



Home La Colline

**Rapport annuel
2025**

Sommaire

Sommaire	3
Mot de la Présidente du comité de Direction.....	4
Direction.....	5
Comptabilité, finances	7
Ressources humaines	9
Qualité	12
Accueil, réception, secrétariat.....	14
Résidents	14
Soins	15
Animation et Foyer de jour.....	19
Cuisine	24
Cafétéria.....	25
Intendance, lingerie : L'Art du linge, le soin du détail.....	26
Service technique	30
Commission du personnel (COPER)	32
Comité de Direction	33

Mot de la Présidente du comité de Direction

Au nom du comité, nous tenons à exprimer notre sincère reconnaissance à l'ensemble du personnel de La Colline, ainsi qu'à tous les intervenants qui œuvrent quotidiennement au sein de l'établissement. Leur engagement, leur professionnalisme et leur bienveillance contribuent de manière essentielle à la qualité de vie des résidentes et des résidents.

Le comité a pu constater, au fil de l'année, l'excellent esprit qui règne à La Colline. Celui-ci s'est particulièrement illustré lors de la célébration du 35^{ème} anniversaire de l'institution. Cet événement a été marqué par une participation enthousiaste du personnel comme des résidentes et résidents, dans une ambiance festive et conviviale. Ce fut un moment particulièrement agréable, mettant en lumière une atmosphère chaleureuse et bienveillante. Les proches et les visiteurs extérieurs ont également souligné le plaisir qu'ils ont eu à partager cette célébration.

Sur le plan organisationnel, le comité et la direction ont entrepris en 2025 une révision complète du règlement d'organisation, afin de l'adapter aux réalités actuelles de fonctionnement de La Colline. Ce document est en cours d'examen auprès de l'office des affaires communales et de l'organisation du territoire (OACOT), et nous espérons pouvoir le valider d'ici la fin de l'année 2026 à l'assemblée des délégués.

Par ailleurs, l'année écoulée a été marquée par une période d'incertitude liée au départ de la commune de Moutier dans le canton du Jura à la fin de l'année 2025. Cette situation a nécessité de nombreuses discussions concernant l'avenir des résidentes et résidents de Moutier séjournant à La Colline. Nous nous réjouissons que les cantons de Berne et du Jura aient pu trouver un accord garantissant la continuité de leur prise en charge.

Le comité s'est réuni à huit reprises durant l'année. Ces séances se sont déroulées dans un esprit constructif et empreint de collaboration. Le comité tient à relever avec satisfaction la qualité de la gestion globale de l'établissement. Il souligne en particulier que la direction de La Colline conduit ses actions en cohérence avec les orientations stratégiques définies par le comité, contribuant ainsi au développement harmonieux et pérenne de l'institution.

Joëlle Braun-Monnerat
Présidente du comité de Direction

Direction

L'équilibre, dans une organisation, est-il une réalité atteignable ou une illusion vers laquelle nous tendons sans jamais véritablement l'atteindre ? Cette question s'impose naturellement dans la conduite d'un établissement tel que le home La Colline, où la richesse et la complexité des interactions humaines, notamment dans la gestion des ressources humaines, exigent une attention constante.

Dans ce contexte, l'enjeu n'est peut-être pas de figer un équilibre parfait, mais plutôt de construire un fonctionnement fluide, stable et pérenne, capable de s'adapter aux évolutions, aux tensions et aux besoins de chacun.

C'est dans cet esprit que s'inscrit l'année 2025, marquée par un engagement collectif fort et la réalisation de l'ensemble des objectifs majeurs fixés.

Parmi ceux-ci, la canalisation de l'absentéisme et de la rotation du personnel a constitué un axe prioritaire, contribuant à renforcer la stabilité des équipes et la qualité de l'accompagnement. L'introduction d'un nouveau programme des salaires a amélioré nos outils de gestion et le projet d'implantation d'un nouveau dossier de soins des bénéficiaires permettra d'optimiser le suivi. Par ailleurs, l'adaptation à la sortie de la municipalité de Moutier du canton de Berne, a représenté un défi relevé avec succès.

L'année 2025 a également été marquée par un moment fort de partage et de convivialité à l'occasion de la fête du 35ème anniversaire de La Colline, qui a rassemblé résidentes et résidents, proches, collaborateurs et invités dans un esprit de célébration et d'appartenance.

Dans un autre registre, un contrôle inopiné de l'inspection du travail nous a conduit à mettre en place des mesures correctives en matière de santé et sécurité au travail, renforçant ainsi notre vigilance dans ce domaine important. La modernisation de notre site internet a par ailleurs été finalisée, contribuant à améliorer notre visibilité et notre communication.

Sur le plan des performances, les résultats atteints sont très satisfaisants. Le taux d'occupation s'élève à 100.2% pour un objectif initial de 99%, tandis que le taux BESA atteint 7.14 pour un objectif fixé à 7. Ces indicateurs témoignent de la pertinence de notre offre et de la confiance accordée à notre établissement.

Au-delà des chiffres et des réalisations, il est essentiel de souligner la satisfaction des résidentes et résidents ainsi que de leurs proches, qui expriment leur reconnaissance quant à la qualité de l'accompagnement et des prestations proposées. Cet élément constitue sans aucun doute notre plus grande réussite et donne tout son sens à notre engagement quotidien, fondé sur des valeurs de bienveillance, de respect et de dignité.

Les perspectives, pour 2026, s'inscrivent dans la continuité des efforts entrepris. Elles visent notamment à poursuivre la canalisation de l'absentéisme et de la rotation du personnel, finaliser l'implantation du dossier de soins des bénéficiaires de soins DIR, entreprendre la rénovation de la verrière, procéder à la révision du Règlement d'organisation du syndicat de

communes « La Colline » ainsi qu'à préparer la transition du système de calcul de la charge en soins du BESA vers le RAI.

Deux projets, non prévus initialement, sont encore venus se greffer sur cette année 2026 : la modernisation du système d'appel malade ainsi que le recrutement et l'intégration d'un-e infirmier·ère chef·fe, renforçant notre organisation et notre capacité à répondre aux enjeux actuels et futurs.

Ainsi, si l'équilibre parfait reste sans doute un horizon, les actions menées en 2025 démontrent notre capacité à en approcher une forme concrète, au service d'un fonctionnement harmonieux et durable.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs pour leur engagement, ainsi que les résidentes, résidents et leurs proches pour la confiance qu'ils nous accordent.

Olivier Schnoebelen
Directeur

Comptabilité, finances

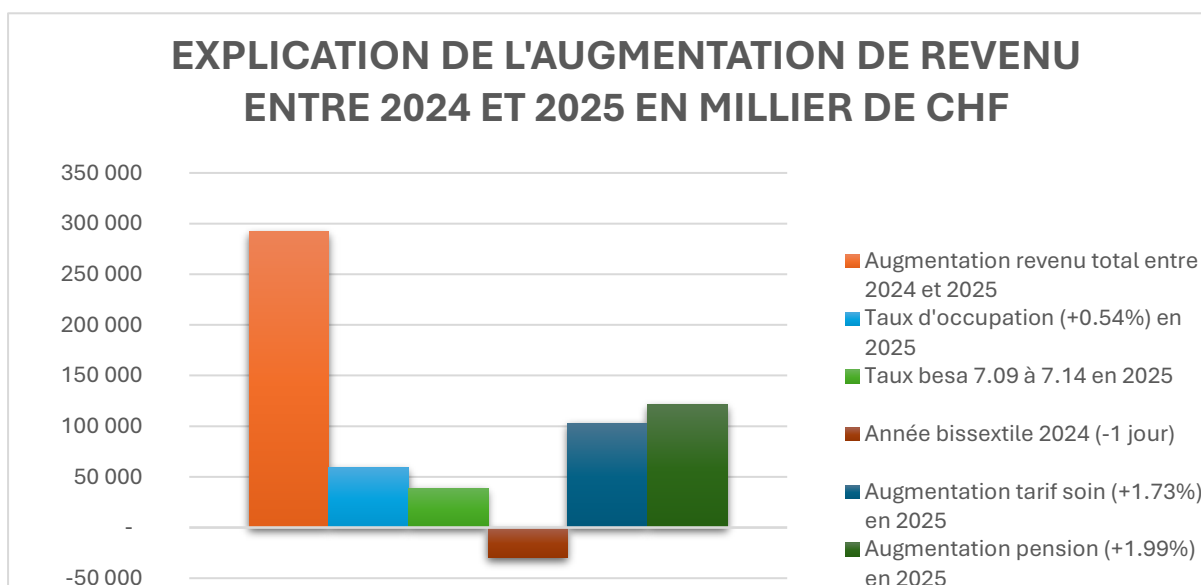
Compte de résultat		
En Kchf	2025	2024
Total des recettes	11 478	11 189
Frais de personnel	-8 475	-8 174
Matériel de soins	-59	-58
Aliments	-455	-454
Vêtements, intendance, nettoyages	-121	-146
Entretien et réparations	-243	-294
Finances et investissements	-226	-224
Amortissements	-420	-395
Charges d'énergie	-228	-223
Frais d'administration	-295	-313
provision	-716	-695
hors période	46	25
FJ	39	20
Total des charges	-11 154	-10 930
Bénéfice	324	259

L'année 2025 est financièrement très bonne dans la lignée de 2024. L'incertitude est au niveau des subventions de la part du canton de Berne qui est incertaine pour les années à venir. Mais nous restons cependant positifs du point de vue financier. 2026 s'annonce positive également grâce à la bonne résolution du transfert de Moutier entre les deux cantons ce qui nous aide à voir favorablement l'année qui vient.

