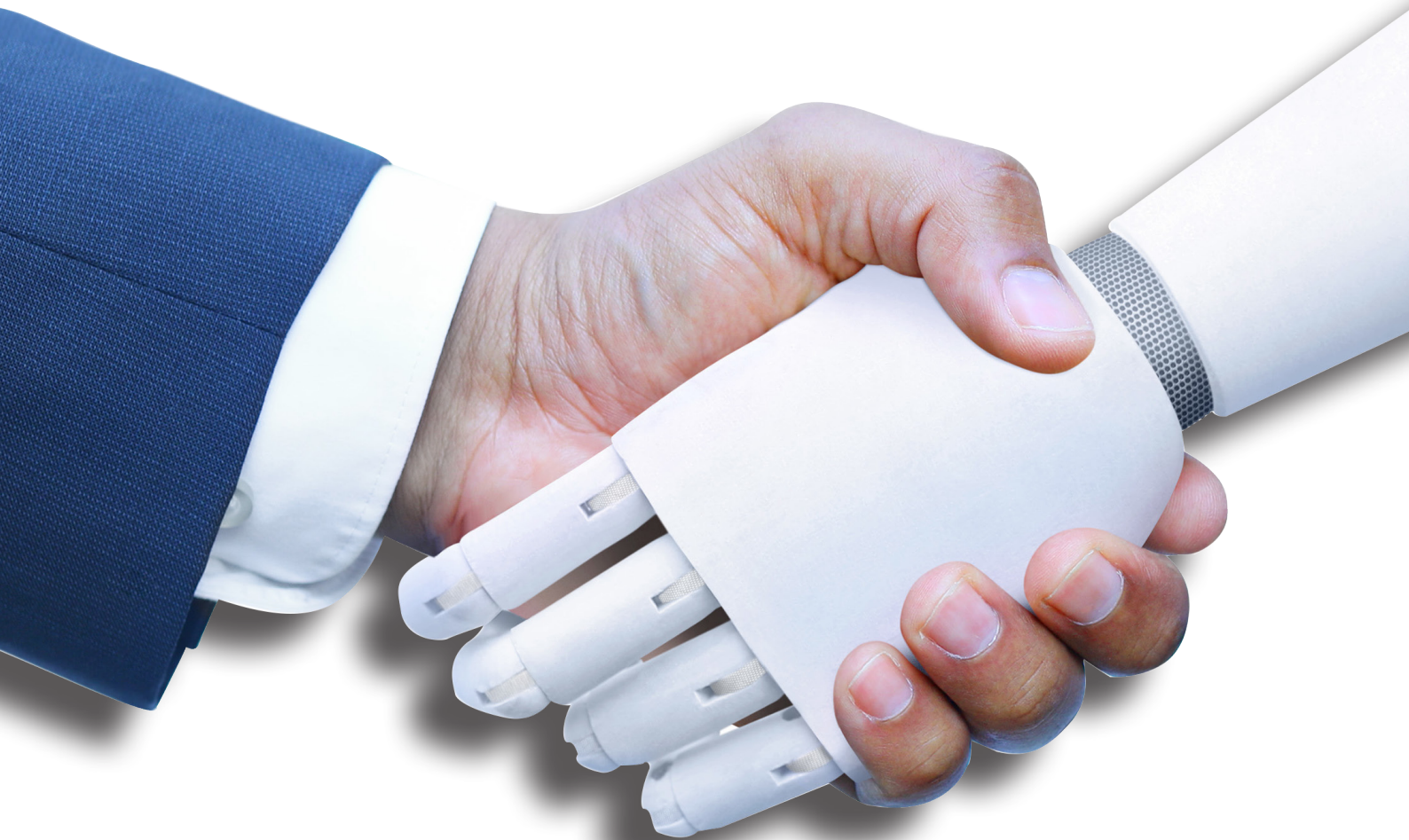




CHARTE ÉTHIQUE & NUMÉRIQUE RH

« The price of greatness is responsibility* »

- Winston Churchill



*« La responsabilité est le prix de la grandeur »

#MAKEHRGREATAGAIN

« rendez leur grandeur aux ressources humaines »



Préambule	4
Objet & origine de la charte	5
Définitions	6
Rappels des principes de la CNIL	8
Rappels des principes du RGPD (ou règlement 2016/679 du 27 avril 2016)	8
Cycle de vie des données	9
Bonnes pratiques pour l'acquisition des données	10
Bonnes pratiques pour le traitement algorithmique des données	12
Bonnes pratiques pour la restitution des données	13
Bonnes pratiques pour la structuration et la durée de conservation des données	13
Informations et communication	14
• Moyens donnés au délégué à la protection des données	14
• Information des collaborateurs	14
• Cas des collaborateurs clients de leur entreprise	14
• Actions de formation et sensibilisation	14
• Information des parties prenantes	14
Conclusion	15

PRÉAMBULE

L'utilisation de plus en plus importante des outils numériques au sein des ressources humaines est à voir comme une véritable opportunité pour les acteurs qui œuvrent dans ce domaine. En effet, aujourd'hui, grâce aux évolutions techniques et informatiques, les ressources humaines peuvent non seulement numériser¹ les tâches, mais surtout les digitaliser².

