

Avis sur une notification en vue d'un contrôle préalable adressée par le délégué à la protection des données de la Commission concernant la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission

Bruxelles, le 17 septembre 2007 (Dossier 2007-193)

1. Procédure

Le 20 mars 2007, le contrôleur européen à la protection des données (ci-après dénommé "le CEPD") a reçu du délégué à la protection des données de la Commission une notification en vue d'un contrôle préalable concernant le traitement de données effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission (ci-après dénommée "la notification"). Le traitement de données est essentiellement effectué par la DG PERSONNEL ET ADMINISTRATION (ci-après dénommée "la DG ADMIN"), par les directions générales recruteuses et par le comité consultatif des nominations (ci-après dénommé "le CCN").

Le 27 avril 2007, le CEPD a demandé à la DG ADMIN A5 des informations complémentaires sur le traitement des données, qui lui ont été transmises le 31 mai 2007. Le 19 juin 2007, il a décidé de prolonger d'un mois le délai de deux mois qui lui est accordé pour rendre son avis, comme le prévoit l'article 27, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (ci-après dénommé "le règlement"), en raison de la complexité du traitement de données en jeu et de la réception des informations complémentaires, qui demandaient un examen approfondi. Le 18 juillet 2007, le CEPD a transmis à la DG ADMIN un projet d'avis en lui demandant ses observations et en signalant que le mois d'août n'était pas pris en compte pour calculer le délai dans lequel il doit rendre un avis officiel. La DG ADMIN A5 a répondu le 11 septembre 2007.

À ce moment, le CEPD était en mesure d'analyser et de prendre en compte, aux fins du présent avis, non seulement les observations de la DG ADMIN A5, mais aussi la décision rendue par le médiateur européen le 10 juillet 2007, qui concluait à la violation par la Commission de certaines dispositions du règlement dans le cadre du traitement de données à caractère personnel aux fins de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission. Cette décision a été rendue à la suite d'une plainte présentée contre la Commission en raison de la communication non autorisée d'informations personnelles dans le cadre d'une procédure de sélection de hauts fonctionnaires. Elle traite en particulier des "deuxième et troisième fuites" ayant permis à la presse maltaise de disposer des noms de plusieurs candidats au poste de chef de représentation de la Commission à Malte¹. Le CEPD a appris que le traitement qui lui a été notifié a été réexaminé pour réduire au maximum les risques de voir se reproduire de tels incidents.

¹ Décision du médiateur européen sur la plainte 452/2005/BU contre la Commission européenne, rendue le 10 juillet 2007. À ce sujet, le CEPD a ouvert et ensuite clôturé une enquête sur la "première fuite" concernant le même type d'informations dans un journal maltais.

2. Examen du dossier

La DG ADMIN organise et gère la procédure de sélection de hauts fonctionnaires à la Commission afin de choisir les candidats les plus qualifiés pour occuper un poste donné². Les postes sont ouverts à des candidats internes et également, dans certains cas, à des candidats externes. Les procédures qui font l'objet de la notification portent sur la sélection de candidats externes et internes, que ce soit par voie de mutation ou de promotion, comme le prévoit l'article 29, paragraphe 1, point a), sous i) et iii), du Statut (procédure de sélection interne), ou par la procédure de sélection externe permettant de recruter en dehors des institutions (article 29, paragraphe 2, du Statut)³. On trouvera au point 2.1 une description résumée du traitement effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission.

Le CEPD note que le traitement sur lequel porte son contrôle préalable vise à préserver la confidentialité du nom des personnes qui participent à la procédure de sélection de hauts fonctionnaires; tel n'est pas le cas des procédures "ouvertes", où les noms sont divulgués au public - système que le médiateur européen a suggéré d'adopter. Dès lors qu'une telle procédure est conforme à l'article 4 du règlement⁴, il appartient à la Commission de décider de l'approche qu'elle entend suivre dans les procédures de sélection, à savoir divulguer ou non les noms des candidats. C'est pourquoi le CEPD a examiné le traitement en cause sans mettre en question l'approche suivie, qui repose sur la confidentialité des noms.

2.1 Les faits

On peut résumer comme suit le traitement de données effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission.

Après réception des CV et des lettres de motivation se rapportant à un poste donné, par courriel (en cas de procédure interne) ou via le "CV-online encadrement supérieur" (en cas de procédure externe), la DG ADMIN A5 procède au *classement* de ces documents et effectue un *premier examen d'admissibilité*. Ensuite, un jury de présélection mis en place par la DG recruteuse *analyse* les documents transmis par chacun des candidats et convoque certains de ceux-ci à une *entrevue*. Un rapport contenant la liste des candidats les plus qualifiés est soumis au CCN, organe consultatif chargé de rendre des avis sur la qualité des candidatures à des postes d'encadrement supérieur à la Commission. La troisième étape est l'avis préliminaire sur les candidats les plus qualifiés, que le CCN rend sur la base du rapport de présélection et d'autres informations recueillies. Ces candidats font alors l'objet d'une évaluation plus approfondie, menée par le CCN en recourant à divers outils, dont le dernier rapport d'évolution de carrière (pour les candidats internes uniquement), le résultat des tests du centre d'évaluation que les candidats ont été invités à passer auprès d'un consultant externe en ressources humaines et une entrevue avec les membres du CCN en présence dudit consultant externe. Enfin, le CCN dresse une liste d'aptitude, accompagnée d'une fiche d'évaluation pour chaque candidat, qui est transmise à la Commission. Avant que la Commission ne procède à la nomination finale, les candidats ont une entrevue avec un ou plusieurs membres du Collège.

² Les termes "hauts fonctionnaires" désignent les fonctionnaires d'encadrement supérieur exerçant des fonctions correspondant au poste de base de directeur général (grades AD 16 ou 15) ou de directeur (grades AD 15 ou 14).

³ Par opposition aux procédures externes, les procédures internes permettent de pourvoir aux vacances d'emploi au moyen d'une promotion ou d'une mutation, d'un concours interne ou d'un transfert interinstitutionnel.

⁴ À condition que les candidats soient informés au préalable que cette divulgation aura lieu et qu'ils aient la possibilité de demander la confidentialité pour des motifs légitimes.

Les principaux critères pris en compte pour sélectionner des hauts fonctionnaires sont le mérite, l'équilibre entre les sexes et l'équilibre géographique.

La **finalité** du traitement est la gestion de la sélection de hauts fonctionnaires pour la Commission en vue de choisir les candidats les plus qualifiés pour chaque poste donné.

