



Florian LABRO
Assistant IMS
Elu CSE Titulaire,
CSSCT, Délégué
syndical Suppléant
06.80.37.44.27



Christine DAVRON
Technicienne ACA
Elue CSE, Déléguée
syndicale titulaire,
06.64.63.87.03



Christophe MANINI
Technicien MAV
Elu CSE, Délégué
Syndical Titulaire,
06.78.37.27.59



Catherine HERVE
Assistante
PATRIMOINE
Elue CSE
Suppléante,
Déléguée Syndicale
Suppléante



Abdelghani BECHATA
Chargé Pro
Troyes Audiffred
Elu CSE Suppléant



Lénie MARCUSSE
Assistante
Troyes Pont Vert
Représentante CSE
Déléguée Syndicale
Titulaire,
06.17.62.61.45

Et aussi :

Nathalie KOWALYSZYN (Cons Part
Châteauvillain), Elue CSE Suppléante

Anthony GOMES (DTD, Monéteau), Elu CSE
Suppléant

Laetitia HUBERT (CAII) Déléguée syndicale
Suppléante 06 20 49 12 77

C'est la rentrée,

Nouveaux stylos, nouveaux cahiers et rappel des règles pour éviter des gaffes et conseils de discipline.

Au mois de juin, la Direction a présenté en CSE un dossier sur la « **fraude interne : gestion des données collaborateur et traitement des alertes** » pour avis. En juillet, le CSE a rendu un avis défavorable à la majorité, **pourquoi ?**

Si l'idée est louable de détecter des comportements ou des opérations atypiques pour protéger les clients et la CR., les moyens sont discutables.

Dans le cadre des requêtes et des contrôles seront utilisées notamment

✓ Données collaborateurs (le compte personnel du collaborateur ne sera analysé que si 3 signaux faibles sont présents, alerte en « risque fort »)

✓ Le manager ne sera interrogé que si l'alerte concerne un traitement réalisé dans le cadre de l'activité professionnelle pour s'assurer que l'opération est légitime

✓ CLF procédera soit à une analyse initiale ou alors avancée pour les alertes les plus risquées

Requête afin d'identifier les collaborateurs avec un profil risque type "joueur" Débit différé : le montant du débit différé est > au montant du (ou des) salaire(s) employé(s) CACB) Prélèvements de crédits externes Comportement joueur Acomptes sur salaire Versements espèces (seuil > 3000 euros) Saisies ATD	A venir	3. Risque fort
Collaborateur est identifié uniquement si 3 critères positifs		
Collaborateurs récidivistes (plusieurs non-respects de procédures, ...)	A venir	3. Risque fort

Pour rappel par exemple

- **Il est strictement interdit d'accéder à son profil personnel sur le PUC, idem pour celui de ses collègues sans motif professionnel (cf. Entre News du 17/05/2024) chaque auto consultation génère une alerte !**

Le traitement

CLF traite directement et si non-conformité manifeste, rappel managérial / RH ou CLF (sauf si le collaborateur a informé CLF d'une auto-consultation par erreur), l'alerte sera conservée 13 mois

Et après

Si le collaborateur est récidiviste et s'auto-consulte 3 fois en 13 mois ou une autre alerte est générée pendant cette période = **alerte de niveau 3 et CLF pourra réaliser une analyse avancée sur le collaborateur**

Si aucun autre fait pendant 13 mois = suppression de toutes les données (RGPD : droit à l'oubli)

Vous l'avez compris Big Brother est dans la place alors évitez de demander un acompte et surtout attention aux prélèvements de crédits externes ... (même si nous ne comprenons pas en quoi cela constitue de la fraude interne)

Retrouvez notre avis en page 3.



Sniacament votre

La loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, qui reconnaît l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, a été publiée mardi 23 avril 2024 (Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole)

Le nombre de jours de congés acquis pendant un arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle est limité à :

- **2 jours ouvrables par mois** ;
- 21 jours ouvrables (soit 4 semaines) par période de référence.

Pour être éligible, la durée des arrêts maladie doit dépasser les 101 jours sur une année civile.

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les **reporter pendant un délai de 15 mois.**

Application de ces nouvelles règles aux situations antérieures

Les nouvelles règles d'acquisition et de report des congés payés sont rétroactives et donc applicables aux situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, **depuis le 1er décembre 2009.**

Les salariés actuellement en poste ont jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits à congés payés.

Vos demandes et questions sont à adresser au service RH : dco@ca-cb.fr



A savoir :

Pensez à envoyer vos arrêts maladie via votre espace personnel MSA afin de bénéficier de l'horodatage.

