

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA) concernant la «mobilité interne des membres du personnel de l'EACEA»

Bruxelles, le 17 octobre 2011 (dossier 2011-0672)

1. Procédure

Le 8 juillet 2011, le contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a reçu du délégué à la protection des données (DPD) de l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA) une notification de contrôle préalable concernant la «mobilité interne des membres du personnel de l'EACEA».

Les observations sur le projet d'avis envoyé au DPD le 5 octobre 2011 ont été reçues le 12 octobre 2011.

2. Faits

Le présent avis sur la notification d'un contrôle préalable a trait à la sélection de candidats internes en vue de pourvoir un emploi vacant, conformément à l'article 29, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires, qui dispose ce qui suit: «*En vue de pourvoir aux vacances d'emploi dans une institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avoir examiné: a) les possibilités de pourvoir l'emploi par voie de: i) mutation [...]*». Les traitements en cause sont mis en place pour assurer la gestion administrative des candidatures et les différentes étapes de cette procédure. Dans la pratique, la mobilité interne au sein de l'EACEA implique de changer d'unité tout en restant dans la même catégorie d'emploi. L'EACEA a adopté une «politique de mobilité interne» approuvée lors de la réunion de direction de l'EACEA du 17 novembre 2008.

Le responsable du traitement est l'EACEA, représentée par le chef de l'unité R1 «Ressources, administration et communication».

Tous les avis de vacance de poste ouvert à la mobilité interne au sein de l'Agence sont publiés sur l'intranet de l'EACEA. Outre la description de la fonction, les avis indiquent toute exigence supplémentaire requise pour le poste.

Il n'existe pas de formulaire de candidature type. Les personnes intéressées peuvent postuler en envoyant leur CV ainsi qu'une lettre de motivation à une boîte aux lettres fonctionnelle. Le département des ressources humaines réceptionne la candidature et envoie un accusé de réception à tous les candidats. Ce courrier électronique comprend un paragraphe sur la protection des données à caractère personnel:

«Conformément à l'article 12 du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2000 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, le secteur des ressources humaines vous informe que vos données à caractère personnel sont traitées dans le respect des dispositions concernées du statut des fonctionnaires des Communautés européennes et du régime applicable aux autres agents des Communautés européennes. Pour de plus amples renseignements sur le traitement de vos données à caractère personnel, veuillez vous reporter à la déclaration de confidentialité de la procédure de mobilité interne». La déclaration de confidentialité contient toutes les indications exigées par l'article 11.

Le département des ressources humaines vérifie que les candidatures reçues sont admissibles. Cette étape accomplie, il informe par courrier électronique les personnes dont la candidature n'est pas recevable et établit la liste des candidats admissibles pour chaque poste vacant. Cette liste (fichier électronique) est conservée par les RH dans un dossier à accès limité.

Le département des ressources humaines envoie au chef d'unité concerné un message électronique accompagné du CV et de la lettre de motivation des candidats postulant à chaque poste spécifique. Ce message comprend un rappel de confidentialité:

«Veuillez noter que les informations comprennent des données à caractère personnel et qu'elles sont par conséquent considérées comme hautement confidentielles. Elles ont vocation à être utilisées exclusivement aux fins de la présente procédure de mobilité interne. Veuillez vous abstenir de commenter, de transmettre ou de copier les données à l'intention de toute autre personne. Si vous déléguez la procédure de sélection ou si vous vous faites assister par un autre membre du personnel, il convient de rappeler au destinataire des données qu'il est tenu à un devoir de confidentialité et que les données ne peuvent être traitées que pour la finalité de la procédure de sélection. Lorsque les opérations impliquant l'utilisation de ces données seront achevées, veuillez vous assurer de les supprimer et de détruire toute copie papier éventuelle».

Le chef d'unité concerné organise directement les entretiens avec les candidats qu'il a sélectionnés sur la base des informations fournies. La constitution d'un comité de sélection n'est pas requise. En général, le chef d'unité est le seul à rencontrer le candidat. En principe, la sélection repose exclusivement sur l'entretien avec le chef d'unité concerné. Aucune fiche d'évaluation correspondant à l'entretien n'est conservée, et aucune notation ou conclusion générale n'est adoptée. Aucun rapport n'est rédigé.

