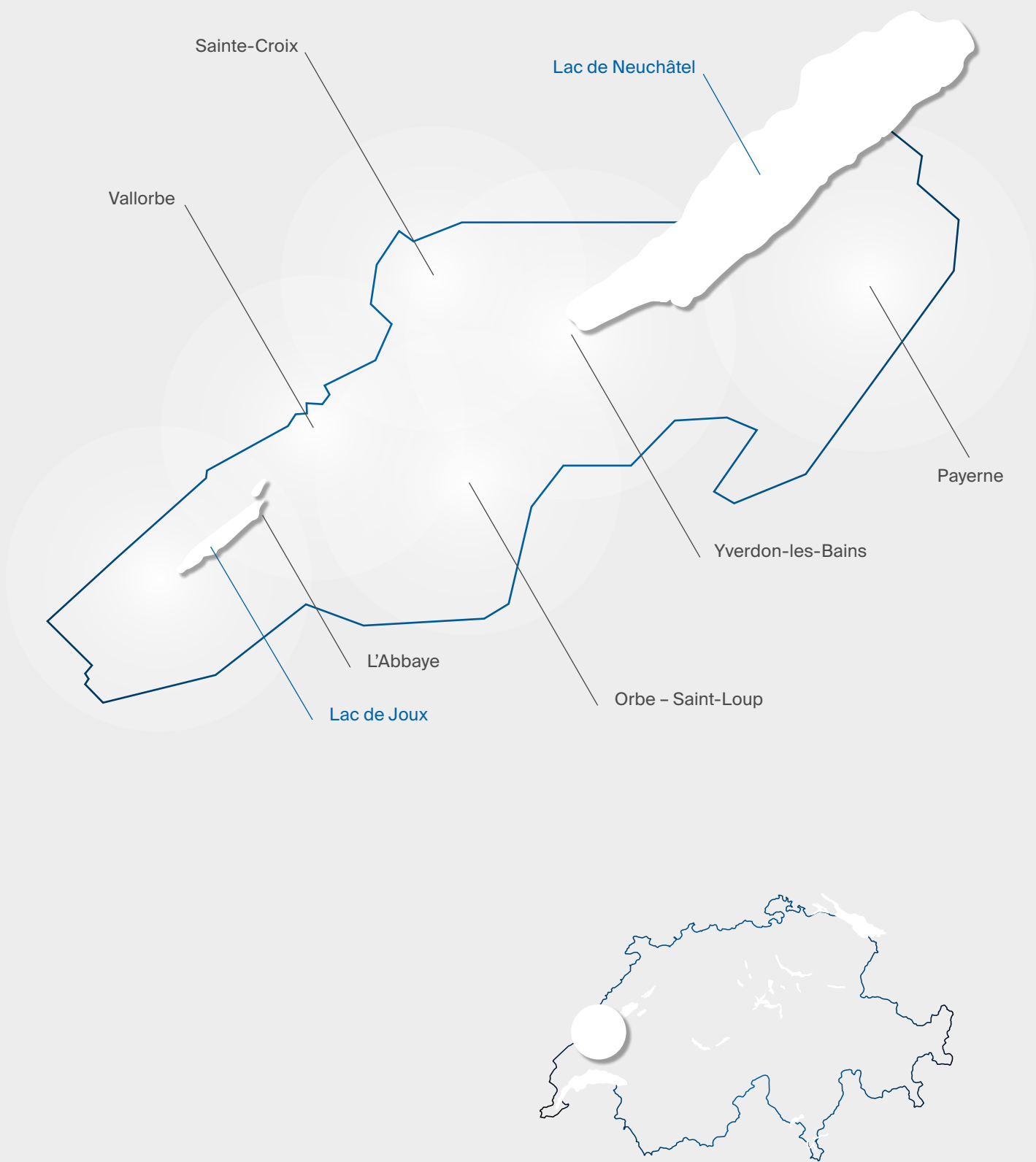




AMBULANCES



185 000
Habitants
(bassin de population)

132
Collaborateurs

14 487
Missions

13,4
Millions budget total

7
Bases

06	Le mot du président Les cinq thématiques de l'année 2025
08	Le mot du directeur 2025, année de stabilisation du CSU-nvb
10	Organigramme État-major et personnel
12	GT Formation CSU-nvb Bilan annuel 2025
14	Formation Café Central(e) au CSU-nvb Brevet fédéral de technicien ambulancier (TA)
18	Bases Nouvelle centrale de Sainte-Croix
20	Transferts TPMR Une année et demie d'activité
22	Focus Hygiène, prévention et contrôle de l'infection
24	Projets Rapid Responder au CSU-nvb
26	Activités Base d'Yverdon-les-Bains
27	Base de Payerne
28	Base de Saint-Loup
29	Base de la Vallée de Joux
30	Base de Sainte-Croix
32	Premiers répondants Vallorbe - Ballaigues
33	Projet des transferts interhospitaliers & TPMR
34	Comptes Bilan comptable et budget
35	Organe de révision BFB Fidam

Emploi du masculin / féminin dans le texte:
pour faciliter la lecture, le masculin est employé ci-après.
Les analogues féminins ont la même valeur et le même sens.

DISCUP

DISPOSITIF CANTONAL URGENCES PRÉHOSPITALIÈRES



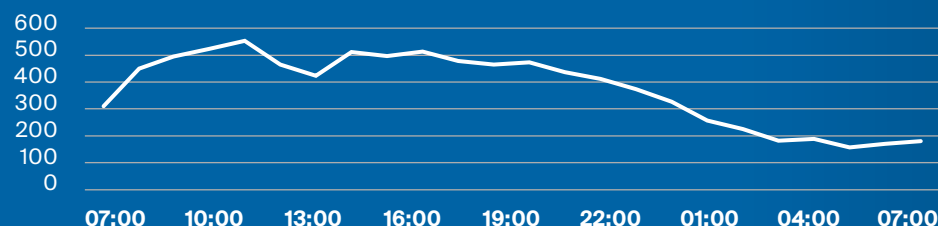
MISSIONS
9067

1037
INTERVENTIONS
FRIBOURG

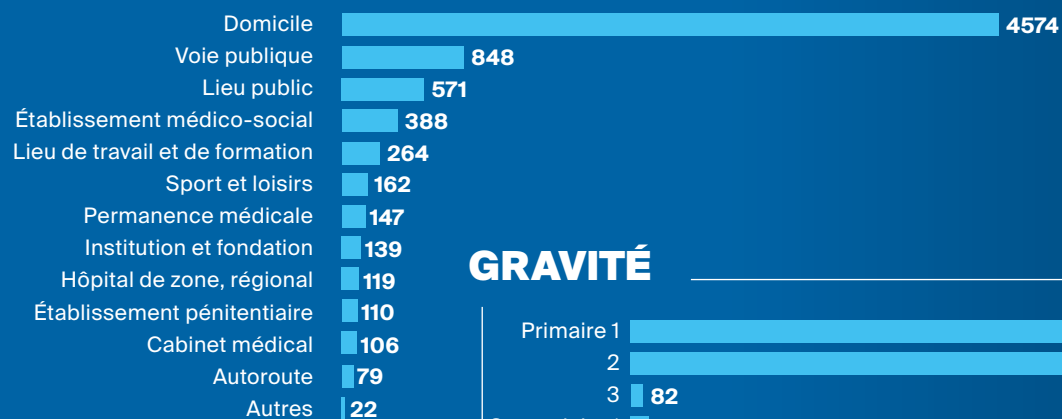
DONT **1409**
DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

BUDGET DISCUP
12,5 MILLIONS

COURBE HORAIRE 07:00-07:00



LIEU D'INTERVENTION



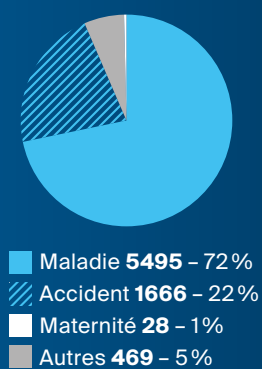
GRAVITÉ



RENFORTS MÉDICALISÉS

Rega: **80**
Smur: **1188**
Remu: **39**

TYPE



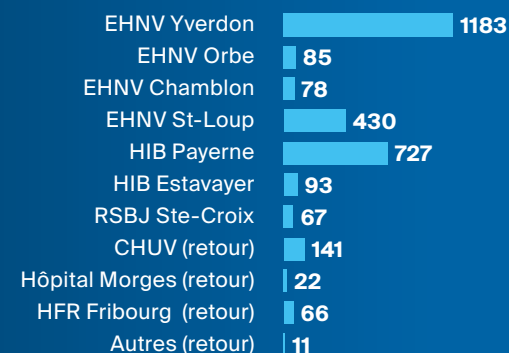
BUDGET TRANSFERTS

1,5 MILLION

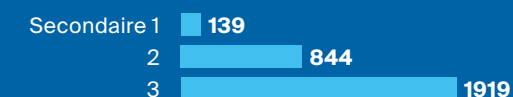
MISSIONS

2902

LIEU DE PRISE EN CHARGE



TYPES DE TRANSFERTS



176 296
KILOMÈTRES PARCOURUS



TRANSFERTS

TPMR

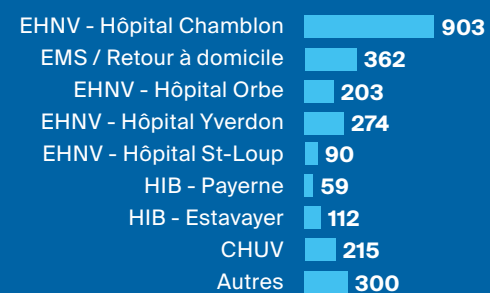
TRANSPORT PATIENT À MOBILITÉ RÉDUITE



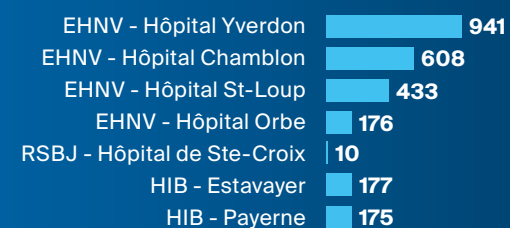
TPMR



LIEU DE DESTINATION



HÔPITAL DEMANDEUR



2518
TRANSPORTS EFFECTUÉS

BUDGET TPMR

300 000.-



L'année 2025 a confirmé, pour le Centre de secours et d'urgences du Nord vaudois et de la Broye (CSU-nvb), la solidité d'un modèle régional désormais pleinement ancré dans le paysage sanitaire.

