



> *Werkt in je voordeel*

Postadres Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

KLM NV
t.a.v. de heer drs. W.E. Kooijman
Hoofd Personeel & Organisatie (AMS/GA)
Postbus 7700
1117 ZL LUCHTHAVEN SCHIPHOL

Vervoer / Burgerluchtvaart

Bezoekadres
Radarweg 60
1043 NT Amsterdam

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 020 58 56 215

www.fnvbondgenoten.nl

Datum
12 september 2011

Doorkiesnummer
020 58 56 199

Ons kenmerk
JvdB/DT/2137

Onderwerp
Cao-onderhandelingen

Geachte heer Kooijman,

De onderhandelingen over de laatste twee KLM-cao's hebben plaatsgevonden onder een slecht financieel-economisch gesternte. Alle partijen hebben zich destijds ingezet voor een klein pakket aan voorstellen om alle aandacht aan de vraag "hoe komen we de crisis door" te kunnen besteden.

Wij zijn ons er nu van bewust dat je een dergelijke aanpak niet lang kan volhouden, omdat het ook nodig is structurele zaken aan te pakken.

KLM is dezelfde mening toegedaan, vandaar dat we voorafgaand aan het cao-overleg gestart zijn met het vernieuwingsoverleg.

In aansluiting op het vernieuwingsoverleg zijn we met onze leden de cao-onderhandelingen gaan voorbereiden onder de banier: "Werken aan de cao voor de toekomst". Een motto dat bij onze leden tot positieve reacties leidde.

Vanuit deze optiek hebben we met de bestuursleden van het vakbondsafdelingsbestuur heel zorgvuldig afgewogen hoe te komen tot een voorstellenpakket dat recht doet aan werken aan de cao voor de toekomst. Daarbij willen we niet onvermeld laten dat een groot deel van onze leden onveranderd een flinke salarisverhoging als eerste punt op de ranglijst zet. De laatste jaren heeft men genoeg moeten nemen met beperkte salarisverhogingen. Dat wil men nu anders zien, zeker als men hoort dat de directie reeds flinke salarisverhogingen heeft ontvangen.

We zullen met u zeker ook over pensioenen moeten spreken. Het knelpunt hierbij is dat op dit moment volstrekt onduidelijk is binnen welke wettelijke kaders we de afspraken kunnen maken. Dat kan nog alle kanten op.

Omdat het ons inziens ook niet zinvol is om enkele separate punten met betrekking tot pensioen apart te bespreken (aanbevelingen van de ALM-cie van het bestuur van het algemeen pensioenfonds KLM), willen we het onderwerp pensioenen niet bij deze cao-onderhandelingen betrekken.

Wel willen we hierover enkele procesafspraken maken.

Tussen nu en de eerste onderhandelingsronde (30 september), hebben we voor 'grond' nog een overleg over het onderwerp 'overgang naar nieuwe salarisschalen' en alles wat daarmee samenhangt (nieuwe functie-indeling gebaseerd op ORBA). In het cabineoverleg wordt er nog gesproken over de onderwerpen uit het vernieuwingsoverleg.

Het is nu dus nog niet duidelijk wat er na deze besprekingen nog op tafel ligt.

Indien partijen van mening zijn dat vorenstaande overleggen resulteren in zaken die bij deze cao-onderhandelingen afgerond kunnen worden, dan zijn onze opvattingen c.q. voorstellen bij u bekend. Wij zullen ze hier nu niet opvoeren.

Met inachtneming van het vorenstaande is onze voorstellenlijst samengesteld.

Separaat hiervan zullen wij een lijst met redactionele punten doen toekomen. We willen de inhoudelijke punten en de redactionele punten splitsen.

In het geval er verschil van opvatting zou bestaan over wat wel/niet redactioneel is, horen wij dat graag vroegtijdig van u, zodat we weten wat ons te doen staat.

Onze gecombineerde onderhandelingsdelegatie voor de cao grond en de cao cabine bestaat uit:

Jan van den Brink
Zakaria Boufangacha
Theo Mesman
Thomas Morrissey
Marco van Maris
Huib den Ouden
Annetje Koreman

Wij hopen op constructieve onderhandelingen gebaseerd op een inhoudelijk debat.

Wij zijn ons bewust dat een cao-onderhandeling voor 3 cao's tegelijk met 8 vakbonden de nodige stuurmanskunst vergt van alle partijen. Wij zullen proberen een positieve bijdrage te leveren waarbij wij onze inzet niet uit het oog zullen verliezen.

Hierbij gevoegd de FNV-voorstellenlijst voor de cao grond en de cao cabine.

Met vriendelijke groeten,


J. van den Brink en Z. Boufangacha,
bestuurders burgerluchtvaart.

c.c.: De Unie, t.a.v. S. Laarveld
CNV Vakmensen, t.a.v. D. Polders
VHKP, t.a.v. B. van der Wal
NVLt, t.a.v. D.J. van den Heuvel
VNV, t.a.v. S. Verhagen
VNC, t.a.v. V. Kloos
UNC, t.a.v. M. Hoelscher

Cao-voorstellen FNV Bondgenoten

Algemeen

1. Looptijd

Wij willen graag een cao voor 1 jaar afsluiten (1 oktober 2011 t/m 30 september 2012). Afhankelijk van het resultaat is voor ons een cao met een looptijd van 1 ½ jaar bespreekbaar.

