



Rooster en AML-vergoeding

Aan Certifying Staff in dienst van KLM, lid van FNV Bondgenoten

We spreken met de KLM over een tweetal onderwerpen waar de Certifying Staff rechtstreeks mee te maken krijgt. Dat is de reden dat we jullie direct aanschrijven. We willen natuurlijk weten hoe onze leden over deze onderwerpen denken.

Roosterpilot

In het cao-akkoord 2009 is afgesproken dat er een proef met een heel andere wijze van roosteren uitgevoerd zal worden. Dit was een initiatief van de NVLT. De inbreng van de NVLT bij dit punt was echter zo gering dat KLM er een eigen invulling aan heeft gegeven.

Inmiddels hebben alle partijen een convenant over de roosterpilot afgesproken. In dit convenant is vastgelegd hoe de pilot tot stand komt en ook dat vakbonden de stekker uit het project kunnen trekken als het niet goed gaat.

Afspraak is dat de pilot bij de Certifying Staff zal plaatsvinden.

De FNV-insteek bij deze onderhandelingen is de volgende.

1. We willen niet vooraf allerlei voorwaarden stellen aan de manier van roosteren. Wat de FNV betreft kunnen er roosters gemaakt worden zonder rekening te houden met de afspraken in de cao (bijlage 3D), indien:
 - De zeggenschap van de werknemers goed geregeld is: werknemers moeten meer zeggenschap hebben als nu (bij deze vergelijking moet het ruilen als onderdeel van de huidige regelingen meegenomen worden);
 - De voorgestelde roosters goedgekeurd worden door de stuurgroep.De stuurgroep is het extern overleg (= vakbonden + KLM). Als je afspreekt dat de roosters altijd langs het extern overleg moeten gaan, voorkom je er iets gekks afgesproken wordt (iets wat niet voorzien was).
Als de zeggenschap van werknemers vergroot wordt, voorkomt het dat er asociale roosters gemaakt worden.
2. Als alleen de wet maatgevend is, dan moet KLM ook het uitgangspunt van 39 uur per week (40 uur minus 7 ATV-dagen) loslaten. Dit uitgangspunt is namelijk een groot knelpunt bij het roosteren. Met minder uren kun je veel beter roosteren. Je kunt bijvoorbeeld als uitgangspunt nemen dat ploegdienstroosters niet meer dan 36 uur per week mogen hebben.
3. Als er gewerkt wordt met een klokurenmatrix, zal eerst aangetoond moeten worden dat deze matrix gemiddeld niet minder ploegdiensttoeslag oplevert dan de huidige ploegdienstbetaling. Bij een klokurenmatrix worden de onregelmatigheidstoelagen aangegeven per uur in plaats van per dienst zoals bij KLM het geval is.

Z.O.Z.

4. We hebben geen voorkeur aangegeven waar de pilot gehouden zal gaan worden.

Als jullie ideeën hebben over de roosterpilot, laat het ons weten. Stuur een e-mail bericht naar d.theunissen@bg.fnv.nl (vermeld ook even je functie en de plaats waar je werkt plus bondsnummer) of bel met Jan van den Brink (020 58 56 107).

AML-vergoeding

In het cao-akkoord 2010 is de volgende afspraak met betrekking tot de AML-vergoeding opgenomen

Tekst cao-afspraken (cao 2010):

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."*

Het gaat er nu dus om deze afspraak kostenneutraal in te vullen.

Dat zal nog een hele klus worden.

Aangezien het een door de collega's van de NVLT ingebracht voorstel is, wachten we op hun voorstellen op dit punt. Ook de KLM zal met voorstellen komen.

Wij hebben het volgende aangegeven.

- * De BIET-toeslag kan wat ons betreft gebruikt worden voor de AML-betaling. De basis van deze toeslag, "leren in eigen tijd", is voor een groot deel komen te vervallen. Daarom is het goed een andere bestemming te geven aan deze betaling. Zie ook ons voorstel hierover bij de cao-onderhandelingen.
- * We zullen bij deze discussie ook kijken naar de verschillen tussen BIETT cat. A, B en C. Zie ook ons cao-voorstel.
- * Afspraken over AML-betaling moeten verdedigbaar zijn naar andere categorieën werknemers. We hebben daarom al eerder aangegeven dat het niet zo kan zijn dat bij de Certifying Staff een extra betaling wordt toegekend als er met minder mensen gewerkt wordt.

We zullen jullie op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

Tenslotte nog dit.

In onze ledenadministratie registreren we niet de functie die iemand heeft. We weten dus niet hoeveel leden we bij de Certifying Staff hebben. Vandaar het verzoek om aan ons door te geven:

- als u niet tot de Certifying Staff behoort;
- als uw collega's kent die wel lid zijn van FNV, maar deze brief niet ontvangen hebben;
- uw e-mailadres.

Mail naar d.theunissen@bg.fnv.nl of bel Dominique Theunissen 020 58 56 199.

We sturen u 2 exemplaren van deze nieuwsbrief, één voor thuis en één om mee te nemen naar uw werk. U kunt de inhoud dan met uw collega's bespreken.

Met vriendelijke groeten,

Jan van den Brink,
bestuurder FNV Bondgenoten.

JvdB/DT/2632/16-11-2010

Kijk ook eens op www.fnvbondgenoten.nl/KLM

Tekst FNV-voorstel bij de cao-onderhandelingen:**BIETT**

"De afspraken met betrekking tot BIETT (bijleren in eigen tijd toeslag) zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat de werknemer in eigen tijd bijschoolt om de geldigheid van zijn/haar licenties te behouden.

Wij constateren dat de uitvoering in de loop der jaren gewijzigd is: het leren in eigen tijd geschiedt veelal in werktijd. Dit is voor ons natuurlijk geen aanleiding om het onderwerp aan de orde te stellen. Wel de leermethode en de gevolgen daarvan: veel leden zien de kwaliteit van de kennisverwerving achteruitgaan en daarmee de kwaliteit van het vak. Dit is voor ons reden het onderwerp te willen bespreken.

Een tweede reden is de aansluiting van de hoogste T-schalen op MSG. Die aansluiting is al niet erg vloeiend en wordt voor de promovendi naar de functies LMO/BMO/MOO nog eens extra bemoeilijkt door het verschil in BIETT B en BIETT C.

Op grond van het vorenstaande stellen wij voor de BIETT-regeling nieuw in te richten, waarbij een deel van de scholing weer klassikaal zal geschieden en waarbij tevens de BIETT-verdeling tussen B en C meer gelijk wordt getrokken."

