



Home
médicalisé
du Gibloux



RAPPORT

D'ACTIVITE 2023

Home Médicalisé du Gibloux
Route du Levant 4
1726 Farvagny

026 411 81 81

www.homedugibloux.ch

info@homedugibloux.ch

TABLE DES MATIÈRES



Le HMG en bref	3
1. Message du directeur	4
2. Quelques chiffres clés 2023	7
3. 2023... vu par les secteurs	8
3.1. Administration	
3.2. Soins et accompagnement Secteur Animation	
3.3. Cuisine / Cafétéria	
3.4. Technique / Intendance	
4. Foyer de Jour	13
5. Les finances en bref	16
5.1. Rapport de l'organe de révision	
5.2. Exercice 2023 et budget 2024	
6. Organes du HMG	18



LE HMG EN BREF...



Le **HOME MEDICALISE DU GIBLOUX (HMG)** est un établissement médico-social pour personnes âgées, reconnu d'utilité publique, entièrement médicalisé, disposant de 74 chambres individuelles, soit 63 places longs-séjours et une unité de psychogériatrie (USD) de 11 lits.

Il possède le premier Foyer de Jour du canton de Fribourg, structure d'accueil offrant ses services aux personnes domiciliées dans le canton, en âge AVS ou au bénéfice d'une rente AI.

HISTORIQUE

Le HMG est né de la volonté des autorités des communes sarinoises du Gibloux de répondre aux exigences légales, à savoir offrir une structure d'accueil aux personnes âgées ne pouvant plus demeurer à domicile car nécessitant des soins continus.

Le plan de couverture établi par M. Hubert Lauper, alors Préfet de la Sarine, mettait en exergue le besoin en lits médicalisés pour la région du Gibloux. Lesdites communes, sous l'égide de M. Francis Piccand, conseiller communal à Farvagny et président de la commission de bâtisse, créèrent le 7 septembre 1987 une fondation de droit privé, nommée Fondation Praz Bastian, et déposèrent un projet de construction auprès de l'OFAS, projet annoncé en 1985 déjà. Il fut avalisé par les autorités cantonales car étant conforme au concept sanitaire fribourgeois nommé MEDIPLAN, concept global élaboré par M. Denis Clerc, conseiller d'Etat en charge du Département de la santé publique et des affaires sociales.

La construction débuta en mars 1989. Fruit de la collaboration des quatorze communes du cercle de Justice de Paix de Farvagny, le HMG ouvrit ses portes le 15.05. 1991.

A la suite de la fusion des communes de l'ACG, la commune de Gibloux est née. Le HMG est devenu de ce fait un établissement communal autonome doté de la personnalité juridique le 01.01.2016.

FONCTIONNEMENT

Quatre départements assurent le bon fonctionnement du HMG :

- Les **Soins et accompagnement**, qui accompagnent au quotidien nos résidents et dispensent les soins en fonction des besoins de chacun.e.
- L'**Hôtellerie (cuisine-cafétéria)** qui confectionne les repas et assure le service de ces derniers à midi en salle à manger. Nos collaborateurs·rice·s, ainsi que les familles de nos résident·e·s, peuvent bénéficier des repas de notre cuisine au sein de notre cafétéria. Des menus sont également livrés à domicile depuis le HMG.
- La **Technique / Intendance** qui assure notamment l'entretien et le nettoyage de toutes les chambres des résidents, du bâtiment, règle les problèmes techniques et est l'interlocuteur privilégié d'une grande partie de nos fournisseurs. Le linge privé des résident·e·s est entretenu par nos collaboratrices de la buanderie.
- L'**Administration** qui comprend le service RH, la comptabilité, l'administration résident·e·s et la réception. Depuis 2023 une responsable administrative a été nommée, venant ainsi compléter l'équipe de direction composée du/du :
 - Directeur
 - Infirmier chef
 - Chef cuisine/cafétéria
 - Intendant - Responsable exploitation
 - Responsable administrative

1. MESSAGE DE LA DIRECTION



Le rapport d'activité 2023 du HMG offre un aperçu détaillé du fonctionnement, des services et des réalisations de notre institution au cours de l'année écoulée. Il met en lumière les efforts de l'ensemble des départements, des collaborateur·rice·s, pour fournir des prestations et des soins de qualité et améliorer au quotidien le bien-être de nos résident·e·s, ceci malgré les nombreux défis à relever.

1. Soins et Accompagnement

Le 28 novembre 2021, le peuple et les cantons ont accepté l'initiative "Pour des soins infirmiers forts (initiative sur les soins infirmiers)". Ces derniers sont évidemment un élément essentiel de la prise en charge de nos aînés, notamment dans le contexte actuel du vieillissement de la population. La pénurie de personnel soignant qualifié s'est aggravée et a renforcé notre dépendance vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère, que nous profitons par ailleurs de remercier sincèrement à travers ces quelques lignes. L'initiative met l'accent sur la nécessité de former davantage de soignants et de s'assurer qu'ils restent dans le métier pour maintenir la qualité des soins. La disposition transitoire prévue à l'art. 197, ch. 13, Cst. demande notamment une réglementation fédérale des conditions de travail, de la rémunération, du développement professionnel et des pratiques de facturation.

Les conditions de travail évoquées ci-dessus sont pour moi l'élément central de la réflexion, preuve en est le taux d'absentéisme auquel nous avons dû faire face en 2023 et les recours fréquents aux agences de placement. Nos résident·e·s le relèvent avec raison, il n'est pas agréable d'avoir à faire régulièrement à de nouvelles personnes et tout le monde souhaite davantage de stabilité au sein de nos équipes. Il s'agit clairement d'un objectif pour 2024, que nous sommes d'ailleurs en passe d'atteindre au vu de la situation actuelle.

Malgré les difficultés, nos équipes ont travaillé d'arrache-pied pour offrir une qualité élevée en termes de soins et d'accompagnement à nos rési-

dent·e·s. Nous avons réussi à préserver un environnement sécurisé et confortable, favorisant le bien-être tant physique qu'émotionnel et social de nos résident·e·s.

2. Ressources Humaines et Formation

2.1. RH

2023 a été une année de consolidation dans de nombreux domaines, mais des engagements importants ont été effectués, notamment au niveau de l'administration et de l'animation.

Une responsable RH a débuté son activité en mars 2023, rejoignant ainsi une équipe administrative presque totalement remaniée en 2022 et qui est désormais au complet. La complémentarité des profils et une excellente collaboration sont le gage d'une efficacité en constante amélioration.

