

## **Avis sur la notification en vue d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de la Commission européenne faisant fonction concernant le "SYSPER 2 - e-CV, the Commission's human capital database"**

Bruxelles, le 22 juin 2006 (Dossier 2005-406)

### **1. Procédure**

Le 20 décembre 2005, le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a reçu du délégué à la protection des données (DPD) de la Commission européenne faisant fonction une notification en vue d'un contrôle préalable concernant les opérations de traitement de données à caractère personnel dans le cadre du "SYSPER 2 - e-CV, the Commission's human capital database" ("SYSPER 2 - e-CV, la base de données du capital humain de la Commission"\*). Il s'agit d'une notification complémentaire à la notification principale concernant le SYSPER2.

Le dossier relatif au "SYSPER 2 - e-CV, the Commission's human capital database" comprend les éléments suivants:

- 1) la notification formelle au CEPD
- 2) un projet de note d'information intitulé "e-CV - la base de données du capital humain de la Commission"\*
- 3) une pièce jointe à la rubrique 13 concernant la finalité du traitement,
- 4) une pièce jointe à la rubrique 17 concernant les droits d'accès au Cv électronique, et
- 5) un autre document intitulé "1.1. Principes et pratiques de base"\*.

Les 30 janvier et 24 mars 2006, le CEPD a transmis une liste de questions en vue de recueillir des informations complémentaires pour le dossier. Le 24 avril 2006, le CEPD a reçu une réponse aux deux demandes d'informations précitées, ainsi que des documents supplémentaires: un projet de déclaration de confidentialité spécifique pour le Cv électronique et une version consolidée des "Lignes directrices sur la mobilité"(en français)<sup>1</sup>. Le même jour, le CEPD a été informé que les informations reçues pourraient faire l'objet d'une mise à jour, ce que le DPD adjoint de la Commission lui a confirmé par courrier électronique le 26 avril 2006. Le 5 mai 2006, le CEPD a formulé une autre demande d'informations par l'intermédiaire du DPD de la Commission, à laquelle il a reçu une réponse le 19 mai 2006, y compris pour ce qui est des informations mise à jour précitées. À la dernière demande d'information, envoyée le 22 mai 2006, le CEPD a reçu une réponse le 23 mai 2006. Le CEPD a suspendu la procédure le 31 mai 2006 pour une période de dix jours afin de permettre au DPD de formuler les observations utiles et, au besoin, de fournir des informations complémentaires.

Le 1<sup>er</sup> juin 2006, une demande a été adressée au CEPD pour qu'il marque son accord préalable en vue du lancement de la phase pilote du Cv électronique, qui devait couvrir l'intégralité du mois de juin (les conditions de la phase pilote sont exposées plus bas). Le CEPD a donné son accord préalable à

\* Traduction ad hoc, le traducteur du présent avis ne disposant pas d'une version française du document cité. NST)

<sup>1</sup> Le document consolide dans un seul texte la décision de la Commission du 12 février 2002 arrêtant les lignes directrices sur la mobilité (SEC(2002) 146) et la décision de la Commission du 31 octobre 2003 autorisant le Directeur général de la DG Personnel et Administration à prolonger le délai de 20 jours dans lequel un fonctionnaire devait être libéré de son ancienne affectation (C/2003/3985).

condition que les personnes concernées soient pleinement informées, durant la phase pilote, de leurs droits en vertu du règlement (CE) n° 45/2001 et que le responsable du traitement mette en place les mécanismes et procédures nécessaires aux fins de l'exercice de ces droits.

Le 7 juin 2006, le CEPD a reçu des précisions importantes sur les modifications apportées au Cv électronique; certains éléments nouveaux sont venus accroître la complexité de l'affaire, de sorte que le délai pour l'émission de l'avis a été prorogé de dix jours.

Le 12 juin 2006 a eu lieu une démonstration en situation réelle du projet pilote Cv électronique, en présence de membres du personnel du CEPD et de la DG Asupport DMIN.A.2. Cette réunion a également été l'occasion de débattre des informations actualisées reçues concernant le système.

## **2. Examen de la question**

### **2.1. Les faits**

#### Finalité et description générale du système

Le "SYSPER2-e-CV, the Commission's human capital database" (base de donnée du Cv électronique) constituera un module du SYSPER2, le nouveau système de gestion du personnel de la Commission européenne. À l'heure actuelle, toutes les informations relatives au profil professionnel du personnel sont consignées dans les dossiers personnels qui, en raison de leur support (copies papier ou images scannées de documents papier), sont difficiles à exploiter dans une organisation de la taille de la Commission. La base de données du Cv électronique permettra aux membres du personnel de créer et d'enregistrer leur Cv électronique personnel (profil professionnel et données personnelles) à l'aide d'un modèle spécifique. Ce dispositif permettra à différents services d'exploiter ces données aux fins d'opérations déterminées de gestion des ressources humaines: élaboration de statistiques à partir de données réelles, élaboration de politiques en matière de ressources humaines, planification et affectation des ressources, orientation professionnelle et besoins fonctionnels des services spécialisés. En outre, les services des ressources humaines au niveau aussi bien central que local pourront utiliser le Cv électronique dans le cadre de différentes procédures aux fins desquelles les membres du personnel intéressés doivent communiquer des données personnelles (par exemple, mobilité et, par la suite, certification et attestation).

- *Statistiques*: collecte et traitement de données anonymisées relatives au profil du personnel de la Commission.
- *Politiques en matière de ressources humaines*: L'élaboration des politiques en matière de RH doit se fonder sur des informations à jour concernant le personnel et ses compétences (par exemple, par la planification de la formation).
- *Planification et affectation des ressources humaines*: Le Cv électronique permettra de mieux cerner les besoins en personnel (en liaison avec le Système d'information sur les postes (JIS), qui contient les descriptions de poste) et d'y répondre plus efficacement: la comparaison du profil du personnel quittant la Commission ou une DG avec les descriptions de poste et les profils existants contribuera à analyser les écarts et à cibler le recrutement, à trouver des candidats adéquats à l'intérieur de l'organisation ou à déterminer qu'il y a lieu d'organiser un concours externe.
- *Gestion de carrière (mobilité, redéploiement) et orientation professionnelle par le Service central d'orientation professionnelle (SCOP)*: Pour analyser l'expérience professionnelle et aider le personnel à décider de manière rationnelle de sa carrière, il est capital de connaître les profils individuels.
- *Questions se rapportant à la mobilité*: 1) Lorsqu'une vacance d'emploi est publiée, le Cv électronique fournira des informations qui permettront de cibler des candidats prometteurs, ou militeront en faveur d'une réévaluation de l'avis de vacance s'il devient clair qu'aucun candidat

ne remplit les critères qu'il contient. Le Cv électronique ne remplacera pas le processus de sélection; il constituera uniquement un moyen de repérer les candidats et d'attirer leur attention sur la vacance (ces candidats viendront le cas échéant s'ajouter à ceux qui auront communiqué leur CV en réponse à l'avis de vacance). 2) Le Cv électronique permettra aussi au personnel de prospecter le marché, en comparant son profil aux avis de vacance. Récemment, de nouvelles tâches, dont les modalités sont en cours d'élaboration, ont offert des perspectives de mobilité. Il est prévu que plusieurs nouvelles tâches soient affectées à la ADMIN.A.2-SCOP dans le courant de cette année. Il s'agit en l'occurrence de services de gestion de carrière (orientation professionnelle, recrutement et placement).

- *Besoins fonctionnels des services centraux spécialisés*: Certains services centraux ont accès, selon leurs besoins fonctionnels, aux données et aux outils de traitement du Cv électronique.

