

## **Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données (DPD) de la Banque européenne d'investissement à propos du dossier "procédures relatives à la sélection du personnel par des panels"**

Bruxelles, le 26 mars 2010 (Dossier 2009-679)

### **1. Procédure**

Le 26 octobre 2009, le Délégué à la protection des données (DPD) de la Banque européenne d'investissement (ci-après la BEI) a envoyé une notification - dans le sens de l'article 27 (3) du règlement (CE) n° 45/2001 - au Contrôleur européen de la protection des données (CEPD), concernant le dossier "procédures relatives à la sélection du personnel par des panels".

Par e-mail en date du 25 novembre 2009, des questions sont posées au DPD de la BEI. La réponse a été adressée au CEPD le 9 décembre 2009 par téléphone. De nouvelles précisions sont demandées le 16 décembre 2009, les réponses sont apportées par la BEI le 11 février 2010. Le projet d'avis a été envoyé au DPD pour commentaires le 5 mars 2010. Ces derniers ont été reçus le 25 mars 2010.

### **2. Les faits**

Le présent avis porte sur la procédure adoptée par la BEI afin de sélectionner son personnel pour des postes de direction. Cette sélection s'opère grâce à la mise en place de "panels" ad hoc. Le traitement se fonde sur l'article 13.7 du Statut BEI, sur les articles 13 à 20 du règlement du personnel de la BEI ainsi que sur un document à usage interne "Guidelines for internal mobility and promotions".

Le traitement porte spécifiquement sur la sélection du personnel par panels. Le recrutement externe fait l'objet du dossier 2009-254. La mobilité interne de la Banque est analysée dans le dossier 2009-253.

Les postes sont ouverts aux candidats internes et externes. Les candidats internes doivent avoir au minimum 2 ans d'ancienneté à la Banque.

Un panel se compose d'au moins cinq membres, dont un représentant de la Direction RH, un membre provenant d'une direction différente de celle où le poste est à pourvoir, ainsi qu'un membre de COPEC (Comité Paritaire pour l'Égalité des Chances). Ce panel est établi conjointement par le directeur général responsable et par le représentant de la Direction RH, qui doit avoir un rang de cadre supérieur. Les membres des panels disposent, lorsqu'ils se réunissent, des copies des CVs des candidats. Un entretien avec chaque candidat est organisé. Les membres du panel notent chaque candidat sur un tableau de synthèse. Les copies de CVs sont détruites après les séances.

Le panel formule ensuite une recommandation au "Senior Staff Committee" ou SSC (Comité de Direction de la banque), auquel revient la décision finale sur le choix du candidat. Un Procès Verbal (PV) reprenant les remarques et délibérations des membres du panel est établi. Le PV contient un résumé de l'évaluation de chaque candidat, les raisons de la sélection finale, et un tableau des scores de chaque candidat. En plus de ces données, la nationalité, l'âge et le résumé de la carrière des candidats sont joints. Pour les candidats internes, la fonction, le grade et l'affectation sont également inclus.

Pour les candidats ayant retenu plus particulièrement l'attention du panel (shortlistés), la Banque a recours à un avis indépendant réalisé par un centre d'évaluation. Ces centres d'évaluation sont mis sur pied par la BEI en collaboration avec un prestataire externe (Cubiks – le même prestataire est utilisé dans le cadre du recrutement externe (cité ci-dessus) et dans le contexte de "l'outil 360°", également notifié au CEPD (2009-215)) qui évalue les candidats internes et externes, soumet ses recommandations au panel de sélection et assure le retour aux candidats. Les recommandations du prestataire Cubiks sont distribuées en séance aux membres du panel et remises dès sa clôture aux ressources humaines.

Le PV et la note au SSC sont conservés par les ressources humaines, pour une durée qui est indéterminée. La BEI propose de limiter cette durée à 5 ans.

### **3. Analyse légale**

#### **3.1. Contrôle préalable**

Le contrôle préalable porte sur le traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 2.a du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après "le règlement") par la Banque dans le contexte de la sélection du personnel par panels. Le traitement comprend des opérations de consultation, de conservation, d'enregistrement, d'organisation etc. de données. Le traitement de données est effectué par un organe de l'Union européenne (anciennement "organe communautaire") et est mis en œuvre pour l'exercice d'activités relevant du champ d'application du droit européen (anciennement "droit communautaire"), article 3.1 du règlement. Le traitement des données relatives à la sélection par panels est manuel (note rédigée à l'intention du SSC), les données contenues dans cette note sont structurées selon des critères déterminés (par candidat, etc.) et font donc partie d'un fichier au sens de l'article 3.2 du règlement. Dès lors, ce traitement tombe sous le champ d'application du règlement.

