

# Atelier CNIL Syndicats et représentants des travailleurs

Partenariat pour un gouvernement ouvert

*Publié en septembre 2022*

*Cette synthèse de l'atelier organisé par la CNIL en mars 2022 reprend les échanges et les propositions faites par des syndicats et associations représentant des travailleurs, dont le contexte est précisé ci-dessous. Elle ne constitue pas un engagement de la CNIL mais vise à recenser les constats et pistes de travail faits par la société civile dans le cadre des ateliers tenus début mars 2022.*

# L'engagement de la CNIL dans le Partenariat pour un gouvernement ouvert

---

La CNIL s'est engagée le 17 décembre 2021, dans le cadre du Partenariat pour un gouvernement ouvert, à « *engager le dialogue avec la société civile sur les questions de protection des données, pour faire d'un droit individuel un sujet collectif* ».

Cet engagement, dont vous retrouvez le détail en annexe, est porté par le Laboratoire d'innovation numérique de la CNIL (LINC) et s'inscrit dans le prolongement des recommandations formulées dans le cahier Innovation et Prospective *Scènes de la vie numérique*, publié en avril 2021<sup>1</sup> : pour l'accompagnement au développement de « corps intermédiaires » de la donnée.

Dans ce cadre, le LINC a organisé en mars 2022 une série de trois ateliers thématiques avec des représentants de la société civile : associations de défense des droits et libertés, syndicats et représentants des travailleurs, collectifs et association du libre et de l'open source (FLOSS).

## Contexte

---

Les plaintes déposées à la CNIL et liées à la surveillance au travail tiennent une place importante, notamment concernant le recours à la vidéosurveillance, des questions relatives à des situations de contrôle constant des salariés, le recours à la géolocalisation des véhicules des salariés, ou encore le contrôle d'accès biométrique sur les lieux de travail. La CNIL ne peut cependant porter seule ces questions et n'est pas toujours identifiée par les salariés. Si le cadre légal permet, avec des obligations d'information des personnes et la garantie des droits du RGPD, de mettre en place un certain nombre de dispositifs, leur installation n'est cependant pas obligatoire. Plusieurs enjeux se dégagent autour de l'usage des données personnelles au travail comme par exemple la création de négociations collectives ou encore la mise en place de démarches d'information de certains dirigeants et managers sur les droits de leurs salariés.

Cet atelier d'idéation a été l'occasion d'échanger sur ces différentes questions et d'identifier des problématiques et besoins.

**Les syndicats représentés lors de cet atelier étaient : CFDT, CGE-CGC, FO, UNSA, Solidaires Informatique, et CGT. Des représentants de différents services de la CNIL prenaient part aux échanges. L'atelier était animé par le Laboratoire d'innovation numérique (LINC).**

## Relations à la protection des données et à la CNIL

---

### Relations à la protection des données

Les syndicats ont des relations diverses à la protection des données, étant à la fois responsables de traitement, avec les obligations qui leur incombent, et convaincus de la nécessité pour eux de faire de la protection des données un outil de la protection des travailleurs. Certains ont mis en place des groupes de réflexions, plus ou moins embryonnaires, et travaillent à intégrer ces questions plus largement.

- **Des responsables de traitements attentifs aux données qu'ils collectent**
  - Les syndicats doivent d'abord « protéger les données en interne » et respecter le RGPD. Il s'agit de mettre en conformité les structures qui composent les organisations, dont certaines sont décentralisées, sous forme de confédération ou de fédération, ce qui représente un vrai défi dans certains cas, dès lors qu'il s'agit de transmettre la connaissance.
  - Les syndicats sont notamment attentifs à la publication du guide syndicats récemment mis en consultation, qui reste cependant pour certains « assez complexe et très technique ». Certains notent parfois un problème de double perception : exigeant vis-à-vis d'autrui, mais moins vis-à-vis de soi-même, avec une confusion entre la relation entre un employeur et ses salariés et la relation entre un syndicat et ses adhérents.
- **L'appartenance syndicale comme sujet spécifique pour les organisations**

---

<sup>1</sup> [Cahier IP n°8, Scènes de la vie numérique \(PDF, 5,1 Mo\), cnil.fr](#)

