

Répartition des compétences entre le Comité du personnel et les organisations syndicales et professionnelles (OSP)

La répartition des compétences entre le(s) comité(s) du personnel et les OSP est régie par l'**accord-cadre** entre la Commission et les OSP.

Les OSP

- √ Assument la responsabilité directe des dossiers concernant la modification générale des **conditions d'emploi** dans tous les cas où il y a décision du Conseil sur proposition de la Commission et concernant le personnel de toutes les Institutions (modifications du statut, adaptations des rémunérations, des indemnités diverses – allocations, indemnité de secrétariat, frais de mission, etc., - régimes des pensions).
- √ Posent des **revendications** portant sur **tous les domaines** de la politique du personnel.
- √ Proposent, le cas échéant, la **modification** du fonctionnement ou du mandat des organes de consultation et de participation (comités et organes statutaires et/ou paritaires).
- √ A cet effet, les OSP **négoient** avec l'administration (concertations administrative et technique) et la Commission (concertation politique). Ces concertations sont préparées et/ou suivies dans des groupes de contact et de suivi.
- √ **En cas d'échec** de la concertation technique, le dossier traité passe en concertation politique avec le Commissaire en charge des affaires du personnel. En cas d'échec de celle-ci, les OSP, après conciliation avec le Collège, arrêtent généralement un dispositif d'action pouvant aller jusqu'au déclenchement de conflits ou d'arrêts de travail. Il en va de même en cas d'échec de la procédure de concertation avec le Conseil.

Le(s) comité(s) du Personnel

- √ Participe(nt) à l'application et à la mise en œuvre des règles de la politique du personnel négociées par les OSP.
- √ Joue(nt) un rôle consultatif ou de participation à la gestion (procédure de consultation) dans les domaines de la gestion du personnel, notamment de la politique sociale, et exerce(nt) son (leur) action à l'intérieur de l'institution et quelquefois en coopération avec les comités du personnel d'autres institutions et organismes communautaires à travers une série d'organes statutaires et administratifs de consultation et de participation (comités statutaires et organes paritaires)
- √ A cet effet, le(s) comité(s) du personnel **désigne(nt) les représentants** du personnel (« mandatés ») dans ces comités et organes, sur la base d'une répartition proportionnelle aux résultats électoraux.
- √ En cas d'échec de la consultation, notamment après une tentative de conciliation au sein des commissions de contact, le dossier est transmis aux OSP qui déclenchent la procédure de « concertation ».

En dépit du nombre et de la complexité des dossiers, les chevauchements de compétences et doubles emplois entre les OSP et les comités du personnel sont devenus l'exception.