



Vakmensen

Geachte heer Slagt,

Bijgaand treft u de voorstellen aan van CNV Vakmensen ten behoeve van een nieuwe KLM-cao. Wij hebben ons gepoogd te beperken tot de onderwerpen beloning, verlof, ontwikkelen van medewerkers en duurzame inzetbaarheid en vast/flex. Wellicht ten overvloede willen we u erop wijzen dat een aantal onderwerpen waarover in de oude cao al protocolafspraken zijn gemaakt nog niet hebben geleid tot conclusies/uitkomsten en dat wij er dus vanuit gaan dat deze afspraken ook een rol gaan spelen in dit cao-proces (en niet als afgerond kunnen worden beschouwd).

Wij kijken uit naar een constructief overleg waarin wij de hoop uitspreken om op al deze vlakken gezamenlijk stappen vooruit te kunnen zetten.

Met vriendelijke groet,

Michiel Wallaard
CNV Vakmensen

- Beloning (Inclusief Toeslagen)

1) CNV Vakmensen is van mening dat de goede economische situatie bij KLM vertaald kan worden in een structurele verbetering van de lonen met 3,5% op jaarbasis. Afhankelijk van andere loonruimte innemende inwilliging van onze voorstellen, is er bij CNV ruimte om in gesprek te gaan over andere looneisen.

2) CNV Vakmensen vindt het niet meer van deze tijd dat bij KLM de winstuitkering en het vakantiegeld op basis van het basissalaris in plaats van als basissalaris plus ploegentoeslag wordt uitgekeerd. Bij bijna alle bedrijven met wisseldienst is dit niet het geval, omdat deze toeslag gezien wordt als structureel loon. CNV Vakmensen stelt dan ook voor een deel van de loonruimte hiervoor te benutten.

3) CNV Vakmensen vindt het belangrijk dat medewerkers actief en georganiseerd kunnen participeren in hun bedrijf via aandeelhouderschap en wil met KLM afspraken maken hierover in lijn met de cao die is afgesloten met de vliegers. Wij verwijzen in dit opzicht naar het Raamwerk Perform 2020 Grond van 2015 en de geleverde investeringen in het bedrijf door de grondpopulatie.

- Verlof

4) CNV Vakmensen vindt dat CL en VO (extra werken, al dan niet voor elkaar, om de bedrijfsvoering soepel te laten lopen), dat nu nog volgens de cao (na overleg) door de werkgever kan worden ingeroosterd, in de toekomst volledig in het domein van de werknemer hoort te komen. De perceptie bij medewerkers is nu al vaak dat zij volledig beschikken over deze dagen, maar de letter in de cao-tekst is anders. Om deze discussie voor eens en voor altijd te beslechten, zouden wij willen voorstellen om deze dagen dan ook expliciet aan de werknemer toe te kennen. Een kanttekening daarbij is dat CNV Vakmensen natuurlijk geen voorstander is van te hoge verlofsaldi, dus dat deze dagen een vervaltermijn kennen.

5) CNV Vakmensen merkt dat er veel onvrede is over de afspraak van 2015 om, in ruil voor behoud van ADV, Compensatie voor werken op Feestdagen (CF) in het domein van de werkgever te laten belanden. Wij stellen daarom voor dat wisseldienstmedewerkers op vrijwillige basis net als dagdienstmedewerkers twee dagen ADV mogen inleveren, waarna als tegenprestatie CF in het domein van de werknemer belandt.

6) CNV Vakmensen wil dat er (zonder dat er sprake is van actualisering) meer mogelijkheden tot zelfroosteren worden onderzocht waarbij we leren van eerdere roosterpilots.

- Ontwikkelen van Medewerkers en duurzame inzetbaarheid voor jong en oud

7) CNV Vakmensen wil graag de afspraak rond het scholingsfonds voortzetten. De invoering van het fonds heeft dusdanig lang geduurd dat garanderen van voldoende financiering (1750 Euro per medewerker per jaar) gedurende de looptijd van de nieuwe cao wat ons betreft volstaat als afspraak. Waarna we gedurende de looptijd gaan bouwen aan een zo goed mogelijke benutting. Een leven lang leren hoort in ieder geval een topprioriteit te zijn in deze technologisch ontwrichtende tijden. Er zal ook onderzocht moeten worden of er gespaard kan worden door medewerkers, bijvoorbeeld via een leerrekening.

8) CNV Vakmensen weet dat het invoeren van een volledig generatiepact (oudere medewerkers gaan minder werken, jongere medewerkers komen in dienst) bij KLM waarschijnlijk niet budgetneutraal is in te voeren. Dit omdat de lagere kosten van instroom van nieuwe medewerkers niet opwegen tegen de extra kosten van oudere medewerkers die deels met salarisbehoud minder gaan werken. Wij vinden een diverse leeftijdsopbouw bij KLM echter voor de bedrijfscontinuïteit belangrijker dan budgetneutraliteit op dit voorstel. Ook willen we het langer doorwerken zonder onnodige uitval stimuleren. Daarom willen wij voorstellen om de bestaande tijdelijke regeling structureel te maken en dit minder werken door oudere medewerkers te koppelen aan instroomafspraken.

