

Concept cao-inzet: voor een toekomstbestendig KLM Cabinekorps



1. Inkomensontwikkeling

De laatste structurele loonsverhoging (1,25%) dateert van januari 2012, terwijl de prijsontwikkeling (inflatie) sindsdien met 8,5% is toegenomen. De inflatie ligt in de eerste maanden van 2017 op gemiddeld 1,5%. Er is in 2016 door KLM een recordwinst geboekt. Het is daarom tijd voor een verhoging van het salaris, juist nu het financieel zo goed gaat met het bedrijf.

- **Salarisverhoging**
Afhankelijk van het totaalpakket aan afspraken stellen wij voor, in lijn met het akkoord voor het grondpersoneel en het FNV-beleid, de lonen gedurende de cao-looptijd structureel met 2,5% te verhogen.
- **Verbeterde winstuitkering**
Om de waardering voor de bijdrage van het cabinepersoneel aan het herstel van de financiële positie van de onderneming tot uitdrukking te brengen zal, in lijn met de verbeterde winstdelingsregeling voor de vliegers en het grondpersoneel, ook voor hen de verbeterde winstdelingsregeling met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 van toepassing zijn.
- **Gegarandeerde winstuitkering 2017**
Gezien de forse eenmalige en structurele beloningen aan de top vanwege het topjaar 2016, zal in het jaar 2017 tevens een gegarandeerde netto-uitkering worden gedaan van 1000 euro. Medewerkers in deeltijd ontvangen deze uitkering naar rato.

2. Toekomstbestendig loopbaanbeleid

De samenstelling van de cabinebemanning (CBS) en daarmee de kijk op het loopbaanperspectief van de CA staat onder druk. KLM heeft eerder in haar 'visie' aangegeven af te willen van twee leidinggevenden aan boord, af te willen van de purser boven de sterkte op ICA, op Europa zelfs zonder leidinggevende te willen werken en de kwaliteit te verbeteren in de WBC. Deze KLM-visie is met name ingegeven vanuit kostenoogpunt.

FNV Cabine is van mening dat de huidige inrichting van de loopbaan van de CA onder de loep moet worden genomen. In plaats van in de verdediging te gaan tegen de plannen van KLM, nemen wij liever het initiatief. Met een verantwoordelijke en realistische kijk op de veranderende luchtvaartwereld, willen wij het vak van cabinepersoneel toekomstbestendiger maken. Anders dan KLM zetten wij niet in op het schrappen van functies en daarmee het creëren van boventaligheid. Wij zetten in op een efficiëntere inrichting van het loopbaanbeleid en streven ernaar meer evenwicht te brengen in de werkbeleving tussen de verschillende posities aan boord. In dat kader komen wij tot het onderstaande pakket aan gebalanceerde voorstellen, dat tegelijkertijd een kostenbesparing met zich meebrengt. Afgezet tegen de ideeën van de KLM-directie, bieden onze voorstellen veel meer perspectief aan alle cabinecollega's. FNV Cabine zet in op kwaliteit, continuïteit en diversiteit.



- **Eén CA**

De verschillen tussen één- en tweebanders komen te vervallen. Er komt één CA-functie. Alle CA's vliegen voortaan Europa en ICA en zijn op alle posities indeelbaar. Ten opzichte van de huidige samenstelling ontstaat hiermee meer evenwicht met betrekking tot de tewerkstelling voor CA's. Voor KLM ontstaat er meer flexibiliteit, aangezien CA's efficiënter inzetbaar zijn. Dit leidt tot een besparing van EVR-dagen (extra vrij) die nu jaarlijks door KLM worden ingedeeld.

- **Werken in WBC op basis van vereiste competenties**

Tewerkstelling in de World Business Class (WBC) wordt een verzwaarde specialisatie. CA's komen hiervoor in aanmerking nadat ze drie jaar aaneengesloten in dienst zijn en voldoen aan de vereiste competenties ten behoeve van een kwalitatief hoogwaardig WBC-product. Hiervoor moet de CA-skills behalen. Deze specialisatie is gebaseerd op inzet en competenties, senioriteit speelt hierbij geen rol. Deze tewerkstelling gebeurt tegen een extra vergoeding van 25 euro per omloop. Een positie in de WBC is aanvraagbaar conform de regels van het verzoekensysteem.

