



201 ABG Comité de Négotiation et Avis Budget Group Parviennent à un Accord de Principe (AP)

Vote de Ratification le 25 septembre

Español & English @ Local201.org

Tout au long des négociations, les membres qui travaillent chez Avis Budget ont montré leur solidarité, unite, et surtout leur volonté de lutter pour un accord juste. Ces actions ont eu un impact énormément positif au table de négociations. La Société a pris des positions dures, mais le Comité de Négotiation a réussi à les convaincre grâce aux actions des membres. Le Comité de Négotiation a parvient un Accord de Principe (AP) le 7 septembre à 21h00. L'AP ne donne rien en retour à la Société. Nous n'avons rien offert ni accepté de concessions de la part de la direction. Nous n'avons accepté que des améliorations. Le résumé suivant explique les mises à jour et modifications du Contrat sur lesquelles les membres voteront lors d'Avis Budget le 25 septembre. Cet AP est recommandé à l'unanimité par le Comité de Négotiation de Local 201 ABG. Nous vous encourageons de lire ce résumé, de vous présenter à la réunion mardi le 15 septembre, et voter "OUI" de ratifier cet Accord de Principe le 25 septembre.

Article 11 - Discipline: Traitement plus équitable

C'était important que nous réduisons le délai dans lequel la Société peut se sanctionner un employé rétroactivement. Le texte dans le contrat a permis la Société une autorité excessive – elle aurait pu se sanctionner aussi loin que 45 jours dans le passé. Le AP réduirait le délai jusqu'à dix jours. Le texte de l'AP dit: "La Société doit informer au employé aucun problème qui pourrait amener à une action disciplinaire dans au moins dix (10) jours de travail prévus pour l'employé dès la connaissance au problème, infractions de fréquentation exclues. Quand une prolongation du délai pour enquêter sur les affaires soit méritée, la Société ne va pas déraisonnablement refusée. Quand un désaccord surgit, les parties conviennent de médier chaque désaccord par le processus de grief."

Article 13 – Ancienneté

1. Les changements de l'ancienneté sont relatifs seulement à RSA et rôles chefs. Lors du passage à la classification RSA, les membres retiennent l'ancienneté dans leurs unités de négociation la mise des fines de chômage technique et transfert d'emploi, mais pour les enchères pour les quarts de travail et les vacances, l'ancienneté est basé sur la date d'entrée dans la classification, et ça ne change pas dans cet AP. Cependant, si un RSA quitte la classification afin d'aller à une autre (comme CSR, Navette, SA), enchères pour les quarts de travail et les vacances sont choisies selon l'ancienneté dans son unit de negotiation. Le changement à l'ancienneté dans la classification RSA applique seulement à un RSA qui change de classification. L'AP ajouterait un libellé qui serait just pour tous: "***Selon les enchères pour les quarts de travail et les vacances, l'anciennement sera déterminée par la date d'entrée pour la classification au travail ou la fonction principale du poste. Les changements qui arrivent en sortant la classification seront les mêmes comme expliqué ci-haut.***" Par exemple, si cet accord soit ratifié, si un RSA quitte la classification et entre une classification comme CSR, Navette, ou SA, les enchères pour les vacances et les quarts de travail seront basées sur la date d'entrée dans la nouvelle classification pour l'ancien RSA.
2. Les chefs d'équipe ne devraient pas puni quand on sort du rôle volontairement ou on est supprimé par la direction. Dans notre vu, tel châtiment pourrait utilisé de les contraindre, et donc affecter le groupe négativement. Nous avons proposé une nouvelle section au contrat, Section 1(A), qui met fin à l'obligation de décider dans un délai de 90 jours si l'on veut garder le rôle chef ou le lacher sans perte de la classification de son ancienneté. Maintenant, quand un membre veut lacher le rôle chef, on va revenir à leur rôle précédent avec l'ancienneté, quant à son unité de négociation ou sa classification. La Section 1(A) NOUVELLE lit: "***Pour les rôles chefs, concernant les préférences aus enchères pour le vacances ou les quarts du travail, faire référence à l'ancienneté de classification. Quand on sort de la fonction principale, dans les cas où l'ancienneté existe, il y aura aucun perte de classification ni sécurité d'unité de négociation.***"
3. Pendant la Pandémie, c'était extrêmement difcil de renforcer notre contrat sans un délégué syndical en chef au site. Afin d'éviter cela dans l'avenir, nous avons négocié un texte semblable à nos autres contrats. De nouveau, nous avons proposé une section nouvelle, Section 1(B), qui lit: "***Concernant les mises à pied, le délégué chef***

sera considéré comme ayant la plus haute ancienneté.” Cela est SEULEMENT pour les mises à pied, pour que nous puissions rassurer que nous avons quelqu’un au travail luttant pour que les membres soient rappelés.

