

Principe-akkoord CAO Transavia Cabinepersoneel 2013-2016

d.d. 18 december 2015

1. De Unie van Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen UNC, zijnde onderdeel van vakbond De Unie, statutair gevestigd te Culemborg,

De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen VNC, statutair gevestigd te Amstelveen, enerzijds

enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisaties"

en

2. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en te dezen vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot
anderzijds,

Overwegende dat:

- *Transavia in haar strategisch plan 2014-2019 uitgaat van een kostenreductie van 15% op de kosten per eenheid (CASK) van Cabinepersoneel ten opzichte van de CASK in 2014;*
- *De werknemersorganisaties bereid zijn te investeren in de periode 2013-2016 in het bedrijf door aan kostenreductie in arbeidsvoorwaarden in het kader van het strategisch plan mee te werken;*

zijn op 18 december 2015 de volgende afspraken met betrekking tot de CAO Transavia Cabinepersoneel voor de periode 1 mei 2013 tot en met 31 december 2016 overeengekomen:

Looptijd en Inkomen

Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 mei 2013 tot en met 31 december 2016.

Salaris

Gedurende de looptijd van deze CAO kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen geen structurele kostencompenserende loonsverhoging toe.

Tredepauze 2016 en 2017

Artikel 1.2 lid d van bijlage 2 van de CAO wordt niet toegepast in 2016 en 2017. Per 1 juli van deze jaren blijven alle werknemers in dezelfde trede ingeschaald. Indien blijkt dat in 2017 de basisvloot van Transavia in Nederland niet met minimaal 4 vliegtuigen is gegroeid ten opzichte van de basisvloot in voor (mei)- en na (sept/okt) seizoen 2015, zal de maatregel tredepauze in 2017 niet worden uitgevoerd, tenzij partijen gezamenlijk vaststellen dat de beoogde groei per 2017 niet verantwoord is om bedrijfseconomische redenen.

Perspectieven CA1

Ter bevordering van doorgroei- en salarisperspectief voor cabinemedewerkers die de functie van CA1 bekleden, volgt promotie naar CA2 na maximaal 24 ervaringsmaanden en na een positieve afsluiting van CA2 development training en uitstekende beoordeling en ontwikkeling.

Ten aanzien van CA1's die op 1 oktober 2015 meer dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt dat zij uiterlijk 31 december 2016 op CA2 development gaan.

Voor CA1's die op 1 oktober 2015 minder dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt conform bovenstaande dat na maximaal 24 ervaringsmaanden promotie naar CA2 volgt.

Vergoedingen

Verhuisvergoeding

Aan de cabinemedewerker die tewerkgesteld wil worden op eerste meldstation Eindhoven, en indien door de verhuizing de reisafstand met 50% en tenminste met 10 km verminderd wordt, betaalt Transavia een eenmalige belastingvrije verhuisvergoeding van maximaal € 7.750,- volgens de fiscale voorwaarden. Deze afspraak geldt vanaf datum definitief CAO akkoord en vervalt op de einddatum van de looptijd van dit CAO-akkoord. Hierbij geldt een nader te bepalen terugbetalingsregeling voor kort-verblijvers.

Dinervergoeding

Voor de berekening van het daggeld wordt de tijd van positioning van, naar en tussen buitenstation(s) gezien als 'verblijf'.

Pensioenen

Werkgeversbijdrage in 2015

De kosten van uitvoering van de pensioenregeling voor 2015 worden voorlopig geraamd op € 2,33 miljoen; het tekort is in dat geval € 284.000 in 2015. Op basis van deze berekening zal de werkgever de premie eenmalig in 2015 verhogen met € 284.000, op voorwaarde dat dit niet de CDC-classificatie van de regeling aantast.

Extra pensioen sparen

Transavia onderzoekt de mogelijkheden voor het openstellen van een (netto) pensioenspaar-mogelijkheid voor medewerkers op vrijwillige basis.

Indien dit onderzoek tot positieve uitkomsten leidt gaat Transavia over tot implementatie,

waarbij onder andere op basis van de haalbaarheid van administratieve afhandeling door Transavia zal worden vastgesteld welke inkomensbestanddelen (bv. salaris, VE, vakantiegeld, eindejaarsuitkering) kunnen worden ingezet.

