

VISITES MYSTÈRES => PRÉCISIONS & « DÉMYSTIFICATION »

La CFE-CGC a posé les/vos questions en CSE Central

La direction s'est conformée à la législation en informant les *Institutions Représentatives du Personnel sur l'évolution du dispositif des visites mystères.

« Mais, ce dispositif est-il légal ? »



Ce type de contrôle est effectivement autorisé à partir du moment où les *IRP et tous les salariés concernés en sont informés.

« Et concernant l'enregistrement des entretiens ? »



Dans ce cas, une autorisation signée par les intéressés est requise conformément à la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD).

« Et si je ne signe pas la déclaration de consentement ? »



Le refus de signer le document n'empêche pas la direction de mettre en place le dispositif, seul un rapport de l'entretien pourrait alors lui être communiqué par l'entreprise sous traitante...juridiquement ce refus n'est pas fautif.

Le dire c'est bien ! L'écrire c'est (encore bien) mieux !

La CFE-CGC a fait préciser (et donc inscrire au PV) par la direction Centrale que :

« les résultats de l'enregistrement ne peuvent être utilisés qu'à des fins de développement personnel ».

=> Ainsi, aucune sanction ne peut être notifiée à l'origine du dispositif...

« vous avez le droit, à tout moment et sans motif d'utiliser votre droit d'opposition et d'annuler votre consentement au traitement et à la sauvegarde des données à caractère personnel pour tout programme futur.

Bien sûr, vous pouvez demander l'annulation complète de votre consentement.»

=> Ainsi, dans la mesure où l'utilisation des enregistrements se trouvent détournés des objectifs constructifs avancés, c'est très simplement et à tout moment qu'il sera possible d'annuler le consentement (par courrier, email ou encore par fax).

Quelques réflexions à (peut-être?) considérer...

- Le fait de révéler la démarche à l'issue de l'entretien et le débriefing qui s'ensuit permettrait par un dialogue loyal de mieux appréhender l'aspect pédagogique invoqué par la direction.
- L'enregistrement de l'entretien devrait permettre un compte rendu plus précis et potentiellement plus fidèle à la réalité.
- Le déclenchement d'une prime au plan National pour récompenser la performance est, en soit, une mesure de reconnaissance équitable qui vient aussi en rémunération du temps passé.

La CFE-CGC a mis en évidence : le manque de clarté du texte ainsi que la carence d'explications aux équipes, elle a demandé qu'une copie du document signé et complet soit remis à l'intéressé de façon systématique et insisté sur l'obligation du respect de la RGPD et notamment sur la conservation des données personnelles...

=> Rejoignez-nous, la CFE-CGC en permanence à vos côtés