

Multi

1. Loon en looptijd

KLM stelt een looptijd voor van 2 jaar en 9 maanden (1 juni 2019 t/m 28 februari 2022).

KLM stelt per cao domein de keuze voor om wel of niet de winstdeling aan te passen conform punt 2.

Bij het NIET aanpassen van de WDR (conform punt 2) geldt het volgende voorstel voor de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 juli 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 december 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 mei 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 december 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%;
- Per 1 mei 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 november 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 0,50%;
- Per 1 februari 2022 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;

Bij het WEL aanpassen van de WDR (conform punt 2) geldt het volgende voorstel voor de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 juli 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 december 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,25%;
- Per 1 mei 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 december 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,75%;
- Per 1 mei 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%;
- Per 1 november 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;
- Per 1 februari 2022 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,00%;

2. Aanpassing en uitbetaling winstdeling

Aanpassing winstdelingsregeling

Om bovenstaande 'salarisverhoging waarbij de WDR WEL wordt aangepast' mogelijk te maken wordt per 1 januari 2020 de winstdelingsregeling aangepast. Daarbij blijft de maximaal te behalen uitkering van 20%, onveranderd. De bijhorende gecorrigeerde Operating Margin wordt verhoogd van 11,3% naar 15,7%.

De eerst volgende uitbetaling conform deze aanpassing vindt plaats in april 2021.

De winstdelingstabel wordt dan als volgt:

Operating margin t/m 3,7%:	Uitkering 0%
Operating margin van 3,7 tot 15,7%:	Uitkering lineair van 0 tot 20%
Operating margin >15,7%:	Uitkering 20%

Uitbetaling winstdeling

De afspraak over uitbetaling van de winstdeling naar keuze van KLM volledig netto, volledig bruto of deels netto en deels bruto die geldt sinds ingang van boekjaar 2018, wordt met ingang van boekjaar 2019 (met evt. uitbetaling in april 2020) als volgt aangepast. Als KLM besluit (deels) netto uit te betalen via de WKR, dan geldt dit voor alle medewerkers. Indien een groep medewerkers financieel nadeel ondervindt van het uitbetalen via de WKR, dan krijgt de betreffende groep in dat geval bruto uitgekeerd. De betreffende groep krijgt in dat geval de winstdeling bruto uitgekeerd.

De volgende groepen medewerkers zijn uitgezonderd van bovenstaande afspraak:

- Expats (bijlage 18 en bijlage 24)
- Medewerkers met 30% regeling

- Medewerkers met herleidingsregel A-D

Toelichting

Met deze afspraak beogen partijen het volgende:

- *KLM houdt de mogelijkheid om de WDR via de WKR uit te betalen indien dit financieel gunstig is voor KLM (het is een keuze geen verplichting)*
- *Indien KLM kiest voor uitbetaling via de WKR, worden er geen medewerkers uitgesloten van deze wijze van betalen. Een uitzondering geldt enkel indien uitbetaling via de WKR ongunstig is voor de medewerker zelf.*

3. Wet Wieg

In het kader van de invulling van de Wet Wieg deel 2 per 1 juli 2020 (aanvullend geboorteverlof), stelt KLM voor om op verzoek van de medewerker de pensioenopbouw voort te zetten op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en daarbij behorende werknemerspremie (dit geldt voor Grond, Cockpit en Cabine).

4. Slapende dienstverbanden

KLM zal vanaf 1 april 2020 overgaan tot het beëindigen van slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding¹. De transitievergoeding wordt gemaximeerd tot het bedrag waarvoor KLM compensatie kan verkrijgen van het UWV op grond van de wet en de Regeling compensatie transitievergoeding. Beëindiging vindt plaats middels een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst met als ontslagreden langdurige arbeidsongeschiktheid. Onder slapend dienstverband wordt verstaan het dienstverband van de werknemer waarvoor de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid is afgelopen en geen arbeid meer wordt verricht.

Deze afspraken zullen worden toegepast op slapende dienstverbanden vanaf 1 juli 2015.

De medewerkers die al een bestaand slapend dienstverband hebben op 1 april 2020 krijgen eenmalig de keuze of zij het dienstverband beëindigd willen hebben of niet. De medewerker wordt door KLM geïnformeerd over de consequenties van de beëindiging van het dienstverband.

De medewerker heeft op grond van de cao reeds mogelijkheid om verlofdagen boven het wettelijk minimum in het kader van de cafeteriaregeling te laten uitbetalen.

KLM zal de arbeidsongeschikte medewerker, zodra deze de twee jaar arbeidsongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen boven het wettelijk minimum wil laten uitbetalen via de cafeteria regeling.

Ten aanzien van cockpit geldt:

Voor het geval de vlieger gebruik maakt van de in de cao geregelde terugkeergarantie, zullen KLM en de VNV een aan SLOLF vergelijkbare terugbetalingssystematiek uitwerken, waarbij een uitzondering wordt gemaakt voor (het deel van) de transitievergoeding dat is besteed aan opleidingen om de arbeidsmarktpositie te verbeteren of het beginnen van een eigen bedrijf.

