

**Enquête sur la fonction de Coordinateur à la protection des
données à la Commission européenne**

Rapport Général

Bruxelles, le 25 Janvier 2013

Sommaire

Résumé

1. Introduction
2. Bref historique et méthode
3. La statut de coordinateur à la protection des données
 - 3.1 Deux catégories de coordinateurs à la protection des données
 - 3.2 Nomination et profil du coordinateur à la protection des données
 - 3.3 Une fonction partagée
 - 3.4 L'assistant du coordinateur à la protection des données
 - 3.5 L'importance du travail en réseau
4. Mécanismes internes visant la mise en conformité avec le règlement
 - 4.1 La mission du CPD
 - 4.2 Le reporting et l'accès à l'information
 - 4.3 L'évaluation du CPD
5. Conclusion

Annexe: Article 14 des dispositions d'application concernant les tâches, fonctions et compétence du délégué à la protection des données de la Commission

Résumé

Certaines institutions de grande taille ont, au cours de ces dernières années, mis en place des réseaux de coordinateurs à la protection des données (CPD) afin de relayer le délégué à la protection des données au niveau local. La Commission européenne a initié son propre réseau en 2002. En juin 2012, le CEPD a lancé une enquête sur la fonction de CPD à la Commission. Ce rapport général tire ses conclusions de cette enquête basée sur un questionnaire portant sur le statut du CPD et sur les mécanismes - en liaison avec le CPD - mis en place par les Directions Générales (DG) pour se conformer au règlement CE n°45/2001.

Ce rapport s'inscrit dans une enquête plus vaste que souhaite mener le CEPD sur la fonction de CPD dans les institutions européennes. Pour ce faire, le CEPD souhaite entreprendre le même type d'enquête dans les institutions et services européens ayant mis en place un réseau de CPDs et, à l'aide des acteurs concernés, établir un document structurant cette fonction.

Concrètement, les résultats de l'enquête montrent une grande disparité dans les ressources allouées à la fonction par les DGs (entre 5 et 100 % de temps du CPD sont dévolus à la fonction). Les CPDs partagent cependant un socle commun de tâches¹ dont ils doivent s'acquitter peu importe le temps dont ils disposent. Ainsi, l'une des premières conclusions à laquelle abouti le rapport est l'établissement de critères minimum à remplir par les DGs afin de préserver l'utilité de la fonction. Dans ses conclusions, le rapport énumère entre autres: la décision de nomination (mentionnant la durée minimum du mandat) du CPD, la mention spécifique du rôle de CPD dans sa description de fonction, l'assurance de ressources nécessaires en temps pour assister aux réunions du réseau des CPDs et l'inclusion des missions du CPD dans son évaluation.

Ensuite, le rapport met à jour les bonnes pratiques développées dans certaines DGs comme créer une boîte fonctionnelle pour la consultation du CPD, développer une page intranet dédiée à la protection des données, assurer la visibilité du CPD dans l'organigramme ou structurer son accès à la hiérarchie et assurer son information effective.

Le rapport lance également des pistes de réflexion à partager avec les DPCs. Ainsi, les différentes combinaisons de fonctions possibles, leurs avantages ou possibles conflits d'intérêt pourraient être discuté de même que la mission de l'assistant du CPD.

Enfin, le rapport met aussi en évidence que la fonction de CPD s'inscrit aussi dans la réforme actuelle de la protection des données: le rôle que le DPC incarne en termes de responsabilisation de sa DG d'une part et sa mission concernant la documentation des traitements d'autre part. Ceci en complétant le rôle majeur joué par le DPD à cet égard.

¹ Ces tâches sont édictées dans l'article 14 des dispositions d'application concernant les tâches, fonctions et compétences du délégué à la protection de données de la Commission.

1. Introduction:

L'article 14 des dispositions d'application concernant les tâches, fonctions et compétences du délégué à la protection de données (DPD) de la Commission² entérine la fonction de **coordinateur à la protection des données (CPD)** dans les différentes Directions Générales (DG) et Services de la Commission européenne. Ces coordinateurs, structurés en réseau, jouent un rôle fondamental dans la mise en œuvre des principes de protection des données édictés dans le règlement CE n° 45/2001³ (le règlement). Le rôle de coordinateur est complémentaire de celui de délégué à la protection des données pour lequel il joue le rôle de "relais" au niveau local. C'est un acteur pragmatique au plus proche de la réalité institutionnelle.

Le CPD représente dans les institutions de grande taille où dans celles dont l'activité est dispersée en plusieurs sites, le troisième maillon - avec le Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) et le DPD - garant de la mise en conformité avec le règlement.

Dans la pratique, ce rôle existe à la Commission depuis 2002. Après dix années d'existence, l'objectif de cette enquête et du rapport qui en résulte est donc de dresser un état des lieux de la fonction et d'en dégager les tendances à la Commission. Le rapport va tenter de donner des pistes pour structurer la fonction, partager les bonnes pratiques du métier mises à jour par l'enquête, lancer des pistes de réflexion sur la fonction, lui donner plus de visibilité et pourquoi pas, créer des vocations.

Cette étude est d'autant plus actuelle que la fonction de coordinateur et sa structure en réseau à tendance à s'étendre et se structurer dans les autres institutions ou services européens de grande taille⁴. Une prochaine enquête parmi ces dernières et une comparaison des résultats permettra d'avoir une vision précise du rôle de coordinateur dans les institutions européennes et d'établir, avec les acteurs concernés, un document sur la fonction de CPD dans les institutions européennes.

Enfin, par le biais de ce rapport, le CEPD souhaite exprimer son soutien à cette fonction qui participe à la bonne gouvernance, mettre en lumière son côté concret et efficace et démontrer la valeur ajoutée qu'elle représente pour les DGs. Les CPDs dont la fonction est reconnue en interne vont aider à la responsabilisation (accountability) des DGs en matière de protection des données, concept central dans la réforme actuelle de la protection des données.

² Décision de la Commission portant adoption de dispositions d'application concernant le délégué à la protection des données, conformément à l'article 24, paragraphe 8, du règlement (CE) n° 45/2001 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires, C(2008) 2304 final.

