

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données (ci-après "DPD") de la Fondation européenne pour la formation (ci-après "ETF") le 29 septembre 2006 concernant l'inventaire des compétences de l'ETF

Bruxelles, le 13 juin 2007 (dossier 2006-437)

1. Procédure

Le 14 septembre 2006, le DPD de l'ETF a fourni par courrier électronique au contrôleur européen de la protection des données (ci-après "CEPD") des informations concernant les traitements de données effectués par l'ETF dans le cadre de son inventaire des compétences (ci-après "**inventaire des compétences**"). Le 29 septembre 2006, le CEPD a reçu la notification pour contrôle préalable officielle (ci-après "**la notification**") par courrier normal.

Le 23 octobre 2006, le CEPD a demandé à l'ETF de lui fournir de plus amples informations. Le DPD de l'ETF a répondu le 13 février 2007. Le 13 mars 2007, le CEPD a demandé d'autres informations. Le 19 mars, il a rencontré la directrice de l'ETF, à la demande de celle-ci, afin de discuter de la procédure et des informations demandées par le CEPD. Ensuite, l'ETF a répondu à la demande d'informations du CEPD le 18 avril 2007. Le CEPD a demandé un complément d'informations le même jour. L'ETF a fourni les informations demandées le lendemain, le 19 avril 2007.

Les informations fournies par l'ETF les 18 et 19 avril 2007 ont soulevé de nouvelles questions. Étant donné la complexité du dossier, et conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après "**le règlement**"), le CEPD a reporté le délai d'un mois.

Finalement, la procédure a été de nouveau suspendue pendant sept jours, du 23 au 30 mai 2007, période pendant laquelle l'ETF s'est vu accorder la possibilité de formuler des observations sur le projet d'avis du CEPD. L'ETF a demandé que la période de sept jours soit prolongée de neuf jours supplémentaires, soit jusqu'au 8 juin 2007, et a rendu ses observations à cette date.

2. Examen du dossier

2.1. Les faits

2.1.1. La Fondation européenne pour la formation. L'ETF est une agence de l'Union européenne établie à Turin, en Italie. Sa mission consiste à aider les pays partenaires, situés pour la plupart dans les régions voisines de l'Europe, comme l'Afrique du Nord, le Proche-Orient, les Balkans et l'ex-Union soviétique, à développer des systèmes d'enseignement et de formation de qualité et à les mettre en pratique. Œuvrant au nom de l'UE, l'ETF aide ces pays à développer les compétences et les connaissances des personnes pour promouvoir de meilleures conditions de vie, un sens actif de la citoyenneté et des sociétés démocratiques respectueuses des droits de l'homme et de la diversité culturelle. L'ETF œuvre en étroite coopération avec des organisations partenaires à promouvoir le partage des connaissances et le développement de l'expertise.

2.1.2. Aperçu général de l'inventaire des compétences. La notification concerne l'inventaire des compétences de l'ETF. L'exercice d'inventaire des compétences, ou "cartographie des compétences", est un exercice complexe effectué dans le cadre de la stratégie de gestion des ressources humaines de l'ETF. L'exercice de cartographie débouche sur la création d'une base de données informatique contenant un très grand nombre de données, pouvant faire l'objet de recherches, et concernant les compétences professionnelles de l'ensemble du personnel de l'ETF (y compris les agents temporaires, contractuels, et locaux) et des experts nationaux détaché (employés depuis un an ou plus par l'ETF).

Dans le cadre de l'exercice d'établissement des profils de compétences, qui a lieu tous les deux ans, les compétences professionnelles de chaque personne sont évaluées sur la base de justifications écrites fournies par l'employé. L'exercice d'établissement des profils de compétences comporte plusieurs étapes décrites de façon plus détaillée dans ce qui suit, au point 2.1.5.

Premièrement, la personne procède à son autoévaluation et doit donner une note de 1 à 4 à ses propres compétences, et ce pour chaque compétence ou sous-compétence préalablement définie. Cette autoévaluation s'appuie sur toute une série de catégories de compétences de base et de compétences techniques préalablement définies, décrites en détail au point 2.1.4 ci-après. Les compétences de base recouvrent les compétences "universelles" pouvant être exploitées dans toute l'organisation, telles que "communication efficace" ou "analyse, synthèse et résolution des problèmes". Les compétences techniques sont plus spécialisées et comprennent des catégories telles que "aptitudes en matière d'administration d'entreprise" ou "aptitudes en matière de gestion de projets et de processus". La plupart des compétences techniques sont subdivisées en d'autres sous-catégories.

Deuxièmement, un "partenaire" procède à une évaluation critique de l'autoévaluation de l'employé. Troisièmement, les niveaux de compétence qui ressortent de l'autoévaluation et de l'évaluation critique sont pondérés, afin de contribuer à assurer la cohérence dans l'ensemble de l'organisation. La pondération signifie que l'autoévaluation (à la fois les justifications et les niveaux déclarés par l'intéressé) et les observations ainsi que l'avis du partenaire sont examinés par un comité de pondération, qui établit la note définitive pour chaque compétence autoévaluée.

L'expertise technique et les compétences linguistiques de l'employé sont également enregistrées dans la base de données. Toutefois, elles ne sont ni pondérées, ni examinées par un partenaire.

La participation à l'exercice est obligatoire. La base de données informatique est une base de données autonome et n'est reliée à aucune autre base de données externe. À l'intérieur de cette base de données, chaque personne est identifiée par ses nom et prénom plutôt que par un quelconque numéro d'identification personnel.

2.1.3. Finalité de l'inventaire des compétences et utilisations envisagées

Aperçu général. La finalité de l'exercice d'inventaire des compétences, expliquée par l'ETF dans sa notification, est d'obtenir une cartographie complète des compétences professionnelles disponibles au sein de l'ETF. L'inventaire des compétences vise à garantir que les ressources humaines de l'ETF soient déployées de façon à ce que celle-ci tire au mieux parti de ses effectifs. Il devrait également mettre en évidence les éventuels déficits de compétences, afin que les lacunes puissent être comblées par la formation ou le recrutement. Du point de vue des membres du personnel, il devrait permettre de confier à ces derniers des tâches pour lesquelles ils disposent des capacités et des compétences nécessaires. Il servira de base à leurs plans de carrière et permettra également de cerner leurs besoins en matière de formation.

L'ETF a souligné que l'inventaire des compétences ne serait pas utilisé pour déterminer le salaire ou le grade des membres du personnel. L'ETF a par ailleurs expliqué que la série de justifications destinées à étayer les niveaux de compétence revendiqués (cf. point 2.1.4) n'est pas utilisée au-delà du stade de la pondération.

Justification de la nécessité de la base de données. Afin de justifier la nécessité d'une vaste base de données des compétences, l'ETF a ajouté qu'elle traversait une période de changement, étant donné que le règlement du Conseil dont elle fait l'objet est en cours de révision. Cette révision comprend un élargissement considérable du mandat de l'ETF et, par conséquent, l'agence devra modifier son profil actuel de compétences institutionnelles. En outre, l'ETF a expliqué qu'à l'avenir elle devrait également continuer d'adapter constamment son profil de compétences, étant donné que les priorités des directions générales auxquelles l'ETF fournit ses services resteront en constante évolution. Le système d'établissement des profils de compétences fournira à l'ETF les moyens de redéfinir constamment ses besoins de compétences et d'adapter son profil d'effectifs pour répondre à ces besoins par des activités de développement des ressources humaines ou de recrutement.

Utilisations envisagées. L'ETF a expliqué que la base de données est utilisée à titre informatif et pour permettre de meilleurs choix dans le cadre de la gestion des ressources humaines de l'organisation. Elle est utilisée comme une source d'informations parmi d'autres pour tous les processus qui exigent que des niveaux de compétence spécifiques soient garantis pour réussir à atteindre les objectifs. Il s'agit notamment de l'attribution des tâches aux personnes et aux équipes, de la mobilité interne, de la planification des carrières, de la formation (interne et externe) et de l'analyse statistique du pool de compétences dont dispose l'agence en vue de contribuer à l'adoption des stratégies et des politiques institutionnelles.

Selon le CEPD, il ressort des informations fournies par l'ETF que l'utilisation que celle-ci fait de la base de données peut être ventilée en deux grandes catégories:

A. Finalités de gestion stratégique. Premièrement, la base de données de l'inventaire des compétences peut servir des finalités de gestion stratégique en ce sens qu'elle fournit à la direction une vue d'ensemble des compétences du personnel. Concrètement, cela veut dire, par exemple, que la direction de l'ETF peut décider de recruter plus de personnes possédant certaines compétences spécifiques, ou organiser des formations ciblées pour le personnel, lorsque la base de données indique que certaines compétences font défaut au sein de l'ETF. Pour ces finalités, on utilise principalement des données agrégées (plutôt qu'individuelles).

B. Prise de décisions ayant un effet direct sur les personnes. Deuxièmement, la base de données peut également être utilisée pour des finalités ayant des effets individuels sur les membres du personnel. À titre d'exemple concret, l'ETF a indiqué qu'elle possède un programme de mobilité interne afin de permettre une telle mobilité sans changement de grade. Lorsque le comité de mobilité interne décide si un candidat à un poste convient, il compare, entre autres, les compétences du membre du personnel concerné indiquées dans la base de données et les niveaux de compétence cibles du poste. Pour ces finalités, on utilise principalement des données individuelles (plutôt qu'agrégées).

Exemples d'utilisations de la base de données. Lorsqu'elle a été invitée à fournir d'autres exemples concrets de l'utilisation de la base de données, l'ETF a expliqué que cette utilisation est pour l'instant limitée, dans l'attente du contrôle préalable du CEPD. L'ETF a par ailleurs indiqué qu'il est prévu qu'une fois que l'avis du CEPD aura été reçu et que les éventuelles modifications nécessaires auront été apportées aux procédures, les niveaux de compétence pondérés seront utilisés pour les finalités suivantes:

- recenser les déficits de compétences au sein de l'ETF dans l'immédiat et à moyen terme et recruter pour y remédier lorsque des postes deviennent vacants;
- recenser les besoins de formation de l'organisme et les intégrer dans le plan de formation annuel;
- encourager le dialogue entre les personnes et leurs supérieurs hiérarchiques sur les compétences requises pour leurs postes actuels et pour les postes auxquels elles aspirent, et élaborer des plans d'action pour développer ces compétences;
- permettre aux candidats à la mobilité interne d'étayer leurs candidatures.

Pas de prise de décision ni de présélection automatiques. L'ETF n'a pas mentionné d'autres utilisations prévues de la base de données, mais elle a fait observer que la liste qu'elle a fournie au CEPD n'est pas exhaustive. En tout état de cause, l'ETF a confirmé qu'aucune décision ne serait prise de façon automatique, sans intervention humaine, au moyen des données enregistrées dans la base de données. Par exemple, lorsque la base de données sera utilisée pour aider à pourvoir les postes vacants au sein de l'ETF par le biais du programme de mobilité interne, elle ne servira pas à effectuer une présélection automatique des candidats qui y figurent sur la base de leurs compétences particulières. Les données ne seront utilisées que comme l'un des nombreux éléments pris en compte dans la prise de décision.