Les données seront collectées sur une base volontaire, sauf pour les fonctionnaires désireux de participer à certaines procédures (mobilité, attestation, certification). Dans le cas de ces derniers, l'utilisation du Cv électronique sera obligatoire. Concernant la procédure de mobilité, l'utilisation du Cv électronique est obligatoire en vertu du point 2.2. (4) des Lignes directrices sur la mobilité<sup>2</sup> et des dispositions d'exécution correspondantes (2002).

L'exploitation des données aux fins des opérations spécifiquement définies sera possible au moyen d'un moteur de recherche et d'un outil de mise en correspondance.

Le *moteur de recherche* permet de rechercher des profils dans la base de données du Cv électronique en fonction de critères spécifiques (catégories de données, description, mot-clés, etc.). Le moteur de recherche permettra à la hiérarchie de repérer les membres du personnel présentant un profil professionnel spécifique ou d'attirer l'attention sur le fait que le profil recherché n'existe pas au sein de la Commission. Cette information est particulièrement importante pour la planification et l'affectation des ressources humaines ainsi que l'élaboration des politiques en la matière, mais aussi pour rechercher des membres compétentes pour un groupe de travail. Le système permettra également d'établir des statistiques permettant d'étayer concrètement les décisions en matière de politique du personnel.

L'*outil de mise en correspondance*, qui était toujours en cours d'élaboration lors de la rédaction du présent avis, permet de comparer un profil personnel avec les critères d'une description de poste ou d'un avis de vacance. Il permettra aux utilisateurs de trouver le poste le plus approprié pour une personne déterminée, ou de trouver la personne la plus compétente pour un poste déterminé. L'outil de mise en correspondance est destiné à aider les membres du personnel qui souhaitent organiser leur carrière eux-mêmes ou avec l'assistance des conseillers d'orientation professionnelle (les membres du personnel reçoivent davantage d'informations sur leurs possibilités de mobilité et leur possibilités de carrière sur la base de leur compétences individuelles). Lorsque l'on recherche un membre du personnel possédant des aptitudes ou des compétences rares, l'outil de mise en correspondance contribue à identifier les personnes requises, auxquelles le service compétent (*Rapporteur permanent du Comité consultatif de nomination (CCN)*, *Service central d'orientation professionnelle (SCOP)* ou unités des RH) peut éventuellement adresser un courrier électronique attirant leur attention sur la vacance en question. Ce processus n'est pas considéré comme une présélection, ni comme un appel à candidature pour un poste déterminé. Le Cv électronique n'entraîne pas de modification de la politique de mobilité existante.

### Personnes concernées

Ce module de Sysper2 concerne tous les membres du personnel employé par la Commission: fonctionnaires, agents temporaires, agents auxiliaires, agents contractuels et experts nationaux détachés.

---

<sup>2</sup> Lignes directrices sur la mobilité. Décision de la Commission (SEC (2002) 146), point 2.2. (4) Améliorer le cadre organisationnel pour le pourvoi des postes vacants.

## Données requises aux fins du traitement

Tous les membres du personnel disposeront de leur module "Mon CV électronique" dans le Sysper2. Ce module demeurera vide jusqu'à ce que chaque membre du personnel y introduise les données le concernant: études, formation, expérience professionnelle, connaissances, aptitudes, talents, connaissances linguistiques.

Seules certaines données seront automatiquement récupérées dans d'autres modules SYSPER2, par exemple, le nom, le bureau, l'adresse, l'adresse électronique, la nationalité, la date de naissance, le sexe, le groupe de fonctions (AST, AD). Ces données sont visibles sur le document pdf ou Word final. Le module récupère toujours les données les plus récentes dans le Sysper2 (mise à jour en ligne). La formation au sein de l'organisation ne fait l'objet d'aucune importation directe.

Le numéro personnel sera aussi utilisé pour identifier le titulaire d'un poste de manière fiable.

On trouvera ci-dessous davantage de précisions sur les données recueillies dans le modèle spécifique du Cv électronique:

- *Expérience:* (dates (de ... à ...); domaines, environnement; taille de l'entité; institution européenne, service; titre du poste; principales activités et responsabilités (espace réservé aux précisions à apporter le cas échéant).
- *Connaissances:* En cliquant sur un hyperlien tel que direction et planification, analyse stratégique, travail législatif, politiques, fonctions de relation, etc. on obtient une liste sur laquelle il convient d'indiquer le niveau de connaissance de manière plus précise. Pour chaque domaine, le niveau de connaissance doit être précisé (connaissance élémentaire, bon, très bon, excellent).
- *Langues:* langue maternelle, langue de concours, autres langues. Le niveau de compréhension et de compétence orale et écrite devrait aussi être indiqué (les appréciations proposées sont basées sur le Cadre commun de référence pour les langues).
- *Aptitudes:* compétences de communication (par exemple, capacité de comprendre et de se faire comprendre, capacité de présenter des sujets à un auditoire, compétences de rédaction, compétences diplomatiques); réalisation des résultats/gestion du travail (par exemple, capacité de planification, capacité de fournir des prestations d'une manière structurée); compétences intellectuelles/de résolution de problèmes et de jugement (par exemple, capacité de conceptualiser des problèmes, d'identifier et de mettre en œuvre des solutions, capacité à agir sur les problèmes); leadership (capacité de mobilisation, esprit d'entreprise). Les différentes aptitudes sont reprises dans une liste dans laquelle il faut les sélectionner, en précisant le niveau correspondant à chacune d'elles, à savoir "excellent", "très bon", "bon" ou "élémentaire".
- *Études:* les études sanctionnées ou non par un diplôme. Données collectées: niveau (à choisir sur un écran intrus), titre du diplôme/des études, diplôme obtenu (oui/non) ou études en cours, dates des études (début-fin), domaine (sujets principaux des études, ce qui constitue une donnée importante, car le titre du diplôme n'est pas actuellement le principal critère de recherche dans le Cv électronique), nom de l'établissement de formation, ville, pays.
- *Talents:* les cinq principaux talents doivent être choisis dans une liste déterminée, par exemple: orientation vers le résultat (esprit d'initiative et d'action, résistance au stress); capacité intellectuelle (confidentialité, souci du détail et de la précision, créativité, analyse critique, ouverture d'esprit); talents interpersonnels (empathie, capacité d'intégration dans une équipe).
- *Formation:* les formations peuvent être indiquées sur la base de trois catégories: A) Formation du catalogue de la Commission (intitulé de la formation, année, durée, domaines); B) Formation externe payée par Commission (intitulé de la formation, année, durée, domaines, nom de l'établissement dispensant la formation, ville et pays); C) Autres formations.

- Publications/ Autres informations: possibilité d'ajouter des informations complémentaires sous forme de texte libre.

Lorsqu'un élément n'est pas repris dans la liste intrusive, il est possible d'ajouter une nouvelle entrée (par exemple, connaissances) ou de se mettre en rapport avec le SCOP, qui ajoutera un nouveau domaine (par exemple, études), afin d'améliorer la fiabilité et la précision des données collectées.

Les données statistiques anonymes peuvent être traitées et divulguées sans limitations par la DG ADMIN.

#### Informations destinées aux personnes concernées

Dans le cadre d'une stratégie de communication générale concernant le Cv électronique, il est prévu d'informer en détail les membres du personnel sur la finalité du traitement. Les membres du personnel seront invités à introduire les données les concernant.

L'importance que revêt pour le personnel la possibilité de promouvoir ses propres compétences a été soulignée lors de plusieurs réunions organisées afin de tester la stratégie de communication auprès de certains groupes cibles. Dans le cadre des activités de communication (ainsi que dans les documents), la Commission n'emploie plus la notion de *désir de mobilité* mais plutôt d'aspiration à promouvoir activement la carrière individuelle, ce qui n'équivaut pas nécessairement à la mobilité. Étant donné qu'il est prévu de confier à l'ADMIN.A.2- SCOP plusieurs nouvelles tâches (orientation professionnelle, recrutement, placement), la nature et les modalités des nouveaux services en question seront communiquées aux personnes intéressées, lorsqu'elles auront été définies, via les pages d'IntraComm ainsi que par le biais d'un bouton spécial mobilité qui sera ajouté au Cv électronique.

