



Conditions de travail en souffrance à la DG SCIC

[EN version herebelow](#)

Une cabine d'interprétation est une exception au droit du travail (certes consacrée dans une norme ISO) : 2,40m sur 3, haute de 2,30m avec une vitre, une porte et une climatisation. Il s'agit essentiellement d'une boîte que se partagent 2 ou 3 interprètes. Ils y passent leur vie de travail. - *Sans fenêtre, sans plante verte, sans bouilloire, sans photo de famille, du hotdesking avant l'heure, juste avec une réservation de places.*

En même temps, interpréter est un travail d'équipe qui demande un équipement technique sophistiqué et nécessite une présence sur place des interprètes.

Lors du premier confinement, alors que les connaissances sur le virus étaient encore lacunaires, les masques en pénurie et la population invitée à rester à la maison sauf pour les déplacements indispensables, les institutions ont déclaré les interprètes *personnel critique*, nécessaire pour assurer le fonctionnement d'une institution multilingue, qui devait donc venir travailler sur place.

Afin de pouvoir prester un service tout en préservant leur santé, dans l'impossibilité de respecter la distanciation et face à une énorme difficulté de parler toute une journée avec un masque, les interprètes se sont montrés extrêmement flexibles pour trouver une solution dans ce moment de crise.

Le Parlement Européen a pu trouver des solutions techniques pour adapter le cadre du travail afin de garantir sécurité et santé sur le lieu du travail et en même temps de respecter les conditions de travail.

La situation au SCIC était tout autre.

L'équipement est plus vétuste que celui du PE.

Il est vrai que le SCIC a un gros désavantage par rapport au PE. Il ne fait pas partie de l'autorité budgétaire, il a plus de mal de mobiliser des moyens financiers et, qui plus est, doit compléter ses moyens budgétaires par des recettes, en prestant des services d'interprétation à d'autres institutions (Conseil, CESE, CdR). C'est évidemment une pression énorme.

Face à cette difficulté, les interprètes de la Commission étaient prêts à faire des concessions par rapport aux conditions de travail normales, à savoir les règles de « Business Continuity » négociées entre la délégation et la hiérarchie du SCIC et explicitement limitées au premier confinement.

Malheureusement, la hiérarchie du SCIC n'a pas respecté cette limitation dans le temps.

Au SCIC, pour les interprètes, le deuxième confinement n'a tout simplement jamais eu lieu. Les conditions de travail rabotées pour assurer la continuité du fonctionnement des institutions (Business Continuity) sont toujours appliquées et l'Accord de 1987 (conditions de travail) n'est respecté que rarement. Il ne faut pas que la hiérarchie s'habitue à ignorer son obligation de respecter les conditions de travail. Faire abstraction des conditions de travail des interprètes permet au Conseil d'obtenir une prestation à un moindre coût ; la hiérarchie du SCIC se cache derrière les préférences de son client le plus important aux dépens de son personnel.

Même quand il est possible de respecter l'Accord, le choix d'une salle trop petite permet de le contourner.

Quelle est la solution que propose la hiérarchie du SCIC ?

Jusqu'à très récemment de revenir à la normale. - Très volontiers, mais lorsque la situation épidémiologique le permettra.

Et d'entériner des conditions de travail « allégées » en revenant sur un standard international (3 interprètes par langue à partir de 7 langues passives). (Travailler un conseil de ministres ou une nuit à deux n'est tout simplement pas sérieux.) Y renoncer nuirait tant aux fonctionnaires qu'aux interprètes freelance et surtout à la qualité du travail.

Le SCIC est le plus grand service d'interprétation au monde. Il se doit de montrer l'exemple et ne peut tout simplement pas enterrer un standard qui vaut dans le monde entier.

Les interprètes sont prêts à s'investir, à se montrer flexibles.

Mais ils ne veulent ni risquer leur santé et celle de leurs familles, ni abandonner des conditions de travail internationales.

Ces derniers temps, la représentation du personnel du SCIC a tout fait pour trouver une solution. Les négociations avec l'administration s'avèrent longues et complexes.