Possibilités de recherche dans la base de données. Enfin, d'un point de vue technique, l'ETF a expliqué qu'il est possible d'effectuer dans la base de données des "recherches" en utilisant les champs compétences, langues, et expertise, et qu'on obtient alors la liste des membres du personnel répondant aux critères définis. Les profils de compétences peuvent également être consultés individuellement. Les résultats des recherches peuvent être imprimés sous forme d'"index imprimés". Ces index imprimés peuvent être regroupés par service et par unité, mais ils peuvent également être ventilés au niveau des personnes, si un tel niveau de détail est nécessaire.

2.1.4. Catégories de données enregistrées dans la base de données. Sont enregistrées dans la base de données des informations concernant les compétences dites "de base" et les compétences techniques, ainsi que l'expertise des membres du personnel et leurs compétences linguistiques, telles que décrites plus en détail ci-après.

Quatre compétences de base. Aux fins de l'inventaire des compétences, l'ETF a commencé par désigner dans sa notification quatre compétences de base, à savoir:

- travail d'équipe et mentorat (coaching)
- communication efficace
- analyse, synthèse et résolution des problèmes
- sens du service

Pendant la procédure de contrôle préalable, l'ETF a expliqué que le nombre de compétences de base serait porté à cinq, étant donné que "travail d'équipe et mentorat" serait scindé en deux compétences distinctes, à la suite de suggestions formulées par le personnel. L'ETF a également fait observer que la liste des compétences figurant dans l'inventaire des compétences pouvait être modifiée au fil du temps, afin de suivre l'évolution du mandat de l'ETF.

Chaque compétence de base comporte cinq niveaux de maîtrise et deux dimensions: la créativité et la complexité. La créativité évalue dans quelle mesure les membres du personnel peuvent contribuer aux idées nouvelles. La complexité se rapporte à la taille, à l'étendue et au niveau de difficulté. Les membres du personnel, doivent être en mesure de prouver qu'ils disposent d'une expérience dans les deux dimensions, afin de pouvoir prétendre à un niveau de maîtrise donné.

Lorsqu'ils remplissent leur profil dans la base de données de l'inventaire des compétences, les membres du personnel doivent sélectionner leur niveau de maîtrise pour chaque compétence de base. En outre, ils doivent également fournir des "**justifications**" à l'appui du niveau de maîtrise indiqué.¹ Toutefois, chaque membre du personnel peut choisir de ne revendiquer aucun niveau de maîtrise dans l'une ou plusieurs des compétences de base.

Cinq compétences techniques. La base de données prévoit les cinq compétences techniques suivantes:

- aptitudes en matière de conseil stratégique et d'analyse des questions de développement des ressources humaines
- aptitudes en matière de conseil stratégique et d'analyse en ce qui concerne les politiques de l'UE, les instruments de l'UE et les instruments communautaires
- aptitudes en matière de gestion des relations
- aptitudes en matière de gestion de projets et de processus
- aptitudes en matière de gestion d'entreprise

Chaque compétence technique est en outre subdivisée en **sous-compétences**.² Chaque compétence technique possède quatre niveaux de maîtrise et trois dimensions, à savoir: autonomie, complexité et reconnaissance. L'autonomie indique dans quelle mesure les membres du personnel peuvent accomplir une tâche avec succès, dans les délais et de façon autonome. La complexité est définie de la même manière que pour les compétences de base. La reconnaissance des connaissances fait référence au fait de reconnaître qu'une personne possède un niveau élevé de compétences ou de connaissances sur un certain sujet, résultant de l'expérience ou d'une formation, et qu'elle peut utiliser au mieux ces connaissances, y compris les partager avec les autres. Comme pour les compétences de base, les membres du personnel doivent être en mesure de démontrer qu'ils possèdent une expérience dans chacune des trois dimensions afin de pouvoir prétendre à un niveau de maîtrise donné.

Comme pour les compétences de base, lorsqu'ils remplissent leur profil dans la base de données de l'inventaire des compétences, les membres du personnel doivent sélectionner leur niveau de maîtrise pour chacune des compétences techniques. En outre, ils doivent également fournir des "justifications" à l'appui du niveau de maîtrise indiqué. Toutefois, chaque membre du personnel décide pour lui-même quelles sont les compétences techniques qui le concernent et fournit en conséquence la ou les justification(s) nécessaires pour revendiquer un niveau de maîtrise.

Domaines d'expertise. Pour certaines des compétences techniques (ou sous-compétences techniques), mais pas toutes, les membres du personnel doivent également enregistrer les domaines d'expertise dans lesquels ils ont de bonnes connaissances et classer leurs connaissances selon trois catégories, à savoir: connaissances de base, intermédiaires et avancées.³

Il n'est pas nécessaire de fournir une quelconque "justification" spécifique ni d'autres observations concernant les domaines d'expertise. La classification par les membres du personnel de leurs connaissances comme connaissances "de base", "intermédiaires" ou "avancées" suffit, comme indiqué dans ce qui précède.

Compétences linguistiques. Selon la notification initiale de l'ETF, les membres du personnel doivent classer leurs compétences linguistiques, pour chaque langue, selon quatre niveaux de

¹ Le "Manuel d'introduction à l'inventaire des compétences", qui décrit le traitement, fournit l'exemple de justification suivant pour les compétences en communication efficace au niveau 2: créativité: lorsque le nouveau modèle de compétence a été mis en œuvre, j'ai soutenu activement son introduction: en soumettant deux fois par écrit au chef de projet des propositions motivées d'adaptations des définitions de compétences; en remplissant de façon détaillée le questionnaire avec des propositions d'amélioration; en indiquant par oral à Roberto les moyens d'améliorer la communication. Complexité: à l'occasion de l'instauration du statut révisé, j'ai tiré parti de ma connaissance de ce statut pour créer une documentation de présentation écrite et organiser trois sessions d'information spécifiques sur les performances et les promotions dans le nouveau contexte. Cela a été fait dans un contexte d'incertitude dû aux ambiguïtés que comportait le texte réglementaire.

² La première compétence technique, intitulée "aptitudes en matière de conseil stratégique et d'analyse des questions de développement des ressources humaines" par exemple, est subdivisée en neuf sous-compétences différentes, dont des rubriques telles que "marché du travail et emploi", "gouvernance de l'enseignement", ou "formation professionnelle assistée par les TCI".

³ À titre d'illustration, la sous-compétence "marché du travail et emploi" comprend six domaines d'expertise auto-déclarés différents, dont des rubriques telles que "analyse des marchés du travail", "marchés du travail en transition" et "politique de l'emploi".

maîtrise, ventilés comme suit: compétences d'écoute, de lecture, langue parlée, langue écrite. Là encore, il n'est pas nécessaire de fournir une quelconque "justification" spécifique ni d'autres observations concernant le domaine d'expertise. La classification par les membres du personnel de leurs connaissances selon les quatre niveaux de maîtrise indiqués plus haut suffit.

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a indiqué que la classification et la catégorisation des compétences linguistiques seraient modifiées. Plus particulièrement, les compétences linguistiques seront indiquées conformément au document de référence du Conseil de l'Europe relatif au Portfolio européen des langues, intitulé "Cadre européen commun de référence pour les langues – CECR".⁴

2.1.5. Procédure d'enregistrement des données dans la base de données. La base de données est mise à jour régulièrement, tous les deux ans, selon une procédure en trois étapes. Les membres du personnel doivent d'abord procéder à une autoévaluation. Celle-ci est suivie d'un examen par un "**partenaire**" et ensuite, le profil définitif est adopté par le comité de pondération. Le nom du partenaire est également enregistré dans la base de données. Dans les détails, la procédure se déroule comme suit:

Autoévaluation. Les membres du personnel doivent tout d'abord procéder à une autoévaluation. Pendant cette phase de la procédure, ils évaluent individuellement leurs compétences et saisissent eux-mêmes leurs données directement dans la base de données informatique. Ils doivent remplir les parties concernant les compétences pour lesquelles ils possèdent un niveau de maîtrise atteignant au moins le niveau 1.

Le "partenaire". Lors de l'étape suivante, le "partenaire" procède à un examen critique de la qualité de l'autoévaluation du membre du personnel et, si cela se justifie, la remet en question. Le rôle du partenaire est de fournir des conseils et un soutien pendant le processus, de vérifier l'exactitude et le niveau de détail et de remettre en cause, si cela se justifie, les compétences et les niveaux sélectionnés ou les justifications fournies. Ses observations sont également enregistrées dans la base de données.

Toute modification apportée par le partenaire dans la partie texte de la justification est consignée dans le système. Cependant, ce dernier peut également afficher uniquement la version finale, "mise au propre" de la justification, sans montrer les corrections. Il appartient à l'auto-évalué de décider quelle version sera envoyée au comité de pondération. En cas de désaccord sur le niveau d'une compétence donnée, le niveau proposé par l'auto-évalué comme celui proposé par le partenaire sont présentés, dans l'intérêt du comité pondération.

Pendant l'exercice 2006, les partenaires ont été choisis par l'unité Ressources humaines. Ils n'avaient pas de lien hiérarchique direct avec l'auto-évalué. Par ailleurs, un "examen par les pairs" était autorisé à la demande, à l'initiative et sous la direction de l'auto-évalué. La question de savoir qui devrait jouer le rôle de partenaire à l'avenir est actuellement à l'examen.

Le comité de pondération. En guise de troisième étape, l'autoévaluation du membre du personnel et les observations du partenaire sont passés en revue par le comité de pondération, afin de garantir la cohérence pour l'ensemble de l'organisation, ainsi que de garantir la transparence et l'objectivité.

Selon la notification initiale de l'ETF, le comité de pondération était constitué de deux membres de l'équipe de direction, deux partenaires et un représentant du personnel en qualité d'observateur. L'équipe de direction, quant à elle, était constituée de cinq membres, dont le directeur et les quatre chefs d'unité/de service de l'ETF. C'est le comité de pondération qui décide en dernier ressort des niveaux de compétence.

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a fait observer que la composition du comité de pondération avait été réexaminée, compte tenu des observations du comité du

⁴ Source: <http://www.coe.int/T/DG4/Portfolio>

personnel de l'ETF et du CEPD, et qu'elle comprendrait désormais les personnes suivantes: un président (jouant également le rôle de médiateur), quatre partenaires, un observateur désigné par le comité du personnel de l'ETF, et deux membres de l'unité Ressources humaines faisant office de secrétaires. Le comité de pondération examine les niveaux de maîtrise présentés dans l'autoévaluation, ainsi que les observations et l'avis du partenaire, pour chaque auto-évalué, et pour chaque compétence. Le président et les quatre partenaires essayent de dégager un consensus au sein du comité pendant l'exercice de pondération; en cas de désaccord, seuls ces cinq membres votent pour déterminer le niveau de compétence définitif.

