

Burn-outs, absences, angoisses

Voix de la partie de la société qui doit une fois de plus assurer ses fonctions – dans des conditions précaires.

Von Lukas Tobler und Adrian Riklin

Le téléphone de Mirjam Grob a sonné en permanence lorsque le Conseil fédéral a décidé la semaine dernière de réduire la durée de l'isolement et de la quarantaine à cinq jours. Grob travaille à la hotline Covid du canton du Jura. "Immédiatement après l'annonce, des entreprises nous ont appelés pour nous demander si leurs employés pouvaient reprendre le travail", raconte-t-elle. Parallèlement, des employés ont demandé s'ils étaient à nouveau contraints d'aller travailler.

Déjà sous l'ancien régime d'isolement, de nombreux collaborateurs avaient été mis sous pression après l'expiration du délai, "même s'ils n'étaient pas encore prêts". Aujourd'hui, le problème s'est encore aggravé. A cela s'ajoute la pression de ne laisser personne tomber. "Personne n'aime faire travailler davantage ses collègues. Et nous entendons tous les jours parler d'entreprises dans lesquelles tous les collaborateurs sont complètement surchargés en raison des nombreuses absences".

L'infirmière diplômée

Actuellement, selon l'Office fédéral de la santé publique, environ 200 000 personnes sont mises en quarantaine ou isolées chaque jour en Suisse, malgré des délais raccourcis. Les Grisons ont décidé la semaine dernière que les personnes titulaires d'un diplôme en soins infirmiers qui n'exercent plus leur profession doivent s'annoncer au canton. Bettina Hoch est l'une d'entre elles. La dernière fois qu'elle a travaillé dans un hôpital de soins aigus, c'était il y a sept ans. En tant que mère de trois enfants et en raison de maladies dans sa famille, elle a subi un burn-out. Elle a ensuite travaillé pendant quatre ans à temps partiel dans un service de soins à domicile pour enfants. Fin décembre 2021, elle a de nouveau démissionné. Et maintenant, cet appel : D'un côté, elle comprend le canton, dit Hoch. "D'autre part, cela fait vingt ans que nous nous battons contre la pénurie de personnel - en vain".

Pour travailler à nouveau dans un service de soins aigus, Hoch, qui travaille aujourd'hui dans l'accueil de midi et l'aide aux devoirs, aurait besoin d'une bonne introduction. Mais cela représenterait une charge supplémentaire pour les collègues qui sont déjà à bout de souffle. Les soignants sont en principe des personnes bienveillantes, dit-elle, mais ils ne reçoivent guère d'estime de la part des politiques. "Nous avons aussi une fierté professionnelle. Mais ce n'est pas ainsi que nous pouvons répondre aux exigences que nous avons envers nous-mêmes. Depuis longtemps, on accepte de plus en plus d'erreurs et les relations humaines en souffrent également. Je ne veux pas de ça, surtout pas à ce niveau de salaire".

La directrice de la garderie

Le travail dans les garderies est particulièrement précaire. "Nous sommes quotidiennement confrontés de près au virus en raison du contact rapproché avec des enfants non vaccinés", explique Cécile Manser*, directrice d'une garderie en Suisse alémanique. "La protection insuffisante contre les infections est d'autant plus fatale : pas de stations de désinfection, pas de masques FFP2 gratuits. Comme si une distance minimale était possible à tout moment ! Il n'est pas étonnant que tant de collaborateurs:trices soient contaminés jusqu'à ce que le réservoir de sauteurs:trices soit lui aussi épuisé".

Par peur de perdre son emploi, elle ne veut pas être citée sous son vrai nom. Manser parle de "contamination dans un espace très restreint". Depuis des semaines, elle ne vit presque plus que pour le travail et n'entretient pratiquement aucun contact privé. A cela s'ajoute le fait que les résultats ne sont disponibles que 48 heures après le test hebdomadaire du pool - et qu'il faut donc partir du principe que l'on est en permanence en contact avec le virus. C'est pourquoi elle plaiderait pour des fermetures partielles temporaires. D'autant plus qu'il manque des règles claires : "Chaque école fait les choses un peu différemment. Et beaucoup de choses dépendent de la direction de chaque école".