Trois nouvelles collaboratrices ont intégré notre équipe d'animation, apportant à cette dernière une nouvelle dynamique. Désormais davantage axée "terrain", cette équipe a à cœur de rendre le quotidien de nos résident·e·s le plus agréable possible. N'hésitez pas à suivre une partie des activités sur notre site internet et sur notre compte Instagram !

L'objectif pour les années à venir est de poursuivre dans la voie de la stabilisation de nos équipes, indispensable au développement d'une identité HMG. Certes nos efforts autour de l'image de l'institution sont pertinents, mais il est primordial que chacun·e puisse s'impliquer sur le long terme et ait l'envie de devenir à part entière un membre d'une grande équipe afin de faire fonctionner ce lieu de vie.

2.2. Formation et Formation continue

Le HMG est très fier d'être redevenu une entreprise formatrice, notamment dans le domaine des soins. De nombreux apprentis, ASSC, ASA, ASE, ont débuté ou poursuivi leurs formations en 2023. Quelque peu victime de notre succès, nous avons décidé de lever le pied à la rentrée 2024/2025 afin de ne pas surcharger les formateurs et de ne pas préteriter la qualité des formations en cours. Nous espérons pouvoir, dans un futur proche, former également dans d'autres domaines que les

soins.

Cela a été évoqué à plusieurs reprises, la formation continue du personnel a été en 2023 une priorité pour le HMG et elle va le rester. Si le domaine des soins est particulièrement touché, avec une planification sur cinq ans, validée par le Comité de direction, nous mettons également un point d'honneur à encourager la formation du personnel de tous les autres départements. Plusieurs formations ont été suivies en 2023, par exemple dans le domaine informatique pour l'ensemble des collaboratrices de l'administration ainsi que dans celui de la gestion incendie pour l'ensemble du personnel.

3. Qualité des Services et Amélioration continue

La qualité de nos services doit impérativement passer par une évaluation régulière, raison pour laquelle nous avons entrepris les démarches en 2023 afin de renouveler notre attestation Quafipa (système qualité AFISA, validé par les services de l'Etat compétents). Nous avons entrepris la mise à jour de notre manuel qualité et, petit à petit, nous y intégrons les différents documents dont nous avons besoin. 2024 sera, dans ce contexte, l'année de la diffusion dans l'institution de ces normes qualité qui doivent vivre et non pas stagner dans un système informatisé. Des formations d'auditeurs internes sont organisées par l'AFISA et plusieurs collaborateur·rice·s vont y prendre part. Des audits internes et externes vont avoir lieu, nous permettant ainsi de maintenir un niveau élevé de prestation et de nous améliorer continuellement.

4. Finances

Inutile de s'en cacher, les comptes ne sont pas bons. La situation financière des EMS se dégrade et celle du HMG ne fait pas exception. Bien loin de dépenser outrancièrement nos deniers, nous sommes en recherche constante d'économies en refusant toutefois d'abaisser le niveau des prestations dispensées à nos résident·e·s. Cela implique inévitablement une pression supplémentaire sur les collaborateur·rice·s qui doivent en faire toujours plus, avec toujours moins.

Hausse annuelle des salaires, du coût de l'énergie, des denrées alimentaires, des produits de nettoyage... presque aucun domaine n'y a échappé en

2023. Le prix de pension stagne actuellement et nous ne cessons de nous battre, notamment au niveau politique par le biais de l'AFISA (Association fribourgeoise des institutions pour personnes âgées et de l'aide et des soins à domicile), pour une indexation annuelle identique à celle des salaires.

5. Perspectives pour l'avenir

Le HMG est déterminé à continuer à fournir des prestations de qualité, tant dans le domaine des soins et accompagnement que de l'hôtellerie, l'exploitation et l'intendance. L'amélioration constante des conditions de vie de nos résident·e·s est un défi au quotidien et nous comptons bien le relever. Nos objectifs pour l'avenir incluent, notamment :

- Le maintien, voire l'augmentation de la qualité de nos prestations envers nos résident·e·s.
- Le développement, la mise en place et la diffusion de notre système qualité.
- Le renforcement de nos programmes de formation et de développement du personnel.
- L'analyse de l'efficacité de nos services dans un but d'économie, sans baisse du niveau de prestation.
- L'obtention de l'indexation du prix de pension.
- Le développement de notre USD, Unité 4 saisons.
- Le choix de nouveaux noms pour les Unités 1-3.
- Une réflexion sur les valeurs de l'institution.
- ...

Conclusion

En 2023 le HMG a poursuivi sa quête de stabilisation au niveau de ses départements. La pérennité d'une institution est tributaire de l'implication et de la complémentarité de chacun de ses éléments, et nous avons dû poursuivre notre analyse afin de créer les bonnes synergies, mettre les bonnes personnes aux bons endroits. Ce travail de fond se poursuit en 2024 et a pour objectif d'atteindre une efficacité maximale, toujours en conservant une qualité élevée des prestations pour nos résident·e·s.

Nous avons surmonté la plupart des défis avec détermination et avons effectué des avancées significatives dans la réalisation de nos objectifs.

Je suis extrêmement reconnaissant envers nos collaborateur·rice·s qui s'impliquent jour après jour pour le bien-être de nos résident·e·s, ceci malgré toute la complexité de notre domaine d'activité. Je leur adresse à travers ces quelques lignes un grand et sincère MERCI ; sans leurs efforts au quotidien rien ne serait possible. Mes remerciements vont également à nos résident·e·s, aux familles, aux proches, pour la confiance qu'ils nous accordent, ainsi qu'à nos partenaires pour

leur soutien continu ; nous nous réjouissons de poursuivre l'aventure HMG ensemble en 2024.

Enfin, toute ma reconnaissance à notre Comité de direction dont le soutien sans faille est précieux pour piloter efficacement un navire comme le nôtre !

Laurent Eltschinger
Directeur

Feu vert aux projets d'agrandissement de la cafétéria, de création d'une salle d'animation, et de rénovation des 45 anciennes chambres !

Il est des signes qui ne trompent pas ! Depuis le début du mois d'avril, le HMG a été pris d'assaut par les ouvriers et les pelles mécaniques. Après plus d'une année d'effort afin d'obtenir les autorisations nécessaires, les travaux d'aménagement de la terrasse ont pu débuter. Agrandissement de la cafétéria afin de créer un espace dédié aux collaborateur·rice·s, création d'une salle d'animation avec cuisine, nous sommes très fiers et heureux de pouvoir améliorer notre infrastructure, tant pour nos résident·e·s, nos collègues, que nos visiteurs. Les travaux devraient se poursuivre jusqu'à fin novembre - début décembre.

Parallèlement à cela, la rénovation de 45 chambres a débuté. Les sols et les plinthes sont entièrement changés, les murs et les plafonds repeints. Les quelques résident·e·s qui ont déjà pu bénéficier de ces rénovations sont enchantés !