Ces progrès sont à envisager comme une liberté nouvelle offerte aux acteurs RH qui peuvent dès lors se concentrer sur le développement des compétences qui font d'eux des collaborateurs de qualité : créativité, esprit critique, communication et collaboration. Ces compétences font la force et la distinction de l'Homme face à la machine.

Cette Charte a pour but de faire prendre conscience aux acteurs RH que leur travail et leur rôle changent. Ils dessinent et dessineront par leurs actions et leurs choix le monde du travail de demain.

1 - Convertir un objet ou processus physique en objet ou processus numérique.

2 - Automatiser certaines tâches historiquement opérées par des humains afin de disposer de données utilisables pour des opérations qui n'étaient alors pas couvertes classiquement.

OBJET & ORIGINE DE LA CHARTE

Le numérique pénètre progressivement tous les aspects de la vie privée et de la vie professionnelle. Il permet aux organisations de gagner en productivité, et également de disposer d'informations jusqu'alors difficilement disponibles. Les usages numériques évoluent plus rapidement que l'action du législateur, et certaines pratiques, en dehors de toute considération réglementaire, suscitent des interrogations quant à l'éthique qu'elles embarquent.

Un flou considérable demeure actuellement sur les sujets d'utilisation des données, en lien avec l'absence de **bonnes pratiques** en matière de numérique appliqué aux ressources humaines.

La présente Charte éthique & numérique RH a pour objet de poser un cadre de **bonnes pratiques** pour l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des ressources humaines, afin que les droits, libertés et sensibilités de chacune et chacun soient respectés.

Lors de sa table ronde sur l'intelligence artificielle et les ressources humaines le 14 juin 2017, la CFE-CGC avait réalisé un questionnaire auprès de ses militants (1 263 répondants). Si beaucoup s'inquiétaient de la perte de contrôle humain (63 %), 92 % fixaient comme priorité l'établissement d'une charte éthique autour de l'usage des **algorithmes** dans le recrutement et la gestion RH.

Cette charte a été rédigée sous l'impulsion de la CFE-CGC, puis du Lab RH, en collaboration avec la CNIL, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la

Formation professionnelle et du Dialogue social, et le secrétariat au Numérique.

Cette charte s'appuie notamment sur le nouveau cadre juridique que constitue le Règlement général de Protection des Données (RGPD), définissant la protection des données comme un droit fondamental. Il s'applique depuis le 25 mai 2018 aux responsables de **traitement des données**.

Incitée par le Règlement général de Protection des Données et son article 88 offrant la possibilité de porter ce sujet au sein de convention collective, cette Charte constitue pour ses adhérents un outil méthodologique de facilitation de mise en conformité avec leurs obligations.

Cette charte s'inscrit dans une politique générale de **Responsabilité sociale d'Entreprise**, en impulsant des pratiques numériques vertueuses, respectueuses des parties prenantes. Elle ambitionne ainsi de créer les conditions favorables d'un développement économique basé sur la donnée.

Enfin cette Charte, en tant que guide de bonnes pratiques, ambitionne d'être révisée de manière collaborative à intervalle régulier. Comme cela a été fait pour l'écriture de cette première version, la parole continuera de vous être donnée par le biais de dispositifs variés³, car l'enrichissement que chacun peut apporter à cette Charte est notre manière de construire aujourd'hui et ensemble le monde dans lequel nous voulons vivre demain.



DÉFINITIONS

Algorithme : toute suite finie d'opérations logiques, combinant et transformant des données d'entrée en vue de fournir un ou plusieurs résultats. Un algorithme est constitué de critères et de pondérations, reliés entre eux par des opérations mathématiques. Un algorithme de qualité est censé reproduire les meilleures pratiques du processus qu'il gère, pour chacun des cas d'usage susceptibles d'être rencontrés.

Analyse d'impact relative à la protection des données : mesure prévue par le Règlement général de la Protection des Données dès lors qu'un traitement de données personnelles est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées. L'analyse d'impact repose sur :

- une évaluation juridique du traitement algorithmique (analyse de la nécessité et de la proportionnalité par rapport aux principes et droits fondamentaux);
- une évaluation technique du traitement algorithmique (analyse des risques concernant la sécurité des données).

Bonne pratique : tout ensemble de comportements qui font consensus et qui sont considérés comme indispensables par la plupart des professionnels pour la qualité d'un domaine donné. La gestion des **bonnes pratiques** dans un domaine implique une veille stratégique et une gestion approfondie des connaissances de ce domaine.

Collaborateur : tout individu qui intègre une organisation, peu importe le statut sous lequel il est désigné contractuellement (CDI, CDD, stagiaire, apprenti, intérimaire, bénévole, etc...).