Un avis administratif rappelant les dispositions des articles 11 et 12 du règlement sera adressé au personnel.

Un projet de note d'information intitulé "le Cv électronique- la base de données du capital humain de la Commission" soumis au CEPD contient les éléments suivants: description générale de la base de données, finalité du traitement, identité du responsable du traitement, droit de s'adresser au CEPD à tout moment, droit d'accès aux données, caractère volontaire de l'introduction des données (sauf aux fins de la procédure de mobilité) et mise en œuvre du projet. Le droit de rectification n'est pas mentionné expressément, mais il est précisé que: "Les données seront introduites et *tenuës à jour* par le titulaire du poste lui-même sur une base volontaire..."\*.

La page d'accueil SYSPER2 contiendra une déclaration de confidentialité spécifique ainsi qu'un lien vers le règlement (CE) n° 45/2001. La déclaration de confidentialité spécifique concernant le Cv électronique informe les personnes concernées de la finalité de la collecte des données; les catégories de données collectées (un aperçu complet des données pourra être consulté sur la page d'accueil du SCOP); les moyens techniques employés aux fins du traitement des données personnelles; les droits d'accès aux données personnelles du personnel et les modalités de leur divulgation; les droits d'accès des personnes concernées à leurs propres données; la vérification de l'exactitude des données personnelles et les modalités de correction; la durée de conservation des données; les mesures de sécurité; les points de contact pour les demandes et les réclamations, y compris pour ce qui est du droit de s'adresser à tout moment au Contrôleur européen de la protection des données. Étant donné que le projet précise que "l'utilisation du Cv électronique n'étant pas obligatoire", il conviendrait d'ajouter que "les personnes concernées peuvent effacer leur Cv électronique à tout moment (droit d'effacement des données)"\*.

Il est précisé dans le projet de déclaration de confidentialité concernant le Cv électronique qu'aux fins de certaines procédures, *"les membres du personnel souhaitant participer à une procédure particulière doivent introduire leurs données personnelles (par exemple, mobilité, certification, attestation)"*\*. En omettant d'introduire ses données personnelles, l'intéressé s'expose à des conséquences, qui sont

---

\* Voir la note à la page 1.

expressément mentionnées, pour ce qui est de la procédure de mobilité, dans la note de bas de page 2: *"En cas de candidature à une vacance d'emploi, l'utilisation de ce module aux fins de l'établissement d'un Cv électronique qui sera joint à l'acte de candidature est obligatoire. Aucun acte de candidature ne sera accepté s'il n'est pas accompagné d'un Cv électronique"\*.*

Le modèle du Cv électronique contient les instructions à suivre pour le remplir: le signe [\*] indique les données obligatoires ou renvoie au bouton à employer pour ajouter/effacer /corriger des données. Le modèle contient des informations concernant le statut éventuel des données (privées ou publiques) et ses implications (voir le point "Étendue du droit d'accès aux données contenues dans le système"). Le statut des données (publiques/privées) peut être modifié à tout moment. Le modèle précise aussi aux membres du personnel qu'ils peuvent consulter leur Cv électronique à tout moment afin de modifier les informations ou d'en ajouter de nouvelles.

#### Rectification et effacement des données personnelles

Lorsque les membres du personnel introduisent des données relatives à leur curriculum vitae, ils sont responsables de la qualité de ces données. Ils peuvent les tenir à jour, les modifier ou les effacer à tout moment.

Les personnes concernées peuvent modifier les données afin que celles-ci répondent mieux à leurs besoins du moment, en ce sens qu'elles peuvent établir un document Word qu'elles peuvent modifier selon leurs propres besoins. Lorsque le module "vacances" récupère des données relatives au Cv dans le Cv électronique, ces données ne peuvent plus être modifiées après avoir été communiquées (signées) aux fins de la procédure de vacance. Les données récupérées aux fins de la mobilité ne peuvent plus être modifiées après que le candidat les a approuvées et qu'il a transmis sa candidature.

Les données qui ont été communiquées par l'intermédiaire d'un Cv électronique en vue de participer à une procédure administrative déterminée peuvent être effacées par la personne concernée une fois passée leur date d'expiration. Par exemple, les membres du personnel sont en droit d'effacer leurs données personnelles lorsqu'une procédure de mobilité déterminée est clôturée.

Les données administratives que contient déjà le Sysper2 sont mises à jour par les services compétents de la Commission. Si les membres du personnel décèlent des erreurs dans des données administratives les concernant qu'ils n'ont pas introduites eux-mêmes, ils peuvent en informer la DG ADMIN selon une procédure indiquée dans le Cv électronique et demander la modification ou l'effacement des données considérées. Les services compétents examineront la question et ils modifieront, effaceront ou conserveront les données en conséquence, et ils tiendront informée la personne concernée. (Les modalités de cette procédure, qui figure dans le projet de déclaration de confidentialité, restent à définir.)

#### Accès aux données contenues dans le module

Les droits d'accès sont déterminés selon le principe du "besoin d'en connaître". Ainsi, un directeur général a accès aux données concernant sa DG, un directeur à celles concernant sa direction et un chef d'unité à celles concernant son unité. Certaines unités ou certains services disposent de droits plus larges pour être en mesure de s'acquitter de leur mission. Par exemple, les unités locales des RH ont accès aux données concernant l'ensemble de la DG.

#### Étendue du droit d'accès aux données contenues dans le système

Les membres du personnel ont accès à toutes les informations liées à leur profil, notamment parce qu'ils doivent pouvoir les mettre à jour et les compléter. Ils ont accès aux outils de mise en correspondance afin de pouvoir repérer les descriptions de poste et/ou les avis de vacance qui correspondent à leur Cv électronique. Les membres du personnel n'ont pas accès aux profils d'autres collègues, que ceux-ci fassent partie ou non de leur service, par souci de protection de la vie privée. Ils n'ont donc pas non plus accès au moteur de recherche. Les membres du personnel peuvent utiliser à toute fin personnelle et à tout moment les données enregistrées dans leur Cv électronique pour établir

leur Cv. Ils sauront également qui a consulté leur Cv électronique et quand, ces informations étant enregistrées dans un fichier-journal d'accès.

Afin d'offrir aux membres du personnel la possibilité de promouvoir leurs compétences et aptitudes, le Cv électronique comporte deux options: "Rendre privé" et "Rendre public". La première est l'option par défaut. Elle limite l'accès au Cv électronique à la hiérarchie de la personne concernée et au SCOP/CCN. La seconde option étend l'accès au Cv électronique à l'ensemble des hiérarchies de la Commission, de sorte qu'elles peuvent se mettre en rapport avec un membre du personnel qui posséderait les compétences recherchées. Pour ce faire, la personne concernée doit choisir l'option "Rendre public", choix qui est ensuite vérifié par l'intermédiaire d'un message intrus: Êtes-vous certain(e) de vouloir rendre votre e-CV public? Les membres du personnel peuvent à tout moment limiter l'accès à leurs données à leur seule hiérarchie, au SCOP et au CCN.

Lorsque la personne concernée participe à la procédure de mobilité, les données y afférentes ne sont pas accessibles à la hiérarchie, mais uniquement aux services centraux, au SCOP et au CCN. Ainsi, tout le personnel de la Commission, y compris celui affecté aux unités des RH, se trouvent dans des conditions identiques.<sup>3</sup>

Le *directeur général de la DG ADMIN* et le *directeur de la DG ADMIN.A* (direction "Personnel et Carrière") auront accès à tous les éléments des profils de tous les membres du personnel de la Commission, ainsi qu'au moteur de recherche et à l'outil de mise en correspondance. La raison pour laquelle des droits d'accès exhaustifs sont accordés au *directeur général de la DG ADMIN* est que celui-ci doit disposer de toutes les informations requises pour arrêter des décisions stratégiques en matière de politique et de stratégie du personnel et qu'il doit pouvoir assurer l'utilisation et le déploiement optimaux des ressources humaines de la Commission; quant au *directeur de la DG ADMIN.A*, il est responsable des mêmes questions.

