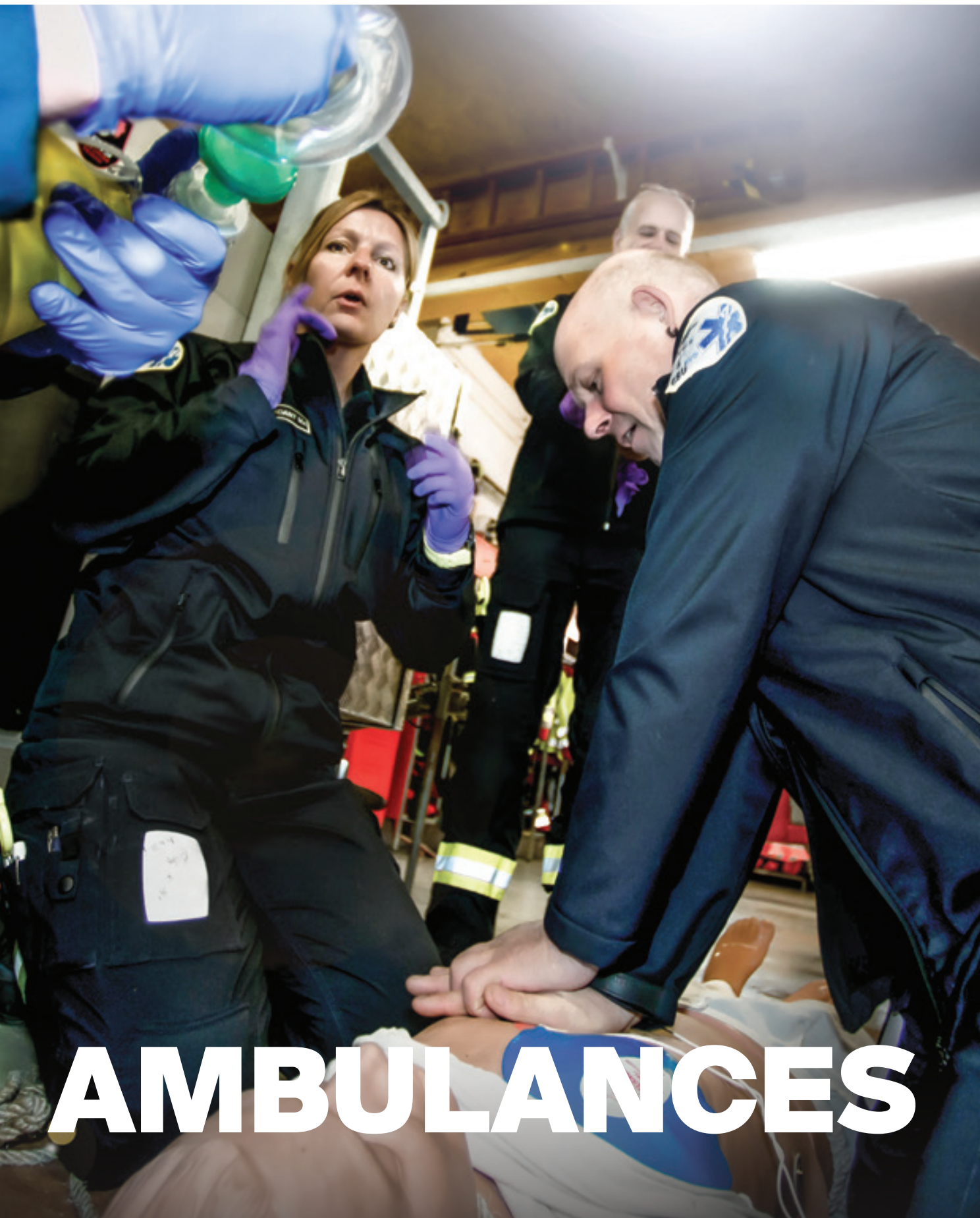




# AMBULANCES

## SECTEURS GÉOGRAPHIQUES



|           |                                                                                                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>03</b> | <b>Le mot du président</b><br>2022... entre transition et renforcement                                     |
| <b>04</b> | <b>Le mot du directeur</b><br>Neuvième année d'exploitation,<br>le CSU-nvb réorganise le team de direction |
| <b>06</b> | <b>Organigramme</b><br>État-major et personnel                                                             |
| <b>08</b> | <b>GT Formation CSU-nvb</b><br>Bilan annuel 2022                                                           |
| <b>10</b> | <b>Focus</b><br>Voyage d'immersion<br>au sein d'un service d'ambulance québécois                           |
| <b>14</b> | <b>Santé au travail</b><br>5 axes bien-être                                                                |
| <b>20</b> | <b>Reportage</b><br>Premiers répondants Vallorbe-Ballaigues                                                |
| <b>28</b> | <b>Activités</b><br>Base d'Yverdon-les-Bains                                                               |
| <b>29</b> | Base de <b>Payerne</b>                                                                                     |
| <b>30</b> | Base de <b>Saint-Loup</b>                                                                                  |
| <b>31</b> | Base de la <b>Vallée de Joux</b>                                                                           |
| <b>32</b> | Base de <b>Sainte-Croix</b>                                                                                |
| <b>34</b> | <b>Comptes</b><br>Bilan comptable et budget                                                                |
| <b>35</b> | <b>Organe de contrôle</b><br>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.*


**180 000**

Habitants  
(bassin de population)

**99**

Collaborateurs

**13**

Premiers répondants

**7969**

Interventions

**1654**

Déplacements stratégiques

**9.9**

Budget en millions

**6**

Bases



**Les déplacements stratégiques** (ambulances mobiles) ont pour but de garantir à la population desservie un délai réponse adéquat lorsque survient une urgence. En effet, l'Interassociation de sauvetage (IAS) recommande un délai de réponse de maximum 15 minutes pour 90% des missions P1 et exige des services qu'ils se coordonnent pour faire face aux missions simultanées sur leurs communes.

**NOMBRE  
D'INTERVENTIONS**  
**7969**

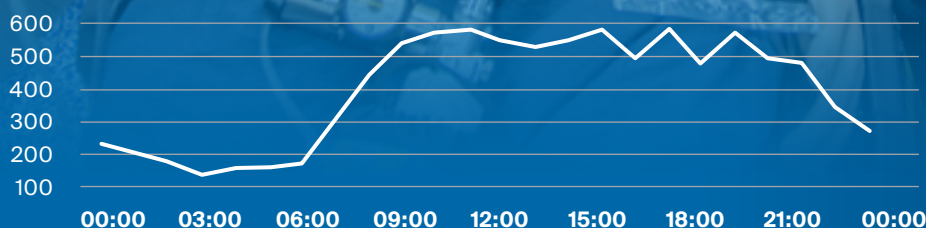
**1244**  
**INTERVENTIONS**  
**FRIBOURG**

**+1654**  
**DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES**

**RENFORTS MÉDICALISÉS**

Rega: **87**  
Smur: **947**  
Remu: **70**

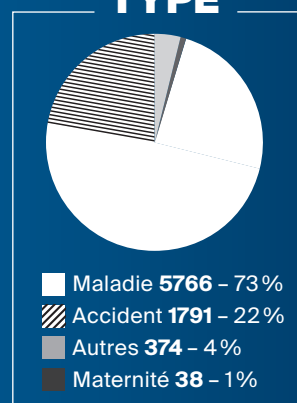
## COURBE HORAIRE



## LIEU D'INTERVENTION

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| Domicile                          | 4944 |
| Voie publique                     | 835  |
| Lieu public                       | 507  |
| Établissement médico-social       | 435  |
| Lieu de travail et de formation   | 283  |
| Sports et loisirs                 | 176  |
| Hôpital de zone, régional         | 161  |
| Permanence médicale               | 144  |
| Établissement pénitentiaire       | 140  |
| Institution et fondation          | 81   |
| Autoroute                         | 68   |
| Cabinet médical                   | 63   |
| Hôpital psychiatrique             | 31   |
| Centre traitement et réadaptation | 30   |
| Gendarmerie/Police                | 24   |
| Autres                            | 21   |
| Place d'armes                     | 15   |
| Permanence psychiatrique          | 6    |
| Centre chirurgie ambulatoire      | 3    |
| CHUV - Hôpital universitaire      | 2    |

## TYPE



## GRAVITÉ

|              |      |
|--------------|------|
| Primaire 1   | 3044 |
| 2            | 4535 |
| 3            | 163  |
| Secondaire 1 | 148  |
| 2            | 62   |
| 3            | 17   |

# 2022... entre transition et renforcement

En tant que président, depuis 2019, du Bureau du CSU-nvb, je ne peux que relever la bonne gestion et gouvernance du centre de secours et d'urgence qui dessert l'ensemble de la région du Nord vaudois et de la Broye.

Alain Périat – président du CSU-nvb

Deux mots clefs vont jalonner ce rapport, et sont cités en titre :

## Transition et renforcement.

La transition est à relever à travers une année qui a permis aux équipes préhospitalière et de l'urgence de souffler un peu au regard d'une épidémie de COVID qui s'est progressivement calmée. À ce titre, il faut relever la pénibilité qu'ont vécue ces professionnels des premières lignes d'intervention, et surtout les féliciter pour leur engagement sans faille, dans les moments les plus tendus de la pandémie.

Une agréable transition s'est dessinée par l'avancement du projet de la future base d'ambulance qui se situera sur le site de l'OFROU à Yverdon. Si lors de mon dernier rapport, je me questionnais sur le manque de bon sens vis-à-vis d'un projet aussi stratégique et en regard des différents blocages rencontrés dans ce projet. Aujourd'hui, je ne peux que relever les ouvertures faites par les partenaires liés à cette réalisation pour trouver des solutions partenariales. 2023 s'augure donc comme une année qui permettra la construction d'une nouvelle base d'ambulance.

