



Introduction du logiciel UCC à la Commission

Dans sa dernière [circulaire n°59](#), U4U vous informait de la mise en œuvre du logiciel UCC à la Commission à Bruxelles et s'engageait à vous tenir informés de ses développements. Le 7 février dernier, la DIGIT est venu expliquer aux représentants du personnel les raisons de l'introduction de ce nouveau logiciel. La question de l'utilisation du logiciel à des fins de contrôle a été largement évoquée. Pour U4U, la DG HR doit envisager des DGE qui limiteraient et règlementeraient l'utilisation du logiciel à des fins de contrôle.

La téléphonie utilisée par la Commission est obsolète. Certes les téléphones fonctionnent toujours, mais le back office est dépassé, les pièces de rechange difficiles à trouver. Et le monde bouge. Les collègues souhaitent des performances connectives de plus en plus poussées, alliant son et image ; certains métiers exigent le recours accru aux communications simultanées plurielles, sur des sites éloignés les uns des autres ; le télétravail augmente ; les besoins sont multiples, complexes et recourent à diverses technologies qui doivent s'articuler. La DIGIT a donc regardé les offres sur le marché qui permettraient de concilier les différentes exigences exprimées par les services et les collègues et entraînées aussi par les transformations d'organisation du travail.

C'est ainsi que le logiciel UCC s'est imposé comme solution d'avenir et comme réponse aux besoins identifiés au niveau de la Commission à Bruxelles. En phase test, il est implanté en premier lieu à la DIGIT elle-même, et aux deux offices PMO et OIB. Les collègues sont bien entendu invités à rendre compte de leur expérience et à faire tous les commentaires utiles qui permettront à la DIGIT d'améliorer le système. Si les tests sont positifs, le dispositif sera étendu à tous les bâtiments et, idéalement, aux délégations (dans des pays où la sécurité peut être garantie); la DIGIT travaille sur les passerelles nécessaires pour que ce soit possible.

Sans préjuger de l'avenir de ce logiciel et de son acceptation par le collectif de travail, il est important pour U4U de s'assurer que ce logiciel ne permettra pas un traçage systématique, abusif ou systémique des collègues. La DIGIT a précisé plusieurs aspects. Tout traçage des collègues se fait dans le cadre d'une investigation formelle (OLAF ou IDOC) et doit être approuvée par la DG de la DGHR et le Data protection Officer. Chaque collègue garde le contrôle sur les différentes fonctions que lui offre le logiciel et peut ne pas activer sa caméra s'il ne souhaite pas être vu quand il discute ; il peut aussi conserver un combiné téléphonique plutôt que d'utiliser un casque (même si en phase test le combiné est supprimé, pour

expérimenter les effets de sa disparition éventuelle), ne pas recourir au « chat » ni à un système de type « skype » si il ne le souhaite pas.

Qui veut espionner son personnel avec les outils actuels le pourrait déjà, peut-être à une échelle moindre, et sans respecter les gardes fous que constituent les lois sur la protection des données et la charte des droits fondamentaux. L'objectif de la DIGIT est donc d'évoluer vers les technologies d'aujourd'hui et de demain pour faciliter le travail, notamment à distance, sans admettre ni faciliter les dérives.

Si certaines clarifications de la DIGIT sont les bienvenues, U4U considère cependant qu'elles sont incomplètes, notamment quant aux exigences auxquelles on pourrait contraindre les collègues, qui limiteraient dans les faits leur supposée liberté de garder le contrôle de l'usage des fonctionnalités offertes.

Pour U4U, il est indispensable que la HR établisse des DGE qui limiteraient et règlementeraient l'utilisation de ces outils à des fins de contrôle, quelle que soit la nature de ces contrôles. U4U a demandé une réunion de dialogue social à ce sujet à la DG HR le 24 janvier dernier.

La nécessité de communiquer mieux ne doit pas entraîner le souci de contrôler plus. U4U rappelle que le personnel de la Commission est un personnel de grande qualité, engagé, motivé, qui mérite des avancées en matière de gestion des RH et d'organisation du travail mais pas au détriment de la confiance ni de la sérénité. Des gages de transparence sont nécessaires.

22/02/2017