Dès que le chef d'unité a convenu, avec le directeur, du recrutement d'un candidat à un poste spécifique, il informe par courrier électronique le département des ressources humaines, chargé du suivi administratif.

Les **catégories de données** suivantes sont traitées: les données d'identification, les coordonnées de contact, les données permettant d'évaluer le candidat à la lumière des critères de sélection, la motivation du candidat et le dernier rapport d'évolution de carrière peuvent être demandés par le chef d'unité concerné.

Les données collectées sont communiquées par les candidats eux-mêmes dans leur curriculum vitae ou, s'ils ne fournissent pas ce document, elles peuvent être extraites de leur dossier personnel.

Conservation: Lorsque la sélection est achevée, le chef d'unité détruit les copies papier des documents (CV et lettre de motivation des candidats). Le département des ressources humaines conserve le dossier électronique de chaque exercice de mobilité pendant deux ans (à compter de la date de mutation dans la nouvelle unité). Un fichier Excel comprenant tous les postes vacants sans aucune donnée à caractère personnel est conservé à des fins statistiques par le département RH. Seule la décision de mobilité finale est conservée dans le dossier de la personne concernée.

Les **destinataires** sont les suivants: le département des ressources humaines, le chef de l'unité à laquelle le poste vacant est affecté, le chef de secteur ou le membre désigné des équipes concernées (s'il a été délégué par le chef d'unité) et l'autorité habilitée à conclure des contrats d'engagement (le directeur). En cas de contrôle ou de litige, les instances de contrôle de l'EACEA (à savoir, la Commission européenne, la Cour des comptes européenne, l'OLAF, etc.) et les autorités judiciaires (à savoir, les juridictions de l'UE, le Médiateur européen, etc.) peuvent être les destinataires des données.

Droits des personnes concernées: Chaque candidat peut accéder à ses données à caractère personnel et les faire rectifier par demande écrite adressée au responsable du traitement, sous la forme d'un message électronique envoyé à l'adresse EACEA-INTERNAL-MOBILITY@ec.europa.eu. Après la date de clôture de l'appel à candidatures concerné, le droit de rectifier les données à caractère personnel est limité aux erreurs matérielles. L'accès aux données à caractère personnel peut être limité conformément à l'article 20, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001.

Verrouillage: D'après l'article 13, paragraphe 3, des règles d'application de l'EACEA, le responsable du traitement doit apprécier le plus rapidement possible l'opportunité de verrouiller les données dans un délai de 15 jours ouvrables après réception de la demande. Si la demande est acceptée, il dispose de 30 jours ouvrables supplémentaires pour mettre en œuvre le verrouillage technique des données à caractère personnel.

Effacement: L'effacement peut avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours ouvrables.

Information: Une déclaration de confidentialité est publiée dans la section de l'intranet consacrée à la mobilité interne. L'accusé de réception envoyé par le département des ressources humaines contient un paragraphe sur la protection des données à caractère personnel et fait référence à la déclaration de confidentialité publiée sur l'intranet.

3. Aspects juridiques

3.1. Contrôle préalable

Le traitement de données à caractère personnel aux fins de la sélection des candidats internes les mieux qualifiés dans le cadre de la mobilité au sein de l'EACEA relève du champ d'application du règlement (CE) n° 45/2001. Il est soumis au contrôle préalable du CEPD conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), dudit règlement puisqu'il vise clairement dans ce cas à évaluer l'aptitude des membres du service qui posent leur candidature à un poste.

Étant donné que le contrôle préalable vise à prévenir les situations susceptibles de présenter certains risques, l'avis du CEPD doit être rendu avant le début des traitements. Or, les traitements ont déjà été établis dans le présent cas. Cela ne pose toutefois pas de grave

problème en ce sens que toute recommandation éventuelle formulée par le CEPD peut encore être mise en œuvre le cas échéant.