Le CSU-nvb poursuit sa mission au service de la population du Nord vaudois et de la Broye, dans un esprit d'humanité, de proximité et de coordination avec l'ensemble des partenaires de la chaîne des secours et de la santé. Ainsi le CSU-nvb, participe activement à la réponse aux besoins d'un bassin de population régional important, avec une organisation interinstitutionnelle née de la collaboration entre les eHnv, le HIB et le RSBJ. Sans être exhaustif, je m'arrêterai particulièrement sur 5 thématiques.

Alain Périat – président du CSU-nvb

1. Gouvernance et cadre institutionnel

L'année 2025 a également été marquée par un travail important de consolidation du cadre institutionnel du CSU-nvb. Une révision complète des statuts ainsi que du règlement d'organisation a été menée, afin d'adapter la gouvernance de l'institution à l'évolution de ses activités et de son environnement. Cette démarche a permis de clarifier les rôles et responsabilités des différentes instances, d'assurer une cohérence renforcée entre les structures de pilotage et de garantir une gestion efficace et transparente au quotidien. Cette évolution constitue une étape importante dans la maturité institutionnelle du CSU-nvb et contribue à renforcer la solidité de son modèle organisationnel.

2. Pérennité et adaptation des moyens

Le CSU-nvb veille en permanence à garantir sa pérennité et sa capacité à répondre efficacement aux missions qui lui sont confiées. Cette exigence passe notamment par des investissements réguliers dans ses moyens opérationnels. Le renouvellement et l'adaptation constants de la flotte d'ambulances illustrent cette volonté d'assurer des interventions rapides,

sûres et adaptées aux besoins de la population. Ces investissements témoignent de l'attention portée à la qualité du dispositif de secours et à la capacité du CSU-nvb d'évoluer en fonction des exigences opérationnelles du terrain.

3. Formation et développement des compétences

L'année 2025 a également été marquée par un engagement soutenu en faveur de la formation et du développement des compétences, axe stratégique essentiel pour l'avenir de l'institution et plus largement pour assurer la relève dans les professions préhospitalières. Par ces actions, le CSU-nvb contribue activement à garantir la qualité de la prise en charge et la disponibilité de professionnels hautement qualifiés, tout en renforçant l'attractivité et la durabilité des métiers du secours préhospitalier.

4. Coopérations, visibilité et engagement régional

Le CSU-nvb reste particulièrement actif au sein de son écosystème partenarial et dans sa relation avec la population. Ainsi, l'institution a notamment participé à la Journée portes ouvertes marquant les dix ans du Réseau Santé Balcon du Jura,

aux côtés de nombreux partenaires régionaux, et a pris part au Comptoir Broyard en partageant un stand avec plusieurs acteurs de la santé de la région. Cette participation a permis de renforcer la visibilité des métiers du secours préhospitalier et de valoriser le travail des équipes engagées quotidiennement sur le terrain. Un remerciement particulier est adressé à la direction du CSU-nvb pour les travaux menés en vue de la construction d'une nouvelle base d'ambulance sur le Balcon du Jura. Celle-ci sera inaugurée en 2026 et permettra d'assurer un environnement de travail de qualité, au personnel préhospitalier en fonction dans cette région.

5. Valeurs et solidarité

Au-delà de ses activités purement opérationnelles, le CSU-nvb a également démontré, au cours de l'année 2025, son attachement aux valeurs de solidarité, de reconnaissance et de soutien entre partenaires du secours. Cela transparaît notamment dans la mobilisation d'une partie de ses équipes d'ambulances lors de la tragédie Crans-Montana. Dans cette situation éprouvante, le CSU-nvb a démontré un engagement humain très fort, qui caractérise les professionnels du secours préhospitalier.

Conclusion

Au terme de cette année, le CSU-nvb confirme sa position d'acteur régional majeur du secours préhospitalier. Le développement constant des moyens opérationnels, l'investissement dans la formation et le renforcement des collaborations territoriales témoignent d'une institution dynamique, tournée vers l'avenir et pleinement engagée au service de la population.

Il convient également de souligner l'excellente gestion financière de l'institution, qui permet de soutenir ces évolutions tout en assurant la stabilité et la durabilité du modèle organisationnel.

En tant que président, je tiens à remercier mes collègues du bureau du CSU-nvb pour le travail sérieux et serein que nous accomplissons ensemble depuis des années. Au nom du bureau du comité, je tiens à adresser mes plus sincères remerciements à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du CSU-nvb pour leur engagement, leur professionnalisme et leur sens du service public. Mes remerciements vont également à la direction pour la qualité du pilotage de l'institution, ainsi qu'à tous les partenaires qui contribuent, jour après jour, à la réussite de cette mission essentielle au service de la population du Nord vaudois et de la Broye.



2025, année de stabilisation du CSU-nvb.

Le développement de l'activité des transferts et de TPMR nous permet de renforcer notre responsabilité sociale auprès de nos collaborateurs.

Philippe Michel – directeur du CSU-nvb

Chaque année, nous devons faire face à des défis permanents. Tant dans la partie logistique que dans le domaine des ressources humaines, nous devons prendre des décisions rapides. Cela nous permet de garantir nos obligations contractuelles, et surtout de maintenir 7/7 nos équipages d'ambulances pour porter secours à nos patients. À ce titre, nous constatons que nous travaillons toujours dans l'urgence, et ceci même dans notre domaine administratif.

Dans le cadre du développement de nos collaborations institutionnelles, nous avons eu l'opportunité d'accueillir un partenaire local au sein de notre nouvelle base d'Yverdon. Cette rencontre a été enrichie par une formation destinée à leurs cadres, favorisant les échanges autour des pratiques managériales et mettant en lumière les spécificités organisationnelles de nos deux institutions.

Cet exercice s'est révélé surprenant puisque nous nous sommes rendu compte que finalement, tant dans le domaine industriel que dans le domaine de la santé, nous sommes proches. Les points communs qui ressortent sont la mise en place d'indicateurs de performance afin d'identifier les actions d'amélioration.

Formation 2025 du CSU-nvb: un thème en constante évolution et ceci même envers notre personnel. Le thème choisi était «L'ambulancier face à la violence!» Nous avons pu compter sur la participation de la

police du Nord vaudois, et afin de rendre les scénarios plus convaincants, nous avons fait appel à une actrice qui a réussi à déstabiliser tous les acteurs. Nous espérons, en fin de compte, que cette formation puisse donner les clés nécessaires pour faire face à cette problématique. La société change et il devient important que nos collaborateurs adoptent un comportement le plus sécuritaire possible pour eux et l'entourage lors de missions compliquées.

Nos équipes ont été très sollicitées en septembre et octobre par des exercices conséquents avec de nombreux blessés. Base aérienne de Payerne: accréditations du volet sécuritaire, exercice pour les apprentis bûcherons, OFROU: accident dans le tunnel d'Arrioules et l'école d'officiers des médecins militaires.

Au mois de novembre, nous avons à nouveau participé au Comptoir broyard avec ses 100000 visiteurs. Nous avons eu la chance d'être intégrés avec le réseau santé du Nord vaudois et de la Broye. Cet événement nous permet de faire de la réelle promotion de notre métier. Il favorise aussi l'attachement de notre service à une magnifique région périphérique. Les visiteurs sont souvent interpellés par les moyens logistiques que nous possédons à l'intérieur de nos ambulances et le personnel est ravi de prendre du temps pour répondre à leurs sollicitations. Le cadre permet également pour les ambulanciers d'apprécier ces moments d'échanges privilégiés.

Le temps est venu d'analyser notre système de fonctionnement au sein du CSU-nvb et nous pouvons tirer certaines conclusions:

- Mise en place d'un accompagnement pour une filière de brevet de technicien-ne ambulancier-ère afin de participer à la relève du personnel.
- Avec notre métier qui sort de la norme, prendre conscience de l'encadrement de nos collaborateurs et appliquer un management spécifique et adapté (exemplarité, respect...). Prendre réellement soin de nos collaborateurs permet d'atteindre avec eux les objectifs fixés.
- Planifier le renouvellement de nos centrales d'ambulances ; Payerne 2014, La Vallée 2016, Yverdon 2024, Sainte-Croix 2025. Reste Saint-Loup qui est en cours d'analyse.
- Il nous aura fallu 10 ans pour arriver à unifier notre flotte de véhicules. Depuis cette année, toutes les bases d'ambulances sont dotées du même type de véhicule. Cet aspect nous renvoie à penser que tout ne fonctionne pas comme dans notre activité quotidienne, à savoir : travailler en mode urgence ! Parfois, il faut du temps pour atteindre son objectif !
- Investir dans la formation est l'une de nos valeurs. Nous avons en moyenne 26 candidats ambulanciers-ères par année qui passent par le CSU-nvb pour obtenir leur diplôme. Cela nous permet de maintenir nos compétences par l'accompagnement, ainsi que de recruter.

Je désire adresser mes sincères remerciements à l'ensemble des collaborateurs du CSU-nvb ainsi qu'à leurs familles. Sans leur investissement dans notre institution, nous ne pourrions pas assurer l'ensemble de nos missions. Ce travail est exigeant et n'est pas anodin puisque nous soutenons en permanence nos patients dans des moments de détresse 24/24 et ceci durant toute l'année.

Un tout grand merci également à nos partenaires qui sont présents à nos côtés quotidiennement. Mes remerciements vont aussi à mon état-major et mon comité de direction qui me soutiennent tout au long de l'année.

