

COMMUNIQUE DE PRESSE
2020.05.25

#SEGUR DE LA SANTE

**l'occasion de (re)valoriser l'ensemble des acteurs hospitaliers
au rang desquels les kinésithérapeutes & de repenser la Réadaptation**

Le Collège National de la Kinésithérapie Salariée, en marge d'autres composantes de la profession, attire l'attention des pouvoirs publics, des tutelles et des organisations représentatives des salariés, sur les 7 impératifs qu'il juge nécessaires et indispensables pour valoriser le métier de kinésithérapeute salarié, en termes de carrière et en termes d'utilité sociale et médico-économique.

Pour le CNKS la revalorisation du salaire de l'ensemble des hospitaliers et au sein de ceux-ci l'ensemble des soignants paramédicaux des Hôpitaux publics et privés est indispensable et incontournable pour maintenir la confiance ...et l'était déjà avant la crise ! **Un salaire d'embauche à 2.000€ nets** serait la juste reconnaissance du niveau d'études et de qualification de ces professionnels.

Cependant cette juste revendication nécessaire pour conforter l'attractivité théorique de l'Hôpital, fleuron et fer de lance de l'excellence de notre système de santé malgré ses nombreuses insuffisances, **ne se suffit pas pour être totalement efficiente.**

Pour le CNKS la question de **l'attractivité** est aussi et surtout un sujet de **fidélisation quelle que soit la Profession de santé, médicale ou paramédicale.**

Dans ce cadre les travaux menés depuis 25 ans par le CNKS (et antérieurement par l'ANKS et le SNKS dont il est issu) dont entre autres mais notamment la **monographie Kinésithérapeute métier sensible du Ministère de la Santé**, nos propositions de chantiers - à mettre en œuvre pour pérenniser et potentialiser une dynamique de Réadaptation d'excellence - sont résumés dans les 7 impératifs ci-après qui devraient s'inscrire dans les réflexions des pouvoirs publics, des fédérations patronales et des organisations représentatives des personnels :

1) rendre les **études gratuites**, par des dispositifs croisés de financement état-région-employeurs, pour éviter le tropisme libéral sous la seule raison du remboursement de frais d'études ;

2) d'attribuer le **grade de master** au DE obtenu en 5 ans d'études ;

3) revoir le **déroulement de carrière** c'est-à-dire la grille indiciaire et l'avancée d'échelons dans les grades et donc le **salaire** comme évoqué en liminaire ;

4) revoir aussi le **plan de carrière** c'est-à-dire prévoir la possibilité, parallèlement à la voie de l'encadrement, de la reconnaissance d'une **nouvelle diversification de grades et fonctions** : des fonctions de **praticien chercheur, d'enseignant chercheur** et des fonctions de **pratiques avancées** valorisant une expertise clinique acquise par un engagement de haut niveau dans des pratiques orientées et des parcours de formations complémentaires ;

5) revoir les conditions de travail du métier de kinésithérapeute hospitalier :

- **repenser et améliorer** dans le cadre et à l'échelon de chaque hôpital une **véritable démarche de l'accueil-accompagnement des étudiants** et **valoriser l'engagement des professionnels** dans cette dynamique ;
- **instaurer des quotas de patients** par kinésithérapeute en fonction des disciplines et unités fonctionnelles auxquelles leur activité est rattachée ;
- **instaurer** pour le kinésithérapeute temps plein,
 - dans le temps de travail hebdomadaire et **à raison d'un quintile temps**, le droit et le devoir en fonction des domaines d'appétence et d'excellence du kinésithérapeute d'une participation à une **activité connexe** à l'activité principale soit en regard du domaine professionnel soit en regard de domaines transversaux institutionnels (dans les deux cas formations cliniques comme dispensateur ou bénéficiaire, recherche, douleur, équipes mobiles et had, comités spécifiques, ;
 - hors et au-delà du temps de travail, mais dans la limite du temps de travail maximal autorisé, la possibilité sur la base du volontariat d'un exercice complémentaire libéral ou d'heures supplémentaires ;
- **recentrer l'activité** principale des MKs sur leurs **actes à haute technicité ajoutée et à forte valeur ajoutée** par la création **d'assistants en soins de rééducation** issus d'aides-soignants (modèle assistant de soins en gérontologie) non concurrentiels de la profession par leur polyvalence auprès de l'ensemble des professionnels de rééducation ;
- **favoriser**, à l'échelon de l'hôpital ou du GHT selon les effectifs, le soutien, la promotion et le développement d'un **encadrement de la filière rééducation**, garant d'une dynamique, d'une adaptabilité et d'une synergie au sein de l'ensemble des équipes hospitalières ;

6) valoriser l'interprofessionnalité comme levier de la **qualité de vie au travail** dès la formation initiale, dans la formation continue et tout au long de la vie professionnelle ;

7) repenser complètement en interprofessionnalité, et en lien avec les professionnels de santé libéraux l'organisation d'une filière coordonnée des **Professions Alliées** au service d'une nouvelle **Stratégie Nationale de Réadaptation**, de l'hôpital à la ville et vice versa, **au cœur des territoires**

Le CNKS, qui reste à l'écoute et disposition de toute partie prenante à la refondation du système qui souhaiterait dialoguer sur ces propositions, appelle de ses vœux une convergence et une cohérence d'action des pouvoirs publics, des fédérations patronales et des organisations syndicales représentatives des salariés ; une convergence en faveur des métiers salariés de la santé pour valoriser et reconnaître l'engagement sans faille au service public de ses acteurs et garantir une pleine et entière démocratie sanitaire où à la juste attente des patients puisse répondre de façon pérenne l'expertise de haut niveau des professionnels du système de santé français.