

Code de bonne conduite OSP - Commentaires

Comments made on document :

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.

Docref  Ref. Ares(2021)4932665 - 03/08/2021

<i>Page or §</i>	<i>Comment</i>
Considérant 1	<p>L'article 24 dispose :</p> <p><i>Article 24 : envoi de courriels aux personnels</i> <i>L'Administration peut autoriser les organisations représentatives (et leurs composantes) à diffuser à l'ensemble des personnels des courriels à partir de leur boîte de réception fonctionnelle.</i> <i>Les modalités de diffusion de ces courriels feront l'objet d'un code de bonne conduite spécifique.</i></p> <p>Il résulte de ce texte que le code de bonne conduite ne peut porter que sur les messages diffusés par les OSP à partir des boîtes fonctionnelles mises à leur disposition par l'Administration.</p>
Considérant 2	<p>Ce Considérant reprend l'une des dispositions du RGPD, ce qui ne peut donner lieu à contestation. Il confirme également que les OSP relèvent du droit local.</p> <p>Cependant, lorsque les OSP utilisent les boîtes fonctionnelles, elles utilisent le « directory » ou annuaire géré par l'institution sur lequel elles n'ont aucun pouvoir, en particulier pour supprimer ou invalider une adresse courriel.</p>
Article 1 1 ^{er} §	<p>L'art 10 ter du Statut dispose :</p> <p><i>Article 10 ter</i> <i>Les organisations syndicales ou professionnelles visées à l'article 24 ter agissent dans l'intérêt général du personnel sans préjudice des compétences statutaires des comités du personnel.</i> <i>Les propositions de la Commission visées à l'article 10 peuvent faire l'objet de consultations des organisations syndicales ou professionnelles représentatives.</i></p> <p>Le texte proposé introduit une nuance en parlant de défense : l'envoi de courriels dont l'objet porte exclusivement sur la défense de l'intérêt général du personnel.</p> <p>Nous proposons de garder le libellé exact du Statut.</p>
Article 1 2 nd §	<p>Ce § montre le but réel de cette proposition de code de bonne</p>

	<p>conduite : limiter le champ des libertés syndicales. Il est évident qu'un syndicat doit pouvoir librement promouvoir son action et chercher à gagner plus de partisans ou de membres. Si ce n'était pas le cas, ceci entraverait la capacité du syndicat à représenter le personnel ou même à exister. La note de bas de page 2 interdit <i>spécifiquement les courriels relatifs aux offres de formation aux concours EPSO ou aux offres de services de consultation juridique auprès d'avocats extérieurs.</i> Or :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'un des rôles traditionnels des syndicats est de proposer des actions de formation de ses membres pour les aider à leur développement personnel et à leur insertion dans la communauté de travail. - Le recours à une action juridique est l'un des moyens dont dispose le syndicat pour faire valoir les intérêts de ses membres. Les consultations juridiques ont pour objet de permettre aux individus de déterminer si leurs droits ont été violés. Ceci participe directement de la défense du personnel. <p>Ce § est donc constitutif d'entrave à l'action syndicale. Ce § doit être purement et simplement supprimé. Il est contraire à la Charte des droits fondamentaux (art 11 et 12).</p>
Article 2	<p>Les notes de bas de page manquent. Le segment de phrase dans le 1^{er} § : <i>En particulier, l'usage est limité à ce qui est strictement nécessaire aux fins spécifiques de l'annuaire</i>⁴ est peu clair. A priori, la fin spécifique de l'annuaire est d'envoyer des messages aux personnes y figurant. Y aurait-il d'autres fins spécifiques ? Egalement, le second § reprend la notion abusive du 2nd § de l'article 1 : <i>La Commission doit prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que les données à caractère personnel [...], ne soient utilisées à des fins de prospection directe</i>⁵. Ce § doit donc être supprimé. Le 3^{ème} § demande éclaircissement, en l'absence de la note de bas de page.</p>
Article 4	<p>Cet article est totalement impraticable en ce qui concerne le « directory » ou annuaire géré par la Commission puisque les OSP n'y ont pas accès. Ce code de bonne conduite ne pouvant concerner d'autres moyens de communication (voir commentaire sur le Considérant 1), cet article doit être supprimé. Notons que si une OSP ne respecte pas le RGPD, la personne lésée a le moyen de faire valoir ses droits par une réclamation auprès d'une autorité de contrôle ou par recours juridictionnel. La Commission ne peut se substituer aux procédures et organes définis par le RGPD et ne peut en aucun cas s'ériger en juge de</p>

	l'application du RGPD par une OSP relevant du droit local. Elle manquerait de base légale à cet effet.
Article 5	Les sanctions envisagées sont abusives et illégales en raison de l'abus et l'illégalité des articles précédents. Nous demandons l'abandon pur et simple du projet de code de bonne conduite.

Addendum

5/12/2021

- 1- Mes remarques sur le code de bonne conduite restent valables
- 2- EDPS's Opinion. Le document dit : « *e-mails identified as a promotion of the trade unions and an indirect way to gain more supporters/members. These e-mails can be considered as sent by the trade unions for direct marketing* ». L'association de l'activité des TU à la notion commerciale de marketing est abusive. En se faisant connaître et en invitant les employés à se syndiquer, les TU ne font que mettre en œuvre le droit des employés à la liberté de réunion et d'association (art 12 de la Charte). La recommandation "*A specific code of conduct, regulating trade unions' sending of e-mails to all Commission staff in general and forbidding direct marketing in particular, could be one such measure and should have been therefore already adopted.*" est constitutive **d'entrave à la liberté syndicale et doit être fermement condamnée.**
- 3- Generic Privacy template. Ce document est utile comme guide. Il s'applique aux organes internes de la Commission. Les TU peuvent s'en inspirer pour leurs propres besoins quoique ce texte excède de beaucoup les obligations du RGPD applicables aux structures de la taille des TU.