ASSEMBLÉE
DES DÉLÉGUÉS

TEAM
DE DIRECTION

ÉTAT
MAJOR

C
O
L
L
A
B
O
R
A
T
E
U
R
S



Alain Périat
Directeur général
RSBJ



Marc Allemann
Directeur général
eHnv



Rafic Cherif
Directeur
financier eHnv



Pascaline Jolivet
Médecin cheffe
eHnv



Alejandro Lopez
Directeur financier
HIB



Christian Weiler
Municipal
Yverdon-les-Bains



Bernard Pochon
Réseau santé social
de la Broye
Fribourgeoise



Brian Coley
Directeur
logistique HIB



Eric Simon
Responsable
administratif
et financier RSBJ

COMITÉ
D'ADMINISTRATION

Alain Périat, président
Marc Allemann
Pascaline Jolivet
Alejandro Lopez
Christian Weiler
Bernard Pochon
Philippe Michel

ORGANE DE RÉVISION
BFB Fidam



DIRECTEUR
Philippe Michel



**DIRECTEUR
ADJOINT**
**RESPONSABLE
D'EXPLOITATION
DE SITES**
YVERDON-LES-BAINS
Laurent Pedroli



**RESPONSABLE
D'EXPLOITATION DE SITES**
PAYERNE
PR 144 VALLORBE - BALLAIGUES
Raphaël Dufaux



**RESPONSABLE
D'EXPLOITATION DE SITES**
**SAINTE-CROIX I TRANSFERTS
& TPMR**
RESPONSABLE QUALITÉ
Damaris Bourgeois



**RESPONSABLE
FORMATION**
Micaël Rollet



**RESPONSABLE
D'EXPLOITATION DE SITES**
SAINT-LOUP
ET LA VALLÉE DE JOUX
**RESPONSABLE
LOGISTIQUE**
Grégoire Magnollay



**RÉFÉRENT
INFORMATIQUE**
Laurent Scheurer



**RÉFÉRENTE
PHARMACIE**
Marjorie Besson



**RÉFÉRENT
VÉHICULES**
Jean-Michel Uldry



**RÉFÉRENTE
COMMUNICATION**
Stéphanie Fleury



**RÉFÉRENT
HPCI**
Frédéric Brot

ADMINISTRATION
SECRÉTARIAT / QUALITÉ
Stéphanie Fleury

COMMISSION MÉDICALE
Dr Alessandro Motti
Dresse Pascaline Jolivet

GT Formation CSU-nvb Bilan annuel 2025

Le Team Formation est actuellement composé de **12 membres**, ainsi que d'un responsable et d'un responsable adjoint. Au cours de l'année 2025, trois membres ont quitté le groupe de travail ou le CSU-nvb. Malgré ces départs, la continuité des activités de formation a pu être assurée grâce à l'engagement constant de l'ensemble de l'équipe.

Micaël Rollet – responsable formation



FORMATION CONTINUE INTERNE

En 2025, la formation continue interne s'est articulée autour de deux thématiques principales: «l'ambulancier face à la violence» pour le service DisCUP et «les soins extra-hospitaliers en situation de transfert» pour le service Transferts. Ces journées se sont déroulées les 6 et 13 mai 2025 au sein de la nouvelle base d'Yverdon. Elles ont également permis de favoriser les échanges entre les collaborateurs des deux services, notamment lors des temps de pause et des moments de partage informels. Au total, **83 collaborateurs ont participé à ces sessions de formation.**



ÉTUDIANTS SUPERVISÉS AU CSU-NVB

Durant l'année 2025, le CSU-nvb a assuré l'encadrement de **22 étudiants** issus des trois écoles romandes d'ambulanciers. Parmi eux, **14 étudiants internes** de différents niveaux ont été accompagnés par les équipes opérationnelles, dont trois ont terminé avec succès leur formation en obtenant le diplôme d'Ambulancier-ère ES. Par ailleurs, **huit étudiants externes** ont été accueillis, représentant un total de 200 journées de stage, soit environ **2400 heures d'encadrement assurées par le personnel.**

COMPTABILISATION DES HEURES DE FORMATION

Au 31 décembre 2025, environ **3921 heures de formation continue** ont été réalisées par les ambulanciers et techniciens ambulanciers de la branche DisCUP du CSU-nvb. Concernant le service Transferts, le personnel a cumulé **417 heures de formation continue** pendant la même période. Ces chiffres traduisent la volonté constante de maintenir un haut niveau de compétences professionnelles au sein des équipes.

STAGIAIRES D'OBSERVATION

Durant l'année 2025, **180 journées de stage d'observation** ont été organisées, représentant environ **2160 heures d'accompagnement.** Ces stages permettent à des personnes intéressées par le domaine préhospitalier de découvrir concrètement l'activité quotidienne et les exigences de la profession.



QUELQUES CHIFFRES POUR 2025

2 sessions de formation continue

Réussite de **2** collaborateurs au titre d'ambulancier diplômé ES

- Anouk Perusset
- Alexandre Guilloid

3921 heures de formation continue effectuées par les ambulanciers et technicien ambulanciers de la branche DisCUP du CSU-nvb

417 heures de formation continue effectuées pour le personnel de la branche des Transferts du CSU-nvb

Contrôle de conformité des algorithmes
Les algorithmes médico-délégués ont été appliqués sur le terrain à

3300 reprises durant l'année 2025

183

heures de formation dispensées aux premiers répondants

22

étudiants encadrés tout au long de l'année, dont

14

étudiants internes et

8

étudiants externes représentant

180

journées de stage d'observation soit un total de

2160

heures d'accompagnement

Mise à jour du concept de formation continue hebdomadaire « Café Central(e) » au CSU-nvb

Contexte et objectifs

Début 2025, le concept du Café Central(e) a fait l'objet d'une refonte afin de répondre aux limites identifiées dans son format initial, notamment un manque d'attractivité, une charge de travail jugée trop lourde et un stress lié aux présentations orales pour certains collaborateurs. L'objectif principal de cette mise à jour était de proposer une méthode de formation continue plus ludique, collaborative et accessible à l'ensemble des collaborateurs du CSU-nvb, tout en favorisant la révision régulière des connaissances professionnelles.

La nouvelle version du Café Central(e) a donc été mise en place avec l'utilisation de quizz interactifs par le biais de l'application Kahoot, permettant une approche dynamique, participative et standardisée.

Micaël Rollet – responsable formation

ÉTUDIANTS SUPERVISÉS AU CSU-NVB

Durant l'année 2025, le CSU-nvb a assuré l'encadrement de **22 étudiants** issus des trois écoles romandes d'ambulanciers. Parmi eux, **14 étudiants internes** de différents niveaux ont été accompagnés par les équipes opérationnelles, dont trois ont terminé avec succès leur formation en obtenant le diplôme d'Ambulancier-ère ES. Par ailleurs, **huit étudiants externes** ont été accueillis, représentant un total de 200 journées de stage, soit environ **2400 heures d'encadrement assurées par le personnel**.

CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES ALGORITHMES

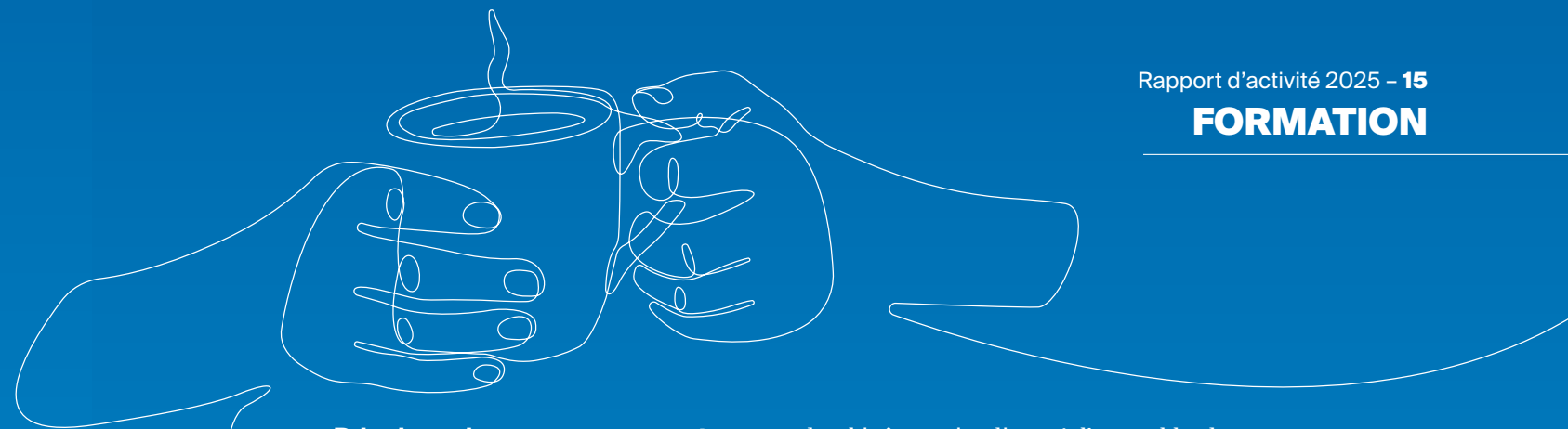
Le GT Formation participe activement au contrôle qualité concernant l'application des algorithmes opérationnels en effectuant un pré-tri des conformités à destination du collège médical. En 2025, plus de **3300 algorithmes appliqués sur le terrain** par les ambulanciers et infirmiers spécialisés du CSU-nvb ont ainsi été relus et analysés, soit **une centaine de plus que l'année précédente**. Le taux de non-conformité demeure stable, avec une moyenne annuelle avoisinant 5%, ce qui confirme la qualité globale des pratiques professionnelles.

PREMIERS RÉPONDANTS DE VALLORBE/BALLAIGUES

Le secteur de Vallorbe/Ballaigues compte actuellement 12 premiers répondants intégrés au dispositif du CSU-nvb. Au cours de l'année 2025, **183 heures de formation continue** leur ont été dispensées afin de maintenir leurs compétences et d'assurer une intervention rapide et efficace lors de situations d'urgence.

PARTENARIATS EXTERNES

Le GT Formation a été sollicité à **19 reprises en 2025 pour l'organisation d'exercices** communs avec divers partenaires du domaine du sauvetage, notamment les sapeurs-pompiers et l'Armée suisse. Des formations spécifiques ont également été dispensées à plusieurs partenaires, dont le SDIS Nord vaudois, les SMUR et l'Armée suisse, sur des thématiques liées au domaine extra-hospitalier. Enfin, plusieurs actions de promotion et de prévention ont été menées auprès du grand public, notamment par des initiations à la réanimation cardio-pulmonaire « Réa du Samedi ». **Ces activités ont eu lieu à quatre reprises** : lors des 25 ans du musée de Vallon, de la journée Feux Bleus à Villars-Burquin, de Ludimaniak à Estavayer et lors du Téléthon à Orbe.



Principes du nouveau concept « Café Central(e) »

Le nouveau Café Central(e) s'articule autour de quizz thématiques créés par les collaborateurs eux-mêmes, en binôme, à partir de sujets imposés et en lien direct avec les besoins du service (algorithmes, pathologies, procédures, événements majeurs, etc.) Chaque quizz comprend une vingtaine de questions et vise une durée de session d'environ trente minutes.

Les sessions ont lieu deux fois par semaine, tous les mardis et jeudis à 14h, et sont diffusées simultanément à l'ensemble des bases par visioconférence. Les collaborateurs de garde participent par équipes ou en solo, sans notion de sanction ou de récompense, dans une optique de partage des connaissances et de révision collective.

Modalités de mise en œuvre

La mise en application du concept s'est faite en suivant une procédure structurée :

- Tirage au sort des sujets par une urne mise à disposition à la base DisCUP d'Yverdon
- Inscription des collaborateurs par un document partagé sur le serveur interne
- Constitution de binômes par le Team du projet, idéalement issus de tournus différents, afin de favoriser leur présence lors des diffusions
- Attribution d'un délai de préparation, avec une information transmise environ deux mois avant la semaine de diffusion
- Création du quizz à l'aide d'un tutoriel Kahoot mis à disposition et possibilité de soutien par un référent du Team Formation.