Ni les membres du personnel évalués, ni leurs supérieurs hiérarchiques ne sont entendus par le comité de pondération ou n'ont un entretien avec lui. En ce qui concerne la non participation des supérieurs hiérarchiques, l'ETF a noté dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD qu'elle est un organisme composé de personnel temporaire et qu'elle accorde de la valeur aux compétences apportées par tous, au-delà de celles dont les intéressés ont eu l'occasion de faire la preuve pendant leur période d'emploi parfois limitée au sein de l'ETF.

La base de données comprend trois versions de chaque note: la note indiquée par l'auto-évalué, la note proposée par le partenaire, et la note arrêtée par le comité de pondération. Les observations du comité sont également enregistrées dans la base de données sous la rubrique "observations du comité de pondération".⁵

À la suite de la phase de pondération, les auto-évalués reçoivent un retour d'informations directement via la base de données informatique, c'est-à-dire que chaque membre du personnel dispose d'un accès en lecture seule à ses notes révisées et aux "observations" du comité de pondération. Ces informations sont également communiquées à chaque membre du personnel par écrit. Sur demande spécifique, chaque membre du personnel a également la possibilité de rencontrer le directeur qui s'attachera alors à justifier toute modification apportée par le comité de pondération.

La partie texte de l'auto-évaluation (justification) et les observations du partenaire et du comité de pondération demeurent visibles dans la base de données même après la phase de pondération. À cet égard, dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a expliqué que, conformément aux recommandations du CEPD, la justification fournie par l'auto-évalué à l'appui des niveaux de maîtrise revendiqués pour chaque compétence sélectionnée serait disponible dans la base de données pour l'exercice de pondération suivant et pour l'auto-évalué uniquement. Tous les deux ans, chaque auto-évalué sera invité soit à confirmer, soit à mettre à jour la série de justifications précédemment enregistrée, afin de confirmer les niveaux de maîtrise, ou d'en revendiquer d'autres. Seule la dernière version des justifications et des niveaux de maîtrise seront conservés dans la base de données de l'inventaire des compétences et la précédente série de justifications et de niveaux sera effacée.

2.1.6. Destinataires des données. L'ETF a expliqué au CEPD que l'accès aux profils individuels et aux informations agrégées est déterminé par le chef de l'administration et des services centraux, auquel la directrice de l'ETF a délégué ses tâches en tant que responsable du traitement de données. Les niveaux d'accès sont définis en fonction des besoins fonctionnels et mis en œuvre dans le logiciel de la base de données par un technicien de l'unité Informatique. L'accès de ce personnel autorisé se fait au moyen d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe.

Le chef de l'unité Personnel et le chef de l'administration et des services centraux ont tous deux pleinement accès aux données agrégées comme aux données individuelles concernant n'importe

⁵ Conformément au Manuel, une observation relative aux compétences de travail en équipe et de mentorat, par exemple, pourrait être libellée comme suit: La dimension "créativité" devrait inclure des éléments plus innovants pour être conforme au niveau 3. La dimension "complexité" pourrait mettre davantage l'accent sur l'élément de direction d'équipe. Un autre exemple d'observation proposé par le Manuel, concernant cette fois les compétences en termes de sens du service, est libellé comme suit: Le justificatif de la dimension "créativité" devrait être étoffé pour mieux correspondre au niveau 2.

lequel des membres du personnel. Le chef de l'unité Personnel délègue la gestion (logistique) de la base de données à un membre de son unité. Tous les chefs d'unité et tous les chefs de département ont également accès aux données du personnel dont ils assurent la supervision.

En outre, les membres de l'équipe de direction, lorsqu'ils agissent ensemble, ont également accès aux données agrégées comme aux données individuelles de n'importe lequel des membres du personnel. Cependant, cet accès est donné de façon indirecte, par la fourniture d'index imprimés contenant les données nécessaires, agrégées la plupart du temps. En d'autres termes, le mot de passe d'un chef d'unité, même lorsqu'il agit en qualité de membre de l'équipe de direction, lui donne accès uniquement aux données de ses propres effectifs, et non à celles des membres du personnel dont la supervision est assurée par d'autres membres de l'équipe de direction.

Par ailleurs, chaque membre du personnel a accès à son propre profil dans la base de données. Les partenaires et les membres du comité de pondération ont également accès aux profils des membres du personnel dont ils évaluent les compétences.

L'ETF a souligné que toutes les données contenues dans la base de données sont traitées avec la confidentialité qui convient. Elle a également fait observer qu'aucun transfert de données à des tiers n'est prévu. Le contenu de l'inventaire des compétences est uniquement destiné à un usage interne.

Ces informations étaient en contradiction avec le recueil des Questions fréquemment posées fourni aux membres du personnel, qui laissait entendre que certaines parties des profils de compétences seraient publiées sur l'intranet et mises à la disposition de tous au sein de l'ETF.⁶ En répondant à la demande d'éclaircissements du CEPD à cet égard, l'ETF a expliqué que la différenciation en matière de confidentialité serait introduite (par exemple, les éléments de texte pourraient être rendus publics). Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a précisé et confirmé qu'aucun élément de la base de données de l'inventaire des compétences ne serait divulgué à des tiers, ni au niveau externe, ni au niveau interne. Les données seront exclusivement utilisées pour les finalités décrites au point 2.1.3. Néanmoins, tout membre du personnel peut décider, individuellement, de rendre public son propre profil de compétences, de sa propre initiative.

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a également insisté sur le fait que toute la politique en matière d'accès aux données dans le cadre de l'inventaire des compétences de l'ETF serait révisée et renforcée. Tous les intervenants qui participent en tant que partenaire ou lors de la phase de pondération signeront une déclaration de confidentialité. Selon une pratique qui se généralise au sein de l'ETF, il est demandé, à cet égard, à toutes les personnes traitant des données à caractère personnel, i) d'utiliser les données pour la seule finalité légitime, à savoir accomplir le travail exigé par l'exercice d'inventaire des compétences, ii) de garantir à tout moment la confidentialité des informations traitées et gérées, iii) de prendre toutes les mesures possibles pour empêcher tout accès illégitime à l'ensemble d'informations qui leur est confié, et iv) de veiller à la destruction des ces informations dès qu'elles ne sont plus nécessaires aux fins pour lesquelles elles sont en leur possession.

2.1.7. Informations fournies aux personnes concernées. Comme indiqué précédemment, l'ETF a élaboré un "Manuel d'introduction à l'inventaire des compétences", qui explique

⁶ Cf. Questions fréquemment posées, question n° 16: Les profils de compétence relèveront-ils du domaine public? Réponse n° 16: la liste des domaines d'expertise auto-déclarés sera rendue publique au niveau interne. Pour le profil de compétences individuel, étant donné que nous sommes dans une phase de lancement, les collègues de l'ETF auront individuellement la possibilité de choisir entre la mise à disposition de tous les collègues ou de la direction seulement.

l'exercice d'inventaire des compétences. Ce manuel décrit en détail le type de données collectées dans la base de données (cf. point 2.1.4. ci-dessus) et la procédure d'enregistrement des données dans la base de données (cf. point 2.1.5). Il décrit également, en termes généraux, les finalités du traitement, (cf. point 2.1.3) et garantit aux personnes concernées que les données contenues dans la base de données ne seront pas utilisées pour déterminer leur grade ou leur salaire. Le manuel figure sur l'intranet de l'ETF. Chaque membre du personnel de l'ETF a reçu un exemplaire du manuel avant le début du premier exercice d'inventaire des compétences en 2005 (le manuel a depuis lors été révisé en 2006).

Les membres du personnel ont également participé à une série d'ateliers lors desquels la possibilité leur a été offerte de poser des questions sur la procédure. Ces échanges ont débouché sur l'établissement d'un recueil des Questions fréquemment posées, qui a été mis à la disposition des membres du personnel.

Le manuel et le recueil des Questions fréquemment posées ne fournissent que des informations limitées sur la protection des données. Plus particulièrement, à part les informations concernant les catégories de données collectées et la finalité du traitement, aucun autre élément requis au titre des articles 11 ou 12 du règlement n'est mentionné. En outre, si les catégories de données ont été décrites de façon détaillée, la finalité de l'exercice d'inventaire des compétences n'a été abordée que de façon sommaire. En réponse à une demande d'information du CEPD, l'ETF a indiqué que des informations relatives à ces éléments manquants seraient mentionnées explicitement dans la prochaine édition du manuel.

2.1.8. Droits d'accès. Les membres du personnel de l'ETF ont accès en lecture seule à leurs propres profils dans l'inventaire des compétences, y compris les données qu'ils ont eux-mêmes saisies ainsi que toutes les informations fournies par les partenaires et le comité de pondération.

L'ETF a expliqué que la cartographie des compétences est un processus qu'il est prévu de mener avec régularité. Les données sont mises à jour tous les deux ans et une fois que les données sont enregistrées et stockées, il n'est plus possible de les modifier (jusqu'à la prochaine mise à jour). Des mises à jour et des corrections *ad hoc* ne sont donc pas prévues.

En cas d'erreur de saisie ou de dysfonctionnement des logiciels, cependant, l'ETF a confirmé que les corrections nécessaires seraient apportées dès que les erreurs ont été signalées. L'ETF a également confirmé qu'elle appliquerait l'article 90 du statut dans ce cas, ce qui permettrait à tout membre du personnel de "saisir l'autorité investie du pouvoir de nomination d'une demande l'invitant à prendre à son égard une décision".

2.1.9. Période de conservation. L'ETF a indiqué dans sa notification que les données sont conservées pendant la même période que les informations figurant dans le dossier personnel. Pour répondre à la demande d'informations complémentaires, l'ETF a expliqué que les informations administratives (par exemple celles concernant les droits à pension, les indemnités) sont conservées sans limitation dans le temps dans le dossier personnel. En même temps, l'ETF a demandé au CEPD de rendre un avis sur la question de savoir s'il y a lieu de suivre cette approche pour les données qui figurent dans l'inventaire des compétences ou de les supprimer au moment du départ du membre du personnel.

2.1.10. Sécurité des informations. Toutes les données sont stockées dans une zone protégée des serveurs de l'ETF. La base de données est équipée du logiciel Lotus Notes. Comme indiqué au point 2.1.6, les niveaux d'accès sont définis en fonction des besoins fonctionnels, et mis en œuvre dans le logiciel de la base de données par un technicien de l'unité Informatique. En outre, un membre du personnel (un technicien de l'unité Informatique) a accès à la base de données à

des fins techniques (problèmes informatiques uniquement). Ce membre du personnel signera également une déclaration de confidentialité, comme indiqué précédemment au point 2.1.6. Les données sont cryptées et ne sont pas accessibles sans mot de passe. Le personnel travaillant avec les données est un personnel statutaire soumis aux obligations de confidentialité prévues dans le statut. Tout prestataire de services appelé à intervenir pour aider au déroulement du processus est lié par des déclarations contractuelles de confidentialité explicites. Tous les documents de synthèse produits pour la direction sont signalés comme étant confidentiels.