- **Eén multi-inzetbare leidinggevende**

De functie van Purser en die van Senior Purser worden samengevoegd tot één functie. Deze 'nieuwe' leidinggevende is multi-inzetbaar. Het pursersalaris is hierbij het uitgangspunt. De multi-inzetbare leidinggevende is het beste alternatief voor de visie van KLM, waarin de functie van de Purser volledig wordt uitgehold. In de visie van FNV Cabine blijven alle posities gehandhaafd en daarmee is het perspectief voor de toekomstige leidinggevendens veiliggesteld. De nieuwe leidinggevende kent 3 tewerkstellingen:

1. 1^e leidinggevende op een ICA-type, als eindverantwoordelijke voor de gehele vluchttuitvoering;
2. 2^e leidinggevende op een ICA-type, werkzaam bovenop de huidige cabinesamenstelling in de WBC als meewerkend coördinerend leidinggevende. Hij/zij ziet toe op een kwalitatief hoogwaardig WBC-product. Daar waar de Purser in de M-class in de sterkte stond, komt er een CA bij in de M-class;
3. Leidinggevende op de 737, als eindverantwoordelijke voor de gehele service en vluchttuitvoering.

De multi-inzetbare leidinggevende brengt voor alle partijen voordelen met zich mee:

- Leidinggevendens zijn op veel posities inzetbaar, waardoor er veel flexibiliteit voor KLM wordt gecreëerd. Dat scheelt snijverlies en het onnodig moeten inzetten van EVR;
- Er hoeft voor de leidinggevende functie maar één selectie en opleiding te worden gevolgd, wat ook efficiency en kostenbesparing met zich meebrengt;
- Alle leidinggevendens zijn betrokken bij en hebben kennis van het totale KLM-product;
- Door de meer evenredige verdeling, zal de werkdruk beter verdeeld worden over het corps. Er is bovendien meer afwisseling en uitdaging wat bijdraagt aan de motivatie;
- Het afschaffen van de Senior Purser loonschalen levert een forse besparing in loonkosten op. Een bijdrage die in onze optiek te aanvaarden is met het oog op het toekomstbestendiger maken van de leidinggevende posities en de verantwoordelijkheid die wij bereid zijn te nemen voor de continuïteit van het bedrijf.

Het invoeren van de multi-inzetbare leidinggevende zal uiteraard zorgvuldig moeten verlopen. De huidige Senior Purser zal zijn salaris behouden, echter vervallen eventuele individuele salarisstappen. De huidige Pursers en Senior Pursers zijn door hun opleiding in staat om de nieuwe functie van multi-inzetbare leidinggevende uit te voeren. Voor de nieuwe lichte leidinggevendens zal een nieuwe promotieprocedure worden ingericht, waarbij senioriteit het uitgangspunt blijft.

3. Generatiepact

Door het fysiek zware werk van cabinepersoneel in combinatie met het gebrek aan een gedegen ouderenbeleid, zien wij dat vele ouder wordende collega's ervoor kiezen om 'voor eigen rekening' minder te gaan werken of noodgedwongen doorwerken ondanks hun fysieke beperkingen. Dat levert problemen op. Als het werk te zwaar wordt, zullen meer werknemers ziek worden en voor langere tijd uitvallen. FNV Cabine wil daarom afspraken maken die het op vrijwillige basis voor oudere collega's 'aantrekkelijker' maakt om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw.

FNV Cabine heeft hiervoor het zogeheten 'generatiepact' in het leven geroepen. Dat generatiepact heeft tot doel om enerzijds oudere werknemers langer gezond en prettig te laten doorwerken. Anderzijds zal dit leiden tot meer instroom en doorstroom van jonger cabinepersoneel. De oudere werknemer gaat korter werken. Daardoor kan hij/zij beter herstellen van de inspanning. Als meerdere oudere cabinecollega's hiervoor kiezen, komt er een plek vrij voor nieuwe collega's. Uiteindelijk heeft ook KLM hier veel voordeel bij. Het draagt bij aan het creëren van minder dure arbeidsplaatsen en aan duurzame inzetbaarheid van ouderen. In onze optiek een echte win-win afspraak!