En cas d'absence d'un collaborateur lors de la diffusion (intervention, vacances ou autres), les quizz restent accessibles après leur présentation officielle, garantissant l'équité et l'accès aux contenus pour tous.

Durée et évaluation du projet

Le projet a été planifié sur 48 semaines, correspondant à 48 sujets réalisés par

des binômes, impliquant l'ensemble des collaborateurs concernés. À l'issue de cette période, une évaluation globale a été réalisée afin d'analyser la pertinence du concept, son impact sur l'engagement des collaborateurs et les perspectives d'évolution du Café Central(e) à l'aide d'un sondage adressé à l'ensemble des collaborateurs. Cette démarche avait pour objectif d'identifier leur niveau de satisfaction, d'anticiper un éventuel essoufflement du concept et de définir les orientations futures du Café Central(e).

Les résultats du sondage ont montré une adhésion marquée au concept en place, avec 78% des collaborateurs ne souhaitant pas de changement majeur de variante, confirmant ainsi la pertinence du format basé sur les quizz et le travail en binôme. Cette réévaluation a toutefois permis de faire émerger des pistes d'amélioration, notamment sur les aspects organisationnels et la diversité des supports pédagogiques.

Deux orientations ont été étudiées : le maintien du modèle actuel avec une optimisation de la gestion des comptes Kahoot, et l'évolution vers une variante plus flexible laissant davantage de liberté dans le choix des binômes, des sujets et des supports (quizz, diaporamas, vidéos ou autres formats compatibles avec la visioconférence). Cette réflexion vise à limiter la redondance, à maintenir l'engagement des collaborateurs sur le long terme et à adapter le Café Central(e) aux besoins exprimés, tout en conservant les éléments plébiscités du dispositif initial.

Conclusion

La mise à jour du Café Central(e) constitue une évolution majeure dans la dynamique de formation du CSU-nvb. En intégrant des outils numériques, une organisation collaborative et un format ludique, ce concept a permis de renforcer l'implication des équipes, de réduire les freins liés à la formation traditionnelle et d'inscrire durablement la révision des connaissances dans le quotidien professionnel.

Mise en place d'un projet d'accompagnement interne au brevet fédéral de technicien ambulancier (TA)

Micaël Rollet – responsable formation

1. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PROJET

Ce projet visait la mise en place, au sein du CSU nvb, d'un dispositif interne permettant d'accompagner les chauffeurs IAS 3 vers l'obtention du Brevet fédéral de technicien ambulancier (TA). L'objectif était double : offrir une évolution professionnelle aux collaborateurs déjà actifs dans le service et réduire les coûts liés à une formation externe tout en conservant la maîtrise du processus, notamment la planification opérationnelle.

Le public cible de ce projet se composait donc des chauffeurs IAS 3 déjà engagés dans les équipes du CSU-nvb, disposant d'une formation initiale et d'une expérience professionnelle dans le domaine du transfert interhospitalier. L'accompagnement interne est ainsi venu compléter un parcours déjà engagé et structuré.

Le développement de ce projet a ainsi essentiellement reposé sur l'idée que les candidats disposaient déjà d'une pratique professionnelle, permettant de réduire le volume de formation pré-sentielle au profit d'un apprentissage personnel ciblé et d'un travail pratique encadré en petits groupes.

2. PLANIFICATION ET ORGANISATION PÉDAGOGIQUE DU CONCEPT

L'analyse des filières existantes a montré qu'une formation préparatoire classique comportait en moyenne 20 jours de cours en présentiel. Notre projet a quant à lui proposé un accompagnement interne planifié sur 15 journées, soit 120 heures réparties sur environ six mois. Ce choix a été fait en favorisant l'acquisition des compétences théoriques par un apprentissage personnel guidé par modules et en accentuant sur la pratique durant les journées en présentiel. Une organisation de ce type permet ainsi de valoriser les compétences déjà acquises, favorise les journées d'accompagnement en petits groupes, permet un apprentissage modulaire et combine travail personnel, ateliers pratiques et simulations.

Les thématiques que nous avons choisi d'aborder permettent de couvrir l'ensemble des compétences nécessaires à l'examen du brevet fédéral et à la pratique professionnelle au CSU-nvb : évaluation primaire et secondaire, systèmes physiologiques, traumatologie, pharmacologie, actes techniques, psychiatrie, gériatrie, obstétrique, urgences pédiatriques, gestion d'événements majeurs, hygiène, ainsi qu'un entraînement intensif par simulations de haute-fidélité et une préparation complète à l'examen.

3. DÉVELOPPEMENT DES SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

Une partie importante des outils pédagogiques existait déjà au sein du service : scénarios d'examen pratique, banque de questions théoriques et méthodes d'évaluation formatives.

Ces éléments ont permis de couvrir environ un tiers des besoins pédagogiques. Les supports restants ont dû être développés selon une approche pédagogique structurée, ceci afin de correspondre aux modules définis pour le planning d'accompagnement.

Ainsi, le temps de préparation nécessaire pour développer et créer ce projet a été estimé à 240 heures de travail, dont une partie pouvait être réalisée durant les gardes. Cet investissement initial permettrait ensuite la réutilisation durable des supports lors des sessions futures.

4. BESOINS MATÉRIELS ET LOGISTIQUES

La mise en place d'un accompagnement au Brevet fédéral de TA nécessitait du matériel pédagogique spécifique permettant un entraînement pratique efficace : bras d'entraînement pour perfusion, supports anatomiques, matériel informatique et consommables pour exercices pratiques. Certains de ces équipements étaient déjà disponibles au CSU-nvb et ont pu être réutilisés.

L'investissement le plus onéreux a été l'acquisition d'un ISimulate, pour un budget d'environ 10 000 fr. Cet appareil permet de simuler un moniteur/défibrillateur et de le commander à distance afin qu'un animateur puisse faire varier en direct les paramètres d'un « faux patient ». L'achat de ce matériel a aussi bénéficié à un autre projet, puisque notre ISimulate peut désormais être utilisé pour les séances de coaching BLS/ALS mises en place pour les collaborateurs du CSU-nvb chaque année.

5. ANALYSE ÉCONOMIQUE

Les coûts du projet ont été répartis en deux phases :

- Une 1^{re} étape de conception et de création du programme d'accompagnement, incluant l'achat de matériel pour un budget d'environ 17 000 fr.
- Une 2^e étape consistant dans l'exploitation du projet, soit la planification des journées et l'accompagnement en lui-même, pour un budget estimé à environ 6 000 fr.

C'est cette 2^e étape qui pourra être répétée dans les années à venir lors de la mise sur pied de nouvelles sessions d'accompagnement. Une cotisation étant demandée aux participants, le coût d'exploitation du projet sera donc inversement proportionnel au nombre de participants par session, rendant la solution interne économiquement avantageuse comparativement aux filières externes. Les sessions de formation suivantes seront également moins coûteuses grâce à la réutilisation des contenus et du matériel.

6. FORCES ET POINTS DE VIGILANCE

Les forces du projet reposaient sur la valorisation des ressources internes, l'adaptation aux réalités opérationnelles et l'amélioration de la fidélisation du personnel.

Les points de vigilance concernaient l'investissement initial, l'organisation des remplacements opérationnels et la nécessité d'ajuster la durée de formation selon le niveau des candidats et l'évolution de l'acquisition des compétences de chacun.

7. CONCLUSION

La mise en place du projet d'accompagnement interne au Brevet fédéral de technicien ambulancier constitue un projet réaliste et stratégiquement pertinent. Il a permis de favoriser la progression professionnelle des collaborateurs tout en renforçant les compétences internes, tant pour l'équipe des encadrants que pour les candidats.

En octobre 2025, une 1^{re} session d'accompagnement a pu débuter avec une volée de 4 participants, tous déjà collaborateurs du CSU-nvb. Les premiers retours donnés par les candidats et les encadrants sont positifs, mais nécessiteront d'être réévalués une fois la session d'accompagnement terminée et après que tous les candidats ont pu se présenter aux examens du brevet fédéral.

L'investissement initial a été compensé par des économies rapides et par la création d'un outil d'accompagnement durable pouvant évoluer selon l'expérience acquise lors des premières sessions.

Ce projet contribue ainsi au renforcement de la qualité des prestations extrahospitalières fournies par le Centre de Secours et d'Urgences du Nord vaudois et de la Broye, notamment en mettant l'accent sur la notion de durabilité.



Nouvelle centrale d'ambulances de Sainte-Croix

L'année écoulée a été marquée par la construction de la nouvelle centrale d'ambulances de Sainte-Croix, un projet structurant pour le CSU-nvb et essentiel pour la couverture sanitaire de la population du Balcon du Jura.

Damaris Bourgeois - responsable d'exploitation base de Sainte-Croix

Durant de nombreuses années, la centrale était installée au sein de l'Hôpital du Balcon du Jura. Si ces locaux ont permis d'assurer l'aide préhospitalière dans la région avec engagement et professionnalisme, ils ne répondaient plus, au fil du temps, aux exigences actuelles de l'activité. Les infrastructures, devenues vétustes et trop exiguës, ne permettaient plus d'accueillir de manière optimale les deux moyens d'intervention basés à Sainte-Croix, à savoir une ambulance et un Rapid Responder.

La nouvelle centrale est l'aboutissement d'une réflexion menée en étroite collaboration avec les autorités et les partenaires concernés. Elle met désormais à disposition des infrastructures modernes, fonctionnelles et adaptées aux besoins opérationnels. Ces nouveaux aménagements contribuent à renforcer l'efficacité des interventions tout en améliorant les conditions de travail des équipes.

Depuis le site de Sainte-Croix, les équipes réalisent chaque année environ 300 missions d'ambulance et 125 interventions de Rapid Responder. Ces volumes d'activité confirment l'importance stratégique de cette base pour la couverture préhospitalière du Balcon du Jura et justifient pleinement l'investissement consenti.

La concrétisation de ce projet a été rendue possible grâce au soutien et à l'engagement des autorités communales et cantonales, de la direction du CSU-nvb, de l'entreprise Laurent Buchs et des entreprises mandatées, ainsi que de l'ensemble des partenaires impliqués. Les collaboratrices et collaborateurs de la base de Sainte-Croix ont également fait preuve d'une grande adaptabilité et d'un professionnalisme exemplaire durant la phase de transition.

Cette nouvelle infrastructure constitue un investissement durable au service de la population et renforce la capacité du CSU-nvb à assurer une aide préhospitalière de proximité, efficiente et de qualité, aujourd'hui et pour les années à venir.

