



» Transavia Airlines CV
T.a.v. mevrouw L. Bruns
Team Lead Labour Relations
Piet Guilonardweg 15
gebouw TransPort
1117 EE Schiphol Airport

» Datum: 7 februari 2023

» Kenmerk: 0006/AK/in » Betreft: VNC cao-voorstellenbrief

Geachte mevrouw Bruns,

Op 1 april 2023 zal de cao voor Transavia Cabinepersoneel verlopen.

Transavia heeft in vele opzichten een roerig 2022 beleefd en het Transavia cabinepersoneel heeft hierdoor de tewerkstelling dan ook als uitermate heftig ervaren. De VNC heeft buitengewoon veel overleg met Transavia gevoerd om de druk op cabinepersoneel, zoveel als mogelijk was, te verminderen. Dit heeft echter niet geleid tot een acceptabel resultaat. Ons cabinepersoneel ervaart het werken in de cabine als zwaar. Nog steeds is de werkdruk hoog en de roosters dusdanig dat het uithoudingsvermogen - en hieraan gekoppeld het werkplezier - daar veelvuldig onder lijden. Het cabinekorps is kortweg negatief over de tewerkstelling en de werksfeer bij Transavia.

Veel problemen bleken maand na maand hardnekkig aanwezig en daarbij kwamen eveneens oude frustraties bij ons cabinepersoneel naar boven. De wijze van tewerkstelling gaat veel te vaak ten koste van het welzijn van het cabinepersoneel. Daarnaast werden en worden onze cabinecollega's extra geraakt door het stijgende levensonderhoud. Denk aan hoge brandstofprijzen, steeds duurder wordende boodschappen en woonlasten plus ongekend hoge energietarieven.

De VNC heeft, zoals bij iedere nieuwe cao-ronde, een uitvraag onder haar leden gedaan. Het zal u wellicht niet verrassen dat er meer dan ooit punten uitkwamen om de werkdruk te verminderen en de werksfeer te verbeteren.

Looptijd en Loonontwikkeling

- De VNC zet in op een looptijd van 1 jaar, te weten 1 april 2023 - 31 maart 2024.
- De VNC stelt - mede gebaseerd op de inflatie - een minimale loonsverhoging voor ter hoogte van de Consumentenprijsindex (CPI) over het afgelopen jaar: een ruime 10% plus 2% extra. Specifiek willen wij met Transavia afspraken maken over de verbetering van het inkomensniveau van eerste seizoen collega's. Wij maken ons namelijk grote zorgen over het aantrekken en bovenal het behouden en creëren van loyaal cabinepersoneel dat wil kiezen voor een lange en prettige carrière bij Transavia.
- De VNC stelt een uitbreiding van het loongebouw voor. In onze vorige cao-voorstellenbrief gaven we al aan een toevoeging van treden behorende bij de functie van CA2 en Pursers te willen. Helaas is dat onderwerp niet gerealiseerd. Daarnaast willen we



- » met u in gesprek over een gefaseerde toevoeging van een Airbus salarisgebouw voor pursers en CA2's.

Introductie Airbus salarisschalen

- Voor cabinemedewerkers, die als purser op de Airbus gaan werken, staat de basis voor de introductie van een extra salarisschaal voor het cabinepersoneel beschreven in punt 10 uit bijlage 18 loopbaanregeling. Hierbij staat de uitleg over toegenomen verantwoordelijkheden bij grotere toestellen vanaf 200 stoelen en meer. Appendix 1B uit bijlage 2 van de salarisregeling uit onze cabine-cao vermeldt de persoonlijke 757-toeslag die de VNC destijds in de cao heeft laten opnemen voor een vlootwijziging zoals deze nu op handen is.
- Daarnaast wenst de VNC de introductie van een extra financiële component voor de CA2, vanwege hun toegenomen verantwoordelijkheid op de Airbus.

Afbouwregeling

Uitkering afbouwpercentage uitbetalen als salaris. De arbeidsovereenkomst met de werkgever ter hoogte van de afbouw- en wachtgelduitkering niet beëindigen.

Pensioen

- Berekeningen wijzen uit dat een verhoging met tenminste 40% van de werkgeversbijdrage nodig is om tot een enigszins concurrerende pensioenregeling te komen.
- Bovendien wordt de AOW-leeftijd continu verder naar achteren geschoven, waardoor een steeds groter AOW-gat ontstaat voor generaties cabinepersoneel. Voor deze ongewenste situatie wenst de VNC samen met u een oplossing te vinden. Cabinepersoneel maakt zich steeds meer zorgen over hun pensioenopbouw en dus het uiteindelijke volume van deze oudedagsvoorziening. De bijdrage aan de pensioenregeling van u als werkgever is verre van marktconform. Bovendien wordt bij de vergrijzing van uw werknemersbestand de uiteindelijke pensioenuitkomst verder uitgehold door het gelijkblijvende lage budget.