³ Règlement (CE) n°45/2001 du 18 décembre 2000 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données, JO L8, 12.01.2001.

⁴ Parlement européen, Secrétariat Général du Conseil, Banque Centrale européenne, Banque européenne d'investissement, Service européen d'Action Extérieure, Cour des comptes.

2. Bref historique et méthode

Si la fonction de coordinateurs à la protection des données n'est formalisée que tardivement par rapport à l'entrée en vigueur du règlement, la pratique montre en revanche des signes précoces de l'existence de coordinateurs au sein de la Commission européenne. Certaines DG⁵ avaient en effet désignés une personne responsable pour les aspects de protection des données avant la nomination du premier DPD de la Commission. Dès 2002 également, peu de temps après la nomination de ce dernier, la note du Secrétariat Général aux Directeurs Généraux faisant suite à leur réunion mensuelle, atteste du fait qu'il a été décidé en réunion de nommer un CPD dans chaque DG⁶. Très vite en réalité, l'idée de coordinateur et d'un réseau de coordinateurs fait donc partie du paysage de la protection des données à la Commission.

Il faut cependant attendre 2008 et l'adoption des dispositions complémentaires d'application concernant les tâches, fonctions et compétences du DPD pour que la fonction de coordinateur soit formalisée. Le règlement est muet sur la fonction de CPD elle-même mais mentionne à l'article 24(6) "le délégué à la protection des données se voit affecter par l'institution ou l'organe communautaire qui l'a désigné le personnel et les ressources nécessaires à l'exécution de ses missions". Le personnel peut s'entendre comme un assistant ou un adjoint mais aussi, lorsque la taille de l'institution le demande, comme un réseau de CPDs.

L'article 14 des dispositions d'application est entièrement consacré à la fonction de coordinateur. Il décrit les conditions de la nomination ainsi que les responsabilités qui incombent à la fonction. L'élaboration du questionnaire sur le statut des CPDs a été inspirée par cet article. Composé de deux volets (le statut du CPD et les mécanismes mis en place au niveau DG/Service) ce questionnaire a été envoyé le 11 juin 2012 aux Directeurs Généraux, copie aux CPDs⁷.

Toutes les DGs et les Services concernés ont répondu à l'enquête, ce dont le CEPD se félicite. La précision des réponses en revanche, ainsi que les changements de CPDs pendant la période de l'enquête a rendu l'établissement de statistiques précises difficile. On peut donc parler de limites à cette enquête. L'élaboration de questions trop ouvertes dans certains cas a aussi eu pour résultat des réponses trop vagues. Enfin, l'étude de la fonction s'attache à la situation actuelle mais ne reprends pas toujours son historique⁸.

L'échantillon étudié, 33 CPDs, permet cependant de dégager les tendances générales à la Commission et de proposer bonnes pratiques et pistes de réflexion.

⁵ L'ancienne DG ADMIN mais aussi la DG MARKT.

⁶ La note préparatoire à cette réunion des Directeurs Généraux précise aussi que, OLAF a nommé un DPO indépendant et que le Secrétariat général, la DG ADMIN et la DG AIDCO ont déjà nommé un CPD. La note stipule enfin que les tâches du CPD comprennent la mise en œuvre cohérente du règlement, la mise en place d'un inventaire des traitements de données personnelles dans sa DG, l'assistance aux responsables du traitement dans le processus de notification au DPD et la représentation de la DG au niveau du réseau des coordinateurs gérer par le DPD.

⁷ Ce traitement de données à caractère personnel sur la fonction de CPD a été notifié au DPD du CEPD

⁸ Par exemple des informations sur les mandats des CPDs qui ont précédés l'actuel CPD.

3. Le statut de CPD

3.1 Deux catégories de CPD

Deux catégories de DPCs se distinguent. Ceux dont la protection des données est l'activité principale d'une part et ceux pour qui la protection des données est une activité secondaire ou du moins n'est pas l'activité unique d'autre part. Il existe bien sûr un éventail de réalités différentes dans ce deuxième groupe - de 5 % à 50 % du temps du CPD peut être consacré à la protection des données - mais globalement cette division entre tâche principale et tâche secondaire aide à l'analyse; certaines pratiques des CPDs temps plein ne pouvant être appliquées à la seconde catégorie de CPDs.

En général, les DGs ou Services dont le CPD est temps plein sont les DGs les plus « productrices » de traitement de données à caractère personnel (celles qui sont à l'initiative de traitements, comme le DG RH pour les procédures administratives). Dans d'autres cas, la localisation et la variété des activités de la DG demande un plus grand investissement⁹. Enfin, une DG ou un Service peut exercer une activité plus particulièrement liée au traitement de données personnelles; par exemple parce qu'elle traite un grand nombre de données personnelles pour son activité principale. C'est le cas d'EPSO dont l'activité quotidienne demande la gestion d'un grand nombre de données personnelles. EPSO doit faire face à des questions particulières en matière de sécurité des données et de garanties des droits de la personne concernée. EPSO a cependant choisi de partager le CPD de la DG RH.



Le temps imparti à la fonction de CPD va de 5 à 100 % du temps. Sur le graphe, 3 CPDs exercent par exemple leur fonction à 100 % et 2 CPDs l'exercent à 5 %.

⁹ C'est le cas du CCR réparti en plusieurs sites.

Le fait que les deux catégories ne soient pas comparables sur certains points, ne veut pas dire qu'il s'agit d'une fonction à vitesse variable. Dans tous les cas, même si la protection des données est une activité secondaire, il est primordial de respecter des critères minimum afin d'assurer la continuité de la fonction - de l'inscrire dans la durée - et d'éviter de créer une fonction vidée de sa substance, qui ne peut plus jouer son rôle. Le CPD a un rôle de veille dans sa DG, qui, s'il fonctionne bien, peut prévenir les risques en la matière et être un atout de taille dans l'élaboration et la mise en œuvre de procédures/mesures administratives internes. Consulter à temps - c'est à dire assez tôt dans le processus d'élaboration de nouvelles mesures - le CPD permet souvent un gain de temps ainsi qu'un gain économique (voir par exemple le choix de technologie appropriée) conséquent. C'est un acteur positif pour le fonctionnement de la DG en général. Les CPDs dont la fonction est reconnue en interne vont aider à la responsabilisation (accountability) des DGs en matière de protection des données et ainsi contribuer à la bonne gouvernance. De plus, les missions édictées dans l'article 14 sont communes à tous les CPDs et à ce titre demandent un investissement minimum identique.

