

Wijzigingsvoorstellen voor de cao'en voor het KLM Grondpersoneel en het KLM Cabinepersoneel

Algemeen

1. Looptijd

1 jaar (van 1 april 2009 t/m 31 maart 2010).

2. Salarisverhoging

Salarissen met ingang van april 2009 met 3½ % verhogen.

Grond cao: Bij deze verhoging willen we een minimaal bedrag aan verhoging afspreken: minimaal de verhoging van het maximum van schaal T 25. Deze minimale verhoging is van toepassing op de persoonlijke salarissen.

3. Levensfase bewust personeelsbeleid

KLM en de vakbonden zijn het erover eens dat werk gemaakt moet worden van levensfasebewust personeelsbeleid. Daartoe zijn in het vorige cao-akkoord afspraken gemaakt. Naar ons oordeel dient een en ander in het P&O-beleid met gezwinde spoed verder uitgewerkt te worden. Op enkele punten is het echter ook noodzakelijk dat er arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden overeengekomen worden. Wij doen daarvoor de volgende voorstellen:

Grond cao

Vanaf 55 jaar minder werken met behoud van gedeeltelijk salaris (voorbeeld 60% werken voor 80% salaris).

Cabine cao

Zo goed als analoog aan de regeling in de cao voor het KLM grondpersoneel zouden we met u willen afspreken om: Aan medewerkers vanaf 50 jaar extra jaarlijks verlof toe te kennen. Dat geschiedt op basis van de volgende leeftijdstaffel: 50 jaar – 1 dag, 51 jaar – 1 dag, 52 jaar – 2 dagen, 53 jaar – 3 dagen, 54 jaar – 4 dagen, 55 jaar – 5 dagen, 56 jaar – 6 dagen, 57 jaar – 7 dagen, 58 jaar – 8 dagen, 59 jaar – 9 dagen en 60 jaar – 10 dagen.

Medewerkers worden in staat gesteld om gedurende 2 jaar **vrijwillig** een grondfunctie te vervullen met behoud van salaris. Die periode kan de medewerker naar eigen keuze benutten voor het verkennen van de mogelijkheid op de grond te gaan werken of ter voorbereiding op het pensioen.

Aangezien levensfasebewust personeelsbeleid een integraal onderdeel is van het KLM-personeelsbeleid zou het goed zijn in de Preambule van de cao dit punt ook te benoemen.

4. Belonen binnen de onderneming

In heel Nederland wordt momenteel gesproken over de beloningsverhoudingen in de onderneming. Met name de hoogte van de beloning voor leden van de Raad van Bestuur en die van de managementlagen direct daaronder zouden meer in verhouding dienen te staan met de beloningen voor de overige medewerkers. Wij willen deze discussie niet aan ons voorbij laten gaan of ons beperken tot algemene landelijke discussies, daarom doen wij u de volgende concrete voorstellen.

- De verhouding tussen vast en variabel salaris in de vorm van bonussen/opties te beperken tot 9 : 1.
- De verhouding in vast salaris tussen de laagst betaalde en hoogst betaalde medewerker te beperken tot 1 : 20.

5. Delen in de winst bij verkoop/overname van de onderneming

In het recente verleden hebben we kunnen kennismaken met wat de focus op uitsluitend aandeelhouderstevredenheid tot gevolg kan hebben. Daarnaast zijn wij van oordeel dat medewerkers dienen mee te delen in de waardevermeerdering van de onderneming. Wij stellen u dan ook voor dat partijen betrokken bij de Cao's voor het KLM Personeel overeenkomen dat bij verkoop/overname van AF/KLM of KLM de waardevermeerdering van de onderneming tengevolge van die verkoop/overname mede ten goede komt aan de werknemers. Om de afspraak in te vullen zal een overeenkomst worden uitgewerkt waarin 10% van de winst - blijkend uit de stijging van de aandelenkoers AF/KLM of de slot- en openingsbalansen van de oude en nieuwe onderneming - zal worden verdeeld onder de werknemers.

6. Werkzekerheid

Werkzekerheid en hoe dat te realiseren is in de huidige situatie meer nog dan anders van groot belang. Met u willen we afspraken maken die op korte en lange termijn maximale zekerheid bieden voor het behouden van werk. De afspraken waar wij aanvullend op de bestaande afspraken met betrekking tot overtoelligheid aan denken, zijn:

- **Deeltijd-WW**

Met u willen we afspreken dat, op het moment dat KLM onverhoopt moet besluiten tot het reduceren van haar personeelsbestand, KLM en de vakbonden alles in het werk zullen stellen om die reductie te voorkomen door het doorvoeren van een vorm van deeltijd-WW. Wij geven de voorkeur aan maatregelen die meerdere medewerkers beperkt werkloos maakt boven maatregelen die een beperkte groep volledig werkloos maakt. Pas wanneer deeltijd-WW niet haalbaar blijkt zal worden teruggevallen op maatregelen om de omvang van het personeelsbestand aan te passen.