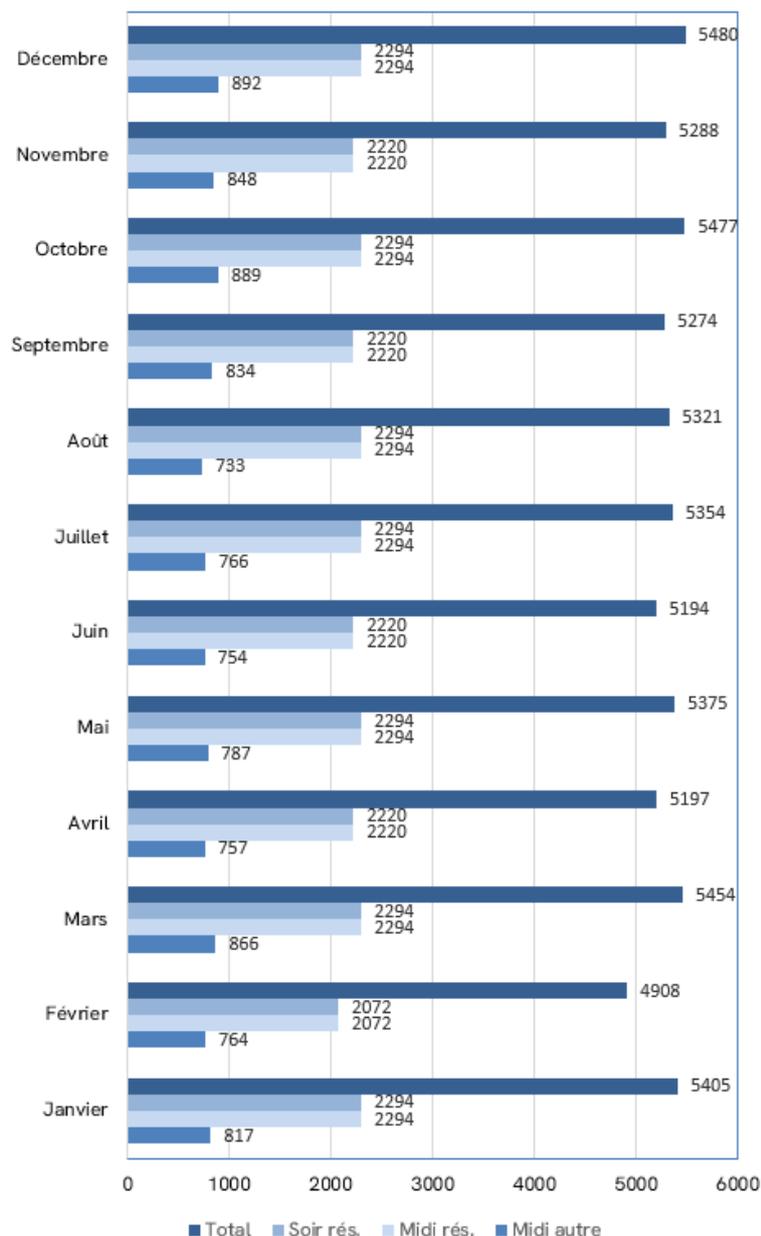


2. QUELQUES CHIFFRES CLÉS 2023

Occupation et EPT soins 2023	Lits	Journées	Taux d'occupation	Dotation globale	Taux de rotation
2023	74	26780	99,15%	56,94 EPT	20,40%
2022	74	26640	98,63%	57,82 EPT	23,70%

Exploitation	Taux de rotation
2023	6,40%
2022	23,70%

Nombre de repas servis en 2023
(hors petits déjeuners)



3. 2023... VU PAR LES DÉPARTEMENTS

3.1. ADMINISTRATION

L'administration a traversé une année 2023 chargée en réorganisation structurelle. Le personnel s'est mis à disposition et s'est grandement investi afin de remettre l'organisation sur les rails de la structure. La majeure partie des tâches de l'administration pour 2023 a été la réorganisation du secteur et la mise à disposition de compétences professionnelles et sociales, autant au niveau de l'interne que de l'externe.

Grâce à l'engagement d'une collaboratrice RH, un service ressources humaines compétent et à l'écoute du personnel a été créé et représente un soulagement pour l'organisation de l'administration et une aide précieuses pour les collaborateur·rice·s. Les RH sont essentielles pour créer le lien entre les employé·e·s et l'employeur mais également pour une meilleure efficacité de l'établissement.

L'organisation de la réception a été modifiée afin que l'accueil soit professionnel et régulier tous les jours de la semaine. Ce service est apprécié autant par les familles que par les employé·e·s. Une responsable administrative gère désormais l'administration depuis le 1^{er} janvier 2023 afin que ce secteur s'auto-responsabilise pour un fonctionnement plus efficace et relate des faits et objectifs

concrets.

L'année à venir ajoutera une couche supplémentaire au niveau structurel de l'administration, avec un renouvellement de l'attestation qualité ainsi que la mise en place d'un système de contrôle interne exigé par la loi sur les finances communales (LFCo).

Le projet de l'administration, à moyen et court terme, sera la numérisation de l'ensemble des factures fournisseurs. Ce projet augmenterait la proactivité et la responsabilité de tous les secteurs de l'institution. Il permettrait également d'avoir une traçabilité plus pointue des coûts ainsi que des budgets détaillés.

L'administration met un point d'honneur à offrir des services de qualité à nos résidents, leur famille ainsi qu'aux employés. Chacune des collaboratrices se met à disposition par ses qualités sociales et/ou techniques. La comptabilité priorise un suivi minutieux des contentieux ainsi que de l'évolution des coûts, extrêmement délicate en ces périodes de hausses généralisées.

Rosemonde Menoud
Responsable administrative

3.2. SOINS ET ACCOMPAGNEMENT

En 2023, nous avons couvert 26'780 journées de soins/EMS. Nous tenons à souligner l'engagement exemplaire de l'ensemble de notre personnel infirmier, ASSC et aide-soignant pour des prestations en soins de qualité. La qualité de la vie des résidents est au centre de nos préoccupations.

Pour atteindre cet objectif, la dotation globale allouée au secteur des soins et de l'accompagnement s'élève à 56.94 équivalents plein temps, conformément à la dotation nécessaire.

Pour garantir et soutenir la meilleure qualité possible dans la durée, nous avons axé nos efforts sur deux principaux domaines d'action.

Tout d'abord, nous avons pleinement mobilisé les

ressources humaines mises à notre disposition, en alignant notre effectif sur la dotation accordée. 41,03 % de cette dotation est représenté par du personnel qualifié, respectant ainsi le cadre fixé par le DSAS, qui est de 42 %.

