

### **Société A - RGPD**

La société A est une entreprise industrielle. Pendant la crise financière, son volume de ventes a diminué et le nombre de ses employés a diminué, mais elle n'a jamais cessé d'être rentable.

Les employés de l'entreprise sont organisés et regroupés autour d'un syndicat.

Le Règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) est en vigueur depuis mai 2018. Comme sujet de discussion et d'information il a été soulevé dans l'entreprise un an avant mai 2018, soit vers la mi-2017.

Au lieu de simplement introduire un système RGPD et d'obliger les employés à le suivre, l'entreprise a choisi de les consulter.

Le syndicat des employés, conscient que cette question nécessite des connaissances très spécialisées qui n'étaient pas disponibles au syndicat, a d'abord demandé du temps supplémentaire, puis il cherché et trouvé un avocat spécialisé dans le RGPD.

A cet avocat, il a donné tous les documents que l'entreprise avait transmis au syndicat concernant le RGPD.

L'entreprise avait déjà proposé un nombre à deux chiffres de bulletins (de 5-75 pages chacun) concernant le traitement des données personnelles que chaque employé devrait signer, selon sa propre situation (a-t-il un bureau, utilise-t-il un mobile d'entreprise, un e-mail, etc.).

L'avocat les a examinés et les a comparés avec ceux d'autres grandes entreprises. Il a informé le syndicat que l'entreprise avait une approche sérieuse de la question et la traitait sous différents angles.

Sur la base de l'avis de l'avocat, le syndicat a proposé à la direction de l'entreprise une liste de propositions de modifications qui ont été acceptées par l'entreprise.

Les bulletins réformés sont actuellement à la phase d'être signés par les employés.

Il convient de noter qu'entre eux il y a un bulletin commun, qui est communiqué par écrit à tous les employés qui sont tenus de le signer. Il est écrit clairement dans ce bulletin que la loi stipule que l'entreprise est responsable du respect du RGPD et que son respect est obligatoire. Il précise également, comme l'a suggéré le syndicat et l'a accepté à la suite de la consultation l'administration de la société, que les prévisions du RGPD n'affectent pas les relations d'emploi. Aussi, il prévoit que le système GDPR ne fera en aucun cas partie ou annexe de tout contrat de travail / service.

Les questions soulevées par l'avocat dans l'avis qu'il a exprimé et, à leur tour, par les représentants des salariés sont les suivantes:



- Des définitions claires des termes utilisés doivent être incluses dans les bulletins afin que tous les employés puissent comprendre de quoi on parle.
- Le langage utilisé dans les bulletins doit être simple, car la majorité des employés sont des ouvriers industriels et l'utilisation de termes techniques est incompréhensible pour eux.
- Il devrait être clair quelles sont les restrictions dues à la législation.
- Il convient de préciser avec quel responsable devrait se mettre en contact chaque employé dans chaque cas.
- Il doit être clair qui traitera les données de l'employé.
- Y aurait-il des tiers qui auront ce droit? Si oui, quel consentement l'employé doit-il donner?
- Sources utilisées pour trouver et collecter des données personnelles - Les employés autoriseront-ils l'entreprise à collecter des informations à leur sujet d'où elle veut? L'entreprise peut-elle par exemple communiquer avec d'anciens employeurs?
- Les types de données personnelles doivent être définis:
  - o Données d'identification - paie, code
  - o Autre identification (par exemple sur la base de travaux antérieurs)
  - o Informations sur les qualifications
  - o Informations liées au travail (horaires, classe professionnelle, etc.)
  - o Détails sur le conjoint, finances, avantages sociaux nécessaires à la gestion des paiements (informations sur le montant d'argent dont dispose l'employé, la rapidité avec laquelle il le dépense, etc.)
  - o Preuves judiciaires / disciplinaires. Est-ce qu'il y a des personnes qui ont la capacité de savoir ce qui est en attente (qui et comment enregistre ces données, qui les stocke, comment il les utilise)?
- Les données personnelles peuvent-elles être partagées avec des tiers et si oui, avec qui spécifiquement (par exemple kariera.gr pour l'échange d'employés). Les tiers peuvent également être des sociétés du même groupe dans le même pays ou dans d'autres pays: par exemple, lorsqu'un travailleur est transféré d'une entreprise du groupe à une autre, quelles données sont transmises?
- Délais de conservation des données personnelles.

Entre les bulletins à signer il y a celles concernant les politiques de sécurité des données de l'entreprise, notamment:

- o Bulletin sur la bonne utilisation d'Internet



- o Bulletin pour l'utilisation correcte de l'ordinateur
- o Bulletin sur la bonne utilisation du téléphone portable
- o Bulletin sur l'utilisation correcte d'un bureau et d'un écran propres
- o Utilisation appropriée des supports de stockage de données amovibles (usb), pouvant aller jusqu'à la suppression des ports correspondants des ordinateurs.

