



APPENDICE D: L'ÉROSION DES EFFECTIFS DU GROUPE FS DEPUIS 1986

humaines axée sur les compétences qui sera lancé cet été.

b) Salaire : la question de la parité salariale a été réglée par le biais de la négociation de la nouvelle convention collective des FS. Selon la convention, ceux qui se trouvent actuellement au niveau FS-1 sont assurés que leur salaire restera plus élevé que celui des stagiaires du PPSE.

c) Perfectionnement professionnel : on fera le maximum pour offrir une douzaine de jours de formation au CCG (services axés sur les clients, renouvellement, gestion des interventions) aux FS-1 qui n'ont pas encore été affectés, la priorité étant donnée à ceux qui se sont inscrits en 1997 et suivent maintenant ou ont suivi cette année une formation en langues officielles. Comme les ressources sont limitées, nous souhaiterions que les FS-1 qui n'ont pas encore été affectés prennent contact avec leur agent d'affectation d'ici le 29 mai 1998 s'ils désirent recevoir cette formation.

10. Répercussions pour les cadres :

a) Recrues disponibles : l'effet le plus immédiat pour les cadres sera l'augmentation du nombre des absences de recrues en formation. Nous prévoyons d'accroître le recrutement pour compenser ce problème et les autres sources de pénurie de personnel et nous espérons améliorer régulièrement l'équilibre entre les postes disponibles et les agents au cours des cinq prochaines années. Entre-temps, comme les recrues passeront plus de temps à Ottawa avant leur première affectation à l'étranger, il y aura plus d'agents disponibles pour les affectations à court terme à l'administration centrale; et, par la même occasion, le supplément de formation qu'ils auront acquis permettra aux stagiaires d'approfondir les connaissances et compétences professionnelles qu'ils apporteront désormais à leurs secteurs d'activité.

b) Évaluations : Selon nous, les cadres hiérarchiques auront un rôle plus important à jouer dans la détermination du degré de préparation des recrues à l'étape suivante. En raison des étapes d'évaluation plus nombreuses (à 18, 36 et 60 mois) et du nouveau principe d'ascension/sortie applicable à la mesure du rendement, il faudra absolument présenter au moment opportun des évaluations exactes et justes du rendement des stagiaires. SPD est en train d'élaborer de nouvelles procédures et des profils de compétences pour ces évaluations et espère être en mesure de les soumettre aux cadres à l'occasion des prochaines séances de concertation avec les directions générales où l'on a prévu de discuter de dotation.

11. SPD dispose d'une adresse électronique ("FSDP") où l'on peut adresser des questions sur le programme et son application, et nous vous encourageons à l'utiliser. Selon la réaction qui suivra ce message, SPD organisera peut-être une assemblée au sujet des détails du programme.

12. Le PPSE est une étape importante de nos tentatives pour régler les problèmes des FS et pour équiper nos agents du service extérieur pour les défis professionnels de l'avenir. La prochaine étape – la restructuration du groupe – passera par l'application de la Norme générale de classification (pour de plus amples renseignements, voir le message à diffusion générale du 29 janvier dernier et la foire aux questions publiée dans Panorama; les deux se trouvent sur le réseau Intranet, dans le site de SPD, à la rubrique sur la stratégie). Nous sommes en quelque sorte