

Onderhandelingsresultaat

Transavia Cabinepersoneel 2024-2026

d.d. 3 september 2024

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

en

2. FNV Transavia Cabine, verder te noemen FNV, statutair gevestigd te Utrecht,

enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisatie"

en

3. 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,

Gezamenlijk aangeduid als 'partijen'

Overwegende dat

- Partijen met dit onderhandelingsresultaat erkenning en invulling geven aan een groot aantal wensen van onze cabinecollega's;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen die tegemoetkomen aan het verhogen van het wettelijk minimum loon;
- Partijen in dit akkoord tot afspraken zijn gekomen over de invulling van de CA2-Airbusschaal en het afschaffen van de (Boeing) Purserschaal;
- Partijen in dit akkoord tot nadere afspraken zijn gekomen over de invulling van het duurzame inzetbaarheid & vitaliteitsbudget van medewerkers seizoen;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen rondom vakantieplanning op senioriteit per base;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen rondom een verbeterde verdeling en maximalisering van standby in een 28 daagse planning periode;
- Partijen in dit akkoord tot afspraken zijn gekomen om de invloed op het rooster te verbeteren door de ruimte om gegarandeerde verzoeken op te nemen te vergroten en vervolgens het aantal verzoeken te laten toenemen;
- Partijen in dit akkoord verdere afspraken hebben gemaakt in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid door middel van het (verder) uitbreiden van het ouderenbeleid;

- Partijen tot afspraken zijn gekomen rondom het verbeteren van de pensioenregeling middels het verhogen de werkgeverspremie;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen rondom het verbeteren van de regeling woon-werkverkeer;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen over het structureel opnemen van een Sociaal Plan in de cao;
- Met dit onderhandelingsresultaat kunnen we samen vooruitkijken en de uitdagingen het hoofd bieden.

zijn op 3 september 2024 de volgende afspraken met betrekking tot de cao Transavia Cabinepersoneel voor de periode 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026 overeengekomen.

Looptijd en salaris

1) Looptijd

De cao heeft een looptijd van 20 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

2) Salaris

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 2% per 1 juli 2024 vanwege aanpassing Wet Minimum Loon (WML) per 1 juli 2024; In het kader van de ophoging van het wettelijk minimum loon herijken we het loongebouw om meer afstand te creëren ten opzichte van het wettelijk minimum loon.

Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage.

Medewerkers die tussen 1 juli 2024 en 30 september 2024 uit dienst zijn getreden, ontvangen met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, de nabetaling van het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen met ingang van 1 juli 2024, conform bovenstaand percentage naar rato van de lengte van hun dienstverband.

- 2% per 1 oktober 2024;

Voor alle medewerkers die op 1 november 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van november 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 oktober 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage.

Medewerkers die tussen 1 oktober 2024 en 31 oktober 2024 uit dienst zijn getreden, ontvangen met de salarisbetaling van november 2024, met terugwerkende kracht, de nabetaling van het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen met ingang van 1 oktober 2024, conform bovenstaand percentage naar rato van de lengte van hun dienstverband.

- 1,5% per 1 januari 2025;
- 1,5% per 1 juli 2025;
- 2% per 1 januari 2026.

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' (jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl) in december 2025 meer is dan 3% (t.o.v. december 2024), dan volgt per 1 januari 2026 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 2%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per maart 2026 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2026.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in februari 2026 meer is dan 0,33% t.o.v. december 2025, dan volgt per 1 maart 2027 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 0,5%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per juni 2027 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2027.

3) **Wettelijk minimum loon en aanpassing CA treden**

Als gevolg van de aanpassing van het wettelijk minimum loon worden met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 de eerste 11 treden van de CA salarisschaal aangepast.

Trede CA1 1^e seizoen wordt verhoogd naar € 2.450 en de onderlinge verhoudingen tussen de opvolgende treden van het CA schaal worden als volgt aangepast:

CA1 1e seizoen	€ 2.450,00
CA1 2e seizoen	€ 2.486,75
CA2	€ 2.524,05
trede 0	€ 2.561,91
trede 1	€ 2.600,34
trede 2	€ 2.639,35
trede 3	€ 2.678,94
trede 4	€ 2.719,12
trede 5	€ 2.759,91
trede 6	€ 2.801,31
trede 7	€ 2.843,33

Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, de aanpassing van de trede met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald.

De laatste trede van de CA schaal en de treden van de PU (Boeing) schaal en PU Airbus schaal blijven ongewijzigd per 1 juli 2024, met uitzondering van de loonsverhoging zoals vermeld onder punt 2).

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

4) **CA2-Airbus schaal**

Invoering CA2-Airbus schaal

Met ingang van 1 juli 2024 wordt een Airbusschaal voor CA2's aan het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel toegevoegd. Deze schaal start ter hoogte van trede CA2 en loopt door tot en met trede 9.