Délégué à la protection des données (DPD, ou DPO, pour Data Protection Officer) :

Personne physique ou morale chargée de mettre en œuvre la conformité au RGPD au sein de l'organisme qui l'a désigné, s'agissant de l'ensemble des traitements mis en œuvre par ledit organisme. A ce titre, et comme explicité dans la charte de déontologie⁴ des délégués à la protection des données de l'AFCDP :

- il veille au respect du RGPD et de la Loi Informatique et Libertés ;
- il établit et maintient la documentation relative aux traitements de données à caractère personnel ;
- il fournit les recommandations et avertissements, demande des arbitrages ;

- il informe et sensibilise les personnels ;
- il informe et conseille son responsable de traitement/sous-traitant.

Il est le successeur du correspondant Informatique et Libertés.

Discrimination (définition du Code pénal) : toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, leur situation économique, leur patronyme ou lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Nombre de ses informations peuvent être recueillies et traitées algorithmiquement. Le contexte de digitalisation ne doit pas faire oublier le maintien du respect de pratiques non-discriminantes.

Donnée: toute information constitue potentiellement une donnée. Une information devient une donnée dès lors qu'elle est recueillie.

Donnée brute : toute donnée recueillie et n'ayant subi aucun **traitement algorithmique**.

Donnée estimatoire : toutes données recueillies dans le cadre des entretiens annuels. Ces données sont utilisées par les travailleurs des ressources humaines comme des documents de travail et ne font pas forcément l'objet d'une restitution.

Donnée de catégorie particulière ou Donnée sensible (Définition RGPD) : toute information concernant l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions philosophiques ou religieuses, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique. Présentées comme interdites de traitement, ces données peuvent en fait l'être sous des conditions très strictes et décrites dans l'article 9.2 du RGPD, notamment une fois recueilli le consentement explicite des personnes.

Donnée transformée : toute donnée ayant subi un traitement algorithmique.

1 - accessible en ligne sur : <https://www.afcdp.net/-Charte-de-Deontologie-du-DPO>

Donnée personnelle (définition RGPD) : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée « personne concernée »). Est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale.

Données personnelles à caractère professionnel : dans la sphère professionnelle, la donnée personnelle peut renvoyer aux données relatives aux parcours professionnels ou aux compétences d'une personne physique, mais aussi aux données portant sur la personnalité d'une personne physique.

Donneur d'ordre : toute personne physique ou morale pour laquelle un projet est mis en œuvre et doit être réalisé. Il est généralement le commanditaire du projet. Le donneur d'ordre peut être interne ou externe à l'entreprise en charge de la réalisation du projet commandé :

- externe (ex : client) ;
- interne (ex : comité d'entreprise).

IHM ou Interface Homme Machine : toute interface permettant une transmission d'informations entre un individu et un dispositif numérique de manière unilatérale ou interactive. Il existe des **IHM** d'entrée et de sortie, permettant respectivement l'acquisition et la restitution de données.

Des exemples courants d'**IHM** d'entrée incluent : souris, clavier, capteur, écran tactile, microphone, caméra...

Des exemples courants d'**IHM** de sortie incluent : écran, imprimante, haut-parleur...

Profilage (définition RGPD) : toute forme de traitement automatisé de données à caractère personnel consistant à utiliser ces données à caractère personnel pour évaluer certains aspects personnels relatifs à une personne physique, notamment pour analyser ou prédire des éléments concernant le rendement au travail, la situation économique, la santé, les préférences personnelles, les intérêts, la fiabilité, le comportement, la localisation ou les déplacements de cette personne physique.

Matching : le matching est, tout comme le profilage, un traitement automatisé de donnée. Cependant, contrairement au profilage, les données traitées ne sont pas forcément des données à caractère personnel. Dans le cas du matching, l'objectif final est de faire correspondre des objets, contenus ou individus en fonction d'un ensemble de critères pré-définis.

Responsabilité sociale d'Entreprise (définition de la Commission européenne) : la RSE est « la responsabilité des entreprises vis à vis des effets qu'elles exercent sur la société ». La Commission précise qu'afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base.

Réseau social d'entreprise : toute plateforme de communication interne à l'entreprise ou à un groupe d'entreprises. Le Réseau social d'entreprise vise à faciliter le travail collaboratif et à fluidifier les échanges entre collaborateurs d'une même entreprise ou d'un même groupe. Cette plateforme peut s'ouvrir à l'ensemble des parties prenantes ayant un lien professionnel avec l'entreprise (ou groupe d'entreprises), tels les prestataires, les clients, les distributeurs, etc...

Règlement européen ou RGPD : règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après «RGPD»).

Responsable de traitement : personne physique ou morale, autorité publique, service ou autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement.

Sous-traitant : personne physique ou morale, autorité publique, service ou autre organisme qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement. Il doit présenter les garanties suffisantes pour assurer la mise en œuvre des mesures de sécurité et de confidentialité, ce qui ne décharge pas le responsable du traitement de son obligation de veiller au bon respect de ces mesures.

