

**Code de bonne conduite concernant l'envoi de courriels
au personnel de la Commission européenne
par les organisations syndicales ou professionnelles représentatives ou leurs composantes.**

Vu les articles 10 ter et 24 ter du Statut des fonctionnaires,
Vu les articles 8, 27 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
Vu le socle européen des droits sociaux fondamentaux,

Formatted: Not Highlight

(1) Considérant l'action des organisations syndicales ou professionnelles comme étant dans l'intérêt général du personnel et en application de l'article 24 de l'accord-cadre régissant les relations entre la Commission européenne et les organisations syndicales ou professionnelles (« accord-cadre »), il est institué un code de bonne conduite en vue d'encadrer, au regard de la réglementation relative à la protection des données personnelles, la diffusion par les organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou leurs composantes) de courriels à destination du personnel à partir des boîtes fonctionnelles mises à la disposition par l'Administration.

(2) Les organisations syndicales ou professionnelles (« OSP ») régulièrement constituées au sens de l'article 7 de l'accord-cadre ~~sont des associations établies en vertu du droit national qui~~ traitent des données pouvant être à caractère personnel conformément aux règles énoncées dans le RGPD¹. Cependant la Commission doit s'inspirer des meilleurs exemples à suivre en matière de règles RGPD. Par exemple, on doit considérer les messages syndicaux, les boîtes fonctionnelles et les adresses emails des collègues comme étant professionnels et non pas personnels. De ce fait, les organisations syndicales ou professionnelles ne devraient pas mettre en place une procédure de désinscription. Aux fins de l'application de l'article 21, paragraphes 1 à 3 RGPD, les organisations syndicales ou professionnelles doivent donner la possibilité effective au personnel recevant les courriels qu'elles émettent, de se désinscrire de leur liste de diffusion.

Article 1

L'autorisation d'envoyer des courriels au personnel de la Commission européenne à partir des boîtes fonctionnelles internes mises à la disposition des organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou de leur composantes) est accordée pour l'envoi de courriels dont l'objet porte sur les matières à caractère syndical et statutaire, la défense de l'intérêt général du personnel tel que décrit à l'article 10 ter du statut des fonctionnaires de l'Union européenne.

Formatted: Highlight

Article 2

¹ RÈGLEMENT (UE) 2016/679 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (« RGPD »)

Les institutions disposent d'une liste de tout son personnel. Cette liste, complète et perfectible (par catégorie, grade...), est régulièrement mise à jour (Outlook). Au même titre que l'Administration et à l'instar de ce qui a été communiqué lors des dernières élections, les organisations syndicales ou professionnelles (« OSP ») représentant les travailleurs devraient en disposer pour accomplir pleinement leurs tâches. L'autorisation de la Commission pour que les organisations syndicales ou professionnelles utilisent l'annuaire du personnel aux fins de l'envoi de courriels pour défendre les intérêts du personnel constitue une transmission de données à caractère personnel à des destinataires établis dans l'Union autres que les institutions et organes de l'Union, pour l'exécution d'une mission d'intérêt public au titre de l'article 9 §1, point a), de l'EUDPR². Cet usage par les organisations syndicales ou professionnelles doit être conforme à la législation dans la matière de la protection des données à caractère personnel. En particulier, l'usage doit être limité à ce qui est strictement nécessaire aux fins spécifiques de l'annuaire.

Lors des campagnes électorales prévues à l'occasion des différentes élections des sections locales du Comité du personnel, des règles spécifiques adoptées par le bureau électoral compétent sont d'application³.

Tout envoi de courriels à partir d'une boîte fonctionnelle interne doit également respecter la politique de la Commission en matière d'utilisation interne du courrier électronique.

Article 3

Les organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou leur composantes) sont dans l'obligation d'informer le personnel destinataire de leurs droits de s'opposer au traitement de leurs données personnelles à des fins autres que celles décrites à l'article 1. Cette information est facilitée par au moyen de la mise à disposition, dans chaque envoi de courriel, d'un lien vers une déclaration de confidentialité transparente et compréhensible comprenant notamment les moyens de se désinscrire de la liste de diffusion utilisée.

