

— **Commission Régionale Paritaire**
Ile-de-France

Mercredi 31 mai 2017

Ordre du jour

1. Validation du compte rendu de la réunion du 12 septembre 2016:
Anne Hegoburu
2. Point sur la cellule de médiation et de prévention des conflits mise en place en février 2017: Anne Hegoburu
3. Présentation du dispositif national de la qualité de vie au travail des professionnels de santé, et du dispositif de médiation national:
Edouard Couty et Magali Eymery
4. Présentation des dispositifs d'accompagnement proposés par le CNG:
Patricia Vigneron et Florence Guiraud
5. Avis de la CRP sur la liste des postes dans les spécialités pour laquelle l'offre de soins est ou risque d'être insuffisante dans les établissements concernés (décret du 14 mars 2017 et prime d'engagement dans la carrière hospitalière)

— **1. Validation du compte rendu de la réunion
du 12 septembre 2016: Anne Hegoburu**



— **2. Point sur la cellule de médiation et de
prévention des conflits mise en place en
février 2017: Anne Hegoburu**

— **3. Présentation du dispositif national de la qualité de vie au travail des professionnels de santé, et du dispositif de médiation national:
Edouard Couty et Magali Eymery**



MINISTÈRE
DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

DIRECTION
GÉNÉRALE
DE L'OFFRE
DE SOINS

Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

*Prendre soin
de ceux qui soignent*

*Second volet consacré
aux professionnels exerçant en ambulatoire*

Mars 2017



Une stratégie nationale, pourquoi ?

L'organisation des soins a connu de nombreuses réformes pour pouvoir répondre notamment :

- Au vieillissement de la population, développement des pathologies chroniques,
- Aux progrès technologiques, aux diminutions de durée de séjour,
- Aux contraintes économiques.

En parallèle, les missions sont réalisées dans un **environnement fragilisé**, avec des tensions accrues, problèmes d'insécurité, montée des incivilités, ou plus récemment l'adaptation de notre pays à la menace terroriste.



La **réponse** apportée doit être **globale** et accorder davantage d'importance à la **prévention**.

Prendre soin de ceux qui nous soignent, comment ?

Faire de la qualité de vie au travail des professionnels de santé une priorité politique

Développer la qualité de vie au travail, c'est être attentif :

- à la qualité des relations sociales et professionnelles,
- au contenu du travail,
- à son organisation,
- aux possibilités de développement professionnel offertes
- à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Issue des échanges avec l'ensemble des représentants des professionnels concernés et avec des experts de la qualité de vie au travail, la **stratégie nationale** est aussi **participative** dans son déploiement.

Pour qui ?

**Cette stratégie est destinée à tous les professionnels de santé
et à tous les modes d'exercice**

Un **premier volet** pour les professionnels médicaux et non médicaux exerçant en établissement de santé et médico-sociaux.

Le **second volet** pour les professionnels exerçant en ambulatoire, dont la spécificité des conditions d'exercice appelle des réponses adaptées notamment concernant la sécurité des professionnels.

Pour quels objectifs?

Trois ambitions :

- Faire de la qualité de vie au travail un objectif essentiel de notre système de santé
- Améliorer concrètement l'environnement et les conditions de travail de chaque professionnel de santé, au quotidien
- Améliorer la détection des risques psychosociaux pour mieux les prévenir et de mieux accompagner les personnels

Avec quels partenaires ?

 **Tous ceux qui sont ou veulent s'engager dans la dynamique**

On ne part pas d'une page blanche, de nombreux acteurs sont déjà engagés :

➤ Les acteurs institutionnels

- la HAS, l'ANACT et la DGOS portent l'expérimentation des « clusters » qui concerne 80 établissements
- l'Assurance Maladie, les ARS, le Centre National de Gestion, etc.
- les ministères de l'Intérieur et de la Justice pour le versant sécurité

➤ Les ordres professionnels, les fédérations, les conférences, etc.

➤ Les organisations syndicales

➤ Les experts et les chercheurs

➤ Les professionnels, les étudiants...