Eu égard au rôle de conseil que joue le CCN dans le cadre de la nomination des cadres supérieurs, le *Rapporteur permanent du Comité consultatif de nomination (CCN)* aura accès à tous les éléments des profils de tous les fonctionnaires d'encadrement de la Commission, au moteur de recherche ainsi qu'à l'outil de mise en correspondance. Le CCN n'a pas accès aux données concernant les membres du personnel qui ne sont pas susceptibles d'occuper un poste d'encadrement supérieur.

Le *Service central d'orientation professionnelle (SCOP/ ADMIN.A.2)* aura accès à toutes les informations des profils de la Commission, à l'exclusion des profils des cadres supérieurs. Il aura accès au moteur de recherche et à l'outil de mise en correspondance. Ce service a élaboré le module Cv électronique du Sysper2 et il est responsable de son application. Il est également compétent en matière d'orientation professionnelle, de mobilité et de redéploiement. Le SCOP joue le rôle d'unité centrale de "recrutement" compétente pour l'ensemble du personnel, à l'exclusion des cadres supérieurs, lesquels relèvent de la compétence du Rapporteur permanent du Comité consultatif de nomination (CCN). Les cadres supérieurs et moyens au niveau local n'auront pas accès aux données pour l'ensemble de la Commission, et ils devront le cas échéant transmettre leurs demandes par l'intermédiaire du SCOP. Le SCOP joue un rôle essentiel pour garantir que les droits d'accès ne sont accordés strictement qu'en fonction des besoins fonctionnels, et pour faire en sorte que cet outil inspire confiance au personnel et que les membres du personnel soient ainsi encouragés à remplir leur profil (plutôt qu'à fournir des informations incomplètes ou inexactes (données de mauvaise qualité), voire aucune information). La procédure prévue est la suivante: lorsqu'une DG est à la recherche d'un profil particulier et qu'elle a apporté au SCOP les éléments justificatifs nécessaires, ce dernier peut attirer l'attention des membres du personnel présentant le profil recherché sur l'avis de vacance, par courrier électronique. Il n'est pas prévu que le SCOP communique directement aux DG des données/profils individuels.

---

<sup>3</sup> Et ce alors que dans le projet initial, les supérieurs hiérarchiques des membres du personnel des unités locales des ressources humaines auraient pu prendre connaissance des souhaits en matière de mobilité de leurs subordonnés, puisque la procédure de mobilité devait être gérée par ces unités. Il était prévu d'informer le personnel concerné de cette situation.

*Les directeurs locaux des ressources, les chefs des ressources et le personnel des unités des RH* auront accès au profil de tous les membres du personnel de leur DG, au moteur de recherche ainsi qu'à l'outil de mise en correspondance. Ils sont chargés de la gestion du capital humain dans leur DG, et ils doivent avoir les moyens de déployer les ressources selon les souhaits du personnel et les besoins de la DG. Ils n'ont pas accès aux profils du personnel des autres DG, afin d'éviter les risques de recrutement incontrôlé entre DG. Lorsqu'ils souhaitent recueillir des informations sur le personnel d'une autre DG, ils peuvent solliciter l'aide du SCOP ou du rapporteur permanent.

*Les directeurs généraux locaux, les directeurs et les chefs d'unité* auront accès au profil de tous les membres du personnel de leur service (à savoir, un chef d'unité aux profils du personnel de son unité, un directeur aux profils du personnel de sa direction et un directeur général aux profils du personnel de sa DG), ainsi qu'au moteur de recherche et à l'outil de mise en correspondance. Ils sont chargés de gérer le capital humain de leur service et ils doivent avoir les moyens de déployer les ressources selon les souhaits du personnel et les besoins de la DG. Lorsqu'ils souhaitent recueillir des informations sur le personnel d'une autre DG, ils peuvent solliciter l'aide du SCOP ou du rapporteur permanent, afin d'éviter les risques de recrutement incontrôlé entre DG

Les *services spécialisés* (par exemple, l'unité centrale de formation) auront accès à toutes les données ou à des parties spécifiques du profil des membres du personnel, à l'exclusion des fonctionnaires d'encadrement supérieurs. Cet accès se fera ou non sous forme anonyme. Ils auront accès au moteur de recherche et à l'outil de mise en correspondance, mais uniquement pour les données les concernant. Les droits d'accès des services spécialisés centraux de la DG ADMIN sont définis en fonction du principe du "besoin d'en connaître". Chaque demande formulée par ces services doit être examinée individuellement, afin de vérifier que l'accès à des données spécifiques figurant dans le Cv électronique se justifie au regard de besoins administratifs et fonctionnels. Un chef d'unité d'un service spécialisé peut déléguer les droits d'accès selon les besoins du service, dans le respect des dispositions générales du Sysper2 régissant les droits d'accès. Le SCOP vérifiera au moins une fois par an les droits d'accès accordés et mettra à jour une liste des services spécialisés à laquelle le personnel aura accès par l'intermédiaire du Sysper2.

### Conservation des données

À moins qu'un membre du personnel ne les efface délibérément, les données introduites seront accessibles dans la base de données des Cv électroniques aussi longtemps que la personne concernée est en activité au sein de la Commission. La DG ADMIN définit le statut de personne en activité, et les données ne seront plus accessibles dès le retrait de ce statut selon les dispositions existantes applicables au Sysper2. Il s'ensuit que les données ne seront plus accessibles ni au titulaire du poste ni à la hiérarchie jouissant du droit d'accès au Cv électronique. Toutes les données seront anonymisées et ne pourront être consultées qu'à des fins statistiques. Les unités des RH dans les DG et la DG ADMIN.A.2.SCOP auront accès à des données statistiques et non nominatives.

Les versions imprimées obtenues à partir du Cv électronique à des fins de sélection dans le cadre du module "vacances" peuvent être conservées dans le dossier de la procédure au sein de l'unité des RH ou de la DG ADMIN pendant une durée de dix ans pour les décisions concernant des postes d'encadrement de niveau intermédiaire ou supérieur, ou jusqu'au terme de la procédure de mobilité et d'un délai de recours pour les autres postes. Les dossiers seront détruits au terme de la période de conservation. Les dossiers propres à une procédure sont conservés pour assurer que la Commission conserve toutes les informations nécessaires pour justifier une décision ou une nomination déterminée. En effet, les membres du personnel peuvent effacer les données de leur Cv électronique à tout moment après s'être portés candidats à un poste, de sorte que les données pertinentes formant la base des décisions ne sont plus disponibles. Les données ainsi conservées permettront de traiter de manière adéquate les éventuelles réclamations et recours concernant le processus de sélection, que la Cour met parfois plusieurs années à traiter.

L'"historique d'accès" indiquera la date, l'identité, le nom et le type d'accès. Il inclura toutes les consultations en mode "lecture" et en mode "modification". Chaque fois qu'une personne jouissant du droit d'accès nécessaire consulte un Cv électronique, la consultation est enregistrée dans le fichier-

journal d'accès. Seules les données les plus récentes seront conservées dans le Cv électronique. Chaque fois qu'une modification est apportée dans la base de données du Cv électronique, cette modification est indiquée dans l'historique d'accès. Tous les historiques d'accès sont conservés tant que le profil auquel ils se rapportent existe. (Certains détails peuvent devenir non visibles à mesure que la liste s'allonge, mais les historiques d'accès sont conservés dans une autre base de données.)