2.1.11. Toile de fond et élaboration de la politique de l'ETF en ce qui concerne l'exercice d'inventaire des compétences, modifications attendues

Norme de contrôle interne n° 3 et recommandations du SAI. Lors de l'examen de la base juridique du traitement, l'ETF a expliqué au CEPD que son conseil d'administration avait adopté une série de vingt-cinq normes de contrôle interne ("NCI") le 29 juin 2004, afin de mettre en œuvre les normes adoptées par la Commission européenne en 2003. Parmi ces normes, l'ETF a attiré l'attention du CEPD sur la NCI n° 3, qui faisait entre autres obligation à l'ETF de garantir en permanence l'adéquation entre les compétences du personnel et les tâches qui lui sont confiées et de définir les connaissances et les compétences nécessaires pour chaque poste et d'évaluer individuellement les compétences dans le cadre de la fixation des objectifs annuels et de l'examen au titre du système d'évaluation des performances.

L'ETF a par ailleurs expliqué qu'en mai 2005, le Service d'audit interne de la Commission ("SAI") avait établi un rapport sur le respect par l'ETF des vingt-quatre NCI. Le rapport insistait sur la "recommandation importante" selon laquelle l'ETF devait garantir que l'expertise et les compétences du personnel soient développées et entretenues conformément aux exigences opérationnelles actuelles et futures.

La stratégie de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences et l'inventaire des compétences. En réponse à la recommandation du SAI, la direction de l'ETF a décidé d'adopter une stratégie de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences ("stratégie de GRHFC"). Lorsqu'elle a été invitée à fournir de plus amples informations concernant cette stratégie, l'ETF a expliqué combien il était pertinent et important de recourir à la stratégie de GRHFC en indiquant que les tests classiques, tels que les tests d'aptitude et de connaissances de type universitaire, ne permettent pas de prédire une réussite dans le poste concerné et que les travaux de recherche ont confirmé et souligné l'importance des compétences en tant qu'éléments annonciateurs essentiels des performances à venir. L'ETF a par ailleurs expliqué que le recensement des principales compétences de base et techniques propres à l'ETF était la première étape dans la mise en œuvre de la stratégie. Depuis l'adoption de la stratégie de GRHFC, l'ETF travaille à l'intégration de ces compétences dans tous les aspects de la gestion des ressources humaines, y compris le recrutement, l'intégration de personnel nouveau, la description des catégories de postes et des fonctions, la fixation d'objectifs et le processus d'évaluation des performances. L'inventaire des compétences, en tant qu'outil permettant d'enregistrer les compétences auto-déclarées et pondérées du personnel de l'ETF, est destiné à étayer la stratégie intégrée de GRHFC.

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a indiqué que le document est désormais simplement désigné sous le nom de "stratégie de gestion des RH" et qu'il est actuellement en cours de révision par un groupe de travail composé de deux membres du comité du personnel, d'un membre de l'unité Ressources humaines et du directeur.

Modèles ayant servi pour la base de données de l'inventaire des compétences. Le concept de la base de données de l'inventaire des compétences a été proposé par une société de conseil de

premier plan en matière de ressources humaines, qui a aidé la direction de l'ETF pendant l'examen de ses procédures en la matière mené en 2005. L'ETF a constaté que, outre des organismes privés, certaines institutions de service public, dont le Conseil de l'Europe et le CEDEFOP, avaient également été soumis à une procédure d'auto-évaluation similaire exigeant la création d'une vaste base de données d'inventaire des compétences.

Déploiement de l'inventaire des compétences, phase pilote. L'exercice d'inventaire des compétences est une politique institutionnelle établie conformément aux pratiques habituellement utilisées par l'ETF pour élaborer les politiques internes. La décision concernant son lancement a été officiellement communiquée à tout le personnel de l'ETF le 15 septembre 2005 après consultation du comité du personnel de l'ETF.

Le plein déploiement a été précédé par un projet pilote mené en 2005, auquel vingt-sept membres du personnel ont participé. Le reste du personnel s'est livré à l'exercice entre la fin de 2005 et la première moitié de 2006. Initialement, pendant l'exercice pilote, la liste des compétences comportait un plus grand nombre d'aptitudes à cartographier. Le processus de concertation et l'expérience concrète du projet pilote ont finalement débouché sur un déploiement "allégé" du système.

Modifications prévues avant le lancement de l'exercice d'inventaire des compétences en 2007. En réponse à une demande d'informations complémentaires, l'ETF a expliqué qu'à la suite de discussions entre le comité du personnel et la direction, certaines modifications seraient mises en œuvre avant le lancement de l'inventaire des compétences de 2007. L'ETF a énuméré les modifications approuvées qui figurent ci-après:

- Les finalités générales de l'établissement des profils de compétences seront réaffirmées et la distinction entre compétences et performances sera davantage précisée.
- Par la révision du manuel et la mise à jour des modules de formation, une explication plus détaillée des différentes formes de justifications pouvant être acceptés sera fournie aux auto-évalués.
- L'idée de recourir aux supérieurs hiérarchiques comme une sorte de vérificateurs au lieu de faire appel aux partenaires sera explorée plus avant.
- Les activités de formation destinées aux partenaires seront renforcées.
- Certaines compétences combinées (comme la compétence de base n° 1: compétences en matière de travail d'équipe et de mentorat) seront dissociées. L'ensemble des définitions de compétences sera réexaminé et mis à jour avant le déploiement de l'exercice; ce faisant, il convient de garantir la cohérence.
- La série de descriptions de poste qui sera disponible et rendue publique après juin 2007 servira de base pour la mise à jour visée au point précédent.
- Une sélection d'exemples de "bonnes" justifications sera fournie aux auto-évalués avant le déploiement de l'exercice de cartographie des compétences.
- Afin de garantir une représentation adéquate des différents services ainsi que du personnel aux différents niveaux et afin d'éviter les risques de conflits d'intérêts pour l'autorité investie du pouvoir de nomination lors de la prise de décision, la composition du comité de pondération sera revue (le directeur ne sera plus membre).
- Un système permettant de traiter le cas des nouveaux membres du personnel rejoignant l'agence, ou les demandes de mises à jour occasionnelles, sera mis en place. La question des recours sera traitée dans le même cadre.
- L'exercice de cartographie des compétences fera explicitement référence aux activités de développement des ressources humaines, l'objectif étant de prévoir un calendrier raisonnable pour le développement si les niveaux de compétence souhaités ne sont pas atteints.

- D'autres références aux questions de confidentialité seront introduites et mises en pratique conformément au règlement relatif à la protection des données.

2.2. Aspects juridiques

2.2.1. Contrôle préalable

Applicabilité du règlement. En application de son article 3, paragraphe 2, le règlement s'applique au traitement de données à caractère personnel par les institutions et les organes communautaires, dans la mesure où ce traitement est mis en œuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent en tout ou en partie du champ d'application du droit communautaire. Les données à caractère personnel sont définies comme toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable. L'article 3, paragraphe 2, prévoit en outre que le règlement s'applique au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie.

L'ETF est un organe communautaire et l'exercice d'inventaire des compétences fait partie de la gestion de ses propres activités internes et relève dès lors du champ d'application du droit communautaire. Par ailleurs, il ne fait aucun doute que les données d'évaluation recueillies pendant l'exercice d'inventaire des compétences constituent des données à caractère personnel. Enfin, le fait que les données relatives aux compétences soient collectées au moyen d'une vaste base de données informatique signifie que le traitement est automatisé. Dès lors, le règlement s'applique.

Motifs du contrôle préalable. L'article 27, paragraphe 1, du règlement soumet au contrôle préalable du CEPD tous les "traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités". L'article 27, paragraphe 2 contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques. Cette liste englobe explicitement, au point b), les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement.

L'exercice d'inventaire des compétences implique des traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées et nécessite dès lors un contrôle préalable du CEPD. En effet, le traitement notifié implique une évaluation à plusieurs niveaux. Premièrement, une évaluation des compétences est effectuée par le partenaire en ce sens qu'il procède à un examen critique de l'autoévaluation du membre du personnel. Une deuxième évaluation est effectuée par le comité de pondération lorsqu'il établit le profil pondéré définitif, compte tenu de l'autoévaluation du membre du personnel, des observations du partenaire, ainsi que de ses propres critères. Enfin, dans les cas où le profil de compétences pondéré est utilisé pour aider à la prise de décisions susceptibles d'avoir des effets directs et individuels sur le membre du personnel, une troisième évaluation a lieu, lors de laquelle les données contenues dans la base de données de l'inventaire des compétences sont utilisées comme l'un des éléments destinés à fonder la décision. Tel est le cas, par exemple, lorsque la direction évalue une candidature à la mobilité interne d'un membre du personnel.

Date de la notification et échéance pour l'avis du CEPD. La notification a été reçue le 29 septembre 2006. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement, le présent avis doit être rendu dans un délai de deux mois. La procédure a été suspendue pendant une durée de 166 jours au total et a par ailleurs été prolongée d'un mois. Ainsi, l'avis doit être rendu au plus tard le 13 juin 2007.

Les traitements avaient commencé avant que le CEPD n'ait reçu la notification. L'exercice d'inventaire des compétences a été défini et testé pendant la deuxième moitié de 2005. Il comportait une phase pilote. La procédure a été déployée pleinement pour la première fois entre la fin de 2005 et la mi-2006.

Le CEPD souligne que, puisque que le contrôle préalable est destiné à faire face à des situations qui sont susceptibles de présenter des risques, l'avis du CEPD devrait être sollicité et rendu avant le démarrage du traitement. Dès lors, les notifications devraient être soumises au stade de la planification, à un moment qui permette de clôturer le dossier avant que les opérations de traitement ne commencent, compte tenu du temps dont dispose le CEPD pour rendre son avis ainsi que du temps dont pourra avoir besoin l'ETF pour répondre à d'éventuelles demandes d'information. Une notification effectuée en temps utile peut également contribuer à empêcher que les responsables du traitement n'investissent des efforts et des ressources pour organiser des traitements qui devront par la suite être considérablement modifiés afin de se conformer aux règles de protection des données, ou qui risquent même, dans certains cas, d'être jugés totalement illégaux.

Cela étant dit, compte tenu du fait que i) le système est toujours en cours de remaniement et que ii) les données obtenues à la suite de l'exercice d'inventaire des compétences n'ont pas encore été utilisées, le CEPD estime que ce retard ne constitue pas un problème insurmontable dans le cas présent, à condition que toutes les recommandations formulées par le CEPD dans le présent avis soient pleinement prises en compte.

2.2.2. Licéité et caractère proportionné du traitement

Introduction. L'article 5, point a), du règlement, prévoit que le traitement de données à caractère personnel peut avoir lieu si "le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités ... ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités".

