



FOCUS

DONNÉES PERSONNELLES : UN VÉRITABLE ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

Il y a un peu plus d'un an, l'Union européenne adoptait le Règlement général sur la protection des données. Quel premier bilan peut-on en tirer ? Éléments de réponse à l'occasion d'une récente conférence organisée par l'union régionale Ile-de-France CFE-CGC en partenariat avec le cabinet Technologia.

Au programme de la réunion qui s'est tenue, le 28 mai, rue du Rocher, au siège de la Confédération, une première question : « *RGPD : Quel bilan un an après sa mise en application ?* ». Puis une deuxième, encore plus importante : « *Comment développer son pouvoir d'agir ?* ». Car s'il est un enseignement qui ressort des propos de Jean-Claude Delgènes, président-fondateur du cabinet Technologia, c'est bien le fait que les représentants du personnel doivent s'approprier le Règlement général sur la protection des données RGPD (entré en vigueur en mai 2018) pour en faire un levier d'action chez leurs employeurs. La salle était comble et les élus CFE-CGC présents ont saisi toute la portée du thème.

Pour rappel, le RGPD est censé rendre transparente la récolte des données personnelles et redonner le pouvoir aux consommateurs en leur permettant de donner leur accord ou non pour l'utilisation de leurs données par un site web. Il se situe dans un contexte de recrudescence des cyber-attaques qui voit des TPE comme des grandes villes comme Baltimore se faire « craquer » leurs bases de données et leurs systèmes informatiques par des pirates. Paradoxalement, le RGPD reste mal connu. Selon une étude d'Ogury, une entreprise technologique spécialisée dans le marketing mobile, 47 % des Français disent ne pas savoir ce que c'est et 33 % d'entre eux estiment que cette loi ne leur permet pas de mieux comprendre comment les entreprises récoltent, stockent et utilisent leurs données.

Un rôle moteur pour les élus du personnel et les organisations syndicales

Le terreau est donc fertile pour faire de la pédagogie. « *Les élus du personnel et les membres des organisations syndicales ont beaucoup à*

faire pour exercer leur vigilance et éviter des dérives dommageables dans la gestion des données et leur protection », déclare Jean-Claude Delgènes. Exemple à l'appui s'agissant des fichiers de salariés : « Les données ne sont conservées que le temps nécessaire à l'accomplissement d'une tâche ou d'une mission », lit-on dans Le Guide des représentants du personnel sur le RGPD publié par Technologia et fourni au public de la réunion. « *Ainsi, lorsqu'un salarié ou un agent quitte son emploi, ses données doivent être supprimées du fichier du CE ou du CSE, qui n'aura plus à gérer les activités sociales et culturelles le concernant.* »

« *Vous venez d'être élu au CSE, confirme l'experte Marie-Françoise Burrus Poulvet, qui co-assurait la présentation. Sachez que les ex-élus du CE doivent écraser les fichiers et n'ont pas à les transmettre à leurs successeurs. Ceux-ci doivent utiliser des fichiers à jour transmis par l'employeur.* »

Une personne de l'assistance pose la question du « détournement de finalité », c'est-à-dire de l'utilisation d'un fichier pour un autre usage que celui déclaré. Un autre participant demande si Technologia pourra envoyer le power point de la présentation. Les deux questions se complètent parfaitement. Jean-Claude Delgènes répond qu'il n'en pas le droit. « *Mais vous avez nos adresses email sur la feuille d'émargement* », s'étonne un des délégués. « *Je n'ai pas le droit de l'utiliser pour faire un mailing. Si vous voulez recevoir le Power Point, vous devez chacun m'en faire la demande et me donner votre adresse* », répond Jean-Claude Delgènes. Voilà dans quels arcanes se niche le RGPD...



Nommer des experts au niveau des CE et des CSE

Au niveau de l'entreprise, quelles en sont les traductions concrètes ? Marie-Françoise Burrus Poulvet mentionne « la nomination d'experts au niveau des CE et des CSE pour vérifier que les dispositifs obligatoires ont bien été mis en place par l'entreprise pour garantir la préservation et l'utilisation non abusive des données personnelles ». Pas pour le formalisme, certes, mais à cause d'une raison de fond : « Il ne faut pas que l'entreprise non en règle soit exposée à un risque de réputation qui pourrait avoir un impact sur l'emploi. »

« Chacun est responsable à son niveau, ajoute-t-elle. Il faut déjà être sûr de la conformité de l'entreprise au niveau de son service. Est-on descendu au cœur de l'activité de chacun ? C'est à vous, élus, qu'il incombe de vérifier l'application du RGPD. Par exemple, les dossiers de votre DRH peuvent être enregistrés sur des serveurs par des sociétés extérieures. Comment sont-ils classés chez ces prestataires ? Qui y a accès ? Combien de temps seront-ils archivés ? S'ils sont piratés, ils contiennent toutes vos données... »

« Il y a tellement à faire dans une entreprise que s'il n'y a pas de demande explicite de la part des représentants du personnel, le RGPD peut être mal appliqué », conclut Jean-Claude Delgènes.

UNE AVALANCHE DE DONNÉES

- En 2017, il y a eu plus de données personnelles livrées et enregistrées que durant toutes les années précédentes cumulées.
- Au niveau mondial, le commerce des échanges de données (« data brokers ») en 2020 pourrait représenter 10 % du PIB de l'Union européenne en 2020.
- En Chine, on compterait 20 millions de caméras couplées à des technique de reconnaissance faciale par l'intelligence artificielle. Quand une personne passe devant l'objectif, on peut tout de suite savoir qui elle est. Notons qu'en France, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) n'a pas le droit de superviser les données de télésurveillance de rue, ayant perdu ses arbitrages contre le Conseil d'Etat.

(Sources : données Cabinet Technologia)