- **Opleidingen**

Met KLM willen wij afspreken dat leegloop als gevolg van productievermindering zoveel als mogelijk zal worden ingevuld met het aanbieden van opleidingen, waardoor de medewerkers optimaal worden voorbereid op het moment dat de productie weer aantrekt.

- **Schiphol Mobiliteitscentrum**

Met KLM willen wij tot de afspraak komen tot het stimuleren van het laten inrichten van een Schipholbreed mobiliteitscentrum. Bij dit centrum kunnen werkgevers terecht die vacatures hebben en werknemers die al dan niet tijdelijk ander werk zoeken. Voor de financiering en besturing van een dergelijk centrum zou gebruik kunnen worden gemaakt van het Sectorfonds Luchtvaart. KLM- medewerkers die via dit centrum tijdelijk ander werk vinden blijven in dienst van KLM en behouden hun arbeidsvoorwaarden en alle andere met het dienstverband met KLM verbonden rechten en plichten.

7. Project 'Vergroenen van de werkplek'

Partijen betrokken bij de cao's voor het KLM Personeel starten samen met de Ondernemingsraad een project gericht op het "Vergroenen van de Werkplek", daarbij zal in het bijzonder aandacht zijn voor de relatie tussen arbeidsomstandigheden en 'vergroenen'. Hierbij kan worden gedacht aan het terugdringen van gewicht van te gebruiken materialen, het omschakelen van fossiele brandstoffen naar elektriciteit bij grondvoertuigen, het stoppen/beperken van versneld vliegen, het vergroenen van het woon-werkverkeer, maatregelen om energie te besparen, vermindering van het gebruik van papier, duurzaam inkopen, etc.

Grond cao

8. Deeltijd

We stuiten nog steeds op ongelijkheden tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers. Soms gaat het om cao-afspraken, soms om KLM-beleid.

We stellen voor de volgende punten als volgt te wijzigen:

- a. KLM laat de eis vallen dat bij Passage 3 opkomsten per week noodzakelijk zijn bij een 50% contract.
- b. Roosters voor deeltijdwerkers mogen niet gebruikt worden als 'restcategorie' om onaangename gaten in de totale bezetting te vervullen.
Uitgangspunt bij het maken van een deeltijdrooster is dat de deeltijdroosters evenredig zijn wat betreft onregelmatigheid en inconveniënten in vergelijking met het voltijdrooster.

- c. Bij deeltijdroosters met evenveel opkomsten als de voltijdroosters, gelden dezelfde roosterkenmerken als van toepassing bij voltijdroosters (o.a. reeks van nachtdiensten).

9. Uitzendkrachten

Wij vinden het begrijpelijk dat KLM op diverse plaatsen gebruik maakt van de inzet van uitzendkrachten. Ons inziens is de omvang van deze inzet echter 'uit de hand gelopen'. Ons uitgangspunt is dat uitzendkrachten nodig zijn bij "piek en ziek".

Wij willen het volgende overeenkomen wat betreft de inzet van uitzendkrachten.

Uitgangspunten bij het bepalen van het aantal uitzendkrachten:

- Indien arbeidsplaats onafgebroken gedurende 9 maanden door een uitzendkracht vervuld wordt, zal deze arbeidsplaats als een vacature voor een vaste werknemer aangemerkt worden.
- Bij de vaststelling van de aantallen uitzendkrachten, zal gekeken worden naar de verhoudingen binnen de operationele afdelingen.

Uitvoering:

- De vaste bezetting van KLM-medewerkers wordt bepaald op het niveau van:
 - helft van de som van minimale bezetting en gemiddelde bezetting;
 - berekenen op halfjaarbasis.
- Percentage uitzendkrachten zal gedurende een half jaar niet meer dan gemiddeld 15% zijn.
- Medezeggenschap zal op basis van deze uitgangspunten en afspraken tot maatwerkafspraken komen per werklocatie.
- Medezeggenschap en bedrijfsleiding kunnen aan cao-partijen dispensatie vragen van vorenstaande afspraken.

Uitzendkrachten in dienst nemen:

- Bij overschrijding van bovenstaande grenzen, zal KLM uitzendkrachten in dienst nemen.
- Bij vacatures worden eerst vaste werknemers in de gelegenheid gesteld te solliciteren, vervolgens uitzendkrachten en daarna wordt de vacature voor iedereen open (is reeds geregeld in de KLM-cao).
- Er wordt rekening gehouden met de competenties van de uitzendkracht.
- De gewerkte tijd als uitzendkracht voor de KLM wordt meeberekend bij de inschaling.

10. Redactie

Wij zullen enkele redactionele wijzigingen presenteren.

11. Roosters

Indien het onderwerp "roosters" aan de orde komt bij de cao-onderhandelingen, zullen wij voor dit onderwerp ook enkele voorstellen presenteren.

Cabine cao

12. Tijdelijke maatregelen

In de vorige cao voor het cabinepersoneel zijn een drietal tijdelijke maatregelen overeengekomen. Wanneer voor aanvang van de cao-onderhandelingen er tussen KLM en de cabinevakbonden geen overeenstemming is bereikt over de voortzetting van die maatregelen en de financiering daarvan, dan doen wij de volgende voorstellen.

