

Code de bonne conduite envers les salarié-e-s de l'Université de la Sarre

Remarque : Les traductions du présent document (*Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten an der Universität des Saarlandes*) en d'autres langues qu'en langue allemande sont fournies aux usagers à titre indicatif. En cas de divergences entre les traductions et la version originale allemande, cette dernière fait foi.

Préambule

De par leurs particularités structurelles et la multitude des réglementations spécifiques touchant aux conventions tarifaires, à la législation du travail et au droit universitaire en vigueur, les établissements d'enseignement supérieur sont des entreprises au sein desquelles les supérieurs hiérarchiques et l'administration doivent faire preuve d'une gestion particulièrement souple. Rares sont les secteurs d'activité dans lesquels les processus de travail connaissent une dynamique et une évolution aussi marquées. Ceci s'explique entre autres par une spécialisation croissante des groupes de travail et une forte dépendance de certains personnels, auxquels il est par ailleurs demandé d'être très mobiles, mais également par l'importance grandissante, dans le financement de ces établissements, de fonds liés à des projets spécifiques. Une des particularités des établissements d'enseignement supérieur en tant qu'employeurs tient par ailleurs aux liens de subordination très forts pouvant exister entre certain-e-s salarié-e-s et leurs supérieurs hiérarchiques, tandis que ces derniers bénéficient pour eux-mêmes d'un haut niveau d'autonomie et d'indépendance dans les domaines scientifique et parascientifique. Par le présent code, l'Université de la Sarre réaffirme son attachement à une conduite responsable et bienveillante envers ses salarié-e-s, tout en précisant ce qu'elle entend par là et en mettant à disposition des supérieurs hiérarchiques un guide dont l'objectif est de favoriser autant que possible l'efficacité et le bon déroulement du travail.

L'Université de la Sarre s'attache à proposer à tous ses salarié-e-s – toutes catégories d'emploi confondues – un environnement de travail attrayant. Le présent code entend compléter les efforts déployés par l'Université dans d'autres domaines tels que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, le développement des ressources humaines et l'égalité femmes-hommes. Toutefois, si des problèmes devaient survenir de manière isolée, l'Université s'efforcerait, en concertation avec toutes les parties concernées, y compris les comités du personnel, de trouver des solutions constructives allant dans l'intérêt des salarié-e-s.

Généralités

Toute embauche est précédée d'une procédure de recrutement. Au moment de recruter du personnel, les supérieurs hiérarchiques s'engagent à veiller à faire preuve d'objectivité et d'équité dans le cadre des autres questions touchant à la relation de travail et dans leur conduite vis-à-vis des candidat-e-s en général. Les candidats et candidates à un poste, tout comme les salarié-e-s eux-mêmes, ne doivent pas faire l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine sociale ou régionale, un handicap, l'appartenance à une religion, les opinions politiques ou tout autre critère pertinent conformément à la loi générale allemande sur l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*).

Une conduite bienveillante envers le personnel implique également un recours responsable aux contrats à durée déterminée. On veillera à stabiliser la relation de travail. La durée de tout contrat de travail est déterminée en premier lieu par l'objet dudit contrat. Si ce dernier vise l'obtention d'une qualification, sa durée sera choisie de manière à ce que l'objectif de qualification puisse être atteint avant son arrivée à échéance. Si l'emploi est limité dans le temps en raison de la durée d'un projet ou d'autres motifs spécifiques, la durée du contrat de travail devra tenir compte de la période de mise en œuvre du projet ou du laps de temps pendant lequel les motifs spécifiques subsisteront. Il est souhaitable que les contrats à durée déterminée puissent bénéficier d'une prolongation, et toute interruption de la relation de travail, notamment de courte durée, est à éviter. Lorsque le contrat de travail ne peut pas être prolongé, le/la salarié-e concerné-e devra en être informé-e en temps voulu, à savoir au moins trois mois à l'avance.

En cas de conflit, les salarié-e-s peuvent bien entendu faire appel aux instances de recours, et notamment aux comités du personnel, sans que ceci n'ait de répercussions négatives sur leurs relations de travail à venir ou l'évaluation de leur qualification. Les supérieurs hiérarchiques peuvent, eux aussi, avoir recours à l'expérience des comités du personnel afin d'éviter et/ou de résoudre les conflits.