Faits saillants:

- Le règlement européen RGPD est une législation en vigueur dans tous les pays de l'UE que toutes les entreprises doivent respecter. L'approche, que chaque entreprise utilise pour l'appliquer, doit faire l'objet d'information et de consultation. Cela permettra aux employés d'exprimer leur point de vue sur la façon dont leurs données personnelles seront utilisées et qui y aura ce droit.

Suggestions / Recommandations:

- Pour participer à l'information et à la consultation sur le RGPD, le syndicat a besoin de connaissances spécialisées qu'il ne possède pas. Pour cette raison, il devrait demander un avis juridique à ce sujet. Il existe une base de données d'experts gérée par l'Autorité de protection des données personnelles. L'Autorité de protection des données personnelles, en raison de sa charge de travail, ne fournit plus d'opinion, mais a un caractère d'audit.



### **Société B - Surveillance télématique des véhicules**

Heineken World Group est une brasserie multinationale basée aux Pays-Bas avec présence sur tous les continents.

En Grèce, il y a 3 syndicats représentant les employés des usines respectives de l'entreprise. Les travailleurs grecs sont représentés par un représentant au Comité Européen d'Entreprise.

La société possède environ 150 voitures de concessionnaires en Grèce, tandis que le groupe en Europe compte environ 40 000 voitures pour la chaîne d'approvisionnement et les ventes.

Il y a 2 à 2,5 ans, que Heineken a présenté au CEE l'idée que la direction centrale avait l'intention d'installer des systèmes de télémétrie sur les voitures de la société. Auparavant, des tests pilotes de ces systèmes avaient été lancés avec des installations pilotes sur des voitures spécifiques de la société.

La direction centrale a justifié sa proposition en faisant valoir que l'installation de tels systèmes - mécanismes améliorerait la sécurité routière des employés, réduirait leurs accidents de la route et les blessures et aurait également un impact environnemental positif en réduisant le carburant et la pollution.

Ces mécanismes surveilleront:

- Si le conducteur conduit nerveusement.
- S'il suit les limites de vitesse applicables à chaque point de l'itinéraire en les comparant avec une carte des limites de vitesse spécifiées.
- Emplacement exactement où la voiture se trouve à tout moment (en combinaison avec le GPS)
- Si le conducteur frein fréquemment ou démarre rapidement.
- Si la voiture est arrêtée pendant une longue période (stationnée temporairement) sans que le moteur soit arrêté.
- Quelle est la consommation de carburant de la voiture en termes de kilomètres et quels itinéraires emprunte-t-elle pour chaque destination particulière ou prédéterminée?
- Si la voiture est polluante en raison d'un entretien négligé
- etc.

Le CEE, ce sujet étant sans précédent et spécialisé, a demandé:

- Informations détaillées de la part de l'entreprise afin de se forger une opinion.
- Temps suffisant pour rechercher la question et s'adresser à des experts.

La direction a accepté ces deux conditions.



Il a été décidé que l'information et la consultation se déroule au niveau du CEE et au niveau national les membres du CEE informent les représentants des employés des syndicats locales.

Les syndicats de travailleurs auront la négociation finale et l'accord éventuel pour installer le système télématique.

La correspondance qui a été échangée entre les représentants de l'entreprise et les membres du CEE, comprenait un immense nombre de courriels.

En fin de compte, les représentants du personnel au CEE ont présenté un texte d'opinion de 15 pages en juin 2018. L'opinion note, entre autres, qu'il peut y avoir des impacts négatifs pour les employés et laisse les détails de la mise en œuvre à décider par pays. Cela est également dû au fait que dans chaque pays, les mécanismes seraient fournis par une entreprise différente, ce qui donne aux entreprises des opportunités différentes. De plus, des lois nationales différentes s'appliquent dans chaque pays.

Le CEE a fait valoir que la collecte de ces données par l'entreprise pourrait avoir un impact négatif sur l'évaluation de chaque employé et pourrait même conduire à un licenciement.

La direction a accueilli favorablement cette opinion. Elle a accepté aussi que l'employé ait le choix d'appuyer sur un bouton et de désactiver le système de contrôle et d'enregistrement après les heures de travail. Elle a également accepté que le rapport du traitement des données soit anonyme. Le rapport sera envoyé à intervalles réguliers au superviseur d'un groupe de 6 employés sans indication à quel employé particulier correspondent les données individuelles. Le superviseur convoquerait les 6 employés ensemble pour les informer sur les conclusions et il indiquerait par exemple, que l'un d'eux ne conduit pas correctement. De plus, si des mal conduites se répètent souvent, les employés doivent être formés et suivre des cours de conduite.