Le **principal responsable du traitement** des données est la DG ADMIN et, plus précisément au sein de cette DG, cette responsabilité est partagée entre l'unité A5 et l'unité chargée du secrétariat du CCN (ci-après dénommée "la DG ADMIN CCN-Proc). Ces deux unités, de même que la DG recruteuse et le CCN, effectuent la plus grande partie du traitement qu'implique la sélection des candidats. Une autre partie du traitement est effectuée par un consultant en ressources humaines (ci-après dénommé "le sous-traitant"), dans un centre d'évaluation. Établi en Belgique, le sous-traitant est soumis à la loi belge sur la protection des données. Le contrat conclu entre lui et la Commission stipule les droits et obligations des deux parties: il précise clairement le rôle du sous-traitant de données⁵, qui n'agit que sur instructions de la Commission "*notamment pour ce qui est des finalités du traitement, des catégories de données pouvant être traitées, des destinataires des données et des moyens par lesquels la personne concernée peut exercer ses droits*". Le contrat impose au sous-traitant de prendre les mesures de sécurité techniques et organisationnelles de nature à assurer la protection des données à caractère personnel.

Le traitement de données effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission est manuel et informatisé, et il est parfois difficile de dissocier ces deux types de traitement. Comme nous le verrons ci-dessous, les documents contenant une évaluation des candidats à des postes d'encadrement supérieur sont produits, conservés et transmis de manière informatisée, mais ils sont aussi conservés (et parfois distribués) sous forme papier. On peut établir comme suit la liste des principales **opérations manuelles et informatisées** du traitement de données effectué dans le contexte de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission :

- i) réception par la DG ADMIN A5 des CV et des lettres de motivation, qui sont conservés dans un serveur auquel la DG ADMIN A5 et la DG ADMIN CCN-Proc ont accès. Le lecteur permettant d'y accéder est dénommé "R/Encadrement";
- ii) impression de ces documents par la DG ADMIN A5, qui les classe ensuite dans des dossiers qu'elle conserve;
- iii) transfert des informations susmentionnées aux différents destinataires relevant de la Commission qui interviennent dans la procédure de sélection. Ces transferts n'ont pas lieu uniquement au sein de la DG ADMIN, mais aussi vers d'autres DG. En outre, une copie de chaque document est envoyée à l'unité A1 du Secrétariat général en vue de la constitution du document "PERS"⁶. La plupart des informations sont transférées aux divers destinataires de la Commission par courriel, mais l'Unité A1 du Secrétariat général les reçoit pas courriel et sur support papier;
- iv) *évaluation* par un jury de présélection mis en place par la DG recruteuse de toutes les candidatures reçues, sur la base des informations fournies par les candidats et,

⁵ Un sous-traitant est "la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou tout autre organisme qui traite des données à caractère personnel pour le compte du responsable du traitement" (article 2, point e), du règlement).

⁶ Les documents auxquels le Secrétariat général (direction A "Greffé et processus décisionnel de la Commission) attribue la cote "PERS" comprennent tous les documents se rapportant au personnel qui servent de base aux décisions de la Commission.

éventuellement, d'entrevues⁷. *Rédaction* d'un rapport contenant la liste des candidats les plus qualifiés, qui est ensuite transféré au CCN par la voie électronique;

- v) *évaluation* par le CCN du rapport du jury de présélection, des grilles d'évaluation et des divers documents présentés par les candidats. *Adoption* d'une première liste d'aptitude des candidats;
- vi) *invitation* des candidats figurant sur cette liste à passer des *tests* dans un centre d'évaluation (consultant externe en ressources humaines agissant sur instructions de la Commission). Le centre d'évaluation présente au CCN un rapport sur chaque candidat; ces rapports sont conservés sur support papier et sous forme électronique par la DG ADMIN CCN-Proc;
- vii) *examen* par le CCN de ces informations et de la prestation de chaque candidat lors d'une entrevue. Cet examen est *reflété* dans les fiches d'évaluation; le CCN *rend* ensuite un avis formel qui est transmis par courriel, avec les fiches d'évaluation et les CV des candidats, au(x) commissaire(s) de tutelle et au directeur général de la DG recruteuse; une copie papier est transmise au Secrétariat général en vue de l'élaboration d'un document PERS;
- viii) décision de la Commission, prise au cours d'une réunion, désignant le candidat le plus qualifié.

Comme indiqué plus haut, le traitement manuel et le traitement électronique de données sont assez imbriqués. En fait, la plupart des opérations décrites font d'une manière ou d'une autre l'objet de documents établis ou transmis électroniquement.

Les **catégories de personnes concernées** dont les données sont collectées dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission comprennent: *i*) des fonctionnaires des institutions de l'UE, que l'on appelle généralement les "candidats internes", et *ii*) les candidats externes, c'est-à-dire des personnes qui ne sont pas des fonctionnaires permanents des institutions de l'UE et qui postulent pour un poste donné ou qui sont fonctionnaires d'une institution de l'UE mais qui n'ont pas l'ancienneté requise pour se présenter à un poste d'encadrement supérieur via la procédure interne de sélection.

Les **catégories de données** collectées et traitées ensuite comprennent: *i*) les données d'identification, notamment les nom, prénom, date (et lieu) de naissance, sexe, nationalité, numéro de téléphone, adresse électronique; *ii*) les données sur la formation et l'expérience professionnelle, notamment le diplôme donnant accès à une thèse de doctorat, la date d'obtention du diplôme, la durée de l'expérience professionnelle, la durée de l'expérience en tant que cadre, les langues parlées et leur degré de maîtrise, l'expérience de travail acquise au sein des institutions européennes et le numéro de matricule (le cas échéant); *iii*) les données liées à l'aptitude d'un candidat à occuper un poste donné, notamment l'évaluation du jury de présélection portant sur l'admissibilité du candidat, l'adéquation entre la candidature et les critères de sélection, et le résultat de l'entrevue; les performances du candidat dans son poste actuel s'il s'agit d'un fonctionnaire titularisé de la Commission européenne, telles qu'elles ressortent du rapport d'évolution de carrière; les performances du candidat lors des tests passés au centre d'évaluation, telles qu'elle figurent dans le rapport du consultant en ressources humaines, et l'évaluation faite par le CCN si le candidat a été invité à une entrevue avec ce dernier.

