

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du Délégué à la protection des données de la Banque européenne d'investissement à propos du dossier "mobilité interne"

Bruxelles, le 18 novembre 2009 (Dossier 2009-253)

1. Procédure

Par email reçu le 07 avril 2009, une notification dans le sens de l'article 27.3 du règlement (CE) n° 45/2001 a été envoyée au Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) par le Délégué à la protection des données (DPD) de la Banque européenne d'investissement (BEI), concernant le dossier "mobilité interne".

Le formulaire de notification a été accompagné d'une présentation PowerPoint "Mobilité interne - Support de formation pour les employés et directions". Le 28 mai 2009, le CEPD a reçu le document "Guidelines on Internal Mobility and Promotions" du 25 mai 2004.

Le 15 mai 2009, des questions ont été posées au DPD. Les réponses ont été apportées le 28 mai 2009. Le projet d'avis limité aux faits a été envoyé pour vérification au DPD le 12 juin 2009. La réponse, comportant une modification substantielle des faits, a été reçue le 21 octobre 2009. Le projet d'avis a été envoyé pour commentaires au DPD le 29 octobre 2009. Les commentaires ont été reçus le 16 novembre 2009. Une question supplémentaire a été posée au DPD le 16 novembre 2009 et la réponse reçue le 17 novembre 2009.

2. Les faits

Finalité et base juridique du traitement

La finalité générale du traitement est de procéder, par voie de mutations internes, à la sélection et au recrutement des agents sur les postes vacants à la BEI.

Le traitement est fondé sur le Règlement du Personnel de la BEI et les "Guidelines on Internal Mobility and Promotions", adopté par la BEI le 24 mai 2004. Le traitement est effectué par la division des Ressources/Recrutement à la Direction Ressources humaines de la BEI.

Description du traitement

Pour le pourvoi d'un poste vacant, la procédure suivie est la suivante :

L'intéressé postule par voie électronique via la fonctionnalité "PeopleSoft" (Psoft) qui sert à la gestion des ressources humaines de la Banque. Etant donné que les données personnelles de tous les employés de la Banque sont déjà dans la mémoire du Psoft, le formulaire de

candidature est autoalimenté. Seules la lettre de motivation et l'information concernant la possibilité de discuter la candidature avec la hiérarchie sont ajoutées par la personne concernée.

La coordination de la Direction responsable du poste à pourvoir accède à la liste et aux données de tous les candidats via le même outil Psoft. Elle peut accéder à ces données jusqu'à la fin de la procédure de sélection. Dans la pratique deux personnes par direction sont désignées et l'accès aux données des candidats leur est accordé. Le système de sécurité (PSFT) est conçu de manière à donner l'accès aux données à un moment donné à une seule personne de la coordination, l'autre constitue son remplaçant.

A la demande du responsable du poste vacant, la division RH/Recrutement organise et supervise des tests professionnels. Le résultat de ces tests est communiqué au responsable du poste vacant. Le candidat a accès au résultat de ses tests.

La recommandation sur le choix des candidats à des postes de haut niveau (C et au-dessus) est effectuée par un panel¹. Celui-ci 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). L'intervention du panel n'est obligatoire que pour des postes de fonction C et au-dessus. Ce panel est établi conjointement par le directeur général pertinent et par le représentant de la Direction RH, qui doit avoir un rang de cadre supérieur. Un entretien avec les candidats est organisé. Les membres du panel notent chaque candidat sur un tableau de synthèse, un PV avec commentaires est établi reprenant les remarques et délibérations des membres du panel. Le panel formule une recommandation au "Senior Staff Committee" (Comité de Direction de la banque), auquel revient la décision finale sur le choix du candidat.

Pour les postes de haut niveau (C et au-dessus), en complément des panels de sélection, la Banque a systématiquement recours à un avis indépendant sous forme de centres d'évaluation (assessment centres). Les Assessment Centres (AC) sont organisés par la BEI en collaboration avec un prestataire externe (Cubiks – le même prestataire est utilisé dans le cadre du recrutement externe, notifié au CEPD (2009-254) et l'outil 360° également notifié au CEPD (2009-215)) qui évalue les candidats internes et externes, soumet ses recommandations au panel de sélection de la BEI et assure le retour aux candidats. Un rapport final est établi sur les aptitudes et les caractéristiques de chaque candidat. Celui-ci est conservé par le prestataire pendant un an. Les données personnelles communiquées au prestataire externe sont: nom, prénom, adresse e-mail et cv des candidats. Les candidats sont invités par le gestionnaire RH Ressources qui leur communique le document, expliquant le processus de AC, la date, heure et nom du(es) psychologue(s).