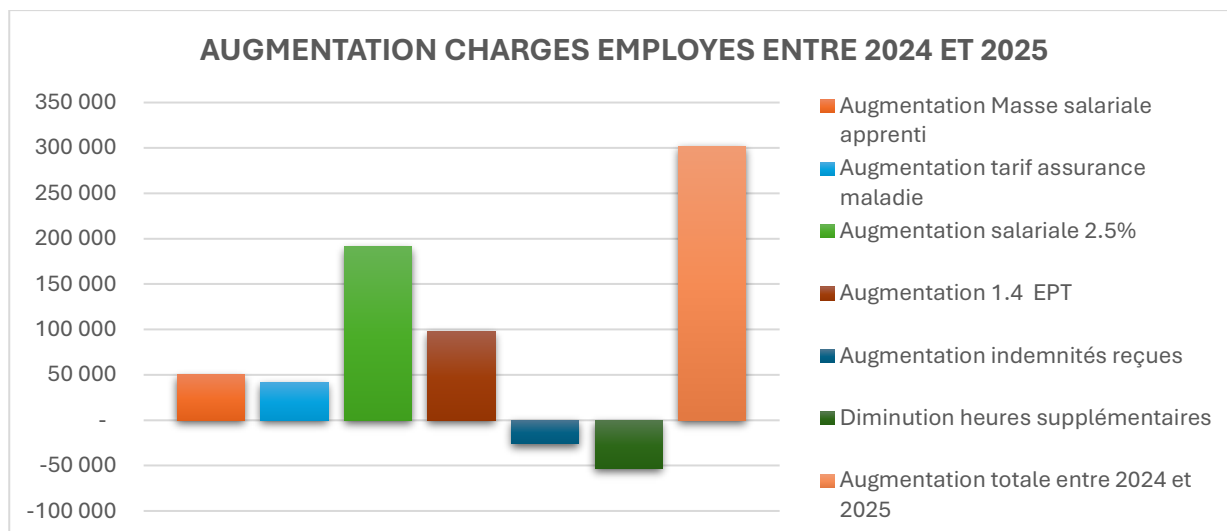
Revenus

Les revenus de 2025 sont proches de CHF 11'500'000.00, contre un peu moins de CHF 11'200'000.00 en 2024. Malgré une trentaine de décès en 2025 nous avons pu, la plupart de l'année, occuper rapidement les chambres libérées. Entre décembre 2025 et février 2026, nous avons eu une quinzaine de décès. Notre confortable liste d'attente nous a permis de remplir nos chambres rapidement. Vous trouverez ci-dessous les explications entre la différence de revenu d'une année à l'autre. Avec un taux d'occupation et un taux Besa stable, l'essentiel de l'augmentation de revenu est lié aux augmentations de tarifs que nous ne maîtrisons pas.

La recette par jour a été revalorisée en 2025 à CHF 3.65 par jour et par résident. La partie soins a également été revalorisée de CHF 2.60 par jour en 2025. Le taux Besa a légèrement augmenté en 2025 passant de 7.085 en 2024 à 7.14 en 2025. Au niveau budget 2025, les recettes ont dépassé les prévisions budgétaires de près de CHF 200'000.00. Les revenus ont donc augmenté de CHF 289'000.00 en 2025.



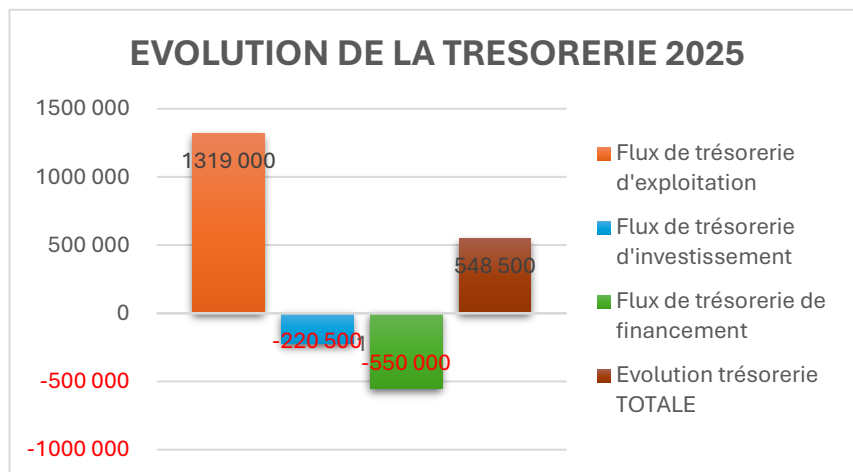
Charges



Les charges salariales sont passées de CHF 8'174'000.00 à 8'475'000.00 entre 2024 et 2025. Comme le montre le graphique ci-dessus l'augmentation de 301'000.00 a été financée par l'augmentation de revenu. Les 2/3 de l'augmentation de la masse salariale proviennent des augmentations de 2.5% accordées début 2025. Les autres charges sont en baisse de CHF 38'000.00.

Ce résultat nous a donc permis de réaliser une provision pour investissement future de CHF 705'000.00. Le Foyer de jour affiche une très belle année avec un résultat d'environ CHF 39'000.00. Il a été très fréquenté par nos hôtes les revenus ont donc augmentés.

Liquidités



La Colline a, en 2025, généré opérationnellement CHF 1'319'000.00 d'argent. Ce qui permet d'autofinancer ses investissements de CHF 220'500.00 en 2025. CHF 550'000.00 de la dette a été remboursée également. La trésorerie a donc augmenté de CHF 548'500.00.

Investissements

En 2025, le projet des panneaux photovoltaïques a pris fin du point de vue financier et a été activé. Le projet DIR afin de remplacer le DSI (dossier de soin du résident) a été lancé. Le mobilier de la cafétéria a été remplacé. En cuisine, nous avons pu renouveler les braisières. Le service technique a acheté un tracteur-tondeuse plus grand. Le projet de la verrière prévu pour 2026 s'est complexifié. Il devrait être réalisé au plus tôt en 2027 afin de respecter les nouvelles normes. Le montant financier initialement prévu pour le projet qui était proche des Fr. 500'000.00 devrait prendre l'ascenseur.

Raphaël Erard
Responsable des finances

Ressources humaines

L'année 2025 a démarré avec la concrétisation de la mise en place du nouveau système de salaires Gunto de chez Sadies. L'outil est moderne et intuitif, il permet une utilisation simplifiée et un gain de temps dans le traitement des salaires.

Toujours dans l'optique d'améliorer notre politique salariale et de s'aligner sur le marché actuel de l'emploi, le collège et le comité de Direction ont décidé de changer la table des salaires dès janvier 2025, en prenant la table du canton de Berne pour le personnel cantonal où la progression salariale est plus intéressante entre chaque échelon. Auparavant, on utilisait la table du canton de Berne pour les communes et les entreprises subventionnées.

Au mois de mai, l'inspection du travail du canton de Berne nous a rendu visite relevant quelques infractions concernant la loi sur le travail. Si la grande majorité était facilement corrigeable, un gros travail a dû être fait concernant deux points : les horaires de nuit et le respect du temps de pause minimale. En ce qui concerne le système de veilles, un nouvel horaire d'une durée de 9h30 a été introduit au 1^{er} décembre 2025 modifiant ainsi aussi les horaires de jour. Pour ce qui est du respect des temps de pause, il a été demandé à l'ensemble du personnel de timbrer les pauses de 15 minutes du matin et de l'après-midi bien qu'elles soient toujours offertes et de respecter strictement les 30 minutes obligatoires de midi, une adaptation dans l'ensemble des horaires de l'institution a été nécessaire et effectué par notre prestataire externe.

