



» Transavia Airlines CV
t.a.v. mevrouw M. De Weerd-Samwel
Piet Guilonardweg 15,
Gebouw TransPort
1117 EE Schiphol Airport

» Datum: 15 januari 2026

» Kenmerk: 0003/AK/jp » Betreft: cao-voorstellenbrief

Geachte mevrouw De Weerd-Samwel,

In de afgelopen jaren is in opeenvolgende cabine-cao's bij Transavia vooruitgang geboekt.

Desondanks heeft met name de huidige cao, die loopt tot 28 februari 2026, in de praktijk niet geleid tot een merkbare toename van de tevredenheid onder het cabinepersoneel. Hoewel verbeteringen zichtbaar zijn, onder andere in EXI-scores, blijkt een deel hiervan onvoldoende door te werken in de dagelijkse uitvoering. Dit komt duidelijk naar voren uit de meldingen die de VNC ontvangt, met name over de individuele beperkte invloed op roosters en de verstoringen van roosters vanuit Transavia. Dit leidt regelmatig tot frustratie en verminderd werkplezier, bij zowel nieuwe als ervaren collega's.

De VNC vraagt in deze cao-onderhandelingsronde daarom opnieuw nadrukkelijk aandacht voor het vergroten van het werkplezier van cabinepersoneel. Het lukt Transavia naar onze mening onvoldoende om medewerkers tijdig ruimte te bieden in de roosters, bijvoorbeeld door het inzetten van VE of het vroeg honoreren van Gegarandeerde Verzoeken. Gezien de hoge werkdruk is het essentieel dat medewerkers daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen op hun rooster. Daarnaast ervaren cabinecollega's de afgelopen twee jaar onvoldoende ondersteuning vanuit Tracking & Control. Hoewel dit onderwerp elders wordt besproken, constateren wij dat er momenteel te weinig ruimte is om structureel en incidenteel voldoende 'lucht' in de schema's aan te brengen.

De VNC heeft de bovenstaande thema's al meerdere malen besproken met het management van Dienst Cabine, wat deels tot verbeteringen heeft geleid. Tegelijkertijd blijven een aantal knelpunten hardnekkig bestaan. In de komende onderhandelingen wil de VNC aanvullende en nieuwe afspraken maken op eerder overeengekomen regelingen die de invloed op roosters daadwerkelijk versterken. Hiervoor zal de VNC concrete voorstellen doen onder de noemer WRR.

Zoals bij elke cao-ronde heeft de VNC haar leden geraadpleegd. Dit heeft dus geleid tot een zeer groot aantal aandachtspunten gericht op het verlagen van werkdruk en het verbeteren van de werksfeer. In deze brief presenteert het Transavia sectiebestuur van de VNC de meest noodzakelijke verbeteringen die het cabinepersoneel in de nieuwe cao terug wil zien.



» Looptijd en loonontwikkeling

De VNC zet voor deze cao-ronde in op een looptijd van de cao van 2 jaar, te weten 1 maart 2026 – 29 februari 2028. In het kader van loonsverhoging stelt VNC het volgende voor:

- Per 1 maart 2026 een verhoging met een inflatiecorrectie op basis van de CPI (consumentenprijsindex) met daarbovenop 2% (met terugwerkende kracht).
- Per 1 januari 2027 een verhoging met een inflatiecorrectie op basis van de CPI, plus 2%.

Overige financiële componenten

- De commissie die crew ontvangt vanuit de verkoop aan boord lijkt de laatste jaren enigszins terug te lopen. Het cabinepersoneel heeft gedurende 20 maanden een barbox-provisie ontvangen van 9%. Vanwege de ietwat dalende omzet verzoekt de VNC de provisie structureel te verhogen naar 11% om op niveau te blijven.
- Feestdagtoeslag voor Koningsdag, Kerstdagen inclusief 24 december en Oud&nieuw 200%. Nader te bespreken met de werkgever.

