

Le Règlement Européen sur la Protection des Données (RGDP)

Références

Règlement n° 2016-679 dit Règlement européen sur la protection des données

Loi n°2016-2021 du 7 octobre 2016 pour une République numérique

Loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés modifiée (modifiée par la loi relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel du 6 août 2004)

Article 9 alinéa 1 du **Code civil** : (Chacun a droit au respect de sa vie privée)

Articles 226-1 et suivants du Code pénal (protection de la vie privée)

<http://www.cnil.fr> : permanence juridique de la CNIL au 01 53 73 22 22 (lu, ma, je, vend 10-12h et 14-16h).



Au quotidien, les collectivités sont amenées à traiter de nombreuses données personnelles : dans le cadre des ressources humaines, de l'état civil, des élections, du recensement, de l'urbanisme, des activités extra/périscolaires, des services sociaux ...

Depuis mai 2018, le RGPD renforce l'obligation d'information et de transparence à l'égard des personnes dont sont traitées les données

Ainsi, lors de chaque collecte de données, le support utilisé (formulaire, abonnement...) doit comporter des mentions d'information répondant à ces questions :

1/ pourquoi les données sont-elles collectées ?

Les données doivent être collectées pour un but bien déterminé et légitime et ne sont pas traitées ultérieurement de façon incompatible avec cet objectif initial.

Exemple : un Maire ne peut pas se servir du fichier des inscriptions scolaires pour faire de la communication politique. En revanche, la liste électorale peut être utilisée à une telle fin.

2/ quel fondement juridique autorise la collectivité à recueillir ces données ?

Seules les données strictement nécessaires à la réalisation de l'objectif poursuivi doivent être collectées.

Exemple : seule la mention « personne en fauteuil roulant » doit être enregistrée si la précision du handicap ou de la maladie en cause n'est pas nécessaire pour assurer la prise en charge adéquate de l'intéressé.

3/ qui aura accès aux données ?

Nommer les services et les personnes qui sont habilités, en interne, à avoir accès aux données collectées.

Exemple : Les données collectées pour votre abonnement à la newsletter du site internet ne sont accessibles qu'à l'agent du service communication chargé de la gestion dudit site au sein de la collectivité soit M.

4/ combien de temps seront-elles conservées ?

Les données ne doivent être conservées que le temps nécessaire à la réalisation de l'objectif poursuivi doivent, par la suite, être détruites, anonymisées ou archivées dans le respect des obligations légales applicables en matière de conservation des archives publiques.

Exemple : les données sont conservées en base active par la collectivité tant que l'administré bénéficie d'une prestation publique. Au-delà, elles sont supprimées de cette base mais peuvent être archivées.

5/ quelles sont les modalités d'exercice des droits (rectification, suppression...)?

Les personnes concernées par les traitements doivent conserver la maîtrise de leurs données. Ainsi la loi prévoit que les données ne peuvent être collectées à l'insu des personnes concernées. Elles doivent avoir été informées au préalable de cette opération, sa finalité, des destinataires des données et des modalités d'exercice de leurs droits.

Ces droits sont : le droit d'accéder à ses propres données et à en obtenir une copie, le droit de les rectifier, le droit de s'opposer à leur utilisation (sauf le traitement correspond à une obligation légale du type fichier d'état civil).

6/ Comment sont sécurisées les données collectées ?

Le responsable du traitement de la collectivité doit prendre toutes les mesures garantissant l'intégrité et la confidentialité des données recueillies, en s'assurant, notamment, que des tiers non autorisés n'y auront pas accès. Ces mesures peuvent être à la fois d'ordre physique, logique, technique et organisationnel : sécurisation des locaux, armoires et postes de travail, gestion des habilitations et droits d'accès informatiques...

Exemple : les agents doivent disposer d'un mot de passe individuel régulièrement changé et leurs droits d'accès aux fichiers sont définis en fonction de leur besoins réels en lien avec l'exercice des missions.

