

Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée le 27 mars 2007 par le délégué à la protection des données de la Fondation européenne pour la formation concernant le système d'enregistrement du temps de travail au sein de la Fondation

Bruxelles, le 21 juin 2007 (dossier 2007-209)

1. Procédure

Le 27 mars 2007, le délégué à la protection des données (ci-après dénommé "**le DPD**") de la Fondation européenne pour la formation (ci-après dénommée "**l'ETF**") a informé par courrier électronique le contrôleur européen de la protection des données (ci-après dénommé "**le CEPD**") du traitement de données réalisé par l'ETF concernant son système d'enregistrement du temps de travail, en joignant une copie de la notification et de toutes les annexes qui s'y rapportent (ci-après "**la notification**"). Aucune copie papier n'a été transmise par courrier ordinaire. Le 11 avril 2007, le CEPD a demandé des informations complémentaires à l'ETF. Cette dernière a répondu le 26 avril 2007. Une nouvelle demande d'informations a été adressée à l'ETF le 29 mai 2007, à laquelle celle-ci a répondu le 7 juin 2007. Enfin, la procédure a été suspendue pendant quatre jours, du 14 au 18 juin 2007, qui ont été mis à profit par l'ETF pour faire des observations sur le projet d'avis du CEPD.

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 créée en 1994 et établie à Turin (Italie). Elle aide ses 25 pays partenaires à élaborer des systèmes de développement des ressources humaines de qualité. Le rôle de l'ETF consiste à faire bénéficier les différentes régions et cultures des connaissances et des conseils concernant les politiques dans les domaines de l'éducation et de la formation. Agissant au nom de l'Union européenne, l'ETF aide ses pays partenaires à développer les compétences et les connaissances des personnes afin de promouvoir de meilleures conditions de vie, un sens actif de la citoyenneté et des sociétés démocratiques respectant les droits de l'homme et la diversité culturelle.

2.1.2. Portée de la notification et description succincte du système d'enregistrement du temps de travail. La notification porte sur le système d'enregistrement électronique du temps de travail au sein de l'ETF. Conformément à ce système, le personnel de la Fondation doit rendre compte du temps passé au travail en introduisant dans une base de données prévue à cet effet le nombre d'heures effectuées ainsi que les activités réalisées pendant ce temps. Le temps qui n'est pas considéré comme du temps de travail, notamment les vacances et les congés de maladie, n'est pas pris en compte.

Ce système est placé sous la responsabilité de l'unité "Planning, contrôle et évaluation" de l'ETF (ci-après "UPCE"). Il vise à renforcer la capacité de l'ETF à planifier, contrôler et justifier le déploiement de ses ressources humaines au regard des objectifs stratégiques et opérationnels qui ont été définis.

2.1.3. Participants. La participation au système est obligatoire. Tous les membres du personnel de l'ETF y prennent donc part, y compris les agents temporaires, les agents contractuels, les agents locaux et les experts nationaux. Par contre, les consultants externes, les intérimaires et les stagiaires n'y participent pas.

2.1.4. Base de données et introduction des données. L'ETF utilise une base de données (Lotus notes) qui enregistre le temps de travail de manière électronique. Le processus est entièrement automatisé. Les membres du personnel introduisent eux-mêmes les données dans la base informatique, qui est autonome et qui n'est donc liée à aucune autre base extérieure.

Le temps est enregistré pour chaque mois calendrier. Les membres du personnel peuvent introduire les données qui les concernent quand ils le souhaitent avant l'échéance fixée pour chaque mois. Les informations introduites dans le système sont les suivantes: i) activité (choisie dans une liste préétablie), ii) heure de début, iii) heure de fin et iv) pauses.

Lorsqu'ils introduisent dans la base les informations concernant leur emploi du temps, les membres du personnel de l'ETF ne sont pas tenus de décrire précisément les tâches qu'ils ont effectuées; il leur suffit de choisir dans la liste des activités prédéfinies celle qui correspond au mieux au travail effectué.¹

Actuellement, le système comprend environ 90 catégories différentes. Celles-ci sont organisées en quatre "piliers" et six "activités" principales.

Le premier pilier a trait à toutes les activités visant à soutenir les réformes des systèmes d'éducation et de formation. Il comprend les cinq activités principales suivantes: 1) "contribution à l'IAP" (instrument de préadhésion), 2) "contribution à l'IEVP" (Instrument européen de voisinage et de partenariat), 3) "contribution à l'Asie centrale", 4) "Innovation et apprentissage", 5) "Temps". Par exemple, la base de données peut contenir des mentions telles que "IAP 07-03 Inclusion sociale" au titre de l'activité 1 ou "IEVP Travaux par pays" au titre de l'activité 2.

Le deuxième pilier porte sur les activités liées à la communication d'entreprise (activité 6). Le troisième pilier comprend toutes les activités en rapport avec l'"apprentissage organisationnel: renforcement des connaissances et des systèmes" (activité 7), tandis que le quatrième pilier concerne toutes les activités complémentaires (activité 8). En guise d'illustration, la base de données peut contenir des mentions telles que "Site web" au titre de l'activité 6, "SKS-07-01 Audit externe" au titre de l'activité 7 ou encore "Évaluation des résultats, y compris l'évaluation par les pairs" au titre de l'activité 8.

¹ Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a indiqué que son système d'enregistrement du temps de travail comprend un champ "détails" que les membres du personnel peuvent utiliser afin de garder une trace de ce qu'ils ont fait concrètement tel ou tel jour dans une catégorie d'activités donnée. Le contenu de ce champ ne fait pas partie de la déclaration du temps de travail et est donc destiné au seul usage de l'utilisateur final. Il n'est pas non plus obligatoire de remplir cette rubrique.

2.1.5. Finalité et utilisation de la base de données

Finalité de la base de données. Le système d'enregistrement du temps de travail a pour objet d'informer l'administration de l'ETF sur le temps consacré à la réalisation des différentes tâches et projets par les membres du personnel et les équipes en place. Celle-ci peut alors comparer les informations dont elle dispose avec les planifications établies pour l'accomplissement de chacune de ces tâches. Elle est ainsi en mesure de contrôler les estimations du temps nécessaire à la réalisation d'un projet ou d'une tâche donnée, d'ajuster ces estimations en cours d'exercice, le cas échéant, et d'y apporter des améliorations, ainsi qu'en ce qui concerne les capacités, pour l'exercice suivant, en fonction de l'expérience acquise.

Le système n'a pas pour objectif d'évaluer l'efficacité du personnel en ce qui concerne la réalisation de telle ou telle tâche, ni le temps passé au bureau sur un dossier donné.

Cela étant, comme cela sera décrit ci-dessous, les chefs de projet, les coordinateurs régionaux, ainsi que les chefs d'unité ou de service ont tous accès aux données individuelles introduites par les personnes travaillant sous leur autorité. Bien qu'ils soient censés utiliser ces données comme un élément d'information concernant la gestion d'un projet donné, cela peut néanmoins affecter individuellement tel ou tel membre du personnel. Ainsi, un chef de projet constatant qu'un membre de son équipe n'a pas atteint les objectifs fixés voudra sans aucun doute connaître les raisons de cette situation afin de savoir comment y remédier. Il va donc de pair avec le système que les aspects de la personnalité des membres du personnel sont évalués à tout le moins lorsqu'il existe un écart important entre un objectif et sa réalisation.

