



Monsieur le Président du conseil Général

**2, rue Charles de Gaulle
42000 SAINT-ETIENNE**

St Etienne le 27 mars 2014

Monsieur le Président,

Depuis le mois de mai 2013, avant chaque tenue d'une réunion d'information syndicale, une note interne de la Direction des Ressources Humaines demande aux directeurs et chefs de service d'établir un tableau nominatif des participants.

L'information selon laquelle un agent a participé à une réunion organisée par une organisation syndicale nous paraît constituer une donnée sensible car elle est susceptible de renseigner l'employeur, sinon sur l'appartenance syndicale, du moins sur l'opinion de l'agent vis-à-vis des organisations syndicales. Le principe de proportionnalité, qui impose que le traitement d'une information, même utile, ne soit pas excessif au regard de la finalité poursuivie, s'impose ici d'autant plus que ce traitement comporte un risque particulier puisqu'il touche à l'exercice des droits syndicaux, plus particulièrement au droit de chaque agent à ne pas être inquiété en fonction de ses opinions.

Or, jusqu'à présent, le contrôle individuel par le supérieur hiérarchique était apparu largement suffisant pour éviter que l'agent ne dépasse son quota d'absence. De plus, malgré le risque cité, aucune procédure de contrôle de la mesure ne paraît avoir été mise en place.

Je vous rappelle que l'article 6 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, prévoit qu'un traitement de données à caractère personnel ne peut porter que sur des données :

- « collectées et traitées de manière loyale et licite »,
- « pour des finalités déterminées, explicites et légitimes et [qui] ne sont pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités »,
- « adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs »,

- « conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée qui n'excède pas la durée nécessaire aux finalités pour lesquelles elles sont collectées et traitées ».

Afin d'éclaircir les conditions dans lesquelles le traitement des informations s'effectue, j'ai l'honneur de solliciter de votre part des réponses à un certain nombre d'interrogations que la note ne résout pas :

1. De quelle façon les agents sont-ils informés de votre démarche ?
2. De quelle façon la remontée des informations à la DRH est-elle organisée ?
3. Quelles sont les personnes qui ont, à un moment ou à un autre, accès à ces données ?
4. De quelle façon les listes ainsi constituées sont-elles gérées ? De quelle façon sont-elles utilisées ?
5. Les informations sont-elles versées aux dossiers individuels des agents ?
6. Quelle décision a été prise concernant la durée de conservation de ces données ?
7. La CNIL a-t-elle été saisie de cette mesure ?

À défaut de réponse ou de réponse satisfaisante à ces questions, permettant de s'assurer que des garanties suffisantes sont apportées pour la protection de l'exercice du droit syndical, je vous informe que nous nous réservons le droit de saisir le juge.

Vous remerciant pour votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, nos sentiments les meilleurs.

Solidaires SUD CT 42



La secrétaire
F CAZENAVE

Copie : **Monsieur le Directeur Général des Services**
Monsieur le Directeur Général Adjoint chargé des relations humaines