Afbouw- en Wachtgeldregeling

- Aangaande de Afbouwregeling kennen we voor het cabinepersoneel een afbouwpercentage tot de helft van het voorgaande werkpercentage (50%). Cabine heeft de wens om in stappen van 10%, in lijn met het recent geïntroduceerde deeltijdconstruct, af te kunnen bouwen binnen de Afbouw- en Wachtgeldregeling.
- In toenemende mate ontwikkelt zich een langere periode tussen de pensioendatum en de AOW-datum. Transavia cabinepersoneel voorziet grote financiële problemen tijdens deze periode. Daarom het verzoek om zowel de afbouwperiode als de wachtgeldperiode te laten aansluiten op de AOW-datum.

Ouderenbeleid

- De gesprekken over het Ouderenbeleid hebben in 2025 tot ieders tevredenheid tot verdere verbeteringen geleid. Wat ooit in 2017 in de kinderschoenen stond, is ondertussen met de laatste toegevoegde regels uitgegroeid tot een volwaardig beleid dat de oudere werknemer in algemene zin bescherming biedt tot de pensioengerechtigde- dan wel de AOW-leeftijd. Het voorlopige sluitstuk voor nu is om de meest recent overeengekomen ouderenbeleidsregels in de cao op te nemen.
- Gedurende het cao-overleg wil de VNC graag met Transavia in gesprek om te onderzoeken of een layover voor deelnemers aan het ouderenbeleid op individueel verzoek mogelijk kan zijn.
- Tevens hebben VNC-leden de wens om bij een laat profiel binnen het ouderenbeleid de afmeldtijd op eigen verzoek te verlaten naar een tijdstip dat ligt na 01.00u lt.
- Als aanvulling hierop wil de VNC met Transavia in gesprek over het aanvragen van een enkele vlucht buiten de beperkingen van het ouderenbeleid om vanwege familie of vrienden op de desbetreffende vlucht.
- Als laatste zien wij graag in de cao duidelijke regels opgenomen worden over het wisselen van profielen.

Pensioen

Tijdens de looptijd van de vorige twee cao-termijnen is er, na een gezamenlijke constatering, overeengekomen om de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers te verhogen naar 13%. De werkgeverspremie is o.i. op dit moment nog niet marktconform. Om die reden wenst de VNC gedurende de looptijd van deze cao de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers te verhogen naar 15%.



» Reiskostenvergoeding

Transavia kent een maximale vaste reiskostenvergoeding voor 70 kilometer (2 keer 35) per opkomst. De fiscale reiskostenvergoeding is al ruim twee jaar geleden vastgesteld op 0,23 cent per gereden kilometer. De VNC stelt voor om de vaste reiskostenvergoeding te verhogen van 0,21 cent naar 0,23 cent. Aangezien steeds meer collega's verder weg wonen en de brandstofkosten stijgen, doet de VNC het voorstel om de bovengrens van twee keer 35 kilometer te verruimen naar twee keer 50 kilometer

WRR

Afgelopen jaar heeft de VNC een ongekend aantal e-mails ontvangen over WRR gerelateerde zaken zoals o.a. oproep uit Standby, VE's die niet opgenomen konden worden, het niet krijgen van vrij van dienst tijdens burgerman weekenden (vr, za, zo), VE's verplicht moeten opnemen vanwege meer dan 15 VE's op rekening courant. Opvallend was dat er meer dan gebruikelijk veel klachten door onze leden op de base Rotterdam werden geuit. Deze groep heeft een zwaar jaar gekend door meerdere factoren en daarom vraagt de VNC voor de nabije toekomst extra aandacht voor deze groep. Bij veel medewerkers op Rotterdam is hun vakantie niet toegekend aangezien er minder blokken beschikbaar waren doordat vakantie per base wordt ingedeeld. Daarnaast zijn zij veelvuldig in de taxi gezet naar andere stations. Zij kenden in 2025 geen deelname aan de MDP-indelingen en layovers vanuit de base Rotterdam werden niet in de roosters geplaatst. De VNC agendeert graag een moment binnen het cao-overleg om met u te bespreken hoe het e.e.a. op de Rotterdam base beter geregeld kan worden.