Wij stellen daarom voor de volgende 'deeltijd voorafgaand aan pensioen' regelingen in te voeren, die nadere uitwerking behoeven in overleg met KLM. De regelingen houden in dat oudere werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan. Deze regeling is overigens met dank aan FNV Grond al van toepassing voor KLM grondmedewerkers. Wij denken aan de volgende varianten:

- **De 80/80/100-regeling voor pensionering**
Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 80% loon en bouwen 100% pensioen op. Naar rato kunnen die percentages worden aangepast; bijvoorbeeld 60/60/80. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 10 jaar gebruik van worden gemaakt.
- **De 80/90/100-regeling voor pensionering**
Fulltimers werken 80%, krijgen 90% loon en bouwen 100% pensioen op. Ook deze percentages zijn variabel; bijvoorbeeld 60/70/80. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 3 jaar gebruik van worden gemaakt.

4. Uitbreiding deeltijdfaciliteit

Er is momenteel in de productie een verschil van circa 500 FTE tussen de winterperiode (eind oktober – eind maart) en de zomerperiode (eind maart – eind oktober). Teneinde KLM meer flexibiliteit te geven gedurende de piekmomenten in de zomer, zonder dat daar extra seizoen CA's en dus extra kosten voor nodig, zijn stellen wij naast de huidige deeltijdpercentages onderstaande varianten voor.

- **Gemiddeld 50, 75, 90%**

CA's vliegen in de zomerperiode een half jaar lang 100% en het daaropvolgende half jaar in de winterperiode 0%, 50% of 80%. Het voltijdpercentage start per 1 april of 1 mei en het deeltijdpercentage start per 1 oktober of 1 november. Zij ontvangen een vast salaris per maand op basis van hun gemiddelde deeltijdvariant.

- **Maand op maand af werken**

Daarnaast stellen we voor dat CA's de keuze hebben om over een jaar genomen maand op maand af te werken. Bijvoorbeeld de ene maand 0% en de daaropvolgende maand 100% of een ander deeltijdpercentage.

- **Vrijwillig zomer- en winterverlof samenvoegen**

Op dit moment is het slechts mogelijk om 8 zomer JV te verplaatsen naar het winter JV. Wij stellen voor om op basis van vrijwilligheid de keuzemogelijkheid te bieden om 7, 14 of het gehele zomer JV samen te voegen met het winter JV. Hierdoor is er in de zomer meer FTE beschikbaar.

Het invoeren van deze deeltijdvarianten biedt de CA meer keuze in de balans tussen werk en privé ten opzichte van de huidige deeltijdmogelijkheden. De keuze voor één van deze varianten is vrijwillig en kan niet door KLM worden verplicht. De keuze voor één van deze varianten is telkens voor de periode van één jaar.

5. Verzuimpreventie

Onder het KLM Cabinepersoneel is sprake van een relatief hoog ziekteverzuim. In het belang van het bedrijf en de medewerker zal er serieus werk moeten worden gemaakt om dit naar beneden te brengen. Lager ziekteverzuim onder het cabinepersoneel draagt bij aan het welzijn van de CA en betekent minder kosten voor het bedrijf. Hiervoor is bereidheid van KLM nodig om te investeren in instrumenten die ertoe leiden dat het verzuim afneemt. Op termijn zal deze investering zich vertalen in substantieel lagere kosten. In dat kader stellen wij in ieder geval het volgende voor:

- **Not fit to fly op Europa**

Op dit moment wordt bij een ziekmelding van een CA het gehele rooster leeggehaald. Dit zorgt voor een hoge drempel voor ziekmelding, waardoor medewerkers te lang doorwerken met relatief kleine kwalen, wat uiteindelijk kan leiden tot een langere periode van verzuim. Wij stellen voor een zogeheten not-fit-to-fly-regeling in te voeren op Europa. Hiermee wordt het mogelijk voor een CA om zich voor één dag ziek te melden, zonder dat het rooster wordt aangetast.

Het in stand houden van roosters na een not-fit-to-fly-melding zal er tevens toe leiden dat men eerder geneigd is zich beter te melden, omdat er een betere afweging kan worden gemaakt tussen de tewerkstelling en de fitheid. Bij een not-fit-to-fly-melding geeft de CA direct aan hoeveel uur, met een maximum van 24 uur, hij/zij nodig denkt te hebben om weer inzetbaar te zijn. Na deze periode kan het eigen schema weer worden opgepakt.