Une stratégie élaborée mais surtout mise en œuvre de manière participative en mettant en valeur les initiatives réalisées et qui fonctionnent

Une dynamique engagée

- **La médiation** : Nomination d'Edouard Couty, deux missions principales :
 - Organiser et structurer la fonction de médiation pour les personnels hospitaliers au niveau local , régional et national
 - Traiter des situations individuelles : un comité des pairs est constitué et les premières situations sont en cours de médiation
- **La mission nationale** : Assurer le suivi de la mise en place de la stratégie nationale
 - Recensement, valorisation et diffusion des bonnes pratiques
 - Articulation avec la médiation
 - Proposition de structuration de l'observatoire, etc.
- **La CRP d'Île-de-France**
 - création d'une sous-commission de conciliation
 - proposition de constitution d'un réseau des centres ressources pour la prévention des risques psycho sociaux en Ile de France

Les grandes lignes de la stratégie nationale (1)

AXE I – UNE IMPULSION NATIONALE, POUR PORTER UNE PRIORITÉ POLITIQUE

Engagement 1 – Structurer la démarche pour garantir son suivi et son évaluation dans la durée :

- La médiation :

- Organiser et structurer la fonction de médiation pour les personnels hospitaliers au niveau local , régional et national
- Traiter des situations individuelles : un comité des pairs est constitué et les premières situations sont en cours de médiation

- La mission nationale :

- Recensement, valorisation et diffusion des bonnes pratiques
- Articulation avec la médiation
- Coordination de l'élaboration du volet ambulatoire de la SNQVT
- Proposition de structuration de l'**observatoire** en lien avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et la HAS

Les grandes lignes de la stratégie nationale (2)

Engagement 2 – Adapter les formations initiales et continues pour développer la qualité de vie au travail

Des actions de formation continue ont été présentées à la commission spécialisée du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, qui visent à former les agents à la prévention et à la détection des risques psycho-sociaux et à la mise en œuvre d'une démarche de qualité au travail.

Engagement 3 – Revaloriser la médecine du travail et généraliser les services pluri-professionnels de santé au travail

Les agences régionales de santé ont été informées de la priorité donnée à la constitution d'équipes pluridisciplinaires dans les services de santé au travail de la fonction publique hospitalière et du déblocage d'une enveloppe de 30M€ dédiée à cet effet.

Les grandes lignes de la stratégie nationale (3)

Engagement 4 – Reconnaître les sujétions particulières liées aux rythmes de travail nécessaires à la continuité des soins

La majoration pour travail intensif de nuit des personnels des services d'urgence ou de soins critiques et ceux alternant des horaires de jour et de nuit, exposés à des rythmes de travail contraignants, va être augmentée de 40 %

Axe II – AMELIORER L'ENVIRONNEMENT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELS AU QUOTIDIEN

Engagement 5 – Placer la qualité de vie au travail au cœur du dialogue et des politiques sociales

Une instruction incitant les établissements à mettre en place une négociation annuelle dédiée aux organisations de travail et aux conditions de travail a été présentée à la commission spécialisée du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ; elle invite les établissements à débattre et prioriser les actions à poursuivre ou engager afin de contribuer à améliorer la qualité de vie au travail des professionnels.

Les grandes lignes de la stratégie nationale (3)

Axe III – SOUTENIR L'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS ET AMELIORER LA DETECTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

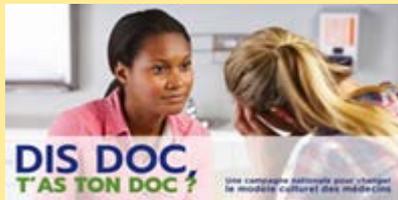
Après étude de la littérature nationale et internationale et l'audition de différents acteurs, un **guide de prévention des risques psychosociaux destiné aux internes, chefs de clinique et assistants** est maintenant disponible sur le site internet. Il a pour objectif d'identifier :

