

La Direction Générale exige des Directions Régionales proactives !

Lors des derniers CSEC et CSE, a été présentée l'expérimentation du dispositif « détournement de finalités » et la Une de l'Intranet de ce 24 février ne laisse pas de place au doute : « Suivi à la trace » !

Rappel du cadre légal :

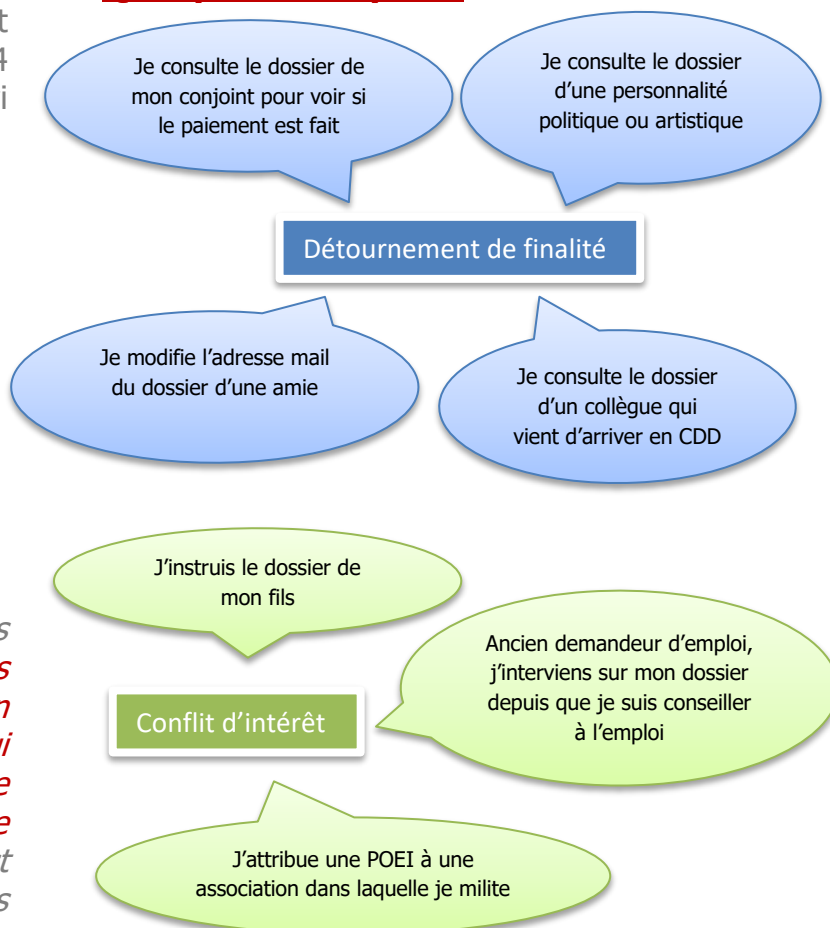
Détournement de finalité :

« *L'agent qui utilise ou consulte des données à caractère personnel via les outils informatiques mis à sa disposition à des fins autres que professionnelles commet un détournement de finalité et engage sa responsabilité personnelle.* »

Conflit d'intérêt :

« *C'est en définitive une hypothèse dès lors que l'agent a une famille, des amis, des centres d'intérêt et diverses occupations en dehors de son activité professionnelle qui peuvent, à un moment ou à un autre, d'une façon ou d'une autre, interférer avec cette activité professionnelle. Cette situation n'est pas en soi problématique et ne constitue pas un manquement de l'agent à ses obligations professionnelles, dès lors que l'agent prend les mesures nécessaires pour prévenir les effets de cette situation, à savoir informer son supérieur hiérarchique et s'abstenir d'intervenir dans le dossier.* »

Quelques exemples :



les **droits**

Pour la CGT, nous défendons évidemment la nécessaire obligation de respect des données personnelles des privés d'emploi, ce qui ne doit pas pour autant exempter les responsabilités de la direction en matière de formation régulière (déontologie notamment). De même, cela pourrait remettre en cause la consultation d'un dossier (sans intervention et ce quel que soit le métier de l'agent) afin de répondre à un usager, ce qui demeure une de nos missions de services publics.