Dire que c'est le 1<sup>er</sup> renforcement: dans le cadre de la gestion des risques institutionnels, je souhaite relever l'analyse faite par la direction, sur la continuité de gouvernance du CSU-nvb. Celle-ci a amené le bureau à décider de nommer un directeur adjoint. Par ce renforcement, le directeur

peut dorénavant s'appuyer sur un adjoint, qui selon les besoins, participera à la réalisation des missions de direction. Cette nouvelle fonction garantit surtout une totale continuité de gestion en cas d'absence du directeur et est une belle reconnaissance à Monsieur Pedroli, responsable de la base d'ambulance de Payerne, pour ses compétences, son engagement et sa fidélité au CSU-nvb.

Je terminerai sur un dernier élément, pouvant être interprétable comme un renforcement d'un dispositif, mais qui questionne le bureau sur le bon sens avec lequel la région Nord Broye devra assurer dans le futur ses missions pré-hospitalières vitales.

Aujourd'hui, le CSU-nvb assure une réponse efficace pour l'ensemble des régions qu'il dessert face à des urgences vitales 1 et 2. Le bureau se questionne sur le bon sens qu'il y aura d'ouvrir, une offre à toute entreprise privée souhaitant s'implanter pour ce type de mission. Cette orientation est acceptée par le dispositif cantonal des urgences pré-hospitalières (DisCup).

Des questions de fond devront être clarifiées, garantissant une adéquation entre la demande et l'offre, l'alignement pour tous sur les exigences et les contraintes aussi. Finalement, il faudra que la preuve qu'un renforcement souhaité, n'amène pas avant tout une fragilisation d'un dispositif qui a fait ses preuves jusqu'à aujourd'hui.

# Neuvième année d'exploitation, le CSU-nvb réorganise le team de direction, après le Covid vient le blackout.

Afin de pérenniser la direction, nous avons pris la décision de redéfinir les acteurs au sein de celle-ci en la renforçant par des domaines clés de l'entreprise. Comme me disaient de vieux pêcheurs de ma région d'Estavayer, lorsque tu es en bateau sur le lac et que tu fais face à la bise, il n'y a généralement pas qu'une seule vague. Cela se confirme, la courbe du Covid s'estompe et nous devons faire face au blackout !

Philippe Michel – directeur du CSU-nvb

Lors d'une analyse de risque du CSU-nvb, «un danger» en lien avec la direction a été identifié. En effet, le système fonctionnait par une hiérarchie bien établie et en cas d'absence de moyenne à longue durée, la gouvernance en souffrirait. De ce fait, nous avons réorganisé le team de direction avec de nouvelles fonctions. Un directeur adjoint, en la personne de M. Pedrolì, a été nommé, ce qui permet de soutenir le directeur et de garantir la continuité en cas d'absence. M. Rollet, responsable formation et M. Magnollay, responsable de la logistique, ont également rejoint le team de direction. Le départ à la retraite d'un responsable d'exploitation a donné la possibilité à M. Dufaux de rejoindre celle-ci (cf. organigramme pages 6-7).

La comparaison avec la navigation sur un lac tumultueux est une réalité que l'on commence à connaître ! Covid versus blackout, voilà à quoi nous devons nous préparer. Les conflits mondiaux qui se rapprochent de plus en plus ont un impact direct sur notre activité. La Santé publique nous a demandés d'anticiper, sur un probable plan de pénurie, de mettre en place des mesures pour pouvoir tenir quelques jours en «mode dégradé (autonome)». Notre service de la logistique a mis, en l'espace de

moins de deux mois, un ensemble de procédures et d'actions ainsi que l'achat de matériel afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Après trois années d'échange par e-mails avec une entreprise d'ambulance Demers située au Canada, nous avons mis en place une entente de collaboration entre nos deux services. Nos deux institutions sont similaires avec cinq bases d'ambulances, mais c'est au niveau du nombre de membres du personnel et de missions que cela diffère. Cette convention va permettre aux ambulanciers du CSU-nvb de faire un stage d'une semaine au sein de l'entreprise Demers, et nous nous ferons un plaisir de les accueillir. Il nous paraît nécessaire, pour le développement du CSU-nvb, d'élargir les pratiques et connaissances avec d'autres partenaires afin de garantir un intérêt constant et d'améliorer nos prises en charge. Ce partenariat pourra renforcer et déployer de nouvelles structures ainsi que nous permettre une remise en question sur des dogmes préacquis.

La tendance de la durée de vie d'un ambulancier se situe, d'après des sources officielles (Obsan), aux alentours de sept ans. Je tiens à remercier et féliciter pour leur dé-





part en retraite, M. Jean-Charles Vitte, 63 ans dont 19 ans d'ancienneté, et M. Thierry Billieux, également 63 ans dont sept ans d'ancienneté. Ils ont contribué à assumer au quotidien les prises en charge de nos patients avec passion. Je leur souhaite une belle retraite bien méritée.

L'engagement des collaborateurs du CSU-nvb est sans faille et nous avons assumé toutes nos gardes durant cette année, seuls deux horaires de 12 heures n'ont pas pu être couverts sur les 4'635 gardes de l'année, soit 0.05%. Je tiens à remercier l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que leurs familles pour leur motivation et leur disponibilité. Je profite également de ces quelques lignes pour remercier le comité directeur pour la confiance accordée tout au long de mon mandat.



## ORGANIGRAMME

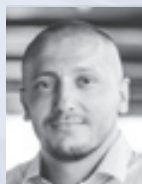
### ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉS



**Alain Périat**  
Directeur général  
RSBJ



**Marc Alleman**  
Directeur généra ad.i.  
eHnv



**Rafic Cherif**  
Directeur  
financier eHnv



**Pascaline Jolivet**  
Médecin chef  
eHnv



**Alejandro Lopez**  
Directeur financier  
HIB



**Michel Golay**  
Médecin adjoint  
HIB



**Christian Weiler**  
Municipal  
Yverdon-les-Bains



**Bernard Pochon**  
Réseau santé social  
de la Broye  
Fribourgeoise

### TEAM DE DIRECTION

**ORGANE DE RÉVISION**  
BFB Fidam

#### BUREAU

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



**DIRECTEUR**  
**Philippe Michel**



**DIRECTEUR  
ADJOINT  
RESPONSABLE  
D'EXPLOITATION  
DE SITES**  
**YVERDON I LA VALLÉE**  
**Laurent Pedroli**

**COMMISSION MÉDICALE**  
**Dr Michel Golay**  
**Dresse Pascaline Jolivet**



## ÉTAT MAJOR

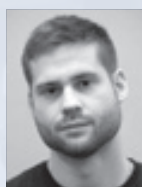
# C O L L A B O R A T E U R S



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



**RESPONSABLE  
D'EXPLOITATION DE SITES  
SAINTE-CROIX I SAINT-LOUP**  
Damaris Bourgeois



**SECRÉTARIAT/  
QUALITÉ**  
Galien Wolfer



**RESPONSABLE  
FORMATION**  
Micaël Rollet



**RESPONSABLE  
LOGISITIQUE**  
Grégoire Magnollay



**RÉFÉRENTE  
ÉQUIPEMENTS**  
Melissa Rey



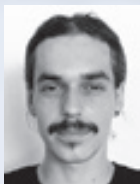
**RÉFÉRENT  
INFORMATIQUE**  
Laurent Scheurer



**RÉFÉRENTE  
PHARMACIE**  
Marjorie Besson



**RÉFÉRENT  
VÉHICULES**  
Jean-Michel Uldry



**LOGISTICIEN**  
Lionel Michel



**RÉFÉRENT  
COMMUNICATION**  
Benoît Carrascosa

# GT Formation CSU-nvb

## Bilan annuel 2022

Le Team Formation compte actuellement 13 membres, nous permettant actuellement de mener à bien les différentes missions. Le maximum de 15 membres défini est donc respecté.

Micaël Rollet – responsable formation



### COMPTABILISATION DES HEURES DE FORMATION

Au 31 décembre 2022, nous avons comptabilisé **3800 heures de formation continue** effectuées par les ambulanciers et techniciens ambulanciers du CSU-nvb.

La moyenne est de **54 heures de formation continue par personne** pour l'année 2022, soit 14 heures de plus que les 40 heures exigées par l'IAS.

Au total, environ 10 heures de formation sont quotidiennement réalisées sur l'ensemble des bases du CSU-nvb.



### JOURNÉES DE FORMATION CONTINUE INTERNE

Nos journées de formation continue interne ont eu lieu les 24 mai et 28 juin 2022. Cette année, nous avons travaillé sur la thématique de l'Arrêt Cardio-Respiratoire. Au total, **67 de nos collaborateurs ont participé à ces journées**. Les médecins du collège médical du CSU-nvb étaient également présents ainsi que certains partenaires infirmiers SMUR et Sapeurs-Pompiers du SDIS Nord Vaudois.

Au cours de cette formation, tout notre personnel a effectué un refresh sur l'utilisation de l'I-Gel, cours qui a été dispensé par l'Ecole Supérieure d'Ambulanciers et de Soins d'Urgences Romande.



### ÉTUDIANTS SUPERVISÉS AU CSU-NVB :

En 2022, nous avons encadré **18 étudiants**.