En parallèle, nous avons concentré nos efforts sur le développement des compétences de nos collaborateurs, notamment à travers des programmes de formation continue. En 2023, plusieurs sessions de formation ont été organisées, parmi lesquelles :

- Formation d'« accompagnateur en psychiatrie de la personne âgée » (FAP).
- Formation en « communication non violente » (CNV).

- Formation « ABCDE : une approche systématique ».
- Formation « Intégration d'une approche humaniste dans les soins ».
- Formation « Soins de plaie ». Formation « Sensibilisation aux soins palliatifs ».

Notre personnel infirmier bénéficie déjà de compétences approfondies et diversifiées, avec notamment la présence de :

- 2 infirmiers avec CAS HES-SO en psychogériatrie.
- 1 infirmière avec CAS HES-SO en psychiatrie adulte.
- 1 infirmière avec CAS HES-SO en Soins palliatifs.
- 1 infirmier avec Diplôme EPD ES d'expert en soins d'urgence.

Cette année, deux auxiliaires de santé ont entamé un apprentissage en tant qu'Assistant en soins et accompagnement (ASA AFP), qui se conclura en 2025.

Ensuite, dans le but de promouvoir un management et un encadrement de qualité, les responsables des unités sont formés à remplir leurs missions :

- 1 cadre avec un certificat en management de proximité (Espace Compétences).
- 1 cadre avec un CAS en conduite opérationnelle des structures socio-sanitaires (HES-ARC).
- 2 cadres en cours de formation pour l'obtention du CAS en management de proximité dans les institutions de santé (Global Health Institut Unige).

Dans l'ensemble, cette démarche vise à intégrer des prestations conformes aux normes et aux standards professionnels reconnus. Pas à Pas, nous nous efforçons de développer une culture d'entreprise solide, ancrée dans des valeurs humanistes de partenariat et des pratiques exemplaires.

Le secteur des soins et de l'accompagnement contribue à la formation initiale des apprentis du domaine de la santé pour garantir que les futurs professionnels entrent sur le marché du travail avec les compétences et les valeurs nécessaires pour offrir des services de qualité. Les formateurs en entreprise jouent un rôle essentiel pour la transmission des connaissances, des compétences, des procédures et des normes profession-

nelles en vigueur. Ils s'efforcent de créer un environnement d'apprentissage positif et motivant où les apprentis peuvent s'épanouir dans un contexte qui n'est pas toujours facile.

- 1 apprentie ASSC CFC en formation initiale de 3e année.
- 1 apprentie ASSC CFC formation raccourcie de 2e année.
- 2 apprenties ASSC CFC en formation initiale de 2e année.
- 1 apprentie ASSC CFC formation raccourcie de 1e année.
- 2 apprenties ASSC CFC en formation initiale de 1e année.
- 2 apprenties ASA AFP en formation de 1e année.

Nous accueillons aussi des stagiaires des centres de formation comme

- Les Peupliers
- L'école santé-sociale de Grangeneuve (ESSG)
- La Haute école de santé de Fribourg (Heds FR)
- La Croix-Rouge fribourgeoise
- Les Cycles d'Orientation (CO)
- L'école de culture générale de Fribourg (ECGF).

Pour répondre à cet ensemble de prestations, la pénurie et la stabilité du personnel infirmier, des assistants en soins et santé communautaire (ASSC) et des aides-soignants restent un défi majeur pour les EMS, y compris pour le HMG. Garder une attractivité et une rétention de personnel adéquates dans ces domaines essentiels de la santé est capital.

Il est important de promouvoir une culture organisationnelle qui valorise le bien-être des employés, la reconnaissance de leur contribution et la collaboration entre les différentes équipes.

De plus il serait essentiel d'améliorer les conditions de travail et les avantages offerts aux employés, notamment en ce qui concerne les salaires, les horaires de travail et les congés. Ces mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser un environnement de travail positif peuvent contribuer à fidéliser le personnel et à attirer de nouveaux talents.

Toutefois les conditions cadres actuelles ne vont pas en ce sens et limitent l'attractivité des EMS. Les conditions de travail sont difficiles et nous n'avons pas de prise directe sur ces aspects.

Nous sommes de plus en plus sollicités pour ré-

pondre à des situations cliniques complexes nécessitant des connaissances et des compétences pointues ainsi que des interventions pluridisciplinaires. Les attentes des bénéficiaires et de leurs familles sont élevées. Ce défi est permanent et le secteur des soins et de l'accompagnement se prépare et se développe en conséquence, dans les limites des ressources à disposition.

Les défis actuels et à venir sont d'intégrer, de consolider et de pérenniser l'ensemble de ces éléments dans un tout cohérent au service de notre mission.

Christophe Gendre & Cristiana Alves
Infirmier-chef et infirmière-chef adjointe

Secteur ANIMATION

Partie intégrante du département des soins et de l'accompagnement, l'Animation du Home médicalisé du Gibloux a pour mission d'intégrer les résidents à la vie collective. Elle vise à donner du plaisir et à stimuler le goût de vivre, en tenant compte des intérêts, des besoins et des attentes des personnes concernées.

Elle se veut une offre de ressources visant à permettre à chaque résident, selon ses choix personnels, dans la mesure de ses possibilités et de celles de l'institution, un accompagnement visant le bien-être, l'autonomie et l'autodétermination, ceci tout au long de son séjour au home.

L'Animation constitue une facette de la prise en charge globale du résident ; elle interagit et collabore activement avec tous les autres intervenants impliqués.

Durant le premier semestre 2023, le service d'animation a été secoué par des tensions internes et une absence de longue durée. Dès juillet 2023, une réorganisation du service d'animation a eu lieu.

Afin d'accomplir sa mission, le secteur de l'animation est composé principalement de quatre assistantes socio-éducatives (dont une est en formation d'éducatrice sociale ARPIH) et d'une masseuse.

L'équipe contribue aussi à la formation initiale des futurs professionnels du social et de l'animation en accompagnant et formant des apprentis ASE. Actuellement il y a trois apprentis :

- 2 apprentis ASE CFC de 1^e année
- 1 apprentie ASE CFF de 3^e année

L'ensemble de ces personnes réalise la mission du secteur Animation en concrétisant des services, des activités et des prestations directes auprès de nos résidents.

Nous proposons, du lundi au samedi, des animations collectives et individuelles. Les activités sont diversifiées et couvrent différents domaines tels que des ateliers créatifs, cognitifs et physiques. Ces activités s'inscrivent toujours dans le projet de vie des résident·e·s. Nous collaborons étroitement aussi avec l'aumônerie.