Les **sources des données à caractère personnel** sont doubles: d'une part, des données sont fournies directement par les candidats, la plupart figurant dans les CV et documents justificatifs; elles sont

⁷ Le jury de présélection est composé de fonctionnaires permanents occupant un poste équivalant au moins à celui qui est à pourvoir.

transmises par courriel (en cas de procédure interne) ou via le "CV-on line encadrement supérieur" (en cas de procédure externe). D'autre part, des données à caractère personnel sont produites par le jury de présélection et par le CCN dans l'accomplissement de leurs tâches. S'il s'agit d'une procédure externe, les données fournies directement par les candidats figurent dans l'acte de candidature rempli en ligne, étape indispensable pour être pris en compte lorsqu'un avis de vacance est publié; les postulants à un emploi donné sont invités avant toute chose à remplir une fiche d'enregistrement sur laquelle ils doivent, entre autres, inscrire leurs coordonnées, les études accomplies et les langues parlées et préciser s'ils ont déjà travaillé pour les institutions. Ce n'est qu'ensuite qu'ils peuvent se présenter pour le poste vacant: les informations requises comprennent alors les années d'expérience professionnelle et les années d'expérience professionnelle consacrées à des tâches d'encadrement ou de conseil à haut niveau. Les candidats sont également invités à présenter une lettre de motivation et à joindre leur CV.

En ce qui concerne la **conservation** des données, les dossiers de sélection (version papier) sont, comme l'indique la notification, détruits 10 ans après la fin de la procédure de sélection. Si la décision portant nomination est contestée en justice, cette période de 10 ans est prolongée jusqu'à un an après l'arrêt final. Selon la déclaration relative au respect de la vie privée figurant dans "CV-on line encadrement supérieur", la version électronique des CV et les lettres de motivation sont conservées pendant les 12 mois qui suivent la nomination du candidat sélectionné. En fait, les durées de conservation varient selon le médium utilisé et selon la nature des documents: 10 ans pour les dossiers de sélection sur support papier, afin de garder les informations en cas de plainte, et 12 mois pour la version électronique des CV et des lettres de motivation se trouvant dans "CV-on line" du fait qu'il s'agit d'une application distincte, qui n'est utilisée que pour permettre aux candidats de postuler. Ces informations sont ensuite transférées dans le lecteur R et utilisées aux fins de la procédure de sélection.

Les données sur support papier, conservées par la DG ADMIN A5, sont enfermées dans un local. Les données électroniques sont entreposées dans un lecteur commun R/Encadrement, dont l'accès est limité à la DG ADMIN A5 et à la DG ADMIN CCN-Proc. Les serveurs sont situés dans le Centre de données de la Commission.

Le responsable du traitement peut **transférer des données à caractère personnel** recueillies dans le contexte de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission aux catégories suivantes de destinataires, qui sont tous des institutions ou organes communautaires:

- a) Au cours de la **première étape** (réception des informations), les CV et les lettres de motivation sont mis à la disposition de la DG où un poste est vacant, et en particulier du chef de l'unité "Ressources humaines". Les mêmes informations sont en outre mises à la disposition du commissaire chargé du personnel et de l'administration, du cabinet du président, du cabinet du commissaire de tutelle, du Secrétariat général, du directeur général de la DG ADMIN, du directeur de la DG ADMIN A, du président du jury de présélection, du rapporteur permanent du CCN et du rapporteur spécial pour la procédure en cause. Enfin, elles sont envoyées par courriel aux membres du jury de présélection.
- b) Au cours de la **deuxième étape** (évaluation par le jury de présélection), le rapport préparé par ce comité au terme de son évaluation est envoyé au CCN avec les grilles d'évaluation.
- c) Au cours de la **troisième étape** (évaluation par le CCN), après que le CCN a rendu un avis formel, les CV, les lettres de motivation, les avis du CCN et les fiches d'évaluation sont envoyées au cabinet du (ou des) commissaire(s) de tutelle et, en tant que de besoin, au cabinet du commissaire chargé du personnel et de l'administration (pour des postes de directeur général adjoint et de directeur général) ainsi qu'au cabinet du président de la

Commission (pour des postes de directeur général). Les mêmes informations sont envoyées au Secrétariat général pour la préparation du document PERS, qui sera ensuite transmis à tous les commissaires, au directeur général de la DG ADMIN et de la DG concernée.

- d) Au terme de la procédure, les données du candidat sélectionné sont envoyées au service médical et à l'Office de gestion et de liquidation des droits individuels (PMO).

En ce qui concerne le ***droit à l'information***, la notification précise que des informations sont données par différents canaux, selon que le candidat est un fonctionnaire de l'UE ou un candidat externe.

Dans ce dernier cas, les informations sont données en ligne, via le site web de la DG ADMIN A5, lorsque les candidats enregistrent leur profil - étape indispensable avant l'enregistrement de la candidature à un poste précis. La liste des postes disponibles figure sur le site suivant:

http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/working_senior_mgt_fr.htm

Une copie de la déclaration relative au respect de la vie privée, qui contient les informations pertinentes, était annexée à la notification. Un membre du personnel du CEPD a enregistré son profil à titre de test, afin de vérifier comment les informations étaient données aux candidats. Une fenêtre vient s'afficher avant l'ouverture de la page d'enregistrement, et l'on est alors invité à cliquer sur le bouton "accepté" avant de pouvoir enregistrer son profil. Toutefois, la fenêtre contenant la déclaration relative au respect de la vie privée n'a pu être imprimée ou sauvegardée autrement sur l'ordinateur personnel ni ailleurs. Le système a été modifié par la suite et la déclaration est désormais disponible au sommet de la page web, une fenêtre permettant ensuite aux candidats de l'imprimer et de la sauvegarder.

Pour les procédures internes de sélection, les informations sont données aux candidats après qu'ils ont envoyé leur candidature (CV et lettres de motivation) à l'adresse fonctionnelle ADMIN-JOB-VACANCIES-MANAGEMENT@ec.europa.eu. Le CEPD a été informé que, à la réception de leur candidature, les intéressés reçoivent une copie de la déclaration relative au respect de la vie privée qui est disponible sur le site web, avant de s'inscrire pour un poste.

Le personnel du CEPD a observé que la déclaration relative au respect de la vie privée qui est disponible sur le site http://ec.europa.eu/dgs/personnel_administration/working_senior_mgt_fr.htm contient des informations sur l'identité du responsable du traitement, sur les finalités du traitement, les catégories de données traitées, la base juridique, les destinataires des données, l'existence d'un droit d'accès et le droit de rectification. Elle mentionne aussi les délais de conservation des données et le droit qu'ont les candidats de consulter le CEPD. Le CEPD a relevé quelques incohérences entre la version papier de la déclaration (en français) annexée à la notification et la version qui est apparue sur le site web lorsqu'un membre de son personnel a enregistré son profil. Le 25 mai 2007, le responsable du traitement lui a expliqué que la déclaration annexée à la notification était la dernière version disponible, dont le chargement sur le site avait été retardée (où l'on trouvait donc l'ancienne version) et il a confirmé que le problème avait été résolu.

