

NOS PROPOSITIONS

CATÉGORIE

Cadres de santé & cadres socio-éducatifs

SMPS 
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



Sommaire

Le mot du président	5
Le mot du vice-président de la catégorie	6
axe 1	
Rémunérations : du rattrapage salarial à de vraies avancées sociales	9
Contexte	9
Analyse	10
Nos propositions	10
Pour nos adhérents	11
Pour nos élus	11
axe 2	
Attractivité des professions, réforme des formations	13
Contexte	13
Analyse	13
Nos propositions	14
Pour nos élus	15
axe 3	
Fidéliser les managers en améliorant leurs conditions et environnements de travail	17
Contexte	17
Analyse	17
Nos propositions	18
Pour nos adhérents	19
Pour nos élus	19
axe 4	
Favoriser l'accès à la formation et à la promotion professionnelle	21
Contexte	21
Analyse	21
Nos propositions	22
Pour nos adhérents	22
Pour nos élus	23
axe 5	
Veille et représentation auprès des pouvoirs publics	25
Contexte	25
Analyse	25
Nos propositions	26
Pour nos adhérents	26

“
*Une force
pour le service
public
de santé.*
”





Le mot de Jérôme Goeminne Président du SMPS

Chères Collègues, Chers Collègues,

Les cadres supérieurs et cadres de santé ainsi que les cadres supérieurs et cadres socio-éducatifs sont des maillons indispensables de la gouvernance des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. À la fois pilotes de la mise en œuvre des politiques institutionnelles, experts dans leurs domaines techniques, chefs d'orchestre des équipes, accompagnateurs des usagers, ils sont une force pour le service public.

Cette force doit être soutenue et défendue. En effet, les cadres supérieurs et les cadres de proximité sont soumis à des vents violents : une contrainte budgétaire toujours plus pesante, une exigence des usagers de plus en plus forte, avec parfois des répercussions sur le terrain juridique, ainsi qu'une aspiration légitime à toujours mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le SMPS est le seul syndicat à porter uniquement la voix de la ligne managériale, dans le seul but de défendre le service public, nos métiers et nos collègues.

Exerçant vos missions sur le terrain, les élus cadres du SMPS ont réalisé ce programme pour partager nos ambitions et pour que nous soyons toujours plus nombreux pour les défendre auprès des institutions publiques.

Merci pour votre confiance,

Merci et bravo pour votre engagement !



Le mot de Sébastien Rétif Vice-président de la catégorie

Nos établissements de santé évoluent dans un environnement complexe marqué par des exigences de plus en plus fortes en termes de qualité des soins, d'efficacité dans l'évolution des organisations mais aussi de participation et d'intégration des usagers dans la gouvernance, une moindre acceptabilité des risques et une augmentation des contentieux.

Sur tous ces sujets, les cadres de santé jouent un rôle essentiel : en tant que cadres de proximité, au sein des pôles d'activité clinique et médico-technique, en tant que formateurs dans les instituts de formation ou encore en tant que professionnels des organisations de soins. Les cadres socio-éducatifs sont également au cœur d'enjeux majeurs. Ils sont au confluent de toutes les logiques : celles des équipes socio-éducatives, des acteurs stratégiques de l'établissement, des soignants, des résidents, des patients, des partenaires extérieurs ainsi que des familles.

Les cadres sont des acteurs essentiels de nos institutions où ils apportent leurs expertises techniques et managériales au portage des stratégies d'établissements sociaux, médico-sociaux et sanitaires. Ils sont des manageurs d'équipe et de projets. Leurs missions sont très larges et s'adaptent à la taille de l'établissement et au dimensionnement de la gouvernance orchestrée par les équipes stratégiques.

Dans ce contexte, le travail réalisé par notre collectif depuis 2020 a permis au SMPS :

- d'être mieux identifié dans le paysage syndical par les collègues cadres,
- de participer à des négociations nationales concernant notre catégorie,

- d'obtenir une meilleure reconnaissance du travail des manageurs,
- de devenir un interlocuteur privilégié et légitime sur les questions en lien avec l'encadrement,
- de structurer l'accompagnement individuel et l'offre de service apportés aux cadres.

