



GIOVANNI BUTTARELI
CONTRÔLEUR ADJOINT

M. Philippe RENAUDIÈRE
Délégué à la protection des données
de la Commission européenne
BRU-BERL 12/350
Rue de la Loi 200
B-1049 BRUXELLES

Bruxelles, le 29 juillet 2011
GB/UK/kd D(2011) 1403 C 2011-0559

Objet: notification d'un contrôle préalable, dossier 2011-0559

Cher Monsieur Renaudière,

Nous avons examiné les documents que vous avez communiqués au CEPD le 6 juin 2011 concernant la notification de contrôle préalable prévue à l'article 27, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 (le règlement) sur les traitements liés à la procédure de sélection d'agents temporaires, organisée par la Commission européenne (CE) pour des «postes autres qu'encadrement ou conseil sans concours de l'EPSO». Les traitements examinés sont soumis au contrôle préalable, conformément à l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement, étant donné qu'ils sont destinés à évaluer l'aptitude des candidats à s'acquitter des fonctions du poste pour lequel la procédure de sélection et de recrutement a été organisée.

La procédure associée à la sélection de ces agents temporaires, ainsi que les pratiques en matière de protection des données telles que présentées dans la notification, font apparaître certaines similitudes avec d'autres traitements concernant la sélection et le recrutement par des institutions/organes/agences de l'UE. À cet égard, le CEPD a publié les orientations concernant le recrutement de personnel¹ (ci-après «les orientations»). Le 29 octobre 2009, le CEPD a demandé aux institutions et organes de l'UE qui n'avaient pas encore notifié leurs traitements en matière de recrutement de s'y soumettre à la lumière des orientations, en précisant toute différence par rapport à ces dernières. En l'espèce, la notification a été soumise après le 29 octobre 2009; c'est pourquoi le CEPD soulignera tout d'abord, à la lumière de la notification du 6 juin 2011 et de votre courrier électronique du 29 juin 2011, les pratiques de la CE qui ne semblent pas être conformes aux principes du règlement et aux orientations et limitera son analyse juridique à ces pratiques. Il est manifeste que toutes les recommandations pertinentes formulées dans les

¹ Voir http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/Supervision/Guidelines/08-10-10_Guidelines_staff_recruitment_FR.pdf.

orientations s'appliquent aux traitements mis en place dans le cadre de la procédure de sélection d'agents temporaires pour des «postes autres qu'encadrement ou conseil sans concours de l'EPSO» à la CE.

1.1. Procédure

La procédure a été notifiée en vue d'un contrôle préalable au titre de l'article 27, paragraphe 2, du règlement (CE) n° 45/2001 le 6 juin 2011, suspendue par courrier électronique du 15 juin 2011 (D-1117) vous invitant à soumettre une lettre de présentation mettant en évidence les différences entre la procédure notifiée et les orientations. Vous avez répondu par courrier électronique du 29 juin 2011 indiquant que selon vous, il n'existait aucune différence de la sorte. La procédure a été suspendue le 18 juillet 2011 afin que vous puissiez faire part de vos commentaires, lesquels ont été reçus le 28 juillet 2011.

1.2. Conservation des données

Faits: En ce qui concerne la conservation des données, il y a lieu de faire la distinction entre trois catégories de personnes concernées, à savoir les candidats recrutés, les candidats non recrutés et les candidats non recrutés dont les noms ont été inscrits sur les «listes de réserve»². La procédure dans le dossier en question semblerait en principe respecter cette catégorisation:

- Le **dossier des candidats retenus** («lauréats») est conservé par l'unité DG HR.B2 (section «Concours sélections») et il est copié par une autre sous-entité de la même unité (section «Recrutement AT»), et certaines pièces du dossier (notamment la lettre de candidature, le CV, les diplômes et l'attestation d'emploi) sont envoyées au «service des dossiers personnels» afin d'être incluses dans le dossier personnel du candidat retenu. À la fin de la procédure, les copies papier (p. ex. la correspondance avec le candidat) sont détruites. Les dossiers des candidats retenus sont conservés pendant une durée de cinq ans après la clôture de la liste pour «raisons de service».
- La **liste de réserve** («liste d'aptitude») des candidats non recrutés est conservée pendant une durée de cinq ans après la clôture de la liste pour raisons de services (p. ex. possibilité de «reconstituer une carrière», audits, Cour des comptes...).
- Les dossiers de candidature des **candidats qui n'ont pas été sélectionnés** sont conservés par la DG compétente jusqu'à ce que le délai prévu pour faire appel ait expiré, suite à la publication de la liste des candidats retenus.

Recommandations:

1) Les dossiers des **candidats retenus** («lauréats») sont **généralement conservés pendant une durée de cinq ans** après la clôture de la liste pour «raisons de service». Le CEPD recommande de vérifier si ces raisons de service ne s'appliqueraient pas plutôt aux documents financiers, ce qui permettrait de conserver les autres documents pendant une durée moins longue.