On entend des propos similaires de la part d'autres employées de garderie. Leurs revendications : des consignes d'action uniformes et actualisées en permanence, la fourniture générale de masques FFP2, un suivi psychologique, la prévention du burn-out - et enfin une prime Corona ainsi que des augmentations de salaire à long terme et plus de personnel par enfant. "Sinon", dit Manser, "de nombreuses personnes s'occupant des enfants souffriront bientôt d'un burn-out. Les états d'anxiété et les attaques de panique sont déjà à l'ordre du jour".

La mécanicienne de locomotive

Chez les mécaniciennes et mécaniciens de locomotive:s, le manque de personnel est également un sujet de préoccupation depuis des années déjà. Hanny Weissmüller, qui assure ses itinéraires depuis le dépôt de Saint-Maurice près de Martigny et qui préside le syndicat du personnel des locomotives au sein du syndicat SEV, en fait l'expérience tous les jours. "Aujourd'hui, j'ai appris à quatre heures du matin que je devais en plus desservir les arrêts du train régional supprimé", dit-elle. "Mais pour planifier le nouvel itinéraire, il ne me restait que quelques minutes". Le manque de personnel aux CFF est grave depuis des années. "Pour l'horaire 'chantiers' par exemple, qui était en vigueur l'été dernier, nous supposons qu'il ne s'agissait pas du tout de chantiers, mais surtout de réduire le nombre de liaisons en raison du manque de personnel".

Actuellement, elle a accumulé plus de 200 heures supplémentaires. "Un collègue a récemment travaillé 64 heures en l'espace de six jours", raconte-t-elle. Cela a des conséquences sur la sécurité. "Si je ne freine pas correctement, ne serait-ce qu'une fois, je suis coresponsable en cas d'incident. C'est bien sûr difficile de ne pas aller travailler quand on ne se sent pas en forme, et de savoir que d'autres doivent alors spontanément effectuer une tournée de onze heures sur plusieurs jours au lieu de neuf. Il arrive un moment où l'on se dit : je n'en peux plus. Je me lève tous les jours entre deux heures et deux heures et demie. Si on fait ça six jours d'affilée pendant trois semaines, la concentration en pâtit. Il y a des années déjà, nous avons averti la direction des CFF que le personnel des locomotives pourrait se faire rare. Mais ils ne l'ont pas pris assez au sérieux".
Échec de la gestion de la pandémie

Mirjam Grob ne connaît pas non plus l'énorme pression à laquelle de nombreux employés sont actuellement soumis, et pas seulement par ses appels téléphoniques : "Nous sommes nous-mêmes massivement sous pression". Actuellement, la plupart des collaborateurs de la hotline, du Contact Tracing et du centre de test travaillent six jours par semaine. "Maintenant, on cherche certes du nouveau personnel, mais on ne leur propose plus que des contrats à durée déterminée d'un mois". Dernièrement, en novembre, plusieurs contrats de ce type n'ont pas été renouvelés.

L'ambiance est au plus bas. "On se demande d'ailleurs pourquoi nous faisons encore ce travail. L'idée était en fait d'interrompre les chaînes d'infection". Mais cela ne fonctionne tout simplement plus. "Nous savons que les gens ne développent parfois des symptômes qu'après plus de cinq jours". Elle entend aussi souvent parler de personnes qui, même après un test rapide positif, vont au travail jusqu'à ce que le résultat de la PCR soit disponible - parce qu'elles ne peuvent pas se permettre de rester chez elles. "Alors pourquoi tout ce cirque ?", se demande-t-elle.

* Nom modifié.