Rapports mensuels. La base de données sert à produire quatre types différents de rapports mensuels agrégés. Chaque rapport indique le temps cumulé passé chaque mois par le personnel sur telle ou telle catégorie ainsi que pour la réalisation des objectifs fixés pour l'ensemble de l'année. Actuellement, il n'existe pas de ventilation des objectifs en termes de planification sur une base mensuelle.

Ces rapports sont les suivants:

- 1) un rapport indiquant le temps total passé collectivement par l'ensemble du personnel de l'ETF sur chaque catégorie. Ce rapport fournit l'aperçu le plus général de l'utilisation du temps par le personnel de l'ETF. Par exemple, le rapport d'avril 2007 pourrait mentionner que, au cours de ce mois, 80 heures en tout ont été consacrées à la catégorie A et 30 heures à la catégorie B (pour un nombre total d'heures estimé respectivement à 270 et 400 pour l'ensemble de l'année), et ainsi de suite pour chacune des autres catégories visées par le système;
- 2) des rapports par catégorie, ventilés par membre du personnel. Ces rapports indiquent le nombre total d'heures que chaque membre du personnel a consacrées à une catégorie donnée. Par exemple, le rapport portant sur la catégorie B pourrait indiquer que, au sein de l'ETF, pendant le mois d'avril, un total de 30 heures de travail a été consacré à la catégorie B (pour un nombre total d'heures estimé à 400 pour l'ensemble de l'année). Sur ces 30 heures, le membre du personnel A en a effectué 14, B 10, C 3 et D et E 1,5 chacun (le nombre total d'heures pour chacune de ces personnes étant estimé respectivement à 150, 100, 100, 25 et 25 pour l'ensemble de l'année);
- 3) des rapports par unité et service, indiquant le temps total passé collectivement par tous les membres de l'unité/du service concerné sur chaque catégorie. Il s'agit de rapports agrégés analogues aux rapports du type 1 susvisés, excepté que chaque rapport couvre les heures

effectuées par le personnel d'un service ou d'une unité seulement. Par exemple, le rapport d'avril 2007 relatif à l'unité X pourrait mentionner que, au cours de ce mois, 5 heures en tout ont été consacrées à la catégorie A et 28 heures à la catégorie B (pour un nombre total d'heures estimé respectivement à 60 et 300 pour l'ensemble de l'année), et ainsi de suite pour chacune des autres catégories dont s'occupe l'unité ou le service compétent;

- 4) des rapports par membre du personnel, indiquant le temps passé chaque mois par une personne donnée sur chaque catégorie. Il s'agit de rapports individuels portant sur le travail effectué chaque mois par un membre du personnel. Par exemple, le rapport relatif au travail fourni par la personne A pourrait mentionner que, pendant le mois d'avril, cette personne a consacré 160 heures à l'activité 1 (pour un nombre total d'heures estimé à 1 500 pour l'ensemble de l'année) et aucune heure aux autres activités. Sur ces 160 heures, 80 ont été consacrées à la catégorie A et 30 à la catégorie B (pour un nombre total d'heures estimé respectivement à 700 et 400 pour l'ensemble de l'année), et ainsi de suite pour chacune des autres catégories relevant de l'activité 1. Ce rapport, qui n'est accessible qu'au membre du personnel concerné, peut être produit en ligne et l'intéressé peut l'imprimer pour son usage personnel. En revanche, l'administration n'a pas accès à ce type de rapports.

Traitement ultérieur. L'ETF a expliqué au CEPD que les données agrégées figurant dans les rapports du type 1 sont traitées ultérieurement "pour mettre en évidence des données globales à l'échelle de la fondation concernant les "piliers" et "activités" relevant du budget établi sur la base des activités (ABB) et du programme de travail, aux fins de l'élaboration des rapports intérimaires trimestriels et du rapport annuel d'activité de l'ETF"* . Ces rapports, qui ne contiennent que des données globales, sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'ETF.

Données individuelles dans les différents rapports. Il importe de noter que, sur les quatre rapports mensuels susvisés, seuls les rapports des types 2 et 4 contiennent systématiquement des données individuelles. Cela dit, il ne peut être exclu que, dans les cas où une seule personne est affectée à une tâche dans une catégorie donnée, celle-ci puisse également être identifiée indirectement dans un rapport de type 1 ou 3. Cette situation est néanmoins rare. En effet, l'ETF a fait observer que, dans le cadre du projet pilote mené en 2006, le nombre moyen de personnes participant à une catégorie ou un projet était de 9.

2.1.6. Destinataires des données

Membres du personnel. Tous les membres du personnel ont accès à leurs propres données figurant dans la base. Jusqu'au moment où ils "soumettent" les données, ils ont la possibilité de corriger ou de compléter les informations communiquées pour le mois en cours. Les données doivent normalement être soumises durant les premiers jours du mois calendrier qui suit. Une fois soumises, les données sont accessibles en mode lecture. Les membres du personnel peuvent également avoir accès à leurs données sous une forme agrégée et obtenir la production de leurs propres rapports mensuels et annuels (type 4), comme décrit au point 2.1.5 ci-dessus. Comme cela est également indiqué à cet endroit, les membres du personnel ont aussi accès aux rapports intérimaires trimestriels et au rapport d'activité annuel susmentionnés qui contiennent des données globales.

UPCE. Les documents transmis au CEPD durant la procédure de contrôle préalable semblaient indiquer que le chef de l'UPCE ainsi que son adjoint disposent tous deux d'un accès complet aux données, y compris celles introduites individuellement.

* Traduction du Conseil.

Technicien. Un technicien dispose d'un accès complet à la base de données, uniquement pour en assurer la maintenance technique et intervenir en cas de problème. L'accès du technicien à la base de données lui permet de se connecter automatiquement au système. Les informations sont conservées pendant un nombre de jours qui varie en fonction du nombre de données introduites. Le technicien en question a également signé une déclaration de confidentialité et de sécurité.

Accès de l'administration aux données introduites individuellement. L'administration n'a pas la possibilité de consulter les données de temps introduites individuellement, par exemple afin de voir combien de temps telle ou telle personne a passé sur une tâche ou un projet un jour donné. Bien que les chefs de projet, les coordinateurs régionaux, les responsables hiérarchiques et les chefs d'unité ou de service aient un accès électronique à la base de données, leurs droits sont limités aux rapports des types 1, 2 et 3 (ainsi qu'à d'autres rapports agrégés éventuels), comme cela va être expliqué immédiatement ci-après.

Accès de l'administration aux rapports mensuels. Les quatre types de rapports sont produits de manière automatique et peuvent être consultés en ligne par les personnes qui en sont les destinataires désignés, comme décrit ci-dessous.

Ainsi que nous l'avons vu plus haut, les rapports des types 2 et 4 sont les seuls à contenir systématiquement des données individuelles. Les rapports du type 4 ne sont accessibles qu'à la personne concernée. Les rapports du type 2 sont quant à eux transmis aux chefs de projet, aux coordinateurs régionaux et aux chefs d'unité ou de service et indiquent le nombre d'heures enregistrées par les membres du personnel travaillant sur des projets ou des tâches dont ils ont la responsabilité.

Les rapports du type 2 ne sont pas communiqués aux responsables hiérarchiques. Ceux-ci n'ont accès qu'aux données agrégées concernant les collègues placés sous leur responsabilité (rapports des types 1 et 3). Néanmoins, ils "portent souvent deux casquettes": si, en leur qualité de responsables hiérarchiques, ils n'ont pas accès aux rapports du type 2, en tant que chefs de projet, coordinateurs régionaux ou chefs d'unité ou de service, ils reçoivent néanmoins certains de ces rapports. En réalité, les rapports en question, compte tenu de la taille de l'organisation et de sa structure de gestion, contiennent des données individuelles concernant la plupart des membres du personnel travaillant sous leur autorité.