Personnes concernées

Les personnes concernées par le traitement sont les employés de la BEI avec au minimum deux ans d'ancienneté à la Banque. Les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou toute personne n'ayant pas accompli deux années de service peuvent se présenter en tant que candidats externes

Données personnelles traitées

Les données faisant partie du formulaire de candidature :

¹ Selon l'information du DPD, une notification spécifique de traitement des données pour la sélection par des panels sera envoyée au CEPD.

- nom
- numéro personnel
- date de naissance
- nationalité
- sexe
- type de contrat
- date d'embauche
- date de la fin de période d'essai
- date de la fin de contrat (si CCD)
- historique de carrière à la BEI
- formation académique
- expériences professionnelles
- formations internes
- formations externes
- niveau de langues
- lettre de motivation (fenêtre ouverte - pas de modèle)

Le cas échéant, les résultats de tests.

Information de la personne concernée

Le service gestionnaire fournit une information aux personnes concernées concernant la protection de leurs données personnelles. Cette information se trouve dans le système Psoft sur la page qui reprend les conditions d'éligibilité aux candidatures internes.

Elle contient la référence aux finalités du traitement, aux destinataires des données, aux droits d'accès, de rectification et de verrouillage des données avec les modalités de leur exercice ainsi qu'à la possibilité de saisir le CEPD.

Accès et rectification des données

L'accès par la personne concernée aux données de sa candidature est possible via le système Psoft tout au long de la procédure de sélection, à travers la fonctionnalité self-service du système.

L'accès aux éventuels résultats des tests d'aptitude et de personnalité est possible sur demande à la division RH/Ressources, uniquement à la fin de la procédure de sélection, pour des raisons d'équité et d'égalité de traitement². Les cv des candidats internes sont automatiquement alimentés par les données stockées dans le système d'information RH. Ils sont automatiquement mis à jour en fonction de l'évolution de carrière de la personne concernée.

La rectification des données factuelles est possible à tout moment en s'adressant à la division RH.

Stockage et conservation des données

Les formulaires de candidature ainsi que les dossiers complets (c'est-à-dire la publication de poste, la note de sélection de la Direction et la lettre au candidat) sont conservés sur support

² Les informations accessibles sont en conformité avec la réponse du CEPD du 6 octobre 2005 à la demande de consultation du DPD de la BEI du 15 septembre 2005.

papier pendant cinq ans. Cette durée est au-dessus de la limite habituelle de deux ans en raison de possibles cas de recours.

Le système Psoft conserve les lettres de motivation des candidats internes sans aucune limitation de durée.

Le service gestionnaire conserve également des données concernant le nombre des candidats par poste, leurs noms et prénoms, le nom et prénom du candidat sélectionné, la date de sélection, les grilles d'évaluations, les réponses communiquées par le panel de sélection concernant tous les candidats (ces réponses sont des réponses motivées figurant dans le PV du panel), et la date de leur communication. Ces données sont conservées pendant cinq ans.

Les données des candidats internes sont conservées à des finalités statistiques et de planification des ressources.

Destinataires ou catégories de destinataires auxquels les données sont susceptibles d'être communiquées

Les données personnelles sont traitées par les membres de la division RH/Ressources, par les responsables des vacances de poste et par les instances décisionnelles (Président de la Banque). L'accès à ces données se fait principalement à travers le système Psoft, dont les accès sont attribués au cas par cas aux responsables pertinents pour une procédure de recrutement particulière. Un responsable de vacance de poste n'aura accès qu'aux postes vacants de son ressort, pour lesquelles il a été désigné comme responsable. Au niveau RH, les accès au système Psoft sont donnés de façon permanente aux membres de la division RH/Ressources qui interviennent dans le processus de recrutement.

Aucun transfert des données en dehors de la Banque n'est prévu sauf en cas de recours. Dans ce cas, la Cour de Justice des Communautés européenne peut recevoir les données, et les personnes responsables pour le litige au service juridique reçoivent également les données.

Mesures prises pour assurer la sécurité du traitement

[...]