Dans cette dynamique, de nouveaux adhérents ont rejoint notre syndicat et des sympathisants toujours plus nombreux nous suivent sur les réseaux sociaux ou participent à nos événements. Un nombre croissant de collègues sollicite aussi notre syndicat pour des conseils, de l'accompagnement ou du soutien. Des sections locales se sont créées dans plusieurs établissements, confirmant notre implantation sur tout le territoire. Certains de nos adhérents sont également devenus des élus locaux SMPS, acteurs du dialogue social dans leurs établissements.

Aujourd'hui, près d'un adhérent sur quatre au SMPS relève de la catégorie Cadres

Le SMPS s'est structuré de manière à soutenir l'arrivée de nombreux adhérents cadres de santé et socio-éducatifs. Pour illustration, la révision des statuts de notre syndicat a permis la création d'un poste de secrétaire national dédié aux cadres et de plusieurs chargés de mission pour notre catégorie. Ainsi, un nouveau bureau cadres est officiellement élu depuis décembre 2023 pour accompagner la dynamique de notre catégorie au sein du syndicat.

En parallèle, de nombreux collègues continuent de s'engager à nos côtés pour faire entendre, respecter et défendre la voix des cadres. Il est donc essentiel de transmettre à nos collègues, à nos adhérents et à nos élus locaux une ligne claire des défis que nous allons relever dans les mois et les années à venir.

axe



Rémunérations

Du rattrapage salarial à de vraies avancées sociales



Contexte

La pétition lancée en 2021 par le SMPS a permis d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur la situation des cadres de santé et des cadres socio-éducatifs à la suite du Ségur de la santé en recueillant 25 000 signatures en quelques jours. Les négociations auxquelles a participé le SMPS ont permis une révision complète de la grille indiciaire des cadres de santé et la création du grade hors classe (revendication historique du SMPS). L'ensemble, combiné à la légère majoration de la valeur du point d'indice, a permis d'améliorer sensiblement le traitement indiciaire des managers de santé. Parallèlement, sous l'impulsion du SMPS, la majoration des primes d'encadrement pour les managers de proximité et l'encadrement supérieur a permis un gain supplémentaire pour les managers. Ainsi, selon l'arrêté du 25 octobre 2021, en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2021, les montants mensuels des primes d'encadrement ont été fixés comme suit :

- cadres supérieurs de santé paramédicaux : 217,69 €,
- cadres de santé et cadres de santé paramédicaux (filière infirmière, de rééducation et médico-technique) : 145,95 €
- cadres socio-éducatifs : 99,09 €.

Notons que malgré ces revalorisations, une différence persiste entre le montant de la prime accordée aux cadres socio-éducatifs et celle accordée aux cadres paramédicaux ; ces derniers ayant bénéficié d'une revalorisation de 60 % contre 30 % pour les socio-éducatifs. Cela conduit à un sentiment persistant d'iniquité de traitement.

Analyse

Pour le SMPS, ces revalorisations ne sont qu'un simple rattrapage salarial. En effet, l'absence de gain de rémunération des cadres depuis plusieurs années et la revalorisation des traitements de l'ensemble des professionnels de santé dans le cadre du Ségur ne permettent pas de parler de « réelles avancées salariales » pour les managers. Le SMPS réclame de sérieuses avancées sociales en termes de rémunération pour l'ensemble des professionnels, qu'ils soient cadres de santé ou cadres socio-éducatifs.

Nos propositions

- Révision de la grille de traitement indiciaire des cadres socio-éducatifs pour **réparer l'injustice de leur exclusion des mesures du Ségur de la santé**. Nous souhaitons le niveau de rémunération des cadres socio-éducatifs au moins égal à celui des cadres de santé.
- Révision des grilles de traitement indiciaire pour **relancer l'attractivité** de la profession cadre de santé et **création de la hors classe** pour les cadres de santé et les cadres socio-éducatifs, participant ainsi à une meilleure reconnaissance de ces managers, notamment en fin de carrière.
- **Réforme structurelle de notre régime indemnitaire** en tenant compte de nos missions, de notre expertise et de notre engagement professionnel (modèle RIFSEEP) avec *a minima* une (re)valorisation des intérim d'encadrement, du management de pôle et de l'exercice en multisite.
- S'appuyer sur ces réformes à venir pour **valoriser l'exercice managérial** dans des secteurs à fortes tensions (territoriales, ressources humaines, attractivité...).