En effet, plusieurs salariés ayant envoyé en courrier simple ou déposé directement leurs arrêts dans la boîte postale de leur MSA se sont vu refuser leur maintien de salaire au motif que leur arrêt n'est pas parvenu dans les 48h

Le maintien de salaire étant conditionné au versement des Indemnités Journalières, le fait de ne pas pouvoir prouver que l'arrêt a été envoyé remet en question vos versements.

AVIS SUR LA GESTION DES DONNEES COLLABORATEUR ET TRAITEMENT DES ALERTES : FRAUDE INTERNE

Le dossier présenté lors du CSE du 27 juin 2024 nous a informé de l'exigence du Groupe à mettre en place un dispositif de détection et de traitement de la fraude interne. Il est alors question de doter la CR d'un dispositif de détection qui aurait fait l'objet d'une étude préalable sur les aspects RH et RGPD permettant de détecter des comportements ou des opérations atypiques des salariés (cette étude ne nous a pas été présentée).

Même si l'objectif est louable : protéger le client et la CR en évitant un risque d'image, une fuite de données, des détournements de fonds, la volonté de la Direction d'obtenir un avis favorable des élus sur ce dossier pose question sur les données utilisées.

Le compte personnel du collaborateur ne sera analysé que si plusieurs signaux faibles sont présents tels que :

- Consultation de son propre compte ;
- Consultation inappropriée d'un compte client/salarié (en dehors de tout motif professionnel) ;
- Résultats de contrôle dégradés sur des processus sensibles (délégation de crédit par exemple) ;
- Réclamation d'un client sur un salarié (par exemple diffusion d'informations personnelles, signature à la place du client).

Le manager ne sera interrogé que si l'alerte concerne un traitement réalisé dans le cadre de l'activité professionnelle pour s'assurer que l'opération est légitime.

Puis des requêtes afin d'identifier les collaborateurs avec un profil risque type "joueur" seront réalisées :

- Débit différé : le montant du débit différé est > au montant du (ou des) salaire(s) employé(s) CACB)
- Prélèvements de crédits externes,
- Comportement joueur
- Acomptes sur salaire
- Versements espèces (seuil > 3000 euros)
- Saisies ATD

Pour rappel, dans le principe des droits des personnes (RGPD), la loi prévoit que les données ne peuvent être collectées à l'insu des personnes concernées, qui doivent avoir été informées **au préalable** de cette opération, de sa finalité, des destinataires des données et des modalités d'exercice de leurs droits et, la fraude se distingue de l'erreur par son caractère intentionnel.

Nous sommes donc inquiets quant à la frontière qui sera mise entre la fraude et l'erreur sur une délégation de crédit par exemple, lorsqu'on connaît les difficultés de charge de travail des salariés. De même une réclamation client sur un salarié ne peut définir à elle-même la culpabilité du salarié, cela peut être beaucoup plus complexe à prouver (le client peut avoir la volonté de nuire par suite d'un refus de prêt ou autre indépendamment d'une fraude du salarié).

Aussi, les requêtes concernant les gestions personnelles de leur compte par les salariés ne peuvent être permises et constituent à notre avis de l'ingérence, les salariés étant dans l'obligation de posséder un compte dans l'entreprise où ils travaillent. Cette perte de liberté avec une surveillance de l'employeur sur la gestion personnelle constitue un manque de respect de la vie privée.

L'entreprise ne peut se poser en juge et ne peut se soustraire aux règles du RGPD même avec l'objectif de protéger la CR ; c'est pourquoi les élus SNIACAM émettent un avis défavorable sur ce dossier qui présente un risque certain pour les conditions de travail des salariés qui craindront de mal faire : le caractère intentionnel étant trop difficile à prouver et avec la crainte de se sentir surveillé dans la gestion de leur vie privée par son employeur qui est aussi son banquier.

SNIACAM CHAMPAGNE BOURGOGNE - EDS 04905

Nom

Prénom

Adresse du domicile :

N° de téléphone portable :

Adresse mail personnel :

Affectation :

EDS :

N° téléphone bureau :

Déclare adhérer au SNIACAM CHAMPAGNE BOURGOGNE et autorise le prélèvement mensuel de la cotisation fixée annuellement par le bureau du syndicat sur mon compte en remplissant le mandat de prélèvement SEPA joint au bulletin d'adhésion. Ce document vaut pour les prochaines annuités et jusqu'à extinction du mandat.

COTISATION : 10 euros par mois soit 4 euros après crédit d'impôt

Fait à

Le

Signature

*Ecouter
informer
s'engager*