2. Salaris

Wij willen met u tot afspraken komen over een totaalpakket van inkomensverbeterende maatregelen van 3%. Deze inkomensverbetering is tevens een compensatie voor de verhoging van de werknemerspensioenpremie.

Deze verhoging willen we gerealiseerd zien bij de aanvang van de cao.

3. Variabel loon

In het vernieuwingsoverleg hebben we reeds enkele ideeën besproken voor een wijziging van de afspraken met betrekking tot het variabele inkomen. Deze ideeën hebben we met onze leden besproken. Dit heeft geleid tot het volgende voorstel.

Collectieve variabele uitkering koppelen aan operationeel bedrijfsresultaat. In de cao een tabel opnemen die aangeeft wat de uitkering is bij verschillende KLM-bedrijfsresultaten. Daarbij willen we een bodembedrag afspreken.

4. Werkzekerheid

Wij willen met u de afspraak maken dat er gedurende de looptijd van de cao geen gedwongen ontslagen zullen voorkomen en dat het KLM-beleid "keeping the family together" zal worden voortgezet.

Levensfasebewust personeelsbeleid

We stellen voor dat er concreet werk wordt gemaakt van een levensfasebewust personeelsbeleid. Verschillen tussen medewerkers en veranderingen die de KLM-werknemers doormaken in verband met leeftijd, levensfase, loopbaanfase, life-events, gezondheid en privésituatie vragen om een aangepast instrumentarium. Medewerkers moeten in staat gesteld worden hiervan gebruik te maken en invloed op uit te oefenen. Hij/zij kan er dan naar eigen keuze invulling aan geven.

Een goed levensfasebewust personeelsbeleid behelst een structurele professionele ontwikkeling, een goede afstemming van het werkpakket op de belastbaarheid van werknemers en beleid gericht op het gezond bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor de oudere werknemers is het verstandig om naast het levensfasebewust personeelsbeleid tevens een meer gericht ouderenbeleid te voeren ten einde een goede balans tussen de belasting en belastbaarheid tot stand te brengen. Een beleid dat is bedoeld om de oudere werknemers beter inzetbaar te houden.

Voorstel voor de cao grond

5. Wij willen in de cao de mogelijkheid creëren dat oudere werknemers op vrijwillige basis met 3 werknemers 2 arbeidsplaatsen bezetten. Hiervoor is nodig dat werknemers een deel van hun verlof inroosteren en dat de werkgever ook een bijdrage levert.
Varianten van "3 werknemers - 2 arbeidsplaatsen" zijn mogelijk.

Voorstellen voor de cao cabine

6. Wij stellen voor dat het opnemen van non-actief zal worden verruimd tot maximaal 2 jaar met bevrozing van senioriteit.
7. Ter verlichting van het werk in de cabine, wat wij zien als fysiek zwaar en belastend werk, en ter voorkoming van uitval van oudere werknemers door rekening te houden met de (afnemende) belastbaarheid van die groep, stellen wij voor dat aan medewerkers jaarlijks extra verlof wordt toegekend. Dat geschiedt op basis van de volgende leeftijdstaffel: tot 45 jaar - 1 dag, 45 tot 55 jaar - 2 dagen, 55 tot 60 jaar - 3 dagen en 60 tot 64 jaar - 4 dagen.

Overige voorstellen cao cabine

8. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden

Om ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, willen we met KLM afspreken dat er door derden geen arbeid binnen KLM wordt verricht, indien er sprake is van een all-in beloning die omgerekend per uur lager is dan die welke een KLM-medewerker in een vergelijkbare functie zou verdienen. Voorbeeld: geen service CA's met een aangepast salaris of detacheringen binnen de KLM-groep tegen afwijkende arbeidsvoorwaarden.

9. Werkdrukverlaging

De werkdruk voor het KLM Cabinepersoneel is in onze optiek behoorlijk opgelopen. Die problematiek zal door middel van voldoende structurele maatregelen, die daadwerkelijk bijdragen aan het verlagen van de werkdruk, moeten worden opgelost. Los daarvan is in diverse onderzoeken vastgesteld dat de 'Werkdruk op Europa' als hoog wordt ervaren. Om die werkdruk te verlagen zijn concrete maatregelen nodig. Uitgangspunten hierbij zijn:

- Zeggenschap over momenten van werk, vrij/verlof en aard van werkzaamheden bepalen in hoge mate de ervaren werkdruk;
- Volledige invloed van werknemers op dagen die zijn verworven door het leveren van een extra arbeidsinspanning;
- Geen werk zonder compensatie;
- Eerlijke verdeling van lusten en lasten verhoogt de acceptatie en motivatie van het werk.