La documentation fournie par l'EFT indique expressément que le responsable hiérarchique, "dans le cadre de ses attributions, contrôle les relevés d'heures mensuels agrégés des collègues afin de vérifier que les données communiquées correspondent aux objectifs individuels (*soulignement ajouté par le CEPD*), par unité ou par service. À cette fin, il consulte le chef de projet, le coordinateur régional ou le chef d'unité ou de service, en tant que de besoin."² Compte tenu de ce qui précède, il semble que les responsables hiérarchiques ont accès, directement ou indirectement, à une quantité importante de données individuelles et qu'ils sont en mesure de vérifier si les personnes placées sous leur responsabilité effectuent leur travail conformément à ce qui a été planifié. En fait, ce contrôle fait partie de leurs attributions et est la raison principale pour laquelle ils ont accès à ces données.

Confidentialité et usage interne. L'ETF a souligné que les personnes gérant les données font partie du personnel statutaire et qu'elles sont par conséquent soumises aux obligations de confidentialité prévues par le statut. En outre, le chef de l'UPCE et son adjoint ont également signé une "déclaration de confidentialité". Dans le cas où il serait fait appel à un prestataire de services (ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle), celui-ci sera lié par des clauses contractuelles de

² Voir la page 4, point 5.1, paragraphe 6, du document décrivant la procédure d'enregistrement du temps de travail, qui a été joint à la notification adressée au CEPD et qui figure également sur le site intranet de l'ETF.

confidentialité explicites, que prévoit déjà l'actuel contrat-cadre relatif à la fourniture de services de développement informatique interne. L'ETF a également fait observer qu'aucun transfert de données à des tiers n'est prévu, le contenu de la base n'étant destiné qu'à un usage interne.

2.1.7. Informations fournies aux personnes concernées. L'ETF a expliqué que les personnes concernées sont informées, via le site intranet, des objectifs opérationnels ainsi que de l'utilisation des données relatives au temps de travail enregistrées dans la base. Tous les membres du personnel participant au système reçoivent également une formation.

Le site intranet de l'ETF comporte une rubrique consacrée à ce sujet qui est accessible à l'ensemble du personnel et dans laquelle on trouve les documents suivants: i) décision du directeur concernant l'introduction d'un système d'enregistrement du temps de travail au sein de l'ETF, ii) nomination du chef de l'UPCE et de son adjoint et leurs déclarations de confidentialité respectives, iii) description de la procédure d'enregistrement du temps de travail et iv) une liste des questions le plus souvent posées. En outre, un ensemble de lignes directrices pratiques est en cours d'élaboration; celles-ci serviront de support pour les séances de formation du personnel.

Parmi les documents cités ci-dessus, la décision du directeur et la description de la procédure contiennent plusieurs dispositions relatives à la protection des données. En particulier, la décision du directeur i) désigne le responsable du traitement, ii) explique la finalité du traitement, iii) précise qui sont les destinataires des données, iv) définit le caractère obligatoire du traitement, v) énonce le droit d'accès et de rectification et vi) fixe la durée de conservation des données. La décision prévoit également que le traitement fera l'objet d'un contrôle préalable du CEPD. Enfin, le document décrivant la procédure d'enregistrement du temps de travail mentionne à plusieurs reprises le respect des règles relatives à la protection des données et fournit des informations complémentaires concernant le fonctionnement du système, son utilisation et les destinataires des données.

2.1.8. Droits d'accès des personnes concernées. Les membres du personnel de l'ETF ont accès à toutes les données qu'ils ont eux-mêmes introduites dans la base. Ils n'ont pas accès aux rapports des types 1, 2 et 3 élaborés à l'intention de l'administration. En revanche, ils peuvent obtenir, pour leur usage personnel, la production d'un rapport concernant leurs propres activités (rapports du type 4). Comme indiqué au point 2.1.5 ci-dessus, ils ont également accès aux rapports intérimaires trimestriels et aux rapports d'activité annuels.

Ainsi que cela est expliqué au point 2.1.6 ci-dessus, les membres du personnels n'ont accès à leurs données qu'en mode lecture une fois passé le délai mensuel. Néanmoins, une fonction dans la base de données permet d'apporter des corrections a posteriori, dans le cas où la personne concernée ou l'administration constateraient une erreur. Dans ce cas, la correction sera introduite dans le système par l'intéressé lui-même. Le système enregistre la dernière date à laquelle une donnée a été modifiée.

2.1.9. Durée de conservation. Initialement, l'ETF avait prévu que les données seraient conservées pendant une période d'un an. Dans sa notification, elle a néanmoins indiqué que, pour des raisons liées au respect du règlement financier de l'ETF et de ses modalités d'exécution³, elle envisageait à présent de conserver les données pendant cinq ans. L'ETF a demandé l'avis du CEPD à ce sujet.

L'ETF a expliqué au CEPD que l'article 38, paragraphe 6, du règlement financier de l'ETF dispose que "l'ordonnateur conserve les pièces justificatives relatives aux opérations exécutées pendant une période de cinq ans à compter de la date de la décision de décharge sur l'exécution du budget." L'article 24 des modalités d'exécution du règlement financier de l'ETF prévoit par ailleurs que "les

³ Ces deux documents ont été adoptés par le Conseil de direction de l'ETF le 15 janvier 2003, à Turin (Italie).

systèmes et procédures de gestion concernant la conservation des pièces justificatives originales prévoient: (...) d) la conservation de ces pièces pendant une période de cinq ans au moins à compter de la date d'octroi de la décharge par le Parlement européen pour l'année budgétaire à laquelle ces pièces se rapportent".

En outre, l'article 40 du règlement financier de l'ETF prévoit ce qui suit: "L'ordonnateur rend compte au Conseil de direction de l'exercice de ses fonctions sous la forme d'un rapport annuel d'activités, accompagné des informations financières et de gestion. Ce rapport indique les résultats de ses opérations par rapport aux objectifs qui lui ont été assignés, les risques associés à ces opérations, l'utilisation des ressources mises à sa disposition et le fonctionnement du système de contrôle interne." Par "ressources", on entend l'utilisation des ressources financières et humaines.

La préoccupation de l'ETF réside dans le fait que les données relatives à l'enregistrement du temps de travail sont susceptibles d'être considérées comme des pièces justificatives concernant l'utilisation des ressources humaines et budgétaires et qu'elles pourraient, par conséquent, relever des obligations énoncées dans les dispositions précitées.

2.1.10. Sécurité. Toutes les informations sont conservées dans une zone protégée sur les serveurs de l'ETF. La conception de la base de données repose sur le logiciel "Lotus notes". Il est impossible d'avoir accès aux données sans un nom d'utilisateur et un mot de passe, qui sont attribués en fonction du besoin d'en connaître, comme décrit au point 2.1.6 ci-dessus.

2.1.11. Mise en œuvre du processus d'enregistrement du temps de travail (phase pilote). Le processus d'enregistrement du temps de travail constitue une politique institutionnelle mise en place conformément aux pratiques habituelles suivies par l'ETF pour l'élaboration des politiques internes. La décision du directeur relative à l'instauration du système (ETF/06/DEC/011) a été formellement adoptée et communiquée à l'ensemble du personnel de l'ETF en date du 21 mars 2006, après consultation du comité du personnel.