Les données qui sont introduites automatiquement dans le Cv électronique par le biais d'autres systèmes informatiques de l'administration y sont conservées selon les dispositions pertinentes régissant le Sysper2.

### Liens avec les autres modules du Sysper2

Le Cv électronique est lié à d'autres modules du Sysper2. Le module "données personnelles" fournit les données personnelles d'identification au Cv électronique lorsqu'un Cv en format PDF ou Word est généré. Le Cv électronique fournira les données du Cv proprement dites (expérience, formation, connaissances, aptitudes, talents, compétences linguistiques et autres informations, sous forme de texte libre, notamment) nécessaires à des fins de mobilité, qui seront employées dans le module "vacances". L'outil de mise en correspondance interconnecte le Cv électronique et le Système d'information sur les postes (qui contient toutes les descriptions de poste de la Commission); il permet à l'intéressé de comparer son profil à une description de poste et aide la direction à trouver la personne qui convient à un poste particulier.

Pour l'heure, le Cv électronique et les modules "attestation" et "certification" ne sont pas interconnectés. En principe, ils contiennent les mêmes données concernant la carrière, l'éducation et la formation. Par la suite, afin d'éliminer les doubles emplois et d'éviter d'introduire à plusieurs reprises les mêmes données, un lien sera établi qui permettra à tous les membres du personnel de réutiliser les données figurant dans leur Cv électronique aux fins des procédures précitées.

L'historique de la carrière est conservé dans le module du même nom, qui n'est actuellement relié à aucun autre module. Ainsi, les membres du personnel doivent introduire eux-mêmes ces données.

Le Cv électronique n'est pas connecté au système d'évaluation du Sysper2 ("*Évaluation professionnelle REC*").

### Mesures de sécurité

Des mesures de sécurité ont été instaurées.

[...]

### Projet pilote

Un projet pilote, auquel participent les membres du personnel de deux DG (Emploi et ADMIN) et les unités des ressources humaines, est organisé au mois de juin 2006. Durant cette phase d'essai, la participation est facultative. Elle porte sur l'enregistrement des données "professionnelles" (expérience, études, connaissances, aptitudes, etc.), mais n'englobe pas les autres outils (outil de mise en correspondance, moteur de recherche). La déclaration de confidentialité peut être consultée en ligne par les personnes concernées. Une campagne d'information approfondie est organisée pour informer les personnes concernées de leurs droits en vertu du règlement (CE) n° 45/2001. Si elles le souhaitent, les personnes concernées peuvent effacer leurs données au terme du projet pilote.

## 2.2. Aspects juridiques

### 2.2.1. Contrôle préalable

La notification en vue d'un contrôle préalable porte sur le traitement de données à caractère personnel ("toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable ") et relève donc du champ d'application de l'article 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001.

L'opération de traitement par la Commission est mise en oeuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent du champ d'application du droit communautaire (article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001).

Le système "SYSPER2-e-CV, the Commission's human capital database" a pour finalité le traitement automatique de données. Les versions imprimées des documents établis à partir de la base de données peuvent faire l'objet d'un traitement manuel, mais le contenu est destiné à un système d'archivage. Par conséquent, l'article 3, paragraphe 2, du règlement s'applique.

En vertu de l'article 27, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 sont soumis 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* ". L'article 27, paragraphe 2, du règlement contient une liste de traitements susceptibles de présenter de tels risques, qui vise notamment, en son point b), "*les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement*", et en son point d), "*les traitements visant à exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat*".

Les traitements dont il est question ici sont destinés à évaluer des aspects de la personnalité, y compris la compétence, le rendement et le comportement, des personnes concernées. Selon la définition figurant dans le règlement, le traitement de données englobe toutes les opérations qui vont de la collecte à l'utilisation des données, en passant par leur interconnexion<sup>4</sup>. Le Cv électronique constitue un outil de collecte de données, qui seront employées, notamment, pour déterminer si les personnes concernées correspondent à un profil déterminé. Cette opération peut être considérée comme une forme d'évaluation des compétences de la personne concernée (le CEPD a déjà émis un avis sur un cas similaire en ce qui concerne le répertoire de compétences du Conseil<sup>5</sup>). Par exemple, l'outil de mise en correspondance aide à identifier un membre du personnel possédant des aptitudes et des compétences rares, à laquelle le service compétent peut éventuellement par la suite adresser un courrier électronique attirant son attention sur la vacance en question. Bien que cette forme de "recrutement" ne soit pas considérée comme une présélection des candidats au poste, il s'agit néanmoins d'une sorte d'évaluation préliminaire destinée à repérer des personnes dont la candidature serait susceptible d'intéresser le service demandeur. Compte tenu de cette fonction du système, le Cv électronique doit faire l'objet d'un contrôle préalable en vertu de l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement.

Le formulaire de notification invoque l'article 27, paragraphe 2, point d), du règlement comme base du contrôle préalable. Or cette disposition s'applique lorsque le système est destiné à exclure des personnes du bénéfice d'un droit, d'une prestation ou d'un contrat. Tel n'est pas le cas en l'occurrence.

La notification en vue d'un contrôle préalable était accompagnée, en vertu de l'article 28, paragraphe 1, du règlement, d'un document concernant les nouvelles mesures administratives applicables aux fins du traitement des données personnelles dans le cadre du "SYSPER2 - e-CV, the Commission's human

---

<sup>4</sup> Aux fins du règlement, on entend par "traitement": toute opération ou ensemble d'opérations effectuée(s) ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction " (article 2, point b)).

<sup>5</sup> Avis du 4 avril 2005 sur la notification en vue de contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données du Conseil de l'Union européenne concernant le Répertoire des compétences (affaire 2004-319). Disponible sur: <http://www.edps.europa.eu>.

capital database". Pour des raisons d'ordre pratique, le présent avis traite également, lorsque cela est nécessaire et opportun, de certains aspects de ce document.

Bien que le Cv électronique fournisse des données personnelles concernant l'expérience, la formation, les connaissances, les aptitudes, les talents et ainsi de suite destinées au module "vacance" (mobilité du personnel) du Sysper2, ce module fera l'objet d'un contrôle distinct. Une consultation a déjà eu lieu, et le CEPD attend de recevoir la notification en vue d'un contrôle préalable concernant le module "vacance" (affaire 2006-0020). Toutefois, compte tenu du lien étroit entre ces deux modules, la limitation du droit de rectification et d'effacement des données<sup>6</sup> sera abordée dans le présent avis.

Le CEPD attire l'attention du responsable du traitement sur le fait que les procédures d'attestation et de certification dans leur intégralité relèvent aussi du champ d'application des dispositions en matière de contrôle préalable.<sup>7</sup>

Le Cv électronique est un projet en cours, de sorte que plusieurs modifications semblent devoir être apportées au système, afin, par exemple, d'étendre la mission du SCOP, de définir les modalités de procédure permettant au personnel de promouvoir ses propres compétences, d'interconnecter le Cv électronique et d'autres bases de données, etc. Par conséquent, le CEPD demande, dans ce contexte, que les opérations de traitement effectuées par la Commission qui relèvent de l'article 27 du règlement (CE) n° 45/2001 fassent l'objet d'une notification en vue d'un contrôle préalable.

La notification du DPD a été reçue le 20 décembre 2005. En vertu de l'article 27, paragraphe 4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent, soit pour le 21 février 2006 au plus tard. Les demandes d'informations ont entraîné la suspension de la procédure pendant 84 + 14 + 1 + 10 jours, ce qui reporte l'échéance au 12 juin 2006. Le délai pour rendre l'avis ayant été prolongé de dix jours, l'avis doit être rendu pour le 22 juin 2006 au plus tard.