- **Invoeren van snipperdagen**

Wij stellen voor om snipperdagen in te voeren. Op jaarbasis zou een nader te bepalen aantal JV-dagen op verzoek van de CA los kunnen worden ingedeeld. Het kunnen opnemen van deze snipperdagen zal bijdragen aan de inzetbaarheid van de CA over het jaar genomen. Het is aangetoond dat een 'dagje vrij' bijdraagt aan de fitheid en inzetbaarheid van de CA.

6. Verlichten werkdruk

Gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren, het structureel inleveren van vakantiedagen, inleveren van RV, -1 Ca op Europa, vindt FNV Cabine dat er meer afspraken moeten worden gemaakt om de werkdruk te verlichten. Middelen die hiertoe bijdragen zijn; zeggenschap over eigen dagen, geen werk in vrije tijd en de zekerheid van het genieten van een vrije dag. In dat kader stellen wij het volgende voor:

- **Zeggenschap over dagen**

Alle compensatie dagen zijn ontstaan door het verrichten van een extra inspanning. Wij vinden dat CA's het exclusieve recht moeten hebben om te bepalen wat er met deze dagen gebeurt. Daarom stellen wij voor dat het aan de CA is om te bepalen op welke manier het tegoed wordt aangewend; uitbetalen, later opnemen of storten in het levensloophudget.

- **Afschaffen nevenopdrachten gratis**

In redelijkheid kan niet worden verwacht dat CA's in hun vrije tijd tal van zaken gerelateerd aan hun werk moeten doen. Het korps heeft al veel vrije tijd ingeleverd. Wij zetten daarom in op het afschaffen van de Nevenopdrachten Gratis.

- **Extra Superjokerdagen**

Gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren stellen we voor twee extra Superjokerdagen te geven aan het korps.

- **Oprekken tijd tussen oproep en melden bij reserve**

We stellen voor om de tijd tussen oproep en melden bij een reserve op te hogen naar 1,5 uur. Dit sluit veel meer aan bij de toegenomen drukte in het verkeer en zorgt ervoor dat er minder druk wordt ervaren bij een oproep uit reserve.

7. Mobiliteit/Levensfasebewust personeelsbeleid

Het is de hoogste tijd dat er concreet werk wordt gemaakt van een levensfasebewust personeelsbeleid. FNV Cabine zet in op Regie op de 'eigen loopbaan'. Een goed levensfasebewust personeelsbeleid draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van de medewerker, gericht op het gezond bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, als CA of in een volgende carrière. De verschillen tussen medewerkers en de veranderingen die het cabinepersoneel doormaakt in verband met externe factoren, leeftijd, levensfase, loopbaanfase, life-events en gezondheid vragen om faciliteiten, waar de medewerker gebruik van kan maken om naar eigen wensen en behoeftes invulling te geven. Om hier meer vorm aan te geven doen wij de volgende voorstellen:

- **Budgetfonds**

Tijdens de looptijd van de cao zullen KLM en de vakbonden een afspraak uitwerken die medewerkers in staat stelt om een deel van hun inkomen en/of JV te storten in een zogenaamd 'budgetfonds'. De in het fonds gespaarde middelen kunnen door de medewerker worden gebruikt voor de financiering van de tijd die nodig is om zichzelf verder te ontwikkelen of de werkzaamheden te verlichten door deze (tijdelijk) te verkorten (zie voorgestelde deeltijdvarianten).

- **Loopbaanscan**

Iedere 5 jaar wordt de medewerker een loopbaanscan aangeboden, waar in ieder geval aandacht wordt besteed aan de carrière, doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf, informatieverstrekking over zaken als pensioen en het benutten van de fiscale mogelijkheden en de instrumenten ten behoeve van de levensfase. Verder is een jaarlijkse update mogelijk en vindt de loopbaanscan plaats in de tijd van KLM.

- **Stages en projecten op de grond**

Maandelijks zullen er stages en projecten binnen KLM worden gefaciliteerd waar cabinemedewerkers gebruik van kunnen maken om zich zo te oriënteren op een mogelijke carrièreswitch.