Comme mentionné précédemment, la responsabilité si le système télématique s'installe ou pas et la raison pour laquelle ça doit se passer, en vertu de la législation en vigueur dans chaque pays l'ont les syndicats locaux. De ce fait ont résulté des variations. Le mécanisme serait installé dans les voitures de chaque pays par des sociétés spécifiques. À ce jour, il a déjà été installé dans 24 pays. Jusqu'à présent, la Grèce ne l'a piloté qu'aux voitures spécifiques de dirigeants d'entreprises. En Autriche, en France et en Italie, les salariés ont accepté que ces mécanismes soient montés dans les voitures ou d'autres mécanismes soient installés, par exemple, sur les téléphones portables.

Au CEE, certains représentants ont informé qu'il y avait des exceptions dans leur pays, tandis que le représentant grec a exprimé une position négative après la position unanime de tous les représentants syndicaux sur la mise en place de mécanismes de contrôle.

Faits saillants:

La pression au travail sur les employés augmente avec des conséquences imprévisibles.



Les systèmes de surveillance par télémétrie sont des outils de surveillance des employés qui auront un impact négatif sur les employés. Ils peuvent être utilisés pour les évaluer sur la base des principes "L'organisation ne peut pas avoir des mauvais employés", "tout le monde ne recevra pas de pension dans la société".

Une autre pression psychologique dérive du fait que les cadres moyens de l'entreprise opèrent sous un "statut de propriétaire", c'est-à-dire qu'ils se sentent et agissent en tant que propriétaires de la gamme de produits particulière sous leur responsabilité.

Certains employés peuvent recevoir des e-mails à tout moment en dehors des heures de travail et sont indirectement tenus de les lire et d'y répondre immédiatement, ce qui peut nuire à la planification familiale.

Suggestions / Recommandations:

Il est important que les représentants des employés demandent d'informations détaillées sur les questions soulevées par l'entreprise et de temps qui leur permettront d'examiner de près divers aspects des mesures proposées afin de se forger une opinion approfondie et de permettre une véritable consultation.



### **Banque nationale de Grèce (BNG) – Numérisation**

La BNG est la plus grande et la plus ancienne banque de Grèce (fondée en 1841). Depuis les années 1990, elle s'est développée à l'étranger, principalement dans les pays Balkaniques en achetant de grandes banques, et elle a fini à posséder des succursales dans de nombreux autres pays. Elle est arrivée à compter 17 000 employés en Grèce. La crise financière a eu un impact majeur sur l'adéquation et la viabilité du capital de la banque, qui a dû être recapitalisée, vendre la plupart des banques étrangères du Groupe et réduire son personnel à environ 9 000 employés. Des réductions de personnel ont été effectuées grâce à la retraite volontaire et à la retraite.

La grande majorité des employés de la BNG, environ 7 000, sont membres du syndicat d'entreprise SYETE. SYETE a été fondée en 2019 et a une présence significative dans l'histoire des luttes grecques et il compte des réalisations syndicales remarquables.

SYETE, en 2004, en collaboration avec le syndicat chypriote des employés de banque (ETVK), a demandé à la direction centrale du groupe BNG la création d'un Comité européen d'Entreprise, ce qui a abouti à la création du CEE conformément aux dispositions subsidiaires de la Directive 2009/38 et à sa première réunion en 2017.

La numérisation est une évolution qui affecte de plus en plus les banques et devrait avoir un effet catalyseur sur la technologie utilisée et l'organisation du travail, les services fournis, les formes de travail des salariés, leurs compétences et qualifications requises et sur le syndicalisme en général.

En raison de la gravité du problème et du fait qu'il concerne toutes les institutions bancaires, la Fédération Hellénique des Organisations Bancaires (OTOE) et l'Institut du travail (INE) de la Confédération Générale des Travailleurs de Grèce (GSEE) ont mené une étude en 2018 sur "Les nouvelles technologies appliquées aux banques et leur impact sur l'emploi". Les résultats de l'étude seront présentés lors d'une conférence qui se tiendra en novembre 2019 à Thessalonique.

Pour sa part, SYETE entend utiliser les conclusions de cette étude à consultation avec la direction de la BNG tant au niveau national qu'au niveau du CEE. De plus, la convention collective de travail sectorielle, signée entre les banques et l'OTOE, prévoit la formation des employés pour relever les défis de la numérisation.

Faits saillants:

-La numérisation est une question clairement à faire l'objet d'information et de consultation car elle affecte de nombreux aspects de l'emploi, des travaux et de l'organisation du travail. C'est également un grand défi car il concerne l'avenir et on n'a pas de données passées sur lesquelles fonder un avis et des propositions à présenter à la consultation. D'un autre côté, il existe des problèmes liés à la numérisation qui s'appliquent à toutes les institutions financières.



Suggestions / Recommendations:

- Pour les questions d'intérêt général, telles que l'introduction de la numérisation, il est conseillé aux syndicats de solliciter le soutien technique des syndicats de niveau supérieur (dans le cas de SYETE de l'OTOE et de INE GSEE) et de s'aligner avec leurs positions.