- les facteurs de risque liés aux contraintes professionnelles et universitaires pouvant induire une détresse psychologique entraînant parfois un état pathologique
- les pistes d'actions prioritairement collectives et secondairement individuelles pour les éviter/les réduire (prévention primaire)
- les pistes d'actions à mettre en œuvre pour dépister les effets précoces de ces RPS sur la santé (prévention secondaire) et prendre en charge les personnes en souffrance ou présentant une pathologie (prévention tertiaire)

Le volet ambulatoire

Les échanges avec les partenaires et experts nous orientent vers :

- **L'amélioration des conditions d'exercice** soutien au développement de l'exercice coordonné sera renforcé ; formations dédiées à la prévention des risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail à l'étude avec l'AGDPC ; la prévention et le suivi médical des professionnels seront améliorés.



Le volet ambulatoire

- Un **renforcement de la sécurité des soignants** par des actions à mener conjointement avec les ordres, le ministère de l'Intérieur et les collectivités locales passant par la communication, l'information, la formation et l'animation des accords « santé-sécurité-justice ». Des **conférences départementales « santé-sécurité-justice »** seront organisées par les préfets et les ARS
- La prévention et la prise en charge la souffrance au travail en incitant les professionnels à avoir recours à un médecin traitant, proposer plus de formations « **soigner les soignants** », améliorer la visibilité des **dispositifs d'écoute** et de prises en charge spécifiques

— **4. Présentation des dispositifs
d'accompagnement proposés par le CNG:
Patricia Vigneron et Florence Guiraud**

COMMISSION RÉGIONALE PARITAIRE DU 31/05/2017 - ARS ILE DE FRANCE

LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DU CNG

Intervenants

Florence GUIRAUD

Adjointe au Chef du Département DCAEMP

Patricia VIGNERON

Responsable de l'Unité Mobilité -Développement Professionnel

**Département concours, autorisation d'exercice,
mobilité-développement professionnel
(DCAEMDP)**

DD



— L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Au service de l'évolution professionnelle et du développement
des compétences des praticiens hospitaliers et directeurs de la FPH

Unité Mobilité - Développement professionnel



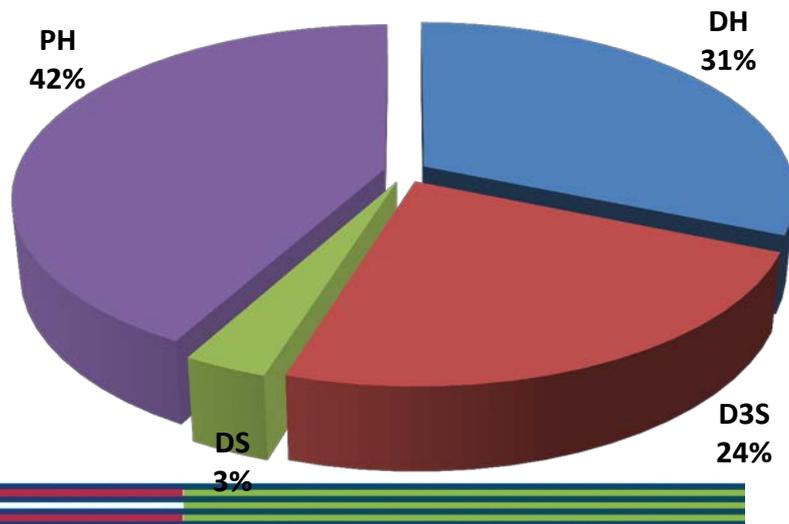
— L'UNITE MOBILITE - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (UMDP)

- 5 coachs - 1 responsable d'unité (coach) - 1 gestionnaire
- Parcours professionnels diversifiés
- Connaissance des enjeux du secteur sanitaire et social
- Formation coaching /autres approches de l'accompagnement et Supervision
- Pratique professionnelle avérée en terme d'accompagnement de cadres supérieurs et dirigeants
- Respect des exigences professionnelles et déontologiques posées par les fédérations de coaching

LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ EN CHIFFRES

- près de **1500** professionnels PH et Directeurs accompagnés depuis 2008

Répartition par corps des
accompagnements professionnels en 2016



LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

UNE OFFRE GLOBALE

Dispositifs individualisés

▶ Une offre diversifiée

- **Coaching**
- Bilan / accompagnement projet professionnel
- Outils de la mobilité (CV, lettre motivation...)