2) En ce qui concerne la liste de réserve des **candidats non recrutés**, le CEPD inviterait la CE à expliquer plus en détail pourquoi une **durée de conservation générale de cinq ans** après la clôture de la liste de réserve serait nécessaire en vue de reconstituer la procédure de sélection dans le cadre d'un audit et de la Cour des comptes. Il semblerait qu'une approche sélective permettrait à la CE de réduire la durée de conservation de certains documents, une période de

² Voir les orientations, section B.4.

conservation limitée à deux ans et demi après la fin de la validité de la liste de réserve étant généralement suffisante à de telles fins (ainsi que l'introduction d'une plainte auprès du médiateur), à l'exception des documents financiers (p. ex. concernant les frais de déplacement), pour lesquels une durée de conservation plus longue pourrait s'avérer plus appropriée.

3) Le **CV soumis est conservé** pendant une durée de cinq ans. Le CEPD ne comprend pas très bien à quelle fin pourrait être conservé un CV qui, pour toutes les finalités pratiques, semblerait périmé après environ deux ans et qui, par conséquent, ne remplit plus les exigences de qualité prévues à l'article 4, paragraphe 1, point d), du règlement. Le CEPD recommande que le CV fourni initialement pour la procédure de sélection soit détruit après une durée de conservation de deux ans³ et que les candidats retenus soient invités trois mois avant l'expiration de cette durée de deux ans par courrier électronique (ou via leur compte EPSO le cas échéant) à mettre leur profil à jour en envoyant un nouveau CV (suivant la procédure définie pour la rectification de données). Afin d'attirer l'attention des candidats retenus sur cette situation le plus tôt possible, une note correspondante annonçant la destruction du CV initialement fourni et la possibilité de mettre à jour le profil en envoyant un nouveau CV pourrait déjà être incluse dans l'information que le candidat reçoit de la Commission suivant la procédure de sélection et qui lui indique que son nom figurera sur la liste.

1.3. Transfert de données

Faits: Dans la procédure examinée, la procédure de sélection peut être organisée par la Direction générale compétente (DG) de la CE ou par la DG HR de la CE à la demande de la DG compétente (auquel cas la DG HR.B2 est informée à tous les stades de la procédure et joue un rôle de conseil). Également, le dossier des candidats retenus («lauréats») est conservé par l'unité DG HR.B2 (section «Concours sélections») et il est copié par une autre sous-entité de la même unité (section «Recrutement AT»), et certaines pièces du dossier (notamment la lettre de candidature, le CV, les diplômes et l'attestation d'emploi) sont envoyées au «service des dossiers personnels» afin d'être incluses dans le dossier personnel du candidat retenu. Rien ne permet de penser que ces transferts internes de données au sein de la CE ne seraient pas nécessaires pour la gestion de la procédure de sélection des agents temporaires pour des «postes autres qu'encadrement ou conseil» à la CE.

Rappel:

Afin de garantir la pleine conformité avec l'article 7 du règlement, le CEPD recommande que la DG HR.B2 rappelle à tous les destinataires leur obligation d'utiliser les données reçues uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission, comme le prévoit explicitement l'article 7, paragraphe 3, du règlement⁴.

1.4. Droit d'accès et de rectification

Faits: La personne concernée a le **droit d'accéder** à ses données en envoyant une demande en ce sens à la messagerie fonctionnelle de la DG HR.B2, en y joignant une photocopie de sa carte d'identité. En ce qui concerne le **droit de rectification**, les personnes concernées ont la

³ Voir les orientations, section B.4., qui disposent entre autres que «...il doit être dûment tenu compte de la durée de validité des listes (de réserve) respectives. Il y a lieu de noter que, dans divers avis, le CEPD a estimé que les données à caractère personnel des candidats non retenus pouvaient être conservées pendant deux ans après la fin de la procédure de recrutement, cette durée correspondant au délai prévu pour l'introduction d'une plainte auprès du médiateur européen.»

⁴ Voir les orientations, section B.5.

possibilité d'envoyer un courrier électronique à cette même messagerie «pour signaler tout changement relatif à leurs données à caractère personnel».

Recommandation:

En ce qui concerne **la nécessité de joindre une photocopie de la carte d'identité de la personne concernée**, le CEPD comprend que la CE doit être en mesure de vérifier l'identité de la personne qui souhaite exercer son droit d'accès. Le CEPD invite la CE à considérer si les documents prouvant l'identité pourraient être étendus afin de comprendre d'autres documents permettant d'identifier la personne demandant l'accès (p. ex. une photocopie du permis de conduire).