CNIL

Pour la direction, les détournements de finalité et les conflits

d'intérêt engagent la responsabilité de Pôle Emploi et l'exposent à des sanctions de la CNIL.

Cette responsabilité est reportée directement sur les agents, en se basant sur le principe de l'article 10 du [règlement intérieur de Pôle Emploi adopté le 16.12.2015](#), lui permettant d'engager des procédures disciplinaires !

En parallèle, la CGT est aussi en droit de s'interroger sur la transmission de données à des prestataires, à des opérateurs privés de placement ou à des agences intérim ! Aucune convention ne garantit la protection de ses données ! Et que dire de l'agrégation des offres sur le site de Pôle Emploi qui conduit à la diffusion d'offres frauduleuses. Alors que la direction souhaite sensibiliser sur « le respect des exigences RGPD... pour assurer la confiance de nos usagers », la DG prend-elle toutes ses responsabilités ?

La sécurité des données et la confidentialité des documents professionnels sont souvent occultées sous prétexte que « nous n'avons pas le choix des outils bureautiques ». **Alors qu'auparavant, la plupart des données était sécurisée en interne à la DSI, de plus en plus, la Direction Générale externalise ces données dans des CLOUD de sociétés américaines dont leurs autorités ont possibilité de saisir les données sans informer les clients, quel que soit le lieu géographique du centre informatique !** Bientôt, ce seront nos messageries, actuellement stockées à la DSI, qui vont être externalisées dans le cadre de la migration de la messagerie Office 365 !

Qui sera en capacité de sécuriser nos échanges ? Qui assurera la sécurisation des données que nous partageons déjà par l'intermédiaire de Teams ?

La direction portera encore et encore la responsabilité de la protection des données sur les agents ! Et qu'en sera-t-il demain avec France Travail, alors que le ministère du travail souhaite le partage des données et des outils communs entre Pôle Emploi et les partenaires de France Travail ?

L'expérimentation, concernant les détournements de finalité aura ainsi pour objectif une analyse des données de traçage, effectuée entre février et avril 2023, et donnera lieu, dans un 1^{er} temps à des actions de sensibilisation et à des rappels aux règles concernées. A partir de mai 2023, suite à « une analyse mensuelle des données », les

situations à risque identifiées donneront lieu à des entretiens qui pourront déboucher sur des sanctions disciplinaires. Pour autant, aucune information ne nous est donnée sur l'identification des situations concernées. Encore un algorithme !



Tous les agents, quel que soit sa mission ou son métier, sont concernés !

N'oublions pas, non plus, que les directions régionales sont en capacité de prononcer un avertissement ou un blâme, sans aucun entretien préalable et que des agents au nom de conflit d'intérêt ou de détournement de finalité ont déjà fait l'objet de licenciement de la part de la direction. Cependant la DG est restée bien silencieuse sur le détournement de finalité des directions locales qui consultent les dossiers des privés d'emploi, lors de recrutement de CDD à Pôle Emploi.

En cas de poursuite disciplinaire ou suite à des convocations pour rappels aux règles, n'hésitez pas à contacter vos élus et représentants CGT Pôle Emploi pour être informés, outillés, accompagnés et défendus, que ce soit localement ou nationalement !

Et pourtant, il y aurait à dire sur les détournements de finalité et les conflits d'intérêt en Haut lieu ! Mais vous le savez, « *selon que vous serez puissant ou misérable, les jugements de cour vous rendront blanc ou noir.* »

**Avec la CGT Pôle Emploi,
Faites respecter vos droits !
Ne restez pas isolés !**

Détournement de finalités, conflits d'intérêt ? Vous retrouvez ces informations dans [l'instruction 2020-24 du 15.11.2020 pour le détournement de finalité](#) et dans [l'instruction 2020-29 du 20.10.2020 pour le conflit d'intérêt](#), mais aussi [l'instruction du 23.11.2020 sur les droits d'accès des personnes à leurs données à caractère personnel](#)