

## **Avis sur la notification d'un contrôle préalable reçue du Délégué à la protection des données de la Commission à propos du dossier "Exercice annuel de retraite anticipée sans réduction des droits à pension".**

Bruxelles, le 20 mars 2007 (Dossier 2006-0577)

### **1. Procédure**

Par courrier reçu le 12 décembre 2006 une notification dans le sens de l'article 27 (3) du règlement 45/2001 a été effectuée par le délégué à la Protection des Données (ci-après DPD) de la Commission concernant le dossier "*Exercice annuel de retraite anticipée sans réduction des droits à pension*".

Le Contrôleur européen de la protection des données (ci-après "le CEPD") a identifié certains thèmes prioritaires et a choisi un nombre de traitements sujets au contrôle préalable ex-post devant être notifiés. Le dossier "*Exercice annuel de retraite anticipée sans réduction des droits à pension*" figure parmi ceux-ci, notamment les dossiers qui révèlent des données relatives à l'évaluation des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement (article 27.2.b).

Dans le cadre de cette notification, des questions ont été posées au DPD de la Commission par e-mail en date du 12 janvier 2007 et les réponses ont été reçues en date du 6 février 2007. Le 28 février 2007, le CEPD a suspendu le délai afin de permettre au DPD d'apporter des commentaires. Des commentaires ont été reçus le 12 mars 2007.

### **2. Faits**

Le présent dossier concerne un traitement effectué par la DG Personnel et Administration de la Commission (ci-après "la DG ADMIN"). Le traitement concerne la mise en œuvre des exercices annuels de retraite anticipée sans réduction des droits à pension en conformité avec l'intérêt du service. Il s'agit d'exercices qui ont lieu depuis 2004. Les personnes concernées sont les fonctionnaires et les agents temporaires de tous les services de la Commission (y compris l'Office des publications officielles des Communautés européennes et l'Office européen de sélection du personnel) qui se portent candidats à l'appel à candidatures lancé en vue de chaque exercice annuel. Il convient de noter que des informations relatives à l'exercice de 2006, qui est actuellement en cours, ont été fournies au CEPD et elles sont prises en considération.

Le traitement en l'espèce est effectué conformément à l'application de l'article 9, paragraphe 2 de l'Annexe VII du Statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après "le Statut") et l'article 39 du Régime applicable aux autres agents (ci-après "le RAA"). En outre, la

décision de la Commission du 16 Octobre 2002 et le règlement du Conseil (EC, Euratom), n° 1746/2002 du 30 septembre 2002 ainsi que les décisions de la Commission du 28 avril 2004 et du 10 août 2006 les modifiant sont applicables. Ces décisions sont relatives aux dispositions générales d'exécution du régime de retraite anticipée des fonctionnaires et agents temporaires sans réduction des droits à pension. Les dispositions générales d'exécution du 28 avril 2004 et les nouvelles dispositions générales d'exécution du 10 août 2006 définissent le champ d'application, le calcul du nombre de possibilités, l'appel à candidatures, l'éligibilité, l'examen de la candidature, la procédure de sélection, la consultation de la commission paritaire, l'adoption de la liste par l'AIPN et la mise en œuvre de la décision (ci-après "les DGE")<sup>1</sup>.

L'exercice de retraite anticipée au sein de la Commission peut débuter à n'importe quel moment de l'année et les départs à la retraite peuvent s'effectuer au cours d'une année à déterminer, en pratique l'année concernée ou la suivante. En vertu de l'article premier des DGE du 10 août 2006 modifiant l'article 3 des DGE du 28 avril 2004, le directeur général de la DG-ADMIN invite les intéressés à solliciter le bénéfice de la retraite anticipée avec effet au cours de l'année calendrier spécifiée dans l'appel à candidatures. Cet appel à candidatures, publié dans les informations administratives, indique l'ordre de grandeur du nombre de possibilités, le délai imparti pour faire acte de candidature et les modalités à respecter en la matière, les conditions d'éligibilité et la ou les années calendrier(s) au cours de laquelle (desquelles) le départ à la retraite peut avoir lieu. Les candidatures ne peuvent avoir pour objet qu'un départ à la retraite au cours de l'année spécifiée dans l'appel à candidatures. Les candidats non sélectionnés ne sont pas obligés de prendre leur retraite et peuvent de nouveau faire acte de candidature pendant les années suivantes. Une candidature présentée ne peut être prise en considération à aucune autre fin concernant la carrière du candidat (article 3 des DGE du 28 avril 2004 modifié par les DGE du 10 août 2006).

Dans le cadre de l'exercice 2006, la Commission peut autoriser au maximum 33 fonctionnaires et agents temporaires à prendre leur retraite sans réduction des droits à pension. Ce chiffre correspond au quota attribué à la Commission après négociation interinstitutionnelle.

Pour être éligible dans le cadre de l'exercice 2006, les fonctionnaires et agents temporaires doivent:

- avoir au moins 55 ans au 1er janvier 2007,
- ne pas pouvoir prendre leur retraite sans réduction des droits à pension au cours de l'année 2007,
- avoir accompli au minimum 10 ans de service au 1er janvier 2007.

