

12 octobre 2018

Caméras de surveillance : les droits et recours des agent.e.s, les obligations des directions **Vous pouvez agir !**

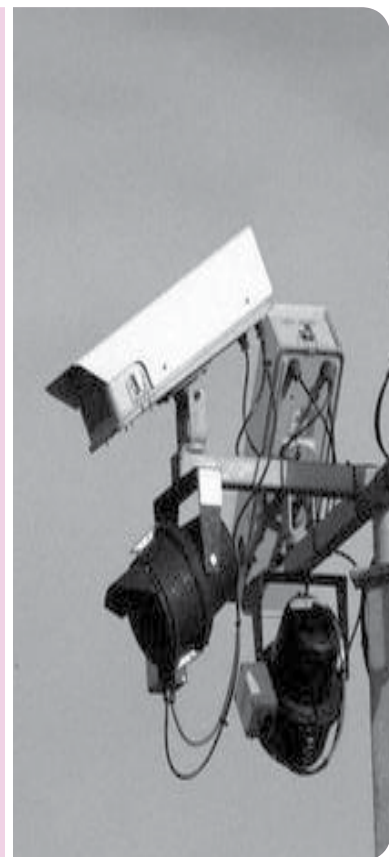
L'usage du numérique prend une place grandissante dans les relations de travail dont la banalisation ne doit pas nous faire oublier que des dérives possibles existent quant à l'usage de certains dispositifs. En effet, de plus en plus d'entreprises et d'administrations utilisent et multiplient les dispositifs de surveillance des salariés : géo localisation, vidéosurveillances, contrôle des horaires, des messageries électroniques, écoutes et enregistrement des appels téléphoniques. « Il est 10H02 et vous n'êtes pas à votre poste de travail », « vous avez passé trop de temps avec cet usager », vidéos tournées à l'insu des caissières par des caméras dissimulées, il s'agit là de nombreuses pratiques contraires au droit du travail.

A la DGFIP, la nécessité indiscutable de protéger les fonds a rendu nécessaire l'installation de caméras, qui peuvent également servir à protéger les agent-e-s, notamment en cas d'agression. Malheureusement, certaines dérives ont parfois lieu pour surveiller les agent.e.s sur leur poste de travail...

Alors qu'est-ce qui est autorisé ? Quels sont les droits et obligations des directions et quels sont ceux des agent-e-s ? Solidaires Finances vous informe !

A plusieurs reprises, notamment sur le site de Paganini, les représentant-es de Solidaires Finances au CHSCT de Paris ont pu constater que l'usage des caméras pouvait être détourné, en surveillant les postes de travail des agent-e-s.

C'est pourquoi Solidaires avait demandé d'inscrire ce point à l'ordre du jour du CHSCT du 18 septembre 2018. Vous pourrez lire notre compte rendu de séance à la fin de ce bulletin, et notamment les engagements de la Direction suite à notre interpellation.



1 - Les droits et obligations des directions

Les dispositifs de vidéo protection sont réglementés par les lois n°78-17 modifiée du 6 janvier 1978 et n°95-73 du 21 janvier 1995 modifiée du 5 juin 2016.

L'employeur dispose de prérogatives certaines dans l'organisation du travail, il a un pouvoir de direction, et à ce titre il peut contrôler et surveiller l'activité des agent·e·s pendant leur temps de travail.

Toutefois la surveillance mise en place doit être justifiée par la tâche et proportionnée au but recherché comme le précise l'article L1121-1 du code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

De plus, elle ne peut se faire à l'insu des salarié·e·s (Cass.soc.10 janvier 2012, n°10- 23482) ni empiéter sur leurs libertés individuelles et leur vie privée.

Informer les agent·e·s

Les agent·e·s doivent être informés individuellement par écrit de l'installation d'un dispositif de vidéosurveillance sur leur lieu de travail (message, note de service, ...). (note SPIB-2C du 21 septembre 2016)

De plus, la CNIL précise que chaque employé doit être informé des finalités poursuivies, des destinataires des données récoltées, de son droit d'opposition pour motif légitime, de ses droits d'accès et de rectification.

Consulter les représentant·e·s des personnels

Le CHSCT doit être informé et consulté avant toute installation de nouveau dispositif de vidéosurveillance (note SPIB-2C du 21 septembre 2016).

