

Het KLM-voorstel voor de cao-grond.

Waarom CNV nog niet akkoord is:

| CNV zet in op | KLM stelt voor (en FNV is akkoord met) |
|---|--|
| 4% loonstijging plus 4 procent betere arbeidsvoorwaarden (net als cao-voorstel aan vliegers, daar vooral door betere Werk en Rusttijdenregeling) ¹ | 4% loonstijging plus 2% extra stijging kosten voor KLM ² , vooral door aannemen uitzendkrachten en BBL'ers. Is 2% minder dan (afgewezen) voorstel aan cockpit, qua echte cao-verbeteringen zelfs 3% minder. Beperkte verlaging van werkdruk (alleen operationele functies GS/Cargo). |
| Minder werken met behoud van salaris van drie naar vijf jaar boven de zestig om medewerkers gezond naar de pensioenleeftijd te brengen. | De oude afspraak (minder werken met behoud van salaris) loopt mee met de looptijd van de cao. Dus eerst konden alleen zestigers per 1-1-2017 ervan gebruik maken, nu zestigers per 1-1-2019. Ook parttimepercentages mogen nu drie jaar eronder vallen. Is twee jaar minder dan wij voorstellen |
| Een tegenprestatie voor wat we geleverd hebben. Een bijdrage aan de gezondmaking van KLM via verminderen van arbeidsvoorwaarden en meer werken met minder mensen. Bij de vliegers heeft dat geresulteerd in aandelen à 85 miljoen. ³ | Geen tegenprestatie. KLM vindt dat wij dat niet verdiend hebben. |
| Invoering van het moderne functiewaarderingssysteem ORBA in plaats van het A&T-systeem uit het stenen tijdperk , al afgesproken in 2005 maar nooit doorgedaan doordat er geen geld voor werd vrijgemaakt. Hierdoor lopen honderden medewerkers bijvoorbeeld bij passage ten opzichte van hun huidige schaalmaximum honderden Euro's per jaar mis. | Niet invoeren alleen als we bereid zijn om in te leveren op bijvoorbeeld loon om het ook uit eigen zak te betalen. Terwijl dit prima past binnen een gebalanceerd akkoord en er nu geld voor is (hoogconjunctuur) |
| Een structurele budgetplek voor mensen die structureel telkens geplaatst worden vanuit het transitiecentrum (en zo weer binnen KLM verder kunnen) | Niet invoeren |
| Voortzetting Scholingsfonds, zodat 1750 Euro scholingsbudget aangevuld kan worden. | Schrappen scholingsfonds, je betaalt het voortaan vanuit je eigen DI-budget (waardoor je loonsverhoging lager uitkomt dan 4%) |

Wat wil CNV wel ?

Simpel: Een evenwichtig akkoord voor alle KLM-grondmedewerkers.

¹ Bron: VNV-mailing aan leden op 5 mei: "Omdat het langer duurt de WRR-maatregelen in te faseren op de B737 dan bij anderen is afgesproken dat elke B737 vlieger van mei 2019 tot november 2019 een kleine 4% extra salaris krijgt. Dit is om de onevenredigheid in WRR recht te zetten." Evenredigheid omzetten in "loonkosten" is dus een kleine 4%

² Door aannemen 300 medewerkers (150 uzk'en 150 BBL'ers), minder werken met deels behoud van salaris openstellen voor iedereen boven de 60 na 1-1-2019 ipv 1-1-2017, ook voor deeltijders) en parkeergeld en einderjaarsuitkering (700 Euro) voor uitzendkrachten. Berekening CNV op basis van deze drie voorstellen en de prijs daarvan die KLM ons vertelde aan de onderhandelingstafel

³ In 2015 is er al een Raamwerk afgesproken waarin KLM deze "tegenprestatie" heeft toegezegd aan de grondmedewerkers