



## APPENDICE C DOCUMENTS SUR LE SYSTÈME

### DE PERMUTATION

iii) Nous continuerons d'utiliser les mécanismes habituels de dotation de la CFP pour combler les postes d'employés non permutants de tous les niveaux avec des candidats d'expérience.

#### *Processus de recrutement latéral*

7.
  - i) L'examen de la classification de tous les postes en termes de permutation au cours de l'exercice d'application de la NGC va nous donner une idée du nombre éventuel de postes en cause, mais les conversions annuelles doivent elles aussi être contrôlées compte tenu des facteurs de l'offre.
  - ii) L'évaluation annuelle de l'offre, c'est-à-dire de l'aptitude du ministère à absorber plus de postes d'employés permutants nommés à l'administration centrale, s'appuiera sur la nécessité d'équilibrer (en gros, moitié-moitié) les postes à l'administration centrale et à l'étranger de tous les groupes d'employés permutants. Voir au tableau I la répartition actuelle des postes d'employés permutants entre l'administration centrale et les missions.
  - iii) Les demandes de conversion de ce genre seront variables, mais elles seront probablement le plus nombreuses après l'examen du système de permutation dans le cadre de l'application de la NGC, lorsque la question sera portée à l'attention générale. SPF considère qu'à l'heure actuelle il n'y a guère plus de 20 agents non permutants qui désireraient entrer dans les filières commerciale ou politique par voie de recrutement latéral.
  - iv) Une fois qu'on aura dénombré les possibilités de recrutement latéral pour chaque groupe d'employés permutants, on adressera une lettre d'invitation aux candidats. Le processus peut être entamé en janvier ou février, afin que la conversion se fasse en juillet et août de manière à coïncider avec le cycle des affectations.
  - iv) Un comité du genre du comité CSS sera chargé d'évaluer les candidats en fonction des critères ci-dessus.

#### *La politique de permutation*

8. Nous affectons souvent des agents non permutants à des postes du service extérieur en raison de la pénurie d'employés FS aux échelons supérieurs du niveau FS1 et intermédiaires du niveau FS2. Cette pénurie est attribuable à des années de sous-recrutement et à la récente hausse du taux d'érosion des effectifs parmi les agents des premiers échelons. Les postes devraient être automatiquement classés postes d'employés permutants dans les secteurs de programmes, à moins que le gestionnaire puisse démontrer clairement qu'un poste donné exige une spécialisation ou une continuité. Un mécanisme de recrutement latéral nous permettrait donc d'équilibrer les groupes d'employés permutants et de récupérer un certain nombre de postes qui ont été déclarés postes d'employés non permutants pour la seule raison qu'on voulait les doter rapidement. Nous proposons de revoir, au cours de l'exercice d'application de la NGC, la classification de tous les postes du point de vue de la permutation. Les employés non permutants qui occupent des postes convertis à la