



Dispositions de travail temporaires - fin des négociations à la DG SCIC

[EN version herebelow](#)

Alors que la grande majorité des fonctionnaires reviennent tout doucement au bureau, les interprètes ont travaillé en présentiel quasiment depuis le début de la pandémie. La distanciation sociale ayant nécessité des aménagements, l'espace étant réduit, la solution (qui était prévue à l'origine uniquement pour le premier confinement) était une concession par rapport aux conditions de travail, de fait un travail en sous-effectif d'un tiers.

Vers la fin 2021, c'était un amalgame des Dispositions Intérimaires (prévues uniquement pour le premier confinement) et des conditions de travail normales qui était d'application. La Délégation des Interprètes a donc invité la hiérarchie à venir à la table des négociations pour définir les conditions de travail pour le temps de la pandémie.

Ces négociations ont commencé début décembre 2021. Elles étaient longues et laborieuses.

Un accord a finalement été trouvé fin février, en partie grâce à l'intervention du CLP. La solution que présente cet accord n'est certes pas idéale, mais, si elle est bien appliquée, elle est nettement meilleure que le flou total qui régnait auparavant.

Concrètement, l'option de choix reste l'application des conditions de travail normales qui ne peuvent être maintenues que grâce à des mesures permettant la distanciation sociale (câblage de salles, rajout de cabines mobiles). Si cela n'est pas possible, une rotation entre équipes est censée répartir et limiter le travail en sous-effectif. Une compensation pour un travail en infraction par rapport aux conditions de travail normales n'intervient qu'en dernier recours. Elle est relativement flexible pour limiter les frais pour le Service.

Les Dispositions Temporaires ont été présentées aux interprètes lors d'une Assemblée générale le 18 février et elles ont été approuvées par voie d'un référendum.

Leur application a démarré dès l'adoption avec un effet rétroactif à partir du 1/1/2022. La Programmation et le Planning sont en train de se familiariser avec les nouvelles mesures, la Délégation des Interprètes surveille la mise en pratique.

Pour l'instant, la Délégation constate que les possibilités des Dispositions Temporaires ne sont pas encore utilisées pleinement et que malheureusement sur deux points, l'interprétation du texte par la hiérarchie et la Délégation diverge. (Ainsi, l'idée de faire chevaucher une compensation (pour travail en sous-effectif) et une non-affectation-bloquante (en raison de conditions travail pénibles) paraît pour le moins étonnante.)

S'ajoute à cela qu'une semaine à peine après le référendum, l'administration revient à la charge pour demander une exception qui va même au-delà des règles en vigueur à la Commission.

Un groupe de Monitoring sera appelé à examiner régulièrement la mise en pratique et une révision est prévue pour avril et juin. Malheureusement, les statistiques transmises ne sont pas complètes pour l'instant par rapport à ce qui avait été promis.

PS (Résultat du référendum : 259 pour, 15 contre, 32 abstentions sur 461 interprètes fonctionnaires).

23/02/2022



Temporary working arrangements - end of negotiations in DG SCIC

While the vast majority of staff are slowly returning to the office, interpreters have been working in the office almost since the beginning of the pandemic. As social distancing necessitated certain adjustments, and space being limited, the solution (originally intended only for the first lockdown) was a concession regarding working conditions, effectively understaffing by a third.

Towards the end of 2021, an amalgam of Interim Provisions (foreseen for the first lockdown) and normal working conditions was being applied. The Interpreters' Delegation therefore invited the hierarchy to come to the negotiating table to define the working conditions for the time of the pandemic.

These negotiations began in early December 2021. They were long and laborious.

An agreement was finally reached at the end of February, also thanks to the intervention of the LSC. The solution presented by this agreement is certainly not ideal, but if it is implemented properly, it is much better than the total ambiguity that prevailed before.

In concrete terms, the option of choice remains the application of normal working conditions, which can only be maintained through measures allowing for social distancing (wiring of rooms, addition of mobile booths). If this is not possible, rotation between shifts is supposed to distribute and limit understaffed work. Compensation for work in breach of normal working conditions is only provided as a last resort. It is relatively flexible in order to limit the costs for the Service.

The Temporary Provisions were presented to the interpreters at a General Assembly on 18 February and were approved by means of a referendum.

Their application started as soon as they were adopted with retroactive effect from 1/1/2022. The Programming and Planning Departments are familiarizing themselves with the new measures, and the Interpreters' Delegation is monitoring the implementation.

For the time being, the Delegation notes that the possibilities of the Temporary Provisions are not yet fully used, and that unfortunately, on two points, the interpretation of the text by the hierarchy and the Delegation diverges (for example, the idea of overlapping compensation (for understaffing) and non-assignment (because of difficult working conditions) seems surprising, to say the least).

On top of this, barely a week after the referendum, the administration has requested an exception that goes even beyond the rules in force at the Commission.

A Monitoring Group will be asked to regularly review the implementation and a review is planned for April and June. Unfortunately, the promised statistics are not complete yet.

P.S. (Result of the referendum: 259 in favour, 15 against, 32 abstentions out of 461 staff interpreters).