Tiers-fournisseur : personne physique ou morale, autorité publique, service ou organisme, juridiquement indépendante et fournissant une prestation finie envers le responsable de traitement, sans que ce dernier n'ait exercée sa responsabilité dans l'exécution du travail ayant conduit à la prestation.

Traitement de données (définition RGPD) : toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction.

RAPPELS DES PRINCIPES DE LA CNIL

Cette charte vient en complément de la législation française en vigueur en matière de données, et des travaux menés par ailleurs par la CNIL. Cette charte ne saurait en aucun cas se substituer à des obligations légales, ni des recommandations existantes de la CNIL.

Les travaux et publications de la CNIL en lien avec les ressources humaines peuvent être retrouvés sur les supports de la CNIL, notamment à l'adresse web suivante, disponible au moment de la publication de la présente charte :

<https://www.cnil.fr/fr/thematique/travail>

RAPPELS DES PRINCIPES DU RGPD (ou règlement 2016/679 du 27 avril 2016)

Le RGPD est le Règlement général pour la Protection des Données. Il s'agit du règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil européen du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du **traitement des données** à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

Le RGPD peut être consulté en français sur le site web de la CNIL à l'adresse web suivante, disponible au moment de la publication de la présente charte :

<https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-protection-donnees>

Des informations complémentaires peuvent être consultées sur le site web de l'AFCDP (Association française des correspondants à la protection des données à caractère personnel) qui met à disposition une version annotée et commentée du RGPD : <https://www.afcdp.net/Reglement-annote-et-commente-avec>

La présente charte s'inscrit pleinement dans le respect du RGPD, et attire l'attention sur huit principes essentiels, définis dans le règlement européen.

La transparence et la communication de l'information : l'employeur a l'obligation d'informer les collaborateurs de la source des données personnelles lorsque celles-ci n'ont pas été recueillies directement. Il doit informer les collaborateurs de la finalité de **traitement de leurs données personnelles**, ainsi que la base juridique du traitement, et faire connaître le fondement du traitement si ce dernier répond à un intérêt légitime, et la durée de conservation des données personnelles. L'employeur doit mentionner l'existence d'une prise de décision automatisée avec l'importance et les conséquences prévues de ce traitement pour le collaborateur concerné. En cas de transfert des données personnelles hors UE, l'employeur doit en informer les collaborateurs. L'employeur doit faciliter l'exercice des droits des collaborateurs et

les informer des droits dont ils disposent (accès, rectification, effacement, portabilité et possibilité d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle) et leur communiquer les coordonnées du **responsable de traitement** et du **délégué à la protection des données**.

La licéité des traitements : pour être licite, un traitement de données personnelles doit recueillir le consentement des collaborateurs, ou à défaut s'inscrire dans un des autres cas de licéité prévus par le RGPD, à savoir répondre à un intérêt légitime, à une mission d'intérêt public, à une obligation légale, ou à une exécution de contrat passé avec le collaborateur, ou enfin à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée

La limitation des finalités : l'employeur a l'obligation de traiter les données que dans le cadre d'une finalité précise et déterminée.

La minimisation des données : l'employeur s'engage à ce que seules les données qui sont nécessaires au regard de la finalité du **traitement** soient collectées et utilisées.

L'exactitude des données : l'employeur a l'obligation de s'assurer que les données ne soient pas altérées après saisie dans ses systèmes et doit permettre aux collaborateurs de corriger les inexactitudes.

La limitation de conservation : l'employeur a l'obligation de conserver les données uniquement sur une période en adéquation avec la finalité retenue.

La confidentialité et la sécurité : l'employeur doit s'assurer de la bonne protection des données, au regard de **traitement** inapproprié, de perte ou vol, et pouvoir démontrer la mise en place de mesures de sécurité appropriées.

La responsabilité : l'employeur doit être en capacité de démontrer le bon respect des principes ci-dessus, et en particulier le bon respect de ses obligations d'information des collaborateurs.

CYCLE DE VIE DES DONNÉES

Toute donnée doit être recueillie pour commencer son cycle de vie. Certaines des données recueillies ont vocation à être traitées via **un traitement algorithmique**. Les données transformées, ainsi que les **données brutes**, peuvent être restituées à un utilisateur sous divers formats, idéalement via une **IHM**. La totalité de ces données peuvent être stockées dans des bases de données, selon une structuration pré-définie par les concepteurs de la base de données.

Chacune de ces étapes (acquisition, **traitement**, restitution, stockage et structuration) peut présenter des spécificités et enjeux susceptibles de contrevenir aux dispositions légales en vigueur,

et plus largement à des considérations éthiques. Afin d'agir au mieux, la présente charte propose d'identifier les **bonnes pratiques** pour chacune des étapes du cycle de vie des données quelle que soit la nature de la donnée (personnelle, sensible, personnelle à caractère professionnelle, etc...).