Des activités plus spécifiques ont eu lieu tout au long de l'année comme :

- Sortie grillade à la buvette des pêcheurs à Gumefens.
- Sortie Evasion en bateau sur le lac de Morat et repas filet de perches à Praz.
- Chaque semaine durant 2 mois, repas raclette.
- Repas brisolés dans chaque unité.
- Fenêtre de l'Avent avec les villageois.
- Repas à thème (croûtes aux champignons).
- Fête de fin d'année (bal du Nouvel-an).

Nous disposons d'un budget annuel alloué par la direction. Ce budget permet entre autres de faire appel à des prestataires externes pour des activités particulières comme des musiciens.

Nous sommes fières de présenter un bilan positif de l'ensemble des réalisations accomplies durant ce 2^e semestre au bénéfice des résident·e·s.

Après cette refonte de l'Animation, les idées foisonnent et les projets mûrissent et de nouveaux objectifs en découlent pour 2024.

Les propositions retenues sont, notamment :

- Soins bien-être
- Repas à thèmes
- Brunch
- Préparation des légumes par unité
- Moment bien-être avec le chariot sensoriel
- Accompagnement aux petits déjeuners
- Apéritif des Messieurs

- Collaboration Inter-Ems (Jeux Olympique inter-Ems et Morat- Fribourg)
- Sortie ciblée pour les résidents
- Rencontre intergénérationnelle avec la crèche de Farvagny
- Décorations du Home faites par les résidents
- Création d'un comité des résidents.

La création du lien social en stimulant l'intérêt, en proposant des activités significatives et valoris-

santes et en favorisant les interactions sociales est au centre de nos activités. Le secteur d'Animation offre aux résident·e·s un environnement dynamique, stimulant et favorable à l'épanouissement personnel, social et émotionnel.

Séverine Deiss, Marielle Morand & Johanna Keller
Assistantes socio-éducatives

3.3. CUISINE / CAFÉTÉRIA

- **Collaborateur·rice·s Cuisine / Cafétéria**

11 personnes sont actives en cuisine, représentant 7.3 EPT, dont 0.5 dévolu au service en salle à manger. Du côté de la cafétéria, 5 personnes sont actives, représentant 2.3 EPT, dont 0.5 dévolu au service en salle à manger.

A fin 2023, deux collaboratrices ont quitté leur poste (50% en cuisine et 30% en cafétéria) et ont été remplacées partiellement en février 2024.

- **Matériel / Investissement**

Techniquement, la cuisine du HMG est confrontée au vieillissement de certains appareils. Cela nécessite des réparations souvent coûteuses, voire des remplacements dans le cadre de notre budget d'investissement : machine à laver la vaisselle, bains-marie, machines à café, chariots de transports, sont en fin de vie et doivent faire l'objet de réparations ou de remplacement.

En 2023, une cellule de refroidissement ainsi qu'un appareil Pacojet, destiné notamment à réaliser des textures mixées, ont été acquis par le HMG dans le cadre de son budget d'investissement accepté par la CODEMS (Commission des établissements médico-sociaux).

- **Problématique du département**

Les deux secteurs s'entendent et collaborent bien, notamment dans le cadre du service aux résident·e·s en salle à manger. Ce dernier est réalisé par une personne de la cafétéria et une de la cuisine.

Le budget 2023 a été difficile à tenir, comme celui de l'année précédente. Le prix des produits laitiers, par exemple, a augmenté (chaque trimestre) jusqu'à un niveau jamais atteint, et nos rési-

dent·e·s en consomment toujours davantage. Les prix des légumes et des fruits frais ont également atteint des sommets.

Force est de constater que la consommation générale de produits alimentaire a augmenté au sein du HMG d'environ 10 à 15%. 10 kg de viande commandés en 2022 pour un repas de midi sont passés à 11-12 kg en 2023. Il en va de même pour le pain dont la consommation quotidienne est passée de 5-6 kg en 2022 à 6-8 kg en 2023.

- **Collaboration inter-sectorielle**

Le turnover relativement important dans le domaine des soins et, par conséquent, le fait que les nouveaux ne sont pas au courant des processus internes en lien avec la cuisine, a rendu parfois la collaboration compliquée. La stabilisation en cours des équipes rendra cette collaboration plus fluide dans le futur.

- **Perspectives du département**

L'agrandissement de la cafétéria va nous pousser à analyser les possibilités d'augmenter le chiffre d'affaires. Nous allons devoir maîtriser le budget alimentation en effectuant des comparaisons encore plus pointues tout en conservant des produits de qualité.

Christophe Giller
Chef cuisine - cafétéria

3.4. TECHNIQUE / INTENDANCE

• Buanderie

Une forte augmentation de la consommation des vêtements de travail est à relever pour 2023, avec une augmentation de 1700 équipements par rapport à 2022. Des mesures doivent être prises rapidement afin d'endiguer ce phénomène.

Actuellement nous avons 1,20 EPT en buanderie qui s'avère insuffisant car régulièrement le personnel d'intendance participe aux activités.

Fin 2023, nous avons changé l'organisation en nommant une coordinatrice de buanderie, ce qui a permis d'avoir des informations plus pertinentes en ce qui concerne les statistiques sur le traitement du linge.

En 2023, nous avons traité 17 tonnes de linge dont 10 tonnes uniquement résident et 7 tonnes hôtellerie. Actuellement nous travaillons pour déterminer le coût du kilo de linge traité.

Au vu de ce qui précède, nous devons effectuer une analyse et évaluer les mesures à prendre afin de diminuer les coûts d'entretien des vêtements de travail (LBG).

Intendance et service technique

• Contexte

Les coûts d'exploitation ont pris l'ascendant en 2023, ce qui nous mènera à prendre des mesures pour 2024.

• Activités réalisées

- Pose d'une tête électronique sur l'adoucisseur afin de stabiliser la dureté de l'eau et économiser sur les produits de détartrage ainsi que sur le temps nécessaire pour détartrer les lave-verres.
- Gestion des stocks toujours en flux tendu afin d'éviter l'immobilisation de liquidités. Le stock est équivalent à 15 jours d'exploitation. Avec l'aide de la coordinatrice du ménage et de la buanderie, nous avons étiqueté tous les produits avec la mention du stock minimum avant la commande à notre fournisseur.
- Introduction de l'IPtv
- Maintenance informatique : nouveaux contrats avec Megahertz et résiliation avec Tele-

com Services.

- Projets en cours : avancement et acceptation pour la rénovation des sols (PVC)
- Évaluation des performances par rapport aux objectifs fixés : tous les contrôles effectués ont été positifs. Aucun écart n'est à signaler.