Un premier projet pilote à petite échelle a été mené d'octobre à décembre 2005, tandis qu'une deuxième phase pilote, à laquelle a participé l'ensemble du personnel de l'UPCE, a été mise en œuvre dans le courant de 2006 pour se poursuivre jusqu'en mai 2007 à l'aide d'un instrument d'enregistrement des heures différent et plus simple (Time core solo).

Compte tenu de l'expérience et des enseignements tirés des projets pilotes susmentionnés, un nouveau système d'enregistrement du temps de travail, reposant sur le logiciel "Lotus notes", a été élaboré de janvier à mars 2007 après une nouvelle consultation du comité du personnel. La phase pilote du projet "Lotus notes", à laquelle ont participé le personnel de l'UPCE et des volontaires d'autres services de l'organisation (service des opérations, unité de la communication externe et administration), a débuté en avril 2007. Des séances de formation ont été organisées pour l'ensemble du personnel de l'ETF à la fin de mai 2007 et, depuis le 1^{er} juin, tous les agents temporaires, agents contractuels, agents locaux et experts nationaux ont commencé à utiliser le système. Actuellement, les utilisateurs finals n'ont accès qu'aux rapports du type 4, sous la forme d'une visualisation en ligne. Les rapports des types 1, 2 et 3 ne seront diffusés qu'une fois achevée la procédure de contrôle préalable par le CEPD.

2.2. Aspects juridiques

2.2.1. Contrôle préalable

Applicabilité du règlement. Conformément à son article 3, paragraphe 1, 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 y sont définies comme étant toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable. L'article 3, paragraphe 2, prévoit par ailleurs que le règlement s'applique, notamment, au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie.

L'ETF est un organe communautaire et le processus d'enregistrement du temps de travail fait partie de la gestion de ses activités internes; ce processus relève donc du champ d'application du droit communautaire. Il ne fait non plus aucun doute que les données collectées dans ce cadre constituent des données à caractère personnel. Enfin, le fait que les données soient collectées au moyen d'une base informatique à grande échelle signifie que le traitement est automatisé. Par conséquent, le règlement s'applique.

Motifs justifiant le contrôle préalable. Conformément à l'article 27, paragraphe 1, du règlement, 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" sont soumis au contrôle préalable du CEPD. L'article 27, paragraphe 2, dresse la liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques. Cette liste comprend expressément, en son 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'ETF a notifié le processus d'enregistrement du temps de travail au titre de l'article 27, paragraphe 2, point b), au motif que les données sont susceptibles d'être utilisées pour évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, même si la base de données n'est pas destinée à être utilisée pour évaluer le rendement.

En fait, comme expliqué aux points 2.1.5 et 2.1.6, les chefs de projet, les coordinateurs régionaux et les chefs d'unité ou de service ont tous accès aux rapports du type 2 concernant les personnes qui travaillent sous leurs ordres. Par conséquent, ils connaîtront le nombre d'heures exact que les différents membres d'une équipe auront passés sur les projets ou les activités dont ils ont la responsabilité.

Bien que la finalité déclarée du processus consiste à "contrôler les estimations globales concernant la planification d'un projet ou d'une activité donnés", il est peu probable qu'un chef de projet constatant qu'un membre de son équipe n'a pas atteint les objectifs fixés ne cherchera pas à connaître les raisons de cette situation afin de pouvoir y remédier. Il va donc de pair avec le système que les aspects de la personnalité des membres du personnel seront, dans une certaine mesure et à tout le moins dans certains cas, évalués. D'ailleurs, on peut présumer que les rapports du type 2 contenant des données individuelles n'auraient aucune utilité si tel n'était pas le cas.

Le processus d'enregistrement du temps de travail suppose donc, au minimum, la réalisation de certains traitements ayant pour objet d'évaluer des aspects de la personnalité de la personne concernée et nécessite, par conséquent, un contrôle préalable du CEPD.

Date de la notification et délai dans lequel le CEPD doit avoir rendu son avis. La notification a été reçue le 27 mars 2007. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, du règlement, le CEPD doit rendre son avis dans les deux mois qui suivent. La procédure ayant été suspendue pendant 28 jours en tout, l'avis doit donc être rendu le 25 juin 2007 au plus tard.

Les opérations de traitement ont débuté avant que la notification ait été adressée au CEPD. La mise en œuvre complète du processus d'enregistrement du temps de travail a été précédée d'une

première phase pilote en 2005 et d'une deuxième en 2006. Le processus tel que notifié a été pleinement mis en application en mai 2007.

Le CEPD souligne que, dans la mesure où le contrôle préalable a pour objectif d'examiner des situations susceptibles de présenter des risques, son avis devrait être sollicité et rendu avant que ne débute l'opération de traitement. Par conséquent, les notifications devraient être adressées au stade de la planification, dans un délai qui, compte tenu du temps dont dispose le CEPD pour rendre son avis et du temps nécessaire à l'ETF pour répondre à des demandes d'informations éventuelles, permette d'achever l'examen du dossier avant le commencement des opérations de traitement. Une notification adressée en temps voulu peut également permettre d'éviter que le responsable du traitement ne consacre des efforts et des ressources à la mise en place d'opérations de traitement qui devront par la suite être modifiées de manière substantielle afin que les règles relatives à la protection des données soient respectées.

Cela dit, compte tenu du fait que le système est toujours en cours d'examen et, surtout, que l'ETF a décidé d'attendre de publier les premiers rapports des types 1), 2) et 3) tant que le contrôle préalable du CEPD n'est pas terminé, celui-ci ne considère pas que ce retard constitue un problème insurmontable dans le dossier en question, pour autant que toutes les recommandations qu'il formule dans le présent avis soient pleinement prises en considération.

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 être effectué s'il "[...] 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".

Le premier aspect visé par la disposition précitée consiste à déterminer si le traitement est institué aux fins d'une mission particulière d'intérêt public prévue par une disposition des traités ou un autre instrument juridique adopté sur la base desdits traités. Le deuxième aspect consiste à savoir si l'opération de traitement est effectivement nécessaire pour exécuter cette mission. Ce deuxième aspect doit également être examiné en liaison avec l'article 4, paragraphe 1, point c) du règlement, selon lequel les données ne doivent pas être "excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement."

Dans le dossier à l'examen, en ce qui concerne le premier aspect évoqué plus haut, il faut également 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 par les institutions et les organes communautaires comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes". Donc, en l'espèce, il s'agit de déterminer si le traitement est nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de l'ETF.

La gestion du budget, notamment la planification, le contrôle et l'évaluation du déploiement des ressources humaines est nécessaire dans tout organe communautaire, y compris l'ETF, afin d'assurer la bonne gestion et le bon fonctionnement de l'organisation. Il appartient aussi à l'administration de l'ETF d'avoir recours à un système d'enregistrement du temps de travail pour accomplir ces missions. Comme expliqué au point 2.1.11 ci-dessus, le processus d'enregistrement du temps de travail constitue une politique institutionnelle mise en place conformément aux pratiques habituelles suivies par l'ETF pour l'élaboration des politiques internes. La décision du directeur relative à l'instauration du système (ETF/06/DEC/011) a été formellement adoptée et communiquée à l'ensemble du personnel de l'ETF en date du 21 mars 2006, et elle prévoit une base juridique spécifique pour l'opération de traitement.

Compte tenu de ce qui précède et des faits qui lui ont été présentés par l'ETF, le CEPD ne remet pas en cause la base juridique, ni le caractère proportionné et licite de l'opération de traitement qui lui a été notifiée.