Les fonctionnaires doivent être au 1er janvier 2007 en activité, en congé pour services militaires ou en congé parental ou familial (au sens de l'article 35 du Statut) ou détachés dans l'intérêt du service (au sens de l'article 37, point a du Statut).

Les agents temporaires doivent être au 1er janvier 2007 en activité ou en congé parental ou familial.

L'objectif est que les candidats sélectionnés puissent quitter la Commission au plus tard le 31 août 2007.

Chaque candidat doit remplir un formulaire de candidature disponible en version électronique. Les données faisant l'objet du traitement sont les suivantes: nom, prénom, numéro personnel, sexe, âge, nationalité, ancienneté, grade, fonction, affectation, situation par rapport aux critères d'éligibilité, évaluation relative aux critères fixés par les DGE, à savoir aspects

---

<sup>1</sup> Le 28 avril 2004, la Commission a adopté des règles de mise en œuvre d'un régime de retraite anticipée sans réduction des droits à pension par sa décision, publiée dans l'Information administrative n° 63-2004 du 11 juin 2004. Par sa décision du 10 août 2006, la Commission a modifié ces règles de mise en œuvre. Le texte des nouvelles DGE est publié dans l'Information administrative n° 56-2006 du 20 novembre 2006.

organisationnels de la DG (structure, réorganisation, redéploiement, sensibilité des postes), adéquation du profil (compétences individuelles et possibilités de formation), situation personnelle (nécessité d'une présence à domicile ou en dehors du lieu de travail) et services rendus (ancienneté et part positive prises au travail). Ces éléments ont pour objectif d'évaluer la situation professionnelle et personnelle du candidat afin qu'il puisse être évalué, s'il peut bénéficier d'une retraite anticipée. En outre, des informations sont données par les candidats ou par leurs DGs/Services dans les champs libres de l'application et en relation avec les critères d'évaluation en question. Il s'agit en principe des éléments apportés par le candidat à l'appui de sa candidature et des éléments apportés par le service en appui ou non de la candidature. Ces éléments permettent à l'AIPN, qui est le Commissaire en charge des affaires du personnel, de se forger une décision.

Plus concrètement, dans le cadre de l'examen de la candidature par les DG/services de la Commission, le respect des critères fixés par les DGE, relatifs aux tâches du fonctionnaire, est considéré comme conférant à sa demande un degré de priorité élevé eu égard à l'intérêt du service (article 5, paragraphe 4 des DGE du 28 avril 2004). Ces critères peuvent être regroupés comme suit:

En premier lieu des critères liés à des mesures de réorganisation:

- si, par des mesures de réorganisation il y a cessation des tâches du fonctionnaire et qu'il est impossible d'identifier de nouvelles tâches appropriées au candidat (article 5 (4) a i) des DGE du 28 avril 2004)
- s'il est difficile de trouver au candidat une nouvelle affectation du fait de la nature de ses compétences (article 5 (4) a ii))
- si les nouvelles tâches attribuées au fonctionnaire ne correspondent pas d'une manière satisfaisante à ses compétences (article 5 (4) a iii))
- si ses compétences sont d'une telle nature que l'identification d'une nouvelle affectation risque de présenter des difficultés dans un avenir proche (article 5 (4) a iv))
- si le candidat ne peut pas trouver un nouveau poste adéquat pendant les douze mois à venir, alors qu'il occupe un poste sensible et il est obligé de changer de fonctions (article (4) a v)).

Deuxièmement, des critères liés aux compétences du candidat:

- Les exigences du poste correspondent-elles encore aux compétences et aptitudes du candidat? (article 5 (4) b)). Si la réponse est non
- Les compétences du fonctionnaire sont-elles d'une nature telle que l'identification d'une nouvelle affectation adéquate risque de présenter des difficultés?
- Est-il possible de traiter par des mesures de formation le problème inhérent à la réaffectation du fonctionnaire à une tâche nouvelle? (article 5 (5)). Si la réponse est oui
- Des mesures de formation nécessiteraient-elles des délais et des ressources disproportionnés? (article 5 (5))

Trois groupes de priorité sont ensuite établis selon l'intérêt du service considéré comme grand, faible ou nul. Les candidats classés dans le premier ou dans le deuxième groupe sont enregistrés par ordre de priorité quels que soient leur catégorie/groupe de fonctions, grade ou statut (article 5 (2) des DGE du 28 avril 2004). En établissant les groupes de priorité ainsi que l'ordre de priorité de chacun d'eux, le service peut également prendre en compte:

- une situation personnelle particulière invoquée par le candidat si ladite situation nécessite sa présence à son domicile ou en un lieu autre que le lieu d'affectation,
- l'ancienneté acquise par le candidat auprès de la Commission et/ou la part positive qu'il a prise au travail du service et/ou de la Commission (article 5 (6) des DGE du 28 avril 2004).

D'après l'article 6 des DGE du 28 avril 2004, sur la base de ces listes, le directeur général de la DG-ADMIN vérifie la conformité aux critères d'éligibilité. Les candidats qui ne satisfont pas aux critères d'éligibilité sont informés par écrit et les critères auxquels ils n'ont pas satisfaits leurs sont communiqués. Le directeur général de la DG-ADMIN dresse la liste des fonctionnaires et agents temporaires qu'il propose d'admettre au bénéfice de la retraite anticipée. Cette proposition subdivise la liste en deux groupes d'importance inégale, le premier correspondant à 80% au moins des possibilités visées aux critères d'éligibilité et le second équivalent à une liste de réserve qui correspond au nombre restant de possibilités de départs à la retraite anticipée.