Autre point qui est ressorti de cette visite, c'est l'intégration fortement recommandée d'une personne de confiance externe afin que notre personnel ait une source de soutien externe en cas de difficultés, harcèlement ou mobbing. Ce point a été réalisé en fin d'année et les premières séances d'informations ont eu lieu en novembre.

Parmi les principaux objectifs du service RH pour cette année 2025, il y avait :

- *Poursuivre l'amélioration des conditions de travail*

Comme nous ne pouvons pas chaque année augmenter les salaires, il y a d'autres leviers que nous pouvons actionner pour réaliser cet objectif. Ainsi on peut citer la grillade offerte en été et la raclette en hiver pour tous les collaborateurs-trices travaillant ce jour-là, ainsi que le « grättibänz » et sa branche de chocolat le 6 décembre. Durant les grandes chaleurs de l'été, il a été offert à plusieurs reprises des glaces au personnel pour la pause, ainsi qu'une pause supplémentaire payée de 20 minutes.

Un accent particulier a été aussi mis dans la formation continue des collaborateurs-trices avec un budget plus important, ce qui a permis d'envoyer plus de monde sur des journées de formations, mais aussi dans des formations plus importantes comme pour les formateurs-trices en entreprise (FEE). En parlant des FEE, une allocation de CHF 50.00 a été mise en place pour valoriser leur travail au quotidien.

- *L'utilisation du bénéfice 2024 pour le versement de prime aux collaborateurs*

Tous les collaborateurs ayant travaillé en 2024 et étant encore en poste en 2025 au moment du versement ont reçu une prime. Afin d'assurer un maximum d'équité entre tous, on a tenu compte de la date d'entrée en 2024 si nécessaire, ainsi que des absences de plus de 30 jours pour effectuer un calcul au pro rata.

Un découpage par taux d'occupation a aussi été réalisé ce qui permettait d'assurer au maximum les montants suivants par taux d'occupation :

100-80% : CHF 900.00

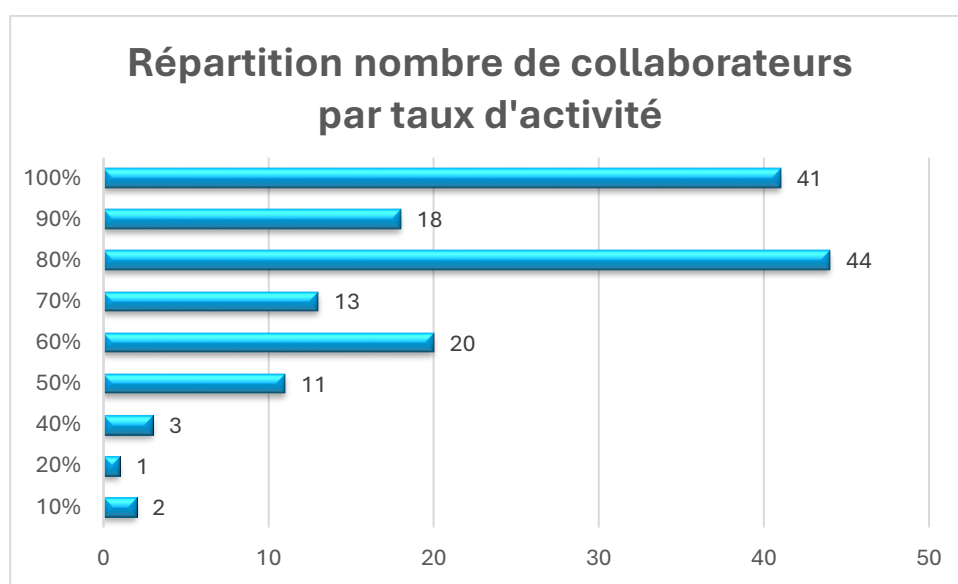
70-50% : CHF 750.00

Moins de 50% : CHF 500.00

Quelques chiffres

Au 31.12.2025, nous comptons 154 collaborateurs au total qui représente 120.6 EPT.

La répartition du nombre de collaborateurs par taux d'activité est intéressante. Bien que nous ayons 103 collaborateurs-trices qui travaillent à 80% ou plus, 1/3 du personnel travaille à 70% ou moins. Par ailleurs, on voit que la tendance est de ne plus travailler à 100% mais de bénéficier de l'offre d'un temps partiel qui permet de mieux concilier la vie professionnelle et privée.



42 entrées, dont 9 nouveaux apprentis et 1 stagiaire maturité

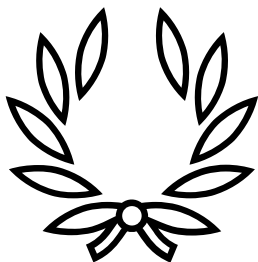
9 entrées – sorties dans la même année

47 sorties,

dont 6 apprentis qui ont obtenu leur certificat et
1 départ en retraite après 4 ans à La Colline



Jubilaires



Nous avons fêté 10 jubilés cette année :

4 pour 10 ans de service, 5 pour 15 ans, 1 pour 35 ans de service.

Pour les remercier de leur travail et de leur fidélité, ils ont tous reçu un panier garni lors de la soirée du personnel et à partir de 20 ans de service un verre collector de La Colline a été offert.

Naissances



2 filles et 1 garçon ont vu le jour en 2025, on félicite encore les parents.

Taux **Absentéisme** : 7.04%

5.90 % maladie

1.14 % accident

L'absentéisme pour raison de maladie a baissé en 2025 par rapport à 2024, alors que l'accident a légèrement augmenté.



La baisse des cas d'absences de longues durées en maladie a eu son importance dans la négociation du contrat de l'assurance perte de gain, puisque nous avons eu accès à un plus grand nombre d'offre avec de meilleures conditions pour l'année 2026.

La **formation** est aussi importante pour nous, c'est pourquoi nous comptons 14 apprenti.e.s parmi nos 154 collaborateurs-trices.

En juillet, 8 apprenti.e.s ont fini leur formation et obtenu leur certificat fédéral de capacité (CFC) ou attestation fédérale de capacité (AFP). Nous avons aussi 3 collaboratrices qui ont terminées leur formation d'assistantes en soins et santé communautaire (ASSC) CFC en article 32.

A noter que nous avons offert une place de travail à 4 de nos apprenti.e.s sortant.e.s.



Depuis août 2025, nous avons 14 apprentis au total dans l'institution. La répartition est la suivante : 3 cuisiniers CFC, 1 gestionnaire en hôtellerie-intendance (GHI) CFC et 1 employée en hôtellerie-intendance (EHI) AFP, 2 assistantes socio-éducatives (ASE) CFC, 6 assistant.e.s en soins et santé communautaire (ASSC) CFC et 1 assistante en soins et accompagnement (ASA) AFP.

De plus, nous avons engagé en tant qu'infirmière ES en formation, une de nos apprenties ASSC ayant terminée en juillet 2025.

Jessica Treier
Responsable Ressources humaines

Qualité

Une démarche centrée sur l'amélioration continue

La qualité repose sur une capacité à analyser les pratiques existantes et à identifier des axes d'amélioration concrets. En 2025, cette dynamique s'est traduite par des actions ciblées visant à optimiser les processus internes, renforcer la cohérence des pratiques et soutenir les équipes dans leur évolution.

L'implication des collaborateurs a été au cœur de cette démarche, permettant de développer des solutions adaptées et favoriser une adhésion progressive aux changements mis en œuvre.

Digitalisation des outils et modernisation des pratiques

L'année 2025 a été marquée par une volonté affirmée de digitalisation des outils de travail. Cette orientation vise à améliorer l'accessibilité à l'information, fiabiliser les procédures et réduire la dépendance aux supports papier.

Plusieurs documents internes ont été revus et adaptés dans une logique de centralisation. Cette évolution permet une meilleure gestion documentaire, limite les doublons et facilite la mise à jour des informations.

Nombre de collaborateurs ont été accompagnés dans cette transition, notamment par un soutien de proximité sur le terrain et des actions de sensibilisation aux nouveaux outils numériques, favorisant une montée en compétence progressive.

Projet cuisine : un outil structurant et opérationnel

Parmi les réalisations majeures de l'année, le projet de digitalisation du service cuisine constitue une avancée significative.

La mise en place de l'application en ligne Eeat a permis de répondre à plusieurs enjeux essentiels. Cet outil contribue au respect des exigences en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, notamment en lien avec la méthode d'analyse des dangers et points critiques pour leur maîtrise (HACCP). Il permet d'enregistrer les réceptions de marchandises, d'automatiser les relevés quotidiens de température et de supprimer les enregistrements manuels sur papier, réduisant ainsi les risques d'erreur et la charge administrative.

L'application facilite également l'étiquetage des produits destinés aux partenaires externes, tels que les crèches.