De CA2-Airbusschaal ligt 2% hoger dan de CA-schaal geldend op 1 juli 2024, zoals die is opgenomen in de cao.

Promotie naar CA2-Airbus schaal

Nadat een CA2 de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus heeft afgerond wordt de medewerker per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag, inclusief de ervaringsvluchten, hebben plaatsgevonden, ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbusschaal.

CA2's die reeds de Airbus training, inclusief de ervaringsvluchten, hebben afgerond, worden met de salarisbetaling van oktober 2024 met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 ingedeeld in de CA2-Airbusschaal.

Training en senioriteit

Training van CA2's voor de Airbus vindt plaats afhankelijk van behoefte en op grond van de plaats op de volgorde lijst. In de volgende twee gevallen kan worden afgeweken van de volgorde lijst:

- Instructeurs en lijninstructeurs mogen met voorrang worden opgeleid onafhankelijk van hun plaats op de volgordelijst, zodat zij in staat zijn de Airbustraining te geven aan de overige cabinemedewerkers;
- CA2's die op grond van hun plaats op de volgordelijst in aanmerking zouden komen voor de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus, maar vanwege hun standplaats de training op een later moment zullen volgen, worden ook ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. Deze inschaling vindt plaats per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag zou hebben plaatsgevonden als ze wel de training hadden gevolgd. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbusschaal.

5) Loongebouw

CA schaal

Per 1 juli 2024 wordt er 1 trede (trede 9) toegevoegd aan de CA schaal en de CA2 Airbus schaal.

PU schalen

Per 1 juli 2024 worden er 2 treden (trede 19 en 20) toegevoegd aan de PU Airbus schaal.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de PU (Boeing) schaal uit het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel verwijderd. Alle Pursers die zijn ingeschaald in de PU (Boeing) schaal worden vanaf dat moment ingeschaald in de PU Airbusschaal. De Purser steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU Airbusschaal.

Compensatie PU Airbus

Pursers die op 1 januari 2025 zijn ingeschaald in de PU Airbusschaal ontvangen in december 2024 een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maal het verschil tussen trede 16 en trede 17 van de PU Airbusschaal zoals van toepassing in december 2024, naar rato van het aantal maanden dat de Purser in de Purser Airbusschaal is ingedeeld en naar rato van het afgesproken contractpercentage in december 2024.

6) Duurzame inzetbaarheid & vitaliteitsbudget

Werknemers seizoen ontvangen met terugwerkende kracht over de jaren 2023 en 2024 een duurzaam inzetbaarheid- en vitaliteitsbudget ter hoogte van pro rata het aantal maanden dat zij aansluitend in dienst zijn geweest. De ingangsdatum van dit budget is 1 januari 2024. Het budget is twee jaar geldig, met uitzondering van het besteden aan een fiets (het budget mag maximaal eens in de drie jaar worden aangewend voor de aanschaf van een fiets).

Vanaf 2025 geldt dat de lengte van het dienstverband zoals bekend op de peildatum van 1 januari van het betreffende jaar, niet langer leidend is. Treedt de werknemer seizoen gedurende het kalenderjaar uit dienst bij werkgever en heeft werknemer seizoen meer aan budget besteed dan waar hij bij uitdiensttreding pro rata recht op heeft, dan wordt het te veel bestede budget verrekend met de eindafrekening.

7) **Eenmalige uitkering ter compensatie van maatregelen rondom inhuur**

Alle werknemers die op 30 september 2024 in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van 4,5% van twaalfmaal het kale maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in artikel 1.1 van bijlage 2 van de cao Transavia Cabinepersoneel) van september 2024, gebaseerd op het in september geldende contractpercentage en de afgesproken contractduur ter compensatie van de in dit protocol (artikel 26) beschreven maatregelen rondom inhuur.

Met ingang van 1 oktober 2024 wordt de barbox tot en met 28 februari 2026 tijdelijk opgehoogd naar 9%. Deze ophoging geldt ter compensatie van (mogelijk) gemiste barbox door de in dit protocol (artikel 26) beschreven maatregelen rondom inhuur.

8) **KLM-winstdelingsregeling**

Per 1 januari 2024 wordt de winstdelingsregeling voor medewerkers vallend onder de cao voor Cabinepersoneel vervangen door de huidige KLM-winstdelingsregeling. Dit wordt aangepast in het reglement zoals gepubliceerd op t-net.

De winstdelingstabel is gebaseerd op de operating margin, zijnde het Current Operating Income (COI) van de KLM-groep over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaaromzet van de KLM-groep. Voor bepaling van de COI van de KLM-groep zal deze regeling voor de medewerkers vallend onder de cao voor Cabinepersoneel worden uitgebreid met het Transavia-resultaat. De COI van de KLM-groep (inclusief Transavia) zal vervolgens met een factor 1,0482 worden verhoogd, voorafgaand aan de bepaling van het uitkeringspercentage.

