

PROTOCOL cao voor KLM-cabinepersoneel 2023 – 2025***Nota van wijziging op de cao voor KLM-cabinepersoneel 2022-2023***

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds de VNC en FNV Cabine (verder te noemen "de cabinebonden"),

komen het volgende overeen:

1. Looptijd en loon

Partijen komen een looptijd overeen van 2 maart 2023 t/m 28 februari 2025 (artikel 13.1¹).

De salarissen (inclusief promotieschalen) zullen per de volgende data structureel worden verhoogd (Bijlage 2). De procentuele verhogingen van deze loonrondes worden als kostencompenserend aangemerkt.

- 1 september 2023 2% met een bodem van € 135 bruto per maand (bij een contractpercentage van 100%, pro rato voor deeltijd percentages)
- 1 oktober 2023 6%
- 1 juli 2024 3%
- 1 januari 2025 Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex²' in oktober 2024 meer is dan 3% dan volgt per 1 januari 2025 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil³ met een maximum van 2%.

Per dezelfde data van de structurele loonsverhogingen worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met dezelfde percentages verhoogd:

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart (m.d.v. dat de vergoeding niet hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart voor één van de parkeerterreinen op *Schiphol Centrum*) (Bijlage 9 lid 2 sub c en d);
- tegemoetkoming studiekosten (Bijlage 15 lid 1 sub c);
- bijdrage voor het crewvervoer (Bijlage 10 lid 3);
- cursustoelage basiscursus.

De leeftijdstoelage (Bijlage 2a lid 5) blijft onveranderd bij de loonsverhoging per 1 september 2023 omdat deze volledig door de bodem gecompenseerd wordt. Voor de procentuele loonsverhogingen van 1 oktober 2023 en 1 juli 2023 (en mogelijk 1 januari 2025) geldt dat de leeftijdstoelage wel aangepast wordt met hetzelfde percentage.

¹ In dit protocol wordt verwezen naar artikelen in de cao voor KLM-cabinepersoneel 2016 – 2019.

² Jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl)

³ tot 1 decimaal achter de komma

Tegelijk met het salaris van januari 2024 wordt aan alle werknemers die op 31 januari 2024 een arbeidsovereenkomst hebben en daaruit over die maand salaris ontvangen, een eenmalige bruto uitkering betaald van 2% met een bodem van € 1.500 bruto*, over het voor 2023 actueel ontvangen salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget, werknemerspensioenpremie en werkgeverspensioenpremie.

Daarnaast zal KLM aan werknemers die in de periode 2 maart 2023 tot en met 31 januari 2024 zijn gepensioneerd⁴ of overleden, een eenmalige bruto uitkering betalen van 2% met een bodem van € 1.500 bruto over 12/7 van in de maanden maart 2023 t/m september 2023 van het actueel ontvangen salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget, werknemerspensioenpremie en werkgeverspensioenpremie. Vakantiegeld, DI-budget en eindejaarsuitkering worden forfaitair in de berekening meegenomen.

** De bodem van € 1.500 bruto is bij een 100% tewerkstelling, pro rata voor deeltijd percentages. In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst door pensionering of overlijden, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3) of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023, wordt de bodem van € 1.500 bruto naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren.*

2. Aanpassing COI-definitie t.b.v. de Winstdelingsregeling

KLM en haar vakbonden komen in multi-verband een herbevestiging overeen van de COI-definitie ten behoeve van de winstdeling en variabel inkomen. Dit is een vervolg op het protocol 2019 om veranderende boekhoudregels te neutraliseren i.v.m. IFRS 16-operational leases.

Dit betekent dat de winstdeling over 2023 en de jaren daarna wordt bepaald op basis van de gerapporteerde "Adjusted income from operating activities (as per Air France KLM Group reporting)" van de KLM-groep (exclusief Transavia). Hierop vindt een correctie plaats voor de interestlasten van operational leases ('interest on lease debt') van de KLM-groep (exclusief Transavia). De correctie gaat structureel plaatsvinden.