Article 14 – Heures du travail et heures supplémentaires: Améliorations

Nous avons reçu beaucoup de sondages de membres qui ont demandé la terminaison de l’exigence que l’on soit au travail pour 8,5 heures malgré que l’on ne soit payé pour 8, et pour 10,5 heures malgré que l’on ne soit payé pour 10. Notre heure du déjeuner a été 30 minutes payés, 30 minutes non-payés. Le Syndicat a proposé à la Société d’organiser des élections pour déterminer les heures de pause avant chaque quart de travail. Chaque employé pourrait donc choisir si l’on aura une pause d’une heure (une demi heure payée, une demie-heure non-payée) OU seulement une demi heure, payée, pour le déjeuner. La Société a refusé de permettre ces élections, mais la Société a contre-proposé **“employés réguliers à temps plein seront programmé pour des quarts de travail totalisant quarante (40) heures chaque semaine, une pause payante de trente (30) minutes, incluse”**. Donc nous ne devrons plus être au travail pour une demi heure additionnelle et non-payée.

L’AP réduira aussi le montant des heures supplémentaires obligatoires que la Société est permis de forcer du maximum actuel de 24 heures (!) à un nouveau maximum de 10 heures chaque semaine. Quoique la Société n’avait pas forcé des heures supplémentaires obligatoires depuis longtemps, il faut que nous nous protégeons des heures excessives forcées au cas où la Société exige des heures supplémentaires obligatoires.

Tout au long des négociations, le Syndicat a toujours proposé l’élimination d’horaires du travail variables et heures de début de travail variables, aussi. Le Syndicat a aussi essayé de résoudre le problème de ne pas avoir une espèce de calendrier de relève pour permettre une attribution accrue de temps congé après l’enchère, surtout pendant les semaines de vacances les plus populaires. La Société a contre-proposé **que 80% de l’effectif soit affecté à des quarts de travail non-assignés. Pas de tout!** Nous avons décidé d’avoir 2 quarts de travail non-assignés à l’enchère sur une base d’essai, pour voir si ça pourrait aider avec ces problèmes. Cette base d’essai apparaît dans une lettre spéciale (“Memorandum of Understanding,” dit “Protocol d’Accord”) et ne seront pas écrites dans le contrat puisque chaque partie peut annuler la base d’essai sans préavis. Le texte dit:

“Sur une base d’essai, pendant l’enchère prochaine des quarts de travail, la Société accepte de ne pas demander plus que deux (2) quarts non-assignés par classification d’emploi afin de couvrir les vacances.

- (a) Quarts de travail non-assignés seront utilisés dans la classification et par tranches d’une semaine.**
- (b) Tous les employés qui travaillent horaires non-assignés auront un horaire standardisé au cas où aucun temps congé soit couvert.**
- (c) Tous les employés qui de quart non affectés seront informés de modifications apportées aux horaires au moins deux (2) semaines à l’avance.**
- (d) En le cas où il y a plus qu’un employé non affecté par classification, l’ancienneté prévaudra pour la sélection du quart non attribué.**

Chaque partie peut annuler les horaires non attribués décrits ci-dessus avec un préavis d’au moins trente jours avant l’enchère prochaine.”

Article 19 – Retraite: *Un dollar pour chaque dollar versé jusqu’à 6% pour tous les employés sans pension, augmentation pour membres actifs qui ont une pension*

Le Syndicat a cherché l’élimination de niveaux différents au plan 401(k) sponsorisé par la Société. En vigueur à partir de 2018, nouveaux employés couverts par le contrat courant n’étaient éligibles qu’à recevoir 0.50\$ pour chaque dollar versé à leur 401(k), jusqu’à un maximum de 6% de leur revenu. L’AP supprimerait cette stipulation du contrat et doubler le bienfait de retraite pour ces membres. Si l’AP soit ratifié, tous les employés sans pension seront éligibles de recevoir une contribution d’un dollar pour chaque dollar contribué, jusqu’à la limite légale de 6% de son revenu.

