



# Comment la situation des interprètes a-t-elle évolué ?

[EN version herebelow](#)

**Comment la situation des interprètes a-t-elle évolué dans les différentes institutions ? Le point en début juin 2023.**

Au **PE**, les **négociations** du Code de Conduite pour la participation aux réunions via plateformes (“Requirements for “remote” participation in EP meetings”) et de l’intégration de ce nouveau mode de travail dans les Conditions de travail continuent.

Le **Code de Conduite** va **en principe tout à fait dans la bonne direction**. Basé sur sa raison d’être, la protection de la santé tant des interprètes que des participants aux réunions hybrides ou en distancielles, il reprend les aspects essentiels d’une participation correcte à distance : un équipement adéquat (micro unidirectionnel), les équipements à éviter (micros de casques-micros, micros Bluetooth, micros filaires de téléphones portables, micros intégrées des PCs, tablettes et téléphones), une image de qualité, une bonne connexion et un environnement de travail calme. Le tout complété d’un test de son.

Si ce Code de Conduite était obligatoire, on pourrait parler de plein droit d’un saut quantique pour la santé et la sécurité sur le lieu du travail au PE.

**Malheureusement**, on lit certes des recommandations claires et fortes, mais **l’obligation n’y est pas**. On se remet au bon sens et à la bonne volonté des eurodéputés qui, espérons-le, savent que les **interprètes** qui les ont servis fidèlement durant tant d’années, ne sont **pas en train de faire un caprice**, mais poursuivent un objectif plus que légitime : la **santé auditive** de tous les participants aux réunions.

Cette absence de cadre clair complique la **négociation** sur **l’intégration de l’interprétation à distance (“remote”) dans les conditions de travail**. Comment définir dans quelle mesure on peut avoir recours à une formule de travail si on ne sait pas exactement quelle forme elle prendra et avec quelle probabilité elle sera dangereuse ou pas ?

Le “remote” est qualifié explicitement comme « **forme d’interprétation simultanée inférieure** » dans l’Accord Interinstitutionnel sur la télé-interprétation (Hampton Court).

Depuis, la technologie a effectivement avancé et ces dernières années nous ont quasiment obligés à développer ce mode d’interprétation. Cependant, le “remote “ est loin d’égaliser

l'interprétation en présentiel. Dans une perspective de qualité, **se rendre sur place est toujours la première option.**

Les interprètes peuvent voir la gestuelle et la mimique des orateurs, ils peuvent observer tout ce qui se passe dans la salle de réunion, une communication est possible entre les interprètes et leurs clients (souvent par gestuelle ou par contact visuel, mais aussi en se parlant), il est moins facile d'oublier les interprètes quand des documents supplémentaires sont distribués.

L'absence de ces aspects augmente la **charge cognitive**. Cette dernière est aggravée par une **protection de la santé incertaine** due à un **Code de Conduite non-obligatoire**. Pourtant, un Code de Conduite fonctionnant est la condition sine qua non pour un élargissement des conditions de travail. Seule une **période de transition** qui fonctionnerait comme **période d'essai** peut garantir qu'il **fonctionne à l'application**.

Si le " remote " est utilisé seulement de façon exceptionnelle pour le très haut niveau ou en cas d'urgence, c'est une chose. S'il est utilisé comme **mode de présentation habituel**, les conditions de travail souffriraient. Elles devraient donc être adaptées. D'une part, elles devraient **reprendre** expressément le **mode de travail « remote »** avec toutes ses facettes, d'autre part, une contrepartie devrait venir équilibrer ce qui constitue de fait une **dégradation des conditions de travail**.

Même s'il reste encore des éléments importants à définir, aussi bien au niveau de la substance que de la procédure, nous sommes confiants qu'il sera possible de trouver une solution au parlement avec la DG Linc.

A la **Commission**, on est confronté à un **problème** avec les **conditions de travail** sous plusieurs aspects sans que le **dialogue social** – dans la forme pratiquée actuellement permette de trouver une solution.

Le domaine des **nouveaux modes d'interprétation** est une énorme **zone grise**, des **règles claires et durables ne sont pas en vue**.

- Pour les **réunions sur plateformes**, le SCIC applique toujours les conditions de travail de la **pandémie (IPA)** qui, de surcroît, sont appliquées avec une bonne dose de "créativité". L'administration ne se montre **pas** pour l'instant **ouverte à des négociations** pour trouver une solution à long terme.