Dispositifs collectifs

▶ Ateliers thématiques :

- **Co-Développement professionnel**
- Mieux se connaître pour mieux interagir avec les autres
- Projet professionnel
- Atelier sur la thématique du « stress »
- Réseau professionnel

▶ Référent national d'accompagnement des équipes des GHT

L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DU CNG LE VERSANT INDIVIDUEL

Focus sur le Coaching Professionnel

— LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

Le coaching professionnel

Définition

Selon la Société Française de Coaching (SFCoach)

« Le **coaching professionnel** est l'accompagnement de personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leur savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels »



LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

Le coaching professionnel



- Dispositif personnalisé
- Limité dans le temps
- Vise au **développement professionnel** du bénéficiaire
- Contribue à **l'efficience collective** de l'institution

« Le coaching n'est ni du conseil, ni du tutorat, ni de la formation, ni de la thérapie »

LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

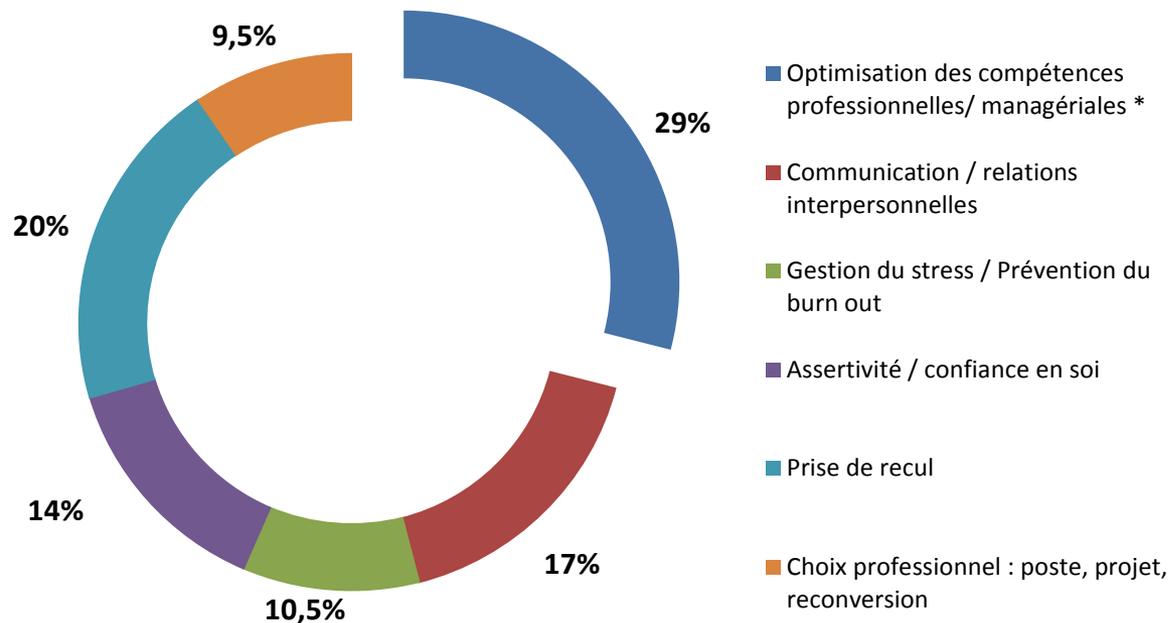
Le coaching professionnel

Un cadre clair

- Analyse de la demande
- Contrat de coaching (bipartite ou tripartite)
- Objectifs professionnels
- Réflexion/action entre les séances
- Confidentialité du contenu des échanges
- Entretien de clôture du coaching
- Déroulement des séances hors du lieu de travail

LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISES

Les thématiques de coaching professionnel



LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

Le coaching professionnel

Exemples d'objectifs de coaching :