Le personnel du CSU-nvb a ainsi accompagné **6 étudiants internes sur l'année 2022** et **4 de ceux-ci ont été diplômés**.

De plus, nous avons également accueilli **12 étudiants externes des écoles**, représentant un total de **272 journées d'encadrement, soit 3264 heures**.



### CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES ALGORITHMES

Le GT Formation contribue au contrôle qualité de l'application des algorithmes en faisant un pré-tri des non-conformités pour le collège médical. En 2022, ce sont **2973 algorithmes** appliqués par les ambulanciers du CSU-nvb qui ont été relus puis contrôlés par les médecins conseils. Cela représente environ 100 algorithmes de plus qu'en 2021.

La stratégie d'amélioration apportée quant au remplissage de FIP et la clarification de l'utilisation des algorithmes a porté ses fruits car on observe une **stabilité du taux de non-conformité, avec une moyenne de 6.7% en 2022**.



### PREMIERS RÉPONDANTS DE VALLORBE / BALLAIGUES

Le CSU-nvb comporte actuellement 14 premiers répondants dans le secteur Vallorbe/Ballaigues. En 2022, un total de **172 heures de formation continue a été dispensé aux premiers répondants**.



### STAGIAIRES D'OBSERVATION:

Nous avons reçu cette année **49 stagiaires d'observation**, sur un total de **113 journées, soit 1356 heures** de stage d'observation. On peut considérer 2 catégories de stagiaires d'observation.

La 1<sup>ère</sup> comprend des personnes qui s'intéressent à la profession d'ambulancier et souhaitent voir si le métier correspond à leurs attentes. Le CSU-nvb investit ainsi dans l'avenir en contribuant à favoriser la relève.

La 2<sup>ème</sup> comprend les personnes partenaires qui souhaitent découvrir notre activité. Ainsi le CSU-nvb contribue au maintien et au développement de son réseau.



## QUELQUES CHIFFRES POUR 2022

**2** sessions de formation continue  
Cette année, nous avons travaillé sur la thématique  
de l'Arrêt Cardio-Respiratoire.

Réussite de **4** collaborateurs·trices  
au titre d'ambulancier·ière  
diplômé·e ES

- Sophie Balzzachi
- Nicolas Stadelmann
- Samoa Schor
- Nathan Labiouse

**3800** heures  
de formation continue  
effectuées par les ambulanciers  
et techniciens ambulanciers  
du CSU-nvb, soit une moyenne de

**54** heures par collaborateur

Contrôle de conformité des algorithmes  
Les algorithmes médico-délégués ont été utilisés à

**2973** reprises durant l'année 2022

**3264**

heures d'encadrement  
des étudiants **internes**

**172**

heures de formation dispensés  
aux premiers répondants

**18**

étudiants encadrés tout  
au long de l'année, dont

**6**

étudiants internes

**12**

stagiaires d'observation  
accueillis par nos équipes



### ORGANISATION ET PARTICIPATION À DES EXERCICES EXTERNES

En 2022, le Team Formation a participé à l'organisation de **11 exercices extérieurs** avec différents partenaires. Ces événements ont une importance particulière dans la vie du GT Formation. En effet, ceux-ci nous permettent de **nous rapprocher de nos partenaires** afin d'entretenir le réseau du CSU-nvb et de plus, contribuent à **diversifier la formation continue**. En effet, une partie du personnel, sur mode volontaire, participe chaque année à ces exercices permettant autant de maintenir ses acquis que de développer des compétences.



### ORGANISATION DE FORMATIONS À DES PARTENAIRES

Cette année, le GT Formation a organisé **5 formations de premiers secours** pour des partenaires locaux.



# Voyage d'immersion au sein d'un service d'ambulance québécois

Micaël Rollet - responsable formation

En septembre 2022, une délégation du CSU-nvb est partie à la rencontre du service d'ambulance Demers Inc. afin de découvrir le système préhospitalier québécois. Ainsi, le directeur, un des médecins-conseils et le responsable Formation ont pu rencontrer leurs homologues canadiens afin de partager sur le fonctionnement du système préhospitalier et des services d'ambulance, sur les pratiques de terrain, sur la formation, etc. Le voyage s'est déroulé sur cinq jours durant lesquels des rencontres ont eu lieu entre notre délégation et la direction d'Ambulance Demers, le médecin responsable du préhospitalier au niveau régional, le personnel et leurs partenaires, le tout agrémenté d'interventions en compagnie d'un coordonnateur paramédic.



## Initiation du projet

En 2020, nous avons été sollicités par Mathieu Demers, directeur adjoint aux opérations du service d'ambulances Demers Inc. situé au Québec, afin d'ouvrir un canal de discussion sur les protocoles, le matériel et les véhicules d'intervention. Celui-ci avait téléchargé notre rapport d'activité 2018 disponible sur le site internet du CSU-nvb et souhaitait s'inspirer de notre modèle pour développer l'équivalent. Bien que basés dans des pays espacés de 6000 km avec leurs propres contextes, nos 2 services ont la particularité de fonctionner avec plusieurs bases d'ambulances, dans des secteurs urbains, semi-urbains

ou ruraux, avec plusieurs équipes d'employés. Rapidement, nous avons constaté que nous avions les mêmes enjeux en termes de communication, de ressources humaines, d'intervention... Il serait donc possible de se benchmarker.

Dès lors, des échanges par e-mail et des séances par visioconférence se sont enchaînés. Nous avons pu partager et nous comparer sur différents points de nos organisations. Notre collaboration récurrente et la volonté de nos 2 services d'entretenir ce partenariat nous a conduits à planifier ce voyage afin de se rencontrer.

## Présentation du service d'ambulances Demers

Le service d'ambulances Demers Inc. dispose de 6 casernes situées dans la région de la Montérégie au Québec et dessert une population d'environ 300 000 habitants. Le service compte environ 240 paramédics, 4 coordonnateurs paramédics, 10 paramédics communautaires, 3 chefs d'équipe, 4 formateurs en entreprise et 2 mécaniciens. Ils effectuent environ 35 000 interventions par année avec un important taux de traumatismes dus aux spécificités du secteur: nombreux axes routiers majeurs, région agricole et industrielle, nombreuses résidences pour personnes âgées.





### Organisation du système préhospitalier québécois

Au Québec, les services de santé et les services sociaux sont intégrés au sein d'une même administration. Le système de santé est public, ce qui signifie que l'État agit comme principal assureur et administrateur. Ainsi, les services préhospitaliers d'urgence sont rattachés aux Centres Intégrés de Santé et de Services Sociaux. Les entreprises ambulancières peuvent être publiques, communales, privées, ou sous forme de corporations de travailleurs.

Comme le CSU-nvb, le service d'ambulances Demers accorde de l'importance aux thématiques innovantes. Ainsi, depuis quelques années, d'importants moyens ont été mis en place pour développer la paramédecine communautaire, comme la clinique mobile de services de proximité et le service de paramédic communautaire.

Les appels d'urgence au 911 sont d'abord traités dans un centre primaire qui valide les coordonnées tout en déterminant la demande de l'appelant. Dans le cas d'une urgence de santé, l'appel est ensuite basculé au centre secondaire qui le traite et le priorise afin d'y affecter les ressources préhospitalières nécessaires: c'est le Centre de Communication Santé.







Au Québec, les ressources préhospitalières disponibles sont les suivantes :



Les premiers répondants d'urgence qui interviennent avant l'arrivée de l'ambulance.



Les ambulances d'urgence avec à bord des techniciens ambulanciers paramédics.



Les coordonnateurs qui supervisent les opérations sur le terrain et peuvent intervenir aussi en 1<sup>ère</sup> intention.



Les paramédics communautaires qui prennent en charge les problèmes de santé aigus, mais non urgents, dans le but de réorienter les patients.



Les paramédics en soins avancés (dans la région de Montréal) qui interviennent en complément de l'ambulance lors de situations complexes avec des compétences étendues.

Concernant la formation, comme en Suisse, celle-ci s'effectue en trois ans. Le Québec compte 10 écoles délivrant le titre de paramédic. Il existe également un master en Soins paramédicaux avancés d'une durée de deux ans et donné par l'Université de Montréal depuis 2011.



### Expérience terrain au Canada

Tout le long de notre séjour, nous avons été accompagnés par René-Pierre Bergeron, coordonnateur paramédic. Celui-ci nous a fait découvrir le milieu préhospitalier et hospitalier de la région, en suivant un parcours de présentations pour avoir un aperçu réaliste du système. Après un accueil chaleureux par la direction d'Ambulance Demers Inc., ceux-ci nous ont présenté le fonctionnement du système préhospitalier québécois. Nous avons ensuite rencontré le Dr Dave Ross, médecin-cadre au Centre de Santé et des

Services Sociaux de la Montérégie en charge des services préhospitaliers, pour des échanges sur les délégations allouées aux paramédics et les pratiques préhospitalières. Nous avons également visité des résidences pour personnes âgées et des services d'urgence hospitaliers afin de nous rendre compte de la réalité et des conditions de travail sur place. Enfin, nous avons pu échanger avec le personnel du Centre de Communication Santé qui régule les appels d'urgence sanitaires.



### Conclusion

Ce voyage nous a permis de découvrir le système préhospitalier québécois, d'appréhender les enjeux du dispositif de secours outre-Atlantique et de nous rendre compte que les problématiques entre nos 2 services sont similaires. Alors que nous sommes très protocolaires, nous avons été marqués par la courtoisie des Canadiens, comme l'illustre bien ce panneau de circulation :



Au terme de cette rencontre, un jumelage a été réalisé entre le service d'ambulances Demers et le Centre de Secours et d'Urgences du Nord vaudois et de la Broye. Par cette entente de collaboration, des échanges au sujet des algorithmes médico-délégués, des procédures opérationnelles et des stratégies de ressources humaines seront développés. De plus, des stages interservices seront organisés pour les collaborateurs afin de créer des liens et d'échanger entre professionnels, de découvrir de nouvelles pratiques et ainsi d'améliorer la dynamique de formation continue.