Aanvullend:

- De effecten i.r.t. WDR'22 (€46,1 Mln) en de administratieve correctie op de terugbetaling van de 20% arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (€37,6 Mln) worden op de WDR'23 gecorrigeerd (per saldo €8,5 Mln bij de COI 2023).
- Mogelijke negatieve effecten op de COI/WDR van ontwikkelingen rondom Flying Blue worden gecorrigeerd.

Daarnaast komen partijen overeen dat, in geval van toekomstige nieuwe boekhoudkundige (IFRS-) aanpassingen (en/of technische aanpassingen vanuit de externe accountants van KLM) de winstdeling, indien dit een effect heeft op de regeling, in overleg zal worden herijkt

⁴ Met gepensioneerd wordt ook bedoeld de werknemers die KLM hebben verlaten met een VSO en het Invaliditeitspensioen in zijn gegaan.

teneinde op een materieel vergelijkbaar resultaat uit te komen als de in cao-protocol 2015-2017 overeengekomen winstdelingsregeling (en in aanvulling daarop: voor grondmedewerkers de aanpassing uit protocol 2019-2020, AMSHB.19.051), tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLM zal de vakbonden in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.

Dit is een multi-bepaling. Identieke opname in de grond- en cockpit-cao is voorwaardelijk voor deze afspraak.

3. Aanvulling betaling aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Conform de huidige wettelijke regeling (Wet Arbeid en Zorg) ontvangt een werknemer 70% van zijn salaris (tot aan 70% van het UWV maximum dagloon) gedurende het aanvullende geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof.

KLM zal het aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 januari 2024 aanvullen naar 100% van het salaris tot maximaal 100% van het maximum van het UWV dagloon.

4. DI-budget

KLM zal per 1 januari 2024 mogelijk maken dat de werknemer de keuze kan maken om het opgebouwde DI-budget maandelijks uit te laten betalen. De werknemer hoeft dan bij de keuze vooruitbetaling niet langer voor een bepaalde datum de keuze in te voeren voor het toekomstig budget, maar maakt de keuze over het reeds in dat kalenderjaar opgebouwde (deel van het) budget. Voor de overige keuzes voor besteding van het DI-budget blijft het huidige proces in stand. Daarnaast wordt het mogelijk om per 1 juli 2024 een sportabonnement te betalen uit het DI-budget. Voorwaarde daarbij is wel dat de eindheffing van 80% ook uit het DI-budget van de werknemer wordt betaald.

De bestaande cao-afspraken zal als volgt worden aangepast:

Gedurende het jaar voorafgaand aan de ter beschikking stelling van het DI-budget, maar uiterlijk 31 december van dat jaar, kan de werknemer er voor kiezen het budget aan te wenden voor:

- a. opleiding en ontwikkeling, direct of door sparen;*
- b. maximale aankoop additionele verlofdagen, waarbij het restant van budget (waarde kleiner dan 1 verlofdag) wordt uitbetaald; de waarde van een dag 1/30 van het bruto maandsalaris.*
- c. deels aankoop additionele verlofdagen, deels voor opleiding en ontwikkeling (m.i.v. het gestelde onder (b) voor de waarde van een dag);*
- d. bruto uitbetaling, naar keuze maandelijks of jaarlijks;*
- e. (gedeeltelijke) aankoop van een sportabonnement (mits eindheffing van 80% tevens uit het DI-budget wordt betaald).*

5. Duurzaam mobiliteitsbeleid (Bijlage 9)

In het kader van het nieuw te introduceren duurzame mobiliteitsbeleid zal KLM:

- een zogenaamde vervoersladder implementeren voor woon-werkverkeer binnen Nederland, waarbij een duurzamere keuze qua type vervoer leidt tot een hogere vergoeding. Partijen komen overeen dat de vervoersvergoeding in bijlage 9 als volgt wordt aangepast na introductie van het duurzame mobiliteitsbeleid:
 - auto 19 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis;
 - auto 21 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis bij een dienst waarbij de aanmeldtijd of afmeldtijd ligt tussen 23.00 en 7.30 uur;
 - elektrische auto/scooter 22 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis;
 - openbaar vervoer volledige vergoeding o.b.v. 2de klasse (binnen Nederland);
 - lopen/fiets 30 cent per kilometer.
- een fietsregeling implementeren met fiscale voordelen voor de werknemer passend binnen de Nederlandse fiscale wetgeving. De regeling wordt vormgegeven in een zogenaamde leasefiets regeling, waarbij de kosten via KLM uit het brutosalaris worden voldaan. KLM zal een bijdrage van 10 euro bruto per maand geven. De eerdergenoemde 30 cent vergoeding voor het vervoer met de fiets is ook op de werknemer van toepassing die gebruik maakt van de leasefiets, echter dan is de vergoeding volledig bruto.
- KLM zal zich inspannen om een aanbieder te vinden waarbij een collectieve korting wordt bedongen ten behoeve van 1) private lease door de werknemer van elektrische auto's en 2) het gebruik van deelauto's.

Introductie van het duurzame mobiliteitsbeleid vindt plaats per een nog nader te bepalen datum in 2024. Tot deze datum blijft de huidige vervoersvergoeding van toepassing.

6. Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (TDVAP)

Algemeen

KLM herintroduceert de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel de '80-90-100' regeling genoemd) onder de volgende voorwaarden:

- De regeling staat open voor werknemers die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder zijn;
- De regeling kan maximaal 5 jaar worden genoten voorafgaand aan (vervroegde) pensionering;
- De regeling staat open van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. KLM heeft de intentie de regeling hierna structureel open te stellen;
- De laatste 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd kan in plaats van de 80-90-100 gebruik worden gemaakt van de RVU-regeling;
- De RVU staat open zolang het fiscaal gefaciliteerd wordt;
- Ook werknemers met een bepaald deeltijdpercentage kunnen gebruik maken van de TDVAP conform onderstaande tabel;

- Arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar 100% van de overeengekomen contracturen werken, komen ook in aanmerking voor de TDVAP. Partijen maken aanvullende afspraken over samenloop ziekte en deelname aan deze regeling;
- Het Uitwerkingsdocument d.d. 26 april 2018 (uitwerking cao-cabine protocol 2016-2019 'Duurzame inzetbaarheid') is (voor zover hier niet anders bepaald) onverkort van toepassing (waaronder de voorwaarde dat de werknemer voorafgaand aan de regeling minimaal 3 jaar in hetzelfde dan wel in een hoger vast contract percentage heeft gewerkt);
- Werknemers die per 1 januari 2024 reeds gebruik maken van de permanente regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel '80-80-100'-regeling genoemd) kunnen op hun verzoek per 1 januari 2024 worden overgezet naar de 80-90-100-regeling, indien wordt voldaan aan bovengenoemde voorwaarden. Per 1 januari 2024 is dan de 80-90-100-regeling op hen van toepassing, waarbij zowel het percentage pensioenopbouw als het percentage werken gelijk blijft aan de permanente regeling en het percentage loon wordt aangepast.

Tabel voor cabine-werknemers

Oorspronkelijk contract percentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	90%	100%
80%	66⅔%	75%	80%
66⅔%	50%	55%	66⅔%

* *Het relevante contractpercentage is het overeengekomen vaste contractpercentage. Tijdelijke aanpassing a.g.v. tijdelijk meer- of minderwerk of non-activiteit heeft geen invloed op de bepaling van het contractpercentage.*

7. Herberekenen JV

In geval van een wijziging van de contracturen (tijdelijk meer- / minderwerk, non activiteit, ouderschapsverlof of een structurele aanpassing) wordt een herberekening van JV-tellerdagen (JV, JZ en OD) gemaakt. Indien er door de herberekening een positief saldo ontstaat, wordt dit saldo op de JV-teller bijgeschreven. Een negatief saldo wordt op dit moment van de OD-teller afgetrokken. Hierdoor worden in geval van een tijdelijke contractpercentagewijziging in de loop van de tijd OD-dagen naar de JV-teller overgeheveld en raakt de werknemer de zeggenschap over OD-dagen kwijt.