Voor de afspraak met betrekking tot 'Verbetering Winstuitkering' zoals opgenomen in artikel 8 van het onderhandelingsresultaat Crisisprotocol cao Transavia Cabinepersoneel 2020-2022 zal 2024 gelden als eerste kalenderjaar na het beëindigen van de kredietfaciliteit en 2025 als tweede jaar. De factor 1,2 zal worden toegepast op de nieuwe winstdelingsregeling.

9) **Reiskostenvergoeding**

Per 1 januari 2025 bedraagt de vergoeding als tegemoetkoming in de kosten woon-/werkverkeer € 0,21 per kilometer. Bijlage 4 van de cao zal hierop worden aangepast.

Verlof & vrije tijd

10) **Vakantietoewijzing per base**

Met ingang van vakantieplanning winter 2025/26 vinden vakantie- en vrije tijdtoewijzingen per base plaats. Binnen de base vindt toewijzing plaats op basis van senioriteit en prioriteitscijfer.

11) **Gegarandeerde verzoeken**

Vanaf medio 2025 zorgt Transavia voor een betere inzetbaarheid van de gegarandeerde verzoeken. Door de ruimte voor toekenning te verhogen en het aantal VE's dat voor een verzoek gebruikt mag worden op te hogen naar maximaal 10 per verzoek. Dit kan maximaal vier keer per jaar gedaan worden.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aantal gegarandeerde verzoeken voor alle medewerkers als volgt verhoogd:

- voor medewerkers met een fulltime dienstverband: van 6 naar 8 (2 per kwartaal);
- voor medewerkers met een parttime dienstverband zonder vaste vrije dagen (werkzaam in blokken): naar rato van 8 (waarbij wordt afgerond naar boven);
- voor medewerkers uit doelgroep 2 met een parttime dienstverband met vaste vrije dagen: van 4 naar 6 (waarbij wordt afgerond naar boven).

Partijen monitoren het effect van bovenstaande aanpassingen in relatie tot de gewenste verbeteringen in het Regulier Overleg.

12) Vakantieplanning

Voor alle medewerkers die op of na 1 april 2023 op een eerste seizoenscontract in dienst (zijn ge)komen van Transavia ('Doelgroep 1') en in deeltijd werkzaam zijn, geldt dat een vakantieaanvraag uit minimaal 1 week (7 dagen) bestaat, bijvoorbeeld van zondag 22.00LT tot en met zondag 21.59LT. Kortere verlofperiodes kunnen worden aangevraagd middels Gegarandeerde Verzoeken.

13) Aankoop VE vanuit Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2025 is het mogelijk om vakantie-eenheden te kopen middels de Eindejaarsuitkering.

14) VE en aansluitijd

Met ingang van 1 oktober 2024 wordt een VE niet langer geplaatst in de extra aansluitijd van het rooster, waarmee de laatste VE die ingeleverd wordt start in de rust van de opdracht.

15) Werkgroep Kerst- en Oud & Nieuw regeling en Ruilen van vluchtopdrachten

Transavia en vakbonden richten een werkgroep op welke vanaf begin oktober 2024, gedurende de looptijd van de cao, gefaseerd onderzoek gaat doen naar een systematiek voor toekenning van vrij op Kerst en/of Oud en Nieuw en het ruilen van vluchtopdrachten. Ten aanzien van een Kerst- en Oud & Nieuw regeling wordt onder andere extern gekeken hoe dit bij andere airlines is ingeregeld en wordt een haalbare tijdslijn gemaakt voor de komende jaren of, hoe en wanneer welke stappen mogelijk kunnen zijn. Ten aanzien van het ruilen van vluchtopdrachten gaat de werkgroep onderzoek doen naar welke impact en mogelijkheden we zien als we ruilen na publicatie binnen roosters mogelijk willen maken. De werkgroep brengt advies uit aan cao-partijen.

16) Uiterste afmeldtijd voor aanvang van vakantie

Met ingang van 2 december 2024, zal wanneer een vakantie start met een weekend niet zijnde een vakantie-weekend, maar wel onderdeel is van de vakantie, de uiterste afmeldtijd voor aanvang van de vakantie 18:00 uur LT zijn.

WRR

17) **Standby-reeks en single standby**

Met ingang van uiterlijk eind 2024 is het mogelijk om een single standby in te delen in het rooster. Hierdoor betreft een standby reeks een reeks van 1-4 standby's, die niet onderbroken mag worden door een andere opdracht. Er kan wel één dag zonder indeling (onbenoemde dag) deel uitmaken van deze reeks.

De definitie van een onbenoemde dag zal worden opgenomen in de cao en is als volgt: een onbenoemde dag is een dag waarop in het rooster voor publicatie geen activiteit is neergelegd. Een onbenoemde dag kan niet achteraf worden ingedeeld door Transavia, behalve als door een ziekmelding het rooster opnieuw moet worden ingedeeld.

Per WOP (werkperiode) wordt er maximaal 1 single standby ingedeeld.