# 5 axes bien-être

1

CareTeam CSU-nvb

Groupe de soutien psychologique d'urgence

2

CRST

Centre régional de santé au travail

3

Le management de régulation

Difficultés interpersonnelles qui peuvent survenir au travail

4

Sport et bien-être au travail

Le sport contribue au bien-être général

5

Nov'Attitude

L'amicale du personnel



# Présentation CareTeam CSU-nvb

Depuis plusieurs années déjà, la notion de « santé et bien-être » au travail est une priorité pour la Direction du CSU-nvb.

La création d'un **groupe de soutien psychologique d'urgence** s'inscrit comme un pilier fondamental de cette dynamique.

Sous l'impulsion bienveillante et novatrice d'un collaborateur, le « CareTeam CSU-nvb » est né courant 2020.

Marjorie Besson - référente pharmacie

Il est important de préciser que de telles cellules doivent répondre à des critères de qualité strictes afin d'être certifiées auprès du Réseau National d'Aide Psychologique d'Urgence (RNAPU).

Les directives d'intervention et standards de formation ont été élaborés en 2005 par un groupe de travail du RNAPU à la demande du mandataire du Conseil fédéral pour le Service sanitaire coordonné (SSC). Elles ont été révisées en 2012, et font l'objet de mises à jour régulières.

Les premiers « Pairs débriefeurs » (sélectionnés par les collaborateurs du CSU-nvb) ont été formés à la fin de l'année 2020. La formation initiale se tient sur une semaine de cours intense et passionnante.

Le pilotage de cette cellule a été confié à mesdames Noelia Miguel et Sarah Stauffer.

Toutes deux psychologues d'urgences chevronnées, elles ont à leur actif la création et le pilotage d'autres groupes identiques rattachés à d'autres services. (police, pompiers).

Le but principal de cette cellule psychologique est de pouvoir offrir un soutien immédiat aux collaborateurs à la suite de toute mission potentiellement traumatisante.

Un « defusing » (discussion bienveillante) se tient généralement dans les 24 heures après l'événement potentiellement traumatisant. Il est mis sur pied à la demande des collaborateurs·trices touché·e·s ou selon la situation, spontanément proposé par les membres du CareTeam.

À la suite de ce premier échange, une nouvelle rencontre est organisée avec nos psychologues dans les jours qui suivent. Cette étape est appelée « débriefing ». Cet entretien structuré, seul ou en groupe, a pour but de passer en revue les événements et de transformer un épisode traumatisant en un souvenir que le cerveau sera à même de « digérer ».

Ces prises en charge doivent permettre à chaque collaborateur de traverser au mieux les interventions et par là même d'éviter le développement de symptômes de stress post-traumatique.

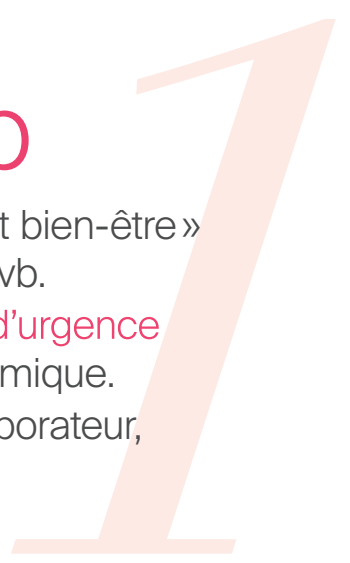
L'équipe actuelle se compose de Karine Baechler, Séverine Nussbaum, Marjorie Besson et de Alan Campana.

Plusieurs collègues ont été pris en charge par cette cellule depuis sa création.

De plus, il est important de préciser que parallèlement à l'activité de base de la cellule, les membres du CareTeam assurent aussi un discret travail de sentinelle. Ils sont attentifs et bienveillants auprès de leurs collègues et approchent habilement les personnes qui peuvent leur paraître fragilisées, perturbées etc.

À noter que l'activité du groupe est soumise au secret médical et que la Direction du CSU-nvb n'est pas informée des prises en charge. Sauf demande expresse du collaborateur concerné.

Au nom de mes collègues du CareTeam, j'adresse mes remerciements chaleureux à la Direction du CSU-nvb d'avoir permis la constitution de ce groupe et d'en assurer la pérennité.



# CRST

Le deuxième axe du bien-être au travail du CSU-nvb passe par un contrat avec le **Centre régional de santé au travail** (CRST). Cette entreprise locale et privée nous assure la prise en charge médicale de notre personnel sous plusieurs formes.

Philippe Michel – directeur du CSU-nvb

Nous leur avons demandé de privilégier la recherche d'accompagnement de notre personnel sous la forme «formelle» (obligation légale de la loi sur le travail) et également sur la détection d'une fatigue possible en lien avec la pénibilité de nos missions tant physique que psychologique.

#### Les 3 mandats du CRST:

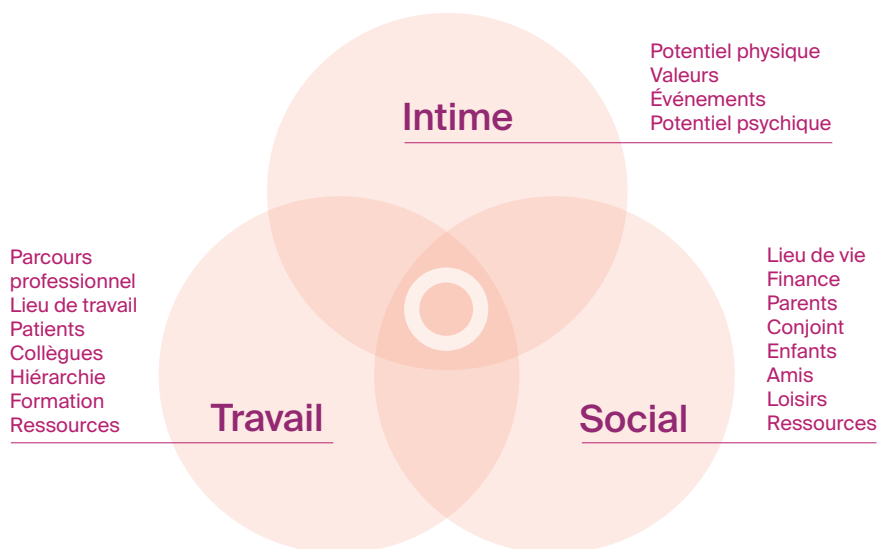
- La visite, après le temps d'essai, du nouveau collaborateur, qui permet une mise à jour du carnet vaccinal.

- Entretien de coaching, fatigue au travail, prémices de burn-out, stress au travail, ceci tous les deux ans.

- Pour les travailleurs qui effectuent plus de 25 nuits par année, un entretien d'évaluation de pouvoir travailler de nuit.

Un rapport annuel nous est fourni sur plusieurs indicateurs santé et cela nous permet de visualiser l'état santé de l'ensemble de notre personnel.

## Indicateurs santé et bien-être impact Les 3 sphères



#### Compte rendu du rapport du CRST 2022

Nous constatons un climat sain. Les collaborateurs sont satisfaits de la hiérarchie en relevant notamment deux points. Le fait que les responsables vont sur le terrain comme leurs employés et la possibilité de s'exprimer de manière franche.

L'autoévaluation du bien-être est très bonne. Sur une échelle de 1 à 9, près de 70% des collaborateurs vus autoévaluent un bien-être entre 8 et 10.



# Le management de régulation

Un des 5 axes du bien-être au sein du CSU-nvb est le « management de régulation ». Ce terme, qui peut paraître flou à première vue, aborde toutes les **difficultés interpersonnelles qui peuvent survenir au sein d'une entreprise** comme la nôtre.

Raphaël Dufaux - responsable d'exploitation de sites

En effet, dans une entreprise de notre taille, il y a des problématiques qui peuvent, par des mécanismes sournois, naître au sein de l'organisation à l'insu du management. De ce fait, les buts de cet axe sont de prévenir toutes les formes de harcèlement, de favoriser la cohabitation institutionnelle et de renforcer l'éthique au sens large. Il a également comme objectif de pouvoir offrir au management un système de régulation des dysfonctionnements de manière générale, d'où le nom « management de régulation ».

Afin d'installer un tel projet dans notre entreprise, nous avons fait appel à l'entreprise Arenas Innovation et Consulting SA qui nous épaula dans la mise en place de différents processus. Arenas, comme nous l'appelons, est une entreprise de consulting dirigée par Frédéric Maillard et Sephora Arcioni qui ont de l'expérience autant dans l'approche de ces problématiques que dans le milieu préhospitalier.

## Le processus de recueil

Afin de pouvoir offrir aux collaborateurs un espace de recueil des différentes problématiques, un « Espace de Vidage » a été mis en place. Ainsi, les personnes victimes, témoins, voire agresseurs, peuvent y déposer leur situation. Ces déposes se font auprès des « personnes de confiance » interne et externe, soit respectivement Amélie Hunziker et Sephora Arcioni.