La première question posée par l'article 5, point a) consiste à déterminer si le traitement est institué pour servir une mission d'intérêt public particulière prévue dans une disposition des traités ou dans un autre acte législatif adopté sur la base des traités. La deuxième question consiste à déterminer si le traitement est effectivement nécessaire pour exécuter cette mission. En analysant cette deuxième question, il convient de tenir compte également de l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, qui prévoit que les données ne doivent pas être "excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement."

Pour répondre à la première question dans le cas présent, il convient de tenir compte du considérant 27 du règlement, qui précise que "le traitement de données à caractère personnel effectué pour l'exécution de missions d'intérêt public comprend le traitement nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes". Ainsi, somme toute, dans le cas présent, la question est de savoir si le traitement est nécessaire ou, au contraire, excessif, aux fins de la gestion et du fonctionnement de l'ETF.

Le recrutement, la formation du personnel et le développement des ressources humaines sont nécessaires dans tout organe communautaire, y compris l'ETF, pour garantir la bonne gestion et le bon fonctionnement de l'organisme. Afin de remplir ces missions, la direction de l'ETF est également libre de décider d'adopter une stratégie en matière de ressources humaines fondée sur les compétences.

La question qui demeure, et qui est au centre de l'analyse dans le cas présent, est celle de savoir si la création d'une vaste base de données informatique comme l'inventaire des compétences et la réalisation de l'exercice global d'évaluation des compétences avec pondération peuvent être considérées comme nécessaires à l'accomplissement des missions de recrutement, de formation

du personnel et de développement des ressources humaines, dans le cadre d'une stratégie en matière de ressources humaines fondée sur les compétences.

Pour répondre à cette question, il convient d'analyser si le traitement a un caractère proportionné. Afin de constater que tel est le cas, il ne suffit pas de déclarer de façon générale que les données qui figurent dans l'inventaire des compétences peuvent potentiellement être d'une utilité quelconque pour aider la direction de l'ETF à prendre des décisions en matière de ressources humaines. Pour analyser si le traitement a un caractère proportionné, il faut analyser chaque utilisation qui sera faite des données et déterminer s'il existe une solution moins intrusive à l'égard de la vie privée pour réaliser les finalités déclarées sans que la base de données elle-même soit créée, ou peut-être moyennant des modifications de l'exercice d'inventaire des compétences qui amélioreraient le respect de la vie privée. S'il existe des méthodes de substitution moins intrusives pour réaliser les mêmes finalités, le traitement constitue une violation de l'article 5, point a) et de l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement.

L'ETF devrait envisager d'autres solutions moins intrusives en raison des graves problèmes de respect du règlement que pose la base de donnée de l'inventaire des compétences. Le CEPD n'est pas opposé à l'utilisation d'outils de gestion efficaces, même lorsqu'ils impliquent d'importantes activités de traitement de données. Le simple fait de créer et d'utiliser un deuxième système d'évaluation, fondé sur les compétences, parallèlement aux évaluations annuelles fondées sur les performances, mais pour d'autres finalités, ne susciterait pas, en soi, des préoccupations insurmontables quant à la protection des données.

Cependant, le CEPD estime que l'exercice d'inventaire des compétences, dans son état actuel, pose d'importants problèmes, même si l'on tient compte des modifications apportées par l'ETF pendant la procédure de contrôle préalable en réponse aux observations de son personnel et du CEPD. Il se peut qu'il ait déjà été remédié à certains de ces problèmes ou que l'on puisse y remédier en modifiant encore certains aspects de l'exercice d'inventaire des compétences. Toutefois, d'autres problèmes semblent profondément ancrés dans la nature même de l'exercice et, dès lors, il est permis de douter qu'ils pourront être résolus sans un remaniement majeur du système. Les principales préoccupations du CEPD sont les suivantes:

- **Il n'y a pas suffisamment de garanties pour assurer l'exactitude et la fiabilité des données enregistrées dans la base de données de l'inventaire des compétences. Il n'est pas non plus garanti que les données soient cohérentes, c'est-à-dire comparables pour l'ensemble de l'organisation.** Le CEPD décrit les raisons qui l'amènent à cette conclusion au point 2.2.3 qui porte sur la qualité et l'exactitude des données. Comme il l'évoque également au point 2.2.3, s'il est possible d'apporter certaines améliorations, il n'est pas réaliste d'escompter que les données pourront être utilisées de manière fiable et concluante pour des finalités susceptibles d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées. Plus particulièrement, si une évaluation fiable des compétences ne peut normalement se faire que par l'observation de l'accomplissement de son travail par l'employé sur une longue période, l'exercice d'inventaire des compétences a pour caractéristique inhérente que les membres du personnel sont évalués sur des compétences dont un bon nombre n'ont jamais été testées pendant leur travail au sein de l'ETS. Il en résulte que les partenaires et les membres du comité de pondération ne disposent d'aucun moyen fiable leur permettant de vérifier l'exactitude des niveaux de ces compétences non testées. **Par conséquent, les données figurant dans la base de données de l'inventaire des compétences ne peuvent être utilisées de façon fiable et concluante pour des finalités qui risquent d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées.** Cela vaut également pour l'utilisation des données afin d'évaluer les candidatures à la mobilité interne.
- **Les finalités et les utilisations de la base de données de l'inventaire des compétences ne sont pas énoncés avec suffisamment de clarté. Les membres du personnel ne peuvent donc pas établir dans quelle mesure l'exercice de cartographie des compétences peut avoir une influence sur les appréciations fondées sur les performances les concernant, ou sur d'autres décisions ayant des effets individuels**

à leur égard, par exemple les décisions de rejet de leurs candidatures à la mobilité interne, ou concernant la répartition des tâches ou le renouvellement d'un contrat. **Il est indispensable de préciser clairement les finalités de l'exercice d'inventaire des compétences, ainsi que les restrictions concernant l'utilisation des données qui se trouvent dans la base de données.**

- Toutefois, si les précisions et les restrictions sont très utiles pour contribuer à garantir le respect du règlement, même si certaines utilisations des données concernant les compétences sont explicitement interdites (utilisation des données pour l'évaluation des performances, par exemple), les supérieurs hiérarchiques continueront d'avoir accès en continu aux données pour d'autres finalités (approbation des plans de formation, par exemple). Par conséquent, étant donné que les données sont disponibles, il est probable qu'ils seront en réalité influencés par celles-ci dans tous les cas. Une telle **utilisation abusive et illicite risque d'avoir une incidence significative sur la future carrière des membres du personnel**. Au pire, l'accès des supérieurs hiérarchiques aux données concernant les compétences individuelles pourrait entraîner le licenciement, le non renouvellement d'un contrat, la mise à l'écart des promotions, ou des possibilités de formation ou lors de la répartition des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe, ou d'autres préjudices importants, tout ceci sans que les membres du personnel soient clairement avertis de ces possibilités.
- Les restrictions d'accès, si elles peuvent atténuer le problème, ne sauraient le résoudre de façon concluante, étant donné que c'est souvent la même personne (le supérieur hiérarchique) et au même moment (au moment des évaluations annuelles) qui dispose d'un accès licite aux données pour une certaine finalité (l'approbation des plans de formation, par exemple), l'utilisation des données pour une autre finalité (évaluation des performances, par exemple) lui étant interdite. **En termes de protection des données, cela signifie que le respect du principe de limitation des finalités prévu à l'article 4, paragraphe 1, point b), du règlement, ne peut pas être garanti.**

Sur la base de ce qui précède, compte tenu des risques significatifs que comporte le traitement et des difficultés qu'il y a à réduire ou à supprimer ces risques, le CEPD recommande qu'avant de décider de lancer l'exercice d'inventaire des compétences 2007, l'ETF réexamine la question de savoir si les finalités décrites au point 2.1.3 ne pourraient pas être réalisées en utilisant des méthodes plus simples et moins intrusives que le complexe exercice d'inventaire des compétences.

Le CEPD décrit brièvement ci-après deux solutions possibles pour réaliser les finalités visées par l'ETF. Elles sont présentées uniquement à titre d'exemple, le CEPD étant conscient que, pour prendre ses décisions, l'ETF doit procéder à une évaluation complexe de plusieurs facteurs, qui ne se limitent pas au respect des exigences de protection des données.

En ce qui concerne l'utilisation de la base de données pour prendre des décisions ayant des effets individuels sur les personnes concernées, l'ETF pourrait examiner, par exemple, si les membres du personnel ne pourraient pas simplement préparer, si nécessaire, des profils de compétences non pondérés, et seulement pour les compétences présentant un intérêt pour leur poste actuel ou pour le poste auquel ils aspirent. Aucune base de données ou pondération ne serait alors nécessaire. Tout examen de l'autoévaluation serait effectué au cas par cas, par les personnes effectivement amenées à prendre la décision d'accepter les candidatures à la mobilité interne ou d'approuver les plans de formation individuels.

Pour ce qui est de l'utilisation de la base de données à des fins de planification stratégique, l'ETF pourrait par exemple examiner la question de savoir si les données ne pourraient pas simplement être obtenues en demandant aux membres du personnel de noter leurs compétences de façon

anonyme, sans pondération. Compte tenu du caractère anonyme de l'exercice, les membres du personnel seraient peu incités à sous-évaluer ou à surévaluer leurs compétences.

Si, après une analyse minutieuse du caractère proportionné du traitement, l'ETF arrive à la conclusion qu'il n'existe pas d'autres solutions raisonnables et moins intrusives, elle devrait avoir la possibilité de lancer l'exercice d'inventaire des compétences 2007. Toutefois, elle devrait au minimum garantir que le caractère limité de la fiabilité des données soit reconnu par les utilisateurs desdites données. En d'autres termes, les données figurant dans la base de données ne devraient jamais être utilisées à des fins de présélection ou de mise à l'écart, mais uniquement comme un facteur purement informatif et non déterminant parmi d'autres, à prendre en compte dans le processus de prise de décision. Pour la même raison, l'utilisation de la base de données ne devrait pas entraîner le licenciement, le non renouvellement d'un contrat, la mise à l'écart des promotions ou des possibilités de formation ou lors de la répartition des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe et des cadres, ni d'autres préjudices à l'encontre des membres du personnel. Des recommandations supplémentaires visant à combler les lacunes de l'exercice d'inventaire des compétences seront précisées et expliquées plus en détail dans la suite du présent avis.

Autres utilisations possibles de la base de données. Le CEPD attire l'attention de l'ETF sur le fait qu'elle devrait procéder à une analyse du caractère proportionné dans chaque cas, si elle souhaite utiliser les données recueillies dans la base de données de l'inventaire des compétences pour des finalités qu'elle n'a pas précisées à ce jour. Le CEPD se tient à disposition pour consultation si l'ETF devait avoir des doutes quant à la licéité et au caractère proportionné de toute nouvelle utilisation de la base de données.

Restrictions concernant l'utilisation des données qui se trouvent déjà dans la base de données de l'inventaire des compétences. En raison des préoccupations suscitées par le traitement, le CEPD souligne qu'aucune donnée collectée avant la date à laquelle les procédures auront été révisées pour tenir pleinement compte des recommandations formulées dans le présent avis ne devrait être utilisée pour des finalités susceptibles d'avoir des effets *individuels* sur les personnes concernées. Cela recouvre, sans restriction, l'utilisation des données pour faciliter la mobilité interne ou le dialogue entre les supérieurs hiérarchiques et les membres du personnel en ce qui concerne leurs plans de carrière.