En complément, un document interne a été élaboré afin de centraliser les informations essentielles nécessaires à la préparation des repas. Ce support couvre les besoins des résidents, du Foyer de jour ainsi que des prestations externes. Il constitue un outil de référence pour les équipes et contribue à harmoniser les pratiques au sein du service.

À moyen terme, une extension de cet outil est envisagée, notamment pour la gestion des commandes de repas du personnel. L'objectif est de disposer d'un système centralisé, cohérent et complet pour l'ensemble des activités du service cuisine.

Une dynamique transposable aux autres secteurs

Cette dynamique constitue une base solide pour le déploiement de projets similaires dans les autres secteurs de l'établissement, notamment les unités de soins.

Une attention portée à l'impact écologique

La digitalisation progressive des documents permet de limiter les impressions inutiles et de favoriser l'utilisation de supports partagés.

Cette évolution contribue non seulement à améliorer l'efficacité organisationnelle, mais également à inscrire l'institution dans une démarche plus respectueuse de l'environnement.

Perspectives 2026 : vers une uniformisation des pratiques

Dans la continuité des actions engagées, l'année 2026 sera marquée par un projet structurant : l'uniformisation des documents et des outils au sein des quatre unités de soins.

Florian Picq
Responsable Qualité et Sécurité

Accueil, réception, secrétariat

Nous sommes le carrefour relationnel et administratif de La Colline. Nous combinons l'accueil des résidents, des familles et autres visiteurs ; la gestion administrative (admissions, facturation), la coordination des appels et le secrétariat. Tout cela nous demande une certaine rigueur, de l'empathie et une grande disponibilité.

En juin, nous avons accueilli une étudiante de l'école de commerce durant 4 semaines et en décembre une stagiaire d'observation employée de commerce pendant 4 semaines également. Nous avons également participé aux festivités du 35^{ème} en tenant les caisses.

Le cadre de notre institution attire toujours autant de personnes ne pouvant plus rester seules à la maison et qui sont en quête d'un endroit accueillant pour vivre encore de belles années.

Nicole Wastian
Secrétaire-réceptionniste
Catherine Charpilloz
Adjointe comptabilité

Résidents

Nous avons débuté l'année 2025 avec 90 résidents. Malheureusement nous avons été endeuillés par 30 décès. Nous terminons l'année avec 89 résidents (dont 17 hommes et 1 chambre pour couple). Nous avons aussi à disposition une chambre de vacances/convalescence. 14 personnes ont pu bénéficier de ce service pour une occupation de 324 jours sur toute l'année.

C'est ainsi que nous comptabilisons 32'942 nuitées pour 2025, avec un taux moyen d'occupation de 99,18%.

La moyenne de la durée de séjour des personnes ayant quitté l'établissement en 2025 s'élève à 3,25 ans. Une résidente nous a quittés après plus de 17 ans au sein de notre institution.

La moyenne d'âge des résidents se situait à 87,02 ans à fin 2025 avec deux résidentes de plus de cent ans.

Catherine Charpilloz
Adjointe comptabilité

Soins

Ce fut une année très importante au niveau des changements de l'organisation du département des soins et des nouveaux horaires articulés avec la loi sur le travail. Cela a demandé beaucoup d'investissement et de temps de la part des cadres des soins. Le but a été d'améliorer les conditions de travail du personnel soignant et de maintenir un haut niveau de qualité des soins. Les horaires ont dû être modifiés en juin et finalement à la suite de l'inspection du travail, la modification finale et la réorganisation ont été faites au 1^{er} décembre 2025. La principale difficulté a été de faire que les veilleuses travaillent avec des horaires de nuit de moins de 10 heures de temps consécutifs, pauses comprises.

De plus, un objectif est de planifier une couverture en personnel diplômé sur 12 heures pour l'ensemble de la journée. Les avantages sont multiples : amélioration de la qualité des soins, meilleure répartition de la charge de travail, optimisation de la communication interprofessionnelle et plus grande équité entre les soignants. Cette harmonisation contribue à réduire les écarts de fonctionnement, à sécuriser les prises en charge et à renforcer la cohésion d'équipe.

Enfin, cette organisation favorise un leadership infirmier structuré et visible, soutenant la prise de décision et l'accompagnement des équipes au quotidien.

A la suite des évolutions des horaires de travail, un projet pilote a été déployé au sein des unités de gériatrie « Le Tilleul » et « L'Étang ». L'objectif principal était d'harmoniser l'arrivée échelonnée des collaborateurs avec le respect du rythme biologique des résidents.

La prise en charge a été ajustée pour débiter dès le réveil spontané du résident. Un système de traçabilité en temps réel (affichage à l'entrée des chambres et/ou au niveau de la planification) a garanti la continuité des soins.

Après une phase de test et une évaluation approfondie, nous avons choisi de réinstaurer une organisation par « groupes de résidents » début 2026 afin de pallier les difficultés de suivi et en s'adaptant à notre nouvel outil de dossier de soin informatisé (DIR).

Cette transition a constitué un levier majeur de cohésion d'équipe, renforçant la collaboration interdisciplinaire autour d'un projet commun : placer le résident au cœur de l'organisation.

La mise en place du processus de benchmarking pour les BESA avec « BESA qualité » pour évaluation des indicateurs médicaux de la qualité au niveau de l'EMS a été automatisée.

Au niveau de l'absentéisme, nous avons principalement rencontré des difficultés durant les périodes de vacances. Nous avons dû adapter nos horaires et revoir l'organisation tout en maintenant la qualité des soins et le bien-être des résidents.

Fin juillet 2025, l'IRU du Pavillon a pris sa retraite. Afin de permettre la passation des informations et des compétences clefs pour la reprise du poste, la nouvelle IRU est arrivée début juillet 2025.

Il y a eu également la collaboration avec la protection civile du Jura bernois dont les recrues ont travaillé une journée dans les soins. Ce fut une expérience et une collaboration enrichissante tant pour le personnel que pour les résidents et les recrues.

Au niveau de l'uniformisation du secteur des soins, nous avons mis en place la feuille de remise de service commune aux quatre unités. Il reste encore beaucoup de processus à faire pour l'année 2026 en lien avec le dossier informatisé du résident.

Concernant le DIR, nous avons commencé l'implantation en septembre 2025 et il se terminera en juin 2026.

Formation en soins :

L'année 2025 a été riche en termes de formation continue. Effectivement, une formation en psychogériatrie a été donnée et a rassemblé en majeure partie des soignants mais aussi des membres de l'animation, du service technique, de l'administration et de l'intendance. Une formatrice de l'association Alter Ego est également intervenue au sujet de la maltraitance auprès des personnes âgées dans les soins.

Plusieurs formations ont eu lieu au sujet de l'incontinence et de l'utilisation du Ligasano.

Deux ASSC ont été formées en tant que Formatrice En Entreprise (FEE) afin de pouvoir effectuer des suivis et former au mieux nos nombreux apprentis-es et élèves.

A l'interne, une infirmière a donné plusieurs journées de formation aux 1^{er} secours pour l'ensemble des collaborateurs.

De novembre 2024 à avril 2025 nous avons accueilli trois stagiaires Get-In. Trois personnes issues de la migration qui participent à un projet qui allie cours intensifs de langue française avec un stage de 6 mois, idéalement dans les soins, afin de se familiariser avec le monde du travail en Suisse et faciliter leur intégration. Deux de ces trois stagiaires ont par la suite pu réaliser leur stage de validation d'auxiliaire Croix-Rouge chez nous.

En septembre 2025, l'infirmier chef a débuté un DAS HES en Gestion et direction d'institution éducatives, sociales et socio-sanitaires (DAS HES GDIS).

Elodie Bourgnon
Responsable formation

Offre en soins :

Depuis janvier 2025 nous avons mis en place des séances Snoezelen régulières également en gériatrie. Tous les lundis, un soignant prend en charge 6 résidents en séance.

Origines, principes et bienfaits du concept Snoezelen

Le Snoezelen est une approche thérapeutique et éducative qui combine la stimulation sensorielle et la relaxation dans un environnement spécialement aménagé.

L'objectif principal du Snoezelen est de fournir un espace sécurisant et apaisant où les individus peuvent explorer leurs sens à leur propre rythme. Les principes fondamentaux de cette approche incluent la stimulation sensorielle contrôlée, la relaxation et bien-être et l'approche individuelle.