3.2 Nomination et profil du CPD

Nomination du CPD

L'article 14.1 des dispositions d'application précise que chaque DG ou Service doit nommer un CPD en son sein. Sur la base d'un accord écrit, plusieurs DGs ou Services peuvent cependant disposer d'un même CPD, c'est le cas d'EPSO et de la DG RH ou des DGs HOME et JUST¹⁰.

Selon les résultats de l'enquête, certaines DGs n'ont pas développé de décision officielle de nomination¹¹. Cet acte de nomination peut sans doute être perçu comme un fardeau administratif supplémentaire pour les DGs et Services où la protection des données est loin d'être une priorité. Cependant, si cet acte peut paraître superflu, il semble néanmoins une bonne pratique pour institutionnaliser la fonction, lui donner de la visibilité et assurer sa continuité dans le temps. Il fait partie des critères minimum que devrait adopter chaque DG/Service de la Commission.

Enfin, selon l'article 14, le mandat du CPD doit être d'une durée indéterminée. Cette prescription semble respectée par toutes les DGs et Services sans exception. Elle est bien sûr positive pour l'indépendance de la fonction et l'expertise du CPD en la matière, même si, pour jouer son rôle, elle devrait être assortie d'une durée minimum de mandat.

L'enquête montre que certains mandats sont d'assez longue, voir très longue durée. 12 CPDs sont en poste depuis 5 ans et plus, et 11 sont en poste depuis 1 à 5 ans. Le reste des CPDs, c'est à dire un peu moins d'un tiers vient d'être renouvelé. Ce qui ne veut pas dire que leur prédécesseur n'a pas eu un mandat long ou très long.

¹⁰ En comptant les DGs et Services qui se sont associés autour d'un même CPD, on compte un total de 33 CPDs.

¹¹ D'autres en revanche disposent également d'acte de nomination officiel pour les assistants au CPD.

Profil du CPD

L'article 14.3 indique que le CPD doit être choisi à un niveau hiérarchique approprié, sur la base de son haut niveau d'éthique professionnelle, de sa connaissance et de son expérience du fonctionnement de sa DG ou de son Service et de sa motivation pour la fonction. Contrairement aux compétences requises pour la fonction de DPD, une connaissance juridique particulière en matière de protection des données n'est pas requise. En revanche, l'article précise aussi que le CPD doit avoir une connaissance des principes qui régissent les systèmes d'information. Notons que l'article prévoit également que pour acquérir les compétences spécifiques liées à la fonction, le CPD doit suivre une formation dans les 6 mois qui suivent sa nomination.

La formation en protection des données peut notamment être assurée d'une part par le DPD et la participation aux réunions des CPDs et d'autre part par le CEPD. Le CEPD consacre aujourd'hui une part de ses ressources à la formation des DPDs, CPDs et responsables de traitement. Ces formations, dans le cas des CPDs permettent en sus de créer un pont entre les CPDs et le CEPD.

Ainsi le texte guidant la sélection des CPDs se concentre sur la connaissance des réalités de la DG (ci-inclus donc les systèmes d'information) et non pas sur la protection des données elle-même. Cette recommandation se vérifie dans les réponses données à l'enquête. D'une part, le mode de sélection en interne favorise cette dimension « cuisine interne » et d'autre part il semble que le poste ne s'exporte pas d'une DG à l'autre. Les DGs ne recherchent pas pour combler un poste vacant une personne qui aurait déjà exercé cette fonction et aurait donc développé des compétences spécifiques en la matière mais bien quelqu'un ayant l'expérience de la DG et de son organisation. De plus, les DGs dont le pourcentage de temps accordé à la fonction est inférieur à 30 % concentrent probablement leurs critères de sélection sur les compétences requises pour les 70 % restant.

Le CPD ne semble donc pas encore étiqueté comme un métier en soi, comme un socle de compétences que l'on peut exporter dans un service, une DG parallèle. La seule connaissance particulière requise est d'ordre plus technique, il s'agit de la connaissance des systèmes d'information¹². L'ouverture de la sélection du poste à l'extérieur du Service ou de la DG contribuerait peut-être à professionnaliser le métier. Il faut cependant souligner qu'il s'agit d'une fonction relativement récente dans le paysage institutionnel et que les différences substantielles en termes de temps accordé à la protection des données par les DGs ne rends pas les postes toujours interchangeables.

On peut noter récemment le recrutement d'un fonctionnaire du CEPD à ce poste, premier signe d'une mise en avant des compétences liées à la protection des données.

Dans les réponses de l'enquête, certaines DGs mentionnent les critères ayant guidés la sélection du CPD. Ainsi sont évoqués: une bonne connaissance des

¹² Cet aspect plus technique de la fonction vient peut-être du profil du premier DPD de la Commission dont le profil était effectivement lié à l'informatique.

systèmes d'information, une bonne vision globale du fonctionnement de la DG ou une large connaissance des activités de la DG.

Une DG cependant évoque comme critères de sélection la compétence et l'expérience en matière de protection des données.

Niveau hiérarchique du CPD

En ce qui concerne le niveau hiérarchique approprié, le texte semble indiquer qu'il s'agit d'un poste qui requiert un certain niveau dans la hiérarchie. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Un grade plus élevé comme un statut pérenne assure une meilleure indépendance de la fonction ainsi que parfois un accès plus évident à l'information et une meilleure communication avec la hiérarchie de la DG (voir le point 4.3). Pourtant, les résultats de l'enquête indiquent des grades très variés : d'AST 3 à AD 13.