En vertu de l'article 7 des DGE du 28 avril 2004, le projet de cette proposition est soumis à la Commission Paritaire<sup>2</sup>, qui rend son avis dans les 15 jours ouvrables conformément à l'article 10bis du Statut. Suite à cette consultation, la DG-ADMIN soumet la liste finale à l'agrément de l'AIPN, afin que la décision définitive soit prise.

Le traitement est à la fois automatisé et manuel. Le traitement automatisé est effectué par l'introduction des candidatures via le formulaire disponible dans une application informatique *ad hoc* préretraite. Les candidatures sont d'une part évaluées par les responsables des ressources humaines des DG, à savoir que le niveau de priorité est établi à l'échelle de la DG. D'autre part, les candidatures sont évaluées par la DG-ADMIN, notamment le niveau de priorité est établi à l'échelle de la Commission. Les critères sont ceux fixés par les DGE, tels que décrits ci-dessus. Quant à l'aspect manuel du traitement, des projets de listes et de listes de réserve sont soumis à la Commission Paritaire pour avis. Des projets de listes sont présentés par la DG-ADMIN à l'AIPN pour la décision finale. Dix jours ouvrables plus tard (un délai est laissé pour ceux qui veulent éventuellement retirer leur candidature), la liste définitive est publiée dans les informations administratives. Dans cette publication, l'ordre de chaque candidat sur la liste est indiqué, son nom, son prénom, son n° personnel, son affectation ainsi que son groupe de fonction à l'exclusion des éléments liés à l'évaluation elle-même.

Les destinataires des données sont les suivants:

- Après la date limite pour l'introduction des candidatures, une liste des candidats éligibles est transmise par chaque DG ou service de la Commission à la DG-ADMIN (cette étape a été effectuée en janvier 2007 dans le cadre de l'exercice 2006).
- Un projet de liste des candidats éligibles et d'un éventuel projet de liste de réserve est proposé par la DG-ADMIN (cette étape, dans le cadre de l'exercice 2006, a eu lieu en février 2007).
- Le projet de proposition est soumis à la Commission Paritaire, qui rend son avis dans les 15 jours ouvrables (envisagé pour mars 2007 dans le cadre de l'exercice 2006).
- La DG-ADMIN soumet la liste finale à l'approbation de l'AIPN et 10 jours plus tard la liste définitive est publiée. Après la décision de la Commission, des mesures individuelles de cessation définitive des fonctions sont mises en œuvre.

Quant au droit d'accès, le message dans l'application qui permet l'enregistrement de la candidature en ligne indique que le droit d'accès de la personne concernée peut être exercé en s'adressant aux responsables des ressources humaines ou au responsable du traitement. Des

---

<sup>2</sup> En vertu de l'article 2 de l'Annexe II du Statut, la Commission Paritaire d'une institution est composée d'un président nommé chaque année par l'AIPN et de membres titulaires et de membres suppléants désignés à la même date en nombre égal par l'AIPN et pas le comité du personnel. D'après l'article 3 de l'Annexe II du Statut, la Commission Paritaire se réunit sur convocation de l'AIPN, son président ne participe pas aux décisions, sauf lorsqu'il s'agit de questions de procédure et l'avis de la commission est communiqué par écrit à l'AIPN dans les cinq jours qui suivent la délibération.

questions éventuelles doivent être adressées par courrier électronique à "ADMIN Early Retirement".

Si une erreur/omission a été commise par le candidat ou le responsable des ressources humaines, les personnes concernées peuvent aviser le responsable du traitement, qui enregistre l'information dans la partie de l'application qui lui est réservée.

Une personne concernée ayant introduit sa candidature peut demander au responsable du traitement que sa candidature soit retirée jusqu'au moment de la prise de décision; une fois que la décision est prise par l'AIPN, un candidat retenu dispose encore de 10 jours ouvrables pour faire connaître son intention de renoncer à la possibilité de bénéficier d'une retraite anticipée. Lorsqu'un candidat fait connaître son souhait de retirer sa candidature ou de renoncer, ce retrait est enregistré dans l'application au niveau du responsable du traitement. Cette opération n'efface pas la candidature qui reste enregistrée à des fins de bonne documentation de la procédure, mais elle met fin à la procédure du traitement en ce qui concerne cette personne. Dans le cas où un fonctionnaire sélectionné retire sa demande, le fonctionnaire placé le plus haut sur la liste de réserve le remplace automatiquement. Le même a lieu dans le cas d'un agent temporaire.

Le verrouillage est possible à tout moment via exportation des données relatives à un candidat dans un fichier PDF et copie sur un support CD-ROM.

Quant au droit à l'information, au début de l'exercice, une Information administrative est communiquée au personnel de la Commission (la dernière qui a été envoyée au CEPD concernait l'appel à candidatures pour l'exercice 2006) ainsi qu'une fiche intitulée "*Protection des données à caractère personnel*" est affichée au moment où les personnes concernées se connectent afin de remplir le formulaire en ligne.