3. Aspects juridiques

3.1. Contrôle préalable

La notification représente un traitement de données à caractère personnel au sens du règlement (CE) 45/2001. Le traitement de données est effectué par une institution communautaire et est mis en œuvre pour l'exercice d'activités relevant du champ d'application du droit communautaire (article 3.1). Il implique la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'extraction, la consultation, etc., des données à caractère personnel (article 2.b) dans le cadre de la mobilité interne à la BEI. Ces activités sont constitutives d'un traitement partiellement automatisé et partiellement manuel. Lorsque le traitement est manuel, les données traitées sont contenue dans un fichier (article 3.2). Dès lors, le traitement tombe sous le champ d'application du règlement (CE) 45/2001.

L'article 27.1. du règlement (CE) 45/2001 soumet au contrôle préalable du CEPD tous "les traitements susceptibles de présenter des risques particuliers au regard des droits et libertés des personnes concernées du fait de leur nature, de leur portée ou de leurs finalités".

L'article 27.2 du règlement contient une liste des traitements susceptibles de présenter de tels risques. Le traitement des données effectué dans le cadre de la mobilité interne doit être soumis au contrôle préalable du CEPD car il contient des données destinées à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement. Les traitements qui interviennent dans le cadre de la gestion de la mobilité du personnel nécessitent une évaluation des capacités des agents pour un poste donné. Afin de procéder à cette évaluation, le responsable du traitement exercera diverses activités, telles qu'examiner les CV, apprécier les capacités de certains agents pour des postes donnés, juger de leurs performances sur la base d'entretiens et de tests. Ainsi, les traitements de données relèvent de l'article 27, paragraphe 2, point b), et doivent dès lors être soumis au contrôle préalable du CEPD.

La notification du Délégué à la protection des données a été reçue le 7 avril 2009. Conformément à l'article 27.4, le présent avis doit être rendu dans les deux mois qui suivent. Le délai dans lequel le CEPD doit rendre son avis a été suspendu pendant 163 jours, le CEPD rendra donc son avis au plus tard le 18 novembre 2009.

3.2. Licéité du traitement

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5.a) du règlement (CE) 45/2001 qui prévoit que "*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 investie l'institution*".

La base juridique spécifique du traitement est constituée par le Règlement du Personnel de la BEI et les "Guidelines on Internal Mobility and Promotions", adopté par la BEI le 24 mai 2004. Le présent traitement fait partie d'une politique de garantir des droits à la mobilité professionnelle des agents de la BEI qui entre dans le cadre de l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public et qui relève de l'exercice légitime de l'autorité publique dont est investie la Banque. Par conséquent, le traitement est licite.

3.3. Traitement portant sur des catégories particulières de données

L'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 45/2001 dispose que "*le traitement des données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données relatives à la santé ou à la vie sexuelle sont interdits*". Cette interdiction peut être levée pour l'un des motifs prévus à l'article 10, paragraphe 2 et à l'article 10, paragraphe 3, du règlement. Parmi ces motifs figurent, entre autres, le consentement de la personne concernée tiré de l'article 10, paragraphe 2, point a); or, ce consentement existerait si ces catégories de données étaient fournies par l'agent concerné, pour autant qu'elles soient pertinentes. L'article 10, paragraphe 5, du règlement (CE) n° 45/2001 dispose que "*le traitement de données relatives aux infractions, aux condamnations pénales ou aux mesures de sûreté ne peut être effectué que s'il est autorisé par les traités instituant les Communautés européennes ou d'autres actes législatifs adoptés sur la base de ces traités ou, si cela s'avère nécessaire, par le contrôleur européen de la protection des données*". Aucune donnée de ce type ne semble être collectée dans le contexte de ce traitement de données.

3.4. Qualité des données

Les données à caractère personnel doivent être "*adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*" (article 4.1.c). En ce qui concerne les données collectées décrits dans la section 2 du présent avis, la question qui peut se poser est de savoir si toutes ces données collectées sont pertinentes au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées. A cet égard le CEPD considère que ces données sont nécessaires au regard de la finalité du traitement en l'espèce et qu'elles ne sont pas excessives. Les données transmises à l'organisme d'évaluation extérieur semblent nécessaires afin que cet organisme puisse exercer tous les droits et obligations découlant de sa mission. Dès lors, le CEPD estime que l'article 4.1.c du règlement est respecté.

Par ailleurs, les données doivent être "*traitées loyalement et licitement*" (article 4.1(a) du règlement). Une première analyse de la licéité a été effectuée dans les sections 3.2 et 3.3 de présent avis. Pour que le traitement soit licite, les dispositions spécifiques du règlement doivent être observées. Quant à la loyauté, elle est liée aux informations qui doivent être transmises à la personne concernée (cf. section 3.8).