Dans un second temps, des ateliers de gestion sont mis en place sous le nom de « Team Régulation ». Ce dernier team a pour mission d'offrir des pistes de résolution auprès des déposants et de les accompagner dans les différentes démarches. D'autre part, et ceci de manière plus générale en lien avec le style de problématique, des pistes de résolution liées au management sont transmises à la Direction tout en maintenant bien sûr la confidentialité des situations.



## Management de régulation: marche à suivre

Je suis victime, témoin ou auteur.e d'une situation problématique (harcèlement, discrimination, mobbing, malversation,...).



Je dépose cette situation auprès d'Amélie Hunziker, répondante interne:  
amelie.hunziker@csu-nvb.ch  
ou

je dépose cette situation auprès de Sephora Arcioni, répondante externe:  
sephora.arcioni@arenas-innovation.com

La confidentialité est strictement préservée durant tout le processus.



La situation est accueillie et analysée. Les problématiques managériales en sont extraites, travaillées au sein du Team de Régulation. Des pistes de résolution sont formulées, puis présentées à la Direction du Service.

# Sport et bien-être au travail

Les effets positifs du sport sur la santé sont devenus incontes-  
tables. Désormais, ce n'est plus un secret. **La pratique du sport aide à lutter contre de nombreuses maladies et à maintenir une parfaite santé.** Il participe également à l'amélioration du bien-être.

Marjorie Besson - référente pharmacie

En plus d'être un allié de taille pour la santé physique, le sport l'est tout autant pour la santé mentale. En luttant efficacement contre le stress et l'anxiété, c'est un très bon remède contre la dépression. Il augmente la confiance en soi et améliore la qualité du sommeil. De plus, une activité physique régulière apporte de l'oxygène au cerveau. Cette oxygénation permet d'améliorer nettement les capacités intellectuelles.

Ainsi, le sport influe positivement sur la mémoire à long terme, sur les capacités de raisonnement et d'analyse, ainsi que sur la concentration, facteurs clés de la productivité. Il permet de renforcer les habiletés mobiles, notamment la coordination oculo-manuelle qui améliore la concentration, la réflexion, l'apprentissage et la capacité à résoudre les différents problèmes.

C'est dans ce contexte que le sport contribue au bien-être général, et implicitement au bien-être au travail.

Le sport (en particulier les sports d'équipe) travaille notre mentalité d'équipe et notre capacité relationnelle. L'esprit du travail en équipe aide, au fil du temps, à acquérir de fortes qualités en leadership et à renforcer les liens avec les autres.

C'est pour toutes ces bonnes raisons que le CSU-nvb permet à ses collaborateurs de pratiquer une activité physique durant les heures de garde.

Depuis 2018, sur les bases de Payerne, L'Abbaye et St-Loup, chacun a la possibilité de faire du cardio ou du renforcement musculaire avec du matériel mis à disposition.

À Yverdon, nous avons la chance de pouvoir bénéficier de la salle de sport du SDIS et à Ste-Croix, nous pouvons aller au Fitness Liberty.

L'idée de partager une activité en équipe avait déjà vu le jour en 2016 pour la Mud-day. À ce jour, c'est l'amicale Nov'attitude qui reprend les activités de groupe.

Dans le cadre de la santé au travail, la direction nous offre généreusement chaque semaine un panier de fruits dans chaque base.



La mise à disposition de paniers de fruits frais au travail permet d'augmenter significativement la part de fruits consommée chaque jour par les collaborateurs.

Ainsi, bien sélectionnés et consommés au bon moment, les fruits contribuent au maintien de l'énergie, de la vigilance et de l'efficacité au travail. Gorgés d'eau, de vitamines, d'oligoéléments ou encore de fibres, ils apportent à l'organisme des éléments indispensables à son bon fonctionnement. Leurs apports soutiennent la concentration, agissent sur la fatigue musculaire, la vision, le stress et la fatigue. Il s'agit donc d'une solution qui s'inscrit dans la thématique citée en titre et contribue à l'objectif d'une meilleure qualité et santé au travail.



# Présentation Nov'Attitude

En 2018, l'amicale du personnel a vu le jour.

Sa création fait partie intégrante du concept de bien-être au travail proposé par la direction du service.

Soutenue par le comité d'administration, notamment par une donation annuelle, la Nov'Attitude peut proposer de belles activités à l'ensemble du personnel.

Pour le Comité, le Président de la Nov'Attitude, Grégoire Magnollay

Le nom de l'amicale est un jeu de mots entre NOVA, qui est l'indicatif de nos ambulances, et la volonté d'entretenir une attitude sympathique et détendue.

La Nov'Attitude a pour objectif de créer et de maintenir des liens extraprofessionnels entre tous les collaborateur-trice-s du CSU-nvb. Cette cohésion est largement bénéfique pour les interactions professionnelles, ce qui permet de garantir une bonne ambiance de travail.

Chaque année, plusieurs activités aux thèmes hétéroclites sont organisées par le comité. Quelles soient sportives ou épicuriennes, la bonne humeur est toujours au rendez-vous. Par exemple, durant la période estivale est organisée la traditionnelle grillade des familles qui réunit les collaborateur-trice-s ainsi que leurs familles autour d'une grande journée. Joutes sportives, chasse au trésor, dégustations et concours sont à l'ordre du jour.

La soirée annuelle du service organisée par le comité de l'amicale est aussi très appréciée. Pour cet événement, une salle de fête ou un refuge sont réservés et un repas haut en couleur est servi par un traiteur. Chaque soirée a son thème et les déguisements sont les bienvenus. Le thème de cette année fut «le Québec» avec l'ambiance et la décoration en liens. Grâce à des musiciens professionnels, nous nous sommes plongés dans une ambiance Jazz Cajun et un hypnotiseur est venu brouiller et retourner l'esprit des collaborateurs. La



soirée se termine toujours autour du bar de l'amicale qui est placé non loin de la piste de danse.

En plus d'organiser des activités, la Nov'Attitude soutient les collaborateurs du CSU-nvb en leur envoyant des cartes ou des présents lors des étapes de la vie.

Fin 2020, le COVID impose une longue dormance à l'amicale puisque les activités en grand nombre sont strictement réglementées. Mais, en été 2022, la Nov'Attitude renaît de ses cendres et rattrape son retard. Une caisse à savon a été fabriquée de toutes pièces par une équipe qui a su trouver les ressources et les moyens nécessaires. Grâce à ce bolide, la Nov'Attitude a participé à la Blue Race, une course qui regroupe tous les partenaires feux bleus pour soutenir une cause relative à la santé.

Fin 2022, un escape game de Noël est organisé, à la sortie de celui-ci, une soirée pizza attendait les participants.

Actuellement, le comité se compose de 10 membres tous très motivés à faire perdurer cette belle aventure, car rappelons-le, «seul, on a beau aller plus vite, c'est ensemble que l'on va plus loin».





# Premiers répondants Vallorbe – Ballaigues





Pour ce rapport d'activité 2022, nous souhaitons mettre en avant une branche de notre activité au sein du CSU-nvb qui nous tient à cœur. Ainsi, les PR (Premiers Répondants) de Vallorbe-Ballaigues se retrouvent sous la lumière.

Cette année a particulièrement été riche en changements, notamment sous l'impulsion du Canton, avec un travail de pérennisation des PR vaudois. En effet, mon prédécesseur, M. Laurent Pedroli a eu l'occasion de commencer un travail d'harmonisation des pratiques avec les Premiers Répondants de Villars-Gryon et la DGS (Direction Générale de la Santé) pour finir, en milieu d'année 2022, avec une directive cantonale préhospitalière réglementant nos différents services de PR vaudois.

Ce travail nous a permis également, par le biais d'un partage de pratique, d'améliorer nos systèmes et de les faire évoluer. Ainsi, nous pouvons citer quelques changements clés mis en place durant cette période, comme l'introduction de médicaments de première urgence, l'accès aux fiches informatiques et la mise en place officielle d'un référent PR.

D'autre part, un changement de responsable des PR au sein du CSU-nvb a également eu lieu au mois de mars de cette année. Ainsi, Raphaël Dufaux succède à Laurent Pedroli à la tête de ces sauveteurs.

# Le rôle des PR

## La mission



Raphaël Dufaux,  
responsable  
d'exploitation  
de sites

«Le dispositif des PR vaudois est actif dans différentes régions du canton et intervient sous la responsabilité du service d'ambulances auquel il est rattaché.

Ce dispositif a été mis en place dans les régions périphériques, éloignées des bases ambulancières, SMUR et/ou REMU afin qu'un secouriste puisse arriver auprès du patient pendant que l'ambulance se rapproche et ainsi assurer les premiers soins d'urgence.» (Directives préhospitalières: dispositif des Premiers Répondants (PR) 144/16 mai 2022)

Dans le cas de Vallorbe, historiquement une ambulance desservait la région de par sa base située dans cette ville. À la suite de la réorganisation du Dispositif Cantonal des Urgences Préhospitalière en 2011, la base de Vallorbe a été retirée et ainsi, l'arrivée des premiers intervenants professionnels sur site était de ce fait retar-

dée. Ainsi, sous l'impulsion des communes respectives et du Canton, la mise en place de ce système voyait le jour. Ce service à la population est financé par le Canton de Vaud.

La mission actuelle des PR est donc de se rendre sur les sites d'intervention afin de prodiguer les soins d'urgence nécessaires sur appel de la Centrale d'engagement du 144 en cas de missions primaires 1 ou 2. Il est important de savoir également qu'en cas de professionnels sur site à l'appel, médecin, infirmiers/ères des soins à domicile, les PR ne sont pas alarmés.

