de l'agent.
Indemnité de licenciement	Art. 13(5) du statut	Versement effectué lors de la cessation des fonctions aux agents dont la période de stage n'est pas probante et dont la nomination n'est pas confirmée.
Indemnité de fin de contrat ⁸	Art. 15ter des Conditions d'emploi des agents contractuels	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.

⁸ Remplacée par l'indemnité de perte d'emploi après l'introduction du nouveau cadre d'emploi (CA/D 2/18).

Amicale

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

Ancien régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés avant le 1^{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. La contribution totale (OEB + personnel) à l'ancien régime de pensions s'élevait en 2020 à 32,7 % du traitement de base.

Assurance dépendance

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

Autre personnel

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

Barèmes des traitements de base

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

Catégories de congé pour des motifs d'ordre social

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

Contrat non renouvelable

Contrat conclu au titre de l'article 3010 du budget pour l'exécution de tâches à court terme ou le remplacement d'autres agents pendant trois ans au maximum. Depuis le 1^{er} avril 2018, il n'est plus possible de recruter d'agents sur la base d'un contrat non renouvelable.

Cority

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

Cure

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

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

Détachement (art. 43 du statut)

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

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

Disponibilité (art. 46 du statut)

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

Durée du service

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

Équivalent temps plein (ETP)

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

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

Un ETP^m représente un agent travaillant pendant l'ensemble de la période considérée, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (cet indicateur s'écarte en cela 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 pendant la totalité de cette période équivaut à 1 ETP^m. Un agent partant à la retraite le 1^{er} juillet équivaut à 0,5 ETP^m.

Examen médical d'engagement

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

Examineur

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

FIPS

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

Fonctionnaires / agents permanents

Agents nommés sur une base permanente.

FRPSS

Fonds de réserve pour pensions et pour la sécurité sociale.

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

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

Hors barèmes (ex-A4(2))

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

Indemnité de fin de contrat

Indemnité de départ supplémentaire versée à l'agent sous contrat, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2010 et avant l'introduction du nouveau cadre d'emploi, le 1^{er} avril 2018. Elle est habituellement combinée à une allocation de départ et à un versement au titre du plan d'épargne salariale. Dans le nouveau cadre d'emploi, elle a été remplacée par une indemnité de perte d'emploi.

Jour ouvré

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

Lieux d'affectation

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

Membres des chambres de recours

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

Mise à la retraite (art. 54 du statut)

Un fonctionnaire est mis à la retraite :

- d'office le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge de 65 ans ;
- d'office avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, s'il remplit les conditions pour percevoir une pension conformément au chapitre III du règlement de pensions ou au chapitre IIbis 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.

Mission

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

Modèle linéaire

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

Nationalité

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

Nomination

La nomination a lieu :

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

Nomination à durée déterminée

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

Non-activité (art. 42 du statut)

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

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

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

Nouveau régime de pensions

Régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{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 G01, échelon 4). Le taux global de cotisation au nouveau régime de pensions (OEB et agent) en 2020 correspondait à 28,8 % du traitement de base, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G01-4.

Les cotisations au nouveau régime de pensions et les participations 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.

Organes statutaires

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

Pension de survie

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

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

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

Personne à charge

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

Personnel de soutien à la procédure en matière de brevets

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

Plan d'épargne salariale

Le plan d'épargne salariale est complémentaire au nouveau régime de pensions applicable aux agents recrutés à partir du 1^{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 2020 à 3,9 % du traitement de base de l'agent, jusqu'à un plafond égal à deux fois le traitement d'un agent au grade G01-4, et 32,7 % de la part du traitement de base au-delà de ce plafond.

Procédure d'ajustement des rémunérations

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

Profils de postes

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

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

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

Programme d'assistance aux agents

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

Promotion

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

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

Exceptionnellement, la promotion peut faire suite au reclassement d'un poste dans un autre groupe d'emplois.

Recours collectif

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

Réexamen par le management (art. 109 du statut)

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

Régime de prévoyance sociale

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

Rémunération

Traitement de base + allocations et indemnités éventuelles.

Retrait d'un recours

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

SIRP

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

Statut

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

SuccessFactors

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

Télétravail à temps partiel (Directives relatives au télétravail à temps partiel à l'OEB)

Le télétravail à temps partiel est un type d'aménagement du temps de travail permettant à l'agent d'accomplir à son domicile le travail normalement effectué dans les locaux de l'OEB.

Traitement de base intégral

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

Types de congé

Intitulé	Base juridique	Description
Heures de flexibilité	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 : <ul style="list-style-type: none">▪ le congé de maladie de durée courte/normale ;▪ le congé de maladie prolongé : à partir d'un total de 125 jours de congé de maladie sur une période de 18 mois ;

Intitulé	Base juridique	Description
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ l'incapacité : à partir d'un total de 250 jours de congé de maladie sur une période de 36 mois.
Congé pour des motifs d'ordre social	Art. 45bis, 45ter, 59(3) et 61 du statut	Congés parental, familial, spécial, et congé de maternité.
Congé non rémunéré	Art. 45 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.

Unité chargée des enquêtes

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

Unité de règlement des conflits

Unité chargée de la prévention et du règlement des conflits sur le lieu de travail à un stade précoce. Elle encourage le règlement informel des conflits avant toute procédure contentieuse.