Per roosterperiode van 28 dagen worden er maximaal 2 startende standby-reeksen ingedeeld.

Direct voorafgaand en direct na afloop van een standby-reeks van 4 standby's, met daarin een onbenoemde dag, worden geen opdrachten ingedeeld. Daarmee zal deze specifieke reeks maximaal 5 etmalen omvatten.

18) **Maximaal aantal standby's per 28 dagen**

Per uiterlijk eind 2024 worden er maximaal 8 standby's per roosterperiode van 28 dagen ingedeeld, naar rato van het contractpercentage. Afwijking is mogelijk ingevolge toepassing van artikel 6.2 van Bijlage 7 en na herstelmelding.

19) **Oproep uit standby voor een rotatie (layover):**

Bij een oproep uit standby voor een rotatie (layover) die een standby-reeks en gepubliceerde vlucht(en) en/of grondopdracht(en) overlapt, dient Transavia dit altijd aan de medewerker te vragen. Deze vraag kan bij voorkeur direct na afloop van een vlucht gesteld worden door middel van een SMS, en anders - bij voorkeur direct na afloop van een vlucht - middels telefonisch contact. Deze rotatie mag niet enkel d.m.v. een schedule change doorgegeven worden. De medewerker heeft geen verplichting om te reageren en mag deze rotatie weigeren, zonder opgaaf van redenen.

Partijen evalueren deze afspraak als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast.

20) **Maximale dienstdtijd in geval van taxi en/of CBM**

Per 24 februari 2025 bedraagt in de roosterplanning een dienstdtijd met taxi en/of CBM niet meer dan 12 uren.

De definitie van CBM zal worden opgenomen in de cao, inclusief op welke artikelen CBM van toepassing is.

21) **Compensatie Inhaal Rust (CIR) opsparen**

Per 4 november 2024 wordt de Compensatie Inhaal Rust (CIR) gebruikt voor de opbouw van VE's en wordt niet langer in het rooster geplaatst.

22) Code Rood

In geval van Code Rood als gevolg van politieke omstandigheden in een gebied waar Transavia op vliegt gaat Transavia met de bonden in gesprek over een passende en operationeel werkbare crewinzet. In geval van gegronde redenen kan een crewmember van zijn of haar vlucht gehaald worden in overleg met de UC. Indien de crewmember en UC niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist de Lead Cabin Crew Management.

23) Vertraging en standby

Uiterlijk per 1 november 2024 kan er, als er sprake is van aansluitijd als gevolg van vertraging deze aansluitijd conform Bijlage 7 artikel 6.2.2^e niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten. Uitzondering hierop is als de volgende opdracht een standby is. De begintijd van deze standby kan aangepast worden en start niet eerder dan na 14 uur rust.

24) Layovers

1. Vanaf 4 november 2024 zal er in Hurghada, Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman en/of Tbilisi overnacht worden als er drie of meer keer per week op de betreffende bestemming wordt gevlogen; vluchten van/naar Hurghada Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman en/of Tbilisi worden single stretch uitgevoerd.
2. Vanaf 4 november 2024 zal na een vlucht naar Hurghada, Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman of Tbilisi een 'Niet Indeelbaar' volgen als er minder dan drie keer in de week op de betreffende bestemming gevlogen wordt.

25) AOG (Aircraft On Ground)-vergoeding

De AOG-vergoeding (een bedrag van EUR 100,- per bemanningslid) in geval van stranding op een buitenstation wordt per 1 augustus 2024 opgenomen in de cao Transavia Cabinepersoneel en stijgt mee met de structurele kostencompenserende loonsverhogingen opgenomen in de cao Transavia Cabinepersoneel.

26) Interchange/externe inhuur

Artikel 4.9 van de cao voor Cabinepersoneel wordt aangevuld met de volgende afspraak: Transavia kan in de winterperiode tot en met 28 februari 2026 maximaal 5 interchanges tegelijkertijd inzetten, zonder voorafgaande toestemming van de vakorganisatie(s). De winterperiode wordt in dit kader gedefinieerd als de periode waarin cabinemedewerkers operationeel inzetbaar zijn van 1 november tot 1 april. Er zal geen sprake zijn van passeerbetaling.

Ouderenbeleid

27) Ouderenbeleid

In aanvulling op het bestaande ouderenbeleid worden gefaseerd voor 1 januari 2025 de volgende toevoegingen gedaan.

- De mogelijkheid van een opt-out in de winter naast de reeds bestaande opt-out;
- Maximaal drie vluchtopdrachten op een rij, daarna gevolgd door een NI;
- De mogelijkheid om standby of available in te delen. De oproep voor een standby kan niet eerder plaatsvinden dan 05:00 lt voor 55 – 60 jaar en niet eerder dan 05:30 uur

voor 60 jaar en ouder. Ten aanzien van de oproep voor een standby de avond voorafgaand geldt bijlage 7, artikel 3.4a;

- Bovenstaand wordt tijdens implementatie, in overleg, verder gedefinieerd in de cao.