9) Volgens de huidige cao is er sprake van een regeling die minder werken drie jaar voor pensioendatum als volgt regelt:

Oorspronkelijk contract percentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	90%	100%
90%	70%	80%	90%
80%	60%	70%	80%
Tussen 90-100%	70%	80%	90%*
Tussen 80-90%	60%	70%	80%*

CNV constateert dat hierdoor bij sommige afdelingen de vreemde situatie ontstaat dat (omdat er geen contracten boven de 70% meer worden uitgegeven waar dit wel in het verleden gebeurde), je medewerkers hebt van dezelfde leeftijd met contracten zoals 60% werken voor 70% loon. Terwijl er tegelijkertijd medewerkers zijn die 70% blijven werken terwijl er geen minder werken optie is. We vragen ons af in hoeverre dit objectief te rechtvaardigen is dus roepen KLM op om na te denken over varianten voor andere oorspronkelijke contractpercentages.

10) CNV Vakmensen kijkt met belangstelling naar wat er gebeurt binnen de IT-divisie op het vlak van de "sourcing strategie". Daar wordt een mooie verbinding gelegd tussen wat er benodigd is aan skills en opleidingen tussen vandaag en een jaar of vier/vijf en tussen wat er aanwezig is en wat niet meer nodig is. Het maakt de uitdagingen naar de toekomst toe transparant en het zou goed zijn als dit breder toegepast zou worden binnen KLM om te bouwen aan bewustwording bij management en medewerkers over wat nodig is om werkzekerheid in stand te houden.

11) CNV Vakmensen is van mening dat er bij de mobiliteitsafspraken ook gekeken moet worden naar de situatie van medewerkers in het transitiecentrum. Die weliswaar tijdelijk geplaatst kunnen worden in het bedrijf, maar die te duur bevonden worden om structureel op een plek ingezet te worden. Wij stellen voor dat (een deel) van de VVR vrijwillig ingezet kan worden als persoonlijke toeslag op een functie met een lager salaris om een vaste formatieplek toe te kennen aan deze medewerkers. Zonder dat dit drukt op het lokale afdelingsbudget.

12) CNV erkent dat er binnen KLM zware beroepen zijn waarbij het voor niet alle medewerkers mogelijk is om op een gezonde manier de eindstreep te halen als je hetzelfde werk blijft doen tot aan de pensioendatum. Zeker niet nu de pensioengerechtigde leeftijd fors is verhoogd in vergelijking met nog geen decennium geleden. CNV wil in gesprek met KLM over een maatschappelijk verantwoorde oplossing voor deze problematiek.

13) CNV Vakmensen ziet dat een aantal zaken die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid juist geregeld worden in de aanvullende ziektekostenverzekering (zoals bijvoorbeeld fysiotherapie). Als investering in duurzame inzetbaarheid zouden wij dan ook graag een bijdrage in het aangaan van een aanvullende verzekering willen vragen.

Vast/Flex:

14) Voor CNV Vakmensen gaat de discussie niet zozeer over vast of flex maar over het tot stand brengen van bestendig werk, van werkzekerheid. Dat begint bij een heldere gedachte bij KLM over wat een kritische ondergrens is qua personeel dat bestendig bij KLM werkt. Op sommige afdelingen zakt KLM wat CNV betreft behoorlijk onder die ondergrens. Wanneer het aantal vaste medewerkers afkalft, maar er onder uitzendkrachten een enorm verloop is aan mensen die wel opgeleid (moeten) worden maar snel op zoek gaan naar bestendiger werk. Daarom stelt CNV voor dat op afdelingsniveau expliciet gewerkt gaat worden met bestendigheidstargets: Wat is de kritische ondergrens qua eigen personeel en qua gemiddelde verblijfstijd van alle medewerkers.

15) CNV Vakmensen stelt voor om bij uitbesteding naar een dochteronderneming (en daar vandaan via aanname op een vacature weer in dienst komen van KLM) dezelfde regels toe te passen als wanneer mensen ontslagen worden bij een dochteronderneming om bedrijfseconomische redenen en vervolgens in dienst komen bij KLM. Concreet betekent dit dat voor de berekening van de dienstjaren de dienstjaren bij het dochterbedrijf waarnaar medewerker door KLM is uitbesteed meetellen.¹

Overig:

16) CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om de gedane voorstellen in te trekken, aan te vullen, te wijzigen of aan te vullen gedurende het onderhandelingsproces.

¹ Dit heeft (positieve) gevolgen voor de hoogte van de vrijwillige vertrekregeling en een eventuele ontslagvergoeding. Maar voor het bepalen van de dienstjaren voor afspiegeling geldt natuurlijk de bestaande wet- en regelgeving, die uitgaat van het aantal jaren dat je op de huidige functie zit (waarbij vorige functies niet meetellen).