- « **Améliorer mes relations** quotidiennes avec les confrères des autres services, dans un contexte de tensions budgétaires et relationnelles »
- « Passer d'une **posture « d'expert »** à celle de **chef de service ou de pôle** »
- « Développer mes **compétences managériales** dans le cadre de ma **prise de fonction** »
- « Développer ma capacité à **interagir** dans un environnement relationnel complexe de **fusion de services** »

LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

Le coaching professionnel

Exemples d'objectifs de coaching :

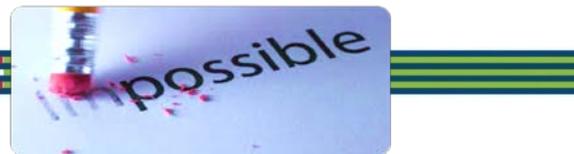
- « Réfléchir sur la **gestion relationnelle d'une situation conflictuelle** et plus spécifiquement sur le mode d'action et le positionnement à adopter »
- « **Se positionner comme chef de service** vis-à-vis de mon équipe et d'autres acteurs (autres services...) en ayant plus de légitimité et sans appréhension »
- **Prendre du recul** sur le contexte et la situation dans le service afin d'améliorer les échanges (notamment autour du « **savoir dire** »)

LES DISPOSITIFS INDIVIDUALISÉS

Le coaching professionnel

L'apport du coaching

- **Prendre conscience** de ses « stratégies » et modes de fonctionnement et de leur impact
- **Mobiliser ses ressources** et son potentiel afin d'**élaborer** ses propres solutions
- **Ouvrir les options** possibles pour atteindre un objectif ou dépasser une situation limitante
- **Prendre du recul** et retrouver des **marges de manœuvre** dans son activité
- **Trouver et tester** des pistes de progrès à partir de situations professionnelles concrètes



L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT DU CNG LE VERSANT COLLECTIF

Focus sur les ateliers

- « **Co-développement professionnel** »
- « Mieux communiquer pour mieux interagir »
- « Apprivoiser son stress »
- « Atelier Projet professionnel »

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Ateliers de « Co-Développement » professionnel

- Méthode innovante venue du Canada
- Mise en place initialement dans les hôpitaux et l'administration canadienne
- Fort développement en France depuis la fin des années 2000

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Ateliers de « Co-Développement » professionnel

Une méthode d'apprentissage pragmatique pour prendre du recul, élargir ses capacités d'action au quotidien et améliorer ses pratiques professionnelles

- Une démarche structurée
- A partir de situations professionnelles concrètes
- Qui s'appuie sur la dynamique d'un groupe de 6 à 8 pairs et l'intelligence collective

— LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Ateliers de « Co-Développement » professionnel

- 3 principales thématiques :
 - Management
 - Organisation/stratégie
 - Enjeux relationnels et communication

15 groupes de pairs (DH,D3S et PH) Co-développement depuis 2013

— LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Ateliers de « Co-Développement » professionnel

- Les principaux effets et bénéfices :
 - Encourager la coopération, la solidarité et le recours à l'intelligence collective
 - Enrichir la qualité des décisions opérationnelles et donner de l'élan pour les porter
 - Développer une autre forme d'écoute et de questionnement transférables à d'autres situations relationnelles ou de management
 - Favoriser prise de recul, confiance, créativité
 - Contribuer à la résolution de situations professionnelles concrètes

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Les ateliers Co-développement

Ce qu'ils en disent

« *Tout décideur a besoin de faire le point et cet atelier ouvre un **lieu unique d'échange** et d'ouverture sur nos pratiques professionnelles. »*

« *Cet atelier m'a été utile pour le **partage d'expériences**, de problématiques professionnelles qui parlent à tous et l'enrichissement réciproque. »*

« *Cela m'aide à me poser, prendre des adaptées, **objectiver les situations professionnelles**. »*

« *J'ai particulièrement apprécié le temps de réflexion, la stimulation intellectuelle, la recherche **d'options opérationnelles** à partir de **points de vue différents**. »*

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

« Atelier Mieux se connaître pour Mieux Interagir avec les autres »

Objectifs :