Au **Conseil**, même pour les réunions desservies par le SCIC, **aucun jeu de règles n'est respecté pour les visioconférences** qui s'approchent de plus en plus à des réunions distancielles. Les problèmes du remote sont donc bel et bien présents.

- Quant aux **réunions hybrides** avec faible taux de participation à distance, appelées **MIPs (Mostly in Person Meetings)**, un **projet pilote** est en cours pour **collecter les données**. Or, ce qui est possible au PE (collecter des données, trouver des solutions pour relever le temps de parole d'orateurs distants interprété de fait, différencier la durée de la réunion de la durée de la connexion Interactio), semble être impossible à la Commission.

Selon le Scic, les **données ont bien été collectées**, mais elles seraient **inutilisables**. Pourtant, en tant que gros client d'Interactio, le SCIC devrait même être en mesure de demander une fonctionnalité technique qui permette de relever le temps de travail en "remote" de façon automatique.

Le projet pilote qui avait été prévu d'octobre à janvier a déjà été **prolongé**. Comme il **viendra à expiration bientôt**, la Délégation des Interprètes (DI) a demandé quelle serait la suite à donner. L'administration ne semble **pas pressée de négocier**.

- **Réglementer le travail sur plateforme à long terme** est tout à fait possible. Les conditions de travail sur plateforme pourraient même être nettement plus flexibles qu'actuellement (même si la pénibilité restera plus élevée que celle du travail en présentiel), à condition de pouvoir **garantir un son de bonne qualité**. Pour trouver une solution au son potentiellement nocif pour l'audition, le PE travaille avec des experts de renommée internationale. A la Commission, le **SCIC** a certes reçu les **recommandations du CPPT en février**, mais depuis, la **procédure s'enlise**. Les **propositions de la Délégation des interprètes** à ce sujet n'ont **pas été discutées**.

**Les conditions de travail actuelles sont également en souffrance.**

Pour rappel, à l'origine, le SCIC avait été conçu comme service interinstitutionnel pour la Commission et le Conseil. Pour finir, c'est un service d'interprétation de la Commission qui a vu le jour et qui dessert contre paiement le **Conseil, le CESE et le CdR**.

Aujourd'hui, il manque d'interprètes sur le marché du travail, ce qui limite les possibilités d'engagements pour le SCIC. Or, actuellement, la **Commission demande que plus de réunions soient desservies** (ce qui est normal, puisque c'est son service d'interprétation), le SCIC doit donc prévoir plus de ressources pour la Commission.

En même temps, **il ne veut pas réduire le service presté aux autres institutions** (d'une part, il est lié par des Accords de Niveau de Service (SLA), d'autre part, il a besoin de cette rentrée s'argent, étant l'une des rares DGs qui doivent gagner une partie de leurs ressources financières elles-mêmes.)

Cette situation a plusieurs répercussions.

Une partie des demandes d'interprétation (de l'intérieur de la Commission, mais aussi de l'extérieur, du Conseil et des Comités) ne peuvent pas être satisfaites. **Les institutions en question essaient donc d'engager de leur côté**. C'est possible, étant donné qu'elles ne sont **pas tenues par les conditions de travail du SCIC**. On voit des contrats par heure, pour un travail depuis la maison, payé à un tarif clairement inférieur aux règles et des horaires non-réglementaires.

Les **conditions de travail** sont "**ramollies**".

La **charge de travail** est répartie de façon **très inégale**. Le tableau de bord, un **indicateur uniquement interne** (différent des KPI utilisés vers l'extérieur) qui permettrait de rééquilibrer la charge de travail est **biaisé et peu utilisé**.

Les **missions** se font avec des **délais irréalisables** (temps pour arriver à l'aéroport), des **pratiques problématiques** s'installent (Ordre de Mission accepté – mais avec certaines conditions, ce qui veut dire des frais supplémentaires pour le chargé de mission, sans que ce dernier en soit averti.)

Début mai, le SCIC a annoncé qu'un **Plan d'action pour mieux satisfaire la demande d'interprétation** a été élaboré pour l'année à venir. Cette élaboration s'est faite sans consultation préalable de la DI. Lors d'une réunion réclamée par la DI, certains aspects ont pu être lissés. Il n'en reste pas moins qu'une règle concernant les **formules de travail extra-statutaires**, pourtant négociée récemment, se trouve **restreinte encore plus de façon unilatérale**.