Faire une déclaration à la CNIL

Lorsque le dispositif de surveillance permet de recueil d'informations personnelles sur les salarié·e·s, il relève alors de la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 et doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la CNIL. A la DGFIP, cette déclaration est effectuée par la direction générale le 24 août 2016.

La CNIL impose à l'employeur de préciser :

- o la finalité du dispositif : contrôle des accès, gestion des temps de présence ...
- o la nature des données recueillies ;
- o les services destinataires ;
- o la durée de conservation des données ;
- o l'existence d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition ...



En cas de non déclaration à la CNIL l'employeur encourt une peine d'emprisonnement de cinq ans d'emprisonnement et une amende de 300 000 €.

2 – Les droits des agent·e·s

Pour la CNIL, si les dispositifs de vidéo surveillance sont légitimes pour assurer la sécurité **des biens, des valeurs, des données et des personnes**, « *ils ne peuvent pas conduire à placer les employés sous surveillance constante et permanente* ».

Des caméras peuvent être installées aux abords des bâtiments, dans le local du coffre, dans le local du régisseur, sur l'intégrité du parcours des convoyeurs de fonds. Un principe de proportionnalité doit être respecté afin que le nombre de caméras soit adapté à la finalité recherchée. Elles sont implantées de manière visible et la captation du son n'est pas autorisée.



En aucun cas les caméras ne peuvent filmer les agent·e·s sur leur poste de travail, sauf dans des circonstances très particulières comme la manipulation d'argent mais dans ce cas il faudra filmer plutôt la caisse que le caissier, et à la demande expresse de l'agent·e (consentement écrit), en raison d'un contexte particulier.

Les lieux d'intimité comme les toilettes, vestiaires, salles de pause, appareils distributeurs de boisson, etc.) ne sauraient être filmées, il en est de même pour les locaux syndicaux. Un·e agent·e ne peut donc pas être filmé·e à son insu, et la plus grande vigilance s'impose donc pour s'assurer que la direction n'enfreint pas les règles. Solidaires a plusieurs fois constaté des dérives, corrigées depuis, mais nous vous recommandons la plus grande vigilance...

L'information des agent-e-s et des contribuables passe également par la mise en place de panneaux visibles sur lesquels doit être précisé : l'existence du dispositif sur un site, le nom du responsable et la possibilité d'exercer son droit d'accès aux images. De manière habituelle, on constate que ces affiches sont présentes dans les halls d'accueil et les salles d'attente.

Si dans un certain nombre de situations (magasins, banques, accueil du public...) les caméras de surveillance peuvent être utiles pour sécuriser le personnel ou encore les bâtiments, toutefois la plus grande vigilance s'impose pour empêcher les dérives et les sanctionner. Les abus existent déjà et risquent de se multiplier face à un système de surveillance en voie de généralisation et de banalisation dans nos sociétés. Il faudra savoir réinterroger le travail et son organisation pour trouver avec les personnels concernés d'autres solutions moins intrusives qui permettent tout autant d'assurer leur sécurité.

Qui peut consulter les images ?

Le visionnage des images enregistrées est réservé aux personnes habilitées dans le cadre de leurs fonctions comme la/le responsable de la sécurité. Ces personnes doivent être formées et sensibilisées aux règles entourant la vidéosurveillance. A la DGFIP, il s'agit :

- des délégués départementaux à la sécurité ;
- du directeur du pôle pilotage et ressources ;
- du gestionnaire de site ;
- les membres du corps d'audit et de contrôle.

Quelle durée de conservation ?

Elle ne doit pas excéder un mois.

Quel recours pour les agent-e-s ?

En premier lieu, nous vous conseillons de nous solliciter car nous sommes déjà intervenus auprès de la Direction et avons fait cesser les dérives constatées.

Vous pouvez également saisir le service des plaintes de la CNIL qui peut contrôler tous les dispositifs installés dans des lieux ouverts ou fermés au public ; la préfecture si les caméras filment sur la voie publique, la police ou la gendarmerie ; l'inspecteur santé et sécurité au travail ; le procureur de la République.

3 - Jurisprudences

Après avoir été saisie d'une plainte, la CNIL a mis en demeure un centre commercial (Leclerc) de modifier son système de surveillance aux motifs qu'il était disproportionné, les 240 caméras installées filmaient également l'accès aux toilettes, aux vestiaires, au cabinet médical et aux salles de pause ! De plus sous couvert de protéger des biens et des personnes, le système plaçait en réalité les salariés sous surveillance permanente à leur poste de travail et surtout de contrôler leurs horaires, les caméras filmant les personnels en train de pointer.