*Thierry von Allmen
Auxiliaire de santé*

Développement des soins palliatifs :

Depuis août 2025, la référence des soins palliatifs au sein de l'établissement « La Colline » est assurée par l'Infirmier Responsable d'Unité (IRU) du Tilleul, Jérémie Burkhalter . Il participe aux différentes séances des infirmiers référents en soins palliatifs du Jura bernois (IRSP) en étroite collaboration avec l'EMSP. Afin de consolider cette mission, il débutera en 2026 un cursus de formation spécialisée en « Soins palliatifs et personnes âgées ». Cet investissement vise à approfondir le déploiement des concepts de soins palliatifs au sein de l'institution et devenir une personne ressource pour l'accompagnement des équipes soignantes.

Focus sur la psychogériatrie :

L'Orée est une unité de psychogériatrie qui a pour objectif de permettre aux résidents atteints de troubles démentiels de rester dans un environnement sécurisant et adapté. Sa mission principale consiste à prendre en charge les situations de crise biopsychosociale, en proposant un accompagnement individualisé, centré sur la personne, visant à préserver les capacités résiduelles tout en respectant sa dignité.

L'accompagnement thérapeutique privilégie des approches non médicamenteuses, envisagées comme alternatives aux traitements pharmacologiques. Celles-ci contribuent à limiter le recours aux médicaments tout en favorisant le bien-être global des résidents. Le séjour au sein de l'unité peut être temporaire ou permanente.

Le travail interdisciplinaire, ainsi que le partage des pratiques professionnelles, occupent une place essentielle dans la gestion des situations complexes.

L'animation en psychogériatrie s'inscrit dans une démarche relationnelle. Elle vise à stimuler les capacités préservées, à maintenir le lien social et à donner du sens au quotidien.

Les soignants y jouent un rôle central, faisant de l'animation un véritable outil thérapeutique intégré aux soins.

À L'Orée, les activités proposées par les soignants sont adaptées aux capacités et aux besoins de chaque résident. Elles incluent notamment la zoothérapie, les activités sensorielles (musique, chant), créatives (peinture, dessin), corporelles (gymnastique douce) et cognitives (jeux tels que le loto). Ces interventions permettent d'apaiser les tensions, de réduire l'anxiété et les troubles du comportement, de renforcer le sentiment de sécurité et de favoriser le plaisir ainsi que le bien-être.

*Maramé Froidevaux
IRU Orée*

Le 35^{ème} anniversaire de La Colline et les soins :

Le 35^{ème} anniversaire a été l'événement marquant de 2025. Il a permis à la population et aux familles des résidents de découvrir ce bel environnement et tous les corps de métier qui y sont représentés. Une visite guidée a été organisée avec la mise en place d'affiches explicatives afin de satisfaire la curiosité des visiteurs. Concernant les soins nous avons choisi de faire des démonstrations sur le thème de la mobilisation. Les visiteurs ont eu l'occasion de tester par eux-mêmes certains moyens auxiliaires tels que le verticalisateur et l'élèveur, ceci dans le but de démystifier leur utilisation.



Je remercie sincèrement l'ensemble du personnel soignant pour l'investissement et le prendre soins au quotidien en faveur des résidents. Je remercie également le directeur avec le collège de direction (CODIR), le collège des cadres, les IRUS. Sans oublier les autres secteurs pour la bonne collaboration.

*Alain Perrin
Infirmier chef*

Animation et Foyer de jour

Objectifs des activités

Les activités dans une institution ne servent pas « *juste à occuper le temps* ». Elles jouent un rôle social, thérapeutique et humain. Voici les fonctions principales :

- **Structurer la journée et le temps** : Elles donnent des repères, créent une routine rassurante et offrent des objectifs concrets.
- **Favoriser le bien-être** : Les activités apportent du plaisir, de la détente et un sentiment de sécurité. Elles réduisent le stress, l'ennui, l'isolement et améliorent l'humeur et l'estime de soi.
- **Développer l'autonomie et préserver l'autodétermination** : À travers les activités, les résidents apprennent à gérer leur temps, prendre des initiatives et faire des choix. Même des gestes simples, tels que cuisiner, bricoler, participer à la gymnastique douce renforcent l'autonomie et l'autodétermination.
- **Encourager la socialisation** : Les activités créent des occasions naturelles de vivre ensemble. Elles aident à construire des relations positives entre résidents.
- **Soutenir le développement personnel** : Chaque activité stimule des compétences cognitives, émotionnelles, physiques, etc. Elles permettent à chacun de découvrir ses ressources.
- **Donner du sens au quotidien** : Les activités structurent la journée et le temps. Elles donnent des repères, créent une routine rassurante et offrent des objectifs concrets.

Et si on bougeait...

La pratique régulière d'une activité physique est primordiale, car elle a un effet positif sur la qualité de vie des personnes âgées et permet d'éviter, ou du moins de retarder, la perte d'autonomie et la dépendance.

Les deux activités décrites ci-dessous ont rencontré un grand succès tout au long de l'année et notamment lors du 35^{ème} anniversaire de La Colline puisque les visiteurs ont eu l'occasion de tester certains aspects et difficultés d'un « Parcours-Équilibre ».

Et si nous nous lançions dans quelques exercices d'acrobaties... Avec l'âge, les risques de chute augmentent. Elles sont des événements courants dans les institutions causant souvent des blessures, des fractures plus ou moins conséquentes. Il est important de mettre tout en œuvre pour la prévention des chutes en raison de son bénéfice significatif pour la santé.

Le parcours d'équilibre est une activité physique, qui a pour but de stimuler, de maintenir et de conserver la coordination, le renforcement musculaire, la souplesse, la mobilité, l'équilibre et l'estime de soi des personnes accompagnées, tout en favorisant un moment de partage et de défi collectif. Composé de différents exercices, ce parcours permet aux participants de franchir des obstacles, d'alterner entre différentes surfaces et de travailler leur équilibre. L'ensemble des activités est sécurisé et mené sous le contrôle d'un ou deux animateurs selon le besoin tout en adaptant et modulant les exercices, la longueur du parcours et le degré de difficulté à chaque personne âgée.

La danse assise est une activité ludique et accessible qui permet aux personnes accompagnées de bouger au rythme de la musique tout en restant assis. À travers des mouvements simples des différentes parties du corps, chacun peut participer selon ses envies et ses capacités. Cette activité favorise une atmosphère de détente et de bien-être, et renforce la cohésion du groupe. De plus, elle maintient, stimule et conserve la mobilité des participants, leur coordination et leur écoute musicale. La danse assise continue d'être un outil d'animation inclusif et motivant, permettant à chacun de participer à son rythme et de découvrir les bienfaits du mouvement, quel que soit son niveau de mobilité.

Evènements clés de l'année

Deux expositions de photos ont coloré les murs de La Colline. « Voyages » a été le thème des œuvres que Sandra Singh a présenté durant le mois de mars. Un émerveillement à travers la beauté de différents paysages, fleurs, insectes et oiseaux. Puis en octobre, Valentin Piaget, « un touche-à-tout » comme il se nomme, a proposé pour le plus grand plaisir des spectateurs, un mélange d'œuvres entre le paysage, l'humain, l'animalier et la photo de rue.

Les 26 et 27 septembre 2025, le home a célébré son **35^{ème} anniversaire** à travers deux journées placées sous le signe de la convivialité, de la découverte et de la musique :



Après une soirée dédiée au personnel le vendredi en compagnie des humoristes Gilbert & Oleg, les festivités du samedi ont mêlé partie officielle en présence des autorités, animations musicales, raclette-party et visites guidées des différents secteurs de l'établissement. Les visiteurs ont pu découvrir les missions et le quotidien des résidents à travers des activités immersives, tandis qu'un espace enfants et un concert sont venus compléter le programme.

Cet anniversaire a permis de mettre en valeur le rôle essentiel de l'institution dans la région et l'engagement de son personnel. Toute l'équipe de l'animation et du Foyer de jour a été sollicitée dans l'organisation de cette journée afin de la rendre chaleureuse, festive, riche en rencontres et en émotions, et dans la bonne humeur.



Le Marché de Noël a de nouveau remporté un immense succès cette année, avec la présence de Saint-Nicolas et de son poney, ainsi que la chorale « Unissons ». Les familles, amis et proches des résidents ainsi que les hôtes du Foyer de jour ont répondu présents, se régaland de mets délicieux et s'aventurant entre les différents stands variés. Grâce à la collaboration entre le service animation, le Foyer de jour et les autres services de l'institution, l'évènement a été marqué par un mélange de professionnalisme et de convivialité, faisant de cette journée un moment inoubliable.



Lors de la fête de Noël avec les familles et les proches des résidents, le « *Trio Adelphai* », composé de trois sœurs, a captivé l'audience par leur talent exceptionnel. Avec leurs deux violons et un violoncelle, ces virtuoses ont fait voyager les spectateurs à travers divers styles, époques et sonorités. Leur performance a créé un moment magique, rempli d'émotions et de joie. Du côté du Foyer de jour, « *Fred & Schindou* » ont fait chanter et taper des mains les spectateurs. Ambiance festive garantie au son de l'accordéon et de la guitare.