Onderzoek naar uitvoering pensioenen

CAO-partijen hebben in een gezamenlijke werkgroep van vennootschap, vakbonden Grond en Cabine en het pensioenfonds de mogelijkheden voor het onderbrengen van de uitvoering van de pensioenregeling onderzocht. Er zijn meerdere alternatieven die interessant zijn. Een nader onderzoek naar alternatieve vormen wordt in 2016 voortgezet. Hiervoor zal een technische commissie in het leven worden geroepen, bestaande uit een lid namens de vennootschap en een lid namens de vakbonden, ondersteund door twee pensioendeskundigen, aan te wijzen door respectievelijk de vennootschap en de vakbonden.

CAO-partijen hebben de intentie om voor 1 mei a.s. de besluitvorming over een (mogelijke) keuze voor een andere uitvoeringsvorm af te ronden, er vanuit gaande dat daarvoor voldoende informatie aanwezig is.

Levenslang nabestaandenpensioen

Transavia onderzoekt de mogelijkheden voor het aanbieden van een levenslang nabestaandenpensioen. Het is de intentie van partijen om dit gelijktijdig met een besluit over een nieuwe uitvoering van de regeling in te voeren, mits passend binnen de geldende kostendekkende premie, die geldt vanaf 2016.

Vakantieregeling

De vakantieregeling (bijlage 9 CAO) wordt aangepast met als doel de beschikbare dagen zoveel als mogelijk af te bouwen in het jaar van opbouw en het aantal vakantiedagen te verminderen.

Bijlage 9 artikel 4.2 sub 4 wordt vervangen door de volgende bepaling:

De werkgever kan de resterende vakantie-eenheden, met uitzondering van 15 vakantie-eenheden, indelen tussen 1 oktober en 1 april. Indien de medewerker hierom bij de unitcoach verzoekt, kunnen meer vakantie-eenheden worden gespaard. Een verzoek tot het sparen van verlof kan alleen gemotiveerd worden afgewezen. In september van elk jaar zal de werkgever een rapportage geven hoeveel van deze vakantie-spaarverzoeken niet zijn toegekend en met welke reden.

Procesafpraak duurzame inzetbaarheid

CAO-partijen maken een procesafpraak tot het instellen van een werkgroep om gezamenlijk een onderzoek te doen naar het bieden van een totaalpakket aan maatregelen aan flankerend beleid die leiden tot de mogelijkheid ook in geval van fulltime tewerkstelling de pensioengerechtigde leeftijd op gezonde wijze te bereiken, zowel binnen als buiten Transavia.

Het beroep van cabinemedewerker heeft te maken met een beperkt carrièrepad, wisselende werktijden en zwaar fysiek werk. Deze combinatie zorgt dat CAO-partijen het van belang vinden te onderzoeken op welke wijze duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers binnen en buiten Transavia kan worden gestimuleerd. De focus van de wetgever is om medewerkers langer te laten doorwerken. De AOW-leeftijd wordt stapsgewijs verhoogd naar 67 jaar en per 2022 gekoppeld aan de levensverwachting, waardoor deze periodiek kan worden verhoogd. Daartoe worden ook fiscale maatregelen getroffen om eerder stoppen met werken tegen te gaan. Ook het huidige opleidingsbeleid kan worden aangepast aan het intern en extern beter inzetbaar worden op de arbeidsmarkt.

De werkgroep onderzoekt welke aanpassingen huidige maatregelen behoeven en welke nieuwe maatregelen kunnen worden afgesproken.

Onderwerpen waarnaar de werkgroep in ieder geval kijkt:

- Aanpassing van de afbouw- en wachtgeldregeling
- Employabilitybeleid ten behoeve van carrièremogelijkheden binnen en buiten Transavia
- Het faciliteren van (al dan niet fulltime) employment tot aan AOW-gerechtigde leeftijd
- Ontzie-maatregelen

De werkgroep zal (periodiek) haar bevindingen presenteren aan CAO-partijen. Deze zullen in overeenstemming besluiten tot al dan niet definitieve invoering c.q. invulling en de voorwaarden waaronder dit kan plaatsvinden.

Indien noodzakelijk voor de voortgang van het onderzoek kunnen CAO-partijen tussentijds overleg voeren.

Fiscale aspecten pensioenopbouw i.c.m. flexibele afbouw

Partijen komen een aanpassing van de Vrijwillige flexibele afbouwregeling overeen. Per 1 januari 2015 is de pensioenrichtleeftijd voor het cabinepersoneel van Transavia verschoven van de 65-jarige naar de 67-jarige leeftijd. Tevens wordt de AOW-gerechtigde leeftijd stapsgewijs (versneld) verhoogd. De Vrijwillige flexibele afbouwregeling is niet toegesneden op deze verandering, in die zin dat de regeling een afbouwperiode van maximaal 10 jaar, startende vanaf de 55-jarige leeftijd, toestaat.

