

DIGITAL ET LÉGISLATION

ÉPISODE 2 : LA COMMISSION RH & DIGITAL VOUS PROPOSE QUELQUES CLÉS POUR MAÎTRISER LE RGPD

L'information sur les personnes est indissociable de la gestion des ressources humaines, et les équipes RH ont une longue pratique pour assurer la confidentialité de ces fichiers ou leur traitement. Cette opacité dans l'accès aux données a d'ailleurs parfois desservi la fonction dans ses relations avec les managers ou les salariés. Cette gestion est donc parfaitement intégrée dans les systèmes informatiques de l'entreprise en conformité avec les préconisations précédentes de la CNIL.



Par **Didier Rouxel**, DRH I.S. Human Information & Services conseil RH et SIRH, **et Audrey Richard**, DRH Eurowest chez Dassault Systèmes



Le RGPD marque une étape majeure dans l'actualisation des règles en la matière. Le niveau d'exigence, ainsi que les responsabilités, voire les pénalités qui en découlent, entraînent une profonde révision des process RH. Cette refonte implique une collaboration étroite des différents acteurs en charge de cette gestion (RH, DSI, fournisseurs et sous-traitants...).

L'enjeu devient plus global avec l'omniprésence du numérique dans les échanges constants entre l'entreprise et tous les acteurs internes ou externes.

Il serait intéressant d'approfondir les questions qui y sont évoquées

À chaque phase de la relation, la gestion des données personnelles doit s'adapter. L'une des spécificités de

cette gestion dans le domaine RH relève du lien contractuel entre les deux parties. Il sera différent s'il s'agit d'un candidat, d'un salarié (CDI, CDD), d'une personne temporairement en relation (stagiaire, apprenti, intérimaire...), d'un ex-salarié ou d'une personne totalement externe.

Ces notions juridiques entraînent un « pouvoir de direction », un lien de « subordination », qui implique l'échange d'informations très spécifiques indispensables pour la gestion de la paie, de la couverture sociale ou de la prévoyance retraite. De plus, l'employeur a des obligations de conservation dans la durée qui se poursuivent après le départ du salarié.

Il est donc essentiel d'adapter les processus RH aux trois phases : entrée en relation, gestion des salariés, fin de la relation contractuelle. Les RH ont l'habitude de segmen-

ter les populations ou typologies de relations dans leur système avec la gestion des droits et habilitations correspondantes.

Ce que va changer le RGPD pour les RH sur les points suivants :

► **Consentement préalable**

Le RGPD exige le consentement préalable et express de la personne sur la collecte et le traitement de ses données, en cohérence avec la finalité de ces opérations. Il est donc évident que l'information auprès des trois typologies sera renforcée.

► **Communication des droits**

Pour les salariés, les équipes RH mettent en place des procédures afin de répondre aux questions. Selon la taille de l'entreprise, son organisation RH ou ses outils SIRH, ces échanges seront plus ou moins simples à mettre en œuvre. Il est difficile de comparer la situation d'une grande entreprise et celle des TPE, qui sont pourtant toutes soumises aux mêmes principes.

► **Information sur les modalités d'exercice des droits**

La communication RH sur le RGPD, notamment sur les droits, est un chantier en cours dans toutes les entreprises en cohérence avec le contexte technique et organisationnel. Le RGPD érige des principes qui doivent maintenant être déclinés en local.

► **Protection des données par défaut**

Le RGPD augmente le besoin de cryptage et d'« anonymisation-pseudonymisation » pour sécuriser les échanges. Les équipes RH ont l'habitude de verrouiller leurs fichiers par des mots de passe, mais la multiplication des transferts automatiques entre systèmes internes et externes au-delà de la pratique complexifie les étapes. Chaque entreprise devra donc ajuster « by design » ou « by default » la sécurité de ses SIRH.

► **Droit d'accès et de rectification**

La réponse est la même que pour la communication des droits.

► **Droit à l'effacement et à l'opposition**

Pour effacer ou corriger des données, les équipes RH collaborent avec les équipes informatiques ou avec les équipes des fournisseurs de logiciel. La multiplication des offres en mode SaaS, hébergées dans le *cloud*, rend ces opérations à la fois plus simples techniquement et plus complexes à vérifier. Les fournisseurs américains, leaders dans le monde de l'IT, s'adaptent très progressivement à ce règlement européen RGPD qui contrarie leurs pratiques.

Comment la mise en œuvre du RGPD s'insère-t-elle dans le dialogue social ?

À ce stade, le RGPD s'inscrit davantage dans un mouvement général de mutation numérique de l'entreprise – illustré par le droit à la déconnexion, à la mise en place de la BDES – que comme un sujet de discussion avec les partenaires sociaux. Les syndicats sont plus préoccupés par la montée de l'IA et des robots que par le RGPD.

À ce stade, comment les professionnels RH peuvent-ils s'informer, se former et obtenir des réponses à leurs questions ?

La communauté RH, notamment les services de l'administration du personnel, est habituée à s'adapter aux évolutions légales ou réglementaires. La plupart des entreprises commencent par la nomination du DPO (*data protection officer*) qui coordonne ensuite les actions.

La CNIL apporte un support théorique important via son site (<https://www.cnil.fr/fr/reglement-europeen-sur-la-protection-des-donnees-ce-qui-change-pour-les-professionnels>) qui, en plus des informations générales, décrit une méthodologie en six points.

Le *webinar* du 20 décembre 2017, organisé par l'ANDRH avec l'appui de la CNIL, a rencontré un grand succès. ■



LES ACTUALITÉS DE LA COMMISSION RH & DIGITAL

Le choix d'un algorithme ou d'une solution technologique engendrera des impacts RH positifs ou négatifs. Comment repérer les bons arguments d'une solution et la présenter en interne à sa direction et à ses pairs ? Ce sujet sera prochainement abordé par la commission grâce aux travaux de Jean Pralong, professeur titulaire de la chaire « Intelligence RH & RSE » à l'IGS-RH, et à l'organisation d'un groupe de travail sur le sujet en mai prochain.

Pour en savoir plus sur le RGPD suivez les prochains *webinars* réservés aux adhérents de l'ANDRH. Toutes les informations dans #Connect et sur www.andhr.fr