Une **compensation pour** des heures de travail exceptionnellement lourdes, jusqu'ici décidée et le cas échéant négociée au cas par cas, vient d'être **fixée comme forfaitaire sans aucune consultation** de la Délégation des interprètes. – Selon le SCIC, l'Accord permettrait une telle décision sans consultation de la représentation du personnel. La DI attend toujours une réponse précise à la question où se trouverait une telle disposition.

En outre, le jour fixe pour le **travail de la représentation du personnel** vient d'être remis en question. (Jusqu'ici, le Planning devait demander aux représentants du personnel leur accord quand il s'agissait renoncer à leur journée « représentation du personnel » pour travailler dans des réunions de haut niveau. À l'avenir, la charge serait inversée et ce serait aux les membres de la DI d'en faire la demande une fois qu'ils constatent qu'ils sont programmés dans une équipe pour interpréter un jour de la DI.

Tout ceci n'augure rien de bon en vue de la **renégociation des conditions de travail** (Accord de 1987 et ses Annexes qui l'ont actualisé au fil des années) qui a déjà été annoncée pour après l'été.

En plus, des propositions sensées de la Délégation (adaptation du télétravail à l'étranger à la réalité professionnelle des interprètes dans un contexte post-pandémie et solution proposée pour la période de vacances des écoles belges francophones) sont balayées du revers de la main sans explication convaincante.

Si cette situation pèse sur les **conditions de travail actuelles**, les travaux du groupe ISO auquel participent certains représentants du SCIC (mais pas la représentation du personnel) risquent d'hypothéquer les **conditions de travail de toute la profession à long terme**. En effet, le **Groupe ISO** est en train de plancher sur une **norme** régissant les **cabines servant pour un hub**. Un hub est une formule de travail qui découple la salle de réunion de l'endroit où les interprètes sont réunis pour travailler. La Commission ne connaissant pas le travail avec un hub, il serait donc logique d'élaborer **d'abord** dans le cadre du **dialogue social** les **conditions de travail d'une telle formule** et **ensuite seulement** définir les **aspects techniques** de la boîte (cabine) qui est censé abriter cette forme de travail.

En plus, une telle entreprise pourrait partir d'une idée d'optimisation : **Si déjà** on opte pour **renoncer aux avantages du présentiel** (voir ci-dessus), **autant tâcher d'en éviter les inconvénients** (espace exigu, aération souvent défectueuse, isolation phonique laissant à désirer,

absence de lumière du jour) dus à la nécessité d'intégrer les cabines dans la salle de réunion. On pourrait imaginer des cabines généreuses, bien isolées, équipées d'une aération correcte, avec lumière du jour et, pourquoi pas, avec des fenêtres. En fait, si interpréter reviendra à effectuer un travail de bureau (sur écran) autant prévoir des bureaux comme pour tous les autres fonctionnaires, à la différence de l'équipement technique près.

Or, bizarrement, le **contraire semble être le cas**.

Ce n'est pas sans raison que des cabines mobiles, dont l'aération et l'isolation phonique laissent par définition à désirer (l'exception à l'exception du droit du travail que constitue une cabine !), ne sont pas prévues comme solution permanente. Il va de soi qu'une cabine doit être équipée d'une grande vitre frontale, ne serait-ce que pour des raisons d'ergonomie visuelle.

Une **norme ISO** qui aboutirait **en-dessous des normes actuelles** pourrait être le prétexte tout trouvé pour **justifier une révision des conditions de travail à la baisse**. Un fait accompli en amont des négociations de l'Accord qui, rappelons-le, a été négocié entre syndicats et HR assistés par les interprètes comme experts et dont une refonte devrait épouser le même format.

Il est nécessaire de **revenir à la table d'un dialogue social digne de ce nom** avec la représentation du personnel pour discuter des conditions de travail acceptables pour le personnel concerné.

06/06/2023



## How has the situation of interpreters evolved ?

### How has the situation of interpreters evolved in the different institutions? Where are we in the beginning of June 2023 ?

At the EP, **negotiations** on a Code of Conduct, « Requirements for remote participation in EP meetings », and on the incorporation of this new working method into the Working Conditions are continuing.

**In principle**, the **Code of Conduct** is **definitely a step in the right direction**. Based on its raison d'être, the protection of the health of both interpreters and participants in hybrid or remote meetings, it covers the essential aspects of correct remote participation: appropriate equipment (unidirectional microphone), equipment to avoid (headset microphones, Bluetooth microphones, mobile phone wire microphones, built-in microphones of PCs, tablets and telephones), a quality image, a good connection and a calm working environment. All this, plus a sound test.

