

PROTOCOL CAO'S 2010-2011

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en CNV Vakmensen, De Unie, FNV Bondgenoten, de NVLT, de VHKP, de VNC en de VNV, hebben,

overwegende dat als gevolg van de effecten van de financieel economische crisis, de bedrijfsvoering en resultaten van de KLM nog steeds zwaar onder druk staan,

onder voorbehoud van goedkeuring door leden, overeenstemming bereikt over de inhoud van de onderscheiden CAO's voor de periode vanaf 1 april 2010 tot en met 30 september 2011.

1. Looptijd CAO's

De CAO's treden in werking op 1 april 2010 en eindigen op 30 september 2011.

2. Salarisverhoging

Per 1 april 2011 worden de salarissen verhoogd met 1,25% en per 1 september 2011 met 0,5%. Deze verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

Per dezelfde datum worden onderstaande bedragen en vergoedingen met hetzelfde percentage verhoogd:

- maximum uurloon-max. (grondpersoneel);
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- verhuis- en herinrichtingskosten (grondpersoneel);
- consigneringsvergoeding (grondpersoneel);
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m³ (uitgezonderd grondpersoneel);
- vlieguerenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers (grondpersoneel);
- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende operations-officers (grondpersoneel);
- AML/EASA Part 145 vergoeding (certifying staff E&M);
- cursustoelage aspirant cabinepersoneel;
- tegemoetkoming studiekosten (cabinepersoneel);
- leeftijdstoelage (cabinepersoneel);
- bijdrage voor het crewvervoer (vliegend personeel);
- internet vergoeding cabinepersoneel, mits fiscaal toelaatbaar.

3. Werkgelegenheid

KLM zal zich tot het uiterste inspannen om de werkgelegenheid van de huidige (op 1 april 2010 in dienst zijnde) werknemers met een contract voor onbepaalde tijd veilig te stellen. KLM zal, gebaseerd op de huidige inzichten, in de komende CAO-periode geen KLM-ers met een contract voor onbepaalde tijd het bedrijf gedwongen doen verlaten op grond van bedrijfseconomische redenen.

Als KLM door voortdurende verminderde vraag naar vervoer/inkomsten haar inzet rondom werkgelegenheid moet heroverwegen, dan zal zij met werknemersorganisaties afspraken maken om alles in het werk te stellen om ook in die situatie gedwongen ontslagen te voorkomen, dan wel zo beperkt mogelijk te houden.

In geval gaandeweg deze periode de huidige flexibiliteitsmaatregelen het einde van hun effectiviteit hebben bereikt of dreigen te bereiken, zullen partijen in overleg treden over aanvullende instrumenten resp. vervanging van instrumenten, die benodigd zijn om bovenstaande afspraak te kunnen waarmaken.

AMS/GG.10.048

4. Ouderschapsverlof

KLM zal, gedurende de looptijd van deze CAO, om de opname van ouderschapsverlof zoveel mogelijk te stimuleren, de pensioenopbouw gedurende de 2^e helft van het wettelijk ouderschapsverlof continueren op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLM. Partijen zullen in het CAO-overleg 2011 afspraken maken over het onderwerp ouderschapsverlof.

t.a.v. het grondpersoneel

5. Werkdruk grondpersoneel

In de noodzaak om continu te streven naar het verbeteren van de efficiency, kan binnen de onderneming een te hoge werkdruk ontstaan. Partijen komen overeen dat indien de medezeggenschap onderbouwd van mening is dat er binnen een bedrijfsonderdeel en/of afdeling sprake is van een onaanvaardbaar hoge werkdruk, KLM een onderzoek hiernaar zal instellen.

Indien de uitkomst van een dergelijk onderzoek bevestigt dat er sprake is van een onaanvaardbaar hoge werkdruk, zal KLM alle haar ten dienste staande instrumenten inzetten om deze werkdruk te verlagen.

Indien deze maatregelen naar het oordeel van een der partijen onvoldoende effect sorteren resp. de medezeggenschap deze maatregelen als onvoldoende beschouwt, zal het onderwerp geagendeerd worden voor het externe overleg met werknemersorganisaties.

t.a.v. Certifying Staff (grondpersoneel)

6. Part 66

KLM streeft naar kwalitatief hoogwaardige en professionele Certifying Staff. Zij onderkent de bijzondere verantwoordelijkheid en bevoegdheden (Part 66) van de Certifying Staff. KLM wil de kwaliteiten van deze werknemers optimaal benutten en hen optimaal ontwikkelen.

Er komt in dat kader een Part 66 vergoeding per 1 januari 2011, waarbij tegelijkertijd een eventuele aanpassing van de BIETT zal worden betrokken. De invoering van de Part 66 vergoeding zal kostenneutraal geschieden. De hoogte van de vergoeding kan in de tijd worden opgebouwd en is gekoppeld aan de te behalen kostenbesparing. Uitgangspunt voor de kostenneutraliteit zijn de kosten van de Certifying Staff per 1 april 2010.