2.2.3. Qualité des données

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

Rendre obligatoire l'enregistrement des heures de travail de manière quotidienne semble être une mesure proportionnée. En effet, les données risqueraient d'être moins exactes si les membres du personnel n'étaient pas tenus de transmettre tous les jours la ventilation de leur journée de travail.

Pour ce qui est de la nécessité d'indiquer les heures de début et de fin d'une tâche, l'ETF a signalé, dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, que, lors de la conception du système d'enregistrement sur la base du logiciel Lotus notes, elle avait retenu l'option, qui a donc été proposée initialement aux utilisateurs finals, consistant à introduire le nombre total d'heures passées chaque jour sur un projet donné plutôt que d'indiquer l'heure de début et de fin de la tâche concernée ainsi que les temps de pause. Les utilisateurs finals ayant participé au projet pilote mené en 2006 ont évalué cette solution, qu'ils ont rejetée compte tenu de leur expérience et de l'utilisation concrète du système. Ils ont jugé cette solution moins commode qu'un enregistrement des heures en temps réel, y compris les temps de pause, car cela nécessitait de leur part une "double" introduction (conversion manuelle de l'heure effective de début et de fin de l'activité en un nombre total d'heures en vue de son introduction dans le système). Le CEPD est disposé à accepter ce compromis entre la convivialité du système et la qualité des données, sans préjudice des recommandations formulées au point 2.2.3.3 ci-dessous.

En ce qui concerne les différentes catégories prédéfinies figurant dans la base de données, à première vue, aucune ne semble inadéquate, non pertinente ou disproportionnée au regard des finalités du traitement et de la mission de l'ETF. Le CEPD fait toutefois observer que, au cours de la procédure de contrôle préalable, il n'a pas examiné séparément et en détail chacune des catégories et sous-catégories de données qui figureront dans la base. En l'absence de catégories qui auraient pu à première vue sembler non pertinentes, inadéquates ou disproportionnées, le CEPD a accepté que l'administration de l'ETF s'appuie sur sa propre expérience ainsi que sur les informations communiquées par le comité du personnel pour décider si telle ou telle catégorie devait ou non figurer dans la base de données. Il préconise de continuer à affiner ces catégories en fonction de l'expérience acquise par l'ETF dans le cadre de l'utilisation de la base de données.

2.2.3.2. Loyauté et licéité. L'article 4, paragraphe 1, point a) du règlement prévoit que les données doivent être traitées loyalement et licitement. La question de la licéité a été examinée plus haut (cf. point 2.2.2). Quant à celle de la loyauté, elle est étroitement liée au type d'informations qui sont communiquées aux personnes concernées (cf. point 2.2.5 ci-dessous).

2.2.3.3. 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 [doivent être] 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.

Inexactitudes dans le système d'enregistrement du temps de travail utilisé par l'ETF. Une certaine subjectivité est inhérente à un système d'enregistrement du temps de travail, quel qu'il soit. Le temps passé sur tel ou tel type de projet dans un environnement de travail, avec peu de contrôle ou un contrôle non direct, est particulièrement difficile à mesurer de manière objective; il arrivera souvent - si on ne s'appuie que sur le système - que deux personnes ayant exactement les mêmes tâches enregistreront leur temps de travail différemment. Comme indiqué ci-dessous, il manque dans le système d'enregistrement du temps de travail utilisé par l'ETF certains mécanismes intégrés, qui permettent de garantir l'exactitude du temps enregistré.

C'est pourquoi il est très important i) d'être conscient des limites inhérentes à la base de données en ce qui concerne son exactitude et ii) de prendre des mesures afin de limiter, dans la mesure du possible, la subjectivité qui va de pair avec le processus d'enregistrement du temps de travail. En particulier, d'une part, l'administration doit tenir compte du fait que le nombre d'heures enregistrées ne lui permet pas automatiquement de savoir si le temps passé a été utilisé de manière efficace et, d'autre part, elle doit veiller à ce que les données de temps concernant une tâche similaire réalisée par des personnes différentes soient comparables et présentent une plus grande cohérence à l'échelle de l'organisation.

Les principaux problèmes concernant l'exactitude de la base de données sont liés aux aspects suivants du processus d'enregistrement du temps de travail mis en place par l'ETF:

- Premièrement, les membres du personnel de l'ETF ne sont pas tenus de garder une trace de ce qu'ils ont fait concrètement ni des tâches qu'ils ont accomplies. Ils doivent simplement indiquer combien de temps ils ont passé sur une catégorie d'activités prédéfinie. Cela signifie que, à moins que la personne concernée enregistre de sa propre initiative ces informations et autorise l'administration à y accéder, celle-ci ne pourra pas vérifier avant plusieurs semaines si la personne a ou non utilisé son temps efficacement.
- Deuxièmement, contrairement aux systèmes analogues utilisés dans le secteur privé, l'enregistrement des heures ne sera pas utilisé à des fins de facturation et ne fera donc pas l'objet d'un examen systématique par les clients. En d'autres termes, aucune pression extérieure ne sera exercée sur les membres du personnel pour qu'ils ne déclarent que les heures prestées de manière efficiente.⁴
- Troisièmement, les données ne sont pas utilisées pour décider de l'octroi de primes ni pour évaluer le rendement du personnel. Par conséquent, les membres du personnel ne sont pas confrontés à une double pression pour qu'ils enregistrent de manière exacte leurs heures: un nombre d'heures trop élevé et leur travail serait considéré comme inefficace par rapport au résultat atteint, un nombre d'heures trop bas et ils ne percevraient pas leurs primes, qui dépendent du nombre d'heures prestées.
- Quatrièmement, les données ne doivent être introduites que sur une base mensuelle, ce qui peut inciter les membres du personnel à faire leur relevé d'heures à la dernière minute en faisant uniquement appel à des souvenirs plus ou moins flous.
- Cinquièmement, les rapports agrégés (autres que ceux du type 2) ne font pas de différence selon que les heures sont prestées sur une catégorie donnée par un cadre supérieur ou par un

⁴ Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a souligné que, bien que le système n'ait pas été conçu à des fins de facturation, l'organisation est néanmoins soumise à une certaine pression en termes de "reddition de comptes" en ce qui concerne l'utilisation de ses ressources humaines, et que l'enregistrement du temps de travail vise à fournir des informations à ce sujet.

membre du personnel de rang inférieur, ce qui rend plus difficile encore l'évaluation de la réalisation du travail effectivement fourni sur la base du nombre d'heures déclarées.⁵

Ces différences signifient que les membres du personnel de l'ETF ont la possibilité de largement sous-valuer ou surévaluer le travail fourni pour un projet donné. En outre, qu'il soit efficace ou inefficace, ou qu'il soit effectué par un cadre supérieur ou un membre du personnel de rang inférieur, le travail est enregistré de la même manière. Par conséquent, la base de données peut contenir des informations inexactes qui ne rendent pas pleinement compte du temps passé par chaque membre du personnel sur tel ou tel projet. Les données ne sont pas non plus cohérentes pour l'ensemble de l'organisation. Enfin, elles ne permettent pas à l'administration de savoir si les heures enregistrées ont réellement été prestées de manière efficace ni si, dans chaque catégorie, le travail a été effectué par un membre du personnel de rang inférieur ou un cadre supérieur. Par conséquent, en dernière analyse, il est impossible de connaître la valeur ajoutée que représente véritablement une heure de travail.

Limitation de la finalité. En fonction de l'utilisation qui sera faite des données collectées au cours de la procédure d'enregistrement du temps de travail, différents niveaux d'inexactitude et d'incohérence pourront être tolérés. Sous l'angle de la protection des données, il importe tout particulièrement de garantir un niveau élevé d'exactitude des données dont l'utilisation peut, directement et individuellement, affecter la personne concernée.