Par le moyen de la publication des Informations administratives les fonctionnaires et les agents temporaires qui remplissent les conditions requises sont invités à

- lire attentivement les dispositions générales d'exécution du 28 avril 2004 (Information administrative n° 63-2004 du 11 juin 2004) et la décision du 10 août 2006 les modifiant (Information administrative n° 56-2006 du 20 novembre 2006), ainsi que l'article 9, paragraphe 2 de l'annexe VIII du Statut et l'article 39 du RAA;
- prendre connaissance des critères qui seront appliqués pour la sélection parmi les candidats;
- confirmer leur candidature en remplissant le formulaire de candidature disponible en version électronique.

La fiche d'information intitulée "*Protection des données à caractère personnel*" indique la finalité du traitement, sa base juridique, l'identité du responsable du traitement, les données qui sont collectées, le caractère obligatoire de compléter la candidature avec la plus grande précision et de répondre à chacune des demandes d'information, les destinataires du traitement, le délai de conservation des données, l'existence du droit d'accès et le droit de saisir à tout moment le CEPD. Il est aussi mentionné dans ladite fiche d'information qu'"*il est considéré qu'en se portant candidate, la personne concernée a indubitablement donné son consentement pour le traitement des données à caractère personnel dans le contexte de cet exercice*".

A la fin de l'exercice, selon l'article 9 des DGE du 28 avril 2004, tous les candidats retenus ou pas sont informés par écrit. Les candidats non sélectionnés sont informés par écrit de la décision négative de l'AIPN et s'ils en font la demande, les motifs de cette décision leur seront

communiqués<sup>3</sup>. En outre, un numéro spécial des Informations administratives est communiqué au personnel avec la publication de la liste et de la liste de réserve.

Les données sont conservées pendant une période de 5 ans, de manière à pouvoir traiter les recours éventuels et assurer une forme de cohérence dans le traitement des candidatures d'un exercice à l'autre. La même politique est également appliquée dans le cas des candidats qui n'ont pas été sélectionnés. La candidature d'un candidat qui souhaite la retirer n'est pas effacée, mais elle reste enregistrée à des fins de bonne documentation de la procédure pendant une période de 5 ans, de manière à pouvoir traiter les recours éventuels et pouvoir faire la preuve du fait que la candidature a bien été introduite, puis retirée.

Après cette période de 5 ans de conservation, seules les données qui sont liées à une vision macroscopique de l'exercice en question sont conservées pour des raisons statistiques ou historiques. Il s'agit notamment des données comme le nombre des candidatures recevables et non recevables, le nombre total des candidatures par directions générales ainsi que par groupe de fonctions et sexe. Il est maintenu par le responsable du traitement que de ce fait, les statistiques établies au cours de ces 5 ans ne sont pas des données personnelles et n'entrent pas dans le champ d'application du règlement 45/2001, dans la mesure où elles sont anonymes et ne permettent pas d'identifier directement ou indirectement une ou plusieurs personnes concernées.

Les données sont collectées dans une base de données qui se trouve au Data Centre de la Commission à Luxembourg. Les documents de procédure ne sont pas contenus dans l'application et ne sont pas stockés dans le Data Center. Ces documents sont consignés à titre permanent dans les archives du Secrétariat de la commission paritaire (procès-verbaux, avis, etc.) et de la Commission pour des finalités historiques (documentation permanente des procédures et décisions).

L'utilisation de la base de données est à accès restreint et la sécurité des systèmes informatiques de la Commission est applicable. L'application est notamment conçue par paliers, de manière à éviter qu'aucun des trois niveaux d'intervention (candidats, responsables des ressources humaines des DGs et responsable du traitement) ne puisse intervenir sur les contributions des niveaux suivants ou précédents; le corollaire est que, une fois qu'un des niveaux a validé sa contribution, elle est verrouillée quand elle passe au niveau suivant. Le principe du "need to know" est également respecté: un candidat n'a accès qu'à sa propre fiche, le responsable des ressources humaines d'une DG n'a accès qu'aux candidatures du personnel de sa DG et le responsable du traitement et le(s) membre(s) de son Unité qu'il a chargé(s) de la procédure ont accès à l'ensemble des candidatures.

### **3. Aspects légaux**

#### **3.1 Contrôle préalable**

Le règlement 45/2001 s'applique au traitement de données à caractère personnel par toutes les institutions et organes communautaires, dans la mesure où le traitement est mis en œuvre pour l'exercice d'activités qui relèvent en tout ou en partie du champ d'application du droit

---

<sup>3</sup> Il est indiqué que dans l'article 9, premier alinéa des DGE du 28 avril 2004, il était prévu que chaque candidat non retenu recevait une explication motivée des raisons ayant entraîné le refus de sa candidature. Néanmoins, suite à l'expérience acquise au cours de la mise en œuvre des programmes de dégageant 2002 à 2004, les centaines de candidatures potentielles rendaient cette disposition inapplicable. C'est pourquoi, une modification a été effectuée par les DGE du 10 août 2006.

communautaire (article 3.1). Nous sommes ici en présence d'un traitement de données par la Commission, qui a lieu dans le cadre d'activités qui relèvent d'activités du premier pilier et donc du champ d'application communautaire.