• Perspectives

- 2024 sera une année de transition et de consolidation des actions en cours.
- Le remplacement des ascenseurs (A et C) sera indispensable entre 2024 et 2025 (traces de corrosion sur certains câbles).
- 2024 sera aussi une année où il faudra évaluer le service de conciergerie en termes d'organisation, de relevé, et de coûts cachés (facturation aux résidents).
- Mettre en place une fiche de vie pour chaque appareil afin de planifier son remplacement.
- Inventaire de tous les appareils afin d'améliorer leur localisation et leur traçabilité.
- Déterminer tous les appareils soumis à l'Odin.
- Réévaluer les prix de tous les consommables dans le but d'en diminuer les coûts.

Rossano Maregrande
Intendant



4. FOYER DE JOUR



La mission du Foyer de jour est de favoriser le maintien à domicile et de soutenir les proches aidants, tout en maintenant les capacités des hôtes.

Il est un lieu de vie sociale animé, favorisant les activités en tous genres, les rencontres et les échanges.

Le rythme de présence est modulable selon les besoins de chacun·e. L'accompagnement est personnalisé tout en collaborant avec les proches et le réseau.

Une fréquentation régulière contribue à maintenir l'autonomie déjà existante et favorise ainsi la possibilité de rester chez soi, tout en profitant d'une vie sociale animée et plus active.

L'accompagnement est adapté, avec le respect de l'autonomie en lien avec la philosophie montessorienne.

- Activités motrices et globales (préparation culinaires, gym, jeux...)
 - Activités cognitives (jeux de mémoire, cartes...)
 - Sorties culturelles et récréatives
 - Repas en commun
- et bien d'autres...

2023 a été marqué par l'arrivée d'un nouveau logo pour le foyer de jour et le home du Gibloux. Le site internet a été mis à jour et un compte Instagram a été créé, permettant de rendre visible les activités qui sont proposées.

Le Foyer de Jour accueille des personnes qui vivent à domicile et fréquentent le Foyer 1 à 5 fois par semaine. En principe 8 personnes sont prises en charge quotidiennement par notre équipe.

La prise en charge des hôtes s'effectue selon la méthode Montessori. L'objectif premier est de favoriser le maintien de l'autonomie de la personne accueillie afin qu'elle puisse poursuivre son existence à domicile. Il permet également aux personnes qui vivent encore chez elles de bénéficier d'un lieu de vie sociale animée. Le Foyer de Jour soutient et soulage l'entourage de la personne

âgée. Il offre aux hôtes des activités de groupe ou individuelles adaptées aux situations et permettant l'autonomie, l'écoute, la discussion et la rencontre.

Les hôtes peuvent bénéficier des services du Home médicalisé du Gibloux, à savoir :

- la cafétéria
- le salon de coiffure chez « Nicole Coiffure »
- la podologue Virginie Ruffieux
- un service avec M. Sylvain Queloz et Mme Iris Chevolet, aumôniers

Collaborateur·rice·s

- Mme Lässer Stéphanie, responsable - 80%
- Mme Cristiana Teixeira Alves, infirmière - 20%
Congé maternité depuis le 15 août 2023
- Mme Christine Maillard, ASA - 50%
- Mme Marlène Pythoud, aux. de santé - 60%
- M. César Sonnenwyl, apprenti ASE - 100 %
Dès le 1er août 2020 - fin d'apprentissage 31 juillet 2023
- Mlle Ballif Eloïse, apprentie ASE—100%
Dès le 1er août 2023
- Goncalves Mendes Martine, ASSC—40 %
Dès le 1er août 2023



Evolution du taux d'occupation du Foyer de Jour

Années	Nbre jours d'ouverture/sem	Nbre de places	Taux occupation
2023	5	8	79.24%
2022	5	8	76.82%
2021	5	8	62.10 %
2020	5	8	60.91 %
2019	5	8	115.27 %
2018	5	8	114.90 %
2017	5	8	116.00 %
2016	5	8	102.99 %
2015	5	8	101.35 %
2014	5	8	98.88 %
2013	5	7	103.57 %
2012	5	7	102.53 %
2011	4	5	150.00 %
2010	4	5	108.08 %

Quelques activités proposées par le Foyer de jour 2023

- Témoignage de deux **experts de la mycologie** de Romont, Isabelle Cordey et Georges , qui sont passés à « Passe-moi les jumelles ». Nous avons découvert leur passion autour du champignon. Les sens étaient en éveil avec des odeurs bien distinctes, différentes couleurs, grandeurs, textures de tous ces champignons.
- **Julie Thiemard**, athlète et figure montante dans le VTT, est venue nous parler de sa passion, des compétitions et de la préparation physique avant ses courses.
- Par une belle journée ensoleillée très chaude et pour profiter d'un peu plus de fraîcheur, nous nous sommes rendus au **pied de la Dent de Broc, dans un chalet typique de nos montagnes de Gruyère, les Arkinses**. Après un apéritif avec vue sur le lac de la Gruyère et la tour du Gibloux, nos hôtes ont aidé à la préparation des macaronis de chalet. Dans la



cuisine « trintsâbyo » le feu crépite déjà dans l'âtre « le mourè ». Le lard coupé, les oignons émincés, le fromage râpé sans oublier le beurre, la crème de gruyère et les macaronis, la cuisson dans le chaudron peut commencer. Quelle émotion pour certains, voire des larmes. Vivre ces instants fait ressurgir des souvenirs alors qu'ils étaient jadis armaillis ou garçons de chalet. Dans la chambre de l'armailli « le pëyo », la table est mise et c'est avec bonheur que nous partageons ces excellents macaronis de chalet. A la demande générale, nous reviendrons et nous ferons cette fois une soupe de chalet. Une journée que nos hôtes ne sont pas prêts d'oublier.

- Le **Haras à Avanches** est un endroit unique afin d'admirer les cigognes qui nidifient. Chaque année, à la douceur du printemps, nos hôtes peuvent admirer les 30 couples de cigognes venus élever leurs petits sur les bords du Lac de Morat.
- Du 12 au 15 juin 2023, nous avons profité d'un temps radieux pour notre traditionnel **pique-nique à la cabane des pêcheurs à Gumefens**. Au menu : apéros, grillades, raclettes et pour agrémenter les après-midis, nos accordéonistes Juliette et Dominique ont fait danser et chanter nos hôtes. Un lanceur de drapeau les a conquis et Mme Collette Sciboz, une conteuse, les a captivés. Nous avons également partagé un repas et un super moment convivial avec notre directeur M. Eltschinger et notre infirmier-chef M. Gendre.
- Vendredi 16 juin, dernier jour de notre semaine en extérieur, c'est chez les **parents de notre responsable Stéphanie Lässer**, que nous remercions au passage, que nous avons clôturé notre magnifique semaine hors du Foyer de Jour. Au menu : grillades sur le brasero. Comme à chaque fois, M. Dominique Sallin, fidèle bénévole du foyer de jour, toujours là pour nous donner un coup de main et présent lors de nos sorties, n'hésite pas à nous jouer de la schwytzoise avec son accompagnatrice Mme Juliette Sciboz .
- Les hôtes du foyer de jour ont profité d'une journée ensoleillée de septembre pour s'occuper d'un **cheval et d'un poney**. La mission était de les brosser, les soigner, les caresser, pour le plus grand bonheur de tous. Lors de la séance d'équithérapie, le cheval devient le partenaire

thérapeutique. Les chevaux apportent de la confiance nécessaire pour réaliser des mouvements physiques spécifiques, travailler sur leurs qualités relationnelles ou leur communication.