Les données à caractère personnel doivent également être "*exactes et, si nécessaire, mises à jour*". Le règlement prévoit également que "*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).

En l'occurrence, il s'agit d'une part des données administratives et d'autre part des données d'évaluation. En ce qui concerne les données administratives, elles sont collectées à partir de l'application informatique Psoft et la personne concernée peut facilement les vérifier elle-même, ce qui contribue à leur exactitude.

Quant aux données d'évaluation, il n'est pas aisé de garantir ni d'apprécier leur exactitude. Les droits d'accès et de rectification de la personne concernée constituent un moyen d'assurer l'exactitude et la mise à jour des données la concernant (cf. section 3.7).

3.5. Conservation des données

L'article 4.1.e du règlement (CE) 45/2001 pose le principe que les données à caractère personnel doivent être "*conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont collectées ou pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement*".

Comme indiqué dans la section 2 du présent avis, les données sont conservées pour deux ou cinq ans. Compte tenu de possibilités de recours, le CEPD considère que cette durée est conforme au règlement.

Concernant les données conservées dans la base de données Psoft, elles sont conservées pendant une durée indéterminée. Le CEPD estime qu'une pratique appropriée consisterait à conserver ces données pour une durée déterminée et invite le responsable de traitement à fixer un tel délai en fonction de la finalité de la conservation de ces données.

Si les données sont conservées à des fins historiques, statistiques ou scientifiques (article 4.1.b) comme il est envisagé dans la notification, les données devront être rendues anonymes avant être conservées.

3.6. Transfert des données

Le traitement doit être examiné à la lumière de l'article 7.1 du règlement (CE) 45/2001 qui concerne les transferts de données à caractère personnel entre institutions ou organes communautaires ou en leur sein "*si nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire*".

Concernant les transferts au sein de la BEI (cf. section 2), le CEPD estime que le transfert des données aux destinataires indiqués est conforme aux exigences du règlement.

Concernant le transfert de certaines données un prestataire externe (Cubiks), veuillez vous référer à l'avis du CEPD sur le recrutement externe, notifié au CEPD (dossier 2009-254).

L'article 7.3 du règlement dispose que "*le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission*". Le CEPD recommande ainsi qu'il soit explicitement rappelé aux destinataires lors du transfert de traiter les données uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission.

3.7. Droit d'accès et de rectification

L'article 13 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit d'accès - et de ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement. L'article 14 du règlement dispose du droit de rectification pour la personne concernée.

Pour mémoire, les personnes concernées peuvent avoir un accès à leur données et les rectifier à travers le système Psoft ou en demandant au service gestionnaire de faire le nécessaire. Concernant l'accès aux données générées par des panels de sélection, veuillez vous référer à la notification spécifique annoncée par le DPD.

Par ailleurs, le droit de rectification ne peut de toute évidence s'appliquer qu'aux données factuelles. Les données d'évaluation sont par définition subjectives et ne sauraient donc faire l'objet d'un droit de rectification de la personne concernée, sauf dans le cadre des recours prévus.

Dès lors, le CEPD note que les obligations mentionnées dans les articles 13 et 14 du règlement sont bien respectées.

3.8. Information de la personne concernée

Les dispositions de l'article 11 du règlement (CE) 45/2001 (informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée) sont applicables en l'espèce. Il en est de même pour les dispositions de l'article 12 (informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée) puisque des informations peuvent être collectées auprès d'autres sources, en particulier dans le système Psoft.

Le CEPD note que l'information fournie (cf. section 2) devrait être complétée en ce qui concerne la base juridique du traitement et les délais de conservation des données (article 11.1. sous f) du règlement).

3.9. Mesures de 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 BEI 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:

- Il soit fixé un délai de conservation des données pertinentes dans le système Psoft correspondant aux finalités de la conservation de ces données.
- Les données soient rendues anonymes avant être conservées à des fins historiques, statistiques ou scientifiques.
- Il soit rappelé explicitement aux destinataires, lors du transfert, de traiter les données uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission.
- Une information complète et facilement accessible de la personne concernée soit mise en place conformément à la section 3.8 du présent avis.

Fait à Bruxelles, le 18 novembre 2009

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur européen adjoint de la protection des données