Partijen evalueren deze afspraak als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast.

Per 1 juli 2024 is onderstaande van toepassing:

- 18 uren regel
 - Transavia hanteert de regel zo dat er in de rostering fase niet op 18 uur wordt ingedeeld maar maximaal met 17 uur en 30 minuten. Daardoor blijft Transavia veel verder af van de grens en raken vertragingen veel minder het maximum van 18 uur;
 - Daarnaast zet Transavia de eindtijd op 00.30 in plaats van 00.59 waardoor vertragingen op einde dag minder snel de afmeldtijd laten overschrijden. De kans is hierdoor klein dat er nog overschrijdingen plaatsvinden. Indien die toch plaatsvinden vraagt Transavia in ruil voor bovenstaande diezelfde 30 minuten flexibiliteit terug en laten we kleine overschrijdingen van maximaal 30 minuten van de 18 uren regel ook voor Transavia onbestraft;
 - Indien na de publicatie een wijziging van het rooster plaatsvindt (vlucht wordt andere vlucht of vlucht wordt een enkele standby), dan zou de nieuwe vlucht (de vlucht die wordt gepubliceerd of de vlucht die uit standby voortvloeit) aan de maximaal 18 uur in 2 dagen en de 01.00 lt afmelden regel moeten voldoen. Uitwijk naar 18.30 uur is mogelijk indien op dag 1 van een 2-daagse de vlucht vertraagd raakt en dit gevolgen heeft op de totale duur van de 2 dagen. Indien de medewerker voor dag 2 een andere opdracht krijgt, dient deze opdracht aan de 18 uren en 01.00 afmelden regel te voldoen;
 - Mocht bij de eerste vlucht uit een tweedaagse door vertraging de optelsom van 18.30 uren overschreden worden, kan, in geval er niets meer aangepast kan worden, control 1 maal per 28 dagen afwijken van de 18 uren regel of 01.00 lt en daarvoor 3 VE's uitkeren maar het schema ongewijzigd laten. Meer dan 1 maal afwijking betekent aanpassing van het rooster zodat het binnen het maximum van 18:30 uur past aan totale duty in 2 dagen;
 - Indien in de uitvoering de tweede vlucht in de tweedaagse vertraagd raakt valt dit onder het risico van een operationele verstoring.

Partijen hebben daarnaast afgesproken om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar profielvoorkeuren binnen de doelgroep die gebruik kan maken van het ouderenbeleid. Er wordt uiterlijk in het laatste kwartaal van 2024 een uitvraag gedaan naar welke profielvoorkeuren er zijn binnen de ouderengroep. Indien daar een maakbare verdeling uitkomt wordt dit profiel verder uitgewerkt.

Ten slotte hebben partijen afgesproken om het gehele ouderenbeleid na een periode van zes maanden te evalueren.

Pensioen

28) Pensioenpremie

De werkgeverspremie wordt gedurende de looptijd van deze cao op twee momenten verhoogd. Met ingang van 1 juli 2024 wordt de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers verhoogd van 11% naar 12 %. Met ingang van 1 juli 2025 wordt de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers verder verhoogd van 12 % naar 13%.

Sociaal Plan

29) Sociaal Plan

Partijen hebben vastgesteld dat medewerkers op dit moment graag duidelijkheid en zekerheid willen hebben over wat er gebeurt als er eventueel boventalligheid ontstaat. Met de kennis van nu is dit overigens niet de verwachting op dit moment. Desalniettemin zijn partijen een Sociaal Plan overeengekomen dat structureel onderdeel uitmaakt van de cao om potentiële overtolligheid onder het vaste cabinekorps van Transavia te ondervangen. Dit Sociaal Plan is gelijk aan het Sociaal Plan dat onderdeel uitmaakte van cao 2020-2022.

29.1) Fase 1 – beperken boventalligheid

Afhankelijk van de situatie van Transavia op dat moment kan door Transavia een of meerdere van deze instrumenten worden ingezet.

De instrumenten om boventalligheid te beperken zijn:

1. Openstellen van een VVR
2. Pre-mobiliteitstermijn van 2 maanden voorafgaand aan de overtolligheidsdatum (als onderdeel van het WNW-traject zoals hieronder omschreven).

Transavia zal vooraf de vakbonden informeren voordat zij tot aanbieding van de VVR aan de werknemer overgaat.

29.2) Fase 2 – opheffen overtolligheid

Overtolligheid wordt vastgesteld conform de methode die volgt uit de wet, zoals neergelegd in artikel 11 van de Ontslagregeling.

29.3) Ontslag wegens bedrijfseconomische reden

Uitgangspunt is beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De overtollige werknemer ontvangt van Transavia een keuze tussen begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject of een Financiële Mobiliteit Regeling. De uiteindelijke keuze wordt opgenomen in een vaststellingsovereenkomst.