If this Code of Conduct were mandatory, we could rightly speak of a quantum leap for health and safety in the EP workplace.

**Unfortunately**, although the recommendations are clear and strong, they are **not mandatory**. We are left to rely on the common sense and goodwill of MEPs who, we hope, know that the **interpreters** who have served them faithfully for so many years are **not acting on a whim**, but are pursuing a more than legitimate objective: the **hearing health** of all meeting participants.

This lack of a clear framework complicates the **negotiations** on the **integration of remote interpreting into working conditions**. How can we define the extent to which we can resort to a work formula if we don't know exactly what form it will take and with what probability it will be dangerous or not?

Remote interpreting is explicitly described as an "**inferior form of simultaneous interpreting**" in the IIA-RI (Interinstitutional Agreement on Remote Interpreting, also known as Hampton Court).

Since then, technology has indeed advanced and in recent years we have been virtually obliged to develop this form of interpreting. However, remote interpreting is far from being the same as face-to-face interpreting. From a quality perspective, **going on site is always the first option**.

The interpreters can see the gestures and facial expressions of the speakers, they can observe everything that is happening in the meeting room, communication is possible between the

interpreters and their clients (often by gesture or eye contact, but also by talking to each other), and it is less easy to forget the interpreters when additional documents are distributed.

The absence of these aspects increases the **cognitive load**. The latter is aggravated by **uncertain health protection** due to a non-mandatory Code of Conduct. However, a **well functioning Code of Conduct** is the sine qua non for extending working conditions. Only a **transition period** that functions as a **trial period** can guarantee that **it works in practice**.

If remote only happened exceptionally for very high-level work or in emergencies, that's one thing. If it is used as the usual mode of presentation, working conditions will suffer. They should therefore be adapted. On the one hand, they should expressly **include the "remote"** mode of working with all its facets, and on the other hand, something in return should **balance out** what is in fact a **deterioration in working conditions**.

Even if there are still important elements to be defined, both in terms of substance and procedure, we are confident that it will be possible to find a solution in Parliament with DG Linc.

At the **Commission**, we are faced with a problem concerning **working conditions** in a number of respects and **social dialogue**, as it is currently being practised, fails to provide a solution.

The area of **new modes of interpretation** is a **huge grey area**, with no clear and lasting rules in sight :

- For meetings on platforms, SCIC is still applying the **working conditions of the pandemic** (IPA) which, moreover, are being applied with a good dose of "creativity".

For the time being, management is **not open to negotiations** to find a long-term solution.

At the **Council**, even for meetings served by SCIC, **no set of rules** is respected for **visioconferences**, which are coming closer and closer to remote meetings, which means that the problems of remote access are well and truly present.

- As for hybrid meetings with a low remote participation rate, known as **MIPs (Mostly in Person Meetings)**, a **pilot project** is underway to collect data. However, what is possible at the EP (collecting data, finding solutions for recording the speaking time of remote interpreters, differentiating the duration of the meeting from the duration of the Interactio connection), seems to be impossible at the Commission.

According to Scic, the **data has indeed been collected**, but it is **unusable**. And yet, as a major Interactio customer, SCIC should even be in a position to ask for a technical feature that would make it possible to record remote working time automatically.

The pilot project scheduled to run from October to January has already been **extended**. As it is due to expire soon, the Interpreters' Delegation asked what the next step would be. The administration does **not** seem to be **in a hurry to negotiate**.

- **Regulating platform work in the long term** is entirely possible. Working conditions on platforms could even be much more flexible than at present (even though Tempe will always be

more strenuous than work on site), provided that **good quality sound** can be guaranteed. To find a solution to the problem of potentially harmful sound, the EP is working with internationally renowned experts. At the Commission, **SCIC** did receive the **CPPT's recommendations** in February, but the **procedure has been bogged down** ever since. The **Interpreters' Delegation's proposals** on this subject have **not been discussed**.

**Current working conditions are also suffering :**

As a reminder, **SCIC** was originally conceived as an inter-institutional service for the Commission and the Council. In the end, it became a **Commission** interpretation service, providing services to the **Council, the EESC and the CoR** in return for payment.