- Mieux comprendre ses modes de fonctionnement
- Optimiser sa communication interpersonnelle
- Développer les capacités à agir en complémentarité avec les autres

Participent à ces ateliers directeurs et praticiens Hospitaliers

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

« Atelier Mieux se connaître pour Mieux Interagir avec
les autres »

Ce qu'ils en disent

« Ces deux jours m'ont permis d'observer et d'analyser les réactions différentes de chacun face à une situation à résoudre »

« Cela m'a permis de mieux comprendre ce qui se joue au sein d'une relation »

« Des évolutions possibles dans mes interactions relationnelles sont mises en perspective et j'ai identifié des points à développer »

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Atelier sur la thématique du « stress »

Un atelier de réflexion et d'action visant à réduire l'impact du stress au travail

- Repérer les effets du stress dans sa vie professionnelle
- Redécouvrir ses ressources et découvrir des possibilités d'actions immédiate et à moyen terme pour « apprivoiser » son stress

3 jours alternant apports théoriques, réflexion personnelle, temps d'échanges et de retour d'expériences et exercices corporels simples

Cet atelier réunit des professionnels des communautés médicale et administrative

LES DISPOSITIFS COLLECTIFS

Atelier projet professionnel

- Construire son projet professionnel en s'appuyant sur ses compétences , ses valeurs et motivations et en intégrant ses contraintes et priorités
- Vérifier que le projet professionnel est « congruent », réaliste et réalisable
- Identifier les ressources nécessaires au déploiement de ce projet et bâtir un plan d'action pour sa mise en œuvre

3 journées alternant exercices créatifs, réflexions personnelles, feed-back, travaux en binôme ou en groupe.

Cet atelier réunit des professionnels des communautés médicale et administrative

— PERSPECTIVES

Le CNG, référent national des dispositifs d'accompagnement des PH et Directeurs, accroît en 2017 son offre d'accompagnement collectif en lien avec la mise en place des GHT

- ***Lancement de 3 ateliers de Co-développement sur les thématiques GHT :***
 - Atelier directeurs d'établissements support : dès le 1^{er} semestre 2017
 - Atelier présidents CME et/ou Chefs de pôles : dernier trimestre 2017
 - Atelier « mixtes » Directeurs/PH : octobre 2017

- ***Création d'un Atelier « Management »***

- ***Développement d'une offre visant à faciliter/sécuriser le recours au coaching d'équipes par les établissements.***

<http://www.cng.sante.fr/-Accompagnement-professionnel-.ht>

— **5. Mise en œuvre du dispositif de prime
d'engagement dans la carrière hospitalière**



— Une mesure du plan attractivité ministériel (novembre 2015)

— 3 axes, 12 engagements :

- **Favoriser l'engagement dans la carrière médicale hospitalière**, en accompagnant les jeunes praticiens dans leurs choix d'orientation professionnelle, en garantissant aux assistants et aux praticiens contractuels les mêmes droits sociaux qu'aux titulaires et en créant une prime d'engagement pour encourager les praticiens à exercer dans les hôpitaux qui manquent de professionnels médicaux
- **Fidéliser les professionnels qui exercent à l'hôpital et favoriser leur implication dans les projets médicaux de territoire**, en créant une prime d'exercice territorial destinée à encourager l'exercice sur plusieurs sites, en permettant aux praticiens de diversifier leurs missions et en encourageant le travail en équipe autour de projets médicaux partagés
- **Renforcer l'animation des équipes et améliorer les conditions de travail à l'hôpital**, en promouvant les espaces d'expression et de dialogue au sein des hôpitaux, en s'assurant que les projets sociaux des établissements intègrent un volet pour les professionnels médicaux et en renforçant la formation des praticiens tout au long de leur carrière

Engagement 3 : inciter à l'engagement dans la carrière hospitalière dans des zones sous-denses ou les spécialités en tension

Trois actions dans le protocole:

- Sécuriser les parcours professionnels des praticiens
- Encourager l'exercice d'une activité à temps partagé en début de carrière par le développement des postes d'assistants partagés : création de 100 postes supplémentaires au niveau national d'assistants partagés pour les années 2016/2017, dont 10 postes octroyés en Ile-de-France
- Créer une prime d'engagement hospitalier associée à un avancement accéléré de carrière

La **commission régionale paritaire** est associée à la mise en place et l'évaluation de ce dispositif

— La prime d'engagement dans la carrière hospitalière (PECH)

- Prime d'engagement destinée à accompagner l'exercice des jeunes médecins en zones sous denses et/ou sur des spécialités déficitaires, en échange de la signature d'une convention d'engagement de carrière
- **Objectif** : 3000 bénéficiaires de la prime d'ici 2018
- **Statuts concernés** : les assistants et les PH contractuels
- Suppression du dispositif des postes à recrutement prioritaire au 1er janvier 2019

— La prime d'engagement dans la carrière hospitalière (PECH)

- Recrutement sur des postes de PH reconnus en tension nationalement ou régionalement :
 - postes dont la spécialité correspond à un DES présentant des difficultés de recrutement : taux de vacance des PH temps plein > 20% + nb de postes de PH vacants > 250 ⇒ spécialités définies par arrêté ministériel pour les 3 ans à venir : l'anesthésie-réanimation et la radiologie
 - et/ou postes pour lesquels l'offre de soins est insuffisante dans l'établissement : liste de postes déterminée par le DGARS sur proposition des établissements, et après avis de la CRP.
- La liste est arrêté par établissement et par spécialité pour 3 ans par le DGARS, avec possibilité de révision annuelle

— La prime d'engagement de carrière (PECH)

— Les montants :

- Prime si exercice dans les spécialités anesthésie et radiologie : 10.000€
- Prime pour un poste pour lequel l'offre de soins est insuffisante dans l'établissement : 20.000€
- Si le praticien est anesthésiste ou radiologue sur un poste dans un établissement où cette spécialité est reconnue insuffisante : 30.000€ + possibilité de bénéficier en plus d'une réduction d'ancienneté de 2 ans si le praticien s'engage pour 3 ans supplémentaires à compter de la date d'effet de la convention

— Prime versée en 2 fois (à la signature de la convention et lors de la nomination en qualité de PH)