- **EVC-certificaat**

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden van de medewerker. Door middel van een EVC-certificaat kunnen medewerkers hun positie op de arbeidsmarkt versterken. EVC geeft individuen inzicht in hun competenties en de manier waarop ze die kunnen gebruiken om inzetbaar te blijven of te worden. We stellen voor dat binnen Inflight Services een EVC-procedure zal worden ingevoerd. Hiermee kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en laten vastleggen in een ervaringscertificaat.

- **Mobiliteitspremie**

De gewijzigde CBS kan voor sommige collega's aanleiding zijn om zich te oriënteren op een nieuwe loopbaanfase. Tegelijkertijd leert de ervaring dat collega's een stimulans nodig hebben om een carrièreswitch te overwegen. Ter bevordering van de mobiliteit en om medewerkers te stimuleren na te denken over duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, stellen we voor een mobiliteitspremie ter beschikking te stellen.

Op basis van vrijwilligheid kunnen CA's hier gebruik van maken, waarmee de stap naar een andere loopbaan kan worden gefaciliteerd en gefinancierd. Deze premie zal nader uitgewerkt worden, waarbij de vrijwillige vertrekregeling zoals voor het grondpersoneel is afgesproken het uitgangspunt is. Die houdt in dat voor ieder dienstjaar een maandsalaris zal worden meegegeven met een maximum van 24 maandsalarissen.

8. Loslaten wel of niet onder de rang vliegen

In het kader van het evenredig verdelen van de lusten en de lasten binnen het korps, stellen wij voor het principe van 'onder de rang vliegen' op basis van de senioriteitslijst los te laten. Voor de nieuwe leidinggevenden betekent dit dat zij onder de voorwaarden van de cao als CA in de WBC kunnen worden ingezet.

9. ICA-WRR aanpassen aan de zwaarte van de vlucht

De ICA-WRR zou in onze optiek meer recht moeten doen aan de zwaarte van de tewerkstelling, juist nu deze in de vorige cao versoberd is. Aspecten als het tijdsverschil en/of het ontbreken van horizontale rustgelegenheden hebben op dit moment geen effect op de bepaling van het reisverlof. Dat zou juist wel het geval moeten zijn om vermoeidheid onder het korps bij zwaardere vluchten aan te pakken. Wij stellen in dat kader voor om gedurende de looptijd van de cao met KLM een betere en modernere ICA-WRR uit te werken.

10. Vernieuwde Europa WRR

Ook de Europa-WRR kan wat ons betreft moderner worden ingericht. Op dit moment worden bips afgerekend op basis van waarderingspunten. Dit is voor de medewerker ondoorzichtig en voor de werkgever brengt dit extra kosten met zich mee. Het systeem is hiermee ook inflexibel. Wij stellen voor om gedurende de looptijd in een werkgroep een nieuwe, verbeterde WRR op Europa uit te werken, waarbij flexibiliteit voor de CA, kostenbesparing voor KLM en het werkdocument van FNV Cabine hierover de uitgangpunten moeten zijn.

11. Voordelen voor vakbondsleden

FNV Cabine hecht er waarde aan dat leden van de vakbond in de nieuwe cao de toegevoegde waarde zien van hun lidmaatschap. Het zijn de leden van de vakbonden die zich organiseren en inzetten om goede arbeidsvoorwaarden overeen te komen en daar waar noodzakelijk mee te werken aan de toekomstbestendigheid van het bedrijf. Zonder vakbondsleden heeft het korps een zwakkere positie. Ook KLM heeft belang bij vakbonden die representatief zijn om zo te kunnen rekenen op maximaal draagvlak van het personeelsbeleid. Specifiek voor de leden van een vakbond doen wij de volgende voorstellen:

- **Vakbondsdag**

Wij stellen voor de werkgeversbijdrage te verhogen met een nader te berekenen bedrag. Met deze extra bijdrage zullen de vakbonden ieder lid eens per jaar vrij geven voor het bijwonen van een vakbondsbijeenkomst.

- **Gratis lidmaatschap**

Wij stellen voor dat, ter stimulering van de betrokkenheid van de medewerkers met het vakbondswerk, KLM aan iedere medewerker voor een jaar een gratis lidmaatschap aanbiedt.

- **Vakbondstientje**

Wij stellen voor dat leden van een vakbond ter compensatie van hun lidmaatschap een bijdrage ontvangen van 10 euro per maand gedurende de looptijd van de cao.