Le traitement mis en œuvre est à la fois manuel et automatisé. Notamment, d'une part les données collectées, évaluées et conservées sont faites d'une manière automatisée et d'autre part le traitement des données relatives à la décision finale et aux listes de sélection, bien que faite de manière manuelle, est reprise dans un fichier. L'article 3.2 est donc applicable en l'espèce.

Dès lors, ce traitement tombe sous le champ d'application du règlement 45/2001.

Les dispositions de l'article 27.2.b prévoient que : "les traitements susceptibles de présenter de tels risques sont les suivants : les traitements destinés à évaluer des aspects de la personnalité des personnes concernées, tels que leur compétence, leur rendement ou leur comportement", ce qui est le cas en l'espèce, notamment évaluer leur compétence - article 27.2.b). Il s'agit en effet de données à caractère personnel traitées dans le but d'évaluer certains aspects de la situation professionnelle du candidat (aspects organisationnels, services rendus à l'institution, possibilité pour formation) ainsi que de sa situation personnelle (profil et capacités individuelles du candidat).

En principe, le contrôle effectué par le CEPD est préalable à la mise en place du traitement. Dans ce cas, en raison de la notification au CEPD qui est postérieure au lancement de la procédure, le contrôle devient par la force des choses ex-post. Ceci n'enlève rien à la mise en place souhaitable des recommandations présentées par le CEPD.

La notification officielle a été reçue par courrier en date du 12 décembre 2006. Une demande d'information a été formulée par e-mail en date du 12 janvier 2007. Conformément à l'article 27.4 du règlement, le délai des deux mois au sein duquel le CEPD doit rendre son avis a été suspendu. Les réponses ont été fournies par e-mail en date du 6 février 2007. Le 28 février 2007 la procédure a été suspendue pendant 13 jours dans l'attente des commentaires. Le CEPD rendra donc son avis pour le 22 mars 2007. (13 février plus 38 jours de suspension).

### **3.2. Licéité du traitement**

La licéité du traitement doit être examinée à la lumière de l'article 5 a) du règlement 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 procédure d'évaluation et de sélection éventuelle des fonctionnaires et des agents temporaires qui peuvent bénéficier d'une retraite anticipée rentre dans le cadre de l'exercice légitime de l'autorité publique dont sont investies les institutions, notamment le maintien des compétences adéquates du personnel à l'intérêt du service. La licéité du traitement proposé est donc respectée.

En ce qui concerne le consentement donné par la personne concernée, mentionné dans la fiche d'information, étant donné que le consentement en l'espèce est donné dans le cadre du droit du travail, l'on peut douter qu'il soit suffisant pour justifier complètement la licéité du traitement.

La base légale des traitements repose sur l'article 9, paragraphe 2 de l'Annexe VIII du Statut, l'article 39 du RAA et les DGE du 10 août 2006.

L'article 9 de l'Annexe VIII du Statut prévoit que *"Le fonctionnaire cessant ses fonctions avant l'âge de 63 ans peut demander que la jouissance de sa pension d'ancienneté soit: différée jusqu'au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel il atteint l'âge de 63 ans; immédiate, sous réserve qu'il ait atteint au moins l'âge de 55 ans. Dans ce cas, la pension d'ancienneté est réduite en fonction de l'âge de l'intéressé au moment de l'entrée en jouissance de sa pension"*.

Or, dans l'article 9, paragraphe 2 de l'Annexe VIII du Statut, il est souligné que

*"Dans l'intérêt du service, sur la base de critères objectifs et de procédures transparentes fixées par la voie de dispositions générales d'exécution, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de ne pas appliquer la réduction susmentionnée aux fonctionnaires intéressés. Le nombre total de fonctionnaires et d'agents temporaires qui prennent ainsi leur retraite sans aucune réduction de leur pension chaque année n'est pas supérieur à 10 % du nombre total des fonctionnaires de toutes les institutions ayant pris leur retraite l'année précédente. Ce pourcentage peut varier annuellement entre 8 % et 12 % dans le respect d'un total de 20 % sur deux ans et de la neutralité budgétaire..."*.

De même l'article 39 du RAA prévoit que l'article 9, paragraphe 2, de l'Annexe VIII s'applique avec quelques conditions, notamment, *"... l'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de ne pas appliquer de réduction de pension à des agents temporaires, dans la limite maximale de huit agents temporaires pour toutes les institutions par an. Le nombre annuel concerné peut varier, dans la limite d'une moyenne de dix sur deux ans et dans le respect du principe de neutralité budgétaire ..."*.

Par ailleurs les DGE du 10 août 2006 prévoient la procédure spécifique en la matière.

Dès lors, la base légale est conforme et vient à l'appui de la licéité du traitement.

D'après la description du traitement en tant que tel, le CEPD conclut qu'aucun traitement portant sur des données sensibles dans le sens de l'article 10 du règlement, n'est effectué.

### **3.3 Qualité des données**

Conformément à l'article 4.1.c) du règlement, 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. Les données traitées qui sont décrites au début du présent avis doivent être considérées comme satisfaisant à ces conditions en l'espèce. Les données requises sont nécessaires pour l'évaluation d'un certain nombre d'éléments relatifs à la situation professionnelle et personnelle de la personne concernée afin que cette dernière puisse solliciter le bénéfice de la retraite anticipée. Le CEPD estime que l'article 4.1.c) du règlement 45/2001 est respecté à cet égard.