Les améliorations aux pensions sont les suivantes:

En vigueur 1 juillet 2023 pour les personnes embauchées avant le 1 avril 1991

1 juillet 2023: 33.00\$
1 juillet 2024: 34.00\$
1 juillet 2025: 35.00\$
1 juillet 2026: 36.00\$

En vigueur 1 juillet 2023 pour les personnes embauchées après le 1 avril

1 juillet 2023: 32.00\$
1 juillet 2024: 33.00\$
1 juillet 2025: 34.00\$
1 juillet 2026: 35.00\$

Article 20 - Vacances: *Flexibilité accrue pour employés, reporter 5 jours non utilisés après 10 ans.*

Le Comité a réussi à réduire la quantité de service nécessaire pour être admissible d’utiliser les jours de vacances en tranches d’une journée et d’une demi-journée. **Auparavant, seuls ceux qui avaient accompli dix (10) années de service**

ont eu le droit; maintenant, ce droit est disponible à ceux qui ont accompli plus que cinq (5) années. Cela augmente la flexibilité dont disposeront les membres pour prendre congé quand cela leur convient.

Les changements suivants s'ajoutent au texte actuel dans Section 2: **"...Le calendrier des vacances tel que publié le 1 janvier de chaque année demeurera en vigueur et peut être modifié après cette date seulement par accord mutuel..... La Société essaiera de planifier le temps de vacances de chaque employé au temps choisi par l'employé et, en cas de conflit parmi les employés d'un même endroit concernant temps de vacances, la préférence sera accordée selon l'ancienneté..... Congés d'urgence demandé avec un préavis moins de deux semaine seront examinés pour approbation au cas par cas. La Société accepte ces conditions tant qu'il est possible de maintenir l'efficacité opérationnelle et d'autoriser autant d'employés que possible dans chaque classification de travail de choisir leurs vacances pendant la période de vacances privilégiée."**

Une autre question devant le Comité a été que si les vacances et les congés personnels peut être refusés, il ne devrait pas être soumis au règle "soit les utiliser, soit les perdre". Nous sommes parvenus à cet accord: **"Les employés qui avaient accompli dix (10) années de service peuvent reporter un maximum de cinq (5) jours maximum à l'année civile suivante. Ces jours doivent être utilisés au plus tard le 31 mars de l'année civile suivante; ailleurs, ils seront perdus. Tous les efforts doivent être faits d'utiliser le temps gagné au cours de l'année où il a été accumulé."** La Société n'était pas disposé de permettre les employés avec moins que 10 ans de service de reporter leur temps de vacances accumulé non-utilisé. Toutefois, si le temps de vacances soit refusé de manière déraisonnable, la décision de la Société devrait faire l'objet d'un grief sur la base du nouveau libellé obtenu dans l'AP.

Article 21 – Jours fériés: Plus Jours Congés pour Membres Avec Moins Que 10 Années de Service

Comme tout le monde sait, à présent il existe deux catégories différentes pour les répartitions de jours congés et jours fériés:

Ceux embauchés avant 2013 ont eu 10 jours fériés et 3 jours congés, un total de 13.

Ceux embauchés après le 1 juillet 2013 ont eu 6 jours fériés, et après une année, 3 jours congés, un total de 9; après 5 années, 2 jours congés de plus, un total de 11.

Ce changement important de jours fériés est dans la première répartition: **"Pour tous les employés de plein temps embauchés avant le 31 janvier 2020, avec l'ancienneté seront admissibles"** pour 13 jours fériés. Nous avons aussi échangé Patriots Day (3e lundi d'avril) pour Juneteenth (le 19 juin).

Article 22 – Congé de maladie: Congé de maladie supplémentaire

L'AP a obtenu **un jour de maladie supplémentaire**. Pendant la première année d'un employé, le congé de maladie passe de 6 jours à 7 jours. Après une année, le congé de maladie passe de 7 jours à 8 jours. Après 5 années, le montant maximum de jours de maladie passe de 8 jours à 9 jours chaque année.