Si l'ETF souhaite néanmoins utiliser l'une ou l'autre de ces données pour une quelconque finalité précise susceptible d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées, elle ne peut y être autorisée que si les personnes concernées donnent indubitablement leur consentement, conformément à l'article 5, point d), du règlement. Toutefois, ce consentement doit être entièrement volontaire et l'absence de consentement ne devrait en aucun cas compromettre les droits des personnes concernées qui ont décidé de ne pas le donner. Par exemple, si le consentement volontaire devait être utilisé pour établir la licéité de l'utilisation de données datant de 2005 ou de 2006 pour évaluer des candidatures à la mobilité interne, l'ETF ne doit pas exclure ou désavantager les candidatures des membres du personnel qui refusent d'autoriser l'utilisation de leurs données à caractère personnel aux fins de l'évaluation de leurs candidatures à la mobilité interne.

2.2.3. Qualité des données

Adéquation, pertinence et caractère proportionné. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, les données personnelles doivent être "adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement."

La fonction de l'inventaire des compétences est de cartographier les compétences du personnel. La principale question est donc de savoir quelles compétences et aptitudes sont susceptibles d'être pertinentes aux fins d'une gestion efficace des ressources humaines au sein de l'ETF.

Toutes les informations recueillies pendant l'exercice d'inventaire des compétences devraient être adéquates et pertinentes au regard de cette finalité.

En ce qui concerne l'éventail des diverses compétences figurant dans la base de données, aucune rubrique ne semble à première vue inadéquate ou non pertinente, compte tenu des finalités du traitement et de la mission de l'ETF. Toutefois, le CEPD fait observer que pendant la présente procédure de contrôle préalable, il n'a pas examiné séparément ni en détail toutes les catégories et sous-catégories de données à inscrire dans la base de données de l'inventaire des compétences. En l'absence de catégories qui auraient semblé, à première vue, non pertinentes ou inadéquates, le CEPD a consenti à ce que la direction de l'ETF s'appuie sur son propre savoir-faire, sur l'avis d'experts indépendants et sur les informations fournies par le comité du personnel pour décider quelles catégories faire figurer ou non dans la base de données. Le CEPD encourage la poursuite du dialogue avec les parties intéressées en vue d'affiner encore davantage les catégories et de mieux recenser les compétences et le potentiel réels du personnel.

Tout d'abord, le caractère proportionné de la création de la base de données elle-même est examinée dans ce qui précède au point 2.2.2. Quant à la question de savoir si les données collectées pendant l'exercice d'inventaire des compétences ont elles-mêmes un caractère excessif, l'ETF a expliqué au CEPD que la version actuelle de l'inventaire des compétences comprenait déjà une version "allégée" par rapport à la première phase pilote, comme indiqué précédemment au point 2.1.12. Le CEPD s'en félicite, ainsi que de tous les perfectionnements qui seront apportés ultérieurement aux catégories, lesquels pourraient viser à simplifier et à préciser le système ou à réduire le nombre de données recueillies.

Traitement loyal et licite. L'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement stipule que les données doivent être traitées loyalement et licitement. La question de la licéité du traitement a été analysée dans ce qui précède (cf. point 2.2.2). La question du traitement loyal est étroitement liée à la nature des informations qui sont fournies aux personnes concernées (cf. point 2.2.5 ci-après).

Exactitude. Conformément à l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement, les données à caractère personnel doivent être "exactes et, si nécessaire, mises à jour" et "toutes les mesures raisonnables sont prises pour que les données inexactes ou incomplètes, au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, soient effacées ou rectifiées".

Dans le cas présent, les données recouvrent les résultats d'une procédure complexe d'évaluation des compétences réalisée par des intervenants multiples, dont le membre du personnel évalué, le partenaire, et les membres du comité de pondération. Compte tenu de la nature de ces données, il n'est pas facile d'en garantir, d'en évaluer ou d'en prouver l'exactitude.

Le CEPD a également conscience qu'une certaine subjectivité et certaines inexactitudes sont inhérentes à n'importe quel type d'évaluation d'aspects de la personnalité des personnes concernées, et donc également à l'évaluation des compétences. Si certaines compétences, comme les compétences linguistiques, peuvent raisonnablement être testées, mesurées et vérifiées de façon objective, la plupart des compétences, comme les aptitudes en matière de communication ou de mentorat, sont difficiles à quantifier et à mesurer objectivement. En fonction de l'utilisation qui sera faite des données recueillies pendant l'exercice d'inventaire des compétences, différents niveaux d'inexactitude et d'incohérence peuvent être tolérés.

Sous l'angle de la protection des données, il est tout particulièrement important de garantir un degré d'exactitude élevé pour les données dont l'utilisation pourrait avoir des effets directs et individuels sur la personne concernée. En pareil cas, il est essentiel que ceux qui procèdent à l'évaluation des niveaux de compétence aient une bonne connaissance du niveau de chacune des

compétences pour lesquelles le membre du personnel est évalué. Il est également important de garantir que les résultats soient comparables et cohérents pour toute l'organisation. Réaliser une telle évaluation pour l'ensemble du personnel de l'ETF sur la base de justifications écrites et de leur pondération ultérieure constitue un défi similaire à celui de la conception et de l'organisation des évaluations annuelles des performances.

Compte tenu de la tâche impressionnante que représente l'établissement de ce deuxième système parallèle d'évaluation et du manque de clarté quant aux finalités ultimes de l'exercice, il n'est pas surprenant que le système dans sa configuration actuelle ne permette pas de produire des données présentant le niveau requis d'exactitude, de fiabilité et de cohérence pour toute l'organisation.

Le CEPD a recensé les principales sources d'inexactitudes dans la base de données de l'inventaire des compétences, qui sont énumérées ci-après:

- **Absence d'évaluation "au poste de travail" fiable permettant de déterminer les niveaux de compétence.** La compétence d'une personne ne peut être évaluée de façon définitive et fiable que grâce à des observations effectuées à son poste de travail, sur une longue période, et en évaluant son travail concret. Une évaluation fiable ne peut être effectuée que par quelqu'un qui a une connaissance approfondie du travail de la personne, comme son chef de service immédiat, les membres de son équipe, ses clients, ou d'autres personnes travaillant régulièrement avec elle. En outre, il est également important que les résultats de l'évaluation soient cohérents, c'est-à-dire comparables, pour toute l'organisation. L'inventaire des compétences n'est pas fondé sur une évaluation au poste de travail de ce type, et ce pour les raisons suivantes:
 - Les partenaires et les membres du comité de pondération ne travaillent pas directement avec les membres du personnel évalués. Par conséquent, ils ne sont pas bien placés pour vérifier les compétences "au poste de travail" des membres du personnel.
 - Les évaluateurs ont encore moins de moyens de vérifier si les membres du personnel ont noté avec exactitude celles de leurs compétences qui n'ont été testées qu'en dehors de leur poste actuel.
 - En fait, on ne sait pas très bien sur quelle base factuelle autre que leurs "impressions" les partenaires et les membres du comité de pondération arrêtent leur décision lorsqu'ils passent outre à l'autoévaluation des membres du personnel.
- **Absence d'autres méthodes dignes de confiance pour apprécier les niveaux de compétence.** L'exercice d'inventaire des compétences ne constitue pas une authentique évaluation au poste de travail, mais ressemble plutôt aux évaluations lors du recrutement, où les évaluateurs s'appuient sur l'autoévaluation des candidats.
 - En même temps toutefois, l'exercice d'inventaire des compétences n'intègre pas à la procédure des méthodes dignes de confiance permettant de vérifier les compétences revendiquées pendant le processus de recrutement, comme l'obtention par écrit ou par oral de références auprès des anciens chefs de service, clients ou collaborateurs, la présentation du bagage universitaire, des entretiens individuels ou d'éventuels tests écrits ou oraux.

- Il en résulte que non seulement l'exercice d'inventaire des compétences ne permet pas une évaluation au poste de travail qui soit fiable, mais il ne tire pas non plus parti d'autres méthodes qui pourraient accroître la fiabilité des informations fournies.
- **Absence d'un réel dialogue entre les membres du personnel évalués et le comité de pondération.** Hormis la phase où le partenaire formule sa critique, qui peut donner lieu à une réelle discussion entre le partenaire et l'auto-évalué, l'ensemble de la procédure est fondé sur la saisie de données écrites par les membres du personnel, les partenaires et le comité de pondération. Ni les membres du personnel, ni les partenaires ne sont entendus par le comité de pondération avant qu'il ne prenne sa décision finale (même si, selon les procédures révisées, certains des partenaires seront présents aux réunions du comité de pondération). Aucun entretien, audition ou autre possibilité de discussion n'est prévu(e).
- **Absence de procédure de recours.** Même si les données sont utilisées pour influencer au moins certaines décisions susceptibles d'avoir des effets individuels sur les membres du personnel, la procédure d'inventaire des compétences, telle qu'initialement notifiée et ensuite expliquée au CEPD, **ne dote pas** les membres du personnel **des mêmes garanties procédurales et recours juridiques** que ceux prévus par le statut pour les **évaluations annuelles fondées sur les performances**. Cela vaut notamment pour **l'absence de procédure de recours**. Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a indiqué qu'elle allait à présent instaurer une procédure de recours, sans toutefois fournir de précisions sur cette procédure.

Il résulte de ces problèmes que la base de données de l'inventaire des compétences peut contenir des données inexactes qui ne reflètent pas pleinement les compétences individuelles des membres du personnel. Par ailleurs, les données ne sont pas cohérentes pour toute l'organisation. Si ces données peuvent fournir à la direction certaines indications sur le niveau général de compétence du personnel et les lacunes en la matière, elles risquent de ne pas être suffisamment fiables pour servir à fonder l'adoption par la direction de l'ETF de décisions ayant des effets individuels sur les membres du personnel, comme indiqué précédemment au point 2.2.2. Ceci demeure vrai malgré les mesures que l'ETF a déjà prises ou qu'elle compte actuellement prendre pour garantir la fiabilité et l'exactitude des données ainsi que la cohérence des résultats pour l'ensemble de l'organisation.

Cela étant dit, le CEPD se félicite que l'ETF mène un dialogue constructif avec le comité du personnel. Le CEPD se félicite que le système soit repensé et remanié compte tenu des éléments évoqués au point 2.1.11. Plus particulièrement, il se félicite des efforts déployés par l'ETF pour accroître la fiabilité et la cohérence des données en prévoyant des formations, un manuel, un recueil des Questions fréquemment posées, un service d'assistance (helpdesk), des orientations pour les partenaires, un examen facultatif par les pairs, une formation pour les partenaires, des réunions hebdomadaires entre les partenaires, et la participation de certains d'entre eux aux travaux du comité de pondération, comme l'ETF l'a expliqué dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD.

