



PROTOCOL CAO VOOR KLM CABINEPERSONEEL 2015 - 2016
(Perform 2020)

Overwegingen

- KLM heeft het CAO-overleg geplaatst in het kader van het programma Perform 2020.
- Perform 2020 heeft tot doel het verlagen van de kosten per eenheid, inclusief reductie van de arbeidskosten en het verhogen van de productiviteit.
- KLM heeft inzicht gegeven in de situatie van KLM en de noodzaak van structurele maatregelen om de lange termijn toekomst van de onderneming veilig te stellen.
- De werknemersorganisaties hebben tijdens het overleg benadrukt dat het cabinepersoneel een belangrijke rol speelt in de klantbeleving.
- Bij de werknemersorganisaties staat voorop dat de maatregelen die genomen worden de positieve bijdrage die het cabinepersoneel levert aan klantwaardering niet in gevaar mogen brengen.

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en FNV Cabine, UNC en VNC hebben met het oog hierop overeenstemming bereikt over de inhoud van de CAO voor KLM Cabinepersoneel voor de periode vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 maart 2016.

In dit kader zijn de volgende afspraken overeengekomen.

De hierna beschreven afspraken voor de CAO voor KLM-cabinepersoneel kunnen worden ingevoerd op het moment dat, naar oordeel van partijen, er in alle KLM CAO-domeinen een evenwichtig akkoord is bereikt.

De afspraken zijn onderhevig aan ledenraadpleging.

I. Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 1 april 2016.

II. Productiviteitsmaatregelen

1. WRR

Op alle reizen met 6 dagen reisverlof of meer in het 0-schema wordt het reisverlof (RV) met 1 dag verlaagd. Daarna wordt extra waardering toegekend bij tussenlandingen. Per duty 0.4 dag waardering extra per tussenlanding in een duty (m.u.v. tail-ends).

Deze WRR-maatregel wordt in het eerste kwartaal van 2016 ingevoerd.

Vooruitlopend hierop, zal de gewijzigde WRR worden gesimuleerd via een alternatieve methode. Deze simulatie vormt een maximale benadering van, maar zal niet op alle bestemmingen leiden tot hetzelfde reisverlof als de overeengekomen maatregel. De simulatie wordt in overleg met de werknemersorganisaties vastgesteld en is voor de zomer 2015 vastgelegd in Bijlage 1 bij dit protocol. Tot de implementatie van de gesimuleerde maatregel, wordt de afspraak ten aanzien van de aanpassing van de A-factor (zoals vastgelegd in de *Bevestiging tijdelijke afspraken productie vanaf 11 mei 2015*) gecontinueerd, inclusief de afspraken over geen 6 om 3 Europa omlopen. Daarnaast blijft de afspraak van kracht dat eenmalig het aantal Superjokerdagen wordt opgehoogd met 1. Deze dag kan worden aangevraagd in de periode van 1 mei 2015 tot 1 mei 2016.

Partijen spreken af dat tot aan het moment van de implementatie van de gesimuleerde maatregel, dagen worden opgebouwd a.g.v. de tijdelijke aanpassing van de A-factor. Deze opgebouwde dagen zullen per individu worden berekend en toegevoegd aan de JE-teller. De dagen worden:

1. Óf toegevoegd aan het zomer- en/of winterverlof van het individu in de komende jaren. Dit zal zo snel mogelijk gebeuren, maar niet later dan winterseizoen 2017;
2. In overleg met het individu, kunnen deze dagen ook op andere momenten worden ingedeeld. Dit zal niet later dan winterseizoen 2017 gebeuren.

3. Óf door het individu (gedeeltelijk) geschonken aan KLM.

Na implementatie van de gesimuleerde maatregel, worden geen dagen meer opgebouwd als gevolg van de tijdelijke aanpassing van de A-factor.

De WRR die gold tot 11 mei 2015 herleeft aan het einde van de looptijd van de cao, onder de voorwaarde dat partijen, voor wat betreft de omvang van de productiviteitsverhoging een minimaal gelijkwaardig alternatief voor bovenstaande WRR-maatregel overeenkomen.

2. JV dag

De tijdelijk voor 2013 en 2014 ingeleverde JV-dag (in de winter) komt met ingang van 1 januari 2015 structureel te vervallen.

III. Flexibiliteitsmaatregel

1. (Re)familiarisatie SP/P

Partijen spreken af dat alle SP's inzetbaar zijn als P boven de werkmethode op ICA en alle P's inzetbaar zijn als 1-bander op EUR t.b.v. van (re)familiarisatie tot de introductie van een CBT eind 2016 of zoveel eerder als mogelijk.

IV. Besparingsmaatregel

1. Skill Engels Kader

De verplichte Skill Engels Kader wordt afgeschaft.

