

## Situations difficiles, problèmes

### Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers)



**Katrin Stäuble**  
Responsable de la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers)

«Existe-t-il à la Confédération un service d'aide pour les collaboratrices et collaborateurs en difficulté?»

La CSPers est un service spécialisé intégré à l'OPPER, mais qui est indépendant de la voie hiérarchique. Nous soutenons le personnel de la Confédération pour toutes les questions et problèmes liés à la place de travail, ainsi que dans des situations difficiles touchant à la famille, à la santé ou aux finances. Notre personnel spécialisé aide la personne concernée à conserver son aptitude au travail et, si nécessaire, l'aiguille vers un autre service.

La CSPers entre en jeu lorsqu'il s'agit de clarifier des conflits au travail. Elle officie comme instance de médiation entre les collaboratrices et collaborateurs et les supérieur-e-s hiérarchiques ou les RH. L'objectif est de trouver des solutions satisfaisantes pour toutes les parties. Si un conflit s'envenime, nous adressons les parties au Service de médiation pour le personnel de la Confédération. Dans le cadre de la gestion des cas individuels, la CSPers aide en outre les dirigeant-e-s et les responsables RH à dépister les problèmes suffisamment tôt et à intervenir rapidement. Les consultations dans le domaine privé concernent souvent des séparations, des divorces ou encore des difficultés financières. Grâce au fonds de soutien pour le personnel de la Confédération, nous pouvons demander des contributions uniques à fonds perdu ou des prêts pour le remboursement de dettes.

#### Qui peut s'adresser à ce service?

Les collaboratrices et collaborateurs actifs et retraités de l'administration fédérale, les supérieur-e-s hiérarchiques et les spécialistes RH, ainsi que leurs proches. Nous travaillons à Berne, Lausanne, Zurich et Lugano, et offrons nos services à Lucerne une fois par semaine.

#### Mon employeur est-il automatiquement informé de ma visite et du contenu de l'entretien?

Les personnes qui travaillent à la CSPers sont liées par le secret professionnel. Elles ne peuvent divulguer des informations à des tiers qu'avec le consentement explicite de la personne concernée. C'est le cas également dans le cadre de la collaboration avec les supérieur-e-s, les responsables RH, les proches ou d'autres professionnel-le-s.

[www.psb.admin.ch](http://www.psb.admin.ch)

## Réglementation des congés

### Le congé paternité pour les collaborateurs de l'administration fédérale



**Thomas Wettstein**  
Avocat, service juridique  
OPPER

«Comment le congé paternité est-il réglé à la Confédération?»

En tant qu'employeur, la Confédération accorde aux pères dix jours de congé à la naissance de leur enfant ou de l'enfant de leur partenaire ou partenaire enregistré. Le congé doit être pris dans les douze mois après la naissance de l'enfant, en bloc ou séparément. Il est accordé par événement et non par enfant, autrement dit, la naissance de jumeaux ne donne pas droit à 20 jours.

L'adoption d'un enfant donne droit à un congé payé de deux mois. Si les deux parents travaillent à la Confédération, seul l'un des deux y a droit, mais ils peuvent aussi se répartir ce congé à leur convenance. En cas d'adoption, les employées de la Confédération n'ont donc pas droit à un congé maternité de quatre mois, ce congé étant accordé seulement pour la naissance d'un propre enfant.

Selon une recommandation de l'OPPER, les pères ont également la possibilité de prendre un congé non payé en sus du congé payé. Les pères biologiques, les partenaires enregistrés et les pères adoptifs peuvent faire une demande dans ce sens. Ce congé non payé est accordé si aucun motif (marche de l'entreprise) ne s'y oppose. Il peut être pris directement après le congé payé ou séparément, mais doit l'être dans les 24 mois suivant la naissance ou l'adoption. Un congé non payé de deux mois au minimum peut être partagé en deux. Au terme du congé, l'employé réintègre son poste à moins d'un autre arrangement entre les partenaires.

Avec d'autres instruments (temps de travail flexible, contribution pour accueil extrafamilial d'enfants, réduction du taux d'occupation après la naissance), cette réglementation des congés participe de conditions de travail modernes, qui permettent au personnel de la Confédération de concilier au mieux travail et famille.