Tout **collaborateur** est susceptible de voir son employeur collecter de la donnée à son propos. De ce fait, les acteurs des ressources humaines doivent instaurer un climat de confiance vis-à-vis de ces pratiques, en s'appuyant notamment sur un arbitrage sain entre la logique des algorithmes, leurs expériences du métier et leur intelligence émotionnelle.



BONNES PRATIQUES POUR L'ACQUISITION DES DONNÉES

L'acquisition des données est l'étape qui permet le recueil de données. Ce recueil peut être opéré manuellement ou automatiquement. Le mode manuel implique la saisie d'informations dans des champs spécifiques grâce à une **IHM**. Dans ce cas, la saisie est généralement effectuée de manière volontaire par l'individu concerné. Le mode automatique implique le recueil de données sans action volontaire de la part de l'individu concerné.

Dans le cas du recueil manuel comme dans celui du recueil automatique, il est possible que la saisie soit effectuée par un tiers (administration RH, manager,...).

Le recueil manuel de **données personnelles** par un tiers sans le consentement de l'individu concerné est à éviter, sauf à s'assurer que le tiers dispose des autorisations nécessaires. Cela inclut notamment :

- le remplissage de champs à but professionnel (recopie de profils issus de réseaux social/professionnel en vue d'alimenter la CVthèque interne, saisie d'informations recueillies oralement...);
- le remplissage de champs à but commercial ou viral (recueil d'adresses mail, d'identifiants réseaux sociaux...).

Le recueil manuel de **données personnelles** par un tiers doit s'effectuer de façon claire, lisible et concise. Il convient d'éclairer la personne afin qu'elle puisse effectuer son choix librement. A titre d'exemple, le recueil du consentement au travers d'une acceptation de conditions générales d'utilisation volumineuse et illisible est à proscrire. Il serait préférable et bénéfique de proposer une version pictographique ou infographique afin de faciliter la lecture et la compréhension.

Le recueil automatique de **données personnelles** sans le consentement de l'individu concerné est à proscrire strictement. Cela inclut notamment :

- la récupération automatique de BioData sans l'accord formel de l'individu concerné (récupération de données issues de profils créés sur des réseaux sociaux/professionnels,

récupération de **données personnelles** trouvées sur les moteurs de recherche...);

- l'interprétation de données personnelles à partir d'autres données sans l'accord formel de l'individu concerné (analyse automatique du comportement à partir du profil sur les réseaux sociaux/professionnels, à partir d'éléments de navigation ou de toute autre donnée...);
- la récupération massive et automatisée de données (crawling et scaping);
- la captation de toute information biométrique;
- les données de géolocalisation (caméras, serveurs, téléphone, voitures, bornes de passage...);
- les collectes de données par le biais d'outils de l'entreprise devront être désactivées en dehors des heures de travail et pour les représentants du personnel, lors de leur d'activité syndicale (voiture de pool, mobile, ordinateur, borne de géolocalisation dans les locaux syndicaux, badgeuses...).

Lorsque le traitement de données personnelles répond à un **intérêt légitime** ne nécessitant pas le recueil du consentement, le collaborateur ou le candidat doit être informé du fondement du traitement et de l'ensemble de ses droits. A titre d'exemple, les professionnels RH sont amenés à recueillir des données personnelles dès la phase de recrutement. Il en va de la responsabilité des professionnels RH de s'assurer de leur droit à collecter ces données (il est interdit par exemple de collecter le numéro de Sécurité sociale) et de leur utilisation :

- accès autorisés uniquement aux tiers habilités;
- traitement ne pouvant aboutir à une discrimination.

Principe de responsabilité individuelle : les engagements et principes préconisés aux responsables RH ne doivent pas faire oublier aux individus qu'ils sont responsables des données qu'ils rendent publiques et accessibles

à tous, notamment via les réseaux sociaux. Il est de leur devoir d'être vigilant quant au contenu des informations qu'ils renseignent.

Principe de responsabilité partagée : l'utilisation de données issues des réseaux sociaux doit être cadrée par des règles qui reposent à la fois sur la responsabilité personnelle des individus qui rendent publiques et accessibles un certain nombre de données et la responsabilité des entreprises.