Le délégué à la protection des données

Il ressort de ce texte l'obligation pour chaque collectivité de mettre en place un Délégué à la Protection des Données – DPD - à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du règlement. Ce délégué a pour missions :

- * d'informer et conseiller le responsable de traitement des données et les employés concernés,
- * de contrôler le respect du RGPD et du droit national en matière de protection des données,
- * de conseiller la collectivité sur la réalisation d'études d'impact sur la protection des données et en vérifier l'exécution,
- * de coopérer avec l'autorité de contrôle (CNIL) et être le point de contact de celle-ci.

La collectivité peut accomplir elle-même cette formalité si elle dispose des ressources en interne, ou faire appel à un prestataire privé, ou conventionner avec le CDG 54 qui propose cette prestation.

<https://54.cdgplus.fr/les-plus-du-cdg/reglement-general-protection-donnees/>

Le registre de traitement des données

Ce registre permet d'identifier les activités principales. Pour chacune d'entre elles, une fiche décrit l'objectif poursuivi, la catégorie de données utilisées, identifie les personnes qui ont accès aux données et la durée de conservation des données.

Exemples de mentions minimales à faire apparaître sur le support de collecte

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par (*identité et coordonnées du responsable de traitement*) pour (*finalités du traitement*). La base légale du traitement est (*base légale du traitement*).

Les données collectées seront communiquées aux seuls destinataires suivants (*destinataires*)

Les données seront conservées pendant (*durée de conservation*).

(*Le cas échéant*): les données marquées d'un astérisque dans le questionnaire doivent obligatoirement être fournies.

Vous pouvez accéder aux informations vous concernant, les rectifier, demander leur effacement ou exercer votre droit à la limitation du traitement de vos données. (*En fonction de la base légale du traitement mentionner également*): Vous pouvez retirer à tout moment votre consentement au traitement de vos données ; vous pouvez vous opposer au traitement de vos données ; vous pouvez exercer votre droit à la portabilité de vos données.

Consulter le site cnil.fr pour plus d'informations sur vos droits.

Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement de vos données, vous pouvez contacter (*le cas échéant* : le délégué à la protection des données ou le service chargé de l'exercice de ces droits : adresse électronique, postale, coordonnées téléphoniques, etc...).

Si vous estimez, après ce contact, que vos droits Informatiques et Libertés ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

Le référentiel relatif à la gestion des ressources humaines

La CNIL a adopté, en avril 2020, le référentiel relatif aux traitements de données personnelles mis en œuvre aux fins de gestion des ressources humaines. Ce référentiel s'adresse à l'ensemble des employeurs privés et publics.

Adopté à la suite d'une consultation publique, ce référentiel applique les règles de protection des données aux traitements courants de gestion du personnel, tels que le recrutement, la gestion administrative du personnel, la rémunération, ou encore la mise à disposition des salariés d'outils de travail.

- Les traitements exclus du référentiel

Certains traitements sont exclus du champ d'application du référentiel en raison de leurs spécificités et font l'objet d'un encadrement particulier (contrôle d'accès aux locaux de travail à l'aide des dispositifs biométriques, dispositif d'alertes professionnelles, vidéosurveillance...). Aussi, un responsable de traitement qui souhaiterait mettre en œuvre de tels dispositifs devra s'assurer de la conformité de sa démarche à la réglementation en vigueur.

- Les principales évolutions du référentiel

Le champ d'application du référentiel a été élargi et couvre désormais non seulement la gestion des ressources humaines, mais également la gestion de la paye et les traitements les plus répandus en matière de recrutement.

[Une FAQ accompagne la publication du référentiel](#)

[CNIL - Communiqué complet - 2020-04-15](#)

Le bon réflexe en cas de violation des données

Un signalement doit être effectué à la CNIL dans les 72 heures et parallèlement une information aux personnes dont les données ont été violées.