Quelques nouveautés dans le programme des activités

Comédie musicale Adonia :

Adonia est une organisation dédiée à la jeunesse, ayant pour objectif de créer une comédie musicale avec des adolescents âgés de 13 à 20 ans, autour d'une histoire biblique. Cette année, le projet s'est centré sur l'histoire de Jonas, le prophète en fuite. Les résidents et les hôtes du Foyer de jour ont été particulièrement touchés par la performance, mêlant chants, théâtre, danse et bien d'autres éléments.

Nouveaux artistes :

Cette année, de nouveaux artistes ont rejoint La Colline pour offrir aux résidents et aux hôtes du Foyer de jour des prestations inédites. Voici la liste des artistes qui se sont ajoutés :

- Jean-Michel Nobs et Jean-Pierre Dubois : Trompette et guitare
- Härva DUO : Accordéon, guitare, violon et chant
- Monsieur Ricky : Jeux de prestidigitation et animation musicale
- St. Petersburger Männersensemble : trio vocal
- Suisse Chérie, le groupe phare du 35^{ème} anniversaire
- Paul Raetz dit « Le Paulet », résident de La Colline : chant et accordéon



Aperçu du personnel

Réussite du CFC : Deux apprentis ASE ont brillamment réussi leurs examens. L'un d'eux a reçu le 1^{er} prix avec la mention de la meilleure note sur l'ensemble des ASE.

Formation de formateur en entreprise (FEE) : Afin d'améliorer la qualité du suivi de la formation ASE, une collaboratrice supplémentaire du service, a suivi la formation FEE.

Météo des équipes : Cette année a été défiante. En plus de l'organisation du 35^{ème} anniversaire de l'établissement qui a demandé un grand investissement, plusieurs changements ont eu lieu dans les deux équipes. En effet, après certains départs, un congé maternité et sabbatique, des baisses de pourcentage et des absences prolongées pour cause de santé, de nouveaux visages ont rejoint le team ou ont été de passage. L'équilibre habituel stable de l'équipe a quelque peu été bousculé. Elle a dû s'adapter à de nombreux changements et faire preuve de flexibilité tout en gardant une atmosphère joyeuse et bienveillante.

Animations – quelques chiffres...

Visites et activités individuelles en augmentation

Mois	Pavillon	Tilleul	Etang	TOTAL
Janvier	50 (6 refus)	34 (8 refus)	51 (12 refus)	135 (26 refus)
Février	30 (4 refus)	34 (0 refus)	32 (6 refus)	96 (10 refus)
Mars	55 (4 refus)	42 (8 refus)	47 (3 refus)	144 (15 refus)
Avril	35 (8 refus)	38 (8 refus)	49 (3 refus)	122 (19 refus)
Mai	51 (6 refus)	59 (9 refus)	57 (6 refus)	167 (21 refus)
Juin	36 (3 refus)	37 (4 refus)	53 (8 refus)	126 (15 refus)
Juillet	47 (3 refus)	46 (4 refus)	51 (7 refus)	144 (14 refus)
Août	53 (4 refus)	59 (5 refus)	48 (0 refus)	160 (9 refus)
Septembre	45 (5 refus)	55 (13 refus)	42 (12 refus)	142 (30 refus)
Octobre	39 (1 refus)	43 (4 refus)	51 (7 refus)	133 (12 refus)
Novembre	22 (6 refus)	27 (4 refus)	23 (10 refus)	72 (20 refus)
Décembre	37 (1 refus)	22 (4 refus)	20 (1 refus)	79 (6 refus)
TOTAL 2025	500 (51 refus)	496 (71 refus)	524 (75 refus)	1520 (197 refus)
MOYENNE PAR MOIS	41.6	41.3	43.6	126.6

En 2023, la moyenne par mois était de 99.8 visites et/ou activités individuelles. Cette augmentation est due aux besoins spécifiques des résidents mais aussi à l'opportunité d'avoir pu bénéficier d'une apprentie ASE supplémentaire d'une autre institution tout au long de l'année 2025.

Activités de groupe

MOYENNE DE PARTICIPATION ANNUELLE		
Activités	Pavillon – Tilleul - Etang	Orée
Méditation	7	3
Culte	13	3
Messe	7	3
Culte allemand	7	2
Atelier-légumes	13	
Atelier-jeux	15	
Atelier-mémoire	11	
Atelier-cuisine	7	
Chant	25	8
Goûter-partage	26	

Atelier-créatif	11	
Atelier-bois	6	
Animation musicale	32	10
Film conférence	17	5
Gymnastique douce	10	3
Danse assise	12	3
Parcours équilibre	12	3
Match au loto	36	8
Atelier-lecture	7	
Apéro des anniversaires	36	
Revue de presse	3	4

À ces totaux, les hôtes du Foyer de jour lors des animations musicales, des lotos, des anniversaires, des films-conférences et du chant ne sont pas comptabilisés.

Foyer de jour – quelques chiffres...

Au cours de l'année 2025, la régularité de la fréquentation des hôtes a permis d'enregistrer une augmentation du nombre total de journées par rapport à l'année 2024. Bien que le nombre de nouvelles inscriptions ait diminué, l'accroissement de la fréquentation hebdomadaire de certains hôtes déjà inscrits a contribué à maintenir une activité soutenue et à obtenir des résultats positifs.

Ces performances s'expliquent par la qualité de la collaboration avec les différents intervenants externes du secteur de la santé (soins à domicile, médecins, psychiatres, etc.), par l'implication des proches aidants, ainsi que par le bouche-à-oreille, qui reste un vecteur important de visibilité.

Nbre de journées FDJ 2024	Nbre de journées FDJ 2025	Nbre de journées FDJ 1 ^{er} trim. 2026
2099	2282	550
OBJECTIF 2026 : 2075		

Dany-Laure Orlando, Responsable Animation - Foyer de jour
Evelyne Tschanz, Référente - Foyer de jour
Priscille Wenger, ASE - Animation - Foyer de jour

Cuisine

L'année 2025 a été marquée par son lot de défis. Nous avons dû faire face à diverses complications dès le début de l'année : départs de collaborateurs, maladies et pannes imprévues. Bien que la constance ait été mise à l'épreuve ces dernières années, nous avons su garder la tête haute et continuer d'avancer malgré les obstacles.

Dans le registre des bonnes nouvelles, nous avons eu le plaisir de célébrer la naissance de la fille de l'une de nos collaboratrices, un moment de joie pour toute l'équipe. De plus, nous avons eu la satisfaction de voir l'un de nos apprentis de 3^{ème} année réussir son CFC Cuisine. Il travaille désormais avec nous lors de certains week-ends et événements majeurs, apportant son savoir-faire à chaque occasion.

Innovations et événements : une année de transition numérique

Pour cette année, nous avons misé sur l'innovation et l'intégration de nouvelles technologies pour aller de l'avant. Parmi les grandes réalisations, un écran géant et des tablettes tactiles ont été installés, permettant une gestion optimisée de plusieurs processus :

- **Le système de gestion des repas pour les résidents** : En étroite collaboration avec le service qualité, cette nouvelle organisation nous a permis de réduire l'utilisation de papier tout en améliorant la visibilité et le suivi des informations des résidents.
- **Digitalisation des contrôles HACCP** : Grâce à un logiciel et à des capteurs automatisés pour la gestion des températures des frigos, nous avons réduit de 80% notre consommation de papier. Ce système garantit une traçabilité instantanée des informations, réduisant ainsi les risques d'oublis et fait gagner un temps précieux.
- **Suivi des apprentis** : Nous avons également dû nous adapter à un nouveau mode de suivi numérique pour nos trois apprentis qui utilisent désormais un support informatique pour le suivi de leur formation et de leur perfectionnement. Cela a marqué une avancée significative sur plusieurs plans.

Engagement et moments conviviaux

Au-delà des innovations, nous avons été pleinement investis dans l'organisation de plusieurs événements au sein de l'établissement, créant des moments de partage et de convivialité :

- **Le Marché de Noël** : Un stand de pâtisseries, dont les fameux cookies matés, a rencontré un grand succès.
- **Le 35^{ème} anniversaire de La Colline** : Deux stands de raclette et un stand de hot-dogs et frites ont ravi les convives.
- **Le Noël des résidents** : Un moment de partage exceptionnel entre les collaborateurs et les familles des résidents, véritablement symbolique de l'esprit de La Colline.
- **Les animations de l'année** : Nous avons également organisé des événements comme des grillades et des raclettes, des instants conviviaux qui renforcent le lien au sein de la communauté.