Outre ces points qui ont déjà été examinés, le CEPD formule les recommandations ci-après pour améliorer la qualité des données:

- L'ETF devrait prévoir **d'autres possibilités pour établir et vérifier l'exactitude des niveaux de compétence revendiqués par les membres du personnel**. Il devrait être possible de consulter parmi les justifications aussi bien l'expérience actuelle au poste de travail, l'expérience professionnelle antérieure que l'expérience en termes d'éducation et

de formation. Les certificats et titres sanctionnant les études, les références fournies par d'anciens chefs de service, collaborateurs ou clients, et les informations fournies par les chefs de service, collaborateurs ou clients actuels devraient tous être considérés comme des sources d'information potentielles permettant de vérifier et de compléter les justifications écrites fournies.

- L'ETF **devrait prévoir des possibilités de mener un réel dialogue** entre les membres du personnel évalués et le comité de pondération, par exemple en prévoyant une étape orale dans le processus d'évaluation, pendant laquelle les membres du personnel pourraient aborder directement la question de leurs niveaux de compétence avec le comité de pondération. L'ETF devrait également instaurer **une procédure de recours**. (Comme on l'a indiqué précédemment, elle est déjà en train de le faire.)
- L'ETF devrait **réexaminer qui il y a lieu de désigner comme partenaire et qui devrait faire partie du comité de pondération**. Les différentes possibilités d'associer les personnes travaillant directement avec le membre du personnel concerné (chefs de service ou membres de l'équipe) au processus d'évaluation devraient être plus amplement explorées. Afin que l'évaluation soit sérieuse, une partie au moins des évaluateurs devrait avoir une connaissance directe du travail de l'agent. En même temps, il faut tenir compte du fait qu'il est difficile de disposer de résultats comparables et cohérents pour toute l'organisation si l'on fait appel à des évaluateurs différents. (Comme indiqué dans ce qui précède, l'ETF a déjà pris certaines mesures allant dans ce sens.)
- Afin de contribuer à garantir la cohérence pour toute l'organisation, l'ETF devrait prévoir des **points de référence clairs pour chaque compétence**, à chaque niveau, sous forme d'exemples de justifications acceptables. La formation des membres du personnel ainsi que des évaluateurs est également essentielle. (Là encore, il semble que l'ETF ait pris des mesures en vue d'un meilleur respect des principes de protection des données.)

Outre les problèmes relevés dans ce qui précède, une autre difficulté découle du fait que l'exercice d'inventaire des compétences s'effectue selon des cycles de 24 mois, les mises à jour n'ayant lieu que tous les deux ans. **Du fait du caractère périodique de l'exercice, il est impossible de garantir que les données contenues dans la base de données seront à jour à 100 %**. Une période de deux ans est suffisamment longue pour qu'un membre du personnel acquière de nouvelles compétences ou aptitudes ou pour qu'il augmente son niveau de maîtrise d'une compétence ou aptitude particulière et, dès lors, il se peut qu'à un moment donné la base de données ne reflète pas tous ces changements.

Tout en prenant note de cette difficulté inhérente, l'ETF doit néanmoins prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que les données soient le plus à jour possible, compte tenu des possibilités matérielles et des nécessités du traitement. C'est pourquoi le CEPD recommande d'envisager les mesures ci-après ou des mesures similaires:

- Afin de faire en sorte que les compétences nouvellement acquises soient rapidement intégrées dans le profil, une possibilité supplémentaire pourra être créée dans la base de données afin que le membre du personnel concerné intègre dans son profil des **observations complémentaires, non encore soumises à la pondération**. Par exemple, les membres du personnel pourront souhaiter indiquer que leur niveau de connaissance de certaines langues s'est amélioré depuis les résultats de la dernière pondération. Pour ce faire, on pourrait prévoir une simple rubrique où l'agent pourrait insérer des observations à n'importe quel moment. Il faudrait également faire en sorte que les personnes qui consultent la base de données voient clairement que ces informations n'ont pas (encore) été soumises à la

pondération.

- Avant chaque utilisation des données pour des finalités susceptibles d'avoir des effets individuels sur la personne concernée (par exemple en cas d'avis de vacance dans le cadre de la mobilité interne), les membres du personnel devraient être invités à confirmer si leurs niveaux de compétence inscrits dans la base de données sont exacts et la possibilité devrait leur être donnée de formuler des observations complémentaires, comme indiqué dans ce qui précède.
- Ou encore, s'ils devaient demander à cette occasion que certains niveaux de compétence spécifiques soient "officiellement" réévalués au motif qu'ils ont acquis de nouvelles compétences ou un niveau de compétence plus élevé pour certaines catégories, **un exercice d'inventaire des compétences partiel pourrait avoir lieu** pour ces seules compétences nouvellement acquises.

2.2.4. Destinataires des données. Le CEPD se félicite par ailleurs des efforts déployés par l'ETF pour accorder des droits d'accès strictement sur la base du besoin d'en connaître, et sous réserve d'une attribution centralisée des noms d'utilisateurs et des mots de passe, comme indiqué dans ce qui précède au point 2.1.6. Il se félicite également des nouveaux efforts mentionnés par l'ETF dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, comme le fait de sensibiliser les agents à la protection des données en leur faisant signer des déclarations de confidentialité. En outre, le CEPD formule les recommandations énoncées ci-après.

Destinataires pendant la phase de pondération. Le CEPD recommande que les partenaires et les membres du comité de pondération qui auront accès aux données concernant le personnel à des fins de mise au point des profils de compétences des membres du personnel n'aient plus accès à ces profils une fois que ceux-ci seront devenus définitifs (après la pondération).

Destinataires après la phase de pondération. Comme expliqué au point 2.2.2, à partir du moment où les données sont disponibles, les supérieurs hiérarchiques pourraient être tentés de les utiliser également pour des finalités interdites, comme l'évaluation des performances. Par conséquent, le CEPD recommande que d'autres mesures soient prises pour faire en sorte que les supérieurs hiérarchiques n'aient pas un accès illimité aux données de leur personnel pour n'importe quelle finalité et à n'importe quel moment. Plus particulièrement, il conviendrait d'examiner s'il ne faudrait pas limiter leur possibilité d'accès par mot de passe aux seuls cas où les données peuvent réellement être utilisées pour une finalité précise et légitime. D'après la notification, ces occasions seraient limitées aux cas où sont prises des décisions concernant les postes vacants au sein de l'ETF et les plans de formation individuels. Par ailleurs, les accès pourraient également être consignés par un dispositif d'enregistrement si cela est jugé nécessaire.

En outre, il conviendrait d'examiner s'il ne serait pas suffisant que les membres de l'équipe de direction aient accès uniquement aux données agrégées, et non aux données individuelles, étant donné que, selon la notification, ils utilisent ces données à des fins de gestion stratégique, ce qui ne semble pas nécessiter l'accès aux données individuelles.

Divulgaration en interne. En ce qui concerne la "divulgaration en interne", c'est-à-dire le libre accès aux données au sein de l'ETF, le CEPD a de vives inquiétudes concernant sa base juridique et se félicite donc que, dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF ait adopté une position favorable à la protection des données en confirmant qu'aucune donnée ne sera "divulguée en interne" si ce n'est à l'initiative de la personne concernée.

Le CEPD souligne en effet que si un quelconque élément de la base de données de l'inventaire des compétences doit être communiqué à une quelconque personne autre que celles spécifiquement désignées comme destinataires au point 2.1.6, l'opportunité de la communication de ces données doit faire l'objet d'une évaluation séparée et cette communication n'est admissible que si elle est proportionnée au regard des finalités spécifiques qu'elle vise. Si tel n'est pas le cas, elle n'est possible que sur la base du consentement indubitable et avisé des personnes concernées. Le CEPD souligne également que les membres du personnel doivent aussi être informés de la communication des données avant leur collecte plutôt qu'après. L'information doit préciser quelles données seront partagées avec toute l'organisation et quelles sont les finalités de cette communication de données. Il est peu probable que le CEPD jugera proportionnée l'obligation illégitime de communiquer des données dans le seul but de garantir la transparence ou de promouvoir une culture de la compétence.

Destinataires à l'extérieur de l'ETF. Le CEPD se félicite que l'utilisation des données soit strictement limitée à un usage interne à l'ETF.

2.2.5. Informations fournies aux personnes concernées. Selon les articles 11 et 12 du règlement, certaines informations doivent être fournies aux personnes concernées afin de garantir la transparence du traitement de données à caractère personnel.

Date où sont fournies les informations relatives à la protection des données et forme de ces informations. L'article 11 prévoit que lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée, les informations doivent être fournies au moment de la collecte. Lorsqu'elles n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée, l'article 12 prévoit que les informations doivent être fournies lors du premier enregistrement ou de la première communication des données, sauf si la personne concernée est déjà informée.

Le CEPD salue la bonne pratique de l'ETF qui consiste à publier sur papier et à rendre également accessible en ligne son Manuel d'introduction à l'inventaire des compétences ainsi qu'un recueil des Questions fréquemment posées, avant le début de l'exercice d'inventaire des compétences. Le CEPD se félicite également de la pratique de l'ETF qui consiste à organiser des sessions d'information pour les membres du personnel avant le début de l'exercice.

Contenu des informations relatives à la protection des données. Les articles 11 et 12 du règlement prévoient une liste détaillée des informations qui doivent être fournies aux personnes concernées. En substance, le responsable du traitement doit faire savoir aux personnes concernées qui traite quelles données et pour quelles finalités. Ces informations doivent également préciser l'origine et les destinataires des données, si les réponses sont obligatoires ou facultatives, et attirer l'attention des personnes concernées sur l'existence d'un droit d'accès et de rectification. D'autres informations, notamment concernant la base juridique du traitement, les délais de conservation des données et le droit de saisir le CEPD, doivent également être fournies si nécessaire pour garantir un traitement loyal des données. Elles peuvent dépendre des circonstances propres au dossier.

Enfin, l'article 11 comme l'article 12 permettent des dérogations à l'exigence de notification lorsque la personne concernée est déjà informée. L'article 12 permet d'autres dérogations dans un nombre limité de cas, notamment lorsque l'information de la personne concernée se révèle impossible ou exigerait des efforts disproportionnés.

Considérant que i) aucune des exceptions prévues à l'article 11 ou à l'article 12 ne s'applique au présent dossier (les personnes concernées n'ont pas déjà accès aux informations requises et la fourniture des informations n'exigerait pas des efforts disproportionnés) et que ii) tous les éléments énumérés aux articles 11 et 12 (y compris la base juridique du traitement, les délais de conservation des données et le droit de saisir le CEPD) sont nécessaires pour garantir un traitement loyal, le CEPD estime que tous les éléments énumérés aux articles 11 et 12 respectivement doivent figurer dans les informations relatives à la protection des données.