Elementen die bij de totstandkoming van de Part 66 vergoeding onder andere een rol kunnen spelen zijn:

- e-learning (in eigen tijd) en AML/EASA part 145 vergoeding Certifying Staff (voorheen BIETT) uitruilen voor Part 66 vergoeding,
- klassikale training als onderdeel van de compensatie,
- proficiency checks.

t.a.v. cabinepersoneel

7. Werkdruk cabine

Partijen hebben gezamenlijk vastgesteld dat spreiding van als zwaar ervaren opdrachten over het korps ontbreekt. Hierdoor kan het voorkomen dat in individuele gevallen series van zware opdrachten worden ingeroosterd. Om een betere spreiding tussen ICA- en Europaproductie te bewerkstelligen, zijn partijen overeengekomen dat KLM uiterlijk per 1 september 2010 zal realiseren dat in de planningsfase:

- alleen biedingen waargemaakt met een ICA vlucht zorgen voor bidscore in een week. Dit betekent dat bij toewijzing van een bieding door middel van alleen EUR vluchten in een week een score van 0% voor die week wordt toegekend. Indien er zowel ICA als EUR wordt

- geboden en toegekend, dan telt alleen de ICA bieding mee voor de bidscore van de desbetreffende week;
- het aantal korte opdrachten per werknemer continu per vier weken terugkijkend, zal worden gemaximeerd op twee voor werknemers met een 100% of 80% tewerkstelling en één voor werknemers met een 66 2/3% of 50% tewerkstelling;
 - de '3 om 1' en '1 om 0' korte opdrachten elk afzonderlijk niet meer zullen bedragen dan 2,5% van de totale EUR productie;
 - het aantal jumper perioden per werknemer continu per vier weken terugkijkend, zal worden gemaximeerd op twee voor werknemers met een 100%, 80% tewerkstelling en één voor werknemers met een 66 2/3% of 50% tewerkstelling.

Partijen wensen vóór definitieve implementatie het daadwerkelijke effect van deze maatregelen op de tevredenheid van het korps en de ervaren werkdruk te monitoren in een pilot van 9 maanden. Bij deze evaluatie zullen medewerkertevredenheid en de effecten in de uitvoering het ijkpunt zijn.

t.a.v. vliegers

8. Non-activiteit vliegers

Partijen hebben in de afgelopen periode vastgesteld dat non-activiteit voor vliegers een adequaat instrument is in het terugdringen van personeelsoverschotten en het besparen op kosten in een tijd van crisis met een verminderde productie. Dit is met name het geval omdat KLM bepaalt of, en zo ja, in hoeverre non-activiteit wordt toegekend.

Met deze randvoorwaarde als uitgangspunt, komen partijen overeen om ter stimulering van het aanvragen van non-activiteit de regeling non-activiteit op een aantal punten aan te passen:

- Voor de vaststelling van de jaarlijkse verhoging van de P-factor in de salarisformule uit bijlage 2 (2) van de CAO zullen perioden van non-activiteit in de zin van artikel 9.3 CAO worden beschouwd als 'actieve dienst'.
- De periode van 121 dagen uit bijlage 6, 2.3.1(d) van de CAO wordt aangepast naar 182 dagen.
- Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat zal de beslissing over toewijzing van verzoeken om non-activiteit in de zin van artikel 9.3 uiterlijk drie maanden voor de eerste dag van de aangevraagde periode worden genomen indien de aanvraag tenminste vier maanden voor de eerste dag van de aangevraagde periode is gedaan. Indien de vlieger hiermee instemt, kan het verzoek aangehouden worden. Na een periode van 6 maanden zullen partijen in overleg vaststellen of de maatregel naar tevredenheid functioneert. Indien de invulling als niet-voldoende wordt geacht, zullen partijen in overleg treden over aanpassing en ter verbetering van de toewijzing.

Daarnaast zal de werkgeversbijdrage levensloop bij alle vormen van in-activiteit gedurende het dienstverband (niet zijnde in-activiteit als gevolg van arbeidsongeschiktheid) worden voortgezet, ingeval de betaling van het werkgeversdeel van de pensioenpremie tevens wordt voortgezet.

9. Regeling Vlieger Loopbaan (RVL)

Verruimen 'Step back' mogelijkheden

In het kader van levensfasebewust personeelsbeleid en ter verhoging van medewerkers tevredenheid, zullen de mogelijkheden voor toewijzing van een functie in een lager functieblok worden verruimd:

- Per 1 januari 2011 kan de gezagvoerder ICA (blok I en blok II), die ten minste 12 opleidingsperioden in die functie heeft vervuld, in aanmerking komen voor toewijzing van de functie van gezagvoerder Europa.