29.3.1) Keuze 1. Begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject

De begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject duurt maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder die op de overtolligheidsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Transavia, waarbij dienstverbanden die elkaar opvolgen met minder dan 6 maanden meetellen voor de berekening van de lengte van het dienstverband. Het dienstverband wordt na 6 maanden beëindigd waarna de medewerker nog de wettelijke transitievergoeding ontvangt welke is gemaximeerd op 12 maandsalarissen.

29.3.2) **Keuze 2. Financiële Mobiliteit Regeling**

De Financiële Regeling Mobiliteit bedraagt een vergoeding die wordt betaald na inachtneming van de opzegtermijn uit de cao. De vergoeding bestaat uit de wettelijke transitievergoeding, gemaximeerd op 12 maanden en daarbovenop een aantal maandsalarissen op basis van het aantal dienstjaren op basis van onderstaande staffel:

0 t/m 5 dienstjaren 1 maandsalaris
6 t/m 10 dienstjaren 2 maandsalarissen
11 t/m 15 dienstjaren 3 maandsalarissen
16 t/m 20 dienstjaren 4 maandsalarissen
Vanaf 21 dienstjaren 5 maandsalarissen

29.4) **Maandsalaris**

4.1 Voor de berekening van het maandsalaris wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

4.2 Voor de berekening van de transitievergoeding en de FMR wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehanteerd.

29.5) **Uitdiensttreding zonder wederzijds goedvinden**

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel niet binnen de daarvoor gestelde termijn accepteert, start Transavia een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt Transavia de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert). In dat geval geldt ook ten aanzien van de vergoeding het wettelijke regime bij opzegging (het wettelijke regime betreft ten tijde van het maken van de afspraken de wettelijke transitievergoeding).

29.6) **Remplaçantenregeling**

Er is in deze fase sprake van een remplaçantenregeling. De remplaçantenregeling biedt de mogelijkheid voor iemand, uit dezelfde of een uitwisselbare functie, die niet overtollig is verklaard, om toch te kiezen voor een FMR of WNW-traject. Daarmee kan hij de overtolligheid overnemen van de medewerker die als laatste conform de wet overtollig is of zou zijn verklaard.

29.7) **Herplaatsing**

Indien binnen Transavia een passende functie, zoals bedoeld in artikel 9 van de Ontslagregeling, voorhanden is, heeft de overtollige medewerker voorrang boven niet-overtolligen. Daarnaast spant Transavia zich in voor een geschikte functie binnen de KLM Groep. Een geschikte functie is een functie die medewerker op basis van zijn werkervaring en opleiding vrijwel direct zou kunnen vervullen.

29.8) **Wederindiensttreding (terugkeergarantie)**

Indien binnen 5 jaar na uitdiensttreding als gevolg van overtolligheid een vacature ontstaat in dezelfde functie als de medewerker bekleedde voordat hij overtollig raakte of een lagere functie, mag medewerker hierop terugkeren op de standplaats waar een vacature is. De

hiervoor bedoelde medewerker bij Transavia heeft bij vacatures in dezelfde functie of een lagere functie voorrang op externe kandidaten.

Deze terugkeergarantie geldt met behoud van senioriteit, functie, maximaal het contractpercentage bij uitdiensttreding en salarisschaal -en trede, met uitzondering van een eventueel van toepassing zijnde 757 toeslag en/of NF toeslag.

Voor voormalig werknemers herleven de afspraken rondom aanwending van het afbouvvolume zoals bedoeld in Bijlage 24, IIIA van de cao, als uitzondering op Bijlage 24 art.8b van de cao, zulks onder de volgende voorwaarden;

1. De voormalig werknemer keert op basis van de terugkeergarantie weer in dienst;
2. De voormalig werknemer bevond zich reeds in de afbouwfase van de afbouwregeling zoals bedoeld in III.A van Bijlage 24 van de cao;
3. Wegens de eerdere uitdiensttreding bestaat er niet langer recht op afwikkeling van het afbouvvolume voor vervroegde uittreding zoals bedoeld in III.B van Bijlage 24 van de cao;
4. Een eventueel resterend volume wordt volgens III.A van Bijlage 24 van de cao afgewikkeld.

De volgorde van terugkeer wordt bepaald op basis van omgekeerde anciënniteit: Wie het langst in dienst is geweest van Transavia mag als eerste terugkeren. De terugkeergarantie geldt niet voor medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de VVR in de pre-mobiliteitsfase of van de remplaçantenregeling.

Een medewerker met terugkeergarantie bij Transavia, heeft voorrang ten aanzien van een passende functie op een medewerker van KLM.

Indien in de periode waarin bovengenoemde medewerkers de terugkeergarantie hebben, er geen sprake is van vacatures, maar Transavia voornemens is om cabinewerkzaamheden gedurende korte tijd (een periode van minder dan zes maanden) door externen uit te laten voeren bijvoorbeeld in het geval van een wetlease, bepalen partijen in overleg in hoeverre dit in lijn is met de afgesproken terugkeergarantie.