En ce qui concerne ***les droits d'accès et la rectification***, tels qu'ils sont décrits dans la déclaration relative au respect de la vie privée, ils sont reconnus aux intéressés, qui sont informés qu'ils peuvent les exercer en prenant contact avec le responsable du traitement. Aucune autre information n'est donnée quant à la procédure à suivre.

La déclaration relative au respect de la vie privée mentionne aussi le droit d'accéder aux données conservées par le sous-traitant, après que la sélection a eu lieu. Elle ajoute que les informations

seront donnée "oralement". Elle ne mentionne pas la possibilité d'accéder aux décisions (ni aux fiches d'évaluation relatives à chaque candidat) prises par le jury de présélection et le CCN.

En ce qui concerne les *mesures de sécurité* [...]

2.2 Les aspects juridiques

2.2.1 Le contrôle préalable

La notification porte sur la procédure qui se déroule au sein de la Commission, à savoir principalement la DG ADMIN A5 et la DG ADMIN CCN-Proc, la DG recruteuse et le CCN, pour engager des hauts fonctionnaires, depuis la publication d'un avis de vacance jusqu'à l'étape finale qu'est la sélection du candidat le plus qualifié. Le traitement des données commence avec la collecte des CV et des lettres de motivation. Il se poursuit avec l'évaluation des candidats, exprimée dans les rapports et fiches qui sont conservés et transmis électroniquement. L'étape finale est la sélection du candidat le plus qualifié. Le présent avis va donc évaluer dans quelle mesure le traitement décrit ci-dessus, effectué par la Commission dans le but de sélectionner les meilleurs candidats, respecte le règlement. Il n'examinera pas la partie du traitement qui va au-delà de cette finalité, comme, par exemple, le traitement de données qui a lieu après que le candidat sélectionné a accepté le poste (traitement effectué par l'Office de gestion et de liquidation des droits individuels (PMO), notamment dans le cadre du paiement des rémunérations, pensions et frais de mission). En fait, certains de ces traitements ont déjà fait l'objet d'un contrôle préalable de la part du CEPD⁸.

Applicabilité du règlement. Le règlement s'applique "au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier" et "au traitement de données à caractère personnel par toutes les institutions et tous 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"⁹. Pour les raisons exposées ci-dessous, tous les éléments justifiant l'application du règlement sont réunis en l'espèce.

Premièrement, la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission implique la collecte et le traitement consécutif de *données à caractère personnel* au sens de l'article 2, point a), du règlement. Effectivement, comme l'indique la notification, les données à caractère personnel des personnes qui présentent leur candidature à des postes d'encadrement supérieur à la Commission sont collectées et ensuite traitées.

Deuxièmement, comme l'indique aussi la notification, les données à caractère personnel collectées sont soumises à un "*traitement automatisé*" au sens de l'article 2, point b), du règlement, ainsi qu'à un traitement manuel. De fait, certaines des données à caractère personnel sont collectées par la voie électronique directement auprès des personnes concernées; d'autres informations sont créées par le jury de présélection ou par le CCN sur la base des performances des candidats et sont conservées et transmises ultérieurement par la voie électronique.

Enfin, le traitement est effectué par une institution communautaire, à savoir deux unités au sein de la DG ADMIN (DG ADMIN A5 et DG ADMIN CCN-Proc), les DG recruteuses et le CCN, qui

⁸ Voir, par exemple, l'avis du 10 juillet 2007 sur la notification en vue d'un contrôle préalable reçue à propos du dossier "management of the sickness insurance scheme" (dossier 2004-238, non encore traduit), l'avis du 22 juin 2006 sur la notification en vue d'un contrôle préalable reçue à propos du dossier "SYSPER2- e-CV, the Commission's human capital database" (dossier 2005-406, non encore traduit), et l'avis du 4 février 2005 sur la notification en vue d'un contrôle préalable reçue à propos du dossier "Evaluation du Personnel d'Encadrement Supérieur" - EPES (dossier 2004-95). Ces avis sont disponibles sur le site du CEPD (<http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/edps/lang/fr/pid/217>).

⁹ Article 3, paragraphes 2 et 1.

font partie de la Commission, dans le cadre du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement). Ainsi, tous les éléments justifiant l'application du règlement sont réunis lors de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission.

Justification du contrôle préalable. L'article 27, paragraphe 1, du règlement soumet au contrôle préalable du CEPD "*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*". Le paragraphe 2 énumère les traitements susceptibles de présenter de tels risques; la liste inclut, 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. Le traitement effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission vise à l'évidence à évaluer l'aptitude de chaque candidat à occuper un poste donné. Pour procéder à cette évaluation, le responsable du traitement effectue diverses tâches, comme vérifier si le candidat remplit les critères de sélection, juger sa performance au cours des entrevues, évaluer son rendement à son poste actuel, etc. Il découle clairement de ce qui précède que le traitement des données rentre dans le champ d'application de l'article 27, paragraphe 2, point b), et doit dès lors être soumis au contrôle préalable du CEPD.

Contrôle préalable effectué a posteriori. Le contrôle préalable étant conçu pour porter sur des situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD devrait être rendu avant le début du traitement. Dans le cas présent, toutefois, le traitement était déjà effectué. Il ne s'agit pas d'un problème insurmontable si les recommandations du CEPD sont pleinement prises en compte et que le traitement est ajusté en conséquence.

Notification et date prévue pour l'avis du CEPD. La notification a été reçue le 20 mars 2007. Le 19 juin 2007, le délai de deux mois prévu pour que le CEPD rende son avis a été prorogé d'un mois. Ce délai a été suspendu pendant 58 jours au total pour demander des informations complémentaires à la DG ADMIN et permettre à cette dernière de formuler des observations sur le projet d'avis du CEPD. Il a également été suspendu durant le mois d'août. L'avis doit dès lors être rendu le 18 septembre 2007 au plus tard.

2.2.2 Licéité du traitement

Des données à caractère personnel ne peuvent être traitées que pour l'un des motifs énoncés à l'article 5 du règlement. Comme indiqué dans la notification, le motif qui justifie le traitement figure à l'article 5, point a), selon lequel un traitement peut être effectué s'il est "*nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*".