Le déménagement a eu lieu le 1^{er} décembre 2025 avec l'aide de trois collaborateurs et l'équipe de garde du jour.

L'inauguration sera faite fin janvier 2026 et fera l'objet d'un article dans le prochain rapport annuel.



Le service de transfert, mis en place le 1^{er} juin 2024, a connu une évolution particulièrement soutenue au cours de sa première année et demie d'activité.



Créé afin de répondre à un besoin croissant en transports sanitaires programmés et intersites, il s'est rapidement imposé comme un maillon essentiel de l'organisation opérationnelle pour les trois hôpitaux prescripteurs ; soit le HIB, les eHnv et le RSBJ. Après une phase de démarrage progressive au second semestre 2024, l'année 2025 a marqué une étape décisive dans son développement, tant en volume d'activité qu'en structuration des moyens.

Damaris Bourgeois – responsable transfert & TPMR

TRANSFERTS

En 2025, l'augmentation moyenne mensuelle des transferts couchés s'est établie à 23 transports supplémentaires, pour atteindre un total moyen de 242 transferts par mois. Cette progression constante traduit à la fois la pertinence du dispositif mis en place et la confiance accordée par les services prescripteurs. Elle témoigne également d'un besoin structurel sur le territoire, notamment pour les transferts interhospitaliers, les retours à domicile et les transports vers des structures spécialisées. Cette dynamique soutenue a nécessité une adaptation continue de l'organisation afin de garantir la qualité de prise en charge, la ponctualité et l'optimisation des ressources.

Dès le début de l'année 2025, une analyse fine de l'activité par site a mis en évidence un déséquilibre croissant entre St-Loup et Yverdon. Le volume plus important enregistré sur le site d'Yverdon a conduit à une décision stratégique d'ajustement du dispositif : l'ambulance initialement positionnée à St-Loup a été rapatriée sur le site d'Yverdon. Ce redéploiement a permis de mieux répondre à la demande réelle, de limiter les temps d'attente et d'améliorer la réactivité globale du service. Cette mesure d'adaptation illustre la capacité du service à ajuster son organisation en fonction des données d'activité et des besoins du terrain.

TPMR

Par ailleurs, afin de renforcer l'offre en transports assis et de réduire la dépendance à la sous-traitance, deux véhicules TPMR (Transports de Personnes à Mobilité Réduite) sont venus compléter le dispositif respectivement en mai et en juin 2025. L'intégration progressive de ces moyens supplémentaires a constitué un tournant majeur dans la maîtrise de l'activité. Avant le mois de mai, le recours à la sous-traitance représentait environ 65% des transports assis, ce qui engendrait des contraintes organisationnelles et financières. Grâce à l'arrivée des deux TPMR, ce taux a été réduit de manière significative pour atteindre 17% sur le reste de l'année. Cette diminution substantielle démontre l'efficacité de l'investissement consenti et

renforce l'autonomie opérationnelle du service.

Au terme d'une année et demie d'existence, le service de transfert présente donc un bilan très positif. La croissance régulière du volume d'activité, l'ajustement stratégique du positionnement des moyens et la réduction marquée de la sous-traitance traduisent une montée en puissance maîtrisée. Les perspectives pour la suite reposent sur la consolidation de cette organisation, l'optimisation continue des ressources et le maintien d'un haut niveau de qualité dans la prise en charge des patients. Notre service de transferts s'inscrit désormais comme un acteur structurant du dispositif de transport sanitaire pour les eHnv, l'HIB et le RSBJ.

En 2025, le CSU-nvb a créé un dicastère consacré à **l'Hygiène et à la Prévention et Contrôle de l'Infection** (HPCI), rattaché aux activités de la logistique.

Cette décision fait suite aux enseignements tirés de la pandémie de COVID-19, qui a mis en évidence l'importance d'une gestion structurée du risque infectieux dans le contexte préhospitalier.

Les recommandations existantes en matière d'hygiène étant majoritairement conçues pour le milieu hospitalier, le service a souhaité développer une approche adaptée aux réalités opérationnelles du terrain ambulancier. L'objectif est de garantir un haut niveau de sécurité pour les patients et les collaborateurs, tout en tenant compte des contraintes propres au secteur extra-hospitalier.

Frédéric Brot, référent HPCI

J'ai ainsi été nommé référent HPCI pour le CSU-nvb. Infirmier avec plus de quinze ans d'expérience en milieu hospitalier, principalement en soins intensifs, j'ai évolué dans un environnement de haute technicité particulièrement exposé aux risques d'infections nosocomiales. Cette expérience m'a conduit à accorder une attention constante au respect des bonnes pratiques d'hygiène, y compris dans des situations d'urgence. La pandémie de COVID-19, vécue au sein d'une unité de soins intensifs fortement impactée, a également renforcé ma conviction quant au rôle central des équipes d'hygiène dans la gestion des crises sanitaires.

Dans le cadre de cette fonction, j'ai été intégré à l'état-major afin de disposer d'une vision transversale des pratiques et d'apporter un regard spécialisé sur les projets en cours et à venir. Cette position favorise

la collaboration avec l'ensemble des dicastères et permet d'intégrer les enjeux liés à l'hygiène dans les décisions stratégiques et opérationnelles du service.

La première étape de cette démarche a consisté à renforcer mes compétences par une formation de «répondant HPCI». Celle-ci a permis d'actualiser les connaissances normatives et de développer les capacités d'analyse des situations à risque.

Un travail de mise en réseau a ensuite été entrepris avec différents partenaires spécialisés, notamment l'équipe HPCI de l'hôpital d'Yverdon, la cellule cantonale HPCI Vaud ainsi que l'équipe responsable de l'enseignement de l'hygiène de ES ASUR. Ces échanges ont permis d'assurer l'alignement des pratiques du service avec les recommandations cantonales et de bénéficier d'expertises externes.



Parallèlement, une évaluation interne des pratiques a été réalisée au moyen d'un questionnaire adressé aux collaborateurs du CSU. Cette démarche a permis d'identifier les points forts du service, mais également certaines disparités et certains besoins de clarification, servant de base à la priorisation des actions et aux travaux de structuration documentaire.

L'année 2025 a ainsi été marquée par un important travail de formalisation. Un guide HPCI institutionnel a été élaboré afin de centraliser les recommandations applicables au service et d'offrir un référentiel clair et adapté au terrain. Un guide spécifique à l'hygiène dans le cadre du transport TPRM a également été développé afin de répondre aux particularités de cette activité.

Les documents relatifs à l'entretien du textile, des uniformes et des ambulances ont par ailleurs été entièrement revus afin d'harmoniser les pratiques, de clarifier les responsabilités et de renforcer la traçabilité des procédures de nettoyage et de désinfection.

Sur le plan opérationnel, un travail de contrôle et de mise à niveau du matériel a été mené, conduisant au remplacement de certains produits d'hygiène et à l'introduction de lingettes désinfectantes. Ces adaptations ont amélioré l'accessibilité

des solutions de désinfection et facilité la remise en état des ambulances après intervention.

La communication interne a également été renforcée par la création d'une newsletter dédiée à l'hygiène, permettant de diffuser régulièrement des rappels de bonnes pratiques et des informations thématiques. La participation à la Journée mondiale de l'hygiène des mains, ainsi qu'aux campagnes menées par HPCI Vaud, ont constitué des moments importants de sensibilisation collective.

L'année 2026 s'inscrit dans la continuité des actions engagées, avec une volonté de consolidation et d'amélioration continue. Des tests de nouveaux produits sont en cours afin d'en évaluer l'efficacité, la compatibilité avec le matériel et l'acceptabilité par les équipes.

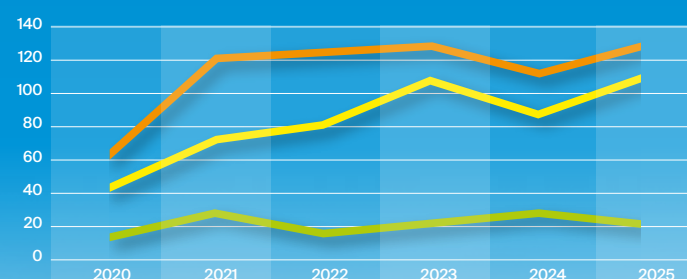
Le dicastère HPCI sera par ailleurs particulièrement mis en lumière lors de la formation continue 2026, consacrée au thème «Hygiène & Sécurité en extra-hospitalier». Cette journée permettra de poursuivre la dynamique de sensibilisation et d'actualisation des connaissances grâce à la participation de plusieurs intervenants spécialisés, et contribuera à renforcer l'ancrage institutionnel de la démarche HPCI au sein du service.

Synthèse de la mise en place du dispositif **Rapid Responder** au CSU-nvb

Avant-projet et contexte

Avant l'implantation du Rapid Responder (RR) à Sainte-Croix, le dispositif extrahospitalier en place au CSU-nvb reposait uniquement sur l'engagement d'ambulances avec un équipage standard (2 ambulanciers diplômés ou ambulancier diplômé et technicien-ambulancier). L'augmentation des sollicitations la nuit dans le secteur d'Yverdon-les-Bains, le faible nombre de missions nocturnes à Sainte-Croix, la nécessité d'améliorer la couverture territoriale et la volonté d'optimiser l'utilisation des ressources ont conduit à envisager une solution plus flexible. Le concept du Rapid Responder – un professionnel préhospitalier intervenant seul avec un véhicule léger et un équipement adapté – a ainsi émergé comme une alternative permettant une réponse rapide la nuit dans le secteur de Sainte-Croix tout en maintenant la qualité des soins extrahospitaliers. Parallèlement, l'ambulance nocturne de Sainte-Croix serait repositionnée à Yverdon-les-Bains.

Damaris Bourgeois et Micaël Rollet



Évolution transport par Rapid Responder vs Ambulances

Transport ambulance

Transport par RR

Évolution Alarme RR Sainte-Croix



Pourquoi mettre en place le Rapid Responder ?

L'objectif principal était double : améliorer l'accès rapide aux soins pour la population et optimiser l'engagement des ressources préhospitalières. Le RR permettrait d'arriver rapidement sur les lieux, d'évaluer la situation, d'entreprendre les gestes salvateurs et, si nécessaire, de mobiliser des moyens supplémentaires. L'ambulance supplémentaire la nuit à Yverdon-les-Bains permettrait quant à elle de combler les carences sur le secteur. Au-delà des bénéfices opérationnels, le dispositif offre aussi des perspectives d'évolution professionnelle pour les ambulanciers en intégrant une nouvelle fonction et de nouvelles compétences, tout en exploitant un panel de qualifications acquises au cours de leur carrière.