- La question de l'appartenance syndicale est un sujet pour les organisations, dès lors qu'il s'agit d'une donnée sensible : il faut protéger ce droit au secret, c'est une donnée sensible à protéger en interne et en externe.
- Les syndicats observent que des employeurs estiment que le RGPD s'oppose à certaines transmissions d'informations personnelles de salariés aux organisations syndicales, notamment dans le cadre du vote électronique (refus de transmettre la liste des électeurs par voie numérique aux organisations syndicales), la communication syndicale avec les salariés via des adresses professionnelles (communication autorisée et encadrée par un accord collectif sur le droit syndical ou dans une charte informatique).
- **Un thème de défense des travailleurs**
  - Les syndicats contribuent en tant que syndicat de salariés à la défense des personnes en situation de travail - un enjeu pour leurs adhérents -, par exemple sur la vidéosurveillance, ou le traçage par exemple, très souvent en corollaire d'un conflit mais assez peu en préventif. Certains constatent qu'il y a pour le moment assez peu de dialogue social sur ces questions, peu de commissions sur ces sujets.
  - Il y a notamment un enjeu de la preuve pour la donnée : l'utilisation de la donnée prend de l'ampleur en tant qu'outil face à l'employeur. Le RGPD est souvent utilisé pour obtenir des informations en situation de contentieux,
  - D'autre part, les données sont également un outil dans les décisions automatisées : recrutement, évaluation...
  - Les syndicats sensibilisent et accompagnent les militants.
- **Un enjeu syndical à élever comme un enjeu collectif**
  - Les syndicats tendent à s'organiser pour monter en compétence et faire de ce sujet un sujet collectif, par la création de groupes de travail, pour promouvoir la dimension sociétale de conquête de droits et de libertés à grande échelle, en envisagent le sujet par ses différents aspects : juridique, technique, économique, statistique.
  - Ils constatent cependant qu'il reste beaucoup à faire, que la protection des données personnelles au travail est un sujet qui est peu appréhendé de façon transversale et à travers le dialogue social.

## Relations à la CNIL

- **Un lieu de ressources**

La CNIL reste pour l'ensemble des syndicats un lieu de ressources, un support pour les connaissances liées à la mise en conformité, pour eux-mêmes et dans leurs actions. Une mine d'informations, une source précieuse de vulgarisation et de pédagogie pour ceux qui vont ensuite conseiller.
- **Un thème de plaidoyer**

Les syndicats répondent régulièrement aux consultations publiques lancées par la CNIL sur le thème du travail.
- **Une autorité de protection (et de contrôle)**
  - Les syndicats restent soucieux de leur mise en conformité et voient également la CNIL comme un potentiel « contrôleur », une épée de Damoclès, qui les encouragent à veiller à la protection des données.
  - Certains constatent également que dans certains cas, ils ont pu avoir des points de vue différents sur certains dossiers liés à la gestion des données dans le cadre des relations employeurs/syndicats.
- **Un partenaire**

Les syndicats envisagent la CNIL comme un partenaire, dès lors que des représentants de la CNIL participent à des événements qu'ils organisent (conférence, webinaire), ou lorsqu'ils prennent part à des travaux lancés par la CNIL (à l'image des travaux menés en 2017 sur les algorithmes).
- **Un acteur proactif**

Alors que le champ syndical agit en réaction plus qu'en action, les syndicats comptent sur la CNIL pour les aider à y voir plus clair.
- **Des échanges à améliorer après les dépôts de plainte**

Les syndicats constatent qu'il est compliqué d'avoir des informations à la suite de dépôts de plainte, que lorsqu'il y a des plaintes de salariés, c'est parfois assez long.

## Comment les cas liés à la protection des données sont traités par les syndicats

*La CNIL présente des cas typiques de plaintes reçues dans le cadre du travail, notamment liées à la surveillance au travail, auxquels les syndicats réagissent lors d'un moment d'échange.*

### Modes d'actions pour les cas de surveillance au travail

Les syndicats sont saisis de ce type de cas, mais sur des volumes relativement faibles. Les cas concernent surtout les TPE/PME et moins les grandes entreprises. Ils peuvent être traités de manière collective. Plus généralement, les syndicats sont saisis pour la surveillance au travail dans différents cas de figure :

- d'abord dans le cadre d'un licenciement, traité dans un cadre « collectif » », dans la mesure où le syndicat entre dans la procédure (on peut alors dire qu'il agit collectivement) ;
- ensuite pour ce qui a trait à l'organisation du travail, via le comité social et économique (CSE), pour l'intérêt général ou collectif : la surveillance concerne un collectif de travail.

En termes d'action du collectif, en plus des CSE, les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ont également un rôle à jouer : les organisations syndicales interviennent alors dans un rôle de formateur sur ces questions.

Les syndicats notent que **l'inspection du travail est très au fait de la protection des données**. « A chaque fois dans les cas qu'on a eu (notamment de données médicales dans le covid) et surveillance, on a pu s'appuyer sur un réseau de l'inspection ».