Si les données reprises dans la base peuvent donner certaines indications à l'administration quant à l'utilisation globale du temps par le personnel, elles ne peuvent toutefois pas être suffisamment fiables pour éclairer de façon certaine les décisions qu'elle prend dans les cas qui concernent individuellement des membres du personnel. Par conséquent, l'utilisation des données à des fins susceptibles d'affecter individuellement les personnes concernées doit être strictement limitée.

Comme expliqué au point 2.1.6, les responsables hiérarchiques peuvent avoir accès aux données individuelles de leurs subordonnés. Cela sera très probablement le cas s'ils sont chargés de contrôler un ou plusieurs des projets pour lesquels l'intéressé travaille et à propos desquels ils auront par conséquent directement accès aux rapports du type 2. Ces mêmes responsables hiérarchiques peuvent également avoir indirectement accès aux données au cours de discussions avec les chefs de projet, les coordinateurs régionaux ou les chefs d'unité ou de service qui ont accès auxdits rapports. En pareil cas, ils peuvent être tentés d'utiliser les données également pour évaluer le rendement du personnel ou à d'autres fins qui peuvent affecter individuellement les personnes concernées, notamment l'attribution des tâches, le renouvellement des contrats ou la mobilité interne.

Certaines de ces utilisations peuvent être légitimes et, dans les faits, inévitables une fois que des données individuelles sont mises à la disposition de l'administration. En particulier, les données peuvent être utilisées pour prendre une décision qui affectera individuellement la personne concernée lorsque cette décision concerne directement la réalisation d'un projet donné. Cependant, même dans ce cas, le caractère subjectif et non fiable inhérent aux données doit, en tout état de cause, être également pris en considération; par conséquent, les heures enregistrées ne devraient être utilisées que comme un élément parmi d'autres participant à la prise de décision. En outre, les membres du personnel doivent aussi être entendus et avoir la possibilité de faire valoir leur position.

⁵

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a fait observer que "le personnel de l'ETF a été associé au calcul des coûts moyens par catégorie et que des données sont déjà disponibles dans le système si ce type de rapports agrégés est nécessaire pour mieux comprendre les coûts liés à la réalisation des tâches."

Par exemple, il peut être opportun pour un gestionnaire dont l'équipe peine à terminer un projet de demander aux membres de son équipe d'expliquer pour quelles raisons ils n'ont pas pu atteindre les résultats escomptés alors que beaucoup de temps a été consacré au projet concerné. Cette consultation pourrait révéler que les heures supplémentaires ont été prestées par certains membres de l'équipe ne disposant pas des connaissances spécifiques requises, qui ont donc dû consacrer un nombre d'heures disproportionné, imputé sur le projet, à des recherches documentaires. Dans ce cas, le responsable peut décider, par exemple, d'ajuster en conséquence les estimations en ce qui concerne la planification, redistribuer les tâches ou proposer une formation aux personnes concernées.

Un exemple d'une utilisation différente et non autorisée des données consisterait, de la part du chef de projet, à évaluer ou juger l'efficacité ou la rapidité d'une personne par rapport à une autre, en fonction du temps que chacune a passé sur le projet, et ensuite communiquer ces résultats au responsable hiérarchique dans le cadre de l'évaluation annuelle.

Un autre problème réside dans le fait que, même si certaines utilisations des données (par exemple pour évaluer le rendement) sont expressément interdites, les responsables hiérarchiques ont néanmoins accès aux données pour d'autres finalités (gestion et contrôle des projets). Par conséquent, concrètement, compte tenu du fait que les données sont accessibles, il est probable qu'ils seront influencés par celles-ci dans tous les cas. Cette utilisation dérivée et illicite des données peut avoir une incidence importante sur la carrière des membres du personnel. En termes de protection des données, cela signifie qu'il est difficile de garantir le principe de limitation de la finalité prévu à l'article 4, paragraphe 1, point b) du règlement.

En raison de ces problèmes, l'ETF devrait veiller, au minimum, à ce que les limites de la fiabilité des données soient prises en compte par les utilisateurs de ces données. Par conséquent, les données figurant dans la base devraient être seulement considérées comme un élément parmi d'autres, à valeur uniquement informative, plutôt que comme un élément déterminant dans un processus décisionnel susceptible d'affecter individuellement les personnes concernées. En outre, compte tenu du caractère non fiable inhérent aux données, l'utilisation de la base ne devrait pas conduire à des licenciements, à l'exclusion des renouvellements de contrat, des promotions ou des possibilités de formation, à une éviction lors de l'attribution des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe et des cadres, ou à d'autres préjudices analogues à l'égard des membres du personnel. Cela ne signifie pas que les personnes qui ne sont pas en mesure de justifier d'une utilisation productive de leur temps ne peuvent pas être licenciées ou exclues lors de l'attribution des tâches. Néanmoins, ces décisions doivent s'appuyer sur des informations autres que les données reprises dans la base.

Compte tenu de l'utilisation dérivée susceptible de survenir par inadvertance et des risques d'utiliser les données à des fins illicites, le respect de la limitation de la finalité sera une tâche difficile, sur laquelle l'attention de tous les responsables doit être expressément attirée.

Recommandations visant à améliorer la qualité des données. En tout état de cause, le CEPD formule également certaines recommandations visant à améliorer la qualité des données:

- Afin d'assurer la cohérence au sein de l'organisation, l'ETF devrait définir des critères clairs pour l'introduction des données. Par exemple, les membres du personnel devraient-ils justifier tout le temps passé au bureau? Devraient-ils imputer sur tel ou tel projet le temps consacré à une "recherche documentaire" ou à un "échange d'idées avec un collègue lors d'une pause café"? Une plage allant de 9 à 13 heures, consacrée à un projet donné, devrait-elle être interrompue par quatre conversations téléphoniques d'une durée de dix minutes chacune relatives à deux autres dossiers? Une plage horaire devrait-elle être indiquée comme ayant commencé à 9 heures et s'étant terminée à 13 heures alors que, dans les faits, la personne est

arrivée à 9 h 10 et a quitté le travail à 13 h 15? La "recherche et réservation d'un hôtel en vue d'une mission à l'étranger" devrait-elle être mentionnée comme une "autre tâche administrative" ou imputée sur un projet? Il ne s'agit que de quelques aspects que deux personnes sont susceptibles d'évaluer différemment en l'absence de lignes directrices complémentaires. La rubrique des questions le plus fréquemment posées pourrait servir à publier ces recommandations pratiques. La formation du personnel est également essentielle.