9. Barèmes des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019

Allemagne

Barème des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Valeur d'échelon
17	17 204,61	17 479,37	17 754,13			274,76
16	16 060,97	16 350,62	16 640,27	16 929,92		289,65
15	14 897,21	15 188,58	15 479,95	15 771,32		291,37
14	13 731,88	14 023,23	14 314,58	14 605,93		291,35
13	12 289,62	12 577,35	12 865,08	13 152,81	13 440,54	287,73
12	10 900,87	11 176,20	11 451,53	11 726,86	12 002,19	275,33
11	9 588,05	9 847,43	10 106,81	10 366,19	10 625,57	259,38
10	8 330,59	8 580,09	8 829,59	9 079,09	9 328,59	249,50
9	7 424,45	7 588,61	7 752,77	7 916,93	8 081,09	164,16
8	6 603,75	6 767,90	6 932,05	7 096,20	7 260,35	164,15
7	5 882,44	6 021,72	6 161,00	6 300,28	6 439,56	139,28
6	5 349,21	5 447,71	5 546,21	5 644,71	5 743,21	98,50
5	4 856,73	4 955,23	5 053,73	5 152,23	5 250,73	98,50
4	4 378,80	4 473,66	4 568,52	4 663,38	4 758,24	94,86
3	3 904,62	3 999,48	4 094,34	4 189,20	4 284,06	94,86
2	3 434,67	3 528,44	3 622,21	3 715,98	3 809,75	93,77
1	3 075,71	3 142,03	3 208,35	3 274,67	3 340,99	66,32

Pays-Bas

Barème des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Valeur d'échelon
17	17 231,30	17 506,48	17 781,66			275,18
16	16 085,89	16 375,99	16 666,09	16 956,19		290,10
15	14 920,37	15 212,21	15 504,05	15 795,89		291,84
14	13 753,20	14 045,01	14 336,82	14 628,63		291,81
13	12 308,68	12 596,86	12 885,04	13 173,22	13 461,40	288,18
12	10 917,81	11 193,57	11 469,33	11 745,09	12 020,85	275,76
11	9 602,91	9 862,70	10 122,49	10 382,28	10 642,07	259,79
10	8 343,53	8 593,43	8 843,33	9 093,23	9 343,13	249,90
9	7 435,96	7 600,39	7 764,82	7 929,25	8 093,68	164,43
8	6 614,00	6 778,42	6 942,84	7 107,26	7 271,68	164,42
7	5 891,56	6 031,07	6 170,58	6 310,09	6 449,60	139,51
6	5 357,57	5 456,22	5 554,87	5 653,52	5 752,17	98,65
5	4 864,28	4 962,93	5 061,58	5 160,23	5 258,88	98,65
4	4 385,61	4 480,62	4 575,63	4 670,64	4 765,65	95,01
3	3 910,72	4 005,73	4 100,74	4 195,75	4 290,76	95,01
2	3 440,02	3 533,95	3 627,88	3 721,81	3 815,74	93,93
1	3 080,49	3 146,91	3 213,33	3 279,75	3 346,17	66,42

Autriche

Barème des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	Valeur d'échelon
17	16 543,56	16 807,75	17 071,94			264,19
16	15 443,84	15 722,36	16 000,88	16 279,40		278,52
15	14 324,85	14 605,04	14 885,23	15 165,42		280,19
14	13 204,24	13 484,40	13 764,56	14 044,72		280,16
13	11 817,36	12 094,03	12 370,70	12 647,37	12 924,04	276,67
12	10 482,07	10 746,82	11 011,57	11 276,32	11 541,07	264,75
11	9 219,64	9 469,05	9 718,46	9 967,87	10 217,28	249,41
10	8 010,51	8 250,44	8 490,37	8 730,30	8 970,23	239,93
9	7 139,25	7 297,11	7 454,97	7 612,83	7 770,69	157,86
8	6 350,04	6 507,89	6 665,74	6 823,59	6 981,44	157,85
7	5 656,42	5 790,35	5 924,28	6 058,21	6 192,14	133,93
6	5 143,68	5 238,39	5 333,10	5 427,81	5 522,52	94,71
5	4 670,13	4 764,84	4 859,55	4 954,26	5 048,97	94,71
4	4 210,56	4 301,78	4 393,00	4 484,22	4 575,44	91,22
3	3 754,62	3 845,84	3 937,06	4 028,28	4 119,50	91,22
2	3 302,72	3 392,89	3 483,06	3 573,23	3 663,40	90,17
1	2 957,54	3 021,29	3 085,04	3 148,79	3 212,54	63,75

Belgique

Barème des traitements de base en EUR à compter du 1^{er} juillet 2019

Currency / Währung / Monnaie : EUR						
Grade	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Valeur d'échelon
17	15 701,93	15 952,69	16 203,45			250,76
16	14 658,16	14 922,51	15 186,86	15 451,21		264,35
15	13 596,10	13 862,04	14 127,98	14 393,92		265,94
14	12 532,52	12 798,44	13 064,36	13 330,28		265,92
13	11 216,21	11 478,81	11 741,41	12 004,01	12 266,61	262,60
12	9 948,72	10 200,00	10 451,28	10 702,56	10 953,84	251,28
11	8 750,53	8 987,25	9 223,97	9 460,69	9 697,41	236,72
10	7 602,94	7 830,66	8 058,38	8 286,10	8 513,82	227,72
9	6 776,02	6 925,86	7 075,70	7 225,54	7 375,38	149,84
8	6 026,96	6 176,78	6 326,60	6 476,42	6 626,24	149,82
7	5 368,66	5 495,78	5 622,90	5 750,02	5 877,14	127,12
6	4 882,00	4 971,90	5 061,80	5 151,70	5 241,60	89,90
5	4 432,54	4 522,44	4 612,34	4 702,24	4 792,14	89,90
4	3 996,35	4 082,92	4 169,49	4 256,06	4 342,63	86,57
3	3 563,59	3 650,16	3 736,73	3 823,30	3 909,87	86,57
2	3 134,69	3 220,27	3 305,85	3 391,43	3 477,01	85,58
1	2 807,09	2 867,60	2 928,11	2 988,62	3 049,13	60,51