La description de fonction du CPD

La description de fonction du CPD est disponible dans la base de données SYSPER 2. La description du poste est standardisée: elle couvre les activités de conseil, d'identification et de notification des traitements et la collaboration avec les réseaux des Document Manager Officer (DMO) et celui des correspondants "demande d'accès aux documents".

Cette description de fonction est incluse dans la plupart des descriptions de poste des CPDs mais pas chez tous. Certaines descriptions de fonction ne mentionnent pas une ligne sur la protection des données.

La description de fonction apparaît encore comme un critère minimum à remplir par la DG à l'égard de son CPD. Il semble en effet difficile d'amener quelqu'un à réaliser des tâches non décrites dans sa description de poste ou de demander à son supérieur de l'évaluer dans son rôle de CPD sans critères pertinents pour guider cette évaluation (voir point 4.3 sur l'évaluation du CPD).

3.3 Une fonction partagée

Conflit de priorités

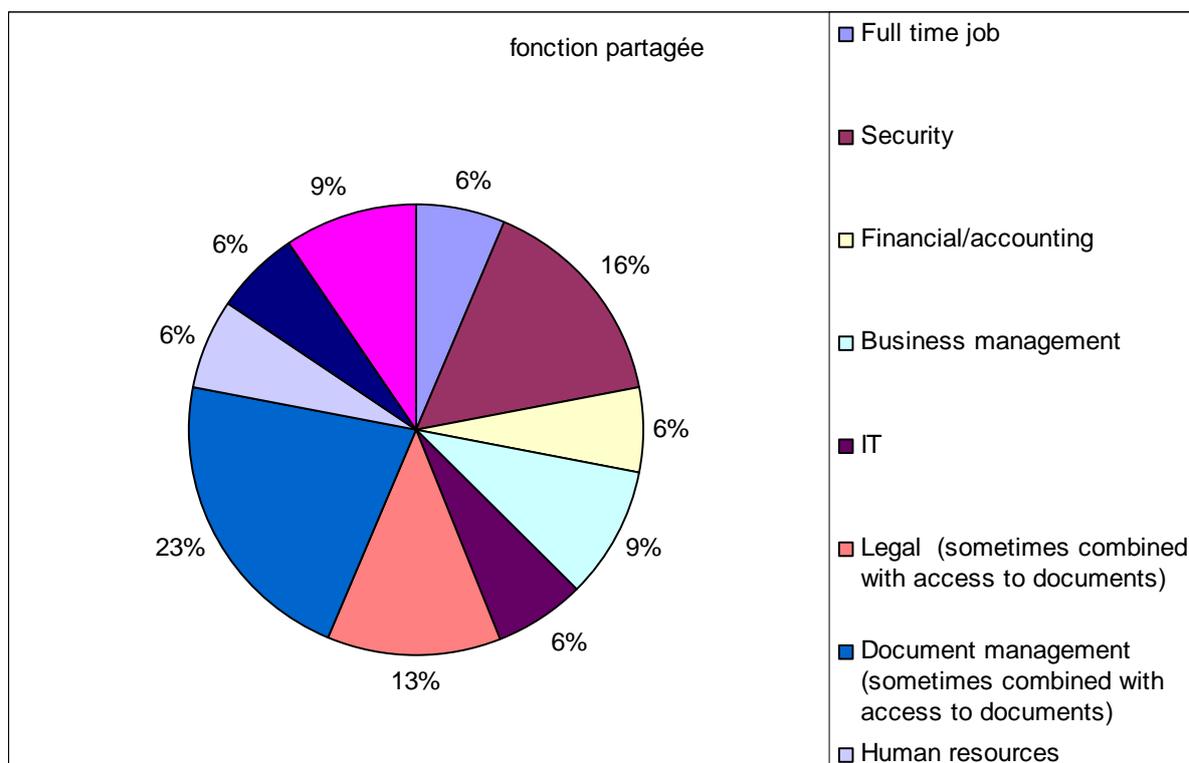
Le partage de fonction du CPD avec d'autres activités peut créer des conflits de priorités. En particulier en termes de temps accordé à la fonction. La participation aux réunions du réseau des DPCs par exemple, pourtant considérée par la majorité comme obligatoire, peut, selon l'enquête, passer à la trappe si d'autres priorités l'exigent. Un peu moins d'un tiers des DGs et Services ne semblent pas convaincus de ce caractère obligatoire.

La présence du CPD aux réunions du réseau devrait pourtant être considérée comme un des critères minimum à remplir, même lorsque le temps imparti à la fonction de CPD n'excède pas 5 % (voir le point 3.5. sur l'importance du travail du réseau). Le CPD doit pouvoir bénéficier du soutien de sa hiérarchie à cet égard.

L'absence de certains CPDs aux réunions du réseau pour cause d'autres priorités peut se voir comme un indice de la gestion de leurs priorités - ou mieux dit, celles de leur DG - en général. Si ces réunions sont boudées, il est fort à parier que le reste des activités d'un CPD passe avant celles relatives à la protection des données. Le CEPD est bien conscient du fait que l'enjeu de la protection des données est minime pour certaines DGs, et que peu de temps doit effectivement lui être consacré dans ce cas-là. Ce que le CEPD souhaite souligner c'est qu'un socle d'activités minimum doit lui être consacré pour préserver l'utilité du rôle dans la DG.

Combinaison de fonctions et conflit d'intérêt

La combinaison de la fonction de CPD avec d'autres fonctions est également prévue par l'article 14.2. Si la fonction peut être combinée avec n'importe quelle autre fonction, on note que certains profils reviennent plus souvent que d'autres : c'est le cas de ceux de Document Manager Officer (DMO), de responsable pour les demandes d'accès aux documents ou de responsable local pour la sécurité. Rappelons à cet égard que la description de fonction disponible dans SYSPER 2 demande entre autres tâches au CPD d'assurer la collaboration avec d'autres réseaux comme celui des DMO ou des correspondants "accès aux documents". Ceci peut expliquer la prépondérance de ces fonctions.



La fonction de DMO est celle qui est le plus souvent partagée avec celle de CPD: 23 % des CPDs sont concernés.

