

Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du délégué à la protection des données de l'OLAF concernant l'«analyse des besoins en ressources humaines» de l'Office

Bruxelles, le 23 juillet 2014 (dossier 2014-0012)

1. Procédure

Le 7 janvier 2014, le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) a reçu du délégué à la protection des données (DPD) de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) la notification d'un contrôle préalable relatif au traitement de données à caractère personnel dans le cadre d'une analyse des besoins en ressources humaines (RH).

Le 20 janvier 2014 et le 22 mai 2014, des questions ont été posées, auxquelles le DPD a répondu respectivement le 16 mai et le 18 juin 2014. Le 16 juillet 2014, le projet d'avis a été transmis au DPD pour commentaires. Le CEPD a reçu une réponse le 22 juillet 2014.

2. Faits

Dans le cadre de son futur plan stratégique en matière de RH, l'OLAF a l'intention de procéder à une analyse des RH actuelles afin d'évaluer les besoins futurs en matière de RH, en tenant compte des profils de poste les mieux adaptés aux besoins de l'OLAF (ci-après, l'«**analyse des besoins en RH**»). L'OLAF souligne qu'en plus de contribuer au renforcement de ses capacités en RH, l'analyse des besoins en RH répond également à un besoin exprimé dans l'enquête menée par la DG HR auprès du personnel en 2013, à savoir la nécessité que les supérieurs hiérarchiques apportent un soutien accru à l'évolution de carrière des membres du personnel.

Les profils idéaux seront établis sur la base des descriptions actuelles de poste, qui seront examinées par les supérieurs hiérarchiques et les titulaires de poste lors d'un atelier afin de définir les profils de poste qui correspondent aux besoins du service. Chaque titulaire de poste se verra assigner un profil idéal.

Les objectifs de l'analyse sont les suivants:

- recenser les compétences ou ressources qui font défaut aux membres du personnel par rapport aux profils idéaux;
- établir des plans de formation individuels et/ou généraux;
- élaborer des plans d'évolution de carrière en concertation avec les membres du personnel;
- repérer les futurs talents (compétences de gestion, expertise, expérience de haut niveau);
- établir des prévisions en matière de mobilité (départs en retraite, expiration de contrats) de sorte à élaborer des plans de relève;
- définir les besoins spécifiques en matière de recrutement;

- identifier les membres du personnel ayant de l'ancienneté qui pourraient former ou parrainer leurs collègues/les nouveaux arrivants;
- assurer la continuité du service.

Les données du personnel de l'OLAF seront collectées par les chefs d'unité et les données relatives au personnel d'encadrement intermédiaire seront collectées par le directeur compétent.

Les données seront collectées dans le cadre d'un entretien individuel auprès de chaque titulaire de poste, au cours duquel les réponses seront retranscrites dans un questionnaire normalisé reprenant les informations suivantes:

- unité; ancienneté au sein de l'unité; intitulé du poste;
- statut; catégorie; âge; langue maternelle; conditions de travail (temps partiel, télétravail, etc.);
- niveau d'instruction; expérience préalable; formation préalable;
- comparaison avec le profil idéal (expérience, connaissances);
- observations supplémentaires (qui peuvent inclure, par exemple, la vacance prévue du poste en raison d'un proche départ à la retraite, de l'expiration du contrat, d'un congé de convenance personnelle, etc);
- besoins exprimés en matière de formation.

Chaque chef d'unité ou directeur synthétisera les réponses de son personnel dans un tableur portant sur son unité ou sa direction. Il ressort de la notification et de ses annexes que le nom des personnes concernées n'apparaît ni dans le questionnaire, ni dans le tableur. Dans sa correspondance ultérieure avec le CEPD, le DPD a indiqué que, dans la mesure où le traitement tendra tant à l'élaboration d'un plan relatif aux besoins en RH qu'à la définition de mesures individuelles, il serait plus cohérent d'insérer le nom des personnes concernées dans ces documents, et que l'OLAF comptait le faire.

Les questionnaires complétés et le tableur seront soumis à l'unité «Ressources humaines» de l'OLAF pour analyse. Les chefs d'unité et les directeurs seront priés de ne conserver aucune copie des questionnaires complétés ni des tableurs et de ne pas utiliser les données collectées de cette manière pour mesurer la productivité ou à des fins d'évaluation de la performance dans le cadre des exercices d'évaluation et de promotion.