### Les cadres, un cas particulier de la surveillance au travail

Les cadres forment un cas particulier sur les questions de surveillance au travail, notamment au moment du COVID, avec des managers qui « *se sont retrouvés à fliquer et à être fliqué* », un exemple d'une réalité managériale très complexe. Il a fallu proposer une information sur la surveillance numérique dans le cadre du travail.

### La question de l'appel à des services externes et/ou prestataires est un vrai sujet pour les entreprises

Certains syndicats ont publié un rappel du cadre juridique à l'intention de leurs adhérents ainsi qu'un communiqué de presse pour alerter les entreprises sur l'usage de solutions tierces (type Slack, Teams, etc.), des logiciels qui disposent de fonctionnalités problématiques. La plupart des outils permettent une surveillance quel que soit l'endroit où il est installé.

Sur les sous-traitants, les syndicats observent que des développeurs s'embarrassent parfois assez peu du cadre, et ne réalisent pas d'études d'impact. Les directions ne se rendent pas compte que ce n'est pas le sous-traitant qui prend le risque, mais le groupe.

### Le cas du droit d'accès, un objet de litige

Le droit d'accès est très souvent utilisé dans le cas de litige entre un employeur et un employé, mais le droit d'accès RGPD ne permet pas d'avoir accès à l'ensemble du dossier professionnel (qui comprend des données de tiers). Parfois, les syndicats constatent que certaines informations qui peuvent nuire au manager figurent dans le dossier professionnel, donc parfois le dossier n'est pas obtenable par le droit d'accès.

Les syndicats notent que souvent les employeurs usent de leur pouvoir en mettant la personne à pied. Ce qui la prive de ses moyens de défense, si la personne n'a pas fait des copies de son contrat ou autre, elle est alors obligée de passer par le droit d'accès RGPD, mais cela ne permet pas de rétablir le rapport de force : le délai du droit d'accès (un mois) est trop important, quand souvent le salarié est convoqué dans les 7 jours. « *Il s'agit de faire en sorte que la personne n'ait plus aucun contact. La personne est isolée et on lui empêche l'accès à tout. Cela enclenche une procédure disciplinaire ou licenciement ou réaffectation.* »

Il en résulte que le droit d'accès est utilisé et perçu comme un mécanisme de défense et de riposte, il est donc « *dramatisé* », « *rarement pacifié* ». Il conviendrait selon les syndicats de pouvoir pacifier ces démarches. Pour

cela il faudrait généraliser l'éducation numérique des citoyens, pour l'émancipation de l'individu par rapport à ses données.

## Question du choix des interlocuteurs (la CNIL ou d'autres)

Les syndicats constatent qu'il y a souvent des interrogations sur qui il faut aller voir en premier. Ils ont compris ce que peuvent faire la justice et le Défenseur des droits. D'autres le découvrent. Par exemple, si sur un cas la Cour de cassation a rendu une décision, la CNIL ne peut plus rien faire. Avec ce type de réactions parfois constaté : « Ah si j'avais su, j'aurais saisi la CNIL plus tôt ! ». La CNIL peut en effet être saisie en parallèle d'autres acteurs ou juridictions, les syndicats doivent pouvoir faire le choix le plus approprié.

## Quels enjeux à venir ?

---

*Le LINC présente deux scénarios dystopiques aux participants – « datappiness officer » et « flex office », à lire en [annexes](#) – afin que chacun puisse se projeter vers les grands enjeux d'avenir, quels seront les actions à mettre en œuvre à échéance 5 à 10 ans pour allier protection des droits de travailleurs et protection des données.*

## Le rôle des technologies dans la capacité à agir (agentivité) des travailleurs

Le RGPD est très orienté sur la protection des données, mais la technologie peut porter atteinte à la capacité à agir des personnes. Il s'agirait de repenser et adapter le cadre législatif en fonction de cela, notamment dans le cas où la donnée non personnelle peut avoir un impact sur la protection de travail.

## Le rôle des syndicats vis-à-vis de ces futurs dystopiques

Ces scénarios partent des données pour dresser des futurs assez effrayants, dont tous n'ont pas de rapport avec la CNIL mais plutôt avec les syndicats. Comme un renvoi de la CNIL vers les syndicats sur « *comment vous allez faire pour pas que ça n'arrive pas* ».

Les scénarios montrent bien le rapport entre la CNIL et les organisations syndicales. Elles doivent composer avec des innovations qui viennent d'ailleurs, notamment techniques. Il ne peut pas y avoir d'innovation technique sans rapport au travail, et il ne peut pas y avoir de rapport du travail aux innovations techniques sans rapport avec la CNIL.