- **P in de sterkte**

Wij willen de afspraak om op vluchten van meer dan 11.30 uur altijd de P boven de sterkte te laten vliegen voortzetten. Over de financiering daarvan zullen afspraken moeten worden gemaakt. Bij die financiering kiezen wij voor het met u vinden van middelen om dat voor de looptijd van de cao te regelen.

- **Niet meer dan twee keer voor zes uur aanmelden**

De huidige maatregel leidt in de uitvoering tot situaties waarbij het regelmatig voorkomt dat er twee keer voor zessen, maar ook kort na zes uur moet worden aangemeld in een BIP. Dat leidt tot een uitkomst die door ons niet werd beoogd bij het maken van de afspraak. Wij willen de afspraak in deze vorm dan ook niet voortzetten. Wel zullen wij voorstellen doen om de werkbelasting op Europa daadwerkelijk terug te brengen.

- **Vliegen van een 4^{de} Type**

Het vliegen van een 4^{de} Type wordt zover onze informatie strekt in de regel positief beoordeeld door de CA's die hier voor hebben gekozen. Wij wensen deze maatregel voort te zetten. Aangezien de maatregel naast kosten ook flexibiliteit voor KLM genereert willen we met KLM vaststellen of deze afspraak kan worden bestempeld als integraal kostenneutraal of niet.

13. Werkdruk op Europa

Uit het werkdrukonderzoek is zonneklaar gebleken dat de werkdruk op Europa door de CA's als bijzonder zwaar wordt ervaren. Met elkaar zijn we er echter nog niet in geslaagd om tot voldoende structurele maatregelen te komen die daadwerkelijk bijdragen aan het verlagen van de werkdruk.

Daarom willen wij met u afspreken dat we op basis van de onderzoeksuitkomsten doorgaan met het vinden van werkdrukverlagende maatregelen gedurende de looptijd

van de nieuwe cao. Maatregelen welke naar ons oordeel verder uitwerking behoeven, zijn onder andere:

- Het doorvoeren van voorwaarts roterende roosters binnen de BIP's;
- Het aanbieden van BIP's waarin uitsluitend vroeg (06.00 – 09.00) of uitsluitend laat aanmelden (na 16.00) voorkomen;
- Het beperken van het aantal 6 om 2 en 5 om 2 omlopen binnen de BIP's.

14. Werk en vrije tijd

De mate waarin de CA zeggenschap heeft over de momenten van werk en vrij zijn bepalen in hoge mate de ervaren werkdruk. Tot op dit moment ligt de zeggenschap over dagen die kunnen worden ingezet om de indeling sluitend te maken uitsluitend bij KLM. Dat is extra wrang wanneer men zich realiseert dat het merendeel van deze dagen verworven zijn door het leveren van een extra (arbeids)inspanning gedurende de dienstuitvoering. Onderstaand komen wij tot een aantal voorstellen ter uitbreiding van de dagen waar de CA over zou kunnen beschikken om de indeling sluitend te maken.

- **Keuze in Reisverlof**

Wij stellen voor om de CA **op basis van volledige vrijwilligheid** in de gelegenheid te stellen om maximaal **drie dagen** van het ICA-reisverlof op een teller te zetten en deze dagen naar keuze van de CA in te zetten op een moment dat de CA dat nodig acht. Hiermee is de voorwaarde verbonden dat er minimaal drie dagen van het oorspronkelijke reisverlof resteren na het afzonderen van deze dagen. Het inzetten van de afgezonderde dagen dient te geschieden binnen zes maanden nadat ze zijn verworven, is dat niet gebeurt dan verwerft KLM het recht de dagen in te zetten.

- **Zeggenschap over CS-dagen**

CS-dagen die worden verworven als het gevolg van deeltijdvliegen en CS-dagen verkregen uit motiveringen (beide een vorm van 'overwerk') kunnen alleen in de indeling worden opgenomen als gevolg van een besluit daartoe door de CA. Het inzetten van de dagen dient te geschieden binnen zes maanden nadat ze zijn verworven, is dat niet gebeurt dan verwerft KLM het recht de dagen in te zetten.

15. In stand houden van indeling bij ziekte

Wij nemen waar dat CA's wanneer zij ziek zijn vaak langer doorvliegen dan medisch en voor hun omgeving verantwoord is. De achterliggende reden, naast de loyaliteit naar collega's en KLM, is gelegen in het feit dat hun indeling verloren gaat bij een eventuele ziekmelding, waardoor het na beter melden weken duurt eer er weer sprake is van een sluitende indeling. Daarom stellen wij u voor om bij ziekmelding de vervolgingindeling gedurende 7 werkdagen in stand te houden en dus niet direct over te gaan tot het leegmaken van de indeling.

16. Aanvullende voorstellen

We behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen aanvullende voorstellen in te dienen. De reden hiervoor kan gelegen zijn in het verloop van het onderhandelingsproces binnen KLM, maar ook in ontwikkelingen in het overleg tussen centrale werkgevers en werknemersorganisaties en de overheid.

JvdB/LvdL/DT/0869/16-3-2009