Certaines combinaisons de fonctions paraissent présenter des avantages évidents: ainsi, la gestion des documents et l'accès aux documents. Il y a sans doute là matière à réflexion. Les compétences nécessaires à certaines fonctions

"partagées" peuvent sans doute renforcer celles nécessaires à la fonction de CPD et inversement. Ainsi, il faudrait analyser avec les CPDs, en quoi leurs fonctions partagées les aident ou non à exercer celle de CPD. Sans entrer dans une formalisation abusive du métier, il peut être intéressant de repérer les bonnes combinaisons.

Ainsi, on peut par exemple imaginer que la fonction de DMO offre un éclairage sur la conservation et la qualité des données. Etre à la fois responsable des demandes d'accès aux documents et de la protection des données permet sans doute d'acquérir une approche équilibrée en cas de conflit entre ces deux droits fondamentaux.

En revanche, certaines fonctions peuvent présenter des risques de conflits d'intérêt, et dès lors rendre difficile le maintien de l'impartialité de la fonction. De manière générale, des conflits d'intérêt peuvent se déclarer lorsque la personne est responsable de traitements dans sa fonction originelle, qu'elle se trouve à l'initiative de ceux-ci, en ressources humaines par exemple, ou en sécurité.

Cela étant dit, l'indépendance et l'absence de conflit d'intérêt ne sont pas particulièrement mis en avant dans l'article 14¹³, contrairement à ce qui est prescrit dans le règlement 45/2001 pour le DPD ou dans le statut des fonctionnaires. Il est entendu qu'indépendance et absence de conflit d'intérêt sont difficiles à garantir dans certaines DGs où le CPD porte, comme le DPD dans beaucoup d'agences de l'Union européenne, plusieurs casquettes. Cela étant dit, les grandes institutions ont un avantage certain en comparaison des petites agences dont le personnel est réduit, elles bénéficient d'un grand choix en matière de sélection du CPD. Le CPD ne devrait jamais être le responsable du traitement dans sa fonction originelle, et si l'unité à laquelle il est rattaché est responsable du traitement, le CPD ne doit en aucune façon être impliqué. Une réflexion sur l'indépendance et les conflits d'intérêt potentiels du CPD est d'autant plus intéressante à mener pour aiguiller les DGs dans ce choix.

3.4 L'assistant du CPD

Dans certains cas, les DGs et Services de la Commission ont nommé officiellement ou officieusement des assistants aux CPDs. Sur les 33 CPDs, 21 n'ont pas d'assistant. En revanche, une partie d'entre eux font état de remplaçant¹⁴ (5) ou d'adjoint¹⁵ au CPD (2). Ces catégories semblent s'associer davantage à la seconde catégorie d'assistant décrite plus bas.

Trois scénarios différents se dégagent de l'enquête. D'une part, et il s'agit particulièrement des CPDs qui ont la protection des données comme activité principale, l'assistant est une aide en temps et ressources (il/elle est parfois à temps complet) au CPD et forme une équipe avec ce dernier (JRC) de la même manière que le DPD de la Commission forme une équipe avec ses assistants.

¹³ On peut tout de même relever le "haut niveau d'éthique professionnelle" préconisé par l'article 14.

¹⁴ "Back up"

¹⁵ "Deputy"

D'autre part, l'assistant, dans la catégorie des CPDs dont c'est l'activité secondaire, est parfois considéré comme un remplaçant du CPD. Il n'y a alors pas de division des tâches à proprement parlée et les deux rôles semblent interchangeables. Certains assistants vont aux réunions du réseau des CPDs à la place du CPD. Dans ce second cas de figure, il existe un réel risque de dissolution apparente du savoir et une absence de continuité de la fonction. Il semble que la fonction de CPD soit perçue par la DG ou le Service comme une obligation administrative.

Enfin, dans d'autres cas encore, "représentation" et activités plus formelles sont réservées au DPC et les tâches de l'assistant sont elles, plus limitées. Dans ce cas, les deux fonctions ont été structurées et pensées et s'articulent de manière complémentaire. Cette catégorie se rapproche de la première si ce n'est le temps imparti aux fonctions qui est plus réduit.

Il s'agit là à nouveau d'une question ouverte qui mérite une réflexion future, sous tendue par l'expérience des CPDs afin d'établir le meilleur modèle possible selon les caractéristiques de la DG ou du Service.

3.5 L'importance du travail en réseau

L'article 14(6) souligne que "Le CPD participe aux réunions périodiques du réseau de CPD, présidé par le DPD, afin de garantir une mise en œuvre et une interprétation cohérentes du règlement à la Commission et d'examiner des questions d'intérêt commun."

L'enquête montre que le réseau est apprécié et utile aux CPDs. Il représente un soutien important pour une fonction que d'aucun peuvent considérer comme isolée au sein des DGs et Services. Le réseau permet le partage des connaissances mais également des expériences pratiques. Il aide à créer un sentiment d'appartenance. Si le CPD vient se former et échanger au cours de ces réunions, il vient également chercher un savoir qu'il devra répercuter ensuite dans sa DG. Pour rappel, les critères de sélection des CPDs ne sont pas basés sur la connaissance de la protection des données. La formation du CPD par le DPD et ses pairs, est donc très importante.

De manière complémentaire, le réseau a besoin de la présence régulière de chacun pour assurer son bon fonctionnement et pouvoir tirer parti de son existence, la présence de tous les DPCs y est primordiale.

4. Mécanismes internes de mise en conformité

4.1 La mission du CPD

Inventaire des traitements et notification au DPD

Les tâches et responsabilités décrites dans l'article 14 montrent que la connaissance du milieu institutionnel dans lequel les CPDs gravitent est importante pour l'accomplissement de leur mission. En effet, beaucoup se joue au niveau local, en termes d'identification des traitements de données et de leurs

responsables¹⁶ et de l'établissement des notifications avec ces mêmes responsables.

Le CPD doit maintenir à jour l'inventaire des traitements de sa DG ainsi que l'identification des responsables de traitement. Cette tâche demande une connaissance régulièrement mise à jour de la DG. Cette activité de documentation des traitements est l'un des fondements permettant au CPD et donc à sa DG d'être en "contrôle" des procédures impliquant le traitement de données dans une DG¹⁷. Cette identification et la mise à jour de l'inventaire sont capitales pour permettre la mise en conformité de la DG avec le règlement et participent au développement d'une culture de protection des données en son sein.