Enfin la CNIL a souligné plusieurs manquements de la société :

- information insuffisante des personnels
- durée de conservation excessive
- sécurité insuffisante des données collectées

CNIL : décision n°2013-029 du 12 juillet 2013

Dans une autre délibération du 16 janvier 2014 la CNIL a de nouveau mis en demeure un autre centre commercial Leclerc de modifier son dispositif biométrique et de vidéosurveillance pour les rendre conformes à la loi informatique et libertés.

D'autres sociétés n'ayant pas donné suite aux mises en demeure ont été condamnées à des amendes.



Préalablement à la séance, Solidaires avait demandé les éléments suivants :

- les notes administratives (DG et locales),
- les déclarations auprès de la CNIL,
- les avis conformes de la CNIL suite à ces demandes,
- les lettres de mission des délégués à la sécurité,
- les plans d'installation des dispositifs,
- les cahiers techniques décrivant les systèmes et les objectifs de sécurité recherchés,
- les moyens utilisés pour informer les agents,
- les écrans de renvoi d'image,
- les personnes autorisées à visionner les images,
- Etc...



Le président du CSHCT a refusé de nous envoyer les plans, pour des raisons de « sécurité », ce qui nous empêche partiellement de faire notre travail de représentant-e-s en CHSCT.

Pour autant, Solidaires Finances a commencé un travail de compilation de toutes les caméras présentes sur l'ensemble des sites de la DRFiP et nous nous sommes aperçus que la manière dont certaines d'entre elles sont installées n'est pas conforme à la loi. En effet, nous avons pu relever que :

- les caméras filment certains postes de travail ;
- les caméras filment parfois la pointeuse ;
- les caméras filment parfois les agent-e-s à l'accueil (alors qu'il est souhaitable, et possible, pour assurer la sécurité des agent-e-s, de filmer uniquement les contribuables).

Ceci est totalement prohibé par la loi et la Direction s'est engagé à la faire respecter : Il n'est pas question que ces dispositifs puissent servir à la surveillance des agent-e-s. La Direction va donc diffuser une note clarifiant les choses auprès de l'ensemble des gestionnaires de sites.

Autre point important la note de la direction générale datant 21 septembre 2016, que le président du CHSCT n'avait même pas été capable de nous fournir pour le groupe de travail préparatoire au CHSCT : il a fallu que Solidaires Finances en parle (sic !). Cette note précise que les agent-e-s doivent obligatoirement être informé-e-s par écrit de la présence de caméras. En faisant un rapide sondage auprès de l'ensemble de ses militant-e-s présent-e-s sur tous les sites de la DRFiP, Solidaires Finances a pu constater que les agent-e-s ne sont pratiquement jamais informé-e-s sur ce point. On assiste là à une banalisation de la vidéosurveillance, gérant ainsi un risque de dérive quant à l'utilisation des images ainsi récoltées, bafouant de fait les droits des agent-e-s.



Toujours dans cette même note, il était clairement indiqué que les représent-e-s des personnels en CHSCT devaient être informé-e-s et consulté-e-s sur l'installation des dispositifs de vidéosurveillance, ce qui n'a jamais été fait. Il a fallu la vigilance des représent-e-s de Solidaires Finances au CHSCT de Paris pour qu'enfin ce point soit examiné !...

Nous invitons l'ensemble des agent-e-s à être attentifs-ves à ce que la loi soit respectée en la matière, à demander à votre chef de service qu'il/elle vous présente le dispositif présent sur votre site/service, et enfin à nous signaler toute dérive.

les représent-e-s au CHSCT de Paris

Solidaires finances

pour Solidaires Finances

Colette CAUSSE 06 77 45 34 71
Jean CAPDEPUY 06 30 53 39 99
Gwenaël CRAVIC 06 77 47 74 02
Jean-Pierre MARTIN 01 44 72 27 74

Marie-Line GAYRAUD 01 40 46 63 85
Louis DIENG 07 86 95 85 84
François SCHALLEBAUM 06 14 57 97 41
Arnaud KIROUAC 06 43 10 30 05

Rédaction / Administration : Solidaires Finances Paris
6 rue St Hyacinthe - 75001 PARIS

Vous pouvez adresser toutes vos questions aux représentants en CHSCT à : solidairesfinances.paris@gmail.com