- **Projet intergénérationnel** pour aider la société de jeunesse pour les girons d'Hauterive.

Ce projet a consisté à poncer et à peindre plusieurs figurines en bois et des pièces du grand jeu Tetris pour la société de jeunesse d'Ecuvillens-Posieux qui préparait sa fête des jeunes Sarinoises qui se s'est déroulée du 21 au 25 juin 2023. Nous avons participé à un projet intergénérationnel qui a donné un rôle dans la société de jeunesse à nos aînés. Du point de vue des hôtes, ce projet a favorisé le maintien et le développement de la motricité fine lors des confections de décorations pour la cantine et un rôle d'entraide pour cette société de jeunesse. Nous avons eu la chance de pouvoir partager un repas sur la place de fête le vendredi 23 juin et surtout de pouvoir admirer quelques décorations qui auront été confectionnées par nos soins. Sans oublier une démonstration de vol d'un FA 18 en reconnaissance pour la fête du samedi.



- **L'atelier « Cuisine »** s'adresse à tout le monde. Le déroulement de l'activité se fait selon la Méthode Montessori.
 - Nous préparons les ustensiles et les ingrédients avant le début de l'activité.
 - Nous invitons la ou les personnes en demandant de l'aide.
 - S'ils peuvent, ils lisent la consigne de la recette. Nous adaptons la police d'écriture s'il le faut.
 - S'ils arrivent, ils calculent la quantité des ingrédients nécessaires. Certains ont besoin de guidance, nous utilisons des indices visuels pour les guider.
 - Nous procédons en divisant les tâches des plus simples aux plus complexes qui seront plus faciles à suivre.
 - Il n'y a pas de mauvaise manière de faire l'activité, chaque personne va à son rythme. Nous nous adaptons à chaque personne.

Lors de cette activité nous sollicitons les 5

sens et les objectifs sont de stimuler la mémoire sémantique, l'attention et la concentration, maintenir les acquis en favorisant les praxies par les objets du quotidien et surtout valoriser le travail effectué.

- **Création d'un cœur en bouchons de liège.** Durant quelques semaines nous avons créé, avec les hôtes, du collage de bouchons en liège sur une planche de bois découpée en forme de cœur. Tous les hôtes ont contribué à la réalisation de ce panneau. Nous avons utilisé plus de 1000 bouchons et pas moins de 4 pots de colle. Ce cœur sert maintenant à afficher les photos de nos sorties, des anniversaires et bien d'autres activités pratiquées par nos hôtes au Foyer de Jour.

Projets pour 2024

Comme le projet de l'année 2023 s'est très bien déroulé, j'ai proposé à l'équipe de refaire un projet intergénérationnel. Cette fois, pour les Girons de jeunesse de Villarlod qui auront lieu du 26 au 30 juin 2024. Nous sommes en train de créer des nuages avec les pompons pour décorer le Snack .

Comme pour le projet d'ECUPODJU, en amont, je me suis questionnée sur la mise en place du projet intergénérationnel avec une société de jeunesse d'une commune avoisinante. Est-il judicieux pour les hôtes du foyer de proposer une telle activité et a-t-elle une plus-value avec un rôle social ? Favorise-t-elle le maintien ou le développement de la motricité fine lors de la confection des décorations ? Une mise en échec avec une échéance est-elle une possibilité ?

Je suis convaincue que cette activité intergénérationnelle est judicieuse car les hôtes en parlent à leur famille ainsi qu'à leur entourage. Nous avons une ancienne maîtresse d'ouvrage qui prend de la laine pour fabriquer les pompons à la maison. Elle a pris ce rôle à cœur, de pouvoir aider « ses jeunes » selon ses propres mots, ça lui donne une seconde jeunesse.

Les **forces de l'équipe du Foyer de Jour** : créativité et grande motivation.

Stéphanie Lässer & Marlène Pythoud
Responsable FJ et Auxiliaire de santé

5. LES FINANCES EN BREF

5.1. RAPPORT DE L'ORGANE DE REVISION



Rapport de l'organe de révision sur les comptes annuels 2023
à l'attention du Conseil Communal et de la Commission financière de la Commune de Gibloux

Home médicalisé du Gibloux

Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit des comptes annuels du Home médicalisé du Gibloux (HMG) comprenant le bilan au 31 décembre 2023, le compte de résultats, le compte des investissements et le tableau de flux de trésorerie pour l'exercice arrêté à cette date ainsi que l'annexe, y compris un résumé des principales méthodes comptables.

Selon notre appréciation, les comptes annuels ci-joints sont conformes aux prescriptions légales cantonales et communales.

Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit des comptes annuels conformément aux prescriptions légales de la Loi sur les finances communales (LFCo), à son règlement d'exécution (OFCo) et à la recommandation d'audit 60 Audit et rapport de l'auditeur de comptes communaux (RA 60).

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions sont plus amplement décrites dans la section intitulée « Responsabilités de l'auditeur relatives à l'audit des comptes annuels » de notre rapport. Nous sommes indépendants du HMG, conformément aux dispositions légales cantonales et communales et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour nous permettre de fonder notre opinion.

Responsabilités du Conseil communal relatives aux comptes annuels

Le Conseil communal est responsable de l'établissement des comptes annuels conformément aux prescriptions légales cantonales et communales. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilités de l'auditeur relatives à l'audit des comptes annuels

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion d'audit. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux dispositions légales cantonales et communales et à la recommandation d'audit suisse 60 Audit et rapport de l'auditeur de comptes communaux permettra toujours de détecter une anomalie significative qui pourrait exister.

Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs de ces comptes annuels prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et à la RA 60, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.
- nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de la commune.
- nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables ainsi que des informations y afférentes.

Nous communiquons au Conseil communal notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus ainsi que nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne, relevée au cours de notre audit.