Rappelons que pour sa mission, le rôle du CPD s'inscrit dans un système centralisé, tenu par le DPD. Le CPD qui ne tient pas son rôle au niveau local empêche donc le DPD d'exercer le sien au niveau central.

L'article 14 demande aussi au CPD de définir le niveau de risque approprié du traitement. Les critères pour définir le niveau de risque doivent, pour être utile à l'organisation, être définis au niveau central et appliqués de manière harmonieuse et cohérente dans les DGs. Une collaboration étroite entre le DPD et son réseau est donc là aussi essentiel.

Dans l'accomplissement de ses missions et contrairement au DPD, si le CPD doit obtenir toute information nécessaire du responsable de traitement, il n'a en revanche pas accès aux données à caractère personnel traitées sous la responsabilité des responsables de traitement.

Mission de Conseil

Le CPD aide les responsables du traitement à respecter leurs obligations légales. Pour l'exécution de sa mission, le CPD peut solliciter une recommandation, un conseil ou un avis du DPD. Il se peut certainement que certaines DGs s'adressent directement au DPD pour leur demande de conseil, cette question n'a pas été abordée dans le questionnaire. Cela n'est pas de nature à poser problème pour autant que le CPD ait été tenu informé de la consultation. Le questionnaire évoque en revanche le fait que le CPD soit bien informé lorsque sa DG consulte le CEPD. La majorité des DGs semblent considérer que c'est bien le cas.

L'enquête montre que la majorité des DGs disent consulter leur CPD, tant pour l'élaboration de nouvelles mesures administratives impliquant la gestion de données personnelles que pour celle de nouveaux systèmes d'information ou, pour la mise en œuvre de recommandations faites par le CEPD. Les DGs déclarent consulter leur CPD sur toute matière concernant la protection des données. C'est évidemment un mécanisme dont le CEPD se réjouit; la consultation effective du CPD sur ces matières renforce la bonne administration et la bonne gouvernance des DGs. Cette consultation du CPD est en ligne avec la politique du CEPD en matière de consultation dans le domaine de la

¹⁶ L'article 14(4)(b) précise que le CPD assiste le Directeur Général ou le Chef de Service dans cette identification.

¹⁷ L'importance de cette documentation des traitements est prévue par l'article 28 de la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la protection des personnes physique à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, COM(2012) 11 final, 25.1.2012

supervision¹⁸. Si cette consultation est documentée, elle renforce aussi la responsabilisation (accountability) des DGs et leur capacité à démontrer - entre autres au CEPD - les mesures adoptées en matière de protection des données¹⁹.

On peut noter dans les résultats de l'enquête que certains CPDs se plaignent d'être impliqués trop tard dans l'élaboration des mesures administratives ou dans les développements de nouveaux systèmes d'information impliquant des données personnelles. D'autres souhaitent augmenter le pourcentage de temps dédié à la protection des données au regard de l'accroissement des demandes et consultations dans cette matière.

Selon les résultats de l'enquête, cette fonction de conseil/consultation ne se limite pas aux responsables de traitement. De plus en plus, les personnes concernées par les traitements de données consultent directement le CPD. Certaines DGs, en vue d'assurer la continuité de cette fonction de conseil et l'accessibilité du CPD ont créé des boîtes e-mail fonctionnelles, où tout un chacun, responsables de traitement comme personnes concernées peut consulter le CPD. Le CEPD considère la création de telle boîte fonctionnelle comme une pratique utile. Comme mentionné plus haut, plusieurs DGs font état de l'augmentation du nombre de consultations du CPD et de la nécessité de posséder un outil de gestion approprié.

Certains CPDs ont même fait l'inventaire de ces consultations et peuvent chiffrer annuellement cette activité. Le CEPD considère également cette initiative comme une bonne pratique, qui permet entre autres de mieux percevoir les ressources nécessaires à l'exécution des missions du CPD. Cela participe aussi à la documentation permettant à la DG de démontrer son action en faveur de la mise en conformité du règlement. Analyser et catégoriser les demandes si elles sont nombreuses permettrait aussi de repérer les points faibles de l'organisation et de cibler les formations à délivrer en son sein.

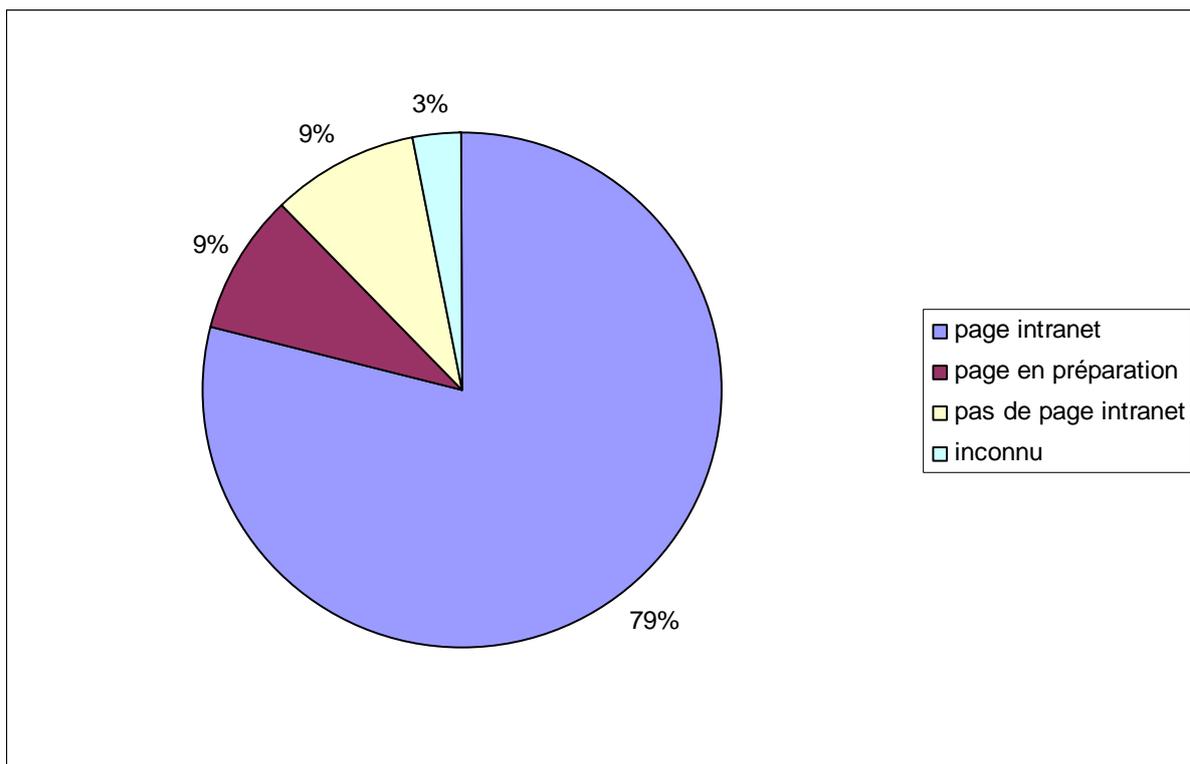
Promotion d'une culture de protection des données dans la DG