KLM zal per een nog nader te bepalen datum in 2024 bij een herberekening van tellerstanden door een wijziging van de contracturen deze verrekenen met de JV-teller. Het saldo dat door de herberekening ontstaat, zal worden bijgeschreven op de JV-teller c.q. van de JV-teller worden afgetrokken.

8. Aanpassen aantal dagen vrij van dienst tijdens zomerverlof

Met ingang van oktober 2024 (bij toewijzing van het zomerverlof 2025) wordt voor werknemers van 50 jaar en ouder de 24 dagen aaneengesloten vrij van dienst in de zomerperiode vervangen door de reguliere 21 dagen aaneengesloten vrij van dienst in deze periode. Het jaarrecht verlof zal niet worden gewijzigd. Door het verplaatsen van de 3 extra dagen naar het winterverlof ontstaat er ruimte om meer werknemers verlof toe te kennen in de zomer.

Bijlage 3 lid 4 onder a zal als volgt worden gewijzigd:

"De KLM zal de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer ten minste 21 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst is aanvangend in de periode van 1 mei tot 1 oktober (zomerverlof). Dit zomerverlof bestaat uit ten minste 1/3 gedeelte van de vakantierechten, aangevuld met vrije dagen uit anderen hoofde. ~~Aan werknemers van 50 jaar en ouder zal de KLM desverlangd een zomerverlof toekennen van ten minste 24 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst.~~"

9. Afronding JV-/JZ-/OD-tellerstanden afschaffen

Met ingang van 1 juni 2024 wordt het jaarlijks afronden van tellerstanden afgeschaft. Ieder jaar op 1 juni worden de 3 JV tellers (JV, JZ en OD) bij elkaar opgeteld en afgerond naar boven. De jaarlijkse afronding is destijds overeengekomen vanwege het feit dat decimalen op de tellers niet kunnen worden opgenomen. De jaarlijkse afronding wordt afgeschaft vanwege het feit dat de dag na afronding reeds nieuwe decimalen op de tellers (kunnen) ontstaan en de afronding handmatig plaatsvindt.

10. Talenbonus

Het bedrag van de talenbonus uit Bijlage 15 onder lid 3 zal met ingang van 1 januari 2024 worden verhoogd van € 250 naar € 300 per taal per jaar met een maximum van drie talen. KLM zal binnen de looptijd van de cao onderzoeken welke talen kunnen worden toegevoegd aan de talenbonus-regeling zoals genoemd in Bijlage 15 onder lid 1 sub b. en c.

Bijlage 15 onder lid 3 zal als volgt worden aangepast:

Talenbonus

De werknemer die in het bezit is van een geldig taalexamen komt in aanmerking voor een bonus van € ~~250,-~~ 300,- per taal per jaar. Het aantal talen waarvoor een bonus kan worden verkregen is maximaal drie, waarbij Engels is uitgesloten.

De taalbonussen dienen door de werknemer te worden aangevraagd en worden één keer per jaar uitbetaald.

Een taalexamen is geldig indien het examen, op het moment van aanvraag van de bonus niet langer dan 3 jaar geleden met positief resultaat is afgelegd."

11. Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt, in ongewijzigde vorm - inclusief 5 jaar terugkeergarantie (met behoud van functie, salaris en senioriteit) en beëindigingsvergoeding - zonder einddatum opgenomen als onderdeel van de cao voor het KLM-cabinepersoneel.

12. Aanrijtijden blokreserve

Op een nader te bepalen datum in 2024 zullen KLM en de cabinebonden een proef van 6 maanden starten om de aanrijtijd, zoals beschreven in artikel 1.20 van Bijlage 5 en artikel 1.18 van Bijlage 5A, waarbij de oproep plaatsvindt na 07.00 uur te verlengen naar 90 minuten. De aanrijtijd bij een oproep vóór 07.00 uur blijft 60 minuten.