Transavia stelt medewerkers in staat een AOW- en/of pensioengat te dichten, door het beschikbare volume –mits daartoe toereikend- over een periode van maximaal 12 jaar te spreiden. Op grond van fiscale wetgeving geldt hierbij wanneer de afbouwfase aanvangt eerder dan 10 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd, geldt als pensioengrondslag gedurende de gehele afbouw- en wachtgeldfase de pensioengrondslag volgens de pensioenregeling voor Cabinepersoneel met toepassing van de feitelijke deeltijdfactor, vermeerderd met de uitkeringen krachtens de Vrijwillige flexibele Afbouwregeling voor Cabinepersoneel van Transavia. Deze wijzigingen worden opgenomen in de Afbouwregeling.

Zwangerschapsregeling

Met ingang van 1 februari 2016 wordt de doorbetaling van 60% van het salaris voor non-activiteit tijdens zwangerschap afgeschaft. Lopende afspraken zullen niet aangetast worden.

Indien uitoefening van de eigen functie door werknemer dan wel werkgever niet langer wenselijk wordt geacht als gevolg van zwangerschap, faciliteert werkgever de verrichting van vervangende werkzaamheden tegen het voor haar geldende bruto salaris.

Hierbij zal zoveel als mogelijk werk in de eigen regio worden aangeboden. Indien er binnen de regio geen vervangende werkzaamheden beschikbaar zijn, zal aan de zwangere medewerkers de keuze worden voorgelegd tussen:

1. Verrichten van vervangende werkzaamheden op een andere Transavia-lokatie;
2. verrichten van vervangende werkzaamheden voor derden in de eigen regio, waarbij het uitgangspunt is dat het type arbeid zoveel mogelijk aansluit bij het type vervangende arbeid dat de zwangere medewerker binnen Transavia zou verrichten.

Indien de medewerker geen vervangende werkzaamheden wenst te verrichten, dan wordt haar de mogelijkheid geboden onbetaald verlof op te nemen.

XCM Travel

Transavia biedt met ingang van 1 april 2016 XCM Travel aan voor medewerkers die voor wat betreft hun woon- en verblijfplaats officieel geregistreerd staan op een buitenlands adres en voor woon-werkverkeer gebruik maken van luchtvervoer vanaf hun woon- en verblijfplaats. Hierbij geldt als uitgangspunt dat Transavia medewerkers die gebruik maken van XCM Travel op Transavia vluchten voorrang krijgen boven medewerkers van andere luchtvaartmaatschappijen die gebruik maken van XCM Travel.

WRR

A Aanpassing WRR

De opdrachtformulering van de werkgroep Introductie Optimizer en Biedsysteem zal worden verbreed.

Deze werkgroep, genaamd werkgroep Crewplanning, zal de volgende onderwerpen bespreken, onderzoeken en rapporteren:

- Implementatie Optimizer, voor zover deze de tuning van de roosters raken.
- Introductie Biedsysteem, zoals in de opdrachtformulering in bijlage 1 bij dit voorstel verwoord.
- Aanpassing uitgangspunten huidige WRR met als doel vermindering van bioritmische verstoringen vanuit de gedachte dat dit leidt tot een lager ziekteverzuim en daardoor verlaging van de standby norm.

- Vakantieplanning en –regeling, waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan het kunnen opnemen van vakantie door medewerkers met een tijdelijk contract.

De werkgroep wordt geïnformeerd over Manpowerplanning (huidige lange termijn planning), Rostering & Assignment (huidige indelingen en trainingen) en Tracking & Control (huidige pre- en crewcoördinatie)

Ten behoeve van de verbrede werkgroep komen CAO-partijen gezamenlijk tot een (gewijzigde) opdrachtformulering.

De werkgroep adviseert CAO-partijen over mogelijke en/of gewenste CAO-aanpassingen, die in een volgende CAO kunnen worden opgenomen. Tijdens het eerste overleg zal een Terms of Reference (TOR) worden vastgesteld.

Transavia is bereid bij te dragen in de kosten van externe advisering aan de vakbonden tot een maximum van € 25.000,- exclusief BTW.

B Introductie Optimizer

In verband met de implementatie van de Optimizer worden de volgende CAO-aanpassingen ten aanzien van indeelprocessen doorgevoerd.