Voici une tâche qui n'est pas incluse dans l'article 14 et semble pourtant quasi uniformément répandue. Différents outils sont utilisés par les CPDs dont le plus courant est la page intranet.

26 DGs et Service disposent déjà d'une page intranet destinée à la protection des données, trois DGs ont lancé la production de telles pages, trois n'en ont pas et une DG ne s'est pas exprimé sur le sujet.

¹⁸ Voir le document: "Policy on consultations in the field of supervision and enforcement" publié le 23 novembre 2012, et en particulier: "Thus, when an institution or body draws up measures affecting the right to data protection, it should ensure that proper attention is paid to respecting its obligations under the Regulation before the measure is adopted. One of the most effective means of ensuring this is to involve the DPO right at the outset and receive his or her advice." Voir: http://www.edps.europa.eu/EDPSWEB/webdav/site/mySite/shared/Documents/EDPS/Publications/Papers/PolicyP/2012-11-23_Policy_on_consultations_EN.pdf

¹⁹ Le principe de "responsabilisation" (accountability) est garanti par l'article 22 de la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif à la protection des personnes physique à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, COM(2012) 11 final, 25.1.2012.



Le CEPD a eu l'occasion de lire quelques une de ces pages qui représentent sans conteste une valeur ajoutée considérable pour la diffusion d'une culture de protection des données au sein des DGs. Les pages ne sont pas standardisées mais personnalisées par chaque DG. Ces pages pourraient bénéficier du conseil du DPD et d'un tronc commun à toutes, assurant une information et une interprétation cohérente du règlement dans les DGs. Elles seraient ensuite déclinées en fonction des spécificités/activités des DGs et Services.

Beaucoup de DGs citent l'événement du "Data Protection Day" du mois de janvier, comme un moment opportun pour encourager une culture de protection des données à la Commission. Voici probablement un excellent moment pour conjuguer les efforts du CEPD, du DPD et des CPDs pour conscientiser la Commission à propos de la protection des données.

A travers l'enquête reviennent aussi régulièrement les actions de formation destinées aux nouveaux arrivants, ou les présentations données par les CPDs lors de réunion avec le management. Une DG propose même de rendre obligatoire la formation du "middle management" en protection des données. Autant d'actions que le CEPD souhaite bien entendu encourager.

Cet aspect de promotion de la protection des données nous permet d'introduire une caractéristique importante du rôle du CPD; celui de bon "communicant". Aussi bien dans ses activités décrites ci-dessus que dans celles expliquées ci-dessous, le CPD doit faire preuve de qualités communicationnelles.

4.2 Le reporting et l'accès à l'information

Un CPD isolé dans sa DG ou son service n'est pas en mesure d'exercer son rôle. Comme nous l'avons déjà exprimé, sa mission implique à la fois des relations avec les responsables de traitement (identification des traitements, mise à jour de l'inventaire, contribution à la notification des traitements au DPD), avec les personnes concernées (consultation ou plaintes éventuelles) et avec la hiérarchie afin d'assurer information et responsabilisation en la matière.

Dans son enquête le CEPD s'est donc intéressé à la manière dont le CPD pouvait disposer de l'information nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'une part et aux canaux de communication qu'il pouvait utiliser pour informer sa DG d'autre part.

Ainsi, le CEPD a interrogé les DGs sur la position de leur CPD dans l'organigramme, sur la fonction de la personne à qui le CPD rapportait l'information et si les entrevues avec ces mêmes personnes étaient organisées de manière régulière.

La question se rapportant la position dans l'organigramme, trop ouverte, n'a pas permis de dégager de conclusion probante. Celle sur le reporting montre deux tendances. Les CPDs rapportent soit à leur chef d'unité direct, soit s'ils sont eux-mêmes chef d'unité ou de secteur, au directeur ou au directeur général. Le niveau hiérarchique de la personne à qui ils rapportent est corrélé à leur grade. Dans certains cas, les DGs mentionnent plusieurs personnes: chef d'unité et directeur ou directeur et directeur généraux.

L'organisation de ce reporting n'est souvent pas formalisée. Certains rapportent au cours des réunions d'unité, d'autres ne rencontrent leur supérieur au sujet de la protection des données que de façon très sporadique, en fonction de la nécessité. D'autres enfin ont structuré leur communication avec les supérieurs hiérarchiques sous forme de réunions régulières programmées à différents niveaux (unité, Direction, Direction général).

L'organisation de la communication interne peut aussi favoriser l'information du DPC lui-même. Certains DPCs participent en effet de manière régulière aux réunions stratégiques de leur DG. Ceci soulève une dimension importante de la communication des CPDs avec leur supérieur hiérarchique. La communication doit aller dans les deux sens et les réunions avec les supérieurs hiérarchiques sont autant d'occasions pour les CPDs d'être mis au courant des récents développements de la DGs. C'est aussi cette information qui leur permet aussi d'exercer leur mission.