Pour déterminer si le traitement est autorisé par l'article 5, point a), il faut vérifier deux éléments: tout d'abord, le traité ou un autre instrument législatif prévoit-il une mission d'intérêt public? Et ensuite, le traitement effectué par le responsable du traitement est-il effectivement nécessaire à l'exécution de cette mission?

La base juridique. Pour évaluer, dans le traité ou dans un autre instrument législatif, la base juridique qui justifierait le traitement effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission, le CEPD part des instruments suivants: *i)* l'article 29 du Statut; *ii)* le règlement intérieur du CCN, daté du 6 février 2007 (C(2007) 380/2) et *iii)* le document synoptique concernant les fonctionnaires d'encadrement supérieur, daté du 25 octobre 2004 (SEC(2004) 1352/2). Comme cela est décrit en détail plus loin, ces instruments exposent la politique et les procédures spécifiques que la Commission doit suivre pour nommer des hauts fonctionnaires. En

outre, le règlement intérieur du CCN contient les règles de procédure dudit comité, dont l'intervention fait partie intégrante de la sélection des candidats à des postes d'encadrement.

L'article 29, paragraphe 2, du Statut prévoit que *"une procédure de recrutement autre que celle du concours peut être adoptée par l'autorité investie du pouvoir de nomination pour le recrutement du personnel d'encadrement supérieur (les directeurs généraux ou leurs équivalents aux grades AD 16 ou 15 et les directeurs ou leurs équivalents aux grades AD 15 ou 14), ainsi que, dans des cas exceptionnels, pour des emplois nécessitant des qualifications spéciales*. Cette disposition autorise donc les institutions européennes (la Commission, en l'espèce) à engager des procédures de sélection autres que le concours pour recruter des hauts fonctionnaires. Elle est complétée par le document synoptique concernant les fonctionnaires d'encadrement supérieur, daté du 25 octobre 2004 (SEC(2004) 1352/2), qui définit dans un seul document les procédures concrètes à suivre pour la sélection de candidats à des postes d'encadrement supérieur à la Commission.

Après avoir analysé le cadre juridique susmentionné, le CEPD estime que le traitement qui a lieu lors de la sélection de candidats à des postes d'encadrement supérieur à la Commission est effectué sur la base *i*) du Statut (article 29), *ii*) du règlement intérieur du CCN, daté du 6 février 2007 (C(2007) 380/2) et *iii*) du document synoptique concernant les fonctionnaires d'encadrement supérieur, daté du 25 octobre 2004 (SEC(2004) 1352/2). Ces instruments juridiques prévoient que la Commission engage des procédures de sélection afin de choisir des candidats internes et externes à des postes d'encadrement supérieur. Des procédures particulières ont été mises en place à cette fin, qui garantissent la sélection dans la transparence des candidats les plus qualifiés. En conclusion, le CEPD estime que le traitement effectué dans ce contexte trouve son fondement juridique dans les instruments susmentionnés.

Le critère de la nécessité. Selon l'article 5, point a), du règlement, le traitement doit être *"nécessaire à l'exécution d'une mission"*. Il est dès lors pertinent de vérifier si le traitement effectué dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires est *"nécessaire"* à l'exécution d'une mission - en l'espèce, à la sélection des candidats les plus qualifiés.

Comme indiqué plus haut, la Commission est autorisée par le Statut et la législation dérivée à adopter des procédures en vue du recrutement de candidats à des postes d'encadrement supérieur. Pour mettre cette disposition en pratique, il lui est nécessaire de collecter et d'ensuite traiter des données à caractère personnel sur les candidats. En effet, si elle ne collecte pas les CV et les lettres de motivation et si elle ne peut mettre les candidats à l'épreuve à travers diverses procédures lui permettant d'évaluer leurs compétences et leur aptitude à satisfaire aux critères de sélection, il lui est impossible de procéder à une juste sélection des candidats. Le CEPD conclut que le traitement de données effectué dans le contexte de la sélection de hauts fonctionnaires est nécessaire pour assurer la sélection d'une manière ouverte, juste et transparente.

2.2.3 Traitement de catégories spéciales de données

Selon l'article 10, paragraphe 1, du règlement, *"le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits"*. Cette interdiction est levée si des motifs figurant aux paragraphes 2 et 3 le justifient; ces motifs incluent notamment le consentement de la personne concernée (point a) du paragraphe 2).

La notification précise qu'aucune donnée rentrant dans les catégories visées à l'article 10, paragraphe 1, n'est traitée dans le cadre des opérations soumises au contrôle préalable. Compte

tenu de l'objectif global poursuivi par la Commission lorsqu'elle procède à un traitement de données pour sélectionner des hauts fonctionnaires, le CEPD comprend que celle-ci n'a pas l'intention de collecter des catégories particulières de données dans ce cadre. En fait, la collecte de ce type de données ne semble pas très utile à la sélection de candidats, dans la mesure où ces données peuvent être dénuées de pertinence par rapport à la finalité qu'est la sélection des candidats les plus qualifiés. Cependant, le CEPD pense que, dans ce contexte, les candidats peuvent donner des informations sur un handicap ou d'autres types de catégories particulières de données. Le cas échéant, il faudrait considérer ces candidats comme ayant donné leur consentement au traitement des données, ce qui assure le respect de l'article 10, paragraphe 2, point a). En outre, ce consentement est donné dans le contexte de la gestion du personnel (recrutement) pour permettre à l'employeur de s'acquitter de ses diverses obligations prévues par le droit du travail, à savoir prévoir du temps supplémentaire et fournir du matériel informatique spécifique, justifiant l'application du paragraphe 2, point b), selon lequel l'interdiction ne s'applique pas lorsque "*le traitement est nécessaire afin de respecter les obligations et les droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail, dans la mesure où il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités*".

La paragraphe 5 du même article 10 prévoit que "*le traitement de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté ne peut être effectué que s'il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données*". Selon la notification, aucune donnée de ce type n'est collectée dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires.

2.2.4 Qualité des données

Adéquation, pertinence et proportionnalité. 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. On parle à cet égard du "principe de la qualité des données".