Rappel:

1) Bien qu'aucun élément dans la notification ne semble indiquer que le droit d'accès soit indûment limité, le CEPD souhaiterait cependant rappeler⁵ que les personnes concernées doivent pouvoir accéder à leurs résultats d'évaluation concernant tous les stades de la procédure de sélection (ici plus particulièrement le «rapport motivé» du jury de sélection), à moins que l'exception de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement ne soit appliquée. Cette exception pourrait se traduire par le fait que l'accès ne devrait être accordé ni aux données comparatives concernant d'autres candidats (résultats comparatifs), ni aux avis individuels des membres du jury de sélection si cet accès nuit aux droits d'autres candidats ou à la liberté des membres du jury de sélection. Néanmoins, les personnes concernées devraient recevoir des résultats agrégés.

Il devrait donc être clairement établi que:

- l'objectif de toute exigence de confidentialité consiste à garantir que le jury de sélection est en mesure de maintenir son impartialité et son indépendance et qu'il ne subit aucun abus d'influence de la part du responsable du traitement, des candidats, ou de tout autre facteur et;
- toute restriction des droits d'accès ne doit pas excéder ce qui est absolument nécessaire pour réaliser l'objectif visé;
- à la lumière de l'article 20, paragraphe 3, du règlement, si une limitation prévue à l'article 20, paragraphe 1, du règlement est imposée, la personne concernée devrait être informée des raisons principales sur lesquelles la demande de limitation se fonde et de son droit de saisir le CEPD.

2) En ce qui concerne le droit de rectification, le CEPD précise que dans le cas de données liées aux critères d'admissibilité, le droit de rectification ne peut être exercé après la date limite prévue pour la soumission des candidatures, une limitation que le CEPD estime nécessaire pour la loyauté de la procédure de sélection et justifiée au sens de l'article 20, paragraphe 1, point c), du règlement⁶. Il est cependant important que tous les candidats soient informés de la portée de cette limitation avant le début du traitement (voir ci-dessous «droit d'information»).

1.5. Droit d'information

⁵ Voir les orientations, section B.6.

⁶ Voir les orientations, section B.6. + 7.

Faits: Comme recommandé dans les orientations⁷, le CEPD comprend⁸ qu'une déclaration de confidentialité («Déclaration sur la protection des données personnelles dans le cadre d'une sélection d'agents temporaires pour des postes autres qu'encadrement et conseil») fera partie de l'appel à manifestation d'intérêt («avis de sélection»). En ce qui concerne les destinataires des données, sous l'intitulé «Destinataires des données», les véritables destinataires des données traitées sont identifiés comme détenant seulement une copie de la liste de réserve («Les services concernés de la DG demanderesse [services des Ressources humaines ou tout autre service compétent] et de la DG HR [DG HR.B2] conservent une copie de la liste d'aptitude»). Les données à caractère personnel traitées dans le cadre de la procédure de sélection comprennent entre autres le sexe et la nationalité des candidats.

Recommandations:

1) La déclaration de confidentialité devrait clairement indiquer que, dans le cas de données liées aux critères d'admissibilité, le droit de rectification ne peut être exercé après la date limite prévue pour la soumission des candidatures.

2) Bien que les candidats soient sélectionnés sur la base de leurs qualifications, la question du maintien d'une répartition géographique appropriée et d'un équilibre entre hommes et femmes au cours de la sélection peut également être prise en considération⁹. La «déclaration de confidentialité» devrait donc informer les candidats que les données liées au sexe et à la nationalité, hormis à des fins d'identification, sont susceptibles d'être traitées sur la base de la politique de la CE et d'une décision interne, afin que la loyauté du traitement par rapport à la personne concernée puisse être garantie.

3) Tandis que sous l'intitulé «Destinataires des données», les véritables destinataires des données traitées sont identifiés comme détenant uniquement une copie de la liste de réserve, ils traitent et conservent en réalité davantage de données. Ce point mérite d'être clarifié (p. ex. en précisant que ces destinataires ont également accès, traitent et conservent d'autres données identifiées comme étant des «Données concernées» définies dans la déclaration de confidentialité).

Conclusion

Le CEPD recommande que la CE adopte des mesures spécifiques et concrètes pour appliquer les présentes recommandations concernant la procédure de sélection d'agents temporaires pour des «postes autres qu'encadrement ou conseil sans concours de l'EPSO».

Quant au rappel mentionné dans la présente note, le CEPD souhaiterait être informé de la situation concernant le respect des orientations. Pour faciliter notre suivi, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir communiquer au CEPD tous les documents utiles dans un délai de 3 mois suivant la date de la présente lettre, attestant du fait que toutes les recommandations ainsi que tous les rappels ont bien été appliqués.

Bien cordialement,

⁷ Voir les orientations, section B.7: «Le CEPD a constamment recommandé dans ses avis qu'une 'déclaration de confidentialité' soit publiée sur le site Internet de l'agence de manière à informer tous les candidats de l'ensemble de leurs droits et à leur donner toutes les informations nécessaires sur le traitement de leurs données à caractère personnel, avant le début de la procédure de sélection».

⁸ Il semble que la section 7 de la notification la mentionne à tort comme étant annexée à «l'acte de candidature».

⁹ Voir les orientations, section B.7.

(signé)

Giovanni BUTTARELLI