Les conclusions de l'analyse des besoins en RH seront utilisées par l'unité «Ressources humaines» pour élaborer des plans d'action généraux et pour définir des mesures de formation ou d'évolution de carrière individuelles, qui seront intégrées au plan stratégique en matière de RH. Ainsi, même si les données collectées dans ce contexte ne seront pas utilisées, en tant que telles, à des fins de rendement, elles alimenteront les plans de formation individuels, qui font l'objet d'un suivi dans le cadre de l'évaluation du membre du personnel par son supérieur hiérarchique.

[...]

À l'avenir, l'OLAF compte réaliser des analyses des besoins en RH à intervalles réguliers, lorsque la nécessité s'en fait sentir.

3. Analyse juridique

3.1. Contrôle préalable

Applicabilité du règlement (CE) n° 45/2001 (ci-après, le «règlement»): le traitement de données constitue un traitement de données à caractère personnel, étant donné que les données collectées au moyen des questionnaires et synthétisées dans les tableaux concernent des personnes qui pourraient être identifiées, même si leur nom n'était pas mentionné. Le traitement de données est mis en œuvre par l'OLAF pour l'exercice d'activités qui relèvent du champ d'application du droit de l'Union (article 3, paragraphe 1, du règlement, à la lumière du traité de Lisbonne). Ce traitement est effectué en partie à l'aide de procédés automatisés. Le règlement est par conséquent applicable.

Motifs de contrôle préalable: l'article 27, paragraphe 2, point b), du règlement soumet à un contrôle préalable *«les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement»*. La comparaison entre le profil de la personne concernée et le profil idéal correspondant à la description de son poste ainsi que le recensement des besoins en matière de formation et des autres plans de carrière nécessitent une évaluation de la compétence de la personne.

Délais: la notification du DPD a été reçue le 7 janvier 2014. Conformément à l'article 27, paragraphe 4, le présent avis doit être rendu dans un délai de deux mois. La procédure a été suspendue pendant 149 jours au total. Par conséquent, le présent avis doit être rendu pour le 4 août 2014 au plus tard.

3.2. Licéité du traitement

Le traitement de données à caractère personnel ne peut être effectué que pour les motifs juridiques visés l'article 5 du règlement. Conformément à l'article 5, point a), du règlement, le traitement de données à caractère personnel peut notamment être effectué si *«le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission effectuée dans l'intérêt public sur la base des traités [...] 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 [de l'Union européenne]»*.

Il ressort de la notification et de la déclaration de confidentialité qui y est jointe que l'analyse des besoins en RH constituera la première étape du futur plan stratégique de l'OLAF en matière de RH. Le plan stratégique en matière de RH, qui fait référence à l'analyse des besoins en RH, sans toutefois entrer dans les détails, n'a pas encore été adopté par le directeur général. L'analyse des besoins en RH permettra à l'OLAF d'acquérir une meilleure compréhension des RH actuelles et de définir les besoins futurs liés au développement des compétences à l'aide de formations, du parrainage ou de tout autre moyen approprié.

Les traitements de données effectués dans le cadre de l'analyse des besoins en RH peuvent être considérés comme étant nécessaires pour l'exécution de missions d'intérêt public par l'OLAF sur la base du traité et de l'article 24 *bis* du statut des fonctionnaires. Le considérant 27 du règlement inclut également le traitement nécessaire pour la gestion et le fonctionnement de l'institution. Afin de consolider la base juridique du traitement, **la décision approuvant le plan stratégique de l'OLAF en matière de RH, ou une autre décision émanant de la direction de l'OLAF, doit indiquer explicitement les grandes lignes du processus d'analyse des besoins en RH (y compris son objectif et les moyens employés)**¹.

¹ Conformément aux informations fournies par le responsable du traitement, le plan stratégique en matière de RH fait référence à l'analyse des besoins en RH, sans toutefois entrer dans les détails.

3.3. 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].

Dans le cas présent, les données sont collectées auprès des personnes concernées elles-mêmes au cours d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique (chef d'unité ou directeur). En outre, la personne concernée a le droit d'accéder aux données et de les rectifier afin que le dossier soit aussi complet que possible. Enfin, l'OLAF compte réaliser des analyses des besoins en RH à échéances régulières, lorsque la nécessité s'en fait sentir, de façon à garantir que les données collectées sont exactes et mises à jour. Ces éléments contribuent à garantir la qualité des données.

Afin de garantir que le questionnaire, tel qu'il a été rempli par le supérieur hiérarchique, correspond aux déclarations de la personne concernée, le CEPD recommande que **la personne concernée signe le questionnaire à la fin de l'entretien.**

3.4. Conservation des données

Les données 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 [article 4, paragraphe 1, point e), du règlement].