Met inachtneming van deze uitgangspunten stellen wij de volgende voorstellen voor:

10. CS-dagen kunnen alleen in de indeling worden opgenomen op grond van een besluit door de CA. Het inzetten van de dagen dient te geschieden binnen zes maanden nadat ze zijn verworven.

11. Korte Opdrachten en vooral de 1 om 0 onder deze opdrachten leiden tot een als stevig ervaren fysieke en mentale belasting en is een doorn in het oog voor de cabinemedewerkers vanwege het ontbreken van enigerlei compensatie. Daarom stellen wij voor geen Korte Opdracht 1 om 0 meer weg te zetten.
12. Wij stellen voor dat alle werkzaamheden die in opdracht van de KLM worden verricht waar geen compensatie voor wordt gegeven als zodanig zullen worden gecompenseerd. De Nevenopdrachten Gratis dienen in dat kader te worden afgeschaft.
13. Wij stellen voor dat alle grondopdrachten naar rato van het deeltijdpercentage worden afgerekend.
14. Wij willen een Europa-teller invoeren waarmee op basis van een gelijkwaardige en evenredige verdeling iedere eenbander en purser een minimaal aantal keren Europa vliegt.
15. Wij willen dat het versneld vliegen, zoals opgenomen in de 'high speed flying list', zal worden afgeschaft. Het optimaliseren op korte ICA-vluchten, waardoor er minder rust wordt gegenereerd, leidt tot verzwaring van het werk en veroorzaakt voortdurend ergernis bij onze achterban.

Andere voorstellen cao grond

16. Studieregeling

De huidige studieregeling sluit niet aan op het KLM HR-beleid van "mobiliteit en inzetbaarheid". De regeling willen we verbreden met mogelijkheden van scholing en ontwikkeling van de werknemer in het algemeen. Daarvoor zijn nieuwe afspraken nodig voor het toekennen van verlof.

17. Verlof

Wij zullen concrete voorstellen doen waardoor huidige vakantieafspraken ook binnen de nieuwe vakantiewetgeving kunnen blijven bestaan. In de cao zal het verlofsparen gewaarborgd dienen te worden.

Tevens hebben wij een klein wijzigingsvoorstel:

We willen de leeftijdsgrenzen bij de aantallen vakantiedagen van A&T en MSG 1 t/m 3 gelijktrekken (MSG 1 t/m 3 tabel ook voor A&T gebruiken).

18. Variabel inkomen MSG

Afschaffen van het variabele inkomen voor de MSG-functies. Hiervoor in de plaats het herstel van de gedeeltelijke 13^e maand. De argumenten zijn reeds uitvoerig in het vernieuwingsoverleg aan de orde gekomen.

19. Roosters en ploegentoeslag

Wij hebben veel klachten gekregen over de zwaarte van roosters. Er is een sterke wens meer ruimte in de roosters te creëren. Daarvoor helpt een roosterpilot niet aangezien die gebaseerd is op de uitgangspunten van de cao. Wij stellen daarom voor de tabel met de ER zodanig aan te passen dat er een groter volume aan ER (Extra Rust) ontstaat.

Het opnemen van kort verlof in het weekend leidt tot kortingen van de ploegentoeslag. Voor veel leden is dat een grote ergernis. Wij willen daarom het korten van de ploegentoeslag bij verlof in het weekend schrappen. Om te voorkomen dat werknemers onevenredig veel verlof in het weekend opnemen zonder extra kosten, stellen wij voor dat verlof in het weekend kosteloos kan worden opgenomen tot 2/7 van het totale verlof.

20. Brede inzetbaarheid

Bij de discussie over de arbeidsvoorwaarden van de grondwerktuigkundigen stuiten wij op een verschil over inzetbaarheid binnen de functie. Wij stellen daarom voor dit knelpunt op te lossen door een financiële vergoeding voor objectief vast te stellen bredere inzetbaarheid.

21. Consignatievergoeding

Wij hebben geconstateerd dat de huidige consigneringsvergoeding enkele omissies heeft. Wij stellen daarom voor de volgende punten toe te voegen:

- Lid 6 van bijlage 20 als volgt wijzigen:
"Rooster van tenminste 7 dagen" splitsen in de verschillende mogelijkheden: bij 7 dagen is de vergoeding 10 uur, bij een rooster van meer dan 7 dagen is de vergoeding naar verhouding hoger, bij een rooster korter dan 7 dagen is de vergoeding naar verhouding minder.
- Toevoegen dat een geconsigneerde dienst niet kan samenvallen met een EVR- of ER-dag.

22. Waarnemen in hogere functie

Toevoegen aan bijlage 16.

In het geval de werknemer in een periode van 12 maanden gedurende 6 maanden of meer de hogere functie heeft waargenomen, wordt hij/zij geplaatst in de hogere functie vanaf het moment dat de 6 maanden overschreden worden.

23. Wij behouden ons het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen nog aanvullende voorstellen in te brengen.

Jan van den Brink & Zakaria Boufangacha

Bestuurders burgerluchtvaart

Amsterdam, 12 september 2011

JvdB/ZB/DT/2138