4.3 L'évaluation du CPD

Là encore, la majorité - 29 DPCs sur 33 - des DGs répondent que la mission du CPD est incluse dans son évaluation.

L'évaluation du CPD est également un des critères minimum à remplir par la DG. L'évaluation touche entre autre chose, un aspect de l'article 14 qui n'a pas encore

été abordé: la motivation du DPC pour la fonction. Il semble en effet difficile d'être motivé pour effectuer des tâches qui n'auront aucun impact sur l'évolution de carrière.

Au delà de l'enjeu de la motivation personnelle, l'évaluation est un espace de discussion intéressant pour le DPC qui pourra exprimer ses difficultés, besoins, accomplissements, objectifs en la matière. Ce moment peut également être utilisé comme un vecteur de conscientisation du supérieur hiérarchique.

Enfin, le CPD doit aussi être responsable de l'accomplissement de ses missions. L'évaluation procède également de cette responsabilisation du CPD.

Ainsi, comme expliqué plus haut, il est important que la mission du CPD apparaisse dans sa description de fonction afin d'offrir une grille de lecture permettant à son supérieur hiérarchique de procéder à son évaluation.

Le DPD pourrait être consulté par l'évaluateur du CPD en ce qui concerne la partie de son activité concernée et ce soit de manière obligatoire, soit facultative à la demande du CPD.

5. Conclusion

L'enquête et le rapport qui en découle ont permis d'acquérir une première vision de la fonction de CPD à la Commission. Comme annoncé, le CEPD souhaite compléter ces données ultérieurement en enquêtant auprès d'autres institutions et services de l'Union européenne ayant également établis des réseaux de CPDs.

Ce premier volet d'étude sur la fonction a permis de montrer que même lorsque la mission du CPD était réduite au minimum en temps, certains critères devaient être remplis par la DG ou le service pour assurer l'utilité et la continuité de la fonction. C'est le cas de la décision de nomination (mentionnant la durée minimum du mandat), de la mention spécifique du rôle de CPD dans sa description de fonction (cfr. l'évaluation), des ressources nécessaires en temps pour assister aux réunions du réseau des CPDs, des missions du CPD qui doivent être incluses dans son évaluation et, au niveau central, de la définition des critères établissant le niveau de risque des traitements.

Certaines pratiques utiles développées dans les DGs ont également pu être mises à jour. Ainsi, créer boîte fonctionnelle pour le CPD, développer une page intranet dédiée à la protection des données, assurer la visibilité du CPD dans l'organigramme, structurer l'accès à la hiérarchie en fonction des besoins (organisation de réunions), assurer l'information du CPD et sa consultation effective sont considérées comme autant de bonnes pratiques.

L'enquête a finalement révélé que certains aspects méritaient d'être creusés plus avant. Ainsi, les différentes combinaisons de fonction possibles, leurs avantages ou possibles conflits d'intérêt pourraient être discutés avec les CPDs de même que le rôle et la mission de l'assistant du CPD.

Pour conclure, ce rapport s'inscrit dans la réforme actuelle de la protection des données. Le rôle incarné par le DPD en termes de responsabilisation de son institution et sa contribution concernant la documentation des traitements peuvent aussi se jouer localement, grâce à l'intervention complémentaire du CPD. C'est en cela aussi que, par ce rapport, le CEPD souhaite soutenir le rôle du CPD, montrer l'intérêt qu'il y a à mieux connaître cette fonction et à l'inscrire dans le long terme en vue de la développer et la généraliser dans les grandes institutions et inviter les plus petites institutions à s'interroger sur l'intérêt d'avoir elles-aussi un réseau de CPD, même de taille modeste.

Annexe 1: Article 14 des dispositions d'application concernant les tâches, fonctions et compétence du délégué à la protection des données de la Commission

Article 14
Coordinateurs de la protection des données

1. Un CPD est nommé dans chaque direction générale ou service par le directeur général ou le chef de service. Sur la base d'un accord écrit, plusieurs directions générales, services ou bureaux peuvent, par souci de cohérence ou d'efficacité, décider de nommer un CPD commun ou de se partager les services d'un CPD déjà nommé.
2. La fonction de CPD peut, le cas échéant, se combiner avec d'autres fonctions. Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de ses fonctions, le CPD doit suivre une formation obligatoire dans les six mois qui suivent sa désignation.
3. La durée du mandat du CPD n'est pas limitée. Il doit être choisi, au niveau hiérarchique approprié, pour son haut niveau d'éthique professionnelle, ses connaissances et son expérience du fonctionnement de sa direction générale et sa motivation pour cette fonction. Il doit posséder une bonne connaissance des principes qui régissent les systèmes d'information.
4. Sans préjudice de ses obligations à l'égard du DPD, le CPD:
 - a) dresse un inventaire des opérations de traitement effectuées dans la direction générale, le tient à jour et contribue à définir un niveau de risque approprié pour chacune de ces opérations; il utilise le système en ligne de gestion de l'inventaire pour les CPD mis en place à cette fin par le DPD sur son site web sur l'Intranet de la Commission;
 - b) aide le directeur général ou le chef du service à identifier les responsables respectifs du traitement;
 - c) a le droit d'obtenir des responsables du traitement les informations utiles et appropriées mais ne peut en revanche avoir accès aux données à caractère personnel traitées sous la responsabilité de ces derniers.
5. Sans préjudice de ses obligations à l'égard du responsable du traitement, le CPD:
 - a) aide les responsables du traitement à respecter leurs obligations légales;
 - b) les aide à établir des notifications;
 - c) introduisent les notifications simplifiées dans le système de notification en ligne du DPD.

6. Le CPD participe aux réunions périodiques du réseau de CPD, présidé par le DPD, afin de garantir une mise en œuvre et une interprétation cohérentes du règlement à la Commission et d'examiner des questions d'intérêt commun.
7. Pour l'exécution de ses tâches, le CPD peut solliciter une recommandation, un conseil ou un avis du DPD.