



» Koninklijke Luchtvaartmaatschappij NV
T.a.v. de heer Ir. A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations
Postbus 7700
1117 ZL LUCHTHAVEN SCHIPHOL

» Datum: 13 mei 2019

» Kenmerk: 0017/CE/in » Betreft: cao

Geachte heer Slagt,

De cao voor KLM-cabinepersoneel verloopt op 1 juni 2019. De vorige cao-onderhandelingsperiode kenmerkte zich door een lange tijdsspanne van onrust en wantrouwen richting het KLM management vanuit het KLM-cabinepersoneel. Uiteindelijk is na het afsluiten van de cao 2016-2019 de rust en het vertrouwen deels teruggekeerd. KLM moet het vertrouwen verder zien terug te winnen en de rust zien te behouden middels een goede en volwaardige nieuwe cao voor ons cabinekorps. Deze dient daarom recht te doen aan de inzet van het KLM-cabinepersoneel en de geleverde bezuinigingen. KLM zegt zelf gelukkig ook in te willen zetten op '*customer én employee centricity*'.

De aandacht dient uit te gaan naar de belangrijkste pijlers: de structureel toegenomen werkdruk en een gepaste structurele beloning.

Tijdens het woordvoerdersoverleg van 11 april jl. heeft u het voorstel gedaan om het cao-overleg in twee delen op te knippen. Eerst een kort overleg met een voorfinanciering en per domein een thema benoemen en deze uitwerken om vervolgens in het najaar verder te gaan. Zoals u reeds bekend is de VNC geen voorstander van dit proces en zetten wij in op een regulier cao proces.

Onze inzet voor het cao-overleg is daarbij de volgende:

Looptijd en loonontwikkeling

De door KLM zelf gestelde Perform 2020 doelstellingen zijn ruimschoots gehaald. Het cabinepersoneel heeft de afgelopen jaren middels forse structurele bezuinigingen en productiviteitsverhoging ruimschoots bijgedragen aan de goede en positieve resultaten van KLM. Onze leden geven duidelijk aan dat zij gedurende die tijd te lang hebben stilgestaan in hun loonontwikkeling. De VNC is van mening dat KLM financieel voldoende ruimte heeft om haar werknemers fundamenteel beter te belonen. Daarom zetten we in op een structurele loonsverhoging van 4% per jaar met een looptijd van twee jaar en wel van 1 juni 2019 tot 1 juni 2021.

Werkdrukverlagende maatregelen

De werkdruk voor cabinepersoneel neemt al jaren alsmaar fors toe: het werk wordt met minder CA's aan boord verricht, op Europa door densificatie en op ICA door de -1 CA en voor de hele vloot geldt dat de WRR naar beneden is bijgesteld, lees verslechterd. Bovendien worden passagiers steeds veeleisender en neemt helaas ook het aantal gevallen van agressie aan boord sterk toe. Al deze ontwikkelingen leggen een zware druk op het korps en dat is voelbaar aan boord. Deze constatering wordt onderschreven door een toename van het aantal langdurig zieken onder KLM cabinepersoneel en door het rapport van EASA over fatigue onder cabinepersoneel. De VNC wil dan ook de hoge werkdruk voor cabinepersoneel verminderen middels een aantal werkdrukverlagende maatregelen:



» Afschaffen Nevenopdracht Gratis

Het afschaffen van de Nevenopdracht Gratis (NG) is al heel lang een wens van het korps. De NG's betreffen twee dagen vrije tijd die de werknemer toebehoren. Er zijn - in het digitale tijdperk - al veel werkzaamheden verschoven naar de eigen tijd van de werknemer en daarbij past het door de werkgever beschikken over NG's niet langer.

Blokbescherming bij verstoringen en/of wijzigingen in EU-indeling

Bij verstoringen in de Europa-indeling dienen de aan- en afmeldtijden, zoals gepubliceerd in de indeling, gehandhaafd te blijven. Zodanig dat op Schiphol de aanmeldingstijd niet vervroegd kan worden en de afmeldtijd niet verlaat kan worden.

Flexibilisering JV dagen op vrijwillige basis

Maatwerk en/of zaken op vrijwillige basis afspreken komt steeds meer als behoefte naar boven vanuit de VNC-leden, die ook uw achterban vormen. Hoog op de lijst staat de wens om af te zien van de vaste blokken voor de 2 vakanties per jaar. We stellen daarom een pilot voor om de mogelijkheden te onderzoeken voor meerdere varianten op de slechts 2 vaste vakantie blokken.

Continueren van de vrijwillige vertrekregeling

In onze huidige cao is voor de eerste keer een vrijwillige vertrekregeling (VVR) opgenomen. Wij willen deze regeling continueren.

Moderniseren promotieprocedure

Het huidige promotieproces is zo'n 15 jaar oud en is in deze tijd waarin veel - technische - ontwikkelingen plaatsvinden aan modernisering toe. Persoonlijke wensen van de werknemers en werkgever op het gebied van bijvoorbeeld trainen zijn veranderd.

Wij willen het huidige promotietraject moderniseren middels onderstaande inzet:

- zorgen dat bij de selectie persoonlijke kwaliteiten/talenten op bredere wijze passen bij de functie (meer maatwerk);
- collega's stimuleren in hun loopbaankeuzes en ontwikkeling door het kunnen nemen van eigen verantwoordelijkheid in wat men belangrijk vindt. Om zo op eigen wijze een positief verschil voor de omgeving en de persoon zelf te kunnen realiseren.
- Het faciliteren van een duidelijk en transparant promotieproces;

In een werkgroep met alle stakeholders (KLM, de VNC en experts) is een eerste aanzet voor uitgangspunten van dit onderwerp gemaakt en die vormen de basis voor de beoogde modernisering.

Mocht er tijdens het komende cao-overleg aanleiding toe zijn, dan behoudt de VNC zich het recht voor om met aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te komen.

Tot slot melden we dat de VNC voorstander is van een zogenaamd multi-overleg en zien wij uit naar een constructief overleg waarbij onderling vertrouwen een absolute voorwaarde is.

Met vriendelijke groet,
Vereniging Nederlands Cabinepersoneel VNC

Chris van Elswijk
Voorzitter KLM sectiebestuur

Cc:
K. Bruggeman
M. Kartman
R. Wouters
E. Dekker
F. Vijlbrief