Comment le projet a-t-il été mis en œuvre ?

La mise en place s'est faite par étapes. Une équipe dédiée (16 intervenants) a été constituée afin de garantir compétence et flexibilité organisationnelle. La sélection reposait notamment sur l'autonomie professionnelle, la maîtrise des directives, le respect des procédures et l'adhésion au concept. Une formation spécifique a été développée pour clarifier le rôle du RR, renforcer la sécurité, améliorer la prise en

charge clinique et développer des compétences non techniques adaptées aux interventions en solo.

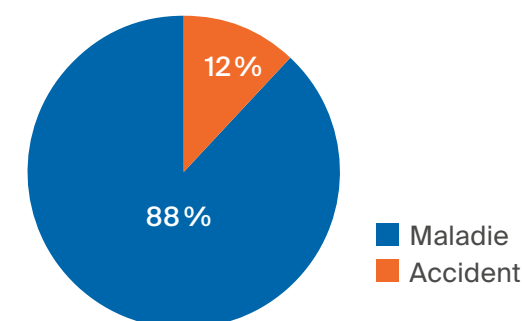
Parallèlement, des adaptations logistiques ont été réalisées : acquisition d'un véhicule adapté, organisation et rangement du matériel simplifiés et standardisés, et introduction d'équipements facilitant la prise en charge de situations critiques. Cette structuration progressive a permis une intégration opérationnelle sans déstabiliser l'organisation existante.

Typologie des interventions rencontrées par les RR

L'analyse des motifs d'intervention fait ressortir un classement stable des principales catégories :

1. Autres cas non classifiables, regroupant une large diversité de situations médicales mineures ou atypiques.
2. Intoxications sans coma, souvent liées à des consommations d'alcool ou de substances.
3. Cas de psychiatrie et douleurs abdominales, fréquemment associés à des épisodes d'anxiété ou de somatisation.

Cette hiérarchie reflète la variété des situations rencontrées et la nécessité pour les intervenants d'une solide polyvalence clinique.



Réévaluation après les premières années d'exploitation

Une analyse qualitative menée par des focus groups a permis d'évaluer les impacts du dispositif. Cette réévaluation a montré que certains aspects liés au patient, au système de santé et à la profession avaient été insuffisamment anticipés lors du lancement. L'étude a permis d'identifier des pistes d'amélioration à long terme, notamment par une démarche de benchmarking avec des services étrangers déjà dotés de dispositifs similaires. Les axes d'évolution concernent la formation continue, le suivi

professionnel, la reconnaissance, ainsi que l'élargissement des missions vers les soins communautaires et les interventions de proximité. Le bilan global confirme toutefois l'intérêt du Rapid Responder : amélioration de la couverture territoriale, optimisation des ressources de secours, meilleure adaptation aux besoins réels des patients et évolution positive du métier d'ambulancier. Néanmoins, pour produire un impact systémique majeur, une réflexion à une échelle plus large incluant le développement des missions pour les intervenants solos serait probablement bénéfique.

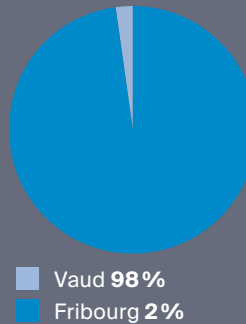
INTERVENTIONS

3955

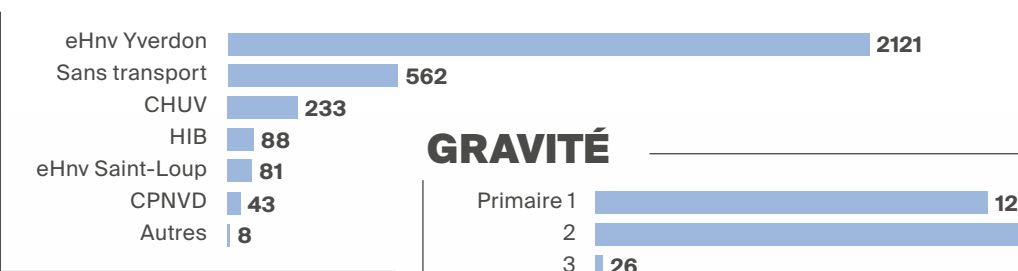
DONT 714 DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

Base d'Yverdon-les-Bains

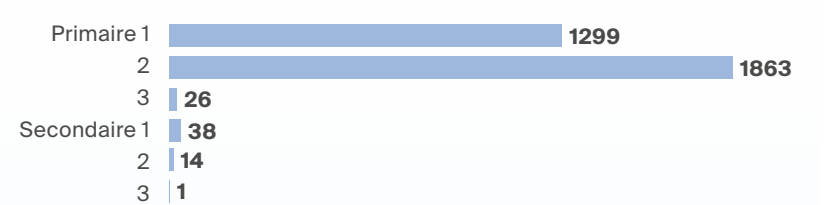
PAR CANTON



DESTINATIONS



GRAVITÉ



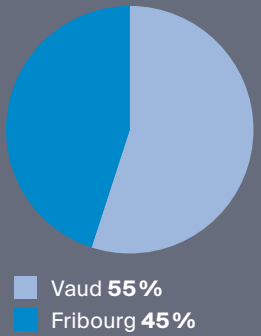
L'année 2025 a été marquée par la prise en main de nos nouveaux locaux. L'ensemble des travaux n'étant pas complètement terminé lors du déménagement, notamment la partie électrique, nous avons dû composer avec un bâtiment encore partiellement en chantier durant les premiers mois de l'année. Des adaptations et corrections de «jeunesse» ont eu lieu à l'intérieur durant l'année. Quant aux aménagements extérieurs, ceux-ci ont pu être terminés peu avant l'été. Malgré cela, l'activité ambulancière n'a pas été impactée. Au niveau des interventions, nous constatons une très légère diminution (- 0.9%) de l'activité dans son ensemble, par rapport à l'année précédente. Si les P1 ont augmenté (+ 59 interventions), les P2 ont quant à elles diminué (- 61 interventions). Pour les P3, nous constatons une légère augmentation (+ 8 interventions). Avec 35 transferts de moins, les courses secondaires effectuées par les équipes du DisCUP ont connu une diminution.

Après la baisse constatée en 2024, les déplacements stratégiques annuels continuent quant à eux de diminuer. On en compte 714 au total, soit 99 de moins qu'en 2024 et 192 de moins que durant l'année 2023. En termes de destinations, l'hôpital d'Yverdon est sans surprise le plus grand destinataire avec 66% de nos patient-e-s acheminés à cet endroit. Viennent ensuite, dans l'ordre, les différents services et sites du CHUV, l'HIB, l'hôpital de Saint-Loup, le CPNVD et le RSBJ. Les interventions n'ayant pas nécessité de transport (patient laissé à domicile, décès sur place, etc.) représentent au total 17% de nos missions. Afin de renforcer les liens avec nos partenaires, nous avons eu l'occasion de mettre à disposition nos infrastructures à maintes reprises, notamment notre toute nouvelle salle de conférence. Nous avons également eu le privilège d'accueillir à plusieurs reprises la Municipalité d'Yverdon-les-Bains pour quelques-unes de leurs séances hebdomadaires.

Laurent Pedroli

Base de Payerne

PAR CANTON

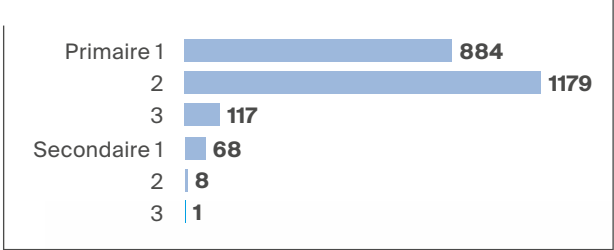


INTERVENTIONS

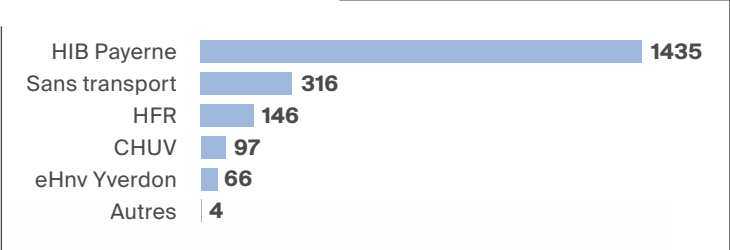
2346

DONT 229 DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

GRAVITÉ



DESTINATIONS



L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue pour la base de Payerne du CSU-nvb, confirmant une nouvelle fois son rôle essentiel dans la prise en charge préhospitalière de la population de la région et des cantons partenaires. Au total, **2346 missions** ont été engagées durant l'année, contre **2334 missions** l'année précédente. Ainsi, l'équilibre par rapport aux dernières années suit son cours. Nous relevons dans ce nombre de missions des déplacements stratégiques, au nombre de 229. À noter qu'au niveau de l'équipe de transfert de Payerne, 609 missions ont été réalisées. Vous retrouverez tous les chiffres liés au secteur des transferts sous la rubrique «transferts». La répartition géographique des engagements du DisCUP met en évidence une prédominance des interventions dans le canton de **Vaud**, avec **1152 missions primaires et secondaires**, représentant **54% de l'activité**. Le canton de **Fribourg** totalise **964 missions**, soit **45%**. Une mission a été effectuée dans le canton de **Berne**, représentant **0,04%** de l'activité annuelle. L'analyse mensuelle montre une activité relativement homogène tout au long de l'année, avec des pics notables en **décembre (225 missions)** et en **janvier (218 missions)**. Les mois les moins chargés ont été **avril (180 missions)** et **août (176 missions)**.

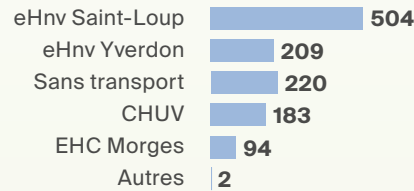
sions), périodes traditionnellement influencées par des facteurs saisonniers. Sur le plan organisationnel, la majorité des interventions d'urgences ont été réalisées **en service de jour**, avec **1354 missions**, tandis que **763 missions** ont été effectuées de **nuît**. Cette répartition est équivalente aux autres bases du service avec un pourcentage d'environ 35 - 40 % d'interventions de nuit. Au cours de l'année écoulée, l'accent a été mis sur le renforcement et le développement des relations avec nos différents partenaires. Dans cette optique, plusieurs exercices d'envergure ont été organisés conjointement, notamment sur le site de l'aérodrome de Payerne ainsi que sur l'axe autoroutier reliant Estavayer-le-Lac à Yverdon-les-Bains. Par ailleurs, nous avons eu l'opportunité de participer au Comptoir broyard 2025 sous l'égide de «La Broye en Santé». À cette occasion, nous avons été sollicités par les partenaires de la santé de la Broye vaudoise et fribourgeoise, réunis au sein du «Bureau Broye», afin de prendre part à un stand commun. Celui-ci a permis aux quelque 100 000 visiteurs de découvrir et d'identifier l'ensemble des acteurs de la santé régionale. Cette collaboration a réuni le HIB, les réseaux santé de la Broye fribourgeoise et vaudoise, ainsi que le CMS de la Broye.

