



Collège National de la  
Kinésithérapie Salariée

Association des Kinésithérapeutes et Cadres Kinésithérapeutes  
*Vecteur d'idées & lien des kinésithérapeutes salariés*

# 2022-2027 # : 5 ANS POUR LA KINESITHERAPIE & LA READAPTATION ?

---

# Présidentielle & Législatives 2022

*Perspectives  
& réformes  
attendues*

[www.cnks.org](http://www.cnks.org)



[contact.cnks@gmail.com](mailto:contact.cnks@gmail.com)

**Kinéscope**

La lettre & L'Esprit du CNKS

Une publication du Collège National de la Kinésithérapie Salariée

**L' DOSSIER  
ESSENTIEL**

## L'ESSENTIEL

### *des perspectives et réformes attendues*

Le Collège National de la Kinésithérapie Salariée\* en parallèle des autres composantes (ordinale, syndicales et scientifiques) de la profession,

attire l'attention des candidats à la fonction présidentielle, des candidats aux fonctions électives de la représentation nationale, des pouvoirs publics, des tutelles et des organisations professionnelles représentatives des salariés, sur les 7 impératifs qu'il juge nécessaires et indispensables tant pour l'évolution générale de la Profession que plus spécifiquement pour mieux reconnaître et mieux valoriser le Métier de Kinésithérapeute Salarié.

Des « impératifs » qui - pour trouver la juste concrétisation en termes de valorisation financière et de carrière - doivent être étayés d'une évaluation de la prévalence de la Profession et du Métier en termes de reconnaissance comme acteurs des soins dans le champ de la Réadaptation et acteurs de santé publique et donc d'utilités sociale et médico-économique.

\* **organisation professionnelle associative** regroupant des Masseurs-Kinésithérapeutes (MK), MK Cadres de Santé Salariés (CDS), MK Cliniciens Chercheurs salariés (MKCC), MK Enseignants Chercheurs salariés (MKEC), MK Enseignants, MK Formateurs salariés (MKE / MKF) ... et demain des MK en PA salariés

Pour le CNKS la question de la revalorisation du salaire et de la refondation des carrières, en termes de déroulement de carrière (avancée d'échelons) et de plan de carrière (avancée de grades), de l'ensemble des salariés - du secteur public et privé, exerçant dans des établissements hospitaliers, soins de suite et réadaptation, et médico-sociaux - est, au-delà des premières avancées du Ségur de Santé, indispensable et incontournable pour maintenir la confiance.

La juste reconnaissance du niveau d'études et de qualification de ces professionnels et la diversification de carrière sont indispensables pour renforcer l'**attractivité** théorique des Etablissements de santé, fleurons et fers de lance de l'excellence de notre système de santé malgré leurs nombreuses insuffisances, mais surtout pour ancrer des conditions de **fidélisation**.

En effet 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, en s'appuyant sur les travaux (études, enquêtes, et groupes de travail) menés depuis 25 ans par le CNKS dont entre autres 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 résumées dans les 7 impératifs ci-après :

1. promouvoir une Stratégie Nationale de Réadaptation
2. améliorer la qualité des pratiques professionnelles et des soins
3. revoir les conditions de travail du MK Salarié
4. mettre en place de nouvelles perspectives de carrière
5. renommer la Profession « Physiothérapeute »
6. conforter l'universitarisation en formation initiale
7. rendre les études gratuites,

## 1) promouvoir une Stratégie Nationale de Réadaptation

en repensant complètement en interprofessionnalité, et en lien avec les professionnels de santé libéraux l'organisation :

- d'une filière coordonnée des Professions Alliées
- de filières de soins de Réadaptation de l'hôpital à la ville et vice versa, au cœur des territoires

## 2. améliorer en permanence la qualité des pratiques professionnelles et des soins par

- une anticipation de l'accompagnement indispensable aux (r)évolutions techniques et sociales liées à la robotique et à l'intelligence artificielle sur les techniques, les pratiques et le
- l'instauration de quotas de patients par kinésithérapeute en fonction des disciplines et unités fonctionnelles ;
- la réalisation effective de formations continues triennales des professionnels
- une concertation avec l'ensemble des représentants des professionnels sur les recertifications de diplômes
- la valorisation de l'interprofessionnalité comme levier de la qualité des soins mais aussi de la qualité de vie au travail dès la formation initiale, dans la formation continue et tout au long de la vie professionnelle ;

### 3) revoir les conditions de travail du MK Salarié

- 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 dans cette dynamique ;
- instaurer pour le kinésithérapeute temps plein,
  - dans le temps de travail hebdomadaire, à raison d'un quintile temps, la participation à une activité connexe à l'activité principale (dans le domaine professionnel ou dans des domaines transversaux institutionnels (formation, 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'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 ;
- permettre, si souhaité et nécessaire par absence d'offre de soins de sortie, une participation à la continuité des soins hors de l'hôpital.