29.9) Jubileumregeling

Indien medewerker binnen drie jaar na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst (als gevolg van overtolligheid van dit Sociaal Plan) anders op grond van de CAO een 25- jarig jubileum had bereikt, ontvangt de medewerker de bruto jubileumuitkering bij einde dienstverband.

Procesafspraken

30) Procesafpraak wetgeving ketenregeling

Over de mogelijke wetgeving over onder andere het afschaffen/aanpassen van de ketenregeling hebben we in de cao 2023-2024 reeds de afspraak gemaakt om met elkaar in gesprek te gaan zodra dit wetsvoorstel van kracht is. Het wetsvoorstel is echter nog niet aangenomen. Partijen gaan, zodra het wetsvoorstel van kracht is, met elkaar in gesprek over de impact hiervan op onze cao.



31) **Procesafspraken rolling roster publicatie**

De huidige manier van roosteren is telkens 4 weken vooruit 2 weken voor aanvang van het rooster te publiceren. Om beter met alle veranderingen en uitdagingen van de huidige tijd om te kunnen gaan én om voor de medewerkers een meer constant rooster te kunnen maken, onderzoeken partijen, nadat duidelijk is wanneer de CMS vervanging plaatsvindt, de mogelijkheid tot een rolling roster publicatie in het nieuwe roostersysteem.

Aldus overeengekomen te Schiphol op 3 september 2024 en ondertekend op .. XXX:

VNC

A. Kloots
Bestuurder
Datum

FNV Transavia Cabine

S. Jansen
Bestuurder
Datum

Transavia Airlines C.V.

M. de Nooijer
Algemeen Directeur
Datum

P. Wensveen
Financieel directeur
Datum

S. van der Mei
Team Lead Labour Relations
Datum

D. Pijzel
Hoofd Dienst Cabine
Datum

Bijlage 1 – salarisschalen

In onderstaande salarisschalen zijn de in dit protocol overeengekomen structurele kostencompenserende loonsverhogingen verwerkt.

Salarisschalen met ingang van 1 juli '24				
	CA	CA2 Airbus	PU	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.499,00			
CA1 2e seizoen	€ 2.536,49			
CA2	€ 2.574,53	€ 2.626,02		
trede 0	€ 2.613,15	€ 2.665,41		
trede 1	€ 2.652,35	€ 2.705,40	€ 2.891,94	€ 3.065,46
trede 2	€ 2.692,13	€ 2.745,97	€ 2.962,36	€ 3.140,11
trede 3	€ 2.732,51	€ 2.787,16	€ 3.033,49	€ 3.215,51
trede 4	€ 2.773,50	€ 2.828,97	€ 3.101,19	€ 3.287,26
trede 5	€ 2.815,10	€ 2.871,40	€ 3.172,31	€ 3.362,65
trede 6	€ 2.857,33	€ 2.914,48	€ 3.243,45	€ 3.438,06
trede 7	€ 2.900,19	€ 2.958,19	€ 3.311,11	€ 3.509,78
trede 8	€ 2.939,97	€ 2.998,77	€ 3.382,93	€ 3.585,91
trede 9	€ 2.998,77	€ 3.058,75	€ 3.452,01	€ 3.659,14
trede 10			€ 3.519,29	€ 3.730,45
trede 11			€ 3.584,70	€ 3.799,77
trede 12			€ 3.651,43	€ 3.870,51
trede 13			€ 3.720,60	€ 3.943,83
trede 14			€ 3.791,14	€ 4.018,60
trede 15			€ 3.863,11	€ 4.094,89
trede 16				€ 4.176,80
trede 17				€ 4.260,34
trede 18				€ 4.345,51
trede 19				€ 4.432,42
trede 20				€ 4.521,07

Salarisschalen met ingang van 1 oktober '24				
	CA	CA2 Airbus	PU	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.548,98			
CA1 2e seizoen	€ 2.587,22			
CA2	€ 2.626,02	€ 2.678,54		
trede 0	€ 2.665,41	€ 2.718,72		
trede 1	€ 2.705,40	€ 2.759,51	€ 2.949,78	€ 3.126,77
trede 2	€ 2.745,97	€ 2.800,89	€ 3.021,61	€ 3.202,91
trede 3	€ 2.787,16	€ 2.842,90	€ 3.094,16	€ 3.279,82
trede 4	€ 2.828,97	€ 2.885,55	€ 3.163,21	€ 3.353,01
trede 5	€ 2.871,40	€ 2.928,83	€ 3.235,76	€ 3.429,90
trede 6	€ 2.914,48	€ 2.972,77	€ 3.308,32	€ 3.506,82
trede 7	€ 2.958,19	€ 3.017,35	€ 3.377,33	€ 3.579,98
trede 8	€ 2.998,77	€ 3.058,75	€ 3.450,59	€ 3.657,63
trede 9	€ 3.058,75	€ 3.119,93	€ 3.521,05	€ 3.732,32
trede 10			€ 3.589,68	€ 3.805,06
trede 11			€ 3.656,39	€ 3.875,77
trede 12			€ 3.724,46	€ 3.947,92
trede 13			€ 3.795,01	€ 4.022,71
trede 14			€ 3.866,96	€ 4.098,97
trede 15			€ 3.940,37	€ 4.176,79
trede 16				€ 4.260,34
trede 17				€ 4.345,55
trede 18				€ 4.432,42
trede 19				€ 4.521,07
trede 20				€ 4.611,49