## La réduction des personnes à leurs données

On assiste à l'éclatement du collectif, la mise en compétition de chaque individu, devenu données. Quel collectif on peut créer pour rétablir un rapport de force par rapport à une vision qui est cauchemardesque. Il faut poser la question du *scoring*. Il y a un débat sur le *scoring* public, mais il peut y avoir un débat sur le *scoring* social, sachant qu'on s'est déjà battu contre le *ranking* (classement).

## Les travailleurs des plateformes

Les échanges tournent sur l'analyse de la prise en main de leurs données et surtout de leurs droits par les travailleurs de plateformes, un exemple à suivre, ou voile de fumée ?

D'une part les travailleurs des plateformes ont réussi à créer un collectif : « *ce que nous montre le droit des plateformes c'est que le travailleur arrive toujours à recréer un collectif* ». D'autre part, il y a effectivement une partie des travailleurs qui constitue un collectif de travail, mais il y en a beaucoup qui sont isolés car illégaux et/ou mineurs. Donc les syndicats ne peuvent pas tout prendre en compte.

Il faut également distinguer le travail visible du travail caché : si les livreurs sont visibles, car dans l'espace public, les travailleurs du clic restent sous le radar. Il n'y a aucune régulation du micro travail et souvent aucun contrat, dans un secteur où salaire médian ne dépasse pas 200 €.

Les travailleurs des plateformes sont un laboratoire sur le management algorithmique, sur la valeur de la donnée, sur le collectif de personnes qu'on valorise comme étant indépendant.

## Revoir notre rapport à l'intermédiation

Aujourd'hui, alors que l'on s'arrête aux travailleurs des plateformes, il y a également des formes d'intermédiation que la société trouve normale. Dans la prestation de service, on veut tous des intermédiaires

alors que dans l'agriculture on veut des circuits courts. Le cas des travailleurs des plateformes révèle nos contradictions, c'est un bon laboratoire si on peut en ressortir tous les enjeux pour les revendications syndicales.

## L'aide à domicile : un secteur à surveiller

En 2032, ces métiers-là seront ceux où il y aura plus d'invention pour essayer de remplacer au maximum les personnes par des systèmes automatisés. Soit il y a demain un apport massif de travailleurs migrants (comme en Allemagne) ou alors on va vers un marché du travail où l'offre et la demande va se rééquilibrer.

## Des pistes de travaux et moyens d'action

---

*Du point de vue de l'action, les syndicats représentés lors de l'atelier, ainsi que des contributions reçues dans le cadre de la consultation publique sur le guide syndicats, proposent des pistes pour le futur, comment changer nos propres points de vue sur les usages du numérique, quels sujets surveiller, et des pistes d'action pour faire de la protection des données un sujet collectif.*

### Pour un nouvel état des lieux

- **Vers un nouveau rapport Gérard Lyon-Caen ?**

Ce rapport de 1992 sur les libertés publiques et l'emploi a nourri l'évolution de l'organisation du travail. Il serait opportun de conduire une réflexion du même type qui soit adressée au législateur.

### Le droit existant comme levier pour les syndicats

- **Activer l'article 88 du RGPD**

Les syndicats rappellent, dans la consultation publique, que [l'article 88 du RGPD](#) sur le traitement des données personnelles dans le cadre des relations de travail prévoit la possibilité, au même titre que la loi, que des points spécifiques peuvent être traités par la négociation collective. Les syndicats considèrent que la mention de cette possibilité, voire une incitation à la mobiliser dans les supports de la CNIL relatifs à la protection des données personnelles au travail, contribuerait certainement à orienter la vision des acteurs vers la voie du dialogue collectif

- **Aller vers des actions de groupe ?**

La question de l'action de groupe est soulevée comme un levier possible pour les syndicats : [le titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a créé un cadre légal commun aux actions de groupe en matière judiciaire et administrative, ainsi qu'une action de groupe en matière de discrimination. Ils restent cependant prudents car l'action engagée par la CGT<sup>2</sup> en 2020 sur les discriminations syndicales ne semble pas avancer, l'hybridation entre droit pénal et droit civil complique ce processus.

- **Sur l'organisation du travail, quel rôle pour le CSE ?**

Le comité social et économique (CSE) a une expertise technologique, mais pas une expertise « protection des données / RGPD », il n'intervient que dans le cas de [l'article 22 « décision automatisée »](#) : il serait intéressant selon les syndicats de lui donner également une expertise données plus large. Pour en faire un enjeu collectif, il faudrait que la donnée devienne un droit.