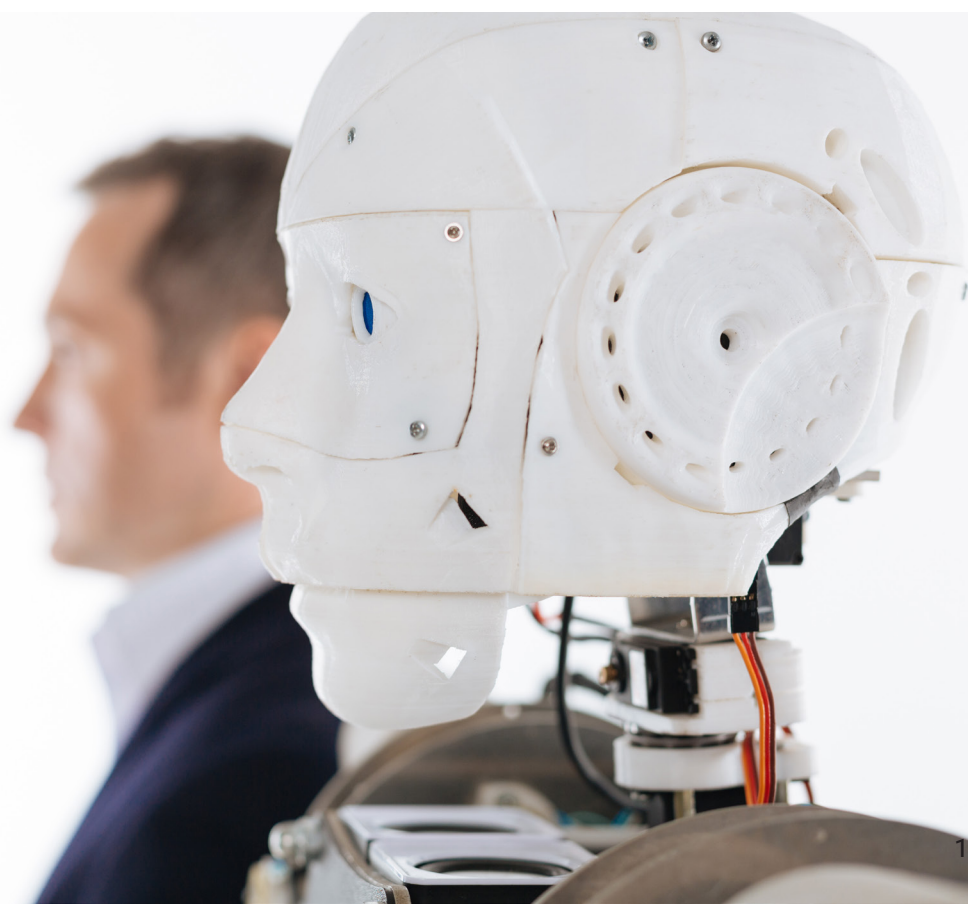
Ces règles doivent être clairement communiquées et régulièrement rappelées afin d'éviter tout traitement arbitraire des données/communications que les collaborateurs (ou candidats) pourraient mettre en ligne.

/// Exemple : Il est recommandé que les collaborateurs qui communiquent sur les réseaux sociaux le fassent à partir de comptes professionnels appartenant à l'entreprise, en ayant préalablement reçu l'autorisation de cette dernière.

Principe d'extension des bonnes pratiques du recueil des données à toute la chaîne de valeur : lorsque des travaux nécessitant le recueil de données sont confiés à un **sous-traitant**, l'entreprise s'assure que ce recueil s'effectue avec les mêmes garanties et dans les mêmes conditions que si elle exécutait elle-même ce recueil. Cette extension des bonnes pratiques s'applique aussi dans le cadre d'utilisation d'outils fournis par des **tiers-fournisseurs**, tel le recours à des outils de Réseau social d'entreprise, ou des objets connectés de toute nature. L'entreprise ne peut proposer l'utilisation d'outils développés par un **tiers-fournisseur**, sans en garantir une application de règles d'acquisition des données identique à celle qu'elle s'impose à elle-même.

Enfin, le tiers-fournisseur devrait être en mesure de bloquer certaines données qui, suivant la loi, ne doivent pas être utilisées.

/// Exemple : le taux de prélèvement à la source.



BONNES PRATIQUES POUR LE TRAITEMENT ALGORITHMIQUE DES DONNÉES

Principe de « pseudonymisation » (au sens du RGPD) : le traitement des données à caractère personnel doit être effectué de telle façon que celui-ci ne puisse plus être attribué à une personne concernée précise sans avoir recours à des informations supplémentaires, afin de préserver le secret statistique. Cela nécessite que ces informations supplémentaires soient conservées séparément et soumises à des mesures techniques et organisationnelles, afin de garantir que les données à caractère personnel ne sont pas attribuées à une personne physique identifiée ou identifiable.

Principe de loyauté du traitement algorithmique : le traitement algorithmique des données doit s'effectuer de façon transparente, après information auprès des personnes concernées de l'utilisation de leurs données personnelles et de la finalité du traitement. Pour ce faire, il peut être envisagé de :

- mettre en ligne la charte sur l'ensemble des systèmes d'informations RH pour que le collaborateur puisse en prendre connaissance, la signer et l'archiver ;
- insérer les règles de traitement de données sur chaque page où les données seraient susceptibles d'être exploitées.

Les personnes doivent également être informées des différents droits dont elles disposent ainsi que de leurs modalités d'exercice.

Principe de neutralité du traitement algorithmique : le traitement algorithmique des données ne doit en aucun cas permettre d'aboutir à une **donnée sensible**.