De vlieger die gebruik maakt van deze mogelijkheid en de functie krijgt toegewezen, kan na minimaal 12 opleidingsperioden opnieuw in aanmerking komen voor een functie in functieblok I of II. Bovendien kan hij alleen in aanmerking komen voor zo'n functie indien hij ten minste 8 volle opleidingsperioden verwijderd is van zijn 56^e verjaardag. Voor vliegers met

een verminderde productie als bedoeld in CAO art 5.8 geldt een minimum termijn van 10 (productiefactor 80%), 12 (productiefactor 66 2/3%) en 16 (productiefactor 50%) volle opleidingsperiodes gerekend tot hun verhoogde pensioenleeftijd. Bij tussentijdse wijziging van het productiepercentage wordt genoemde termijn naar rato bijgesteld, waarbij het getal naar beneden wordt afgerond.

- Per 1 januari 2013 kan de gezagvoerder Europa, die tenminste 12 opleidingsperiodes in die functie heeft vervuld, in aanmerking komen voor toewijzing van de functie van eerste officier ICA (blok IV).

De vlieger die gebruik heeft gemaakt van deze mogelijkheid kan alleen in aanmerking komen voor een hogere functie indien hij ten minste 8 volle opleidingsperiodes verwijderd is van zijn 56^e verjaardag. Voor vliegers met een verminderde productie als bedoeld in CAO art 5.8 geldt een minimum termijn van 10 (productiefactor 80%), 12 (productiefactor 66 2/3%) volle opleidingsperiodes gerekend tot hun verhoogde pensioenleeftijd. Bij tussentijdse wijziging van het productiepercentage wordt genoemde termijn naar rato bijgesteld, waarbij het getal naar beneden wordt afgerond.

t.a.v. het gehele personeel

10. Vernieuwingsagenda

Partijen erkennen dat deze CAO de tweede achtereenvolgende is met een crisis-karakter, als gevolg waarvan weinig inhoudelijke afspraken zijn gemaakt. Vooruitlopend op CAO overleg 2011 en verder, achten partijen het van belang om op een aantal onderwerpen inhoudelijk van gedachten te wisselen met als doel voorstellen voor te bereiden voor vernieuwing van arbeidsvoorwaarden. Naast de reeds gestarte vernieuwingen op het gebied van roosters en herziening A&T zullen de volgende onderwerpen onderwerp van gesprek zijn:

- Vrije tijd / verlofmanagement
- Levensfasebewust personeelsbeleid (inzetbaarheid)
- Opleidingen
- WRR cabine, flexibiliteit versus zeggenschap
- Systematiek van variabele beloningen
- RVL vliegers, waaronder de uitwerking van de bijzondere regelingen uit bijlage 6, hoofdstuk 4 op functieblok IV en de functie van gezagvoerder Europa als standaard carrièrestap.

Hiertoe zullen partijen concrete voorstellen uitwerken voor het einde van de looptijd van de CAO. Om deze voorstellen in te kunnen brengen in het CAO-overleg 2011 dienen zij te voldoen aan de volgende randvoorwaarden:

- 1) De voorstellen zijn zodanig uitgewerkt dat partijen in staat zijn keuzes te maken.
- 2) De voorstellen zijn getoetst op (operationele) uitvoerbaarheid (inclusief IT-consequenties).
- 3) De financiële consequenties zijn in kaart gebracht.

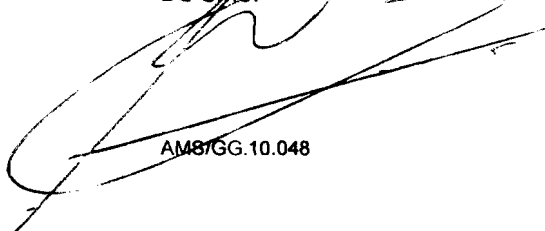
Partijen zullen, zo mogelijk voorafgaand respectievelijk tijdens het CAO-overleg 2011 hun uiteindelijke standpunt ten aanzien van deze onderwerpen bepalen.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amstelveen d.d. 7 mei 2010.

CNV Vakmensen:



De Unie:



AM8/GG.10.048

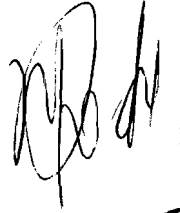
Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.:



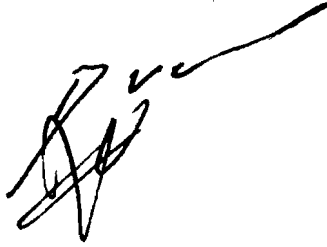
FNV Bondgenoten:



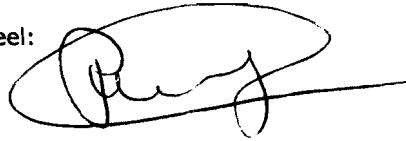
Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:



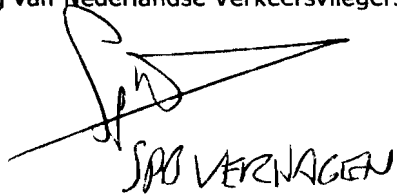
Vereniging van Hoger KLM Personeel:



Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel:



Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers:



SAB VERENIGEN