Article 31 – Durée: Un contrat plus court

Cinq années est simplement trop longue d'attendre de revenir au table. L'AP réduira la durée du Contrat de **5 années à 4 années**.

Annexe "A" - Salaires

Techniciens: Augmentation de Salaires grâce à ASE, Augmentation au Taux Minimum, Augmentation de la Surépaisseur d'Outils

Augmentations aux Techniciens avec la certification ASE:

- 1^{re} ASE **0.75\$**
- 2^e ASE **0.75\$**
- 3^e ASE **0.75\$**
- 4^e ASE et plus (max. 8): **1.50\$**

Taux Minimums for Techniciens seront améliorés comme suivant:

Contrat de 2018 - 2023 augmenté à	2023 - 2027 TA
Tech "A": 22.40\$	Tech "A": 25.00\$
Tech "B": 19.40\$	Tech "B": 22.00\$
Tech "C": 16.65\$	Tech "C": 19.00\$

Surépaisseur d'Outils: Augmentation de 450\$ à **550\$** par an

Chefs d'équipe: Augmentation additionnelle - Augmenté de 1.25\$ à **1.50\$** additionneur horaire

Additionneur horaire différentiel de nuit: Augmenté

	2018 - 2023	2023 - 2027 TA Augmentation
Commencer à ou après 14h00 et avant 20h00:	0.60\$	0.65\$
Commencer à ou après 20h00 et avant 04h00:	0.80\$	1.20\$

Augmentation Salariale Générale pour tout: **4.25\$ sur 4 ans**

La première proposition salariale de la Société était encore inférieure aux augmentations en contrats précédents. On a jeté ces propositions dans la poubelle, comme s'elles le méritent. Après une crise historique du coût de la vie, hausse de loyers, et prix, et des bénéfiques records pour les entreprises – nous avons exigé une augmentation plus grande que la Société a jamais offert. Finalement la Société nous a offert une augmentation de 0.75\$ et nous a dit que ça serait le plus grand montant jamais donné par la Société. Ça n'a pas suffi, et nous nous sommes assurés qu'elle le sait. Nous avons continué à insister jusqu'à ce que la Société n'offrirait plus un sou. Ce sur quoi nous avons décidé est augmentations totalant 4.25\$ sur l'accord de 4 ans, programmé comme suit:

Eff. 1 jui 2023: 0.75\$	Eff. 1 fév 2024 0.50\$	AN 1 + 1.25\$
Eff. 1 jui 2024: 0.50\$	Eff. 1 fév 2025 0.50\$	AN 2 + 1\$
Eff. 1 jui 2025: 0.50\$	Eff. 1 fév 2026 0.50\$	AN 3 + 1\$
Eff. 1 jui 2026: 0.50\$	Eff. 1 fév 2027 0.50\$	AN 4 + 1\$

Réunions d'Information Spéciales pour Membres – Avis Budget 201

Rejoignez les membres du comité de négociation de l'ABG pour une réunion d'information:

Verdi 15^e septembre

À l'heure, toutes les heures

10h00 – 16h00 (La dernière reunion commence à 15h00)

Dans le Community Room (CLMCR): niveau inférieur du Centre de Location d'Autos chez Logan

Prochaine Réunion des Membres (Tous les Units de Négotiation sont Bienvenu)

Mardi 19^e septembre 12h30 et 15h30 chez Union Hall, ou par Zoom



Vote de la Ratification du Contrat: 25^e septembre

Aéroport Logan: Community Room (CLMCR): niveau inférieur du Centre de Location d'Autos chez Logan

06h00 – 16h00

Union Hall: 112 Exchange St. Lynn, MA 01902

08h00 – 16h30

ABG HQ Salle de repos des mécaniciens

13h00 – 14h00

Les membres qui doivent travailler au centre-ville le 25 sept: La Société a accepté de vous excuser pour voter chez Logan pendant votre quart de travail.

Votre Comité de Négotiation Syndicale recommande à l'unanimité que vous votiez "Oui" de ratifier l'Accord de Principe pour obtenir ces améliorations le 25^e septembre.

- Local 201 ABG Comité de Négotiation -

Adam Kaszynski, Charlie MacDonald, Jessica Kernizan, Justin Richards, Kamau Hashim, Karim Alous, Lea Stefanakis, Mukhtar Abdul, Rudy Turcios, Samantha Sanchez

Español & English @ Local201.org