Overige financiële componenten

- voortzetten afspraak fiscale uitruil (bijlage 4);
- Barbox vergoeding verhogen naar 10%;
- 8,33% EJU voor cabinepersoneel met een vast dienstverband, uit te keren in december;
- extra vergoeding (incentive) werken in burgermansweekend en/of op feestdagen;
- reiskostenvergoeding met 10% verhogen;
- bovengrens van huidige 70 kilometer verhogen naar 90 kilometer;
- KLM en KLC kennen vanuit hun werkgevers al heel lang een faciliteitenregeling voor vakorganisaties. Wij streven naar verbetering van de door u beschikbaar gestelde faciliteiten, te weten: een jaarlijkse bijdrage van €10,- per bij ons aangesloten lid.

Uitkering betaald ouderschapsverlof

- Vanuit goed werkgeverschap vragen wij Transavia om het salarisoniveau voor de 9 weken betaald ouderschapsverlof op 70% te houden en met het UWV te regelen dat de werknemer geen onnodige hinder ervaart. Het UWV keert 70% van het salaris uit gedurende de periode van 9 weken betaald



- }} ouderschapsverlof in het eerst levensjaar van het kind. De werknemer meldt zich hiervoor aan bij het UWV die drie betalingsmomenten hanteert: na 4, 8 en 12 maanden gerekend vanaf de geboortedag van het kind. De uitkering komt voor de werknemer en de werkgever achteraf. Dit betekent voor de werknemer dat er voor een substantiële periode niet alleen het voorspelbare inkomensverlies is vanwege de 70%, maar ook een tijdelijk inkomensverlies vanwege latere uitbetaling.

Vakantie en verlof

- ophogen van 3 vakantie-eenheden (VE) per jaar per bracket van 5 dienstjaren per jaar. Vanaf 30 dienstjaren en langer kent de vakantieregeling dan een maximum van 90 VE. Dit aantal staat gelijk aan 6 vakantieweken (gerekend met 15VE per 7 dagen vakantie). Nu heeft cabinepersoneel vanaf 15 dienstjaren recht op 81 vakantie eenheden per kalenderjaar op fulltime basis. Dit huidige aantal is in de Cabine-cao al decennialang ongewijzigd;
- voor alle eerste seizoeners - die zich vanwege datum indiensttreding niet kunnen houden aan de voorwaarden zoals opgenomen in de vakantieregeling - keuzemogelijkheden verschaffen voor een 1-weekse of 2-weekse vakantie indeling (opgebouwd naar recht);
- daadwerkelijke dienstmaanden die meetellen voor jubileumdata tevens laten doorwerken voor in de berekening van VE;
- introductie van gebalanceerde Kerst en Oud & Nieuw duty verdeling.

Werk en Rusttijdenregeling WRR

- mogelijk maken van aanvraag burgermansweekend;
- voor 100% laten meetellen van Standby-duty in plaats van de huidige 75%;
- eenmaal gepubliceerde Standby-duty van 8 uren na publicatie niet oprekken naar 10 uur;
- mogelijk maken vroeg/laat profiel met behoud van huidige rust > bv 1 jaar proefperiode;
- niet achteruit roteren in een werkweek;
- Lay-over bij duties langer dan 12:00 uur van aan- tot afmelden. Met uitzondering van Canarische eilanden, Funchal, Azoren en mogelijk toekomstige vergelijkbare bestemmingen;
- rust op buitenstation minimaal 12 uur;
- makkelijker maken van het ruilen van vluchten/(vrije) deeltijddagen/weekenddagen.

Ouderenbeleid

Leeftijd- en leeftijdsfasebewust personeelsbeleid voor creëren/behouden duurzame inzetbaarheid.

- door bepaalde bescherming inzake levensfase versus de tewerkstelling de inzetbaarheid van oudere werknemers vergroten en uitval van oudere werknemers door ziekte tegengaan;
- de VNC wil samen met u onderzoeken welke maatregelen nodig zijn om ouder wordende werknemers, dus tevens cabinewerknemers jonger dan 55 jaar, zo lang mogelijk hun functie te kunnen laten uitoefenen. De inbedding van levensfasebewust personeelsbeleid in onze Cao zal in het voordeel zijn van alle cabinemedewerkers;
- vanaf leeftijd 58 jaar een indelingsmogelijkheid tussen 06.00 en 00.59 uur - vanaf leeftijd 61 jaar een indelingsmogelijkheid tussen 06.00 en 23.59 uur - vanaf 64 jaar een indelingsmogelijkheid tussen 07.00 en 22.59 uur. Plus introduceren keuzemenu voor diegenen die geen ouderenbeleid zaken wensen in hun roosters;
- CBM volledig meetellen als duty in 18 uren-regel.



» **Lobby Den Haag**

- samen met Transavia een lobby-strategie ontwikkelen om de positie van cabinepersoneel en Transavia te versterken.

Het imago van de luchtvaart staat maatschappelijk onder druk en uit de Haagse politiek komen ideeën om het aantal vluchtbewegingen fors te verminderen en tegelijkertijd gaat vliegveld Lelystad niet open. Dit alles zet onze werkgelegenheid onder druk.

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

In afwachting van uw reactie,

met vriendelijke groet,
Vereniging Nederlands Cabinepersoneel VNC

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Antonie Kloots', with a horizontal line underneath.

Antonie Kloots
Voorzitter Transavia sectiebestuur

CC:
Anne van der Harst
Daan Pijzel
Trudy Ruisch