La notification du DPD a été reçue le 8 juillet 2011. D'après l'article 27, paragraphe 4, du règlement (CE) n° 45/2001, l'avis du CEPD doit être rendu dans un délai de deux mois. La procédure a été suspendue pendant une durée totale de xxxx jours () afin de permettre la présentation d'observations sur le projet d'avis. Comme le mois d'août n'est pas pris en compte dans le calcul du délai, le présent avis doit être rendu au plus tard pour le 9 octobre 2011.

3.2. Licéité du traitement

Aux termes de l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001, le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que 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*». Le vingt-septième considérant du règlement énonce que «*(1)e traitement de données à caractère personnel effectué pour l'exécution de missions d'intérêt public [...] comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*».

La sélection des candidats repose sur l'article 29, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires et sur la politique de mobilité interne adoptée par l'EACEA le 17 novembre 2008.

Le traitement respectif des données à caractère personnel est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public, à savoir la sélection du candidat le plus apte à une fonction au sein de l'EACEA suivant la procédure de mobilité interne. Par conséquent, le traitement est licite au regard de l'article 5, point a), du règlement (CE) n° 45/2001 lu en combinaison avec son vingt-septième considérant.

3.3. Traitement de catégories particulières de données

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 par l'article 10. Cette interdiction peut être levée si la personne concernée a donné son consentement explicite (article 10, paragraphe 2, point a)).

Des catégories particulières de données peuvent être communiquées dans la lettre de motivation ou le CV d'un candidat sans avoir été demandées par l'EACEA. La communication spontanée de données sensibles doit être considérée comme autorisée par l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement si la personne concernée est parfaitement consciente que la communication de ces données n'est pas obligatoire. Dans le présent cas, il semble qu'il ne soit pas dans l'intention de l'EACEA de collecter des données sensibles. La déclaration de confidentialité indique que «*les candidats sont libres de communiquer leurs données sur une base volontaire*».

3.4. Qualité des données

Conformément à l'article 4, paragraphe 1, points a), c) et d), du règlement (CE) n° 45/2001, les données à caractère personnel doivent être traitées loyalement et licitement, être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement, et être exactes et mises à jour.

Pour ce qui est de la proportionnalité des données traitées, le CEPD note que les données précitées sont nécessaires à l'organisation de la procédure de mobilité interne en vue de la sélection des candidats les plus aptes à un poste vacant. L'article 4, paragraphe 1, point c), du règlement est par conséquent respecté.

L'exactitude des données traitées est partiellement garantie par le fait que certaines données sont fournies par les personnes concernées. En outre, l'invitation à exercer les droits d'accès et de rectification (voir le point 3.7 ci-dessous) contribue à garantir que les données traitées sont exactes et mises à jour.

La licéité du traitement des données a déjà été discutée (voir le point 3.2), tandis que la loyauté doit être appréciée dans le contexte de l'information fournie à la personne concernée (voir le point 3.8 ci-dessous).

3.5. Conservation des données

D'après l'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001, 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.

Les différentes périodes de conservation décrites dans les faits semblent être justifiées pour mener à bien la sélection des candidats les plus aptes au sein du service.

3.6. Transfert de données

Les transferts internes et interinstitutionnels de données mentionnés ci-dessus sont soumis à l'article 7 du règlement (CE) n° 45/2001. Ils doivent être nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire, qui ne peut traiter les données que pour les finalités qui ont motivé leur transmission.

Le CEPD note que les transferts au département des ressources humaines, au chef de l'unité concernée ou au chef de secteur délégué et au directeur sont considérés comme nécessaires à l'exécution des procédures de sélection. Le CEPD se réjouit du fait qu'il leur est rappelé qu'ils ne peuvent utiliser les données pour une autre finalité que les missions effectuées dans l'exercice de leurs compétences respectives pour garantir le respect de l'article 7, paragraphe 3, du règlement.

Les instances de contrôle de l'EACEA (à savoir, la Commission européenne, la Cour des comptes européenne, l'OLAF, etc.) et les autorités judiciaires (à savoir, les juridictions de l'UE, le Médiateur européen, etc.) peuvent être les destinataires des données afin d'exécuter les missions relevant de leur compétence.