Principe de simplicité et d' « explicabilité » du traitement algorithmique : les responsables des ressources humaines ne doivent pas appuyer leurs décisions sur le résultat d'**algorithmes** dont ils ne comprennent pas la logique. Cette compréhension doit s'appuyer sur la connaissance :

- des données (échantillon) sur lesquelles repose l'algorithme ;
- des variables utilisées dans l'algorithme ;
- de la marge d'erreur du résultat de l'algorithme.

Par ailleurs le traitement algorithmique doit respecter la notion d'égalité face à l'algorithme en bannissant toute forme de choix aléatoire, notamment dans le cas de profils ex-aequo.

Enfin, plus un **algorithme** est complexe, moins il sera évident de comprendre la logique des résultats qu'il proposera, et moins la décision qui en résultera relèvera d'une logique construite et responsable.

Principe de maîtrise du traitement algorithmique : la culture et les processus de toute organisation étant spécifiques, tout **algorithme** visant à remplacer un processus peut être co-construit, et au minimum validé par les responsables des ressources humaines. En vertu du **principe d'explicabilité**, les outils internes à l'organisation ou délivrés par un tiers fournisseur devront être étudiés afin de bannir toute automatisation sans contrôle. Plus un algorithme impacte des décisions importantes, plus il doit être maîtrisé et compris. La mesure de cette compréhension peut par exemple passer par un travail d'évaluation de l'impact algorithmique, mené conjointement par l'organisation et les fournisseurs de d'algorithme.

Rappelons que conformément à l'article 35 du RGPD, dans le cas de traitement de données personnelles susceptibles d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées, le délégué à la protection des données (ou **DPO**) a l'obligation de mener une **analyse d'impact relative à la protection des données**.

Enfin, il est primordial de porter à la connaissance des partenaires sociaux les éléments qui ressortent des différentes études et analyses (interne et externe à l'organisation) qui portent sur les algorithmes, afin de permettre un échange éclairé sur le sujet du traitement algorithmique.

Principe de sous-traitance du traitement algorithmique : lorsqu'un traitement algorithmique est sous-traité, l'entreprise donneuse d'ordre doit s'assurer que le sous-traitant présente les mêmes garanties de protection et répond aux mêmes obligations qu'elle-même. L'entreprise donneuse d'ordre, en tant que responsable de traitement, a l'obligation de veiller au bon respect des mesures mises en œuvre par le sous-traitant.

BONNES PRATIQUES POUR LA RESTITUTION DES DONNÉES

Les **données brutes** et **transformées** doivent pouvoir être restituées à un individu sans possibilité de mener à une action involontaire ou volontaire de discrimination, en lien avec le format de restitution des données. Dès lors, il est essentiel de considérer l'intégralité du panel afin de construire un algorithme qui permet une restitution accessible à tous (malvoyant par exemple).

L'individu doit être informé des droits dont il dispose lors de la restitution des traitements le concernant, en particulier son droit à ne pas faire l'objet d'une décision si le traitement est un traitement automatisé et produisant des effets juridiques.

L'individu doit pouvoir, à tout moment et facilement, consulter et récupérer les données personnelles et collectives collectées par son employeur dès lors que ces dernières sont restituables. En effet, toutes les données ne le sont pas : c'est notamment le cas des **données estimatoires** qui ont fait l'objet d'une utilisation managériale-confidentielle.

En cas de rupture de contrat, le collaborateur doit être informé de la durée de conservation de ses données personnelles et de son droit à l'effacement, dans les conditions prévues à l'article 17 du RGPD.

L'entreprise s'assure que les droits décrits ci-dessus sont appliqués par les **sous-traitants** et/ou **tiers-fournisseurs** avec lesquels elle est en relation.

Dans le cas de contrat de tiers-fournisseurs faisant l'objet d'accord avec les partenaires sociaux, les éléments ayant trait aux différentes étapes du cycle de vie de la donnée sont portés en annexe des accords.

Exemple : accord de vote électronique dans le cadre d'un protocole électoral.

Exemple : accord sur les garanties de santé, prévoyance et retraite.

BONNES PRATIQUES POUR LA STRUCTURATION ET LA DURÉE DE CONSERVATION DES DONNÉES

Les **données brutes** doivent être conservées sans aucune forme de **traitement algorithmique**, en tant que données brutes. Les **données traitées** doivent également être conservées.

Le responsable du traitement doit s'assurer de la sécurité et de la confidentialité des données conservées, notamment en encadrant l'administration de la gestion des accès aux données, grâce à des profils utilisateurs intégrant une mise à jour des droits.

Ces principes de sécurité et de confidentialité s'appliquent y compris lorsque le traitement des données a été confié à un **sous-traitant**, ou lorsqu'il a mis en relation au moins un de ses collaborateurs avec un **tiers-fournisseur**.

Dans tous les cas, la durée de conservations des données doit correspondre aux dispositions prévues par le RGPD. A noter que certains documents ont une durée de conservation spécifique (fiches de paie, documents des Prud'hommes, etc...).

