

RÉORGANISATION DES ÉQUIPES CLINIQUES : UNE DÉMARCHE NÉCESSAIRE POUR GARANTIR DANS LE TEMPS DES SERVICES DE QUALITÉ ET SÉCURITAIRES DANS TOUS LES TERRITOIRES DE LA RÉGION

Rouyn-Noranda, le 31 mars 2025 – Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue réalise une démarche en vue d'assurer une utilisation la plus judicieuse possible de chaque employé au sein de l'établissement.

Cette importante démarche a comme objectifs de :

- 1. Améliorer l'efficacité, c'est-à-dire de viser à ce que chaque employé soit mis à contribution le plus judicieusement possible**
 - Revoir la composition des équipes de travail, afin de s'assurer de répondre aux besoins de la population, avec le bon professionnel et au bon moment.
 - Revoir la répartition des tâches et des responsabilités entre les différents professionnels, afin de mettre à contribution, au mieux, les compétences de chacun.
 - Éliminer les heures qui sont travaillées au sein des équipes qui sont en surplus des heures requises pour offrir les services directs à la population.
- 2. S'assurer de prioriser et de protéger les services essentiels**
 - Inciter un déplacement des employés vers les services qui sont prioritaires, dont les services requis en urgence et les services offerts aux clientèles vulnérables, dans un contexte de ressources humaines limitées.
 - Réduire de près de 20 % le nombre de professionnels qui n'offrent pas de services directs aux personnes.
 - Assurer le maintien d'une offre de services de proximité pour la population, dans l'ensemble des territoires de l'Abitibi-Témiscamingue.
- 3. Stabiliser les équipes de travail**
 - Confirmer des structures de postes stables qui correspondent aux services à offrir à la population, pour chaque équipe de travail.

En respect des ententes convenues avec les parties syndicales, toute modification de la composition des équipes requiert une révision des postes qui sont occupés par les employés ou qui sont vacants. Cette démarche implique donc nécessairement des abolitions, puis la création de nouveaux postes pour être en mesure d'effectuer les changements.

Dans le cadre de cette démarche, un total de 502 postes seront abolis dont 184 qui avaient été créés en surplus des besoins réels au sein des équipes, entre autres en contexte de pandémie de la COVID-19 et aussi pour assurer une plus grande disponibilité d'employés pour remplacer les absences. 387 postes abolis sont vacants donc ce sont 115 postes qui sont occupés par des employés qui auront des opportunités pour occuper une nouvelle fonction au sein de l'établissement. Parallèlement, 235 nouveaux postes seront créés. Des échanges se poursuivront avec les partenaires syndicaux pour accompagner le personnel et atténuer les impacts pour les employés tout au long de la réorganisation.

UNIR NOS FORCES
VERS L'EXCELLENCE
POUR LE BIEN-ÊTRE
DES GENS D'ICI

HUMANISME

ENGAGEMENT

TRANSPARENCE

COLLABORATION

« Ce que nous avons fait, c'est de prendre un pas de recul pour réorganiser la composition des équipes de façon à ce que chaque employé occupe un poste ou une fonction, là où son expertise est la plus précieuse. Ce qui permet de définir une nouvelle structure qui garantira, dans le temps, à l'ensemble de la population de l'Abitibi-Témiscamingue, des soins et des services de qualité dans tous les territoires de la région. Aucun compromis ne sera fait sur la qualité et la sécurité des services. »

- Caroline Roy, PDG du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

La réorganisation des équipes cliniques contribue à se rapprocher de l'équilibre budgétaire, car elle permet de :

- **Réduire le nombre d'heures travaillées** en éliminant les heures qui étaient travaillées qui ne sont pas effectuées et requises pour offrir directement un service aux personnes.
- **Définir de nouvelles compositions d'équipes** qui mettent à profit les compétences de chaque type d'intervenant et de professionnels. La nouvelle structure de poste vise à utiliser pleinement les compétences de chaque employé.
- **Réduire le recours aux ressources issues de la main-d'œuvre indépendante (MOI)**, qui sont actuellement requises pour maintenir des services essentiels. La réorganisation vise à ce que ce soit des employés de l'établissement qui soient affectés à la réalisation des services prioritaires. La diminution du recours à la MOI est un élément-clé permettant de réduire les coûts, alors que la moitié du déficit est actuellement généré par l'écart de taux (la différence) qui est associé à l'utilisation de la MOI.

Cette démarche fait suite aux mesures de réduction de 14 % du personnel d'encadrement et de 15 % du personnel en soutien administratif.

Un changement important

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est conscient que ces changements auront des répercussions au sein des équipes de travail. Un accompagnement individualisé sera donc offert à toutes les personnes concernées. À terme, chaque équipe bénéficiera d'une structure de postes plus stable leur permettant d'offrir une meilleure continuité de services à la population. Chaque employé est essentiel, tous les employés conserveront leur emploi.

Le CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue est également conscient que pendant la période où s'actualiseront les changements, les personnes qui recevront des services constateront des changements au sein des équipes de travail. Tous les efforts seront mis à assurer le moindre impact pendant cette période de transition.

« Nous savons qu'il s'agit d'un grand changement qui aura un impact important pour plusieurs employés et plusieurs équipes. Il s'agit d'une démarche nécessaire pour améliorer la stabilité des équipes et s'assurer que la composition de chaque équipe réponde au mieux aux services à offrir. Tout en considérant que le nombre d'employés est limité. Ce qui nous rallie tous c'est l'engagement à offrir les meilleurs services à la population. C'est donc ensemble, avec un soutien important pour la réalisation cette réorganisation, que nous pourrons en assurer le succès. »

- Caroline Roy, PDG du CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue