

Restructuration de LING : Graves inquiétudes concernant les réductions d'effectifs et le manque de concertation

Les récentes annonces concernant la restructuration de LING ont suscité une vive inquiétude parmi le personnel et ses représentants. Selon les mesures proposées, le nombre de postes d'AST/SC dans les unités de traduction sera réduit de 46 (deux dans chacune des 23 unités linguistiques). Seuls 12 de ces postes seront maintenus et transférés dans une équipe mobile. Cette décision radicale a été prise sans consultation préalable du personnel de LING. Elle soulève d'importantes questions quant au fond de la réforme et à sa mise en œuvre.

Nouvelle vague de réductions d'effectifs à LING

LING a connu d'importantes réductions d'effectifs jusqu'en 2018, une période durant laquelle environ 5 % des postes ont été supprimés. Maintenant, le service est appelé, une fois de plus, à absorber une réduction drastique de ses effectifs.

La justification avancée est l'introduction prévue de « XMLisation », un outil conçu pour automatiser les tâches de mise en forme administrative actuellement effectuées au sein des unités de traduction. Cependant, cet outil n'est pas encore opérationnel. L'expérience montre que la mise en place d'un nouveau système numérique nécessite un soutien et des ressources supplémentaires pendant la période de transition et non une réduction. Il est nécessaire de former le personnel, d'élaborer de nouvelles procédures et de relever les inévitables défis techniques et organisationnels.

Réduire les effectifs avant l'introduction de l'outil ou avant que son efficacité n'ait été prouvée risque de surcharger de travail les collègues restants. Cela pourrait même compromettre la mise en œuvre réussie du projet lui-même. Les gains d'efficacité doivent être démontrés **avant** toute réduction de ressources et non présumés d'avance.

Mauvais timing et communication insuffisante

La manière dont cette décision a été communiquée est tout aussi problématique. L'annonce est intervenue à un moment particulièrement critique pour les collègues de LING, à la fin de la Présidence chypriote et juste avant un Conseil européen. Le personnel a disposé de très peu de temps pour en comprendre les implications, se préparer aux changements et s'adapter à une nouvelle structure organisationnelle.

De plus, les difficultés rencontrées actuellement par certaines unités en raison de maladies et d'aménagements du temps de travail à temps partiel ne sont pas prises en compte. Une telle approche engendre un stress inutile et mine la confiance dans le processus de changement.

Problèmes persistants affectant les postes AST/SC

La restructuration met également en lumière des préoccupations plus générales concernant le groupe de fonction AST/SC. La création de cette catégorie, issue de la dernière réforme du statut du personnel, a été critiquée dès le départ.

Les responsabilités confiées aux collègues occupant ces postes dépassent souvent largement le cadre traditionnel du travail de secrétariat. Elles/Ils accomplissent des tâches complexes exigeant une grande expertise et une connaissance approfondie de l'institution. Pourtant, leurs perspectives de carrière restent extrêmement limitées et leur rémunération ne reflète pas adéquatement la valeur et la complexité de leur travail.

De nombreux collègues concernés seront désormais mutés d'un service à un autre sans avoir eu la possibilité réelle d'exprimer leurs préférences ou leurs préoccupations. De telles décisions ne devraient pas être prises sans la participation effective du personnel concerné.

Le respect du dialogue social doit être rétabli

Enfin, nous rappelons à l'Autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) l'importance du dialogue social. Des canaux de communication clairs existent pour garantir que les changements organisationnels majeurs soient discutés avec les représentants du personnel, les syndicats et le Comité du personnel **avant** toute décision définitive.

Une consultation précoce permet d'identifier les risques potentiels et d'élaborer des mesures d'atténuation, tout en préservant l'efficacité opérationnelle. Surtout, elle contribue à maintenir la confiance et la motivation des collègues en période de changement.

Nous appelons donc l'Administration à dialoguer pleinement avec les représentants du personnel, à faire preuve d'une plus grande transparence quant aux objectifs et à la mise en œuvre de toute restructuration proposée et à collaborer avec eux pour s'assurer que les préoccupations du personnel soient dûment prises en compte.

Le succès de toute réforme organisationnelle dépend du contenu des mesures adoptées et de la manière dont elles sont élaborées et mises en œuvre. **Un dialogue constructif et le respect du personnel doivent demeurer au cœur de ce processus.**