### **2.2.2. Base juridique et licéité du traitement**

La base juridique du traitement est l'article 218, paragraphe 2, du traité CE, qui dispose que: "*La Commission fixe son règlement intérieur en vue d'assurer son fonctionnement et celui de ses services dans les conditions prévues par le présent traité. Elle assure la publication de ce règlement.*"

L'article 25 du règlement intérieur de la Commission (C(2000) 3614) précise en outre que: "*La Commission détermine, dans la mesure nécessaire, les modalités d'application du présent règlement*" et que "*la Commission peut adopter des mesures supplémentaires concernant le fonctionnement de la Commission et de ses services, qu'elle annexe au présent règlement*". Le Code de bonne conduite administrative pour le personnel de la Commission européenne dans ses relations avec le public, qui figure à l'annexe du règlement intérieur, exige un service de qualité: "*Il est du devoir de la Commission et de son personnel de servir l'intérêt communautaire et, partant, l'intérêt public. Le public est en droit d'attendre un service de qualité et une administration ouverte, accessible et gérée correctement*".

Le Livre blanc sur la réforme de la Commission prévoit qu'"*une base de données personnelles remplacera SYSPER et groupera des renseignements sur le profil, les tâches et les aptitudes de chacun. Cette base sera très utile pour améliorer l'orientation et la progression dans la carrière. Dans l'élaboration de cette nouvelle base de données, une attention particulière sera accordée à la sécurité,*

---

<sup>6</sup> Comme proposé par le responsable du traitement, la question de la durée de conservation des versions imprimées des Cv électroniques dans le cadre des candidatures à la mobilité sera examinée dans l'avis sur la notification en vue d'un contrôle préalable concernant cette procédure, la finalité du traitement devant être prise en considération.

<sup>7</sup> Bien que certains aspects de ces procédures aient été abordés dans le cadre du contrôle préalable concernant "SYSPER2: évaluation professionnelle-CDR", les procédures elles-mêmes n'ont pas fait l'objet d'un examen intégral dans le cadre d'une procédure de contrôle préalable. Voir à cet égard l'avis du 15 décembre 2005 sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de la Commission européenne à propos du dossier "SYSPER 2 : évaluation professionnelle - REC" (2005-218). Disponible sur: <http://www.edps.europa.eu>.

*ainsi qu'à la protection de données confidentielles ou personnelles, conformément à la législation communautaire".<sup>8</sup>*

Les Lignes directrices sur la mobilité<sup>9</sup> prévoient que lorsqu'un fonctionnaire se porte candidat pour un poste, il doit remplir un formulaire de candidature préétabli, fournir un C.V. établi conformément au format préconisé par la recommandation de la Commission sur un format commun du curriculum vitae (CV) et joindre une lettre de motivation.

L'analyse de la base juridique doit se faire en liaison avec celle de la licéité du traitement telle que définie à l'article 5 du règlement (CE) n° 45/2001, dont le point a) dispose que le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que si "*le traitement 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 ou relevant de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investi l'institution ou l'organe communautaire*". La mise en place du "SYSPER2-e-CV, the Commission's human capital database" relève de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie la Commission, étant donné que ce système peut raisonnablement être considéré comme étant nécessaire et contribuant utilement au fonctionnement de l'institution. De même, le considérant 27 du règlement prévoit expressément que "*le traitement de données à caractère personnel effectué pour l'exécution de missions d'intérêt public par les institutions et les organes communautaires comprend le traitement de données à caractère personnel nécessaires pour la gestion et le fonctionnement de ces institutions et organes*". Tel est le cas en l'occurrence.

Pour ce qui est des cas dans lesquels l'utilisation du Cv électronique n'est pas obligatoire, l'article 5, point d), établit la licéité du traitement si "*la personne concernée a indubitablement donné son consentement*". Le consentement est retiré lorsque la personne concernée supprime (efface) ses données personnelles de la base de données.

### **2.2.3. Qualité des données**

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, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001). Les informations présentées au CEPD en ce qui concerne les données professionnelles traitées par le système et les données administratives importées du Sysper 2 semblent remplir ces conditions.

Les données doivent être traitées "*loyalement et licitement*" (article 4, paragraphe 1, point a), du règlement). La question de la licéité du traitement a déjà été examinée (voir le point 2.2.2. plus haut). Pour ce qui est du traitement "loyal", la question se rapporte aux informations communiquées à la personne concernée (voir le point 2.2.10. ci-dessous).

*Les données doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour*" (article 4, paragraphe 1, point d). De manière générale, le système garantit l'exactitude et la mise à jour des données. Les personnes concernées jouissent d'un droit d'accès aux données et de rectification de celles-ci, afin que leur Cv électronique soit le plus complet possible. Cette formule permet de garantir la qualité des données (pour d'autres observations sur cette question, voir le point 2.2.9).

### **2.2.4. Traitement de catégories particulières de données**

Bien que le Cv électronique ne collecte et ne traite en principe que des données professionnelles (et des données administratives), on ne peut pas exclure que des catégories particulières de données figurent par exemple dans la partie réservée au "texte libre" ou aux "Publications/Autres informations". Tel est le cas, par exemple, si un membre du personnel communique des informations sur un handicap dont il souffrirait, sans être tenu de le faire. En cas de transmission volontaire d'informations sensibles (comme dans le cas d'un handicap), on peut considérer que la personne concernée a donné son

<sup>8</sup> Voir l'action 35. Assurer l'accès à l'orientation professionnelle. Dans: Réforme de la Commission. Livre blanc - Partie II. Plan d'action. (COM (2000) 200 final, 1.3.2000)

<sup>9</sup> Décision de la Commission (SEC (2002) 146), point 2.2 (4) - Améliorer le cadre organisationnel pour le pourvoi des postes vacants.

consentement explicite à la collecte et au traitement de ces données. Les dispositions de l'article 10, paragraphe 2, point a), du règlement (CE) n° 45/2001 sont ainsi respectées.

### **2.2.5. Conservation des données**

L'article 4, paragraphe 1, point e), du règlement (CE) n° 45/2001 consacre le principe selon lequel *"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. L'institution ou l'organe communautaire prévoit, pour les données à caractère personnel qui doivent être conservées au-delà de la période précitée à des fins historiques, statistiques ou scientifiques, soit qu'elles ne seront conservées que sous une forme qui les rend anonymes, soit, si cela est impossible, qu'elles ne seront stockées qu'à condition que l'identité de la personne concernée soit cryptée."*

Lorsque la personne concernée n'efface pas ses données, celles-ci sont conservées sous une forme permettant son identification aussi longtemps qu'elle exerce une activité au service de la Commission européenne. Cette durée semble adéquate au regard des dispositions en matière de protection des données. Lorsque la personne concernée n'est plus en service, les données sont automatiquement anonymisées et ne peuvent plus être utilisées qu'à des fins statistiques. Les dispositions de l'article 4, paragraphe 1, point e), sont ainsi respectées.

La durée de conservation des CV imprimés à partir du Cv électronique aux fins de diverses procédures (mobilité, attestation, certification) sera étudiée dans le cadre du contrôle préalable des procédures considérées.

Toutefois, dans ce contexte, le CEPD souligne que si des documents imprimés peuvent être établis à partir du Cv électronique, il convient de prévoir pour ces documents une durée de conservation sur la base de l'article 4, paragraphe 1, point e): les données figurant dans ces documents 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 ces données sont traitées ultérieurement.

Le CEPD part du principe que les "historiques d'accès" (fichier journal) sont conservés pendant une durée n'excédant pas la durée de conservation des profils correspondants.

Le CEPD souhaite que soient prises des mesures garantissant que les résultats des recherches dans la base de données du Cv électronique ne soient pas conservés pendant une durée supérieure à celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles ces recherches ont été réalisées.