Salarisschalen met ingang van 1 januari '25			
	CA	CA2 Airbus	PU airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.587,21		
CA1 2e seizoen	€ 2.626,03		
CA2	€ 2.665,41	€ 2.718,72	
trede 0	€ 2.705,39	€ 2.759,50	
trede 1	€ 2.745,98	€ 2.800,90	€ 3.173,67
trede 2	€ 2.787,16	€ 2.842,90	€ 3.250,95
trede 3	€ 2.828,97	€ 2.885,54	€ 3.329,02
trede 4	€ 2.871,40	€ 2.928,83	€ 3.403,31
trede 5	€ 2.914,47	€ 2.972,76	€ 3.481,35
trede 6	€ 2.958,20	€ 3.017,36	€ 3.559,42
trede 7	€ 3.002,56	€ 3.062,61	€ 3.633,68
trede 8	€ 3.043,75	€ 3.104,63	€ 3.712,49
trede 9	€ 3.104,63	€ 3.166,73	€ 3.788,30
trede 10			€ 3.862,14
trede 11			€ 3.933,91
trede 12			€ 4.007,14
trede 13			€ 4.083,05
trede 14			€ 4.160,45
trede 15			€ 4.239,44
trede 16			€ 4.324,25
trede 17			€ 4.410,73
trede 18			€ 4.498,91
trede 19			€ 4.588,89
trede 20			€ 4.680,66

Salarisschalen met ingang van 1 juli '25			
	CA	CA2 Airbus	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.626,02		
CA1 2e seizoen	€ 2.665,42		
CA2	€ 2.705,39	€ 2.759,50	
trede 0	€ 2.745,97	€ 2.800,89	
trede 1	€ 2.787,17	€ 2.842,91	€ 3.221,28
trede 2	€ 2.828,97	€ 2.885,54	€ 3.299,71
trede 3	€ 2.871,40	€ 2.928,82	€ 3.378,96
trede 4	€ 2.914,47	€ 2.972,76	€ 3.454,36
trede 5	€ 2.958,19	€ 3.017,35	€ 3.533,57
trede 6	€ 3.002,57	€ 3.062,62	€ 3.612,81
trede 7	€ 3.047,60	€ 3.108,55	€ 3.688,19
trede 8	€ 3.089,41	€ 3.151,20	€ 3.768,18
trede 9	€ 3.151,20	€ 3.214,23	€ 3.845,12
trede 10			€ 3.920,07
trede 11			€ 3.992,92
trede 12			€ 4.067,25
trede 13			€ 4.144,30
trede 14			€ 4.222,86
trede 15			€ 4.303,03
trede 16			€ 4.389,11
trede 17			€ 4.476,89
trede 18			€ 4.566,39
trede 19			€ 4.657,72
trede 20			€ 4.750,87

Salarisschalen met ingang van 1 januari '26			
	CA	CA2 Airbus	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.678,54		
CA1 2e seizoen	€ 2.718,73		
CA2	€ 2.759,50	€ 2.814,69	
trede 0	€ 2.800,89	€ 2.856,91	
trede 1	€ 2.842,91	€ 2.899,77	€ 3.285,71
trede 2	€ 2.885,55	€ 2.943,25	€ 3.365,70
trede 3	€ 2.928,83	€ 2.987,40	€ 3.446,54
trede 4	€ 2.972,76	€ 3.032,22	€ 3.523,45
trede 5	€ 3.017,35	€ 3.077,70	€ 3.604,24
trede 6	€ 3.062,62	€ 3.123,87	€ 3.685,07
trede 7	€ 3.108,55	€ 3.170,72	€ 3.761,95
trede 8	€ 3.151,20	€ 3.214,22	€ 3.843,54
trede 9	€ 3.214,22	€ 3.278,51	€ 3.922,02
trede 10			€ 3.998,47
trede 11			€ 4.072,78
trede 12			€ 4.148,60
trede 13			€ 4.227,19
trede 14			€ 4.307,32
trede 15			€ 4.389,09
trede 16			€ 4.476,89
trede 17			€ 4.566,43
trede 18			€ 4.657,72
trede 19			€ 4.750,87
trede 20			€ 4.845,89