Comme on l'a expliqué au point 2.1.7, la dernière version du Manuel d'introduction à l'inventaire des compétences ne fournit que des informations limitées sur la protection des données. Le CEPD se félicite que l'ETF ait promis que les informations concernant les éléments manquants seront présentées explicitement dans la prochaine édition du manuel. Cela permettra aux personnes concernées de participer à l'exercice avec l'assurance que leurs données feront l'objet d'un traitement loyal et licite. Il conviendrait que le manuel soit disponible avant le début du prochain exercice d'inventaire des compétences.

Parmi les informations à fournir aux personnes concernées, le CEPD souligne tout particulièrement qu'il est important de fournir des informations claires quant aux finalités de l'exercice et quant à l'utilisation des données qui figureront dans la base de données de l'inventaire des compétences. Il pourrait s'agir entre autres des éléments suivants:

- une clarification concernant toute utilisation prévue préalablement à la collecte des données;
- la stricte limitation de l'utilisation au niveau individuel de l'inventaire des compétences au développement des ressources humaines et à la mobilité interne. Plus particulièrement, l'ETF devrait indiquer clairement que l'inventaire des compétences ne peut pas être utilisé à des fins d'évaluation des performances, de promotion ou pour décider du renouvellement ou non d'un contrat, et que l'utilisation de la base de données ne devrait pas entraîner le licenciement, le non renouvellement des contrats, la mise à l'écart des promotions ou des possibilités de formation, ou lors de la répartition des tâches ou de la sélection des chefs d'équipes et des cadres, ni d'autres préjudices du même ordre pour les membres du personnel;
- si l'ETF souhaite utiliser les résultats de l'inventaire des compétences pour affecter les membres du personnel à des équipes ou à des projets ou pour d'autres finalités, la licéité et le caractère proportionné de ces utilisations doivent être évalués séparément, et le personnel doit être informé avant la collecte des données;
- la clarification de l'utilisation qui sera faite des informations au niveau de l'organisation. D'après la notification, cette utilisation semble être limitée au recensement des déficits de compétences pour l'organisation et à la définition de stratégies pour le recrutement futur.

2.2.6. Droit d'accès et de rectification. Conformément à l'article 13, point c), du règlement, les personnes concernées ont le droit d'obtenir, sans contrainte, du responsable du traitement, la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données. À cet égard, le CEPD salue la pratique de l'ETF qui consiste à permettre aux membres du personnel d'accéder à tout moment en lecture seule à leurs données.

L'article 14 du règlement dote la personne concernée du droit de rectifier les données inexacts ou incomplètes. À cet égard, le CEPD se félicite de la pratique de l'ETF qui consiste à corriger sans délai toute erreur "de saisie" dans la base de données à la demande de la personne concernée. Par exemple, s'il est indiqué par erreur dans la base de données que la personne concernée a géré un projet dont le budget était de 50 000 euros et qu'en fait, il se montait à 500 000 euros, cette modification sera corrigée sans délai.

On se reportera également aux recommandations formulées par le CEPD au point 2.2.3 sur l'exactitude des données et au point 2.2.7 sur la conservation des données.

2.2.7. Conservation des données. Le principe général qui sous-tend le règlement est que les données à caractère personnel peuvent être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des

finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement (article 4, paragraphe 1, point e), du règlement). Le CEPD souhaite formuler à cet égard les recommandations spécifiques qui suivent.

Premièrement, toutes les données relatives à un membre du personnel dont la collaboration avec l'ETF prend fin devraient être immédiatement supprimées ou, si elles sont jugées utiles à des fins de gestion stratégique, ou à des fins historiques, scientifiques ou statistiques, elles devraient être rendues anonymes. À cet égard, l'ETF doit tenir compte du fait que le simple effacement des noms ne rend pas nécessairement les données anonymes. Par exemple, les membres du personnel pourraient être identifiés de façon indirecte, par référence à leurs fonctions et aux périodes pendant lesquelles ils les ont exercées.

Deuxièmement, une fois que le profil a été mis au point à l'issue de la procédure de pondération, et après qu'il a été statué sur un éventuel recours contre la décision du comité de pondération, les éléments saisis antérieurement dans la base de données, qui ont été utilisés pour établir le profil définitif, ne seront plus nécessaires. Cela concerne le texte de toutes les justifications et autres éléments initialement saisis par la personne concernée elle-même, les observations des partenaires, celles du comité de pondération, ainsi que toute note autre que les notes définitives après pondération. Ces éléments devraient donc être supprimés. Le texte des justifications peut être conservé jusqu'à l'exercice d'inventaire des compétences suivant afin que les personnes concernées puissent s'en servir comme base de départ lorsqu'ils établissent leur auto-évaluation à ce moment-là. Cependant, l'ETF doit veiller à ce que, une fois que la pondération a eu lieu, les justifications ne soient accessibles que pour la personne concernée.

Pour le cas où la personne concernée continue d'être en désaccord avec son profil définitif après l'exercice de pondération, et en attendant un recours, le CEPD recommande qu'une rubrique texte soit prévue dans la base de données pour les "observations du membre du personnel", dans laquelle la personne concernée pourrait, si elle le décide, formuler un éventuel désaccord avec le profil approuvé par le comité de pondération. Le membre du personnel devrait pouvoir supprimer ou modifier les éléments saisis dans cette rubrique à tout moment, et ces éléments devraient être visibles pour tout destinataire utilisant la base de données afin d'évaluer individuellement le profil de ce membre du personnel en particulier pour toute finalité spécifique. Cette rubrique ne serait plus nécessaire et pourrait être supprimée une fois la procédure de recours clôturée.

Troisièmement, il ne semble nullement nécessaire de pouvoir voir l'évolution des compétences ou aptitudes d'un quelconque agent particulier au fil du temps. Par exemple, lorsqu'une demande de mobilité interne est examinée, c'est la compétence actuelle du candidat qui compte, et non sa compétence d'il y a cinq ou dix ans. De la même manière, pour déterminer quels sont les déficits de compétence et établir les plans de formation annuels, il conviendrait d'utiliser des données actuelles et à jour plutôt que des données historiques. Par conséquent, le CEPD recommande que, dès qu'un nouveau profil de compétences a été créé à l'issue du processus de pondération, le profil précédent soit automatiquement supprimé. Si l'ETF souhaite conserver des données concernant les profils de compétence des années précédentes pour aider la direction à élaborer des stratégies, ou pour des finalités historiques, scientifiques ou statistiques, ces données doivent être agrégées et conservées uniquement sous une forme anonyme.

2.2.8. Sécurité. Conformément aux articles 22 et 23 du règlement, le responsable du traitement et le sous-traitant doivent mettre en œuvre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité approprié au regard des risques présentés par le traitement et de la nature des données à caractère personnel à protéger. Ces mesures de sécurité doivent être prises notamment afin d'empêcher toute diffusion ou tout accès non autorisés, toute

destruction accidentelle ou illicite, toute perte accidentelle ou toute altération, ainsi que toute autre forme de traitement illicite.

Le CEPD estime que les mesures de sécurité adoptées par l'ETF, et complétées comme prévu, sont adéquates au regard de l'article 22 du règlement, à condition que la confidentialité des communications soit garantie.

Conclusion

L'exercice d'inventaire des compétences sous sa forme actuelle suscite d'importantes préoccupations en matière de protection des données. En particulier, il existe de sérieux doutes quant au caractère proportionné de la création de la base de données, le respect du principe de limitation des finalités n'est pas garanti et les données ne semblent pas suffisamment fiables pour fonder des décisions susceptibles d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées. Par conséquent, l'ETF devrait réexaminer s'il est réellement nécessaire de procéder à l'exercice d'inventaire des compétences avec pondération, qui est très complexe, ou s'il n'existe pas d'autres solutions moins intrusives pour réaliser les finalités visées.

Dans le cas où l'ETF aurait de bonnes raisons de conclure qu'il n'existe pas d'autres solutions moins intrusives, le CEPD demande, au minimum, la mise en œuvre intégrale des recommandations formulées aux points 2.2.2 à 2.2.8.⁷ Les principaux éléments de ces recommandations sont les suivants:

• Finalités du traitement:

- La direction de l'ETF doit reconnaître de façon claire et explicite les limites de la fiabilité des données lorsqu'il s'agit de fonder des décisions susceptibles d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées.
- Par conséquent, les données enregistrées dans la base de données ne devraient jamais être utilisées à des fins de présélection ou de mise à l'écart mais seulement comme un facteur purement informatif et non déterminant parmi d'autres à prendre en compte dans le processus de prise de décision.
- Pour cette même raison, l'inventaire des compétences ne peut pas être utilisé à des fins d'évaluation des performances, de promotion ou pour décider du renouvellement ou non d'un contrat, et l'utilisation de la base de données ne devrait pas entraîner le licenciement, le non renouvellement d'un contrat, la mise à l'écart des promotions ou des possibilités de formation, ou lors de la répartition des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe et des cadres, ni d'autres préjudices du même ordre pour les membres du personnel.
- Les autres finalités admissibles du traitement doivent être clairement précisées. Parmi elles peuvent figurer l'évaluation des déficits de compétences et la planification en ce qui concerne les besoins de formation et de recrutement. Les données peuvent également être utilisées pour fonder certaines décisions susceptibles d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées. Plus particulièrement, elles peuvent être utilisées pour étayer des candidatures à la mobilité interne et pour faciliter la discussion sur les plans de formation avec les chefs de service.

⁷

Le CEPD se félicite que, dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF ait déjà indiqué qu'elle a adopté une décision visant à mettre en œuvre certaines des mesures recommandées.

- Si les données ont été obtenues avant la date à laquelle les recommandations formulées dans le présent avis seront pleinement respectées, ces données ne peuvent en aucun cas être utilisées pour des finalités susceptibles d'avoir des effets individuels sur les personnes concernées, sauf si ces dernières y consentent explicitement.
- **Qualité des données:**
 - Les procédures de l'exercice d'inventaire des compétences doivent être remaniées de façon significative afin d'accroître l'exactitude, la fiabilité, et la cohérence des données. Il s'agit notamment de fixer des points de repère clairs, d'élargir la base des justifications, de réexaminer la question de savoir qui devrait jouer le rôle de partenaire ou être membre du comité de pondération, et de prévoir des dispositions permettant un réel dialogue avec les membres du personnel, ainsi qu'une procédure de recours, et la possibilité pour les membres du personnel de saisir des observations ou des mises à jour dans la base de données.
- **Conservation des données:**
 - Les périodes de conservation doivent être strictement limitées à la durée nécessaire pour réaliser la finalité du traitement. Il convient de supprimer les profils de compétences antérieurs dès que les nouveaux sont disponibles.
- **Information des personnes concernées:**
 - Des informations claires et précises doivent être fournies aux personnes concernées pour tous les éléments énumérés aux articles 11 et 12 du règlement. Le CEPD souligne tout particulièrement qu'il est important de préciser clairement les finalités des données et les utilisations qui en seront faites ainsi que toute restriction à ces utilisations.

Fait à Bruxelles, le 13 juin 2007.

(signé)

Peter HUSTINX
Contrôleur européen de la protection des données