Comme chaque année voilà un résumé de certains événements que nous avons partagés avec vous.



Hervé Noirat
Chef Cuisine

Cafétéria

En début d'année 2025, le mobilier de la cafétéria a fait peau neuve. Nous avons dû respecter certaines normes incendies dans le choix du mobilier ce qui nous a restreint le catalogue d'assortiment.

En tout nous avons acheté 10 petites tables, 2 grandes tables et 40 chaises.

De plus, les nouvelles tables sont embellies par de belles décorations saisonnières qui ont été fabriquées par l'association « Nos10doigts » à Tavannes.

Avec l'aide du responsable qualité, nous avons informatisé les dossiers des contrôles de température, ainsi que les différents documents des nettoyages hebdomadaires, mensuels et semestriels. Grâce à ce système, nous pouvons directement cliquer sur un lien qui nous amène directement à la procédure de nettoyage.

Depuis la fin d'année 2025, nous accueillons une soixantaine de résidents en salle à manger.

Nous accueillons toujours une moyenne de 15 visites par jour en cafétéria.

35^{ème} anniversaire de La Colline

Toute l'équipe de la cafétéria a participé à la fête du 35^{ème}, notamment pour le service des boissons et/ou le débarrassage des tables. Ce fût une belle journée.



Luana Clémence
Intendante adjointe



Intendance, lingerie : L'Art du linge, le soin du détail

Durant toute l'année, du lundi au vendredi ainsi que certains jours fériés, une équipe de 4 personnes est motivée de 7h00 à 16h00 à prendre soin du linge à traiter. Certains jours ce n'est pas simple face à la quantité de linge souillé, en raison d'un souci avec un ou plusieurs résidents. Mais le personnel garde le moral et fait le triage en musique pour se donner du courage. L'équipe en lingerie a une belle collaboration, une stabilité s'est mise en place après les vacances d'été et cela se ressent. De nouvelles personnes se sont formées pour aller en zone sale, ce qui permet un tournus des postes de travail en lingerie.

La livraison du linge aux résidents les jeudis a changé. Nous livrons à deux personnes chaque unité, ce qui nous aide ergonomiquement. Cela donne un peu plus de temps pour maintenir les armoires de linge en ordre et contrôler que les habits soient livrés au bon résident. Au moment de ce travail nous sommes dans le 3^{ème} contrôle, mais vu l'ampleur des livraisons l'erreur peut toujours arriver et nous devons être vigilants.

Deux autres collègues restent en lingerie, une personne assurant la zone sale (triage, détachage, lavage) et l'autre la zone propre (vider les machines, gérer les séchoirs et le pliage).

Nous avons dû revoir le tournus du lavage des chiffons microfibre et les mops des équipes d'entretien. Comme vous pouvez le constater dans la lecture de ce rapport, rien n'est acquis. Tout est un perpétuel recommencement, ce qui rend notre travail très intéressant.

La personne référente de la réserve habits résidents a eu plusieurs jours dans l'année pour maintenir l'ordre, la propreté, ainsi que le rangement et le démarquage du linge. Elle maintient ces armoires attrayantes, pour que le résident puisse avoir du choix. Ce petit magasin est ouvert surtout pour les résidents ayant peu de moyen ou entré en urgence. Le personnel soignant peut venir chercher des vêtements, mais au préalable regarde avec la famille si elle peut acheter ce qui manque.

En 2025, nous avons commencé à mettre en circulation les nouveaux pantalons couleur anthracite pour le personnel socio-hôtelier. Nous continuerons la mise en circulation de cette tenue durant l'année 2026.

En 2025, nous avons fait la mise en route des nouvelles parures de lit pour les unités de L'Etang et du Pavillon.



Tonnage

En regardant le tableau ci-dessous, nous pouvons voir que nous lavons en moyenne 5870 kg par mois, tout linge confondu, y compris le linge privé, à peine plus que l'année 2024, 510kg. Ce que je relève en regardant les tableaux détaillés, c'est que ce n'est pas le linge de maison qui a augmenté ou le linge résidents, mais les tenues du personnel ainsi que le lavage des chiffons d'entretien et de cuisine. Le lavage pour le privé représente 345.60.

						Formulaire de contrôle Tonnage du linge	
Date : Contrôlé par RMQ Visa du resp. service						Année: 2025	
Mois	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Total	
Janvier	1318.5	1360.4	1354	1464.7		5497.6	
Février	1416.1	1389	1410.5	1353		5568.6	
Mars	1370.1	1353.4	1404.1	1491.9	1331.4	6950.9	
Avril	1464.6	1404.5	1245.9	1307.4		5422.4	
Mai	1334.8	1332.4	1324.9	1231.1		5223.2	
Juin	1569.8	1329.6	1359.7	1356.5		5615.6	
Juillet	1370.9	1355.5	1361.1	1282.5	1424.1	6794.1	
Août	1228.6	1329.2	1367.1	1706		5630.9	
Septembre	985.7	1418.5	1327.6	1493.25	1190.4	6415.45	
Octobre	1326.3	1329.3	1347.2	1348.9		5351.7	
Novembre	1386.1	1417.4	1325.3	1405.3		5534.1	
Décembre	1387.3	1427.9	1360.6	1096.2	1095.8	6367.8	
Total annuel						70372.35	

Couture

La couturière est intervenue, avec l'aide de ses collègues lors de ses vacances, pour :

- 4725 étiquettes de marquage du linge résidents pour un total de CHF 1890.00.
- Elle a effectué de la couture pour un montant de CHF 455.00 pour des travaux bien précis tels que : ourlets, changements de fermetures éclairs, etc.
- Et pour certains résidents, selon leurs dires, elle crée des miracles avec leurs vêtements.

Nous avons dû faire appel à notre couturière retraitée pour un remplacement sur l'année. Elle nous a bien soulagée par rapport au nombre innombrable de pièces de linge à remettre en état.

Les nouveaux voilages dans les chambres résidents n'ont pas pu être changés en 2025, à la suite de plusieurs imprévus. Ils seront faits et changés dans le courant de l'année 2026.

En 2026, nous avons en projet de remettre de l'ordre et de la logique dans le rangement des armoires et boîtes de couture.

35^{ème} anniversaire de La Colline

Deux collaboratrices ont participé à la préparation de l'affiche pour la journée des portes ouvertes du samedi 27.09.25. Quatre collaboratrices ont eu la joie de présenter leur métier aux multiples visiteurs, ainsi que de répondre aux questions.



Formation

Chaque collaboratrice travaillant en lingerie, ainsi que les apprenties et les responsables de services, ont pu bénéficier d'une demi-journée de formation sur la chimie, les textiles et le détachage, par la société Steinfels Swiss.

Entretien

Propreté, sourires et bienveillance : la recette du bonheur pour les résidents

Différents nettoyages tout au long de l'année avec des plans journaliers, hebdomadaires, mensuels et annuels. En 2026 des tablettes seront fournies pour noter les différents travaux, la gestion des procédures et les spécificités à tenir compte dans chaque chambre des résidents.

- NV = Nettoyages visuels
- NE = Nettoyages d'entretien
- NI = Nettoyages intermédiaires
- NF = Nettoyages à fond

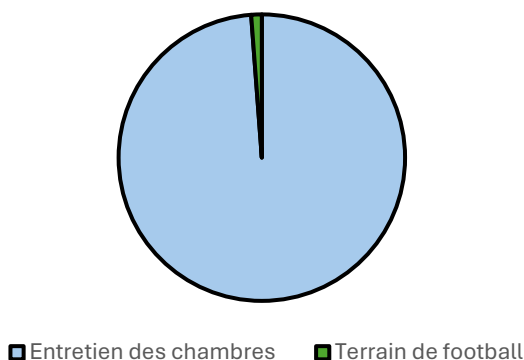
Nous avons nettoyé 30 chambres à fond à la suite de décès en collaboration avec le service technique.

- 14 Unité Pavillon = $25 \text{ m}^2 \times 14 = 350 \text{ m}^2$
 - 9 Unité Tilleul = $25 \text{ m}^2 \times 9 = 225 \text{ m}^2$
 - 6 Unité Etang = $27 \text{ m}^2 \times 6 = 162 \text{ m}^2$
 - 2 Unité Orée = $24.5 \text{ m}^2 = 49 \text{ m}^2$
 - 1 chambre à fond après transfert à l'interne = 25 m^2
 - 14x la chambre UAT (chambre court séjour vacances) = $25 \text{ m}^2 = 350 \text{ m}^2$
-
- Nettoyages des chambres et salles de bain en NI entre lundi et mardi et NE chambres du mercredi au vendredi = $52 \times 91 \times 25 \text{ m}^2 \times 5 = 591500 \text{ m}^2$ annuel ce qui correspond pour 1 personne 147875 m^2 annuel

Ces m2 ne concernent que les chambres, ne sont pas comptées toutes les autres surfaces annexes aux chambres.