Intentie is om deze afspraken die partijen overeen komen, structureel te maken. Na 12 gepubliceerde roosterperioden zullen partijen de effecten van afspraken evalueren.

Als er sprake is van onvoorziene ongewenste neveneffecten treden partijen in overleg met als doel het repareren/neutraliseren van specifiek deze effecten.

Indien partijen geen overeenstemming bereiken over reparatie/neutralisatie, dan zullen partijen gezamenlijk bezien hoe de terugkeer naar oorspronkelijke afspraken op dit onderwerp mogelijk kan worden gemaakt. Uitgangspunt is dat terugkeer binnen 6 maanden gerealiseerd kan worden.

PUBLICATIE

Bijlage 7, artikel 1.12 wijzigt in:

Indeling

Het dienstschema dat per individuele werknemer wordt vastgelegd en welke éénmaal per 28 dagen verschijnt.

Bijlage 7, artikel 1 toevoeging nieuwe definitie:

Roosterperiode

De 28 daagse periode waarover het rooster op een publicatiemoment bekend gemaakt wordt. De roosterperiode is verdeeld in week 1,2,3 en 4.

Bijlage 7, artikel 2.2 wijzigt in:

De indeling vermeldt alle vrije uren en tevens de voor de werknemer relevante gegevens van de opdrachten, een en ander met vermelding van data, begin- en eindtijden. Deze gegevens

worden uiterlijk 9 dagen voor de betreffende roosterperiode gepubliceerd. De als zodanig te publiceren indeling sluit aan op de voorafgaande zondag om 22:00 uur LT voor wat betreft de verwerking van het totaal aantal ontstane uren compensatietijd en/of inhaalrust. De vrije uren ontstaan na dit tijdstip zullen bij de daarop volgende publicatie gegeven worden. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het op de hoogte zijn van het actuele rooster en het handelen naar het meest actuele rooster. Aan elke indeling zal een realistisch vluchtschema ten grondslag liggen.

VRIJE TIJD

Bijlage 7, artikel 5.1 Algemeen

Artikel 5.1, onder a wijzigt als volgt:

a. Het aanvangstijdstip en de duur van de periode vrije tijd en vrije uren zijn niet aantastbaar tenzij nadrukkelijk anders gesteld in dit hoofdstuk. Tenzij anders is overeengekomen wordt de vrije tijd op het meldstation genoten.

De vrije tijd in de overgangsfase van twee roosterperiodes zal door de werkgroep Crewplanning worden uitgewerkt.

COMPENSATIETIJD

Bijlage 7, artikel 5.2.c

De aangetaste tijd wordt verdubbeld en vervolgens in hele uren naar boven afgerond. De uitkomst wordt beschouwd als compensatietijd. De compensatietijd wordt opgespaard in blokken van 24 uur en wordt conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Bijlage 7, artikel 5.3.b

De compensatie tijd wordt opgespaard in blokken van 24 uur en wordt conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Bijlage 7, artikel 6.1.d

Door toepassing van punt c zal het verschil tussen de nieuw berekende rust en de actueel genoten rust als inhaalrust worden beschouwd. De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust aan het eerste blok vrije tijd van de volgende roosterperiode gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt.

Bijlage 7, artikel 6.2.2.d

Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 4.1.b niet volledig kan worden genoten, kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. De tekortgenoten wordt als inhaalrust gegeven. De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust aan het eerste blok vrije tijd van de volgende roosterperiode gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt.

Bijlage 7, artikel 6.3.1.a

Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 6.1.c niet volledig kan worden genoten, kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. Het tekort genoten rust wordt als inhaalrust gegeven. De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt.

Indien de medewerker een dienstverband heeft korter dan 6 roosterperiodes, zal de compensatietijd en de inhaalrust aan het begin van het eerste blok vrije tijd van de laatste roosterperiode worden gegeven.

Introductie biedsysteem

Ter vergroting van de mogelijkheden voor de medewerker om invloed uit te oefenen op het eigen rooster, zal een biedsysteem worden geïntroduceerd.

Er zal na volledige implementatie minimaal geboden kunnen worden op de volgende elementen van de indeling:

- vrije tijd
- vroege/late vluchten
- nachtstop-vluchten
- vrije tijd op zaterdag en/of zondag (zgn. 'burgermans weekend')
- vaste vrije momenten
- Voorkeursvlucht

Biedingen kunnen zowel eenmalig als doorlopend zijn.