Raphaël Dufaux

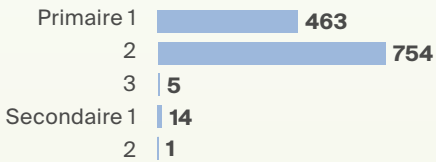
Base de Saint-Loup



DESTINATIONS



GRAVITÉ



En 2025, 1665 missions ont été réalisées au départ de la base de Saint-Loup. Cela correspond à une moyenne de 4,5 missions par tranche de 24 heures, assurées par un seul équipage, illustrant ainsi la couverture opérationnelle du secteur.

Les communes d'Orbe, ses localités avoisinantes ainsi que l'arrondissement nord de Cossonay ont été les zones ayant le plus fréquemment sollicité l'ambulance de Saint-Loup au cours de l'année 2025.

En raison de sa situation géographique, la base de Saint-Loup est régulièrement amenée à effectuer des déplacements stratégiques. Située à la frontière de quatre autres secteurs (Morges, Lausanne, la Vallée de Joux et Yverdon), elle s'inscrit aussi dans une stratégie

de réponse à l'urgence préhospitalière visant à optimiser la disponibilité des ressources. Lorsqu'un équipage local est engagé, une ambulance issue d'un secteur voisin peut ainsi être déplacée en substitution.

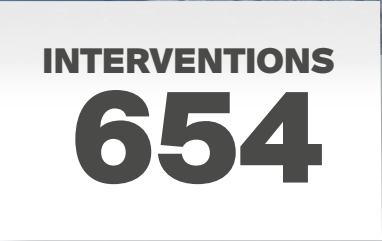
Cette stratégie, mise en place depuis plusieurs années, est aujourd'hui bien établie. Les points de stationnement lors de ces déplacements stratégiques sont définis en étroite collaboration avec la centrale d'engagement du 144.

Il arrive que les équipages stationnent plusieurs heures sur ces sites, ce qui explique la présence occasionnelle de l'ambulance de Saint-Loup, par exemple sur l'aire de repos de Bavois.

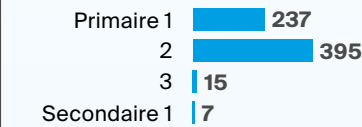
Grégoire Magnollay

Base de la Vallée de Joux

DESTINATIONS



GRAVITÉ



L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des exercices précédents, avec un total de 654 missions assurées par un équipage opérationnel 24 heures sur 24. Derrière ce volume d'activité, plus de 35 % des interventions étaient de nature urgente, avec engagement sous signaux prioritaires dès le départ.

Au cours de l'année, 209 patients ont été transportés vers le Pôle santé de la Vallée de Joux, contre 166 vers l'hôpital eHnv de Saint-Loup. Par ailleurs, 83 patients issus du secteur couvert par la base de la vallée de Joux ont été pris en charge par l'hôpital eHnv d'Yverdon. Les autres patients ont été orientés vers différents établissements hospitaliers, qu'ils soient régionaux, universitaires ou spécialisés.

Les interventions se répartissent principalement dans deux zones géographiques distinctes du secteur, séparées par le col du Mont-d'Orzeires: la région de Val-lorbe et la Vallée de Joux.

Ces deux zones ont bénéficié d'un nombre d'interventions quasi équivalent. Grâce à sa situation stratégique

à L'Abbaye, la base de la Vallée de Joux garantit un délai de réponse équilibré et pertinent sur l'ensemble du secteur couvert.

En début d'année, la signalétique du site a été complétée par l'installation d'enseignes portant le logo du service et placées sur la porte du garage ainsi que sur la baie vitrée du bâtiment. Cette mesure vise à améliorer l'identification du site et la visibilité du service auprès de la population.

Enfin, dans le but de renforcer la cohésion et les échanges entre les différents sites du CSU-nvb, la base de la Vallée s'est dotée d'une connexion par fibre optique. Cette infrastructure a permis une amélioration significative des échanges et des briefings quotidiens entre les bases réalisées par visioconférence. Elle a également rendu possible l'accès à Internet dans le garage où est stationnée l'ambulance, permettant désormais aux équipes de gérer les commandes de matériel et logistique de manière informatisée.

Grégoire Magnollay

Base de Sainte-Croix

DESTINATIONS

RSBJ	177
Sans transport	154
eHnv Yverdon	53
CHUV	14
Autres	2

GRAVITÉ

Primaire 1	131
2	259
3	18
Secondaire 1	1

INTERVENTIONS

447

DONT 38
DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

Rapid Responder

INTERVENTIONS

129

GRAVITÉ

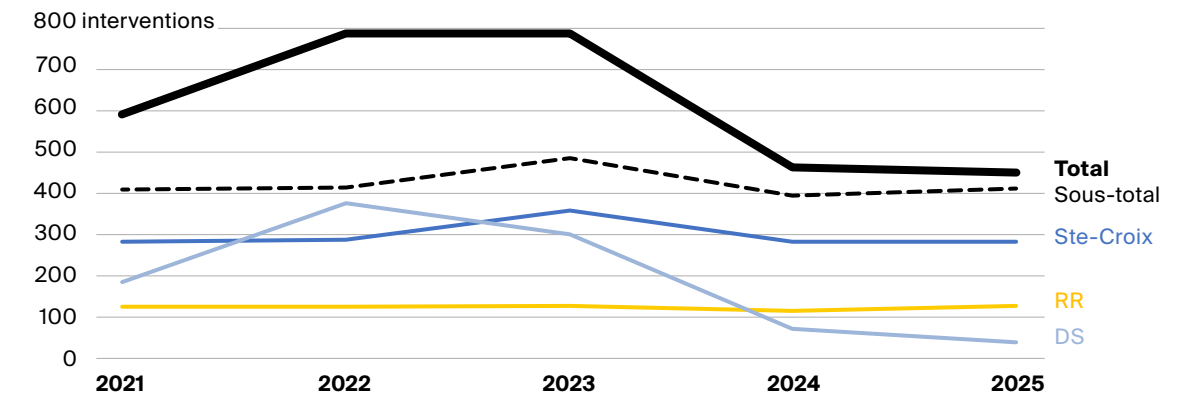
Primaire 1	46
2	83

La base ambulancière de Sainte-Croix joue un rôle essentiel dans la couverture préhospitalière du Balcon du Jura, en assurant une prise en charge rapide et professionnelle des urgences sur un territoire à la fois étendu et exigeant. L'analyse de l'activité des dernières années met toutefois en évidence une évolution notable du volume d'interventions.

Après une légère augmentation enregistrée en 2022 et 2023, l'activité connaît depuis 2023 une baisse progressive. Cette diminution s'explique en grande

partie par l'adaptation des modalités d'engagement décidée par la centrale 144. En effet, courant 2023, la centrale d'engagement a revu ses protocoles d'intervention, modifiant de manière significative le recours aux déplacements stratégiques. Alors que la base effectuait auparavant environ 300 déplacements stratégiques par année, ce chiffre est passé à 38 pour l'année 2025. Cette réorganisation a eu un impact direct sur le volume global des missions attribuées à la base.

ÉVOLUTION DES INTERVENTIONS BASE STE-CROIX 2021-2025



Sur le plan régional, les interventions représentent environ 300 courses annuelles pour l'ambulance et 120 pour le Rapid Responder. Ces chiffres illustrent l'importance de la présence locale, tant pour les missions primaires que pour les premières réponses médicalisées. Le Rapid Responder intervient principalement durant la nuit, en l'absence d'ambulance basée à Sainte-Croix. Il permet ainsi de garantir un délai d'intervention optimal, en assurant une première prise en charge rapide du patient dans l'attente de l'ambulance montant d'Yverdon pour le transport si nécessaire.

Pour rappel, la principale difficulté signalée par les intervenants demeure le travail en solitaire durant les premières vingt minutes d'intervention, avant l'arrivée éventuelle de renforts. Cette situation exige :

- une grande concentration,
- une organisation rigoureuse,
- et parfois un sang-froid important lorsque le contexte est grave ou incertain.

Malgré cette contrainte, les professionnels témoignent d'un haut niveau d'efficacité et d'engagement, démontrant la pertinence du modèle RR pour une région à faible densité d'interventions nocturnes.

L'exercice annuel de l'équipe des Rapid Responders a d'ailleurs été consacré au renforcement de cette autonomie opérationnelle, avec plusieurs ateliers de prise en charge en solo. L'après-midi était consacré aux interventions en milieu périlleux, organisées en collaboration avec la colonne de secours de Sainte-Croix, renforçant ainsi la coordination interservices sur le terrain.

Au total, l'activité représente 443 courses primaires sur les communes du Balcon du Jura. Ce chiffre tient compte notamment des 34 montées d'ambulances en soutien au dispositif de Sainte-Croix au cours de l'année. Ces renforts ont permis d'assurer la continui-

té et la qualité de la prise en charge, en particulier lors de pics d'activité ou d'indisponibilité momentanée des moyens locaux.

L'année a également été marquée par des contraintes organisationnelles importantes. En parallèle de la construction de la nouvelle base, les équipes ont dû faire face à un événement prévu mais particulièrement contraignant : la fermeture de la route principale entre Sainte-Croix et Vuiteboeuf durant les mois de juillet et août. Cette fermeture, nécessaire aux travaux de percement du tunnel sous le hameau du Château-de-Ste-Croix, a entraîné une déviation conséquente rallongeant le trajet d'environ vingt minutes. Les équipes ont dû transiter par Mauborget, Fontaines et Champagne pour rejoindre Yverdon. Afin de maintenir la sécurité de la population et de préserver les délais d'intervention, la Direction générale de la Santé a demandé le déplacement du Rapid Responder à Yverdon entre 19h et 23h. Durant cette même tranche horaire, une ambulance de la base d'Yverdon montait en renfort à Sainte-Croix. Cette organisation temporaire n'a pas eu de répercussions majeures sur l'activité de la région du Balcon du Jura. En revanche, sur le secteur d'Yverdon, le Rapid Responder n'était pas engagé sur les missions simultanées, une ambulance d'une autre compagnie assurant alors le rôle de renfort.