Néanmoins, l'étape de la procédure qui concerne la publication, au sein des informations administratives, de la liste définitive et de la liste de réserve des personnes qui peuvent bénéficier de la retraite anticipée soulève des doutes par rapport au caractère excessif de cette publication.

Il est certes prévu dans l'article 25, paragraphe 2 du Statut que *"les décisions individuelles relatives à la nomination, à la titularisation, à la promotion, à la mutation, à la fixation de la position administrative et à la cessation des fonctions d'un fonctionnaire sont publiées dans l'institution dont il relève. La publication est accessible à tout le personnel pendant une période appropriée"*. Il s'ensuit que la publication interne de la liste finale relative à la cessation des fonctions des personnes concernées en raison de leur mise en retraite anticipée est légitime.

La DG ADMIN soutient que la publication de la liste de réserve est tout aussi indispensable que la liste finale pour que les candidats puissent véritablement exercer leur droit de réclamation. Notamment, d'après la DG ADMIN, il faut offrir aux personnes qui se sentent lésées tous les moyens d'une réclamation en toute connaissance de cause, ce qui requiert un minimum d'éléments concernant les départs à la retraite qui vont se réaliser alors que la leur a été refusée. Il est aussi maintenu que l'article 25, paragraphe 3 va dans le même sens pour justifier la liste de réserve.

Le CEPD ne partage pas l'avis de la DG ADMIN selon lequel l'article 25, paragraphe 3 du Statut "va dans le même sens". Il n'est nulle part prévu dans l'article 25 du Statut que la liste de réserve doit aussi être publiée de manière interne et d'ailleurs aucune autre base légale ne prévoit une telle publication. Etant donné que les personnes concernées de la liste de réserve ne vont pas tous bénéficier d'une retraite anticipée, la dite liste ne peut pas donc être considérée en tant qu'une décision au sens de l'article 25, paragraphe 3. La finalité de la liste finale est de présenter les candidats qui bénéficient d'une retraite anticipée, ce qui est raisonnable et nécessaire, car tous les candidats peuvent ainsi exercer leurs droits au sens de l'article 90 du Statut, s'ils le souhaitent. C'est donc la publication de la liste finale (quand certains candidats ont renoncé à leur place dans le cadre du délai de 10 jours prévu et qu'ils ont été remplacés par d'autres candidats de la liste de réserve) qui donne l'information nécessaire pour les recours. Il s'ensuit que la publication de la liste de réserve ne poursuit pas la même finalité que la liste finale et qu'elle semble excessive, car la finalité de l'information est achevée par la liste finale..

Dès lors, étant donné qu'aucune base légale n'est prévue et que la publication de la liste de réserve ne semble pas nécessaire, le CEPD recommande que la publication de la liste de réserve soit reconsidérée.

Le CEPD se félicite de la proposition de la DG ADMIN que les noms des candidats sélectionnés de la liste finale soient publiés dans un ordre alphabétique, car cela suffirait au niveau de publication.

Par ailleurs les données doivent être traitées *"loyalement et licitement"* (article 4.1.a du règlement (CE) 45/2001). La licéité du traitement a déjà fait l'objet d'une analyse (voir supra, point 3.2). Quant à la loyauté, elle est en relation avec l'information donnée aux personnes concernées. Sur ce point voir ci-dessous point 3.8. En effet, il n'est indiqué nulle part (Information administrative au personnel ou fiche d'information) que les listes sont publiées avec l'ordre du candidat sur la liste, son nom, son prénom, son n° personnel, son affectation, et son groupe de fonction.

Selon l'article 4.1.d du dit règlement, les *"données doivent être exactes et, si nécessaire, mises à jour"*. Par ailleurs, selon cet article, *"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"*. Le système lui même fait que les données sont exactes et mises à jour. En effet, le formulaire rempli par le

fonctionnaire ou agent temporaire doit être rempli chaque année pour toute nouvelle demande ce qui contribue à garantir la mise à jour des données. Les droits d'accès et de rectification sont également à la disposition de la personne concernée, afin de rendre le dossier le plus complet possible. Ils représentent un moyen d'assurer l'exactitude et la mise à jour des données le concernant. Concernant ces deux droits d'accès et de rectification, voir point 3.7 ci-après.

### **3.4 Conservation des données**

Le principe général énoncé dans le règlement 45/2001 est que 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 4.1.e du règlement).

Pour mémoire, les données sont conservées pendant une période de 5 ans, de manière à pouvoir traiter les recours éventuels et assurer une forme de cohérence dans le traitement des candidatures d'un exercice à l'autre. La même politique pour les mêmes raisons est également appliquée dans le cas des candidats qui n'ont pas été sélectionnés. La candidature d'un candidat qui souhaite la retirer n'est pas effacée, mais elle reste enregistrée à des fins de bonne documentation de la procédure pendant une période de 5 ans, de manière à pouvoir traiter les recours éventuels et pouvoir faire la preuve du fait que la candidature a bien été introduite, puis retirée.

Le CEPD estime que cette durée de 5 ans, tant pour les candidats sélectionnés que pour les candidats non-sélectionnés, semble excessive au regard de la réalisation des finalités pour lesquelles les données ont été collectées (candidature pour une retraite anticipée) ainsi que pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement (recours éventuels et cohérence dans le traitement).