Conformément à la notification, l'unité «Ressources humaines» de l'OLAF conservera les questionnaires individuels durant six mois et les tableurs durant un an après leur transmission par les chefs d'unité et les directeurs.

Afin de lever toute incertitude quant au délai réel de conservation des données, **l'OLAF doit prévoir que les chefs d'unité et les directeurs transmettent les questionnaires et les tableurs à l'unité «Ressources humaines» de l'OLAF dès que possible après la collecte des données.**

3.5. Droits d'accès et de rectification

Les personnes concernées se voient accorder le droit d'accès et le droit de rectification (voir la section 6 de la déclaration de confidentialité jointe à la notification). Dans un souci d'exhaustivité, le CEPD recommande qu'une référence explicite aux articles 13 et 14 du règlement soit ajoutée dans la déclaration de confidentialité (voir la section 3.6 ci-dessous).

3.6. Information de la personne concernée

La notification² et la déclaration de confidentialité doivent être modifiées³ afin d'indiquer que les questionnaires et les tableurs **incluront** effectivement **le nom** des personnes concernées.

En outre, afin de garantir un traitement loyal, la déclaration doit indiquer que même si les données collectées dans le contexte de l'analyse des besoins en RH ne seront pas utilisées, en tant que telles, à des fins de rendement, elles alimenteront les **plans de formation individuel**, qui font l'objet d'un suivi dans le cadre de l'évaluation du membre du personnel par son

² Plus précisément, la section relative au traitement automatisé/manuel.

³ Plus précisément, la section 1, «Description du traitement» (dernière phrase du deuxième paragraphe); et la section 4, «Comment protégeons-nous et préservons-nous vos informations?» (deuxième phrase du deuxième paragraphe).

supérieur hiérarchique (cette indication doit être ajoutée au sixième paragraphe de la première page de la déclaration de confidentialité).

Par ailleurs, les **informations** suivantes, qui sont requises au titre de l'article 11 du règlement, **manquent** dans la déclaration de confidentialité:

- l'entité organisationnelle de l'OLAF qui est chargée du traitement des données;
- la base juridique du traitement: la déclaration de confidentialité doit indiquer clairement que l'analyse des besoins en RH fait partie du plan stratégique en matière de RH adopté par le directeur général de l'OLAF, ainsi que la date d'adoption du plan stratégique;
- les délais de conservation des données.

Enfin, **la déclaration de confidentialité doit être mise à la disposition des personnes concernées** avant le début de l'analyse des besoins en RH (en transmettant individuellement la déclaration de confidentialité ou en informant les personnes concernées de la disponibilité de ladite déclaration sur l'intranet de l'OLAF).

3.7. Mesures de sécurité

[...]

Conclusion:

Rien ne permet de conclure à l'existence d'un manquement aux dispositions du règlement pour autant qu'il soit pleinement tenu compte des recommandations suivantes:

- indiquer explicitement les grandes lignes du processus d'analyse des besoins en RH (y compris son objectif et les moyens employés) dans la décision approuvant le plan stratégique de l'OLAF en matière de RH ou dans une autre décision émanant de la direction de l'OLAF;
- demander à la personne concernée de signer le questionnaire rempli par son supérieur hiérarchique afin de confirmer l'exactitude des données collectées par le supérieur lors de l'entretien visant à recueillir des informations sur les capacités et le statut professionnels de la personne concernée;
- prévoir que les chefs d'unité et les directeurs transmettent les questionnaires et les tableaux à l'unité «Ressources humaines» de l'OLAF dès que possible après la collecte des données;
- modifier la notification et la déclaration de confidentialité afin d'indiquer que les questionnaires et les tableaux incluront le nom des personnes concernées et afin de préciser que même si les données collectées dans le contexte de l'analyse des besoins en RH ne seront pas utilisées, en tant que telles, à des fins de rendement, elles alimenteront les plans de formation individuel, qui font l'objet d'un suivi dans le cadre de l'évaluation du membre du personnel par son supérieur hiérarchique;
- ajouter les informations suivantes dans la déclaration de confidentialité: préciser l'entité organisationnelle de l'OLAF qui est chargée du traitement des données; préciser que l'analyse des besoins en RH fait partie du plan stratégique en matière de RH adopté par le directeur général de l'OLAF, et préciser la date d'adoption du plan stratégique et les délais de conservation des données;

- garantir que la déclaration de confidentialité sera mise à la disposition des personnes concernées avant le début de l'analyse des besoins en RH;

-[...].

Fait à Bruxelles, le 23 juillet 2014

(signé)

Giovanni BUTTARELLI
Contrôleur adjoint