Les informations demandées pour présenter sa candidature à un poste d'encadrement supérieur sont de deux sortes: d'une part, dans une procédure de sélection externe, les candidats sont invités à remplir un formulaire de candidature en ligne, qui contient deux questions standard, à savoir le nombre d'années d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme universitaire et le nombre d'années d'expérience dans une fonction d'encadrement ou de conseil à haut niveau; d'autre part, ils sont invités à transmettre un CV et une lettre de motivation - par courriel à la DG ADMIN A5 en cas de procédure interne, par téléchargement en ligne avec le formulaire de candidature en cas de procédure externe. Le CEPD estime que les questions auxquelles les candidats doivent répondre sont adéquates et pertinentes au regard des finalités pour lesquelles elles doivent être utilisées. En fait, pour déterminer si un candidat remplit les conditions minimales d'admissibilité à un poste d'encadrement supérieur, la Commission doit nécessairement savoir de combien d'années d'expérience professionnelle et d'expérience à un poste d'encadrement il dispose. En outre, les CV et les lettres de motivation peuvent être considérées comme des informations pertinentes et adéquates au regard de la finalité qu'est la sélection de candidats à un poste donné. Ce n'est que si la Commission a des informations sur le parcours éducatif et professionnel des candidats et sur leur aptitude à occuper un poste donné qu'elle sera à même de sélectionner celui qui convient le mieux. En résumé, le CEPD pense que les informations collectées auprès des candidats dans le cadre de la sélection de hauts fonctionnaires à la Commission respectent l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement.

Loyauté et licéité. L'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement exige que les données soient traitées loyalement et licitement. La question de la licéité a été analysée ci-dessus (au point 2.2.2). Celle de la loyauté est étroitement liée à l'objet du point 2.2.7, à savoir les informations fournies aux personnes concernées.

Exactitude. Quant à l'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement, il exige que les données à caractère personnel soient "*exactes et, si nécessaire, mises à jour*"; en outre, "*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*". En l'espèce, une partie importante des données ont été fournies par le candidat lui-même; la procédure elle-même contribue donc à garantir l'exactitude des données à caractère personnel. Toutefois, d'autres informations ne sont pas données directement par les intéressés, mais sont produites par les différents organes d'évaluation. À cet égard (et cet aspect est développé plus loin), il est important que le candidat soit à même d'exercer son droit d'accès et de rectification, qui lui permet de vérifier si les données le concernant sont exactes. Voir aussi le point 2.2.8 à ce sujet.

2.2.5 Conservation des données

Selon l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement, les données à caractère personnel doivent 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.

Comme indiqué dans la section consacrée aux faits, on dénote une certaine ambiguïté quant aux durées de conservation présentées au CEPD via la notification et telles qu'elles sont précisées dans la déclaration relative au respect de la vie privée. Selon la notification, les dossiers de sélection sont détruits 10 ans après la fin de la procédure de sélection. En cas de recours judiciaire contre la décision de nomination, la période de conservation de 10 ans est prolongée jusqu'à un an après la décision définitive. Cependant, la déclaration relative au respect de la vie privée indique que les CV et les lettres de motivation sont conservées 12 mois après la nomination du candidat sélectionné. En même temps, ce document reconnaît que les résultats du centre d'évaluation ont une validité de deux ans, ce qui implique leur conservation pendant au moins cette durée.

Le CEPD recommande au responsable du traitement de réexaminer et de préciser les périodes de conservation. La DG ADMIN devrait reconsidérer la question de savoir s'il est nécessaire de conserver les actes de candidature et les documents pertinents pendant 10 ans ou si une durée plus courte ne serait pas suffisante. Sur ce point, par principe et du fait que la conservation n'est pas pleinement justifiée, le CEPD émet des réserves sur la nécessité de conserver les données aussi longtemps. Il estime qu'une période maximale de cinq ans serait suffisante pour pouvoir répondre à des contestations éventuelles de candidats non sélectionnés (il s'agit à peu près de la durée de conservation requise par le règlement financier). Cette durée serait encore plus suffisante pour les données purement informatives comme l'adresse, le numéro de téléphone, etc. Les données des candidats retenus peuvent bien sûr être conservées plus longtemps par d'autres responsables, qui devront les traiter dans le contexte du traitement dont ils sont responsables. Par exemple, des parties de ces données seront conservées dans le dossier individuel de la personne recrutée. Le présent avis ne porte pas sur le caractère adéquat de ces périodes de conservation, qui doivent être examinées dans le contexte de chaque traitement en particulier.

Selon la notification, la possibilité de conserver des données pour des raisons historiques, statistiques ou scientifiques est exclue.

2.2.6 Transferts de données

Les articles 7, 8 et 9 du règlement énoncent certaines obligations qui s'appliquent lorsque les responsables du traitement transfèrent des données à caractère personnel à des tiers. Les règles diffèrent selon que les données sont transférées *i)* à des institutions ou organes communautaires (article 7); *ii)* à des destinataires relevant de la directive 95/46/CE (article 8) ou *iii)* à d'autres types de destinataires (article 9).

Il ressort de la notification que, à l'exception des transferts destinés au sous-traitant (voir plus loin), tous les autres transferts sont destinés à des institutions et organes communautaires; l'article 7 s'applique donc. Or, celui-ci exige que les données à caractère personnel soient transférées en vue de "*l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*". Pour assurer le respect de cette disposition, le responsable du traitement doit vérifier, lorsqu'il transfère des données à caractère personnel, *i)* que le destinataire a la compétence voulue et *ii)* que le transfert est nécessaire.

Le CEPD estime que les transferts d'informations aux destinataires décrits dans la notification pour les finalités déclarées sont conformes à la première exigence. En effet, tous les destinataires sont compétents pour exécuter la mission pour l'exécution de laquelle les données sont transférées, à savoir évaluer la qualification des candidats. Le niveau et les modalités concrètes de l'évaluation varient selon le destinataire, mais tous ont, à l'un ou l'autre moment de la procédure, l'obligation d'évaluer les candidats, qu'il s'agisse des membres du jury de présélection, du CCN ou des Commissaires, en particulier du Commissaire de tutelle, qui doit être à même de choisir une personne avec laquelle il sent qu'il peut établir une relation de confiance.