Pour nos adhérents

- Informer les collègues cadres supérieurs de santé sur **les modalités d'accès à la « hors classe »** à travers une campagne d'information annuelle (mail) et accompagner les collègues dans leurs démarches.
- Création de ce support d'information en **version dématérialisée**.
- Réaliser un **benchmarking des pratiques** sur la permanence de l'encadrement de nuit, durant la semaine et les week-ends notamment, et leur niveau de rémunération/récupération, etc.

Pour nos élus

- **Participer à la remontée d'informations** concernant le benchmarking sur les pratiques en lien avec la continuité de l'encadrement.
- **Accompagner/informer les collègues** cadres supérieurs en local sur l'accès à la « hors classe ».

axe

2



Attractivité des professions, réforme des formations



Contexte

Les instituts de formation des cadres de santé (IFCS) peinent à atteindre leurs quotas d'étudiants à chaque rentrée scolaire. Les chiffres de 2022 communiqués par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et de statistiques (Drees) font état d'une baisse de 5% des inscrits en formation de cadre de santé. Les conditions de travail actuelles des managers dégradent l'intérêt pour nos professions. Au sein de nos établissements, l'exercice de faisant-fonction (FF) est trop souvent un préalable à l'accès à un financement de la formation en IFCS. La qualité de la formation et de l'accompagnement des FF est très hétérogène d'un établissement à l'autre. Les postes occupés par les FF sont souvent les moins attractifs. Les « faisant-fonction » font souvent le constat d'une perte de salaire (absence de prime de week-end et/ou de nuit, etc.). De plus, sortis diplômés de l'IFCS, certains cadres de santé sont contraints d'attendre plusieurs mois, voire plusieurs années avant la tenue d'un concours sur titre.

Analyse

Pour le SMPS, il est urgent de revoir la formation initiale des cadres de santé pour la rendre plus adaptée aux besoins et aux défis du monde de la santé. Pour les professionnels FF, il est essentiel qu'ils bénéficient de formations internes et d'un tutorat formalisé pour accompagner leurs projets et leurs montées en compétences. Néanmoins, l'exercice en tant que FF ne doit pas demeurer un préalable pour intégrer la formation et bénéficier d'un financement.

Nos propositions

- Participer activement à la **réingénierie de la formation initiale** des managers de proximité. En effet, face aux évolutions du système de santé, le besoin de repenser la formation des cadres de santé a été identifié.
- Formaliser dans chaque établissement **un dispositif d'accompagnement** (moyens financiers, formations, tutorat, attendus professionnels, fléchage d'un poste adapté après la diplomation, etc.) des professionnels de santé souhaitant s'engager dans un projet de formation en IFCS ou en lien avec l'encadrement supérieur.
- Rendre systématique la **stagiairisation à la prise de poste** des cadres ayant obtenu leurs diplômes et bénéficiant de la promotion professionnelle de l'établissement.
- Organiser un benchmarking auprès des étudiants cadres de santé sur le **maintien ou non de la prime de service** et permettre aux professionnels en formation en IFCS de bénéficier d'un maintien de salaire à 100 % de la totalité de la prime de service.

- **Affecter une prime de tutorat** aux manageurs engagés dans l'accueil et l'accompagnement des étudiants en formation cadre de santé.
- **Professionaliser la fonction** cadre supérieur de santé à travers un socle de formation commun et une période d'adaptation à l'emploi formalisée en lieu et place de la transition en tant que FF de manière que les règles soient les mêmes pour tous en prenant soin d'identifier les compétences métiers utiles à cette promotion.

