



**syndicat**

interprofessionnel  
de travailleuses et  
travailleurs

**Le mépris,  
ça suffit !**

# **Grève des agent-e-s de contrôle du stationnement mardi 9 juin 2015**

- **Pour contraindre la Fondation à accepter la demande légitime des agent-e-s**
- **Pour faire respecter nos droits les plus élémentaires**
- **Afin de nous donner réellement les moyens d'améliorer nos conditions de travail**

## **Programme de la journée**

**de 8h30 à 9h30**

Rassemblement devant les trois sites (Prairie, Jeunes, Tulipiers)

**dès 10h**

Rassemblement de tous-tes les grévistes au carrefour de l'Etoile, suivi d'un pic-nic organisé par le SIT

**13h30**

Cortège jusqu'en Vieille-Ville

**16h – 18h**

Assemblée de grève au SIT

# 8 bonnes raisons de faire grève



## **Parce qu'il est légitime de vouloir améliorer les conditions de travail**

Manque de reconnaissance salariale, notamment des risques inhérents à la fonction, protection insuffisante contre les agressions, mauvaises conditions d'assurances perte de gain maladie et accidents, contrôles excessifs et management autoritaire : ces conditions de travail ne sont pas acceptables.

## **Parce que nous avons le droit au respect**

Le taux d'absences maladie et accident flirte régulièrement avec les 25% ! C'est

le signe évident que les conditions de travail sont catastrophiques et que l'employeur ne respecte pas son obligation de prendre toutes les mesures afin de veiller à la protection de la santé et de la personnalité des travailleurs-euses.

## **Parce que l'employeur refuse de négocier**

Alors que les agent-e-s ont confié le mandat au SIT de renégocier les statuts, la Fondation persiste à ne considérer que la commission du personnel comme interlocutrice légitime. Un seul délégué syndical y serait toléré, et le syndicat ne serait que « consulté » une fois « aboutis » les travaux avec la commission du personnel.

## **Parce que la commission du personnel ne dispose pas des mêmes moyens**

Une commission du personnel ne dispose pas de l'expertise et de l'expérience du syndicat. Elle ne dispose pas non plus de la possibilité d'établir un rapport de force favorable dans la négociation. Même de bonne volonté, elle est donc objectivement beaucoup moins outillée que le syndicat pour défendre les intérêts du personnel.

## **Parce que c'est notre droit de choisir le syndicat**

Ce n'est pas parce que les statuts du personnel instituent la commission du personnel comme partenaire consultatif que le syndicat n'a pas voix au chapitre. La liberté d'association et syndicale ancrée dans la Constitution

donne le droit aux salarié-e-s de choisir librement de quelle manière ils-elles souhaitent défendre collectivement leurs droits. De par ses membres et le mandat confié en Assemblée le 31 mars dernier, la demande du SIT d'être reconnu par la Fondation comme interlocuteur à part entière est parfaitement légitime.

### **Parce que toutes les autres démarches ont échoué**

La grève est actionnée en dernier recours suite à 3 courriers, une rencontre infructueuse avec la direction, et une invitation réitérée à l'établissement d'un dialogue, à laquelle la Fondation n'a pas donné suite à ce jour.

### **Pour montrer notre détermination**

Face au refus d'entrée en matière de l'employeur, il est indispensable de lui montrer notre détermination.

La Fondation a été prévenue qu'une grève aurait lieu en cas de refus.

Seul l'établissement d'un rapport de force par la grève est maintenant à même de lui faire changer de position.

## **Ensemble, soyons solidaires pour défendre nos droits**

## **Battons-nous pour améliorer nos conditions de travail**

## **Participons toutes et tous à la grève**

### **La Fondation risque-t-elle de perdre son contrat de prestations ?**

**NON** A peine le SIT avait-il transmis la résolution de l'Assemblée du 31 mai, la direction ou certain-e-s responsables ont fait courir le bruit que le Fondation risquait de perdre son mandat avec l'Etat. Traduisez : si vous revendiquez plus de droits, vous risquez de perdre vos emplois.

### **Rien n'est plus faux**

La mission de la Fondation des parkings est inscrite dans la loi. Or, on ne peut changer la loi d'un coup de cuillère à pot.

De plus, la Fondation peut déroger aux objectifs fixés par le contrat de prestations en cas de grève.

**Cette menace infondée ne vise donc qu'à décourager les agent-e-s de s'organiser pour améliorer leurs conditions de travail.**

# Quels sont nos droits en cas de grève ?

## Un droit constitutionnel

Tout le personnel peut participer à la grève, quel que soit son statut (fixe, auxiliaire), sa nationalité ou son lieu de résidence.

## La grève est licite

Un préavis a été transmis à l'employeur, et plusieurs démarches ont été tentées au préalable par le syndicat afin d'éviter la grève.

## Nul-le ne peut être sanctionné-e

Dès lors que la grève est licite, nul-le ne peut être sanctionné-e ou licencié-e pour y avoir participé. Seuls des actes répréhensibles commis à l'occasion d'une grève (dégâts, violence, etc.) peuvent être sanctionnés.

## Collègues en arrêt ou en congé

A moins que la sortie du domicile ne soit contre-indiquée ou interdite sur le plan médical, rien n'empêche les collègues en arrêt ou en congé de venir témoigner de leur soutien au mouvement.

## Pas de service minimum

Dès lors que l'arrêt du travail n'occasionne aucun risque immédiat pour la vie des usagers-ères ou la sécurité de l'Etat, aucun service minimum n'est exigible.

## Déclaration de grève

Il n'y a aucune obligation de déclarer à l'avance son éventuelle

participation à la grève. Il appartient à l'employeur de prendre des mesures pour vérifier ensuite qui y a participé.

## Retenue de salaire et fonds de grève

L'employeur peut procéder à des retenues de salaires correspondant aux heures de grève. Dans cette hypothèse, **le SIT indemniser ses membres** ayant participé à la grève à hauteur de 25.-/h.

## Consignes pratiques

### Piquet de grève

Invitons les collègues à participer, mais sans contrainte ni provocation.

### Matériel

Laissons le matériel au vestiaire. Mais nous pouvons porter tout ou partie des habits de travail durant la grève.

### Pointage

Il n'est ni nécessaire ni interdit de pointer. Du point de vue du décompte des heures de travail, la grève doit être comptabilisée comme heures travaillées, mais non rémunérées le cas échéant.

### Intimidations

En cas de menaces ou d'intimidations de la part de la hiérarchie, contactez immédiatement un-e délégué-e syndical-e.