En conclusion, si l'on constate une diminution du volume global d'interventions depuis 2023, celle-ci s'inscrit principalement dans un contexte de révision des protocoles d'engagement par la centrale 144 et d'adaptations organisationnelles liées aux contraintes d'infrastructure. Malgré ces défis, la base de Sainte-Croix demeure pleinement investie dans sa mission de service public, garantissant une réponse rapide, coordonnée et professionnelle aux urgences du Balcon du Jura.

Damaris Bourgeois

Premiers répondants de Vallorbe - Ballaigues

L'année 2025 pour les premiers répondants de Vallorbe-Ballaigues s'est conclue avec un total de 259 missions primaires. L'activité est ainsi restée stable par rapport à 2024 en termes de volume global. La répartition des interventions se compose de 60% en journée et de 40% de nuit.

Concernant les gardes, les 12 collaborateurs actuellement engagés ont assuré 80% des gardes sur l'ensemble de l'année. Ce taux illustre la motivation et la

disponibilité de nos premiers répondants au service de la population des deux communes. Nous tenons à les remercier chaleureusement pour leur engagement.

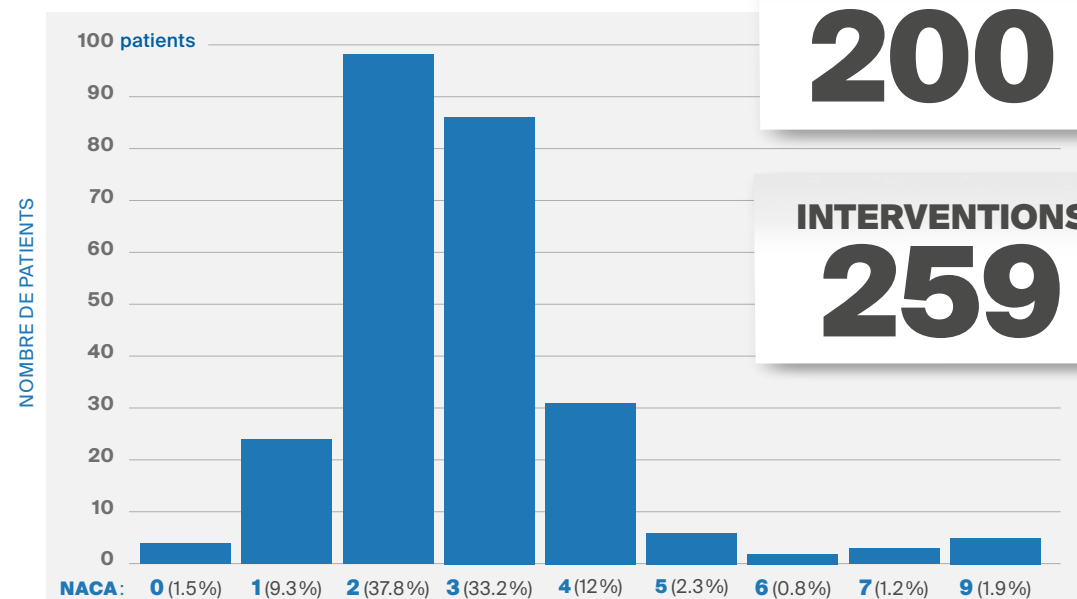
Afin de maintenir leurs compétences à jour et de découvrir de nouvelles pratiques applicables sur le terrain, chaque premier répondant bénéficie de formations continues ainsi que de journées en ambulance. En 2025, près de 200 heures de formation ont ainsi été réalisées.

Raphaël Dufaux, responsable premiers répondants

12
COLLABORATEURS

**HEURES
DE FORMATION**
200

INTERVENTIONS
259



- 0 Indemne
- 1 Blessures et maladies de nature banale
- 2 Blessures et maladies nécessitant un examen médical mais pas nécessairement une hospitalisation
- 3 Blessures et maladies nécessitant une investigation et un traitement hospitalier, sans menace vitale
- 4 Blessures et maladies graves pouvant évoluer vers un risque vital en l'absence de traitement hospitalier
- 5 Blessures et maladies avec risque vital immédiat qui sans traitement d'urgence évolueraient probablement vers le décès
- 6 Blessures et maladies nécessitant une réanimation sur place et qui, après rétablissement des fonctions vitales, mènent à une hospitalisation
- 7 Blessures et maladies mortelles avec ou sans tentative de réanimation
- 8 -
- 9 Non encodable

Projet des transferts interhospitaliers & TPMR

Après une année d'exploitation et au vu du nombre important de transports assis, le Conseil d'administration du CSU-nvb a décidé d'étendre sa flotte de véhicules TPMR.

À la base du projet, un seul véhicule était en fonction à Yverdon, et ce pour le compte des eHnv uniquement. Dès le 1er mai 2025, un deuxième véhicule est entré en activité à Yverdon, alors qu'un troisième a suivi le mois suivant à Payerne pour le compte de l'HIB.

L'activité journalière de ces 3 vecteurs de transports est particulièrement soutenue et les transferts de patients sont optimisés par notre régulation interne. Il est donc très fréquent que le TPMR «payernois» aille renforcer le secteur «yverdonnois», et vice versa.

Une réflexion a débuté durant dans le 2^e semestre afin d'évaluer et de prendre en compte les changements liés aux futures restructurations des eHnv (fermeture du site de Chamblon, changements d'affectation des sites de Saint-Loup et Yverdon, etc.) et l'impact que cela risque d'avoir sur nos équipes de transferts et TPMR dans le courant 2026.

Laurent Pedrolí – directeur adjoint

CSU nvb
Centre de secours
et d'urgences
du Nord Vaudois
et de la Broye

eHnv | Etablissements Hospitaliers
du Nord Vaudois

HIB | HÔPITAL
INTERCANTONAL
DE LA BROYE

RESEAU Santé | BALCON DU JURA.vd



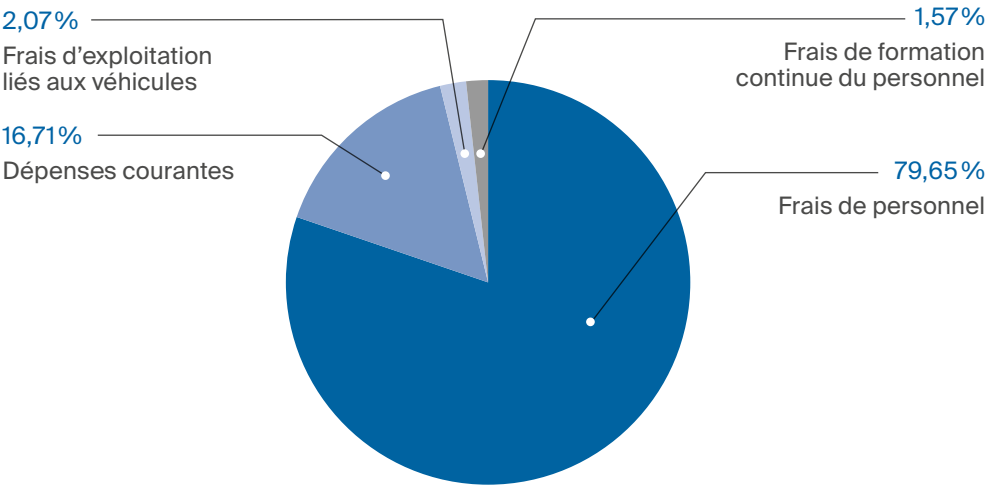
Bilan au 31 décembre 2025

Actif	Montants en KCHF	Passif	Montants en KCHF
Actifs circulants		Fonds étrangers	
Disponible & réalisable	4537	Court terme	5472
Compte de régularisation	267	Compte de régularisation	458
Actifs immobilisés	4870	Fonds propres	3744
Total de l'actif	9674	Total du passif	9674

Comptes de profits et pertes

	Montants en KCHF
Charges et produits d'exploitation	
Produits d'exploitation	14364
Produits hors exploitation	262
Salaires et charges sociales	10523
Autres charges d'exploitation	2489
Charges d'exploitation	13012
Résultat d'exploitation de l'exercice sans les investissements	1614
Résultat d'exploitation de l'exercice avec les investissements	1614
Résultat de l'exercice avec affectation	1614
Correction subvention	-1614
Résultat de l'exercice après affectation	0

Répartition des coûts



Rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint à l'assemblée générale de l'Association Centre de secours et d'urgences du Nord vaudois et de la Broye (CSUNVB) Yverdon-les-Bains

BfB Fidam révision SA
Y-PARC - Swiss Technopole
Rue Galilée 15
CH-1400 Yverdon-les-Bains

Téléphone +41 (0)21 641 46 46
Téléfax +41 (0)21 641 46 40
E-mail : contact@bfbd.ch



En notre qualité d'organe de révision, nous avons contrôlé les comptes annuels (bilan et compte de résultat et annexe) de l'Association Centre de secours et d'urgences du Nord vaudois et de la Broye (CSUNVB) pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2025.

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels incombe au bureau alors que notre mission consiste à contrôler ces comptes. Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément et d'indépendance.

Notre contrôle a été effectué selon la Norme suisse relative au contrôle restreint. Cette norme requiert de planifier et de réaliser le contrôle de manière telle que des anomalies significatives dans les comptes annuels puissent être constatées. Un contrôle restreint englobe principalement des auditions, des opérations de contrôle analytiques ainsi que des vérifications détaillées appropriées des documents disponibles dans l'entité contrôlée. En revanche, des vérifications des flux d'exploitation et du système de contrôle interne ainsi que des auditions et d'autres opérations de contrôle destinées à détecter des fraudes ou d'autres violations de la loi ne font pas partie de ce contrôle.

Lors de notre contrôle, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que les comptes annuels ne sont pas conformes à la loi suisse et aux statuts.

Yverdon-les-Bains, le 14 avril 2026

BfB Fidam révision SA

Samuel Jaccard
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

Jérémie Pasche
Réviseur agréé

Annexes :

- Comptes annuels comprenant :
- bilan
 - compte de résultat
 - annexe

Impressum

Coordination et rédaction – CSU-nvb, Philippe Michel, Alain Périat, Laurent Pedrolì,
Damaris Bourgeois, Raphaël Dufaux, Grégoire Magnollay, Micaël Rollet, Stéphanie Fleury

Conception et réalisation – synergies créatives

Photographies – CSU-nvb

Correctrice – Florence Marville

Impression – Cavin - Baudat (Grandson) SA



CSU-nvb – Route de Lausanne 34 – 1400 Yverdon-les-Bains
T 058 300 81 44 – info@csu-nvb.ch – www.csu-nvb.ch