V. Tegenprestatie KLM

1. Werkgelegenheid

Gedurende de cao-periode vinden geen gedwongen ontslagen plaats omwille van economische redenen zolang bestaande instrumenten, welke hier voor worden ingezet (waaronder meer/minder werk, deeltijd etc) toereikend zijn. Indien deze instrumenten ontoereikend zijn, treden partijen in overleg.

2. Besteedbaar inkomen

Pas nadat er overeenstemming bereikt is voor wat betreft een eventuele reparatie van pensioen a.g.v. fiscale maatregelen kan de resterende premievrijval gebruikt worden voor verhoging van het besteedbaar inkomen. KLM is bereid 1,5% premieruimte fiscaal kader aan te wenden ter verhoging van het besteedbaar inkomen per 1 januari 2015. De 1,5% premieruimte vertaalt zich in een toelage van 1.1% van het bruto maandsalaris. Deze toelage is niet pensioengevend en telt niet mee bij de vaststelling van de vakantie- en eindejaarsuitkering.

3. Korte Opdracht in Reserve Thuis

In het kader van de werkdruk Europa spreken partijen af te stoppen met de Korte Opdracht in Reserve Thuis.

4. Korte Opdracht 1/0

Partijen spreken af dat KLM één van beide onderstaande maatregelen zal implementeren, zodra werknemersorganisaties hebben aangegeven welke van de twee zij wensen:

1. De Korte Opdracht 1/0, zoals beschreven in Bijlage 5a art 5.18, afschaffen. De gaprules zullen hiervoor aangepast worden.
2. De Korte Opdracht 1/0, zoals beschreven in Bijlage 5a artikel 5.18, te waarderen met 0.4 CS dag. Deze waardering is onderhevig aan correcties voor deeltijd.

5. Pauzes aan boord

Binnen de grenzen van bijlage 5, Hoofdstuk 3, onder 3.1 zal uiterlijk eind 2015 invulling en uitwerking gegeven worden aan de wens tot meer zekerheid t.a.v. de mogelijkheid tot pauze aan boord. In dat kader onderzoeken partijen de mogelijkheid tot verbeteringen.

6. Vrijwillige Vertrek Regeling

KLM is bereid een Vrijwillige Vertrek Regeling af te spreken t.b.v. aantoonbare en structurele overcapaciteit en op basis van de regeling zoals deze reeds met het grond domein overeengekomen is.

7. Visiedocument

KLM levert een uitwerking van de visie van KLM op de thema's netwerk, klant en organisatie, met daarbij specifieke aandacht voor de rol van het cabinepersoneel voor 1 juli 2015.

VI. Overige afspraken

1. Evaluatie productiviteitsverhoging

De productiviteitsverhogende maatregelen zoals in dit protocol overeengekomen zullen onderwerp van gesprek worden tussen partijen indien daar op basis van onbedoelde sociale effecten of op basis van uitvoeringstechnische effecten aanleiding toe is. Hierbij zal de ontwikkeling van het verzuim en de ontwikkeling van de medewerkerstevredenheid, welke gerelateerd kan worden aan de overeengekomen maatregelen, onderwerp van gesprek zijn. Parameters t.a.v. uitvoeringstechnische effecten zullen in ieder geval zijn:

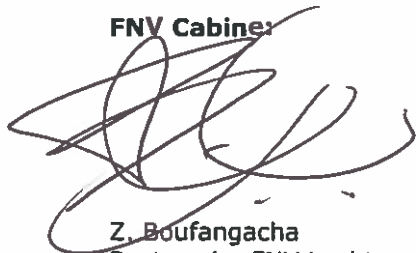
1. Kwetsbaarheid van het systeem
2. Mate van handmatige interventies (en dus fout gevoeligheid)
3. Systeem consequenties

2. 24 dagen vrij van dienst voor werknemers van 50 jaar of ouder

Partijen bevestigen dat het aantal van 24 aaneengesloten dagen vrij van dienst in de zomer voor werknemers van 50 jaar en ouder (zoals beschreven in Bijlage 3, art 4 a) onverkort van kracht blijft.

Aldus overeengekomen op 29 mei 2015 en ondertekend op 25 juni 2015.

FNV Cabine:



Z. Boufangacha
Bestuurder FNV Luchtvaart/Cabine

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:



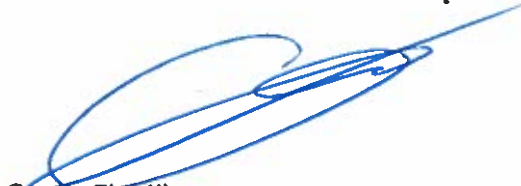
A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations

Unie van Nederlands Cabinepersoneel:



R. van Eijsden
Bestuurslid UNC

Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel:



C. van Eijswijk
Bestuurder VNC/Voorzitter KLM-sectiebestuur