Collaborateurs et collaboratrices scientifiques (en activité principale)

Les supérieurs hiérarchiques sont responsables de la relève scientifique. Ils s'engagent, en parallèle à leurs obligations professionnelles, à pourvoir également à une bonne formation des collaborateurs et collaboratrices scientifiques. Il est impératif de garder à l'esprit que la relation de subordination existant entre cette catégorie de salariés et les supérieurs hiérarchiques est particulièrement forte, ce qui confère à ces derniers une responsabilité d'autant plus importante.

Les emplois à temps plein sont à privilégier. Si les salarié-e-s ou les candidat-e-s à un poste en expriment le souhait, il est possible d'avoir recours à un partage d'emploi.

Lorsque le recrutement répond principalement à un objectif de qualification – ce qui est notamment le cas quand le choix d'un contrat à durée déterminée est justifié par la possibilité d'une qualification –, on donnera l'opportunité aux salarié-e-s d'atteindre le niveau de qualification visé dans des délais raisonnables, en leur permettant d'y consacrer une partie de leur temps de travail, dans une proportion qui s'élèvera à au moins 30 %. Par objectifs de qualification, on entend en règle générale le doctorat ou l'habilitation à diriger des recherches. Dans certains cas, il est possible de définir d'autres objectifs de qualification, en veillant toutefois à en préciser les motifs par écrit, en accord avec le/la salarié-e concerné-e. Durant la phase de qualification, il sera tout particulièrement demandé à l'encadrant-e de faire preuve de bienveillance et d'un sens aigu des responsabilités, dans l'exercice de ses fonctions. Il convient notamment de prévoir suffisamment de temps pour assurer un encadrement approprié.

Une organisation structurée des phases de qualification permet d'optimiser le déroulement des travaux de recherche, qui doivent faire l'objet d'un suivi et d'un encadrement scientifique réguliers. Il y a lieu d'élaborer un calendrier et un plan de travail structuré, de définir le type d'encadrement choisi (ex : réunions de suivi, rapports d'activité, fréquence des contacts) et de proposer un suivi régulier. Ceci permet d'obtenir un encadrement de grande qualité, tout en garantissant une transparence et un contrôle adéquats.

Les personnes exerçant une activité scientifique ont besoin d'un environnement adapté à leur travail. Il est notamment nécessaire et bénéfique qu'elles puissent échanger avec des collègues travaillant dans des domaines de recherche associés au leur. Il convient donc de favoriser ce type de contacts et de promouvoir la création ou l'entretien de réseaux au sens de la communauté scientifique.

Il est important que les salarié-e-s puissent concilier vie professionnelle et vie privée par la mise en place d'horaires de travail flexibles et de conditions de travail adaptées aux obligations familiales. Les horaires de présence obligatoire et les plages pendant lesquelles les salarié-e-s sont tenu-e-s d'être joignables doivent être dictés par des impératifs professionnels et tenir compte de la vie privée des personnes concernées ainsi que des dispositions légales (équilibre entre vie professionnelle et vie privée). Il conviendra donc, au début de la relation de travail, de prévoir des dispositions et des accords dans ce domaine et de les consigner par écrit, après consentement mutuel des deux parties.

On veillera également à encourager, durant la phase de qualification, l'autonomie et la prise de responsabilité des collaborateurs et collaboratrices scientifiques dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et de la gestion scientifique. L'encadrant-e s'engage à fixer des objectifs en ce qui concerne l'évolution des travaux de recherche, qui peuvent en règle générale être atteints dans un délai compris entre 3 et 6 ans. Une fois leur qualification achevée, les chercheurs et les chercheuses doivent être accompagnés dans l'organisation de leur carrière, afin de leur permettre de mieux prévoir et planifier leur projet de vie. La bienveillance du supérieur hiérarchique implique ici qu'il apporte son soutien au chercheur ou à la chercheuse en recherche d'un emploi en contrat à durée indéterminée, aussi bien en interne qu'en externe. Il formulera les recommandations écrites destinées aux éventuels futurs employeurs de manière bienveillante.

Les principes visant à garantir de bonnes pratiques scientifiques au sein de l'UdS et la directive sur la prévention et la gestion de la fraude scientifique au sein de l'UdS doivent être respectés. À travers la création du Service à l'égalité des chances et à la diversité (Stabsstelle Chancengleichheit) et l'ancrage structurel du bureau d'aide familiale (audit familiengerechte hochschule) au sein de celle-ci, l'UdS reconnaît l'importance des thématiques liées à la mise en place de conditions de travail et d'études adaptées aux obligations familiales.