Cependant, le CEPD se demande si le volume de données transférées à chacun des destinataires susmentionnés est nécessaire eu égard aux finalités pour lesquelles les données sont transférées puis traitées par chaque destinataire. En particulier, il se demande si ce transfert est nécessaire au cours de la première étape de la procédure. Rappelons que, durant cette première étape (réception des informations), la liste des candidats et leurs CV sont mis à la disposition de la DG qui a un poste vacant, en particulier au chef de son unité "Ressources humaines". Les mêmes informations sont également mises à la disposition du Commissaire chargé du personnel et de l'administration, du cabinet du président, du cabinet du Commissaire de tutelle, du secrétaire général, du directeur général de la DG ADMIN, du directeur de la DG ADMIN A, du président du jury de présélection, du rapporteur permanent du CCN et du rapporteur pour la procédure. Compte tenu du fait que les candidats doivent passer par diverses étapes de sélection et que la plupart d'entre eux ne seront pas retenus, il semble inutile d'envoyer les CV complets et la liste des candidats à des destinataires/assesseurs qui n'interviendront qu'à la fin de la procédure de sélection. Par exemple, si la liste initiale comporte 100 candidats pour un poste, dont 10 figureront sur une liste de présélection, il semble sans intérêt d'envoyer les noms et CV de ces 100 personnes à d'autres destinataires que le chef de l'unité "Ressources" de la DG recruteuse et les membres du jury de présélection et du CCN. Le rôle joué par les autres destinataires (le Commissaire chargé du personnel et de l'administration, le cabinet du président, le cabinet du Commissaire de tutelle, le secrétaire général, le directeur général de la DG ADMIN, le directeur de la DG ADMIN A) au cours des premières étapes de la procédure de sélection n'est pas précis. Si ce rôle consiste à avoir une vue d'ensemble du degré d'intérêt suscité par un poste donné et un aperçu global du nombre de candidats, il serait inutile de faire disposer ces personnes de l'ensemble du dossier de chacun des candidats; un rapport mentionnant le nombre de candidats serait suffisant.

Comme cela a été expliqué dans la section consacrée aux faits, les informations sur les candidats sont transférées et ensuite traitées par le consultant en ressources humaines (le sous-traitant). Ce dernier, établi en Belgique, est tenu de respecter la loi belge sur la protection des données. Le CEPD estime qu'il répond à la définition du sous-traitant figurant à l'article 2, point e), du

règlement. Il a été confirmé qu'un contrat avait été signé avec le sous-traitant aux termes duquel, notamment, ce dernier est tenu d'adopter les mesures appropriées de sécurité technique et d'organisation pour protéger les données. En résumé, le CEPD estime que l'article 23 du règlement est respecté.

2.2.7 Droit d'accès et rectification

Selon l'article 13 du règlement, la personne concernée a 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 toute information disponible sur l'origine de ces données. L'article 14 reconnaît à la personne concernée le droit de faire rectifier les données inexacts ou incomplètes.

La déclaration relative au respect de la vie privée reconnaît ces droits aux personnes, qui sont informées qu'elles peuvent les exercer en prenant contact avec le responsable du traitement. Aucune autre information n'est donnée quant aux modalités et aux moments où cette démarche peut être effectuée. La déclaration ne contient aucune mention de la possibilité d'accéder aux décisions et aux fiches d'évaluation du jury de présélection ou du CCN relatives à chaque candidat. Par contre, elle reconnaît le droit d'accéder aux données conservées par le sous-traitant, une fois la sélection effectuée, en précisant que l'information sera donnée "oralement".

Le CEPD rappelle que les candidats devraient pouvoir accéder à l'intégralité de leur dossier, y compris aux grilles et notes d'évaluation que les divers comités compétents (jury de présélection et CCN) ont dressées à leur sujet. Du fait qu'une partie de la procédure repose sur les réponses données lors d'entrevues, les candidats devraient pouvoir recevoir les notes (et les observations) obtenues à cette occasion. Une réaction écrite pourrait, par exemple, consister en une retranscription des parties du dossier de sélection relatives à l'évaluation des performances de chaque candidat.

Le CEPD est conscient que cette règle connaît une limitation, à savoir le principe de la confidentialité des travaux du jury, consacré par l'article 6 de l'annexe III du Statut. Par conséquent, aucune note attribuée individuellement par les divers membres du jury ne devrait être communiquée. Le CEPD fait observer que, bien que des données à caractère personnel soient traitées, le droit d'accès ne s'applique pas ici à condition que le domaine couvert par le principe de confidentialité relève de l'exception prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement, à savoir garantir la protection des droits d'autrui, qui seraient en l'occurrence, d'une part, le droit des membres du jury eux-mêmes et leur besoin de voir leur indépendance confirmée et, d'autre part, le droit d'autres candidats d'être traités équitablement et de la même manière. Selon ledit article 20, paragraphe 1, *"les institutions et organes communautaires peuvent limiter l'application (...) des articles 13 à 17 (...) pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour (...) garantir la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui"*. Par conséquent, il ne faut pas communiquer les informations comparant la personne concernée avec d'autres candidats ni les informations contenant les observations particulières des membres du jury. Le CEPD invite la DG ADMIN à veiller à ce que le droit d'accès soit appliqué comme décrit ci-dessus.

En ce qui concerne le droit d'accès aux données détenues par le sous-traitant, le CEPD ne comprend pas pourquoi il est limité à un *"compte rendu oral sur les résultats"* (du candidat). Le CEPD estime que, lorsqu'il s'agit d'un test reposant sur un questionnaire à choix multiples, les personnes devraient pouvoir recevoir, sur demande, une copie des réponses écrites et une copie de la feuille contenant les bonnes réponses. S'il s'agit d'un test écrit, les candidats devraient aussi

pouvoir recevoir, sur demande, une copie de leur feuille de réponse et de la fiche individuelle d'évaluation du test.

Le CEPD estime que, dans le contexte de ce traitement de données, le droit d'accès des candidats aux informations les concernant directement et individuellement doit être strictement respecté. Ce droit permet en effet aux candidats de voir quels sont les éléments qui ont été pris en compte pour effectuer l'ensemble de l'évaluation. L'accès à ces données devrait être accordé en vertu de l'article 13 du règlement, sans impliquer par conséquent aucun droit de rectification. Le droit d'accès prévu à l'article 13 ne vise pas les mêmes finalités que le droit de rectification prévu à l'article 14. Le droit d'accès des candidats leur permet de constater que le jury a agi équitablement et objectivement; il n'interfère d'aucune façon avec le principe de l'égalité de traitement des candidats puisqu'il est offert à chacun de ceux-ci.

Par ailleurs, le droit de rectification ne peut à l'évidence s'appliquer qu'aux données factuelles. Les notes attribuées ne pourraient en aucun cas faire l'objet d'un droit de rectification ouvert à la personne concernée, sauf dans le cadre des procédures de recours établies. En outre, le CEPD fait observer qu'il peut être nécessaire, pour différentes raisons (de nature pratique, notamment), de limiter le droit de rectification des données des candidats une fois échu le délai imparti pour l'envoi des documents relatifs à un concours donné. Il estime que ces limitations peuvent être considérées comme nécessaires pour assurer des conditions objectives, stables et certaines au concours et comme essentielles pour assurer la loyauté du traitement. Elles peuvent donc être reconnues comme une mesure nécessaire, au sens de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement, pour garantir la protection des droits et libertés d'autrui.