---

<sup>2</sup> « [Discrimination : la CGT lance une action de groupe contre la Caisse d'épargne Île-de-France](#) », 9 octobre 2020, [lemonde.fr](#) (contenu payant)

## Imaginer des formes nouvelles d'organisations et lancer des chantier

- **Vers des fiduciaires de données<sup>3</sup>**

Aux États-Unis, un syndicat collecte les données des travailleurs afin de leur permettre de renégocier avec les plateformes. Actuellement, il n'est pas possible de transposer directement une fiduciaire de données via le RGPD, mais cela constituerait un axe à explorer. [A noter que le LINC avait poussé en 2017 pour des initiatives qui peuvent se rapprocher des fiduciaires de données, sans en reprendre tous les contours : des recommandations portaient sur l'utilisation de la donnée pour la constitution de communs de données]

- **Lancer des travaux communs CNIL/syndicats sur l'IA dans la gestion RH**

En termes de prospective, il y a un rôle à jouer sur l'IA. Tout ce qui est RH est considéré comme à haut risque. Il s'agirait de lancer un travail commun entre la CNIL et les partenaires sociaux afin de voir comment on peut sécuriser ces outils. D'autant que les développeurs en France vont souvent prendre des données à l'étranger pour entraîner leurs algos, ce qui crée des biais (les données provenant des États-Unis n'étant pas toujours adéquates).

## Annexes

### Scénario dystopique 1 : *Datappiness Officer*

En 2032, avec la forte concurrence sur le marché du travail, au bénéfice des employeurs, les néo-cadres et « professions intellectuelles » performant en tout temps tout instant, grâce à la puissance des données captées en temps réel dans leurs univers de travail virtuel. L'usage de salles de réunions dans le métavers est généralisée, la réunion virtuelle virtualisée. Les capteurs veillent.

Grâce à la dernière génération de casques Oculus, les données liées à l'attention, la concentration et la capacité de persuasion des travailleurs est monitorée en temps réel par les services RH des grandes entreprises, les indicateurs de productivité sont calculés en temps réel, les cours des primes « Vitamine D » évoluent au gré de la notation tels les cours de bourses sur les marchés monétaires.

Les mêmes capteurs ont déjà permis de faire le tri au moment du recrutement, des mises en situation paroxystique ont permis de tester la capacité de résistante au stress des cols blancs du 21<sup>e</sup> siècle. Les rares fois où ces derniers rejoignent le siège de l'entreprise, ils obtiennent un ticket de positionnement dans le flex office en fonction de leur « cours de bourse individualisé ».

### Scénario dystopique 2 : *Flex-Office*

En 2032, le modèle de l'économie à la demande que l'on croyait vacillant dix ans plus tôt a fait des émules. Les techniques de management par l'algorithme d'abord développées dans les applications de transport et livraison ont été reprises dans les entreprises de services et dans les fonctions supports des grands groupes. Les nouvelles pratiques, qui empruntent également à celles des anciens centres d'appels (disparus depuis l'avènement des assistants virtuels), offrent des systèmes de suivi en temps réel des pratiques des employés, de l'écran, du clavier, de l'attitude et du timbre de la voix pour dispatcher en temps réel de nouvelles tâches à effectuer.

Les employés, le plus souvent en télétravail, restent salariés sur une base très basse, leur salaire dépend du nombre de tâches qui leur sont soumises, et de leur bonne résolution. Le respect des process et la rapidité dans l'exécution permettent de « passer des niveaux » pour obtenir des tâches plus complexes, mais plus rémunératrices. Un mauvais retour client peut vous faire perdre un niveau, quand vous ne vous retrouvez pas suspendu pendant une durée déterminée. Chacun doit veiller à la bonne tenue de sa « barre de niveau » pour obtenir des points RTT. La fonction publique effectue déjà des expérimentations sur ces nouvelles pratiques.

---

<sup>3</sup> Il s'agit d'un type particulier de mandataire que l'on trouve dans le monde anglo-saxon (sous le terme de « *trust* ») et au Québec notamment où il existe de nombreux travaux sur les fiduciaires de données. [La fiducie existe en droit français depuis 2007](#) mais peu d'exemple concrets à ce stade. L'Open Data Institute définit ainsi les fiduciaires de données : « *une fiducie de données doit disposer d'un objectif clair ; d'une structure juridique et d'une constitution légale ; de fiduciaires ; de certains droits et obligations sur les données gérées ; de processus établis de prise de décisions ; d'une description du mode de répartition des bénéfices ; et d'un financement durable.* »