KLM en de cabinebonden zullen, na afloop van de proef, de operationele impact en ook de impact op werknemers analyseren. Indien de proef leidt tot (grote) operationele schade, annuleringen en/of storingen, of als de proef grote negatieve impact heeft op de crew als gevolg van meer reserve zitten of meer roosterwijzigingen op de dag van operatie wordt de maatregel niet doorgezet. Indien de proef slechts leidt tot een FTE-impact zullen KLM en de vakbonden maatregelen treffen om die impact te mitigeren.

13. Compensatie trainingen en grondopdrachten

KLM en de cabinebonden gaan onderzoeken hoe op een eenduidige manier trainingen en andere grondopdrachten kunnen worden gecompenseerd in tijd.

14. Losse JV-dagen aanvragen

Het wordt mogelijk JV-dagen aan te vragen en in te plannen volgens de OD-methodiek, met een maximum van 4 dagen per jaar. Dit geeft de werknemer, naast het gebruik van superjokers, meer flexibiliteit om op privé belangrijke dagen vrij te zijn. De uitvoeringsafspraken ten aanzien van de JV-balans moeten nader bepaald worden. In overleg met de cabinebonden zal een implementatiedatum vastgesteld worden.

15. Rustgelegenheid Airbus

Als een omloop één of meer Airbus-330 vluchten bevat met een bloktijd langer dan 8 uur, krijgt het dienstdoende cabinepersoneel met ingang van de zomerdienstregeling 2024 voor de betreffende omloop ter compensatie van de afwezigheid van horizontale rustgelegenheid een ½ CL-dag en een ½ KL-dag. Deze compensatie wordt niet gegeven als de omloop een dag ruimer wordt gefinaliseerd, als op de vlucht langer dan 8 uur C-class stoelen gereserveerd zijn voor cabinerust of als crew deze leg XXDHC vliegt.

16. Premie paid upgrades aan boord naar Premium Comfort en WBC

KLM gaat 9% premie betalen over paid upgrades aan boord naar Premium Comfort en naar WBC, verdeeld onder de gehele cabin crew van de betreffende vlucht. Deze afspraak zal geëffectueerd worden uiterlijk met ingang van 1 september 2024. Deze periode heeft KLM nodig om een goede betaalmogelijkheid te implementeren onafhankelijk van de Wifi aan boord.

17. Aanpassing loongebouw 2014

KLM zal loongebouw 2014 aanpassen met ingang van 1 december 2023. In alle functieschalen en promotieschalen wordt trede 2 verwijderd. Alle functieschalen worden hierdoor één trede korter, het start- en maximumsalaris wordt niet aangepast.

- De CA-maandsalarissen (inclusief promotieschalen) worden van trede 3-19 verplaatst naar trede 2-18. De bedragen blijven ongewijzigd, met uitzondering van de nieuwe trede 2 die wordt aangepast naar € 2.870,85 bruto en de nieuwe trede 2 van de promotieschaal die wordt aangepast naar € 3.447,27 bruto.
- Voor de P-schaal betekent de aanpassing dat de maandsalarissen (inclusief promotieschalen) van trede 7-27 worden verplaatst naar trede 6-26. De bedragen blijven ongewijzigd, met uitzondering van de maximumtrede die wordt verhoogd met 0,5%.
- Voor de SP-schaal betekent de aanpassing dat de maandsalarissen van trede 9-28 worden verplaatst naar trede 8-27. De bedragen blijven ongewijzigd, met uitzondering van de maximumtrede die wordt verhoogd met 0,5%.

Door deze aanpassing van het loonebouw is de disclaimer-zaak beslecht. De evaluatie van het loonebouw 2014 is hiermee niet afgerond en zal worden voortgezet tijdens het reguliere cabine-overleg.

Aldus overeengekomen op .. november 2023 en ondertekend op ...

FNV Cabine:

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAP-
PIJ

Mevrouw B. Nelen

M. Kartman
EVP HR & Industrial Relations

VNC – Vereniging Nederlands Cabineperso-
neel:

De heer I. Kruse Koster