De VNC doet de volgende WRR-voorstellen:

- Toevoeging VE's als compensatie voor thuisstudie en e-learning in verband met de benodigde luchthavenpassen.
- Aangezien seizoen personeel geen snipperdagen tot de beschikking heeft, doen wij een voorstel om voor 1 dag per seizoen een zogenaamde golden VE te introduceren vanuit het beschikbare VE-saldo. Deze zou dan de status moeten krijgen van een snipperdag met recht.
- 15 VE meenemen naar volgend jaar. Daarnaast 10 VE gereserveerd laten staan voor een losse periode van vrije tijd al dan niet gekoppeld GGv voor periode januari – maart. In deze situatie dan nog maar 15 VE over voor een periode van 9 maanden (juli-maart).
- Het introduceren van een vroeg/laat knop. Laat de voorkeur meedraaien in JCR, garantie is er niet.
- Standby tijd naar 90 minuten vanaf aanmelden 06:30 uur.
- Burgerman weekenden garanderen een keer per kwartaal.
- Ruilen mogelijk maken met daarbij gebruik kunnen maken van verminderde cao rust om de ruiling passend te krijgen met als ondergrens de wettelijke minimale rust.
- Alle taxiritten duty laten zijn en rust dan laten meetellen.
- Als er in twee dagen meerdere taxi's worden gebruikt om van en naar de homebase te komen, dan een hotelovernachting zoals bij cockpit.
- Aangezien crew steeds verder weg woont van de base, minimale rust naar 14 uur i.p.v. 12 uur.
- In de cao opnemen dat Transavia een hotelovernachting aanbiedt tussen de recurrent dagen voor collega's die ver van Schiphol/Hoofddorp wonen.
- Per 7 dagen altijd een VT-blok, geen WOP met 2 VT-blokken en als gevolg daarvan een WOP zonder een VT-blok.



- » • Tijdens een stand-by dienst kan een werknemer maximaal éénmaal worden opgeroepen. Een tweede oproep binnen dezelfde stand-by dienst is niet toegestaan. Wij verzoeken deze regel expliciet vast te leggen in de cao.

Bewillinging

Bewillinging zou mogelijk moeten zijn bij uitzonderlijke situaties zoals grote operationele verstoringen. De basis dient te zijn dat te allen tijde voldoende crew beschikbaar is. Daarom wil de VNC regels met betrekking tot bewilligen aanpassen in de cao.

- Introductie van een apart bewilligingsbestand. Hiervoor heeft crew zich op een eerder moment ingeschreven. Op deze wijze voorkomen we dat collega's tevergeefs benaderd worden en Transavia zich enkel richt op de medewerkers die doorgaans wel wil bewilligen.
- 250% beloning bij bewillinging. Optioneel is dus de keuze voor financieel of voor tijd.
- Penalty bij overschrijden bewilligingsnorm 175. 0,25% bijstorting als eenmalige voor het totale korps.

Deeltijd en Gegarandeerd verzoek.

Met betrekking tot Gegarandeerde verzoeken maakt Transavia onderscheid tussen collega's die in deeltijd in blokken werken en collega's die in hun deeltijdvariant vaste vrije dagen per week hebben. De VNC is van mening dat dit onderscheid onterecht is. Ook collega's met vaste vrije dagen zijn namelijk genoodzaakt een Gegarandeerd verzoek in te zetten om een weekend vrij te krijgen, aangezien de meeste roosters eindigen op zaterdag of beginnen op zondag. Daarom stellen wij voor om het aantal Gegarandeerde verzoeken voor alle deeltijders gelijk te trekken.