- Les membres du personnel devraient être encouragés à introduire leurs données horaires chaque jour et tenus de le faire au plus tard à la fin de la semaine plutôt qu'à la fin du mois. Le cas échéant, le système pourrait prévoir des exceptions.
- La conception actuelle du système, qui oblige à introduire l'heure de début et de fin (avec la possibilité d'indiquer les "pauses"), incite à ne pas mentionner les interruptions, comme les appels téléphoniques; celles-ci risquent donc d'être enregistrées de manière moins exacte. Plus le nombre de dossiers sur lesquels une personne travaille simultanément sera important, plus fréquentes seront les interruptions, ce qui risque donc d'accentuer ce problème. Alors que la majorité des personnes travaillant seulement sur un ou deux dossiers tel ou tel jour, avec peu d'interruptions, préféreront peut-être le système actuel à un système où elles n'introduiraient que le temps cumulé, d'autres, notamment celles dont le travail est plus souvent interrompu, sont susceptibles de devoir enregistrer deux fois toutes les interruptions: une première fois en tant que pause, une seconde en tant que donnée horaire distincte pour le travail effectué pendant l'interruption. Si cela est techniquement réalisable, il conviendrait d'examiner si le système pourrait permettre de résoudre ce problème. Par exemple, au lieu d'introduire la mention "pause" lorsqu'elle travaille sur un autre dossier durant ladite pause, la personne pourrait simplement introduire une donnée horaire distincte pour le travail effectué pendant ce laps de temps. Si le système était équipé d'un mécanisme de correction intégré, l'interruption pourrait être automatiquement déduite du temps global dans le cadre horaire général. Par exemple, la mention d'une conversation téléphonique entre 10 h 30 et 11 heures serait automatiquement enregistrée comme une pause dans une plage de travail sur un autre projet comprise entre 9 heures et 13 heures, sans que la personne n'ait à introduire deux fois l'heure.

2.2.4 Destinataires des données. Le CEPD salue les efforts déployés par l'ETF pour limiter l'accès aux données individuelles. En particulier, il note avec satisfaction que l'administration n'a pas la possibilité de consulter les données introduites individuellement. Le CEPD se félicite, notamment, qu'elle n'ait accès aux données figurant dans la base que sous la forme de trois rapports prédéfinis (ou d'autres rapports établis sur la base de ceux-ci qui ne contiennent aucune donnée individuelle) et que l'utilisation des rapports du type 2, dans lesquels figurent des données individuelles, soit strictement limitée, en fonction du besoin d'en connaître, aux chefs de projet, aux coordinateurs régionaux et aux chefs d'unité ou de service responsables des projets.

Par ailleurs, le CEPD recommande à l'ETF de réexaminer la question de savoir si le chef de l'UPCE ainsi que son adjoint devraient tous deux avoir un accès complet aux données. En effet, compte tenu du fait que les quatre rapports évoqués plus haut sont tous produits automatiquement, il est possible d'élaborer d'autres rapports sans avoir accès aux données individuelles, et aucune autre utilisation de ces données n'est prévue. On peut raisonnablement penser qu'il suffit que leur accès soit limité aux rapports des types 1, 2 et 3. En fait, au cours de la procédure de contrôle préalable, l'ETF a expliqué que, durant la phase pilote menée précédemment en 2006, un accès complet aux données d'enregistrement des heures avait été accordé à trois assistants de l'UPCE. Cela était nécessaire parce que les rapports n'étaient pas produits de manière automatique par le système et qu'il fallait donc exporter et traiter de grandes quantités de données en format Excel pour les élaborer. L'ETF a marqué son accord sur la recommandation du CEPD selon laquelle l'accès complet aux données par le chef de l'UPCE et ses assistants ne serait pas nécessaire dans le

cadre de la mise en œuvre complète, en 2007, du système d'enregistrement des heures au moyen du logiciel Lotus notes, les rapports étant alors produits de manière automatique par le système et accessibles en ligne, sans qu'il soit nécessaire que les personnes précitées aient accès aux données individuelles.

Destinataires en dehors de l'ETF. Le CEPD se réjouit que l'utilisation des données soit strictement limitée à un usage interne au sein de l'ETF.

2.2.5. Informations fournies aux personnes concernées. L'article 11 du règlement prévoit que certaines informations doivent être communiquées aux personnes concernées afin d'assurer la transparence du traitement des données à caractère personnel.

Moment choisi pour procéder à la notification concernant la protection des données et forme de cette notification. L'article 11 prévoit que, lorsque des données sont collectées auprès de la personne concernée, celle-ci doit en être informée au moment de la collecte.

Le CEPD se réjouit de la bonne pratique de l'ETF consistant à rendre accessible sur son site intranet une série de documents concernant la procédure d'enregistrement du temps de travail. Il note également avec satisfaction que l'ETF a organisé des séances d'information à l'intention du personnel.

Contenu de la notification concernant la protection des données. L'article 11 du règlement prévoit une liste détaillée d'informations à fournir aux personnes concernées. Fondamentalement, le responsable du traitement doit indiquer à celles-ci qui traite les données et pour quelles finalités. Les destinataires des données doivent également être mentionnés, de même que le caractère obligatoire ou facultatif de la réponse aux questions, et les personnes concernées doivent être informées de l'existence d'un droit d'accès aux données et de rectification. Des informations supplémentaires, notamment la base juridique du traitement, les délais de conservation des données et le droit de saisir le CEPD, doivent également être fournies si cela est nécessaire pour assurer un traitement loyal. Cela peut dépendre des circonstances de l'espèce.

Enfin, l'article 11 autorise certaines exceptions à l'obligation de notification. Compte tenu du fait que i) aucune des exceptions visées à l'article 11 ne s'applique aux faits de l'espèce et ii) que tous les éléments énumérés à l'article 11 (y compris la base juridique du traitement, les délais de conservation des données et le droit de saisir le CEPD) sont nécessaires pour assurer un traitement loyal, le CEPD est d'avis que toutes les informations visées à l'article 11 doivent figurer dans la notification concernant la protection des données.

Comme expliqué au point 2.1.7, les documents mis à la disposition du personnel de l'ETF sur le site intranet, en particulier la décision du directeur et la description des procédures, fournissent un nombre considérable d'informations sur la protection des données. Le CEPD se réjouit que l'ETF ait incorporé la notification concernant la protection des données dans le dispositif de la décision susmentionnée et qu'elle l'ait publiée sur le site intranet. Les personnes concernées pourront ainsi prendre part au processus en ayant l'assurance que leurs données seront traitées de manière loyale et licite.

La quasi-totalité des éléments d'information susvisés figurent dans la décision du directeur. Le CEPD recommande d'y ajouter le seul élément manquant, à savoir la possibilité de saisir, en tout temps, le CEPD.

En outre, la communication des finalités du processus devrait être améliorée et indiquer que l'utilisation de la base de données au niveau individuel devrait être strictement limitée aux

décisions susceptibles d'influencer directement la planification des activités, comme examiné au point 2.2.3.3.

En particulier, l'ETF devrait mentionner clairement que la base de données ne peut pas servir à des fins d'évaluation du rendement, de promotion ou d'un examen du renouvellement d'un contrat et que son utilisation ne devrait pas conduire à des licenciements, à l'exclusion des renouvellements de contrat, des promotions ou des possibilités de formation, à une éviction lors de l'attribution des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe et des cadres, ou à d'autres préjudices analogues à l'égard des membres du personnel. Cela ne signifie pas que les personnes qui ne sont pas en mesure de justifier d'une utilisation productive de leur temps ne peuvent pas être licenciées ou exclues lors de l'attribution des tâches. Néanmoins, ces décisions doivent s'appuyer sur des informations autres que les données reprises dans la base.

Parallèlement, il faut également préciser que les données peuvent être utilisées par les chefs de projet, les coordinateurs régionaux et les chefs d'unité ou de service pour des finalités directement liées à la gestion d'un projet ou d'une tâche données, comme décrit au point 2.2.3.3. Afin d'assurer une communication complète, les informations fournies aux personnes concernées doivent également être révisées (peut-être par une modification du texte de la description de la procédure), afin d'expliquer clairement quelles sont les données auxquelles les responsables hiérarchiques ont accès, et pour quelles finalités ils peuvent utiliser ces données, comme décrit aux points 2.1.5, 2.1.6 et 2.2.3.3.