À l'heure actuelle, la base d'ambulance la plus proche se trouve à l'Abbaye, il lui faudra une bonne dizaine de minutes pour arriver sur les lieux. La deuxième se trouve à Pompaples et son délai de réponse est plutôt de 25 minutes.

### Interventions annuelles



Nbre d'interventions :

**158**

Heures de formation

**265** heures  
[stages et formation]

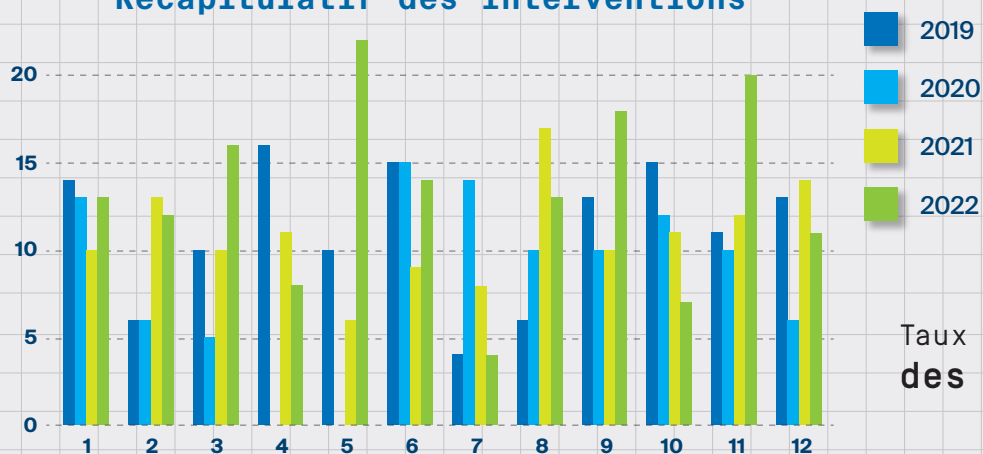




En 2022:  
 → **3** personnes partent  
 → **1** nouvelle arrivée

Actuellement :  
**11** Premiers Répondants

Récapitulatif des interventions



Taux de remplissage  
des gardes

**74%**

Délai de réponse moyen

**7** minutes entre alarme et arrivée sur site



## Nouveautés 2022

### Référent PR

À la suite de la directive concernant les PR vaudois, nous avons décidé de mettre au concours un poste de référent des PR de Vallorbe-Ballaigues afin d'améliorer les différents processus, notamment en ce qui concerne la communication entre les PR et la direction du CSU. Un autre travail demandé au référent est la gestion du matériel et son entretien. La nouvelle introduction des médicaments dans les sacs nécessite également un contrôle particulier et régulier. Jusqu'à la nomination de ce référent, les tâches liées au matériel étaient effectuées par un collaborateur

du CSU-nb, M. Thierry Cuhat, qui a œuvré pendant de longues années et que nous remercions vivement.

Ainsi au mois d'octobre, M. François Moser a pris ses fonctions en tant que référent PR. François est un PR de longue date, il a commencé cette activité tout au début de la mise en place de ce système en 2011. Il est, comme tous les PR d'ailleurs et c'est ce qui me frappe chaque fois que je les rencontre, motivé dans sa tâche et surtout attaché à sa région par-dessus tout. L'envie d'aider ses congénères prédomine.



## François Moser avec ses mots

### *Qui es-tu ?*

François, 52 ans cette année, marié et père de deux enfants, la passion du secours m'a pris lorsque j'ai commencé la colonne de secours de ma région à l'âge de 25 ans (j'y occupe actuellement le poste de vice-président). J'ai aussi fait partie des samaritains de la vallée de Joux durant une dizaine d'années. C'était donc pour moi une évidence d'intégrer les 1<sup>ers</sup> répondants.

### *Ton travail ?*

Actuellement, contremaître et machiniste-forestier à la Commune de Vallorbe.

### *PR, pour toi c'est quoi ?*

Apporter un soutien aux personnes et leurs proches qui ont besoin de nous ! Aussi bien physiquement que psychiquement. Même si, parfois, j'ai l'impression de ne pas avoir fait grand-chose pour elles ! Je suis toujours étonné de leur gratitude !

### *Depuis quand ?*

Août 2011.

### *Une expérience en tant que PR qui t'a marqué ?*

Une mission où la personne (une dame âgée) était décédée ! Son mari était présent !

Avec l'équipage d'ambulance, nous avons installé décemment cette dame en attendant les pompes funèbres. Mais la centrale 144 m'a avisé qu'elles prendraient un peu de temps pour venir et que la famille de la défunte était en route. Je suis donc resté un moment avec le mari (à la demande du 144) qui ne se sentait pas de rester seul avec sa femme décédée !

Ce qui m'a touché dans cette intervention, c'est que le mari est resté auprès de son épouse en lui caressant les cheveux et en l'embrassant sur le front !

Cette mission m'a particulièrement ému !



### Médicaments de première urgence

L'introduction de médicaments dans le matériel des PR est une magnifique évolution de cette fonction. En effet, l'idée d'armer les PR de médicaments d'urgence est destinée à la population et surtout, permet d'agir dans un temps raisonnable aux missions qui le nécessiteraient.

Les nouveaux médicaments compris dans le matériel des PR:

- Epipen
- Glucagon
- Glucose
- Ventolin
- Acide acétylsalicylique

La fonction de ces médicaments concerne notamment les allergies sévères, les hypoglycémies ainsi que les problèmes cardiaques aigus.

En ce qui concerne l'administration de ces produits, tous les PR de Vallorbe-Ballaignes ont été formés à leur utilisation par notre team formation lors des différentes formations données. Quant aux responsabilités d'usage, le processus établit une administration à l'aide de la centrale d'engagement du 144 sous la forme d'une délégation téléphonique. En effet, il existe au 144 des procédures PAGS (procédure d'aide aux gestes de secours) qui définissent l'utilisation de médicaments d'urgence par des profanes sur le terrain.

### Fiche d'intervention informatisée

Depuis juillet 2022, les PR de Vallorbe-Ballaignes utilisent, au même titre que les ambulanciers vaudois, le système informatique Attrib pour la documentation de leurs interventions. Ce système a pour objectif de valoriser leur travail par le biais d'indicateurs de travail qui, grâce à ce moyen, ont la possibilité d'être ressortis de manière simple et fiable.







## Formation

Dans le cadre de la fonction de PR, les personnes sont amenées à effectuer chaque année un certain nombre d'heures de formation. Ainsi, le Canton définit le nombre suivant d'heures nécessaire :

- Un minimum de 24 heures de formation tous les 2 ans
- 1 stage de 12 heures en ambulance
- 3 demi-journées de formation (12h) avec des thèmes spécifiques
- Il est possible selon le budget d'augmenter les heures de formation annuelles

Au niveau du CSU-nvb, les PR participent, selon leur disponibilité, à 3 demi-journées par année. Ces formations sont données des samedis matin par des personnes du team formation. Ainsi, Max-Lubin Genoux est la personne de référence au sein du CSU-nvb concernant ces formations PR. Nous tenons à le remercier pour son travail et également remercier les personnes qui l'ont accompagné l'année dernière, Agnès Merlotti et Jean-Paul Mogniotte.

Un plan de formation est établi sur une durée de 3 ans et 4 mois afin de garantir un suivi des thématiques importantes à apporter aux PR de manière cyclique.

- 1/ Sécurité et approche du patient
- 2/ Pathologies A et B: LVA, obstruction, oxygénothérapie, pansement 3 côtés
- 3/ Pathologies C: hémorragies, état de choc, cardiaque, mini-refresh BLS
- 4/ Pathologies D: trouble état de conscience, HGT, AVC, intoxic, hypoglycémie, hypothermie
- 5/ Refresh BLS-AED
- 6/ Traumatismes 1: TCC, trauma rachis, trauma thoracique et abdo
- 7/ Traumatismes 2: trauma des membres
- 8/ Brûlures
- 9/ Cours PEC psychiatrique
- 10/ Refresh BLS-AED

## Et les projets pour l'année à venir?

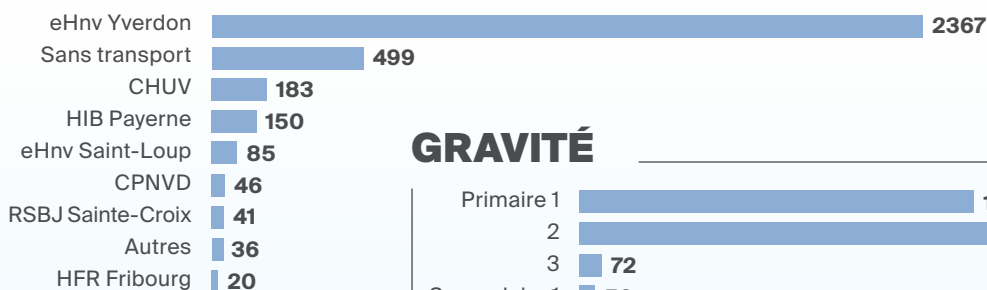
Afin de garantir un service efficace et moderne, un projet a commencé au début de l'année 2023 pour regarnir les PR de nouveaux sacs d'intervention. Pour ce faire, nous réalisons les recherches avec nos amis des PR de Villars/Gryon afin

d'optimiser le système de la manière la plus efficace. Dans un même temps, une interrogation quant à l'achat de nouveaux défibrillateurs plus modernes et moins encombrants est sur la table.