INFORMATIONS ET COMMUNICATION

MOYENS DONNÉS AU DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

Afin de permettre au délégué à la protection des données de remplir pleinement sa mission, le **responsable de traitement** met à sa disposition les moyens matériels et organisationnels, nécessaires afin de lui garantir l'effectivité de ses missions. Il s'assure qu'il dispose également des ressources nécessaires à ses missions notamment :

- en l'associant d'une manière appropriée et en temps utile à toutes les questions relatives à la protection des données ;
- en lui donnant accès aux données ;
- en lui permettant de se former.

INFORMATION DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs doivent pouvoir identifier les personnes en charge :

- de la récolte des données ;
- de leur traitement ;
- de leur suppression.

Dans le cadre de l'obligation d'information, le collaborateur sera informé des droits dont il dispose, y compris celui de saisir l'autorité de contrôle.

Le collaborateur pourra consulter à tout moment ses données, soit au-travers d'outils numériques simples et/ou en ayant des interlocuteurs disponibles et identifiables.

CAS DES COLLABORATEURS CLIENTS DE LEUR ENTREPRISE

Les données personnelles de collaborateurs recueillies dans le cadre de leur relation commerciale avec leur entreprise ne peuvent

être utilisées par l'entreprise qu'à cette fin et aux obligations réglementaires associées.

Exemple : un DRH de banque ne peut consulter les comptes bancaires d'un collaborateur ou d'un candidat potentiel, voir interroger le fichier BDF, ou un opérateur de téléphone ne peut consulter les appels passés par ses collaborateurs.

ACTIONS DE FORMATION ET SENSIBILISATION

Pour permettre à cette Charte de bonnes pratiques de se diffuser pleinement au sein de l'entreprise, le **délégué à la protection des données** accompagnera sa mise en œuvre par des actions de formation auprès des acteurs intervenant dans une des étapes du cycle de vie de la donnée. Une sensibilisation de l'ensemble du personnel, expliquant le cycle de vie, ses enjeux et ses conséquences, permettra de diffuser une « culture donnée » à toute l'entreprise.

INFORMATION DES PARTIES PRENANTES

Afin d'associer les différentes parties prenantes de l'entreprise à la politique mise en œuvre de protection des données, une présentation du rapport annuel du DPD est effectué en conseil d'administration ainsi qu'en CSE pour un partage avec les élus du personnel.

Les élus sont les représentants des collaborateurs ; à ce titre, ils doivent pouvoir s'assurer de la bonne utilisation et de la sécurisation des données, du bon respect des traitements. Pour ce faire, il convient de prévoir la présentation du registre des traitements de façon annuelle en CSE et les éventuelles **analyses d'impact**. Ils devront avoir une visibilité sur les règles utilisées dans les algorithmes et ce qu'il résulte de leur traitement, par le biais d'audit, si nécessaire, lors d'une commission du suivi des traitements des données par exemple.

CONCLUSION

La présente charte présente un ensemble de définitions, principes et **bonnes pratiques**, afin de permettre une utilisation responsable des **données personnelles** dans le domaine des ressources humaines. L'ensemble des contenus décrits relèvent d'un bon sens commun, ainsi que d'une culture responsable du numérique, qu'il convient d'adopter et de diffuser largement.

Les ressources humaines ne pourront pleinement jouer leur rôle qu'en s'appropriant pleinement les enjeux liés aux **données personnelles**.

#MAKEHRGREATAGAIN

« rendez leur grandeur aux ressources humaines »

RÉDACTEURS

CFE-CGC :
Raphaëlle BERTHOLON
Fanny MEDINA

Le Lab RH :
Jérémy LAMRI
Boris SIRBEY

RELECTEURS

& CONTRIBUTEURS PRINCIPAUX

Michel BARABEL
Laurence DEVILLERS
Géraldine GALINDO
François GEUZE
David GUILLOCHEAU
André PERRET
Jean PRALONG
Bruno RASLE
Frédéric THORA

RELECTEURS

& CONTRIBUTEURS SECONDAIRES

Caroline ADAM
Thierry ARPIN-PONT
Simon BARON
Jean-Christophe BEAU
Stéphanie BELLANGER
David BERNARD
Sophie BINOT
Nicolas BLANC
Filipe BORGES
Christine BOSSERT
Victor BOUI
Anne BOURGNE
Christophe CHERON
Eric D'AMBRA
Martin DAVY
Jean-François GARNIER
Cedric GERARD

Louis GIBAUT
Philippe GORCE
Jessica GRAZIANI
Carole LAUBRY
André LEGAULT
Andrea LEGOURD
Olivier MARCE
Christine MAUCOURT
Céline MEYRIGNAC
Loïc MICHEL
Aurélien PIAT
Bruno PRADAL
Cédric ROBIN
Yann RUSE
Selim SAADI
Alexis TEPLITCH
Cristel Brice ZOHOUN



MAISON DE LA CFE-CGC
59 RUE DU ROCHER
75008 PARIS
WWW.CFECGC.ORG

LAB RH
58 BIS RUE DE LA CHAUSSEE D'ANTIN
75009 PARIS
WWW.LAB-RH.COM