Compte tenu de ce qui précède, le CEPD recommande à la DG ADMIN d'arrêter des procédures garantissant l'accès des candidats à leurs données à caractère personnel de la manière décrite ci-dessus. La déclaration relative au respect de la vie privée devrait contenir des informations sur les procédures permettant d'exercer ce droit d'accès. En outre, le CEPD estime que le document synoptique concernant les fonctionnaires d'encadrement supérieur, daté du 25 octobre 2004 (SEC(2004) 1352/2) et les instructions aux candidats relatives aux procédures de nomination à des postes d'encadrement supérieur devraient mentionner le droit d'accès et les procédures permettant de l'exercer. Le CEPD invite dès lors la DG ADMIN à modifier ces documents en ce sens.

2.2.8 Information de la personne concernée

En application des articles 11 et 12 du règlement, ceux qui collectent des données à caractère personnel sont tenus d'informer les intéressés que des données les concernant sont collectées et traitées. Les intéressés ont en outre le droit d'être informés, entre autres, des finalités du traitement, du nom des destinataires des données et des droits particuliers qui leur sont reconnus en tant que personnes concernées.

Pour respecter cette obligation, des informations sont données aux candidats - par un courriel dans le cas des procédures de sélection interne, ou en ligne, via le site de la DG ADMIN, dans le cas des procédures de sélection externe. Elles sont données au moment où les candidats enregistrent leur profil, étape indispensable avant l'inscription en ligne en vue d'un poste déterminé. Avant d'ouvrir la page d'enregistrement, une fenêtre s'affiche avec la déclaration relative au respect de la vie privée. Le candidat ne peut enregistrer son profil sans avoir cliqué sur le bouton "acceptation" - ce qui signifie qu'il reconnaît avoir été informé. La fenêtre contenant la déclaration ne peut être imprimée ni conservée autrement, que ce soit dans l'ordinateur personnel ou ailleurs. Par conséquent, le candidat ne peut y revenir pour vérifier des informations.

Le CEPD considère comme appropriée la communication des informations au moyen de la fenêtre qui s'ouvre de manière interactive sur l'écran. Il est également approprié, selon lui, de donner ces informations avant de collecter la moindre donnée auprès des intéressés. Toutefois, il estime qu'il faudrait prévoir la possibilité d'enregistrer ou d'imprimer la déclaration relative à la protection de la vie privée. Comme on ne peut attendre des candidats qu'ils se souviennent du contenu de cette déclaration, il est important qu'ils puissent y revenir après avoir enregistré leur profil et lire les détails concernant le traitement de leurs données à caractère personnel. Par exemple, si des candidats souhaitent exercer leur droit d'accès, ils devront consulter la déclaration pour comprendre les procédures et s'adresser à la bonne personne. Dans ce cas, ils devraient être avertis de l'utilité d'imprimer ou de conserver la déclaration. Une autre possibilité est que la déclaration soit présentée de manière à ce que les candidats puissent y revenir aussi souvent qu'ils le désirent, directement sur le site. Le CEPD est satisfait d'apprendre que le système a été modifié et qu'il est désormais possible d'imprimer et de conserver la déclaration.

Le CEPD a aussi examiné le contenu des informations données dans la déclaration relative à la protection de la vie privée pour vérifier s'il répond aux exigences des articles 11 et 12 du règlement. Ces informations portent sur l'identité du responsable du traitement, les finalités du traitement et la manière dont les données sont traitées, les conditions d'exercice du droit d'accès et la base juridique du traitement. Le CEPD estime que, si la déclaration contient la plupart des informations exigées par les articles 11 et 12 du règlement, plusieurs modifications contribueraient néanmoins à assurer le plein respect de ces dispositions. En particulier,

- i) pour assurer l'entière transparence et la loyauté du traitement, il serait approprié d'ajouter une adresse de contact (celle du responsable du traitement ou de quelqu'un de son unité) où les personnes pourraient envoyer des questions relatives à la déclaration et au traitement en général;
- ii) les informations sur le droit d'accès aux données détenues par le centre d'évaluation devraient être modifiées;
- iii) il faudrait ajouter des informations claires sur les durées maximales de conservation des données.

2.2.9 Mesures de sécurité

[...]

3. Conclusions

Il n'y a pas lieu de conclure à une violation des dispositions du règlement pour autant que les observations ci-après soient pleinement prises en compte. La DG ADMIN devrait :

- préciser et réexaminer les durées de conservation des données - en particulier, vérifier si une période maximale plus courte de cinq ans ne serait pas suffisante au regard des finalités poursuivies (au lieu des 10 ans actuels);
- limiter le volume des informations transférées durant la première étape. Les destinataires autres que le jury de présélection et le CCN ne devraient recevoir qu'un rapport indiquant le nombre de candidats et ne contenant pas de données à caractère personnel;
- veiller à ce que les candidats aient accès à leur dossier, y compris aux grilles et notes d'évaluation les concernant rédigées par les divers comités habilités à les évaluer (jury de présélection et CCN). Ce qui précède s'applique sans préjudice de l'application de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement;
- veiller à ce que l'accès aux données détenues par le sous-traitant ne soit pas limité à un "compte rendu oral". Lorsqu'il s'agit d'un test reposant sur un questionnaire à choix

multiples, les personnes devraient pouvoir recevoir, sur demande, une copie des réponses écrites et une copie de la feuille contenant les bonnes réponses. S'il s'agit d'un test écrit, les candidats devraient aussi pouvoir recevoir, sur demande, une copie de leur feuille de réponse et de la fiche individuelle d'évaluation du test;

- modifier la déclaration relative à la protection de la vie privée de la manière recommandée dans le présent avis;
- sensibiliser le personnel de la DG ADMIN A5 et de la DG ADMIN CCN-Proc à la nécessité d'assurer la confidentialité des informations. Cette recommandation vise notamment une formation et la signature d'une déclaration spécifique de respect de la confidentialité;
- mettre en œuvre dans les meilleurs délais les mesures de sécurité destinées à améliorer la sécurité des informations conservées et échangées électroniquement;
- veiller à ce que les informations sur les candidats soient toujours transférées dans des enveloppes scellées et portant la mention "confidentiel" ou "réservé au destinataire".

Fait à Bruxelles, le 17 septembre 2007.

(signé)

Peter HUSTINX
Contrôleur européen de la protection des données