L'article 27.1 du règlement soumet au contrôle préalable du CEPD tous "*traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités*". L'article 27.2.b. identifie certains de ces risques : il soumet au contrôle préalable du CEPD les traitements de données destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence ou leur rendement. C'est le cas en l'espèce puisque le traitement vise à sélectionner le meilleur candidat sur la base d'informations relatives à sa compétence et son expérience.

En principe, le contrôle effectué par le CEPD est préalable à la mise en place du traitement. Dans le cas du traitement sous analyse, la procédure a été adoptée avant que le contrôle préalable n'ait été conduit par le CEPD. Ceci n'enlève rien à la mise en place des recommandations présentées par le CEPD.

La notification du DPD a été reçue le 21 octobre 2009. Conformément à l'article 27.4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent la réception de la notification. En

raison des xxx jours de suspension pour informations supplémentaires et pour commentaires, le CEPD rendra son avis pour le xxx 2010 au plus tard.

### **3.2. Licéité du traitement**

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5.a du règlement. Cet article prévoit que le traitement ne peut être effectué que si le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public ou relevant de l'autorité publique dont est investi l'organe de l'Union européenne.

Le traitement implique le traitement des données des candidats aux postes de haut grade par la Banque. La procédure de sélection entre dans le cadre de l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public. Cette mission vise notamment à assurer à la Banque la sélection du personnel de haut grade le plus compétent. L'utilisation de panels dédiés semble nécessaire pour remplir cette mission. La licéité du traitement est donc respectée.

La base juridique proposée par la BEI et sur laquelle repose le traitement n'est pas spécifique à la sélection par panel elle-même. Si le traitement portant sur la sélection par des panels est licite, le CEPD souhaite qu'il se fonde sur un document spécifique.

### **3.3. Qualité des données**

L'article 4 du règlement énonce certaines obligations en ce qui concerne la qualité des données à caractère personnel. "*Les données doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*" (article 4.1.c).

La qualité des données traitées par un panel semblent être en conformité avec le règlement. Les données fournies sous forme de recommandations par Cubiks doivent cependant être utilisées avec toutes les précautions nécessaires entourant des données dites "subjectives". Ces recommandations constituent un éclairage supplémentaire et ne constituent pas en aucun cas la seule source de prise de décision du panel.

De plus, les données doivent être traitées "*loyalement et licitement*" (article 4.1.a). La licéité du traitement a déjà fait l'objet d'une analyse (voir supra, point 3.2). Quant à la loyauté du traitement, elle est en relation avec l'information donnée aux personnes concernées (voir infra point 3.7).

Enfin, les données doivent être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour: 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*" (article 4.1.d). Les données administratives proviennent soit du candidat lui-même soit de la base de données des ressources humaines de la Banque (Peoplesoft). Il s'agit des CVs. On peut ainsi raisonnablement penser que ces données sont exactes. Les données concernant l'évaluation en revanche sont produites par le panel et par Cubiks et, au vu de la subjectivité de l'exercice, il n'est pas aisé d'en garantir l'exactitude. Les droits d'accès et de rectification sont un moyen pour la personne concernée de s'assurer que ses données sont exactes et mises à jour et que son dossier est complet (Voir infra, point 3.6 concernant les droits d'accès et de rectification).

### **3.4. Conservation des données**

Selon l'article 4.1.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*".

Pour mémoire, le PV et la note au SSC sont conservés par les ressources humaines, pour une durée qui est indéterminée. La BEI estime qu'une durée de 5 ans serait raisonnable. Ce délai semble raisonnable au regard de la finalité poursuivie. L'article 4.1.e sera respecté pour autant que ce délai soit adopté et mis en place.

Il n'est pas envisagé de conserver les données pour des finalités historiques, statistiques ou scientifiques.

### **3.5. Transfert des données**

A la lumière de l'article 7.1 du règlement, les données ne peuvent pas faire l'objet de transferts entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein que "*si elles sont nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*".

Le CEPD estime que le transfert de données - la note au SSC - peut être considéré comme nécessaire à l'exécution légitime des missions du SSC. Par conséquent, les exigences visées à l'article 7.1 du règlement semblent rencontrées.

Le CEPD rappelle qu'un accès peut également être accordé aux organismes habilités à procéder à un contrôle externe, tels que l'OLAF ou le CEPD. Par ailleurs, le Tribunal de la Fonction publique et le Médiateur européen peuvent recevoir, à leur demande, copie de pièces de ces dossiers dans le cadre des recours devant le Tribunal de la Fonction publique ou de plaintes auprès du Médiateur. Ces transferts sont légitimes en l'espèce, puisqu'ils sont nécessaires à l'exécution légitime des missions relevant de la compétence des destinataires.

