



APPENDICE C DOCUMENTS SUR LE SYSTÈME

DE PERMUTATION

dont les titulaires sont passés du statut de non-permutants au statut de permutants. Étant donné les analogies observées dans la nature du travail de ces groupes, il est relativement facile de procéder à ces conversions. Un processus régulier rendrait la pratique transparente et justifiable.

Les critères de recrutement latéral

6. Ce genre de mécanisme, si l'on prend le groupe FS comme exemple, pourrait s'appuyer sur les critères suivants compte tenu de deux scénarios, selon que les employés apportent leur poste ou non.

A) Critères de recrutement latéral lorsque les employés apportent un poste (les postes seront recensés dans le cadre de l'application de la NGC)

i) L'agent est un employé nommé pour une période indéterminée, désire être intégré au groupe FS et accepte les affectations à l'étranger.

ii) Les tâches de son poste actuel doivent être comparables à celles du groupe FS (ex. : politiques ou programmes; la plupart des spécialistes non permutants des services centraux, mais certains aussi dans des directions générales fonctionnelles, ont peu de chances de remplir cette condition ou de désirer la conversion). Il existe actuellement, pour déterminer le statut des postes au point de vue de la permutation, des critères qui serviront à évaluer les postes en vue de leur conversion.

iii) L'agent doit avoir des antécédents de rendement attestés par des évaluations ou par une vérification des références.

iv) Son supérieur hiérarchique doit être d'accord pour faire passer le poste du statut de poste d'employé non permutant au statut de poste d'employé permutant. Les agents non permutants apporteraient ainsi leur poste avec eux dans le répertoire des FS et ne réduiraient donc pas les possibilités de promotion des FS aux échelons inférieurs. Avec l'introduction du Programme de perfectionnement du service extérieur et le système de promotion/ sortie au niveau FS2, ce ne sera plus une question aussi cruciale au niveau FS1, mais cela restera un sujet de préoccupation lorsqu'on procédera à la restructuration des échelons supérieurs du groupe FS.

v) Les employés non permutants désignés comme permutants dans le cadre de l'application de la NGC bénéficieront de droits acquis s'ils ne désirent pas être convertis.

B) Critères de recrutement latéral lorsque l'employé n'apporte pas son poste

i) Il arrivera que des cadres souhaitent offrir le recrutement latéral à un employé ou à des groupes d'employés, mais que leurs postes doivent, pour des raisons opérationnelles, rester des postes d'employés non permutants.

ii) Les projections démographiques indiquent que nous allons commencer à perdre des employés en plus grand nombre en 2002. Bien que nous soyons en train d'accélérer le recrutement et le perfectionnement pour prendre de l'avance (projet de gestion axée sur les compétences), il se peut que nous ayons quand même besoin de moyens rapides et souples de doter des postes vacants de niveau intermédiaire ou supérieur dans les groupes d'employés permutants. Il est logique, sur le plan opérationnel, de puiser dans notre effectif d'employés chevronnés non permutants qui ont les antécédents qui conviennent pour combler les vacances par recrutement latéral. De plus, un programme amélioré d'affectations uniques permettra aux agents non permutants d'acquérir les compétences (et l'expérience de l'étranger) dont les agents permutants ont besoin.