Cabinemedewerkers kunnen prioriteit aangeven tussen hun eigen biedingen. Het biedsysteem zal begrijpelijk en transparant voor de cabinemedewerker zijn. Daarnaast zal een helpdesk ingericht worden waar crew vragen kan stellen over de werking van het biedsysteem.

Biedingen zullen een significant gewicht krijgen in de totstandkoming van de roosters.

Partijen zullen na een proefperiode van 6 roosterperioden gezamenlijk een norm opstellen voor de tevredenheid op basis van kwalitatieve en kwantitatieve feedback.

C Overige WRR afspraken

1. Bijlage 25, artikel 1.0

Aan bijlage 25 wordt met ingang van 1 januari 2016 toegevoegd de volgende meldstationcombinaties: meldstationcombinaties AMS/RTM en AMS/EIN.

Toevoeging aan artikel 2.0:

De medewerker die op datum 31 augustus 2015 in dienst was in een tijdelijk dienstverband en meldstation AMS had, blijft bij een nieuw dienstverband alleen aan- en afmelden op Schiphol, tenzij de medewerker op eigen verzoek een ander meldstation toegewezen krijgen.

Voor huidige medewerkers (inclusief HID) kunnen deze worden toegewezen op basis van vrijwilligheid. Voor nieuwe medewerkers geldt artikel 2.0 van bijlage 25.

2. Bijlage 7, artikel 5.3

a. Uitsluitend in de vrije tijd en/of vrije uren kan de werknemer bewilligen voor het uitvoeren van additionele vluchtopdrachten zodra de rust van de voorgaande opdracht is afgelopen. De verloren gegane uren zullen niet opnieuw gegeven worden. De rust behorende bij de additionele vluchtopdracht dient volledig genoten te kunnen worden voor de aanmeldingstijd van de volgende reeds gepubliceerde opdracht. Uitsluitend het totaal aantal geplande uren van de diensttijd en de rust zal als compensatietijd worden beschouwd. Indien er sprake is van een vertraging zal het gestelde in de punten 6.2.2 - behoudens punt e en de tweede volzin van punt c - en 6.3.1.a in werking treden.

3. Aanvulling Bijlage 7, artikel 8 na aantal gegarandeerde verzoeken per medewerker:

Voor medewerkers die een aaneengesloten periode onbetaald verlof van maximaal 3 maanden aanvragen waarin de maanden december en januari vervat zitten, zal het reduceren van de gegarandeerde verzoeken zich beperken tot 1 van de 2 jaar.

4. Aanvulling Bijlage 9, artikel 2:

Voor medewerkers die een aaneengesloten periode onbetaald verlof van maximaal 3 maanden aanvragen waarin de maanden december en januari vervat zitten, zal het reduceren van de snipperdagen zich beperken tot 1 van de 2 jaar.

5. Er worden werkafspraken gemaakt om ruilingen tussen cabineleden te formaliseren.

Deze werkafspraken voldoen zodanig dat:

- a) er geen tussenkomst van Crew Planning noodzakelijk is, behalve het accorderen en verwerken in het planningssysteem.
- b) De ruilingen die gedaan worden voldoen voor beide roosters aan de CAO qua duty, rust en cumulatieve duty. Indien dit niet het geval is, is dit op verzoek van de werknemer en zal geen compensatie gegeven worden.
- c) Ruiling is op eigen verzoek en geeft geen recht op compensatie
- d) Ruiling is 1-op-1
- e) Ruiling tussen collega in vaste dienst en freelancer is niet mogelijk
- f) Ruiling mag niet vallen in een gepubliceerd weekend of toegewezen VE's



- g) Ruiling van een reeks vluchten valt in dezelfde periode
- h) Ruiling mag geen invloed hebben op andere indelingen in dezelfde werkperiode. De bij de geruilde vlucht horende CAO rust* dient genoten te zijn voor een volgend aanmeldingstijdstip.

6. Heavy crew vluchten

Met ingang van 1 januari 2017 zal Transavia niet langer heavy crew vluchten inplannen.

Aldus overeengekomen te Schiphol op 18 december 2015 en in drievoud ondertekend,

Transavia Airlines C.V.

.....
M.A. ten Brink
Algemeen Directeur
Datum

.....
M.V. van Boven
Hoofd Personeel & Organisatie
Datum

.....
D.H. Neelis
Financieel directeur
Datum

Vereniging Nederlands Cabinepersoneel

De Unie van Nederlands Cabinepersoneel

.....
S. Kok
Voorzitter Sectiebestuur

Datum

.....
H.A. Kloots
Voorzitter Sectiebestuur

Datum