Layovers

Alle vluchten in de categorie lang en bewerkelijke vluchten, inclusief alle Egypte bestemmingen, bij drie keer per week uitvoeren als layovers. Daarnaast de inspanningsverplichting van de werkgever om layovers eerlijker te gaan verdelen.

Overige punten

- **Werkomstandigheden**
De temperatuur aan boord stijgt op meerdere zomerdagen tijdens het instaproces naar een onacceptabel niveau wanneer voor de noodzakelijke koeling geen APU of een externe koelunit in gebruik is. Als er met hoge temperaturen wordt ingestapt kunnen er onveilige situaties ontstaan voor zowel passagiers als crew. Daarom legt de VNC in deze cao structureel vast dat de temperatuur tijdens het instaproces altijd onder de 27 graden blijft.
- **Vergoeding specialist bij stranding**
Vergoeding voor o.a. fysiotherapie, tandarts, ziekenhuis, concertticket etc. wanneer afspraak op de dag na de gepubliceerde vlucht niet door kan gaan door onverwachte layover tijdens uitvoering.
- **Betaald ouderschapsverlof**
Sinds augustus 2022 kunnen ouders gebruik maken van negen weken betaald ouderschapsverlof tegen 70% van het loon. In de cao van 2023 - 2024 is overeengekomen dat Transavia een inspanningsverplichting heeft om de werkwijze aan te passen. De afspraak houdt in dat Transavia de loonbetaling tijdens deze periode onverminderd voortzet en de uitkering zelf bij het UWV vordert. Helaas heeft de afgesproken inspanningsverplichting tot op heden niet tot een positief resultaat geleid. De VNC is van mening dat de stand van zaken betreffende dit onderwerp opnieuw moet worden bekeken.



» Wij stellen voor dat de werkgever gedurende de negen weken betaald ouderschapsverlof 100% loon doorbetaald, de uitkering van het UWV zelf vordert, zodat de medewerkers na de geboorte van een kind geen inkomensverlies ondervinden.

- **Mantelzorg**
De VNC vraagt Transavia om goede aandacht voor Mantelzorgers in te regelen.
- **40-jarig jubileum**
40-jarig jubileum in de cao opnemen. Bij 40-jarig jubileum een bruto maand salaris netto uitkeren plus de eerder overeengekomen gouden speld met twee briljanten.
- **Rouwverlof mens en dier**
Meer duidelijke regels voor rouwverlof voor een overleden dierbare in de cao opnemen. Daarnaast rouwverlof bij een overleden (huis)dier introduceren. In de praktijk wordt nogal eens door de werkgever verschillend gehandeld bij het rouwen om een overleden (huis)dier.
- **Vliegen als zwaar werk regeling classificeren**
De VNC verzoekt Transavia om de cabinefuncties vanaf deze cao als zware belastende werkenmerken te erkennen. Daarnaast zullen cao-partijen gedurende looptijd cao onderzoeken of cabinefuncties gekwalificeerd kunnen worden onder de zware beroepen/werk regeling.
- **Travel Buddy**
Het mogelijk maken van een Travel Buddy. Collega's kunnen per kalenderjaar een persoon opgeven als Travel Buddy in het IPB-systeem, zodat collega's met bijvoorbeeld een vaste partner maar niet samenwonend, of alleenstaande collega's met een beste vriend/in of ouder, ook kunnen ipb-en met een vaste 'partner'. De enige voorwaarde is wel dat de Travelbuddy samen reist met desbetreffende Transavia cabinemedewerker. De Travelbuddy kan niet zonder cabinemedewerker gebruik maken van het IPB-en. Uitwerking in overleg met de werkgever.

FFFYF/Duurzame inzetbaarheid & Vitaliteitsbudget

- Indexering FFFYF Budget
- Aankoop VE vanuit FFFYF-budget

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

Antonie Kloots
Voorzitter Transavia Sectiebestuur