Formatted: French (Belgium)

Article 4

La possibilité effective de se désinscrire des listes de diffusion s'appliquerait à la demande d'un membre du personnel, quelle que soit la méthode utilisée par les organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou leurs composantes) pour constituer les listes de diffusion utilisées pour l'envoi de leurs courriels à destination du personnel, y compris, lorsque souhaité, une méthode faisant l'objet d'un outil existant au sein de la Commission européenne

² RÈGLEMENT (UE) 2018/1725 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données (« EUDPR »),

³ Article 13 (3) de l'Accord entre la Commission européenne et les organisations syndicales ou professionnelles représentatives relatif aux ressources allouées aux dites organisations.

Il appartient à chaque organisation syndicale ou professionnelle représentative (ou ses composantes) de prendre les mesures adéquates pour mettre en œuvre les demandes de désinscription introduites par le personnel.

Les organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou leur composantes) doivent s'assurer que toute demande de désinscription de la liste de diffusion soit traitée sans délai et, le cas échéant, pour la durée formulée par le demandeur. En l'absence de durée spécifiquement déterminée par le demandeur, la désinscription doit être, par défaut, mise en œuvre de manière permanente dans le temps sera effective pendant une année minimale et 3 années maximales, à établir par chaque OSP.

Avant la mise en œuvre de cette disposition une publicité sera faite au personnel pour l'informer de la possibilité, non pas d'une désinscription, mais également de la possibilité d'effectuer un transfert automatique de messages ciblés dans un dossier prévu à cet effet. Ce transfert ferait disparaître le caractère automatique des réceptions, tout en laissant au personnel la possibilité d'une consultation des dossiers si souhaité.

Par ailleurs, les organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou leur composantes) pourront toutefois envoyer exceptionnellement des messages d'intérêt général particulier à tous les membres du personnel, comme par exemple, pour un appel à la grève.

Article 5

En cas de constat d'un potentiel manquement aux obligations prévues aux articles 2, 3 et 4, l'organisation syndicale ou professionnelle représentative (ou ses composantes) sera avertie par la DG HR.

L'organisation syndicale ou professionnelle représentative (ou ses composantes) sera invitée à fournir à l'administration ses observations, aux fins de fournir ses observations éventuelles.

Le cas échéant, après 3 avertissements et après consultation pour avis du DPC ~~et du DPO~~, le Directeur général de la DG Ressources humaines et sécurité qui constaterait qu'un manquement était avéré peut prendre la décision de suspendre, pour une durée limitée à maximum 15 jours jusqu'à d'un mois la boîte fonctionnelle interne mise à la disposition de ~~la~~ ou des organisations syndicales ou professionnelles représentatives (ou de leur composantes) ~~n'ayant pas respecté les dispositions de ce présent code de bonne conduite~~, aux fins de la mise en conformité avec les obligations précitées. En présence d'une preuve de mise en conformité, la boîte pourra être réactivée avant ce délai.

En l'absence de la preuve d'une mise en conformité dans le délai indiqué, ou en cas de manquement répétitif aux obligations prévues aux articles 2, 3 et 4, le Directeur général de la DG Ressources humaines et sécurité pourrait prendre la décision d'augmenter le délai de désactivation de la boîte fonctionnelle à un mois ~~et après avoir recueilli les observations éventuelles supplémentaires de l'organisation concernée, le Directeur général de la DG Ressources humaines et sécurité peut prendre la décision de supprimer la boîte fonctionnelle sera supprimée.~~

~~Le paragraphe ci dessus s'applique sans préjudice de la responsabilité des organisations syndicales et professionnelles vis à vis des autorités nationales chargées du contrôle et de la bonne application du RGPD.~~

Chaque composante d'une organisation syndicale ou professionnelle représentative est chargée de la bonne application de ce code de bonne conduite.

Article 6

Une évaluation de ces dispositions sera faite pour le 30 septembre 2023. Sur base de cette évaluation, la DG HR proposera les ajustements nécessaires en coordination avec les organisations syndicales.

Bruxelles, le

Gertrud
INGESTAD
Directrice
générale
de la DG Ressources humaines et sécurité

Alliance	Generation 2004	Union syndicale fédérale	Rassemblement syndical
Cristiano SEBASTIANI	Lukasz WARDYN	Nicolas MAVRAGANIS	Helen CONEFREY
Raul TRUJILLO HERRERA			Georges VLANDAS

Formatted: Font: (Default) Times
New Roman, 12 pt

