

Concept cao-inzet FNV Cabine: Moderne voorstellen in jubileumjaar 2019



FNV Cabine streeft naar plezierige en gezonde werkomstandigheden voor het cabinekorps en kijkt verder dan één cao-ronde. Onze concept cao-inzet bevat daarom voorstellen die op korte termijn te realiseren zijn én die onderdeel uitmaken van een modernisering op langere termijn.

Sinds anderhalf jaar hebben we moeten wennen aan grote veranderingen. Velen van jullie ervaren de -1 CA op ICA als een verslechtering. Helaas kunnen we deze maatregel niet terugdraaien. Wel doen we voorstellen die op korte termijn bijdragen aan verlaging van de werkdruk en verhoging van het werkplezier. Op basis van een inventarisatie onder het gehele korps doen wij de volgende voorstellen:

Loonontwikkeling

KLM heeft afgelopen jaar prachtige financiële resultaten behaald. Boekjaar 2018 was in alle opzichten weer een recordjaar. FNV Cabine wil dat het cabinepersoneel hier structureel in meedeelt en zet daarom in op een structurele loonsverhoging van 5% per jaar. Wij stellen daarvoor als ingangsdatum jubileummaand oktober 2019 voor.

Vrijwillige vertrekregeling (VVR)

Het korps heeft in 2017 en 2018 gebruik kunnen maken van de VVR met ruimte voor 500 FTE. Daar is slechts een deel van gebruikt. Onze achterban wil deze regeling terugzien in de nieuwe cao. Wij stellen voor om gedurende de looptijd de VVR aan te bieden met de nog resterende FTE's van de 500 FTE.

Betere werk-privé balans

- Ziek zijn niet bestraffen: na een ziekmelding worden slechts twee weken uit het rooster gehaald;
- Not-fit-to-fly op Europa: een ziekmelding voor 24 uur wordt mogelijk gemaakt zonder dat het rooster wordt aangetast;
- Afschaffen van de gratis nevenopdrachten (NG): in redelijkheid kan niet worden verwacht dat CA's in hun vrije tijd werk gerelateerde activiteiten moeten verrichten.
- Oplossingen verkennen om het aantal vluchtafwijzingen op NIZ structureel omlaag te brengen.

Werkdrukverlichting

- UM-en: Het wegbrengen van UM-en wordt niet langer door het cabinekorps uitgevoerd.
- XXDHC: Het opsturen van crew gebeurt uitsluitend in de WBC, zodat men uitgerust de vervolgvlucht kan uitvoeren.

Overige voorstellen

- Daggeld wordt voortaan berekend en gepubliceerd in euro's tegen de geldende dagkoers.
- Modernisering van het promotie- en loopbaanbeleid, waarbij file en functioneren meewegen.

Modernisering IPB

FNV Cabine is van mening dat IPB een arbeidsvoorwaarde is. Een arbeidsvoorwaarde die nodig aan modernisering toe is, zodat de beschikbare plaatsen eerlijker worden verdeeld. Uit inventarisatie onder het cabinekorps blijkt dat men graag twee zaken wil aanpassen:



- Iedereen kan jaarlijks één travelpartner opgeven die van hetzelfde IPB-nummer gebruik kan maken. Op deze manier worden cabinecollega's met én zonder partner gelijk behandeld;
- Iedereen heeft per jaar recht op één keer geboekt IPB (inclusief travelpartner en eventuele kinderen) ongeacht senioriteit of functie.

FNV Cabine kijkt verder...

Tot zover onze inzet voor de korte termijn. Wij kijken verder dan één cao-ronde. Met een verantwoordelijke én realistische kijk op de veranderende luchtvaartwereld, willen wij ons vak toekomstbestendiger maken. Wij zetten voor de langere termijn in op een gezonde loopbaanontwikkeling en een gelijke verdeling van lusten en lasten.

De functie van Cabin Attendant

De verschillen tussen één- en tweebanders komen op termijn te vervallen. Er komt één CA-functie. Alle CA's vliegen Europa en ICA en zijn op alle posities indeelbaar. Hiermee anticiperen wij op de situatie dat er in de toekomst wellicht met minder vliegtuigtypes zal worden gevlogen. Tewerkstelling in de WBC wordt een specialisatie. Deze specialisatie is gebaseerd op inzet en competenties, senioriteit speelt geen rol. 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 product.

De multi-inzetbare leidinggevende

Op ICA-vluchten *blijven* er twee leidinggevenden aan boord en op Europa één. De functie van Purser en die van Senior Purser worden op termijn samengevoegd tot één functie, waarvan er op ICA aan boord twee werkzaam zijn. Deze 'nieuwe' leidinggevende is multi-inzetbaar. Dit is het beste alternatief voor de visie van KLM, waarin de functie van de Purser volledig wordt uitgehold. De nieuwe leidinggevende kent drie tewerkstellingen die aanvraagbaar zijn conform het verzoekensysteem:

- 1^e leidinggevende op een ICA-type;
- 2^e leidinggevende op een ICA-type;
- leidinggevende op Europa.

Deze nieuwe functies leveren voor iedereen voordeel op:

- CA's worden ingezet op kwaliteit i.p.v. alleen op senioriteit;
- Functies worden breder, er is meer afwisseling en meer uitdaging;
- CA's en leidinggevenden krijgen meer sturing op hun rooster;
- De werkdruk wordt beter verdeeld over het korps;
- KLM kan zowel CA's als leidinggevenden efficiënter inzetten.

Moderne ICA-WRR

De ICA-WRR zou in onze optiek meer recht moeten doen aan de zwaarte van de tewerkstelling. Tijdsverschil en/of het ontbreken van horizontale rustgelegenheid moeten mede de omvang van het reisverlof bepalen. Wij stellen voor om kostenneutraal een nieuwe ICA-WRR te onderzoeken.

Moderne Europa-WRR

De Europa-WRR is in de basis goed, maar kan beter worden ingericht. Wij stellen voor om een nieuwe verbeterde WRR op Europa uit te werken, waarbij een grotere diversiteit aan omlopen wordt aangeboden. Het doel daarbij moet zijn dat het korps meer sturing krijgt op het rooster en KLM meer flexibiliteit. Wij stellen voor om kostenneutraal een nieuwe Europa-WRR te onderzoeken.