



Jeudi 30 août 2018

Lettre ouverte

À Daniel Villessot  
Directeur Général des Services

**LA FSU TERRITORIALE**  
04.67.67.77.04  
fsu@herault.fr

Monsieur le Directeur Général des services,

Depuis le 25 mai dernier, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur et s'applique donc à notre collectivité. Ce nouveau cadre légal protège leur caractère personnel et impacte donc nos services à la fois concernant les données détenues par la collectivité s'agissant des agents titulaires et contractuels qui y travaillent, qui y ont travaillé ou qui souhaiteraient y travailler, mais aussi l'ensemble des citoyens qui se sont adressés au département à travers les services qu'il propose ou l'accès au droit qu'il dispense.

Si dans certains services nous avons pu voir ici ou là des affichettes sur l'« Accès de l'utilisateur aux données nominatives le concernant », la question du RGPD interroge plus largement la question sensible des données individuelles détenues par la collectivité en tant que service public mais aussi en tant qu'employeur.

Le Règlement Général sur la Protection des Données exige une mise en conformité sur :

- La protection des données dès leur conception ;
  - La protection des données par défaut donc la révision à minima de la charte informatique de la collectivité ;
  - Le respect de la nouvelle législation en matière de récolte, y compris implicite, des données, leur conservation et leur restitution ;
  - La tenue d'un registre interne des traitements qui regroupe tous ceux effectués, en cours d'exécution ou programmés dans l'avenir. Ce registre sera à présenter à la CNIL en cas de contrôle ;
  - La réalisation d'une analyse d'impact sur la vie privée compte tenu que les données récoltées par la collectivité sont pour nombre d'entre-elles à caractère personnel et dites sensibles. Cette analyse d'impact doit être jointe au registre obligatoire afin de pouvoir être présentée au contrôleur de la CNIL ;
  - Consulter la CNIL avant d'effectuer tout traitement concernant des données sensibles par l'intermédiaire du Délégué à la Protection des Données personnelles (ex-correspondant CNIL) ;
- Vérifier la conformité avec le RGPD de tous nos partenaires qui assurent une délégation de service public.

Si le RGPD renforce le droit à la vie privée des agents, il nécessite une meilleure connaissance des règles imposées aux agents qui les récolte, à commencer par ceux de la DGA-RH. En effet, ces derniers, parce qu'ils reçoivent et gèrent un certain nombre de données, sont en première ligne pour l'application stricte de cette nouvelle législation. En l'état actuel de leur charge de travail (arrivée imminente du prélèvement à la source, l'organisation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, contexte de réorganisation de la DGA-RH dont ne connaissons pas (encore) les contours, etc.), le RGPD ne peut être une priorité soutenable.

.../...

Section **FSU** des personnels du conseil  
départemental de l'Hérault

Hôtel du Département - 1977 avenue des Moulins  
Mas d'Alco - 34087 Montpellier Cedex 4  
0467677704 - [fsu@herault.fr](mailto:fsu@herault.fr) - 0783837765  
Alco Bureau 3136



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

Pourtant les services RH doivent tenir un registre précisant l'ensemble des informations nominatives qu'ils détiennent pour en faciliter la consultation et le contrôle de leurs usages. Certains documents se retrouvent dans la collectivité sous divers formats, comme c'est le cas pour les entretiens professionnels. La question de leur sécurisation se pose.

Autre impact, comme les administrés, les agents ont le droit d'accéder à leurs données, en obtenir une copie, les rectifier ou encore s'opposer à leur utilisation et ceci dans un délai d'un mois (et non pas de 60 jours comme l'indique les affichettes à destination du public, le délai de deux mois étant effectivement prévu mais comme une exception par l'article 12.3 du RGPD...). Nous nous interrogeons donc sur ce que vous avez mis en place pour vous conformer à la nouvelle législation afin d'informer les candidats « déçus » aux appels à candidature, le traitement des candidatures « spontanées » et de leurs CV et autres diplômes... Si ces documents sont stockés dans la collectivité, ils ont un droit d'accès et de rectification : comment doivent-ils le faire valoir ?

Si l'on témoigne chaque jour de la qualité du travail des personnels de la DGA-RH, nous pouvons légitimement nous demander comment, à moyen constant, ces services peuvent faire face à ce surcroît de travail consécutif au RGPD qui met leur responsabilité en jeu. Aussi, pouvez-vous nous indiquer les moyens techniques et en personnels supplémentaires que vous avez accordé ou prévoyez d'accorder à cette direction pour faire face à cette nouvelle législation et à ce qu'elle impose ?

Par ailleurs, quand et de quelle manière allez-vous informer les agents de leurs nouveaux droits en tant que salariés de la collectivité ?

Enfin, si la présence d'un Correspondant Informatique et Liberté se transformant en Délégué à la Protection des Données personnelles facilite grandement la mise en conformité de la collectivité sur le RGPD, nous nous questionnons sur les réels efforts du Département pour cartographier sérieusement les traitements de données, notamment celles qui figurent sur des fichiers Excel, Word et autres logiciels domestiques ici ou là. Nous l'avions dénoncé un temps en ce qui concerne la DGA-SD sans qu'une attention particulière ne soit portée par la collectivité sur le réel éparpillement qu'il représente, la carence en matière d'accès aux droits, et les risques en matière de responsabilités collectives et individuelles. Nous regrettons qu'un travail sur le long cours avec les agents et les représentants du personnel n'ait pas commencé. Mais en la matière, il n'est jamais trop tard pour bien faire.

Les milliers de données individuelles traitées chaque jour par la collectivité doivent amener la collectivité à se doter des moyens d'offrir de réelles garanties de protection des informations. Nous ne doutons pas que vous partagez avec nous cette ambition, cependant elle ne doit pas s'accomplir au prix d'une surcharge de travail pour les agents de la DGA-RH comme des autres DGA. Notre organisation syndicale se tient à votre disposition pour ouvrir des discussions sur le sujet.

Veuillez recevoir, Monsieur le Directeur Général des Services, l'expression de notre considération.

S. Urbin et Emmanuel Samson  
Représentants élus du personnel