3.7. Droits d'accès et de rectification

Les articles 13 et 14 du règlement (CE) n° 45/2001 prévoient que les personnes concernées ont le droit d'accéder à leurs données à caractère personnel traitées et le droit de rectifier celles-ci. Ces droits peuvent être limités sur la base de l'article 20, paragraphe 1, du règlement, en particulier lorsque cela s'avère nécessaire pour garantir la protection des droits et libertés d'autrui, notamment des évaluateurs visés à l'article 6 et à l'annexe III du statut.

D'après la notification et la déclaration de confidentialité, les personnes concernées ont le droit d'obtenir du responsable du traitement l'accès aux documents qui les concernent, ainsi que des mises à jour et des rectifications d'erreurs matérielles. Les personnes concernées peuvent également modifier les données jusqu'à la clôture de l'appel à candidatures. Elles peuvent en outre demander à ce que des corrections soient apportées en contactant directement le responsable du traitement. L'accès peut être limité pour protéger le secret de la procédure du chef d'unité sur la base de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001. Le CEPD observe qu'aucun rapport de sélection n'est rédigé et que par conséquent la probabilité que l'EACEA ait recours à la limitation prévue à l'article 20, paragraphe 1, point c), est faible.

Le CEPD se réjouit du fait que les personnes concernées aient accès à toutes les catégories de données traitées dans le cadre de cette procédure particulière et que le droit de rectification ne s'applique qu'aux données factuelles traitées, ainsi qu'il ressort de l'avis sur la protection des données à caractère personnel fourni aux personnes concernées.

Verrouillage et effacement: Comme il a déjà été exposé dans l'avis sur le recrutement à l'EACEA (2010-595), d'après l'article 15 du règlement, plusieurs situations doivent être distinguées:

1) Lorsque la personne concernée conteste l'exactitude de ses données, celles-ci doivent être verrouillées «pendant un délai permettant au responsable du traitement de vérifier l'exactitude, y compris l'exhaustivité, des données». Lorsqu'elle reçoit une demande de verrouillage pour ce motif, l'EACEA doit donc verrouiller immédiatement les données pendant la période nécessaire à la vérification de l'exactitude et de l'exhaustivité des données.

2) Lorsque la personne concernée demande le verrouillage de ses données parce que le traitement est illicite, ou lorsque les données doivent être verrouillées à titre probatoire, l'EACEA aura besoin d'un certain temps de réflexion avant de décider de verrouiller les données. Dans ces cas, même si la demande de verrouillage peut ne pas être formulée immédiatement, elle doit néanmoins être traitée promptement afin de préserver les droits de la personne concernée. Eu égard à ce qui précède, le CEPD remarque que la décision de verrouiller ou non les données est prise par l'EACEA dès que possible et au plus tard dans un délai de 15 jours ouvrables.

3.8. Information de la personne concernée

Comme indiqué ci-dessus, l'«avis sur la protection des données à caractère personnel» fournit certaines des informations requises par les articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001.

Le CEPD prend note des informations fournies aux personnes concernées dans l'avis sur la protection des données à caractère personnel. Le texte de l'accusé de réception devrait cependant être modifié de manière à refléter le fait que les données à caractère personnel sont traitées conformément au règlement (CE) n° 45/2001 afin de mettre en œuvre la procédure de mobilité interne sur la base de l'article 29, paragraphe 1, du statut des fonctionnaires et de la politique de l'EACEA sur la mobilité interne adoptée le 17 novembre 2008.

3.9. Mesures de sécurité

D'après l'article 22 du règlement (CE) n° 45/2001, des mesures techniques et organisationnelles doivent être mises en œuvre afin d'empêcher notamment 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.

Sur la base des informations dont il dispose, le CEPD considère que l'EACEA semble avoir mis en œuvre des mesures de sécurité appropriées au traitement en question.

4. Conclusion

Afin de garantir qu'aucune disposition du règlement (CE) n° 45/2001 n'est enfreinte, les considérations qui précèdent doivent être prises en compte. Plus particulièrement:

- la période de verrouillage des données doit être modifiée conformément au point 3.7;
- l'accusé de réception doit être modifié conformément au point 3.8.

Fait à Bruxelles, le 17 octobre 2011

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur adjoint