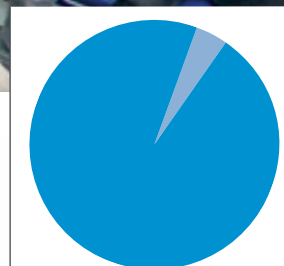
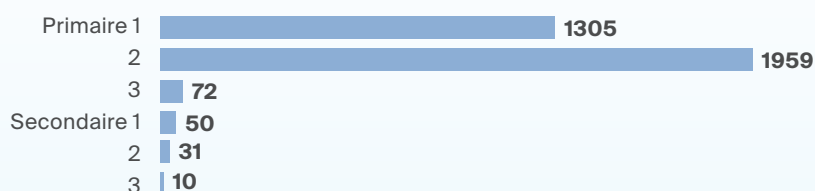


Comptoir du Nord vaudois 2022

## DESTINATIONS



## GRAVITÉ



Vaud 94 %  
Fribourg 6 %

Fin février, c'est une page qui s'est tournée au sein de notre association avec le départ à la retraite de Thierry Billieux, responsable des bases d'Yverdon et de la vallée de Joux. À ce titre, c'est moi qui l'ai remplacé et qui suis maintenant passé responsable de ces deux bases.

Après ces deux ans de restrictions, cette année a été marquée par le retour des interactions sociales. Bon nombre d'activités et de manifestations ont ainsi pu reprendre de manière « normale ». À ce titre, et après l'annulation des éditions 2020 et 2021, le CSU-nvb a eu l'occasion de participer au 47<sup>e</sup> comptoir du Nord vaudois à Yverdon, qui s'est déroulé du 25 mars au 3 avril. Ce fut une belle occasion de présenter notre

service et d'expliquer notre activité à la population nord-vaudoise. J'en profite pour remercier sincèrement toutes les personnes qui se sont investies pour cet événement.

En termes d'interventions, la base yverdonnoise a eu une activité très soutenue. L'ensemble des missions ainsi que les déplacements stratégiques ont augmenté de plus de 11% par rapport à l'année précédente.

Proportionnellement, les courses primaires 1 et 2 (P1-P2) représentent 93% de nos missions alors que la moyenne sur l'année des P3 et des courses secondaires (S1-S2-S3) se situe en moyenne à moins de 7,5 missions par semaine.

Laurent Perdoli



# Base de Payerne



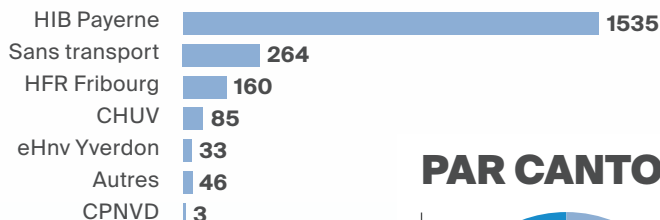
## INTERVENTIONS

# 2126

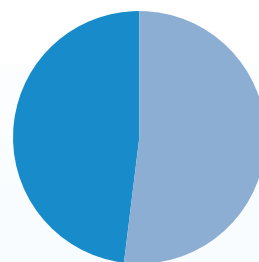
## + 51

### DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

## DESTINATIONS



## PAR CANTON



Vaud **52%**  
Fribourg **48%**

## GRAVITÉ

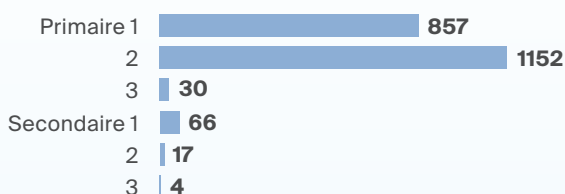


Photo de Ludimaniak

La Broye se développe et les interventions suivent le trend.

À l'instar des dernières années, les chiffres concernant la Broye Vaudoise et Fribourgeoise sont en réels augmentation. Ainsi, les équipes travaillant dans cette magnifique région ont atteint un nombre d'intervention record lors de cette année 2022. Pas moins de 2'177 interventions d'urgences ont été effectuées durant ces 365 jours et nuits.

Les interventions d'urgences primaires représentent 95% de nos missions. Quant à la répartition entre nos 2 cantons limitrophes, les chiffres restent stables à 52% pour le côté vaudois et 48% du côté fribourgeois.

Présente depuis 2018 hormis 2020, la tendance à l'augmentation a pris son envol en 2022. Une hausse de plus de 10% en comparaison à l'année dernière, qui avait déjà des chiffres record, est enregistrée sur la région. Cette augmentation correspond également aux chiffres globaux du CSU-nvb. Si la tendance devait se poursuivre ainsi, il est important pour la Direction du service d'anticiper les différentes options afin de maintenir un service opérationnel de qualité et disponible pour les habitants de la région. Aussi, nous avons envoyé une interpellation à l'attention de la Direction Générales de la Santé du canton de Vaud afin de démontrer la situation actuelle, notamment en ce qui concerne les jours de week-ends et des fêtes durant lesquels une seule ambulance est à disposition sur le secteur.

Plusieurs activités annexes sont à noter durant cette année. Une première participation à « Payerne sans voiture » nous a permis de nous mettre en avant dans les rues principales de Payerne avec un résultat mitigé en ce qui concerne la fréquentation du public pour cette manifestation. Notre participation annuelle à Ludimaniak (Estavayer-le-Lac) a, quant à elle, permis à nos équipes de démontrer notre métier aux nombreux élèves de la Broye. D'autre part, des activités de formation ont eu lieu dans la région avec différents partenaires (SDIS Broye Vully, EMS de la Broye/RSSBF).

Raphaël Dufaux

# Base de Saint-Loup



INTERVENTIONS  
**1290**

**+360**  
DÉPLACEMENTS  
STRATÉGIQUES

## DESTINATIONS

|                 |     |
|-----------------|-----|
| eHnv Saint-Loup | 534 |
| eHnv Yverdon    | 273 |
| CHUV            | 193 |
| Sans transport  | 187 |
| EHC Morges      | 72  |
| Autres          | 26  |
| CPNVD           | 5   |

## GRAVITÉ

|            |     |
|------------|-----|
| Primaire 1 | 479 |
| 2          | 762 |
| 3          | 19  |
| Secondaire | 20  |
| 1          | 9   |
| 2          | 1   |

Pour 2022, nous avons eu 111 courses en plus sur cette base, mais une diminution des DS (-64).

Les courses « habituelles » ont rythmé l'année. Il n'y a pas eu d'événements majeurs pour ce secteur.

Notre voisine (ou notre logeuse?), la Communauté des Diaconesses de St-Loup, a fêté son 180<sup>e</sup> anniversaire au mois de septembre. Une grande fête a eu lieu autour des différents bâtiments du site de St-Loup.

La direction du CSU-nvb a aussi été invitée aux 10 ans du SDIS Région Venoge. Une journée festive avec plu-

sieurs activités a eu lieu à Penthalaz. Ceci nous a permis de partager un moment de détente tout en discutant de l'avenir de nos services respectifs. Notre service devra trouver de nouveaux locaux d'ici quelques années au vu de la nouvelle réaffectation du site de St-Loup en 2029. Ces rencontres avec les partenaires feux bleus nous permettent d'échanger et de trouver des idées pour ce projet.

*Damaris Bourgeois*



# Base de la Vallée de Joux



## INTERVENTIONS

# 589

## +5

### DÉPLACEMENTS STRATÉGIQUES

## DESTINATIONS

|                 |     |
|-----------------|-----|
| PSVJ            | 227 |
| eHnv Saint-Loup | 164 |
| eHnv Yverdon    | 81  |
| Sans transport  | 88  |
| CHUV            | 13  |
| Autres          | 16  |

## GRAVITÉ

|              |     |
|--------------|-----|
| Primaire 1   | 227 |
| 2            | 336 |
| 3            | 19  |
| Secondaire 1 | 4   |
| 2            | 2   |
| 3            | 1   |

Après ces deux années particulières rimant notamment avec baisse d'activité, le nombre d'interventions effectuées par l'ambulance de la Vallée retrouve son niveau d'avant la pandémie. Avec 589 missions, on constate une légère augmentation par rapport à 2019 (580 missions). La proportion P1-P2 a par contre fortement augmenté et représente 95.6% de la totalité des interventions. En comparaison de l'année 2016, soit l'année du déménagement à L'Abbaye, les alarmes P1-P2 ne représentaient « que » 68.6% de nos missions.

Le 9 juillet, une étape du Tour de France 2022, reliant Dole à Lausanne, a entièrement traversé la région de la Vallée de Joux. Étant donné que les tronçons de route

empruntés par les coureurs doivent être entièrement fermés 2 heures avant le passage de la caravane du Tour et 30 minutes après le dernier coureur (soit près de 4h30 au total), nous avons dû renforcer notre secteur à cette occasion. Pour mener à bien cette mission, nous avons mis à disposition un ambulancier diplômé au volant du pick-up des Rapid Responder. Ce dernier a été stationné sur la partie ouest du lac, afin de pouvoir intervenir plus facilement de ce côté en cas de nécessité. Finalement, tout s'est très bien déroulé et aucune intervention n'a été nécessaire durant tout le temps de cet événement.

*Laurent Pedroli*

# Base de Sainte-Croix



## AMBULANCE

### DESTINATIONS

|                |     |
|----------------|-----|
| Sainte-Croix   | 171 |
| eHnv Yverdon   | 149 |
| Sans transport | 60  |
| Autres         | 22  |
| CHUV           | 10  |

### INTERVENTIONS

# 412

### GRAVITÉ

|              |     |
|--------------|-----|
| Primaire 1   | 134 |
| 2            | 247 |
| 3            | 19  |
| Secondaire 1 | 8   |
| 2            | 3   |
| 3            | 1   |

**+375**  
**DÉPLACEMENTS**  
**STRATÉGIQUES**

Année bien chargée pour l'activité de la base de Ste-Croix.