Pour nos élus

Interroger, dans le cadre du dialogue social, **la politique institutionnelle de mobilité** de l'encadrement et la construire si nécessaire. Participer à la remontée d'informations concernant les conditions de rémunération des étudiants cadres de santé.

axe

3



Fidéliser les managers en améliorant leurs conditions et environnements de travail



Contexte

Plusieurs enquêtes mettent en lumière l'isolement des managers et la fragilité de l'exercice managérial dans les secteurs de la santé, du social et du médico-social. Les cadres sont en première ligne pour faire face aux crises (RH, économiques, sanitaires, sociales...). Sur leurs épaules reposent la plupart des plans de mise en œuvre relatifs à l'activité, la sécurité et la qualité de soins, l'attractivité et la fidélisation des soignants. Face à la dégradation des conditions de travail, nos professions séduisent de moins en moins quand certains d'entre nous, de manière plus radicale encore, préfèrent quitter la fonction publique hospitalière.

Analyse

Pour le SMPS, les cadres de proximité et l'encadrement supérieur sont des maillons essentiels de la chaîne managériale. Ils contribuent à répondre aux défis que doivent relever nos établissements. Il est donc primordial de se soucier de leurs conditions de travail et de leur environnement de travail. Parallèlement, il faut renouer avec l'attractivité des professions managériales au risque de voir nos institutions se fragiliser davantage.

Nos propositions

- À travers le *Manuel de certification de la Haute Autorité de santé (HAS)*, inciter les établissements à se doter d'un « **plan cadres/projet managérial** » comme partie intégrante du projet d'établissement.
- Rendre effective la **mise en place des espaces de discussion** sur le travail entre managers.
- **Rendre possible concrètement l'accès au télétravail** et faire respecter le droit à la déconnexion.
- Encourager la mise en place de dispositifs permettant de **redonner du temps aux managers** (aides humaines, intelligence artificielle, gestion RH, simplification des processus...).
- Instituer des **journées de valorisation professionnelle** (4 par an).

Pour nos adhérents

Devant la dégradation des conditions d'exercice des manageurs et au regard du nombre de cadres accompagnés par la délégation nationale, le SMPS s'engage en proposant des actions concrètes et complémentaires pour soutenir les cadres et ses adhérents :

- Création d'un **réseau national de pairs-aidants** manageurs formés et qualifiés pour soutenir les adhérents lorsqu'ils cherchent de l'aide pour traverser une situation difficile.
- Création d'un livret sur **la prise de poste des jeunes manageurs cadres**, en collaboration avec le collectif Jeunes Manageurs de santé du SMPS.
- **Révision du Guide de création d'une section locale SMPS**, avec une version synthétique et une version plus complète en ligne.

Pour nos élus

Possibilité d'organiser avec le soutien des secrétariats régionaux et/ou de la DN des **ateliers d'échanges de pratiques managériales et/ou des mini-conférences** avec des professionnels du secteur du management et/ou de la recherche en management, des auteurs, etc.

axe

4



Favoriser l'accès à la formation et à la promotion professionnelle



Contexte

L'accès à la formation professionnelle continue est parfois complexe pour les managers. Trop souvent ceux-ci peinent à s'autoriser des temps d'absence au sein de leurs unités ou de leurs instituts pour aller se former ou s'informer (information syndicale notamment). Parallèlement, les priorités des plans annuels de formation leur laissent parfois peu de place. Aujourd'hui, la plupart des IFCS délivrent un master avec le diplôme de cadre de santé, mais les managers s'autorisent rarement à poursuivre leurs formations universitaires après leurs prises de fonction.

Parallèlement, les résultats obtenus par le SMPS aux dernières élections professionnelles ont permis l'élection d'élus cadres de santé ou socio-éducatifs en instance de dialogue social. Il s'agit pour certains d'une nouvelle expérience syndicale avec des nombreux défis à relever. De plus, le dynamisme de notre syndicat se concrétise dans la création et l'animation de sections locales.

Analyse

Pour le SMPS, il est primordial qu'une attention particulière soit portée dans chaque établissement au maintien et à la montée en compétences des managers. Il s'agit également d'organiser le relais de l'encadrement lorsqu'un manager s'engage dans un processus de formation.

La nouvelle arborescence du SMPS (sections locales, élus locaux, maillage régional, etc.) s'accompagne d'un soutien concret des élus, qu'ils le soient à l'échelle locale, régionale ou nationale.