### **2.2.6. Collecte des données et traitement compatible**

Les données à caractère personnel ne doivent pas être traitées ultérieurement de manière incompatible avec les finalités initiales (article 4, paragraphe 1, point b), du règlement). La base de données du Cv électronique est établie en vue de répondre à divers besoins dans le domaine des ressources humaines: relèvent du champ d'application général de la gestion des ressources humaines l'élaboration de statistiques à partir de données réelles, l'élaboration des politiques en matière de ressources humaines, la planification et l'affectation des ressources humaines, la gestion de la mobilité, l'orientation professionnelle et les besoins fonctionnels des services spécialisés.

Il est prévu que, à l'avenir, les données personnelles enregistrées dans le Cv électronique puissent faire l'objet d'un traitement ultérieur dans le cadre de différentes procédures (par exemple, les procédures de mobilité, d'attestation et de certification). Étant donné que ces procédures relèvent aussi du champ d'application de la gestion des ressources humaines, la finalité du traitement semble inchangée, de sorte que l'utilisation du Cv électronique est jugée compatible.

Pour ce qui est du traitement ultérieur de données personnelles à des fins statistiques, le CEPD attire l'attention du responsable du traitement sur l'article 4, paragraphe 1, points b) et e), du règlement.

L'établissement de statistiques à partir de données réelles n'est pas incompatible "*pour autant que le responsable du traitement prévienne des garanties appropriées, afin de veiller, en particulier, à ce que les données ne soient traitées pour aucune autre finalité et qu'elles ne soient pas utilisées à l'appui de dispositions ou décisions concernant une personne en particulier*" (article 4, paragraphe 1, point b), du règlement). En ce qui concerne la conservation des données à des fins statistiques pendant une durée supérieure à celle prévue à l'article 4, paragraphe 1, point e), première partie, soit les données doivent être conservées sous une forme ne permettant pas l'identification des personnes concernées soit l'identité de ces dernières doit être cryptée. De même, des mesures doivent être prises afin de garantir que *les données ne soient en tout cas pas être utilisées à des fins autres que statistiques* (article 4, paragraphe 1, point e), du règlement).

Du point de vue technique, un informaticien est en mesure de rétablir et de consulter à nouveau les copies de sauvegarde. Par conséquent, il faut instaurer des mesures garantissant que quiconque a accès aux données de sauvegarde ne les consulte qu'à cette seule fin.

### **2.2.7. Transfert des données**

Le traitement des données doit être examiné à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001, qui prévoit que "*les données à caractère personnel ne peuvent 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*".

Les données pourront être consultées par différents services/unités de la Commission en fonction de leur droit d'accès au système: le directeur général de la DG ADMIN et le directeur de la DG ADMIN.A (direction "Personnel et Carrière"); le rapporteur permanent du CCN; le Service central d'orientation professionnelle (SCOP/ADMIN.A.2); les directeurs locaux des ressources humaines, les chefs des ressources, le personnel des unités des RH; les directeurs généraux locaux, les directeurs, les chefs d'unité et les services spécialisés. Aucune donnée ne devrait être transférée hors de la Commission.

Sur la base des informations disponibles, il est permis de conclure que, sauf en ce qui concerne les droits d'impression à partir du système, le responsable du traitement a défini précisément les rôles et les responsabilités de tous les utilisateurs au regard du critère du traitement nécessaire à l'exécution légitime de missions. À cet égard, les dispositions de l'article 7, paragraphe 1, du règlement sont respectées.

Toutefois, aucune mention n'est faite des droits d'impression à partir de la base de données du Cv électronique. Il convient de définir avec précision qui est habilité à établir des documents imprimés à partir de la base de données, et il faut préciser expressément que les informations imprimées à partir du Cv électronique doivent être utilisées exclusivement à des fins de gestion des ressources humaines. On peut s'attendre à ce que, dans le cadre du projet Cv électronique en cours, des modifications soient apportées au système (voir le point 2.2.1. plus haut). Aussi le CEPD juge-t-il essentiel que, des droits d'accès différents pouvant être accordés à différents utilisateurs, le responsable du projet définisse avec précision les rôles et les responsabilités de chaque utilisateur au regard du critère du traitement nécessaire à l'exécution légitime de missions. Les utilisateurs ne doivent avoir accès qu'aux informations du Cv électronique dont ils ont raisonnablement besoin aux fins de l'exécution de leur mission.

L'article 7, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 45/2001 dispose également que le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission. Il convient de préciser expressément que les personnes ayant accès aux données contenues dans le système ne peuvent les utiliser à aucune fin autre que celles qui sont compatibles avec la finalité de la base de données, à savoir les différents aspects clairement définis de la gestion des ressources humaines. Ce principe s'applique a fortiori à l'utilisation et au traitement de données personnelles par les services spécialisés lorsque ceux-ci disposent des droits d'accès, y compris aux données non anonymes (article 4, paragraphe 1, point b), du règlement).

## **2.2.8. Traitement du numéro personnel ou autre identifiant**

L'article 10, paragraphe 6, du règlement prévoit que "*Le contrôleur européen de la protection des données détermine les conditions dans lesquelles un numéro personnel ou tout autre identifiant utilisé de manière générale peut faire l'objet d'un traitement par une institution ou un organe communautaire*".

En l'occurrence, il s'agit non de déterminer les conditions dans lesquelles la Commission peut traiter le numéro personnel, mais d'attirer l'attention sur cette disposition du règlement. En l'occurrence, l'utilisation par la Commission du numéro personnel pour identifier de manière fiable le titulaire d'un poste est raisonnable.

## **2.2.9. Droit d'accès aux données et droit de rectification et d'effacement des données**

L'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001 instaure un droit d'accès, qui s'exerce à la demande de la personne concernée, et il en précise les modalités d'exercice. L'article 14 instaure à un droit de rectification des données inexacts ou incomplètes.

La personne concernée jouit à tout moment d'un accès direct à son Cv électronique. Elle peut mettre à jour, corriger ou modifier ses propres données. La déclaration de confidentialité spécifique en cours d'élaboration prévoira une procédure pour la rectification des données administratives inexacts ou incomplètes que contiendrait le système. À cet égard, les dispositions des articles 13 et 14 sont respectées.

Le droit d'effacement des données est inhérent au principe fondamental de la base de données; en effet, l'introduction de données dans le Cv électronique étant facultative (sauf lorsque la personne concernée souhaite participer à certaines procédures, auquel cas l'introduction de ces données est obligatoire), la personne concernée est "maître" de ses données, de sorte qu'elle peut les effacer à tout moment.

Le système prévoira des limitations au droit de rectification et d'effacement des données. La faculté d'effacer des données introduites dans le Cv électronique par la personne concernée en vue de participer à certaines procédures administratives sera limitée jusqu'à l'aboutissement de la procédure considérée (mobilité, attestation, certification). De même, lorsque le module "vacances" récupère des données relatives au Cv dans le Cv électronique, ces données ne peuvent être modifiées que jusqu'au moment où elles sont présentées (signées) aux fins de la procédure de vacance. Les données ne peuvent plus être modifiées une fois que le candidat les a approuvées et qu'il a transmis sa candidature.

La limitation du droit de rectification et d'effacement des données peut être couverte par l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement (CE) n° 45/2001, pour autant qu'elle soit destinée à garantir à tous les candidats des conditions objectives, sûres et cohérentes, en vue d'assurer l'équité des procédures administratives considérées.

## **2.2.10. Informations à fournir à la personne concernée**

Les articles 11 et 12 du règlement (CE) n° 45/2001 répertorient une série d'informations qui doivent être fournies à la personne concernée.

Les dispositions de l'article 11 (*Informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*) doivent être respectées en l'occurrence. Les membres du personnel introduisent eux-mêmes les données requises dans le modèle, de sorte que la personne concernée fournit elle-même les données.