Le dialogue social entre le SCIC et la délégation des interprètes, n'a pas permis jusqu'à présent d'arriver à une solution commune. L'implication dans la discussion du CLP et des syndicats pourrait s'avérer utile.

Récemment, c'est le CLP qui a été impliqué, la Directrice Générale lui a affirmé que le dialogue social lui tenait à cœur.

Pour une interprétation de qualité, pour un avenir d'un véritable multilinguisme de notre institution, les interprètes ont besoin de votre soutien.

Jan 2022



Poor Working Conditions in DG SCIC

An interpreter's booth is not covered by regular labour laws (though it is enshrined in an ISO standard): 2,40m by 3m, 2,30m high, with a glass front, a door and air conditioning. It is essentially a box shared by 2 or 3 interpreters. They spend their working lives there.

- No windows, no green plants, no kettle, no family photo, hotdesking before its time, with just a place reservation.

At the same time, interpreting is a team effort that requires sophisticated technical equipment and the on-site presence of interpreters.

At the time of the first lockdown, when knowledge of the virus was still incomplete, masks were in short supply, and the population was advised to stay at home except for essentials, the institutions declared interpreters *critical staff*, necessary for ensuring the functioning of a multilingual institution, who were therefore required to come and work on site.

In order to be able to provide a service while protecting their health in a situation where social distancing was impossible, and facing the enormous difficulty of talking all day while wearing a mask, interpreters were extremely flexible in meeting the demands of that moment of crisis.

The European Parliament was able to find technical solutions for adapting the working environment to ensure safety and health in the workplace, at the same time respecting working conditions.

The situation at SCIC was quite different.

The equipment is older than that of the EP.

It is true that SCIC has a big disadvantage compared to the EP. The EP as a budgetary authority has more resources at its disposal. SCIC has to supplement its budgetary resources with revenue by providing interpretation services to other institutions (Council, EESC, CoR). This obviously generates huge pressure.

Faced with this difficulty, the Commission interpreters were prepared to make concessions in relation to their regular working conditions by agreeing to the "Business

Continuity" rules that were negotiated between the delegation and the SCIC hierarchy and explicitly limited to the first lockdown.

Unfortunately, SCIC hierarchy did not respect this time limit.

At SCIC, for interpreters, the second lockdown simply never happened. The working conditions that were curtailed in order to ensure the continuity of the institutions' operations (Business Continuity) are still being applied, and the 1987 Agreement (working conditions) is all but the general rule. Where interpreters are concerned, the hierarchy has made a habit of ignoring its obligation to respect working conditions. For the Council, disregarding working conditions means obtaining a service at a lower cost, which allows the SCIC hierarchy to put pressure on its staff whilst hiding behind the preferences of its most important client.

Even where it would be possible to respect the Agreement by choosing bigger meeting rooms, smaller ones are chosen that allow the Agreement to be circumvented.

What is the solution proposed by the SCIC hierarchy?

Until very recently simply to return to regular working conditions, which interpreters would happily do, epidemiological situation permitting.

And to endorse the "curtailed" working conditions by disregarding the international standard (3 interpreters per language as of 7 passive languages). (Working in a Council of Ministers, or in a night meeting, with two interpreters per language is simply not serious). This disregard would be detrimental to both staff and freelance interpreters and, above all, to the quality of their work.

SCIC is the largest interpretation service in the world. It has a duty to lead by example and simply cannot disregard a standard that is valid worldwide.

Interpreters are eager to engage, and willing to be flexible.

But they do not want to risk their health and that of their families, nor do they want to give up international working conditions.

Recently, SCIC's staff representation has worked hard to find a solution. Discussions with the administration are turning out to be long and complex.

So far, the social dialogue between SCIC and the interpreters' delegation has not led to a common solution. The involvement of the CLP and the trade unions in the discussion could prove useful.

Recently, the CLP has been involved, with the Director General saying that social dialogue is important to her.

For quality interpretation, for a truly multilingual future of our institution, interpreters need your support.