Il y a eu 126 courses ainsi que près de 200 déplacements stratégiques supplémentaires par rapport à 2021.

## RAPID RESPONDER

### GRAVITÉ

|              |    |
|--------------|----|
| Primaire 1   | 40 |
| 2            | 75 |
| 3            | 4  |
| Secondaire 1 | 1  |
| Sécutel      | 5  |

### INTERVENTIONS

# 125

Les activités avec les partenaires du Balcon du Jura ont été bien appréciées.

Il y a eu plusieurs exercices de désincarcération avec le SDIS de la région et le Rapid Responder. Ces exercices ont démontré que la présence d'un ambulancier la nuit était précieuse en attendant l'ambulance d'Yverdon.

Cette collaboration nous aide à travailler ensemble dans des situations délicates et qui se présentent de moins en moins.

La section des Samaritains de Ste-Croix est toujours enchantée de participer aux deux soirées annuelles d'exercices avec le CSU-nvb.

Malheureusement, pour 2022, nous avons dû annuler celui du mois de juin.



Le Rapid Responder reste stable avec une dizaine d'interventions par mois.

Après plus de deux ans d'activité, un comparatif de 2021 et 2022 montre quelques variations dans les types de prise en charge. Voici les principales et les plus graves :

| Problème principal                                                         | 2021 | 2022 |
|----------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Arrêt cardio-respiratoire (ACR)                                            | 1    | 2    |
| Coma non traumatique                                                       | 1    | 1    |
| Détresse ou insuffisance respiratoire                                      | 4    | 10   |
| Malaise cardiaque, douleur thoracique non traumatique (victime consciente) | 9    | 5    |
| État de choc (hypovolémique cardiogène, septique, anaphylactique)          | 0    | 2    |
| Hémorragie sans trauma (digestive, ORL, gynécologique)                     | 1    | 4    |
| Troubles du rythme et/ou de la conduction (bradycardie, bloc AV, ...)      | 2    | 2    |
| Déficit neurologique sans coma et non traumatique                          | 2    | 2    |
| Cas de psychiatrie (agitation, angoisse, ...)                              | 4    | 12   |
| Intoxication sans coma (OH, médicaments, drogues, CO, fumée)               | 9    | 12   |
| Polytraumatisme                                                            | 1    | 1    |
| Trauma des membres (y compris luxation)                                    | 10   | 7    |
| Trauma craniocérébral                                                      | 3    | 10   |
| Douleurs abdominales non traumatiques                                      | 10   | 9    |
| Baisse de l'état général (BEG)                                             | 8    | 8    |
| Autres - maladie ou accident                                               | 60   | 38   |

Pour les cas les plus graves, nous faisons appel à un renfort médicalisé.

Le REMU de Ste-Croix est une plus-value pour les prises en charge difficiles du fait de sa proximité et permet au Rapid Responder d'avoir un soutien médical.

| Renfort médicalisé | 2021       | 2022       |
|--------------------|------------|------------|
| <b>Non</b>         | <b>103</b> | <b>109</b> |
| <b>Oui</b>         | <b>18</b>  | <b>18</b>  |
| REGA               | 3          | 4          |
| REMU STX           | 7          | 6          |
| SMUR 227           | 8          | 8          |

**Rappel : NACA = Gravité du problème**

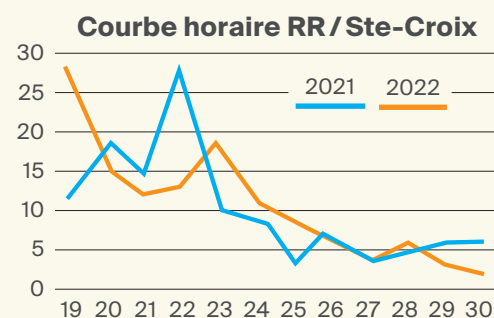
0 indemne jusqu'à 6 pour une réanimation patient vivant,  
7 patients décédés et 9 pour sans transport et autres raisons.

| NACA        | 2021 | 2022 |
|-------------|------|------|
| 0 (indemne) | 7    | 9    |
| 1           | 10   | 13   |
| 2           | 43   | 29   |
| 3           | 44   | 51   |
| 4           | 5    | 12   |
| 5           | 5    | 4    |
| 6           | 0    | 0    |
| 7 (décédés) | 1    | 2    |
| 8           | 0    | 0    |
| 9 (Secutel) | 10   | 5    |

Après avoir pris les renseignements nécessaires et en accord avec le patient, celui-ci peut ensuite être amené à l'hôpital par des proches ou alors décider d'aller consulter plus tard.

À Ste-Croix et la Vallée de Joux, nous intervenons en dernier recours pour les appels Secutel.

| Sans transport                  | 2021      | 2022      |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Qui</b>                      | <b>24</b> | <b>31</b> |
| Secutel                         | 7         | 4         |
| <b>Mission annulée en route</b> | <b>1</b>  | <b>2</b>  |
| Patient décédé                  | 1         | 2         |
| Patient laissé à la police      | 1         | 5         |
| Patient laissé sur site         | 13        | 18        |
| Patient pas trouvé              | 1         | 0         |



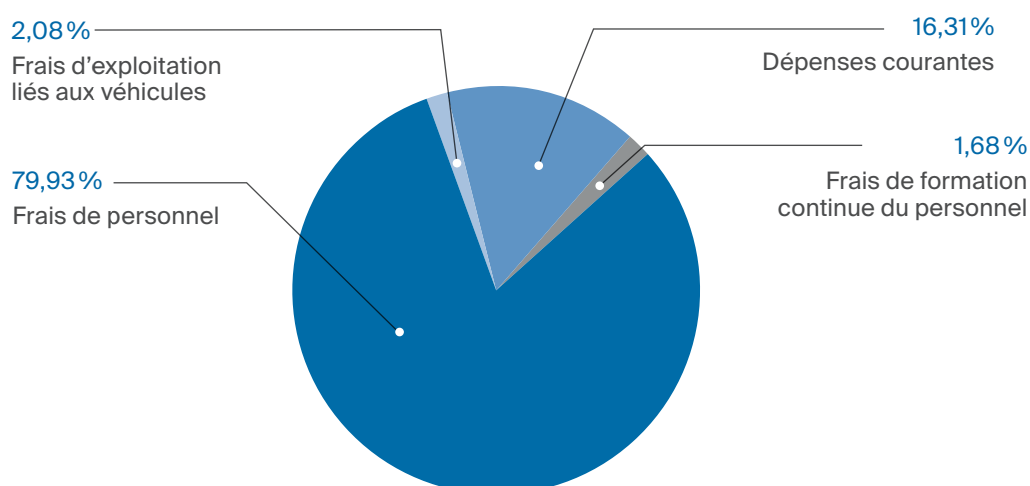
## Bilan au 31 décembre 2022

| Actif                            | Montants<br>en KCHF | Passif                   | Montants<br>en KCHF |
|----------------------------------|---------------------|--------------------------|---------------------|
| <b>Mobilisé</b>                  |                     | <b>Fonds étrangers</b>   |                     |
| Disponible                       | 1855                | Court terme              | 2081                |
| Réalisable                       | 2944                | Compte de régularisation | 254                 |
| <b>Comptes de régularisation</b> | 38                  | <b>Fonds propres</b>     | 2502                |
| <b>Total de l'actif</b>          | <b>4837</b>         | <b>Total du passif</b>   | <b>2335</b>         |

## Comptes de profits et pertes

|                                                                       | Montants<br>en KCHF |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Charges et produits d'exploitation</b>                             |                     |
| <b>Produits d'exploitation</b>                                        | 11243               |
| <b>Produits hors exploitation</b>                                     | 29                  |
| Salaires et charges sociales                                          | 7850                |
| Autres charges d'exploitation                                         | 1824                |
| <b>Charges d'exploitation</b>                                         | 9674                |
| <b>Résultat d'exploitation de l'exercice sans les investissements</b> | 1598                |
| <b>Résultat d'exploitation de l'exercice avec les investissements</b> | 1598                |
| <b>Résultat de l'exercice avant affectation</b>                       | 1598                |
| <b>Correction subvention</b>                                          | -1598               |
| <b>Résultat de l'exercice après affectation</b>                       | 0                   |

## Répartition des coûts





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@bfbvd.ch

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**

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 2022.

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 13 avril 2023

**BfB Fidam révision SA**

  
Samuel Jaccard  
Expert-réviseur agréé  
Réviseur responsable

  
Jonas Gavillet  
Réviseur agréé

**Annexes :**

Comptes annuels comprenant :

- bilan
- compte de résultat
- annexe







## Impressum

**Coordination et rédaction** – CSU-nvb, Philippe Michel, Alain Périat, Laurent Pedroli,  
Marjorie Besson, Damaris Bourgeois, Raphaël Dufaux, Grégoire Magnollay, Micaël Rollet, Galien Wolfer

**Conception et réalisation** – Synergies®/les ateliers de la communication

**Photographies** – Laurent Bailly, Benoît Carrascosa, Fabrice Perret, Olivier Woitrain

**Correctrice** – Florence Marville

**Impression** – Artgraphic Cavin SA



CSU-nvb – Rue d'Entremonts 11 – 1400 Yverdon-les-Bains  
T 058 300 81 44 – [info@csu-nvb.ch](mailto:info@csu-nvb.ch) – [www.csu-nvb.ch](http://www.csu-nvb.ch)