Les justifications fournies par le responsable du traitement relatives à la durée de 5 ans concernent les recours éventuels, la cohérence dans le traitement et la soumission d'un rapport d'évaluation au Parlement et au Conseil.

En ce qui concerne les recours éventuels, d'une part l'introduction d'un recours doit être formée dans un délai de 3 mois et d'autre part un recours d'appel ne concerne que des cas spécifiques, dans lesquels les données doivent être conservées jusqu'à la fin du procès. La DG ADMIN soutient en la matière que parfois une même personne pose sa candidature plusieurs années consécutives et donc pour des raisons de cohérence dans le traitement des candidatures, la période de conservation de 2 ans leur semble trop courte. En ce qui concerne l'argument relatif à la cohérence du traitement, la DG ADMIN mentionne que cette cohérence d'approche doit être également assurée à travers le traitement équitable des cas particuliers au fil des années. En outre, la DG ADMIN indique que selon l'article 9, paragraphe 2 de l'annexe VIII du Statut la Commission soumet, dans un délai de cinq ans, au Parlement européen et au Conseil un rapport d'évaluation concernant la mise en œuvre de l'exercice de la retraite anticipée sans réduction des droits à pension. La DG ADMIN attire l'attention qu'une réduction de la durée de la période de conservation pourra éventuellement être envisagée, après l'écoulement de ces cinq premières années et après avoir soumis son rapport au Parlement et au Conseil, mais sans pouvoir préjuger de la décision des institutions européennes quant à une pérennisation éventuelle des rapports d'évaluation tous les 5 ans.

Le CEPD trouve que les arguments de la DG ADMIN relatifs aux recours éventuels et à la cohérence du traitement ne concernent que des cas particuliers et exceptionnels qui n'ont pas

lieu fréquemment. Le CEPD considère néanmoins que la période de conservation des données pendant 5 ans peut être justifiée par l'article 9, paragraphe 2 de l'annexe VIII du Statut. Or, comme il est explicitement prévu dans ledit article, le rapport d'évaluation doit être soumis dans un délai de 5 ans après l'adoption de la mesure. Cela veut dire que le rapport peut être soumis 1 an, voire 2 ou 3 ans après l'adoption de l'exercice de retraite anticipée, prenant aussi en considération les quelques cas particuliers qui peuvent avoir lieu occasionnellement. D'ailleurs, le CEPD se félicite que la DG ADMIN puisse éventuellement envisager de réduire la durée de la période de conservation de 5 ans après l'écoulement de ces cinq premières années.

Dès lors, il est recommandé que la DG ADMIN informe le CEPD si une pérennisation des rapports d'évaluation a éventuellement lieu tous les 5 ans, et dans le cas contraire, qu'elle reconsidère la période de conservation et en informe le CEPD.

Il est indiqué que tous les documents relatifs à la Commission Paritaire (procès-verbaux, avis, etc.) sont consignés à titre permanent dans les archives du Secrétariat de la Commission Paritaire et de la Commission pour des finalités historiques (documentation permanente des procédures et décisions). Le CEPD attire l'attention que ces documents ne doivent pas être utilisés pour d'autres finalités que l'archivage et la bonne documentation.

Le fait que les données soient archivées pour une conservation sur le long terme ne leur ôte pas le caractère de données personnelles. La conservation des données sur le long terme devra donc être accompagnée de garanties appropriées. C'est pourquoi même dans le cadre d'une conservation sur le long terme, ces données doivent faire l'objet de mesures adéquates de transmission et de conservation comme toute donnée personnelle.<sup>4</sup>

### 3.5 Transfert de données

Le traitement doit être aussi examiné à la lumière de l'article 7.1 du règlement 45/2001. Le traitement au regard de l'article 7.1 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".

Nous sommes dans le cas d'un transfert au sein d'une même institution. Notamment, les destinataires du traitement sont les responsables des ressources humaines des DG/services de la Commission, la DG-ADMIN, la Commission Paritaire, l'AIPN et le PMO. Il s'ensuit que le transfert est en conformité avec l'article 7.1, puisque les données collectées sont nécessaires à la réalisation du traitement et que par ailleurs les données sont "nécessaires à l'exécution légitime de missions relevant de la compétence du destinataire". Quant à la publication interne de la liste finale, voir point 3.3

L'article 7.3 du règlement (CE) 45/2001 dispose que "le destinataire traite les données à caractère personnel uniquement aux fins qui ont motivé leur transmission". En effet, l'article 3, paragraphe 3 des DGE prévoit qu' "une candidature présentée ne peut être prise en considération à aucune fin concernant la carrière du candidat".

Dès lors, l'article 7.3 du règlement est bien respecté.

---

<sup>4</sup> Avis du CEPD sur le dossier 2006/422, "Procédure d'attestation par la Cour des Comptes", page 6.

### **3.6 Traitement incluant le numéro identifiant**

Selon l'article 10.6 du règlement 45/2001, le CEPD "*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*".