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 du responsable du traitement, sans contrainte, 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 note avec satisfaction que l'ETF donne la possibilité aux membres de son personnel d'avoir accès en tout temps à leurs données en mode lecture, y compris après l'expiration du délai mensuel prévu pour l'introduction des données. Le CEPD se réjouit également que les membres du personnel puissent produire leurs propres rapports individuels pour leur usage personnel.

L'article 14 du règlement donne à la personne concernée le droit de faire rectifier des données inexactes ou incomplètes. À ce propos, le CEPD note avec satisfaction que toute erreur (introduction de données erronées) peut être corrigée dans la base sans délai si elle est signalée par la personne concernée ou les destinataires des rapports du type 2.

2.2.7. Conservation des données. Le principe général prévu par 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 faire à ce sujet les recommandations particulières suivantes:

Premièrement, toutes les données relatives à un membre du personnel dont la relation de travail avec l'ETF s'achève devraient être immédiatement effacées ou rendues anonymes dans le cas où elles seraient jugées utiles à des fins de gestion ou à des fins historiques, scientifiques ou statistiques. À cet égard, l'ETF doit tenir compte du fait que des données ne sont pas nécessairement rendues anonymes par une simple suppression de noms. Par exemple, on pourrait identifier indirectement une personne grâce à la description de ses fonctions ou à la période pendant laquelle elle a exercé ces fonctions.

Deuxièmement, il ne semble pas nécessaire de connaître l'évolution des heures de travail prestées par telle ou telle personne au fil du temps. Par conséquent, le CEPD recommande que toutes les données reprises dans la base soient supprimées au moins une fois par an, comme cela avait été initialement envisagé dans la décision du directeur. Si l'ETF souhaite conserver des données relatives à des années antérieures pour faciliter l'élaboration de ses stratégies par la direction ou à des fins historiques, scientifiques ou statistiques, les données en question doivent être agrégées et conservées uniquement sous une forme anonyme.

Troisièmement, le CEPD recommande à l'ETF de réexaminer la nécessité de conserver, pendant une période de cinq ans, toute donnée relative au processus d'enregistrement du temps de travail aux fins du respect des dispositions de son règlement financier. Durant cet examen, l'ETF devrait tenir compte du fait que ledit processus n'est pas obligatoire, mais facultatif, et que, du reste, conformément à son règlement financier, elle aurait parfaitement pu décider de ne pas procéder à un tel exercice.

Quoi qu'il en soit, dans le cas où l'ETF souhaiterait conserver certaines données aux fins de vérifications futures de ses activités financières et de gestion, le CEPD ne remettrait pas en cause, dans le cadre de la présente procédure de contrôle préalable, le fait que l'ETF aurait conservé des rapports agrégés (rapports de type 1 et 3) pendant une période de cinq ans telle que visée dans son règlement financier. Bien que ces rapports soient susceptibles de contenir certaines données à caractère personnel indirectement identifiables, compte tenu du caractère indirect de cette possibilité d'identification, ainsi que de la présence non systématique de ces données, une période de cinq ans pour la conservation de tels rapports ne serait pas jugée disproportionnée par le CEPD.

En revanche, les rapports du type 2 contenant des données à caractère personnel ainsi que toutes les données horaires effectives introduites individuellement dans la base devraient être effacés aussi rapidement que possible, dès que ces informations ne sont plus utilisées pour les finalités prévues. Que ce soit pour les rapports ou les données précités, le CEPD estime que la période d'un an initialement suggérée par l'ETF est proportionnée.

À cet égard, le CEPD attire expressément l'attention de l'ETF sur le dernier paragraphe de l'article 49 des modalités d'exécution du règlement financier général⁶, qui a été récemment ajouté et qui est libellé comme suit: "Les données à caractère personnel contenues dans les pièces justificatives sont supprimées si possible lorsqu'elles ne sont pas nécessaires aux fins de la décharge budgétaire, du contrôle et de l'audit. En tout état de cause, en ce qui concerne la conservation des données relatives au trafic, les dispositions de l'article 37, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 s'appliquent." Cette modification récente a été adoptée pour faire suite aux recommandations figurant aux points 33 à 47 de l'avis du CEPD du 12 décembre 2006 sur les propositions de modification du règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes et de ses modalités d'exécution (COM(2006) 213 final et SEC(2006) 866 final), JO C 94 du 28.4.2007, p. 12".

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 notamment 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.

⁶ Règlement (CE, Euratom) n° 2342/2002 de la Commission du 23 décembre 2002 établissant les modalités d'exécution du règlement (CE, Euratom) n° 1605/2002 du Conseil portant règlement financier applicable au budget général des Communautés européennes.

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

Conclusion

Rien ne permet de conclure à un manquement aux dispositions du règlement, sous réserve que les considérations formulées aux points 2.2.2 à 2.2.8 soient pleinement prises en compte. Les recommandations du CEPD portent surtout sur les points suivants⁷:

- **Qualité des données et limitation de la finalité:**
 - Les procédures concernant le processus d'enregistrement du temps de travail doivent être révisées afin d'assurer un niveau plus élevé d'exactitude, de fiabilité et de cohérence des données.
 - Y compris après la mise en œuvre de ces modifications, l'administration de l'ETF doit, clairement et expressément, tenir compte des limites de la fiabilité des données pour éclairer la prise de décisions susceptibles d'affecter individuellement les personnes concernées. Par conséquent, les données figurant dans la base devraient être seulement considérées comme un élément parmi d'autres, à valeur uniquement informative, plutôt que comme un élément déterminant dans le processus décisionnel.
 - Pour la même raison, la base de données, au niveau individuel, ne peut être utilisée que pour des finalités directement liées à la gestion d'un projet donné. En particulier, elle ne peut pas servir à des fins d'évaluation du rendement, de promotion ou d'un examen du renouvellement d'un contrat, et son utilisation ne devrait pas conduire à des licenciements, à l'exclusion des renouvellements de contrat, des promotions ou des possibilités de formation, à une éviction lors de l'attribution des tâches ou de la sélection des chefs d'équipe et des cadres, ou à d'autres préjudices analogues à l'égard des membres du personnel. Cela ne signifie pas que les personnes qui ne sont pas en mesure de justifier d'une utilisation productive de leur temps ne peuvent pas être licenciées ou exclues lors de l'attribution des tâches. Néanmoins, ces décisions doivent s'appuyer sur des informations autres que les données reprises dans la base.
- **Destinataires:**
 - L'accès à la base de données doit être clairement limité en fonction du besoin d'en connaître. En particulier, le chef de l'UPCE et son personnel ne doivent pas avoir la possibilité d'accéder aux données individuelles.
- **Conservation des données:**
 - Les périodes de conservation doivent être strictement limitées à ce qui est nécessaire pour réaliser la finalité de l'opération de traitement. Seules des données agrégées devraient être conservées pendant la période de cinq ans prévue par le règlement financier de l'ETF.

⁷

Dans ses observations sur le projet d'avis du CEPD, l'ETF a signalé que certaines de ces recommandations avaient déjà été mises en œuvre ou qu'elles le seraient prochainement.

- **Informations fournies aux personnes concernées:**
 - Les informations fournies aux personnes concernées doivent être accompagnées d'une référence au droit de saisir le CEPD. En outre, la communication des finalités et des utilisations de la base de données doit être améliorée. Le CEPD souligne en particulier qu'il importe d'indiquer clairement les limitations de ces utilisations.

Fait à Bruxelles, le 21 juin 2007

(signé)

Joaquín BAYO DELGADO
Contrôleur adjoint de la protection des données