## 4) mettre en place de réelles perspectives de carrière

- 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 ;
- revoir aussi le plan de carrière c'est-à-dire prévoir la possibilité de diversification à partir du diplôme d'état et d'une première expérience par la reconnaissance ; ainsi parallèlement à la voie de l'encadrement, reconnaître de nouvelles fonctions et grades :
  - de MK Clinicien Chercheur (MKCC) <sup>1</sup> ;
  - de MK Enseignant Chercheur (MKEC, MCU, PU) <sup>2</sup> ;
  - de MK en Pratique Avancée (MKPA) <sup>3</sup> ;

*<sup>1 2 3</sup> valorisant des expertises cliniques, acquises par un engagement de haut niveau dans des pratiques orientées, et des parcours de formations universitaires complémentaires*

## 5) renommer le titre professionnel en Physiothérapeute

- par une redéfinition en missions, activités et actes,
- et par une clarification avec l'ensemble des acteurs concernés de l'activité dispensable par tout diplômé sur les modalités, et champs d'application, d'autorisations hors prescription médicale, de l'exercice de l'art
- par une harmonisation de la formation initiale et du niveau du diplôme à l'échelle de l'Europe

## 6) conforter l'universitarisation en formation initiale

- par un juste équilibre dans la professionnalisation des apports universitaires et de l'accompagnement expérientiel professionnel tant sur le plan théorique que pratique
- par l'inclusion dans les équipes pédagogiques dans un juste équilibre de professionnels MK, titulaires de titres universitaires, enseignants chercheurs, cadres de santé formateurs .....
- par une véritable politique de l'accompagnement expérientiel des stages (tutorat, mentorat, partenariat)
- par l'attribution conjointe du DE et du DIPLOME de MASTER à l'issue de validation en co-valence

## 7) rendre les études gratuites,

- par des dispositifs croisés de financement état-région-employeurs, offrant pour les volontaires des formules de type « contrats apprentissage » à prendre en compte pour le temps de cotisation retraite
- pour limiter un tropisme majoritairement orienté vers l'exercice libéral pour cause de remboursement de frais d'études ;

Le CNKS, qui reste à l'écoute et à la disposition de toute partie prenante à la refondation du système, 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 ;
- la garantie, par les professionnels et les pouvoirs publics, d'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.





# Collège National de la Kinésithérapie Salariée

Association des Kinésithérapeutes et Cadres Kinésithérapeutes  
**Vecteur d'idées & lien des kinésithérapeutes salariés**

Organisation Professionnelle Associative regroupant des

- Masseurs-Kinésithérapeutes salariés (MK)
- MK Cadres de Santé salariés (CDS)
- ... et demain des MK en PA salariés (MKPA)
- MK Cliniciens Chercheurs salariés (MKCC)
- MK Enseignants Chercheurs salariés (MKEC)
- MK Enseignants, MK Formateurs salariés (MKE / MKF)

exerçant dans des Etablissements Hospitaliers, des SSR/SMR  
et des établissements médico-sociaux.

Crée en 1996, à l'occasion des 50 ans de la Profession,  
issue de l'union de l'ANKS et du SNKS, l'association est à l'origine :

- de la création de l'UIPARM (Union InterProfessionnelle des Associations de Rééducateurs et Médico-Techniques)
- de la réforme de la formation des cadres de santé
- des expérimentations hospitalières de la fonction d'expertise
- de l'accès à la Direction des Soins pour tous les paramédicaux
- du 1<sup>er</sup> livre blanc de la réforme de la Formation Initiale MK
- de l'ouverture des PHRIP à tous les paramédicaux.

Le CNKS prône une diversification de carrière par la reconnaissance  
de **MK Clinicien Chercheur** et de **MK en Pratique Avancée**, et la  
mise en place de **ratios patients / thérapeute** compatible avec la  
dispensation de pratiques professionnelles de qualité.

Le CNKS estime indispensable une véritable reconnaissance de la  
Profession de MK comme **acteur de santé publique**.

[www.cnks.org](http://www.cnks.org)



[contact.cnks@gmail.com](mailto:contact.cnks@gmail.com)



Collège National  
de la  
Kinésithérapie Salariée

Vecteur d'idées, lien des kinésithérapeutes salariés