Le numéro personnel du fonctionnaire ou agent temporaire est collecté et traité dans le cadre de l'exercice de retraite anticipée et il y a dès lors lieu d'appliquer l'article 10.6. L'utilisation d'un identifiant n'est, en soi, qu'un moyen -légitime, en l'espèce- de faciliter le travail du responsable du traitement des données à caractère personnel; toutefois, cette utilisation peut avoir des conséquences importantes. C'est d'ailleurs ce qui a poussé le législateur européen à encadrer l'utilisation de numéros identifiants par l'article 10.6 du règlement, qui prévoit l'intervention du CEPD. Il ne s'agit pas ici d'établir les conditions dans lesquelles la Commission peut traiter le numéro personnel, mais de souligner l'attention qui doit être portée à ce point du règlement. En l'espèce, l'utilisation du numéro personnel par la Commission est raisonnable car l'utilisation de ce numéro est un moyen de faciliter le travail du traitement, à savoir dans le cadre de la procédure d'évaluation et de sélection éventuelle.

### **3.7 Droit d'accès et de rectification**

L'article 13 du règlement 45/2001 dispose du droit d'accès - et de ses modalités - à la demande de la personne concernée par le traitement. En application de l'article 13 du règlement, la personne concernée a notamment le droit d'obtenir, sans contrainte, du responsable du traitement, la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données. L'article 14 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit de rectification pour la personne concernée. L'article 14 du règlement (CE) 45/2001 dispose du droit de rectification pour la personne concernée

En l'espèce, les droits d'accès, de rectification et de verrouillage peuvent être exercés par les personnes concernées sur demande auprès du responsable du traitement.

Dès lors, le CEPD considère que les conditions de l'article 13 et de l'article 14 du règlement (CE) 45/2001 sont bien respectées.

### **3.8 Information de la personne concernée**

Les articles 11 et 12 du règlement 45/2001 portent sur les informations à fournir à la personne concernée afin de garantir un traitement transparent de ses données à caractère personnel. Ces articles énumèrent une série de mentions obligatoires et facultatives. Ces dernières sont applicables dans la mesure où, compte tenu des circonstances particulières du traitement en l'espèce, elles sont nécessaires afin d'assurer un traitement loyal des données à l'égard de la personne concernée. Dans le cas présent, une partie des données est collectée directement auprès de la personne concernée et d'autres auprès d'autres personnes.

En l'espèce, les dispositions de l'article 11 (*Informations à fournir lorsque les données sont collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont applicables, car les personnes concernées remplissent eux-mêmes le formulaire de candidature afin qu'ils puissent bénéficier de la retraite anticipée.

Les dispositions de l'article 12 (*Informations à fournir lorsque les données n'ont pas été collectées auprès de la personne concernée*) sur l'information de la personne concernée sont aussi applicables en l'espèce, puisque des données sont fournies par les DGs/services de la Commission ainsi que par la DG-ADMIN relatives aux critères d'évaluation et au niveau de priorité, sur la base du formulaire rempli par la personne concernée.

Pour mémoire, une Information administrative est communiquée au personnel de la Commission relative à l'appel à candidatures pour l'exercice annuel ainsi qu'une fiche d'information intitulée "*Protection des données à caractère personnel*" est affichée au moment où les personnes concernées se connectent afin de remplir le formulaire en ligne.

La fiche d'information est en conformité avec les dispositions des articles 11 et 12 du règlement 45/2001 à l'exception de l'information relative aux données qui vont être publiées.

En effet, l'ordre du candidat sur la liste, son nom, son prénom, son n° personnel, son affectation, et le groupe de fonction du fonctionnaire et de l'agent temporaire sont publiés dans les listes respectives. Cependant, ces données ne sont indiquées nulle part, ni dans l'Information administrative envoyée au personnel ni dans la fiche d'information.

Suite aux commentaires reçus par la DG ADMIN, il a été proposé de publier par la suite l'ordre de priorité uniquement pour la liste de réserve et les noms dans un ordre alphabétique pour la liste des candidats sélectionnés et que ceci pourrait suffire.

Quant à la liste de réserve, voir point 3.3. En ce qui concerne la liste finale, la publication de cette dernière, comme il est prévu par l'article 25, paragraphe 3 du Statut implique d'ailleurs un transfert des données. Cependant, les conditions de la publication ne sont pas prévues dans les Informations administratives. A la lumière de l'article 12.1.d du règlement, les candidats doivent être informés des données qui vont être publiées.

### **3.9 Mesures de sécurité**

Conformément à l'article 22 du règlement 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*".

En l'espèce, la base de données est utilisée à accès restreint et les systèmes informatiques de la Commission sont applicables.

Au regard de l'ensemble des mesures de sécurité prises afin d'assurer une sécurité maximale au traitement, le CEPD estime que celles-ci peuvent être considérées comme adéquates au sens 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 la Commission :

- reconsidère que seulement la liste finale, relevant les personnes qui vont finalement bénéficier de la retraite anticipée, soit publiée au sein des Informations administratives de l'institution.
- informe le CEPD si une pérennisation des rapports d'évaluation a éventuellement lieu tous les 5 ans et, dans un cas contraire, reconsidère la période de conservation et en informe le CEPD.
- s'assure que la conservation des données dans les archives sur le long terme devra être accompagnée de garanties appropriées.
- informe les candidats des données qui vont être publiées.

Fait à Bruxelles, le 20 mars 2007

Joaquín BAYO DELGADO  
Contrôleur européen adjoint de la protection des données