Rapport sur d'autres obligations légales et réglementaires

Dans le cadre de notre audit, nous avons constaté que le système de contrôle interne relatif à l'établissement des comptes annuels n'est pas documenté par écrit dans tous les domaines importants.

Selon notre appréciation, le système de contrôle interne n'est pas conforme à la loi suisse, ce qui explique que nous ne puissions confirmer l'existence du système de contrôle interne relatif à l'établissement et la présentation des comptes annuels.

En dépit de la remarque formulée dans le paragraphe «Rapport sur d'autres obligations légales et réglementaires», nous recommandons de proposer au Conseil général d'approuver les comptes annuels.

Fribourg, le 26 avril 2024

FIDUCONSULT SA



Pascal Thierrin
Expert-réviseur agréé
(Réviseur responsable)



Michaël Ballaman
Expert-réviseur agréé

5.2. EXERCICE 2023 et BUDGET 2024

COMPTES D'EXPLOITATION

Les comptes 2023 du HMG ont été bouclés sur un excédent de charge de CHF 116'925.80, pour un excédent de charge budgétisé de CHF 112'752.29).

Cette situation précaire montre à quel point il est indispensable de se battre pour une adaptation du prix de pension dont les CHF 3.- obtenus en 2023 sont nettement insuffisants au vu des augmentations qui touchent tous les secteurs d'activité.

Le HMG met tout en œuvre afin de trouver des solutions pérennes à cette situation, tout en excluant de réduire le niveau de prestation. Certains postes n'ont pas été remplacés et nos équipes doivent redoubler d'efforts afin de garantir un même niveau de prestation.

INVESTISSEMENTS 2023

Les principaux investissements, en 2023, ont concerné une partie de l'agrandissement de la cafétéria et de la création d'une nouvelle salle d'animation. Même si le chantier a réellement débuté en 2024, des factures ont dû être réglées en 2023.

Au niveau de l'exploitation, les investissements ont concerné du matériel informatique, l'IPTV et quelques appareils de cuisine.

BUDGET 2024

Le budget 2024 prévoit un excédent de charges encore supérieur à 2023 au vu de l'indexation des salaires et de la hausse généralisée des prix qui s'est poursuivie. Quelques pistes d'économies devraient avoir un effet dans la seconde partie de l'année.

6. Organes du HMG

Comité de direction du Home Médicalisé du Gibloux

- | | |
|-------------------------------|----------------|
| ▪ Bernard Eltschinger | Président |
| ▪ Bernard Thalman | Vice-Président |
| ▪ Florian Berset | Membre |
| ▪ Catherine Balmer | Membre |
| ▪ Jean-Baptiste Carrel | Membre |
| ▪ Diana Carbonnier | Membre |
| ▪ Valentin Favre | Membre |
| ▪ Julien Gremaud | Membre |
| ▪ Alain Roussi | Membre |

Equipe de direction

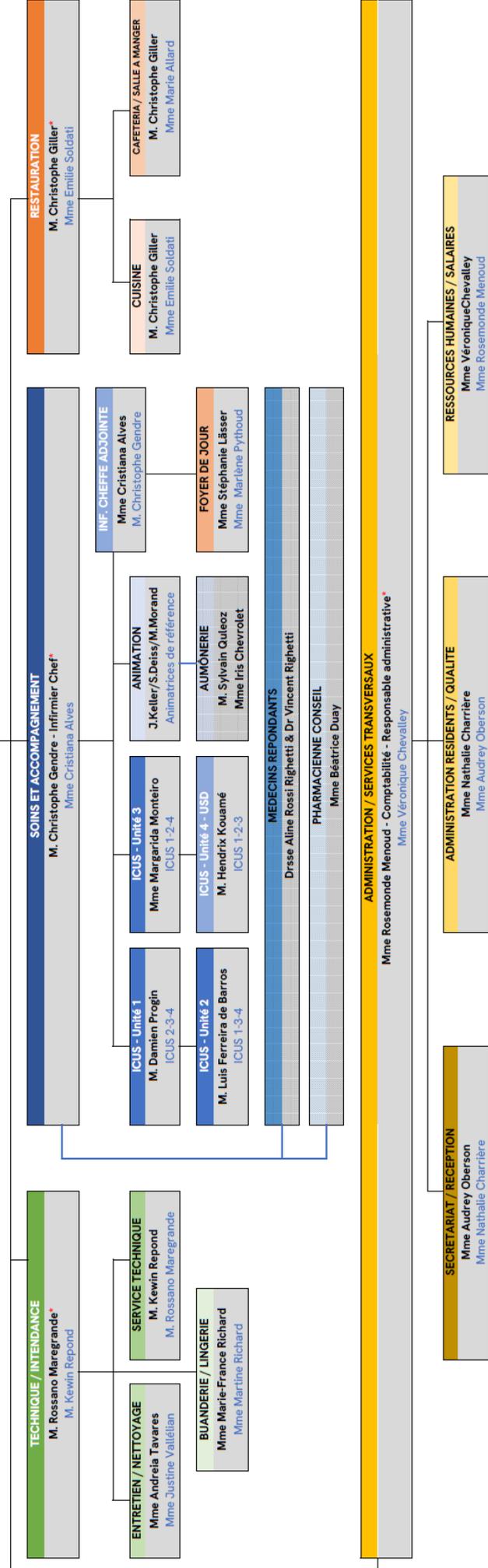
- | | |
|------------------------------|--|
| ▪ Laurent Eltschinger | Directeur |
| ▪ Rosemonde Menoud | Comptable - Responsable administrative |
| ▪ Christophe Gendre | Infirmier Chef - Resp. soins et accompagnement |
| ▪ Christophe Giller | Chef de cuisine - Resp. cuisine / cafétéria |
| ▪ Rossano Maregrande | Intendant - Responsable Technique / Intendance |

COMITE DE DIRECTION DU HMG	
Président M. Bernard Etschinger Délégué par CC de Gibloux	Cercle électoral de vu Corpataux-Magnedens Farvagny Glèbe Rossens Vuisternens
Vice-président M. Bernard Thalmann Conseil communal de Hauterive	Membres M. Valentin Favre M. Alain Roussi M. Florian Berset M. Jean-Baptiste Carrel Mme Catherine Balmer
Membres Conseil communal de Gibloux Mme Diana Carbonnier	M. Julien Gremaud - Syndic

* Equipe de direction
Responsabilité
Suppléance
Externe

— Relation hiérarchique
— Relation fonctionnelle

COMMISSIONS
CoPer - Président.e - A nommer
CoSMQ - Resp. - Direction
CoSST - PerCo & COSE - M. Rossano Maregrande





Home médicalisé du Gibloux

Route du Levant 4
1726 Farvagny
026 411 81 81
info@homedugibloux.ch