Droits et obligations liés à l'engagement de carrière

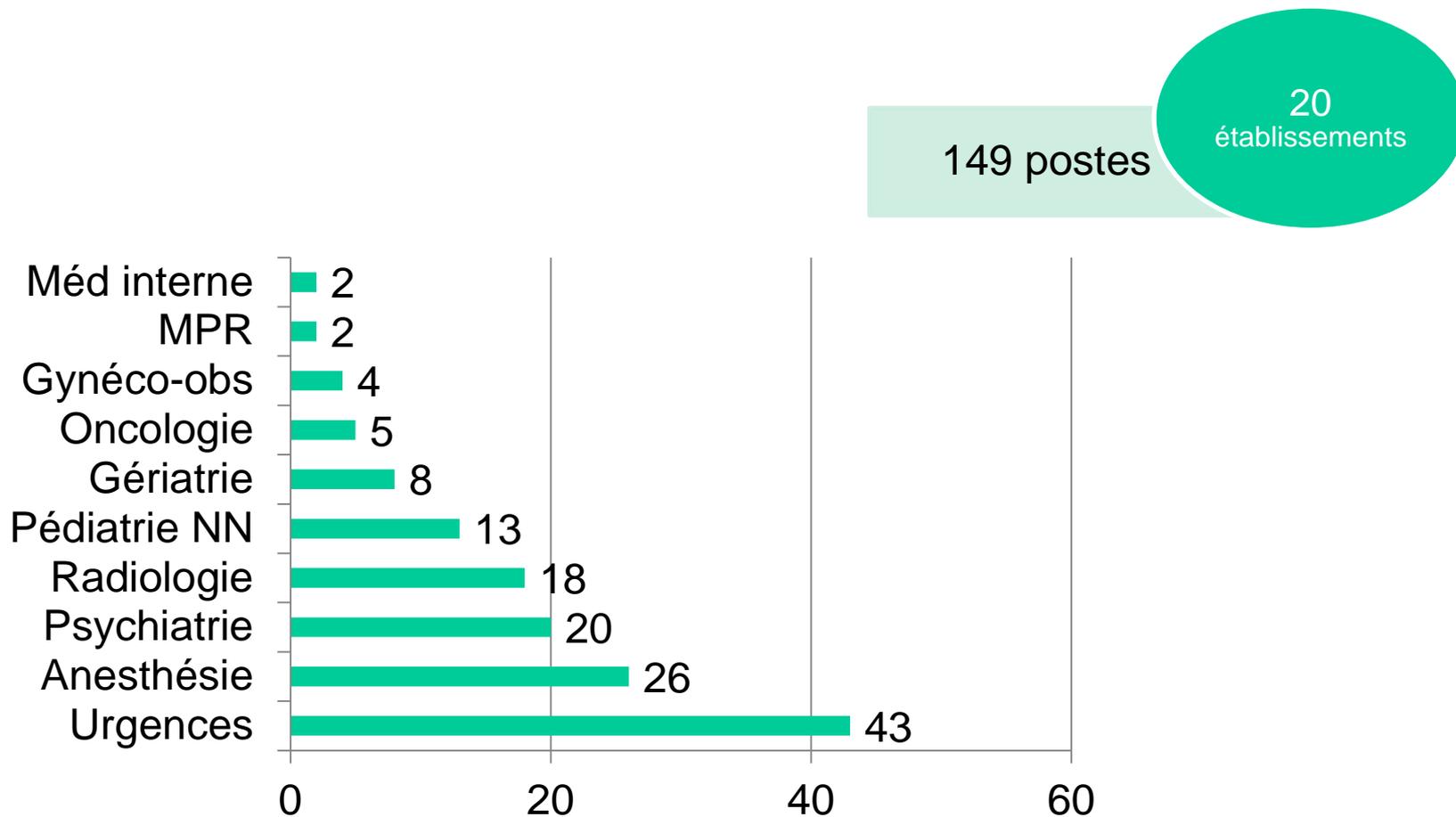
établissement	praticien
Engagement à proposer un emploi à temps plein jusqu'à la nomination du praticien en qualité de PH	Engagement à se présenter au concours de PH jusqu'à sa réussite (la convention prend fin si 3 échecs)
Versement au praticien du salaire + moitié de la prime d'engagement jusqu'à sa nomination	Engagement à candidater sur le poste publié par l'établissement dès qu'il est reçu au concours de PH
Possibilité de résiliation de la convention à l'initiative de l'établissement (insuffisance professionnelle ou disciplinaire)	Engagement à rester 3 ans de services effectifs en qualité de PH dans l'établissement en cas de réussite au concours
Possibilité de résiliation en cas de force majeure (CLM ou CLD>3 mois)	Si le praticien quitte l'établissement avant la fin des 3 ans, possibilité de reprise de la convention en cours par l'établissement dans lequel le praticien s'est fait recruter
	Possibilité de résiliation de la convention à l'initiative du praticien si l'établissement ne lui a pas versé la rémunération + moitié de la prime d'engagement
	Possibilité de résiliation de la convention à l'initiative du praticien si l'établissement n'a pas publié le poste au bout d'un an

Mise en œuvre du dispositif de PECH en Ile-de-France

- 2017 : 2 temps d'identification des postes en tension (mai et automne)
- Transmission des demandes à l'ARS par le directeur de l'établissement, le cas échéant après avis du Comité stratégique du GHT
- Avis de la CRP puis arrêté DGARS (juillet et décembre 2017)



Les demandes transmises au 30.05.17



— Les demandes transmises au 30.05.17

— 8 postes concernent d'autres spécialités :

- Soins palliatifs (CASH)
- Chirurgie thoracique (Argenteuil)
- Médecine générale (Moisselles)
- Neurologie (Aulnay)
- Cardiologie (Montereau)
- Biologie (Fontainebleau)
- Anapath (CHIC)
- Maladies infectieuses (EPSNF)