Les dispositions de l'article 12 (*Informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée*) doivent aussi être respectées pour ce qui est de l'identification et des données administratives provenant du Sysper2.

L'attention des personnes concernées est attirée sur les instruments suivants:

- Communication détaillée informant les personnes concernées de la finalité du traitement,
- "Avis administratif" adressé au personnel,
- "Note d'information",
- Déclaration de confidentialité spécifique figurant sur la page d'accueil du Sysper2,
- Modèle spécifique.

Le CEPD voudrait que le droit de rectification et d'effacement des données soit expressément mentionné dans la note d'information en liaison avec la possibilité de tenir à jour ("maintaining") les données.

Dans toutes les communications au personnel, il convient de préciser quelles procédures font obligatoirement appel au Cv électronique.

Le CEPD souscrit aux observations figurant dans le projet de déclaration de confidentialité spécifique selon lesquelles "l'utilisation du Cv électronique n'étant pas obligatoire", il y a lieu d'indiquer que "les personnes concernées peuvent supprimer leur Cv électronique à tout moment (droit d'effacement)"\* afin de garantir aux personnes concernées un traitement équitable compte tenu des conditions particulières dans lesquelles les données ont été collectées. Il y a lieu de faire en sorte que les personnes concernées soient clairement informées des procédures dans le cadre desquelles la suppression des données personnelles n'est possible qu'une fois achevée la procédure considérée.

Le projet de déclaration de confidentialité devrait préciser la procédure à suivre pour rectifier les données administratives.

Par la suite, lorsqu'il sera possible d'employer le Cv électronique aux fins des procédures d'attestation et de certification, il conviendra de préciser, par souci d'équité, les conséquences auxquelles s'exposent les membres du personnel s'ils ne remplissent pas le Cv électronique alors que les données personnelles sont requises aux fins des procédures précitées (article 11, paragraphe 1, point d)).

La personne concernée doit être clairement informée des procédures dans le cadre desquelles le droit de rectification des données est limité pendant la durée de sa participation à la procédure considérée (mobilité, par exemple).

Il convient d'élaborer des règles plus détaillées informant les membres du personnel des modalités du mécanisme de "recrutement" au sein de la Commission, et ce afin de garantir le traitement équitable de toutes les personnes concernées.

Le CEPD approuve le principe selon lequel la personne concernée peut à tout moment vérifier l'historique d'accès, ce qui lui permet de savoir qui a consulté les informations la concernant, à quel moment et en application de quel type d'accès. Cette possibilité est particulièrement importante lorsque les droits d'accès peuvent faire l'objet d'une délégation. Ces informations permettent à la personne concernée de prendre éventuellement des mesures.

Le CEPD demande au responsable du traitement de mettre à jour la déclaration de confidentialité, l'adresse électronique du CEPD ayant changé récemment: [edps@edps.europa.eu](mailto:edps@edps.europa.eu).

### **2.2.11. Décisions individuelles automatisées**

L'article 19 du règlement (CE) n° 45/2001 énonce les critères applicables en matière de décisions individuelles automatisées.

Bien que la notification précise que le Cv électronique et le traitement des données ne comportent aucune prise de décision automatisée, le CEPD attire l'attention du responsable du traitement sur cette disposition du règlement, car certains aspects du système s'apparentent à ce type de décision. Par exemple, dans le cadre de la recherche d'un membre du personnel possédant des aptitudes ou des compétences rares, l'outil de mise en correspondance contribue à l'identification des personnes présentant le profil requis, et auxquelles les services compétents (CCN, SCOP, unités des RH) peuvent

---

\* Voir la note à la page 1.

éventuellement adresser un courrier électronique attirant leur attention sur la vacance considérée. Bien que cette décision ne résulte pas uniquement d'un traitement automatisé, puisqu'un facteur humain intervient dans la décision d'adresser ou non un courrier électronique à l'intéressé, cette procédure entraîne dans la pratique l'exclusion de personnes par suite d'une évaluation préalable automatisée réalisée à l'aide du système et elle est susceptible d'avoir des conséquences importantes pour les personnes qui ne se voient pas adresser un courrier électronique attirant leur attention sur la vacance. Aussi est-il particulièrement important que les personnes concernées soient informées des modalités du "recrutement" au sein de la Commission (voir le point 2.2.10).

Si les règles applicables découchent sur un système dans lequel la sélection des candidats en vue d'un entretien d'embauche repose exclusivement sur un traitement automatisé de leur Cv électronique, le responsable du traitement devrait se conformer aux dispositions de l'article 19 du règlement: autorisation en vertu de la législation ou par le CEPD et mesures garantissant la sauvegarde des intérêts légitimes de la personne concernée.

### **2.2.12. Mesures de sécurité**

Sur la base des informations dont il dispose, le CEPD considère que les mesures de sécurité satisfont aux exigences des articles 22 et 35 du règlement (CE) n° 45/2001, sauf sur un point [...].

Conclusion:

Le traitement proposé ne semble pas porter atteinte aux dispositions du règlement (CE) n° 45/2001, pour autant qu'il soit tenu compte des observations qui précèdent. Il s'ensuit en particulier que la Commission européenne devrait:

- définir une durée de conservation des documents imprimés à partir du Cv électronique ne dépassant pas la durée nécessaires compte tenu des fins auxquelles les données ont été collectées et traitées;
- instaurer des mesures garantissant que les résultats d'une recherche dans la base de données du Cv électronique ne soient pas conservés pendant une durée dépassant la durée nécessaire compte tenu de la finalité de la recherche;
- se conformer à l'article 4, paragraphe 1, points b) et e), du règlement en cas de traitement de données personnelles à des fins statistiques;
- instaurer les mesures nécessaires pour garantir que quiconque a accès aux données conservées à des fins de sauvegarde ne les rétablisse qu'à cette seule fin;
- définir clairement les droits d'impression à partir de la base de données, et préciser expressément que les informations imprimées à partir du Cv électronique doivent être utilisées exclusivement aux fins prévues dans le domaine des ressources humaines;
- définir précisément les rôles et les responsabilités de chaque utilisateur au regard du critère du traitement nécessaire à l'exécution légitime de missions, au cas où des modifications seraient apportées au projet Cv électronique. Les utilisateurs ne doivent avoir accès qu'aux données du Cv électronique dont ils ont raisonnablement besoin pour s'acquitter de leur mission;
- préciser expressément que les personnes qui consultent les données que contient le système ne peuvent les utiliser à aucune fin qui serait incompatible avec la finalité de la base de données, à savoir les objectifs de gestion des ressources humaines définis. Le même principe s'applique aux services spécialisés lorsque ceux-ci jouissent d'un droit d'accès aux données et sont habilités à les exploiter à des fins particulières;
- mentionner dans la "note d'information" le droit de rectification et d'effacement des données, en particulier;

- mentionner dans toute communication adressée au personnel les procédures aux fins desquelles l'utilisation du Cv électronique sera obligatoire;
- mentionner dans la déclaration de confidentialité spécifique du Cv électronique le droit de la personne concernée d'effacer à tout moment les données la concernant et faire état en particulier de la limitation du droit de rectification et d'effacement pendant la durée d'une procédure spécifique; mentionner également les modalités de la procédure de rectification des données administratives;
- lorsque le recours au Cv électronique sera instauré aux fins des procédures administratives, mentionner les conséquences auxquelles s'expose le personnel dans le cadre de ces procédures (certification et attestation, par exemple) s'il ne remplit pas le Cv électronique.
- préciser les modalités et informer les personnes concernées concernant le "recrutement" et, le cas échéant, se conformer à l'article 19 du règlement.
- mettre à jour l'adresse électronique du CEPD dans la déclaration de confidentialité.
- [...]

Fait à Bruxelles, le 22 juin 2006

Joaquín BAYO DELGADO  
Contrôleur européen adjoint de la protection des données