En additionnant tous ces m2 cela représente 592'661 m2. En comparaison un terrain de football international fait $105 \times 68 = 7'140$ m2.

Nettoyage annuel



Durant toute l'année 2025 nous avons pu compter sur l'aide de plusieurs civilistes, dont un qui s'est trouvé une nouvelle vocation. Tout naturellement il a postulé et dès qu'un poste s'est libéré, nous l'avons engagé au sein de l'équipe. Ce qui fait que nous pouvons compter sur deux messieurs dans l'équipe.

Magasin Central

Sachant que la collaboratrice qui a la responsabilité du magasin central, qui comprend la gestion des commandes aux fournisseurs, la préparation des commandes pour tous les services, allait partir en retraite anticipée en 2026, nous avons remis la responsabilité à un autre collègue.

L'ambiance au local d'entretien a complètement changé. Il y a une belle dynamique et une belle solidarité entre eux.

35^{ème} anniversaire de La Colline

Toute l'équipe de l'entretien a participé à la journée, soit en faisant du service à table pour l'apéro et le repas, soit de l'entretien, soit la vente de crêpes ou de pâtisseries ou encore de la signalisation pour le parcage. Cela faisait plaisir de les voir œuvrer à une autre tâche.

Les deux équipes Entretien et Lingerie ont pu participer à l'élaboration du nouveau site internet.

Je remercie l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs pour leur investissement et leur engagement tout au long de l'année, ainsi que la Direction qui met tout en place pour prendre soin du personnel.

Fabienne Petracca
Intendante cheffe

Service technique

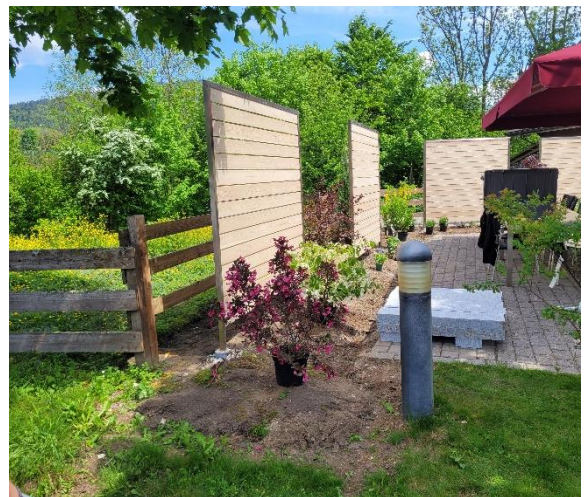


Notre mission est la maintenance des installations techniques du home afin de garantir leur fonctionnement tout au long de l'année. Nous avons, entre autres, la responsabilité du système de ventilation et climatisation, du système de chauffage, de l'installation photovoltaïque, du groupe frigorifique, du système de détection incendie, des éclairages de secours, du dispositif d'extinction et l'approvisionnement en eau potable.

Nous nous rendons également disponibles pour les demandes et les souhaits des résidents (suspendre un cadre, une photo lors de leur installation, réparer un meuble endommagé). Il est aussi primordial de prendre le temps de converser avec le résident qui en ressent le besoin.

Travaux spéciaux et investissements effectués au cours de l'année 2025

- Réfection de la terrasse Nord.
- Démontage de la barrière des poneys.
- Montage d'un nouveau pont du côté du sentier de la forêt.
- Réfection du sentier en pavés sur terrasse nord et nouvel accès.
- Aménagement du garage pour plus de praticité avec de nouveaux rangements.
- Aide à la pose d'un nouveau revêtement de sol dans les chambres.
- Achat d'une nouvelle centrale DI et installation.
- Achats d'un nouveau tracteur-tondeuse Iseki.
- Achat d'une moto faucheuse pour faire les foins.



Travaux d'entretien et de maintenance ainsi que les services à la personne

- Déménagement des résidents en allant chercher des meubles dans leur ancien logement.
- Tri des déchets et revalorisation par les filières agréées.
- Aide à l'intendance pour les traitements de sol et les différents nettoyages à fonds tel que le nettoyage extérieur des fenêtres et des stores sur certains étages.
- Travail de bureau : planifications des travaux, demandes d'offres, organisation des dépenses du service, commandes.
- Contrôle électrique des lits et vérification de l'état général des chambres.
- Divers travaux sanitaires : changement de lavabo, de soupape, de robinetterie ...

- Réparation du matériel médical : chaise roulante, déambulateur, verticalisateur, cigogne et commande de consommables.
- Gestion des stocks de pièces de rechange.
- Taille des haies vives et des arbres d'avenue.
- Semis d'engrais pour gazon et scarification.
- Tonte du gazon et fauchage 1 fois par année de la prairie pour fournir le foin à nos animaux.
- Entretien des chemins d'accès, des places et terrasses.
- Déneigement des parkings et des chemins d'accès l'hiver.

Quelques chiffres de consommation

Electricité

Acquisition à partir du réseau **342'000**

kWh

Production photovoltaïque propre **92'409 kWh**

Chauffage

Acquisition de chauffage à distance **631'000**

kWh

Eau

Eau potable du réseau communal **8118 m3**

Déchets

Incinérables **35 tonnes**

Carton **200 m3**

PET **45 m3**

Conclusion

Le service technique dispose de compétences techniques, organisationnelles et sociales qui lui permet dans son ensemble de réaliser avec professionnalisme les missions qui lui sont confiées. Malgré la rigidité de certaines tâches à effectuer, nous gardons toujours une certaine souplesse afin de définir chaque jour nos priorités. Nous pouvons également compter sur la collaboration de nombreuses entreprises externes sérieuses et professionnelles avec lesquelles nous avons des contrats fixes dans le but de répondre aux exigences légales.

En 2025, les infrastructures ainsi que les alentours ont continué de remplir leur rôle d'accueil et de lieu de repos. Les investissements et les travaux d'amélioration offrent toujours plus de confort et de praticité à l'accomplissement de notre mission permanente.

Dans les années à venir, des projets de modernisation seront mis sur pied dans le but de réduire notre impact environnemental. Des défis que nous abordons avec une grande motivation en constatant les résultats bénéfiques pour nos collaborateurs et nos résidents.

Jean-Pierre Wäfler
Responsable service technique
Jean-François Gummy
Employé service technique



Commission du personnel (COPER)

Pour l'année 2025, quatre séances se sont déroulées, plus une avec la Direction, deux avec les délégués et trois avec l'infirmier-chef.

La COPER :

- A beaucoup réfléchi pour diminuer l'absentéisme.
- Est à l'écoute du personnel, l'accompagne en cas de nécessité avec la discrétion qui s'impose.
- Fait le lien entre les employés et la Direction.
- Est attentive et en attente de toute proposition des collaborateurs pour améliorer le bien-être au travail.

Mais aucune décision ne peut être prise par la COPER.

Plusieurs sujets ont été abordés, en plus de freiner l'absentéisme, notamment les modifications d'horaires dans les soins, en collaboration avec l'infirmier-chef. Mais également des discussions et des échanges avec des collaborateurs rencontrant des difficultés quelles qu'elles soient.

D'ailleurs, si dans le personnel, quelqu'un y trouverait de l'intérêt, la COPER est à la recherche de nouveaux membres. L'appel est lancé...car l'union fait la force...

Tiffany Eicher
Présidente de la COPER



Comité de Direction

Durant l'année 2025, le comité de Direction s'est réuni à 8 reprises. Comme à l'accoutumé, il nous a orienté d'un point de vue stratégique et a soutenu le fonctionnement opérationnel de l'institution.

Les délégué.e.s du syndicat de communes « La Colline » se sont réunis, quant à eux, à 2 reprises durant cette année 2025.

Composition du comité de Direction au 31.12.2025

Mme Joëlle Braun Monnerat	Présidente
Mme Anne Freudiger	Vice-présidente
M. Stéphane Terrier	
Mme Suzanne Kohler	
Mme Anne-Marie Kuhnen	
M. Ami Gyger	
M. Jean-Michel Hirschi	
M. Olivier Schnoebelen	Directeur
M. Raphaël Erard	Secrétaire du syndicat

Olivier Schnoebelen
Directeur

Pâques 2025



Rallye du printemps



Party crêpes



Marché de Noël



Noël 2025



Home La Colline

Route de Chindon 16

2732 Reconvilier

Tél. 032 482 74 00

www.home-la-colline.ch