Par ailleurs, l'article 7.3 du règlement (CE) 45/2001 dispose que "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*". Il est donc important de rappeler à toute personne recevant et traitant des données dans le cadre des reclassements des agents qu'elle ne pourra les utiliser à d'autres fins.

### **3.6. Droit d'accès et de rectification**

L'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001 donne à la personne concernée un droit d'accès aux données à caractère personnel la concernant qui sont conservées. L'article 14 consacre le droit de les rectifier.

Le droit d'accès aux travaux du panel (compte rendu (PV) de la réunion et recommandation au Comité de Direction de la banque) doit donc être garanti aux personnes concernées. Le droit d'accès peut être limité afin de garantir le fait que les délibérations du jury sont secrètes. Cette limitation doit se lire à la lumière de l'article 20.1.c. (les organes européens peuvent limiter l'application de l'article 13 pour autant qu'une telle limitation constitue une mesure nécessaire pour garantir la protection des droits et libertés d'autrui). Ainsi, pour les délibérations du panel couvertes par le principe de confidentialité, le droit d'accès pourrait ne pas être accordé alors même que des données personnelles sont traitées, si ces dernières sont couvertes par l'exception prévue à l'article 20.1.c. concernant la protection des droits et libertés d'autrui.

Dans le cas présent il s'agit des droits des membres du panel et de la nécessité pour eux d'agir en toute indépendance. Cela implique qu'il est possible pour la Banque, au cas par cas, d'exclure des données personnelles demandées par la personne concernée dans le cadre de son droit d'accès, des informations concernant des remarques spécifiques faites par des membres du panel.

De plus l'article 20.1.c. peut aussi s'appliquer afin de protéger les droits d'autres candidats. Si des données comparatives sont en jeux, la BEI peut évaluer au cas par cas si un accès complet doit être accordé ou si certaines limitations au droit d'accès doivent être envisagées.

Le CEPD rappelle que toute limitation au droit d'accès doit s'appliquer de manière restrictive et constituer une mesure nécessaire pour garantir la protection des droits et libertés d'autrui.

Les droits d'accès et de rectification doivent également être accordés aux évaluations de Cubiks. Ces droits sont analysés dans l'avis consacré au recrutement externe précédemment cité.

Le droit de rectification se limite dans le cadre de la sélection par panel aux données dites objectives en opposition aux données dites "subjectives" qui relèvent de l'évaluation de la personne concernée.

### **3.7. Information des personnes concernées**

L'article 11 du règlement (CE) n° 45/2001 énumère les informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée. L'article 12 du même règlement dresse la liste des informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée. Dans le cas présent les données sont collectées auprès des personnes concernées ainsi que via une base de données des ressources humaines (Peoplesoft) et auprès du sous-traitant Cubiks. Les articles 11 et 12 s'appliquent donc au traitement.

Le CEPD n'a pas eu connaissance d'une information spécifique liée à la sélection par panels. Il existe un document à usage interne " Guidelines for internal mobility and promotions". Il semble cependant que ce document porte sur la procédure et non pas sur la protection des données personnelles. Il s'agit d'un document interne auquel les candidats externes n'ont pas accès.

Le CEPD recommande dès lors que l'information soit dûment fournie aux candidats conformément aux articles 11 et 12.

### **3.8. Traitement de données pour le compte du responsable du traitement**

La sous-traitance de l'évaluation de certains candidats au prestataire Cubiks est analysée dans le cadre de l'avis consacré au recrutement externe précédemment cité.

### **3.9. Sécurité**

Conformément à l'article 22 du règlement (CE) 45/2001 relatif à la sécurité des traitements, *"le responsable du traitement met 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".*

Sur la base des informations fournies, le CEPD n'a pas de raison de croire que la Banque n'a pas mis en œuvre les mesures de sécurité requises au titre de l'article 22 du règlement.

## **Conclusion**

Le traitement proposé ne paraît pas entraîner de violations des dispositions du règlement (CE) 45/2001 pour autant qu'il soit tenu compte des observations faites ci-dessus. Cela implique, en particulier, que la Banque :

- éclaire le CEPD sur la base juridique spécifique dédiée à la sélection par panels;
- garantisse les droits d'accès et de rectification des personnes concernées aux délibérations (note au SSC et PV) des panels de sélection tel que développés dans le point 3.6;
- fournisse aux personnes concernées l'information spécifique au traitement conformément aux articles 11 et 12 du règlement.

Fait à Bruxelles, le 26 mars 2010

**(Signé)**

Giovanni BUTTARELLI  
Contrôleur européen adjoint de la protection des données