Nos propositions

- **Créer un fonds national** à destination des établissements de santé pour financer spécifiquement la formation continue des managers de santé.
- **Favoriser l'accès à la formation continue et diplômante** des cadres en fléchant des enveloppes spécifiques et sanctuarisées dans le plan de formation de l'établissement.

Pour nos adhérents

- **Assurer la présence de notre syndicat** à des événements importants pour la profession (exemple : le congrès annuel de l'Ancim) et participer ainsi à l'information syndicale de nos collègues cadres.
- **Mettre à disposition des cadres quelques livrables** (maximum 3) en lien avec l'exercice managérial cadre en établissement de santé. Cette mise à disposition pourra se faire également via le site internet du SMPS.
- **Répondre positivement** (avec le soutien de la délégation nationale) à toutes les **sollicitations de demande de tenue de réunions** d'information syndicale émanant des collègues adhérents ou non en établissements, qu'ils aient un souhait de création de section locale ou non.
- Offrir via le site internet du SMPS un **espace d'informations réglementaires et des livrables** à l'attention des adhérents facilitant l'exercice des cadres au quotidien.

Pour nos élus

Depuis décembre 2022, des adhérents SMPS sont élus au sein de leurs établissements et de nouvelles missions leur sont confiées. Le bureau cadres du SMPS souhaite apporter des temps de formation aux adhérents/élus de sa catégorie.

- Création d'**un dispositif de formation complet en présentiel/distanciel** à destination des élus SMPS.
- Organisation d'une « **collégiale annuelle des élus cadres du SMPS** » permettant de s'informer, d'échanger autour des sujets d'actualité et des axes de la politique cadres de notre syndicat.
- Offrir via le site internet du SMPS un **espace d'informations réglementaires** et des livrables à l'attention des élus facilitant l'exercice de leurs mandats au quotidien.

axe

5



Veille et représentation auprès des pouvoirs publics



Contexte

L'actualité législative est particulièrement dense depuis plusieurs années et les projets de loi impactant le secteur de la santé sont nombreux. La vigilance du SMPS et de son réseau lui a permis de demander des amendements de plusieurs projets de lois en lien avec le management hospitalier notamment (loi Valletoux, loi Rist...). Au fil des années, le SMPS est devenu un interlocuteur reconnu par les pouvoirs publics. Pour autant, les managers de santé restent dans l'attente d'actions fortes et dédiées pour renouer avec l'attractivité et la fidélisation dans notre secteur d'activité.

Analyse

Pour le SMPS, les managers sont souvent les grands oubliés des réformes du secteur de la santé. Pourtant, ils sont un maillon essentiel pour opérer les changements tant attendus par nos concitoyens, les usagers et les professionnels eux-mêmes. Le travail essentiel de lobbying est inscrit dans l'ADN du SMPS et notre syndicat sait s'allier à des partenaires pour porter la voix des managers publics de santé. Ferme et constructif, le SMPS se démarque des autres organisations syndicales. Aussi le SMPS se veut-il être une vigie de l'actualité sanitaire et sociale pour en être le relais auprès de ses adhérents.

Nos propositions

- Intensifier le lobbying auprès des pouvoirs publics concernant la situation des cadres socio-éducatifs et obtenir de **réelles avancées salariales**.
- Continuer à participer à l'ensemble des **groupes de travail ministériels ou interministériels** avec l'aide de la délégation nationale.
- Poursuivre et **renforcer nos partenariats** avec l'Unsa, l'Ancim et tous les institutionnels ayant l'ambition de porter la voix des managers publics de santé.
- Débuter des collaborations avec de nouveaux partenaires (exemples : le bureau d'intelligence collective [BIC] de la MNH, les associations de professionnels des secteurs médico-social ou médico-éducatif) pouvant permettre **une meilleure visibilité du SMPS**.

Pour nos adhérents

Création d'une newsletter adressée aux adhérents, permettant d'avoir un **récapitulatif des lois et dispositions** réglementaires en lien avec le secteur de la santé.



**N'hésitez pas à nous contacter,
sur notre site, par mail
ou sur nos réseaux sociaux.**

Pour la délégation nationale du SMPS

contact@smpsante.fr

JUILLET 2025

www.smpsante.fr