There is currently a shortage of interpreters on the labour market, which limits the opportunities for SCIC to engage. At present, the **Commission is asking for more meetings to be served** (which is normal, since it is its interpreting service), so SCIC must provide more resources for the Commission.

At the same time, it **does not want to reduce the service provided to the other institutions** (on the one hand, it is bound by Service Level Agreements (SLAs), on the other hand, it needs this income, being one of the few DGs that have to earn part of their financial resources themselves).

This situation has several repercussions.

Some of the requests for interpretation (from within the Commission, but also from outside, from the Council and the Committees) cannot be met. The **institutions in question** therefore **try to engage themselves**. This is possible, given that they are **not bound by the SCIC's working conditions**. We see hourly contracts, contracts for work from home, paid at a rate that is clearly below the rules, and non-regulatory working hours.

**Current working conditions are also being eroded.**

The **workload** is distributed **very unevenly**. The SBC, an purely internal indicator (different from the KPIs for external use) that would help to rebalance the workload, is biased and little used.

**Missions** are being carried out to **impossible timeframes** (time to arrive at the airport), and **problematic practices** are becoming established (Mission Order accepted - but with certain conditions, which means additional costs for the mission leader, without the latter being informed).

At the beginning of May, the SCIC announced that an **Action plan to better satisfy demand for interpretation** had been drawn up for the coming year. This plan was established **without prior consultation** of the Interpreters' Delegation. At a meeting requested by the DI, certain aspects could be smoothed out. The fact remains, however, that a rule concerning **extra-statutory work patterns**, although recently negotiated, has been **further restricted** unilaterally.

**Compensation for exceptionally long working hours**, hitherto decided and when necessary negotiated on a case-by-case basis, has now been **fixed as a flat rate without any**



**consultation** of the Interpreters' Delegation. - According to SCIC, the Agreement would allow such a decision to be taken without consulting staff representatives. The ID is still waiting for a precise answer to the question of where such a provision would be found.

In addition, the **fixed day for the work of staff representation** has recently been called into question. (Until now, Planning had to ask staff representatives for their agreement when it came to giving up their "staff representation" day to work in high-level meetings. In future, the burden would be reversed and it would be up to the DI members to claim it once they see that they are scheduled in a team on an ID-day).

All this does **not augur well for the renegotiation of working conditions** (the 1987 Agreement and its Annexes which have updated it over the years) which has already been **announced for after the summer**.

Furthermore, **sensible proposals from the Delegation** (adapting teleworking abroad to the professional reality of interpreters in a post-pandemic context as well as a feasible solution for the holidays in French speaking Belgian schools) have been **brushed aside** without any convincing explanation.

While this situation is having an **impact on current working conditions**, the work of the **ISO Group**, in which some SCIC representatives (but not staff representatives) are participating, is likely to **jeopardise working conditions for the entire profession in the long term**. The ISO Group is currently working on a standard governing **booths used for a hub**. A hub is a working arrangement that separates the meeting room from the place where interpreters gather to work. Since the Commission has no experience of working with a hub, it **would make sense to first define the working conditions** for this kind of arrangement in the framework of **social dialogue**, and **only then** work out the **technical aspects** of the box (booth) that is supposed to house this type of work.

What's more, such an undertaking could be based on an idea of optimisation: **if we opt to forego the advantages of face-to-face work on site** (see above), we might as well **try to avoid the disadvantages** (confined space, poor ventilation, sub-optimal sound insulation, lack of daylight) all due to the necessity to integrate the booths into the meeting room. We could imagine generous, well-insulated booths with adequate ventilation, daylight and, why not, windows. In fact, **if interpreting means doing office work (on a screen)**, we might as well have **offices** like all the other civil servants, just fitted with the necessary technical equipment.

Strangely enough, the **opposite seems to be the case**.

It is not without reason that mobile booths, whose ventilation and soundproofing are suboptimal by definition (a mobile booth is the exception to a booth, which in itself constitutes an exception to labour law) are not planned as a permanent solution. It goes without saying that a booth should have a large front window, if only for reasons of visual ergonomics.

An **ISO standard** that falls **below current standards** could be the perfect pretext to justify a **downward revision of working conditions**. It would be a fait accompli prior to the negotiation

of the Agreement which, it should be remembered, was negotiated between the trade unions and HR, assisted by the interpreters as experts ; a recast should happen in the same format.

We need to get back to the table of a **social dialogue worthy of the name** with staff representatives to discuss acceptable working conditions for the staff concerned.