



Vakbondszaken 2011

Aan FNV leden in dienst van KLM

Uitnodiging pensioenbijeenkomsten

U hebt allen het krantje "Pensioen 2.0, update je pensioen" thuisgestuurd gekregen met daarin de uitnodiging voor de landelijke ledenvergaderingen over de pensioendiscussie. De twee laatste bijeenkomsten worden deze week gehouden.

Het Bedrijfsafdelingsbestuur (BAB) heeft besloten om aansluitend hieraan een discussiemiddag te houden voor leden en kaderleden KLM over dit onderwerp. De actualiteit is groot, aangezien er deze dagen nog onderhandeld wordt tussen de vakbonden en regering over de invulling van een aantal punten uit het akkoord tussen werkgevers en vakbonden (STAR-akkoord) van vorig jaar. In deze bijeenkomst willen we ook ingaan op de vraag of er gevolgen te verwachten zijn voor het Pensioenfonds KLM.

We nodigen u uit op:

DINSDAG 15 MAART 2011

AANVANG: 13:30 UUR

EINDTIJD: 16:30 UUR

**PLAATS: KANTOOR FNV BONDGENOTEN-
Radarweg 60 Amsterdam
Zaal 24 en 25**

Agenda:

1. Bespreking pensioenakkoord 2010 + uitwerking
2. Hoe is de situatie bij de KLM pensioenfondsen?
3. Wat zijn de pensioenpunten die de komende tijd op tafel zullen komen bij de KLM?

Meldt u aan bij Dominique Theunissen: 020-5856199 of e-mail d.theunissen@bg.fnv.nl.

Vernieuwingsoverleg

Vernieuwingsoverleg is een nieuw fenomeen bij de KLM. Voor het eerst hebben we afgesproken om met elkaar ideeën uit te wisselen over onderwerpen die bij de komende cao-onderhandelingen aan de orde zullen komen. We willen de onderwerpen voorbereiden waarbij het geen probleem is als er verschillende opvattingen van partijen blijven bestaan.

Variabel inkomen

Voor dit onderwerp hebben wij (FNV Bondgenoten) een voorstel ingediend:

- Spreek een winstuitkering af die gekoppeld is aan winst uit de KLM jaarrekening (nu is die gekoppeld aan budgetten).
- Schaf in het MSG systeem de individuele variabele beloning af en zorg voor een hoger vast inkomen. Het systeem van resultaat afhankelijk belonen leidt niet tot meer tevredenheid van werknemers en is 'corruptiegevoelig'. Zorg voor een goed HR beleid waardoor goede werknemers gestimuleerd worden en werknemers die er een potje van maken tot de orde geroepen worden.

Met de uitwerking van dit plan zullen we de komende maanden de boer opgaan. Natuurlijk moeten we de support van onze leden hebben, anders kunnen we het niet inbrengen bij de cao-onderhandelingen. Het plan kan dus nog aangepast worden.

Levensfase bewust personeelsbeleid en scholing
Bij dit onderwerp hebben alle partijen meningen uitgewisseld. Omdat het een zeer breed onderwerp is, zijn er ook veel aspecten besproken. Het merendeel van de afspraken zullen geen cao-afspraken zijn, maar is personeelsbeleid en zaken die draaien om de vraag: hoe organiseer ik het werk?

Verlofmanagement

In deze bijeenkomst heeft KLM het idee geopperd om van het verlof buiten de vakantie, 2 categorieën te maken: verlof dat door de werknemers mag worden ingevuld en verlof dat de werkgever kan indelen. Cruciale vraag daarbij is: hoe wordt de verdeling?

Ons criterium is: wij zijn voor vereenvoudiging van de verlofregels, echter niet ten koste van de zeggenschap van de werknemers!

Roosterpilot (TD)

Wij zijn al geruime tijd in gesprek met de KLM over de opzet van een roosterpilot. Wij zijn voor een roosterpilot als die leidt tot meer zeggenschap van werknemers op hun eigen werk- en rusttijden. Dat is ons meetlatje. De kern van de roosterpilot is de vrije dienstenkeuze van de werknemers.

Nu is het altijd zo dat een aantal zaken pas zichtbaar worden als de proef draait. Daarom willen we tevens de afspraak maken dat wij de "stopknop" kunnen gebruiken als zaken niet lopen zoals het moet.

AML-vergoeding voor certificering staff (TD)

De onderhandelingen over dit punt zijn opgeschort. De kostenneutrale invulling van deze afspraak bleek het breekpunt.

In de tussentijd hebben wij met de leden bij certificering staff gesproken over een aantal zaken in de functieopbouw en taakverdelingen binnen de certificering staff. Wij denken dat er nog wel mogelijkheden zijn om verbeteringen voor de certificering staff aan te brengen.

Wij zullen onze plannen in samenspraak met de leden nog verder uitwerken en dan aan de KLM presenteren.

Van A & T naar ORBA

Half maart worden de onderhandelingen over de invoering van nieuwe functiegroepen (op basis van ORBA) en nieuwe salarisschalen hervat.

Het is de bedoeling dat we het over het onderwerp eens worden met uitzondering van eventuele extra kosten. Bij de cao-onderhandelingen gaan we het dan hebben over die extra kosten.

Maar ook buiten de extra kosten liggen er nog stapels geschillen. We noemen er een paar:

- FNV wil een functie in 1 groep indelen. Dus niet functies door 3 schalen laten groeien (voorbeeld start in T25, na 3 maanden in T26, na een jaar in T 27).
- Wij willen dat er zo min mogelijk werknemers bovenschallig worden (salaris boven de schaal). Dat kan door de salarisschalen iets te verhogen.
- De doorgroei door de schalen moet met vaste stappen, waarbij uitzonderingen mogelijk zijn.

IPB

Wij hebben de KLM gemeld dat het nu eindelijk eens afgelopen moet zijn met de zogenaamde cockpitwisseltruc (aantal vrij te vergeven plaatsen in de cockpit wordt opgekrikt, doordat piloten tijdelijk in de cabine gaan zitten).

KLM meldt iedere keer dat ze hier iets aan zullen doen, echter de richtlijnen worden maar niet bekendgemaakt bij Passage.

Zo nodig gaan we zelf de toezeggingen bekend maken.

Kijk ook eens op www.fnvbondgenoten.nl/KLM. De komende weken zullen wij over al deze onderwerpen meer uitgebreide artikelen plaatsen.

Met vriendelijke groeten,

Jan van den Brink, bestuurder burgerluchtvaart.
Amsterdam, 28 februari 2011 (JvdB/DT/605)

P.S.: *Schrijf uw niet-georganiseerde collega in als lid van de grootste vakbond bij het grondpersoneel. FNV komt op voor leden in alle functies!*