¹ Met inachtneming van afspraken met de OR in het kader van het re-integratiebeleid

Grond

1. Part 66

KLM is bereid om de AML Part 66 vergoeding (certifying staff E&M, grond cao) met dezelfde percentages als de cao loonronde te verhogen per overeen te komen data.

2. Technische autorisatie- en expertisevergoeding

KLM kent een vergoeding toe aan technisch geschoold personeel, zoals hieronder onder het kopje Doelgroep gedefinieerd, die in het bezit zijn van een wettelijke autorisatie die hen in staat stelt binnen het maintenance proces tenminste het eigen werk af te tekenen. De toeslag wordt toegekend vanwege de extra belasting door begeleiding van de tijdelijke grote instroom en de ervaringsverdunning.

Doelgroep

In het Maintenance Authorisation Manual staat in paragraaf 4.03 een sign off overview of maintenance tasks. In dit overzicht staan functies van Airframe, evenals functionarissen uit andere units die tbv Airframe activiteiten ingezet worden. Dit overzicht is leidend voor vaststelling bij Airframe. Voor Engine Services en Component Services hanteren we een equivalent van dit overzicht, daarmee zijn level 1 en 2 en CAT D mechanics in scope.

Vergoeding, looptijd en voorwaarden

Deze vergoeding wordt uitgekeerd van 1 oktober 2019 tot en met 28 februari 2022.

De vergoeding wordt gedurende (het resterende deel) van bovengenoemde periode uitgekeerd aan iedere technisch medewerker van de hierboven genoemde doelgroep, die aan de volgende voorwaarden voldoet:

1. Die technisch medewerker die op 1 januari van enig jaar, minimaal 1 jaar in het bezit is van een valid KLM Maintenance Authorisation voor authorised staff die verplicht is in de huidige functie (meerdere autorisaties leidt niet tot hogere toeslag)
2. Met een KLM-arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde tijd

De vergoeding bedraagt €40,- bruto per maand voor Cat A, B en C resp. €80,- bruto per maand voor Cat D en level 1,2 en 4.

Arbeidsongeschiktheid

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten door arbeidsongeschiktheid geldt dat de vergoeding wordt uitgekeerd alsof hij niet arbeidsongeschikt was.

3. Consignering

KLM stelt voor:

Het vervangen van de 10 uurlonen uit bijlage 20 punt (6) door 10 uurlonen door onderstaand schema

De tabel als volgt ongewijzigd te hanteren:

	1-2-2019
Werkdag	€ 4,37
Zaterdag	€ 13,16
Zondag	€ 19,46

Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra € 19,46

Aanpassen punt (6) van bijlage 20: consigneringsregel

Indien de consignering (telkens lopend van het einde van een dienst tot de aanvang van de volgende dienst) plaatsvindt op basis van een rooster, worden naast de consigneringsvergoeding de volgende uurloon uitbetaald, ongeacht de consigneringsduur en de buiten de standplaats gewerkte tijd

Werkdag	1,2 Uurloon
Zaterdag	2 Uurloon
Zondag	2 Uurloon
Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra	2 Uurloon

4. Tijdelijke regeling ‘deeltijd voorafgaand aan pensioen’ (80/90/100-regeling)

KLM stelt voor de volgende afspraak te maken over de tijdelijke regeling “deeltijd voorafgaand aan pensioen”:

Werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel, die per 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn, kunnen m.i.v. 1 januari 2020 gedurende 5 jaar, gebruik maken van de tijdelijke regeling “deeltijd voorafgaand aan pensioen”.

De mogelijkheid om te kiezen voor deelname vervalt op 1-1-2021. Medewerkers die op dat moment reeds hebben gekozen voor (toekomstige) deelname, kunnen wel gebruik blijven maken van de regeling. Aan medewerkers die deelnemen, wordt – net als in de huidige regeling - geen “Extra vrije tijd voor oudere werknemers (cao Grond Bijlage 5a) toegekend. Deze dagen worden geacht te zijn opgenomen. Ook vervalt het recht op de extra ER-factor.

De overige voorwaarden zoals afgesproken in de voorgaande cao blijven eveneens onverkort van toepassing.

5. Nachtdienst vrijstellingen

KLM zal, op verzoek van medewerker en afhankelijk van het aantal te lopen nachtdiensten en de leeftijd van de populatie, in eerste instantie gedeeltelijke nachtdienst vrijstellingen afgeven ten behoeve van een betere verdeling van de lasten (inspanningsverplichting, geen resultaatsverplichting). De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Toekenning van de vrijstelling geldt per roosterperiode (elke roosterperiode wordt opnieuw bekeken welke vrijstellingen gegeven kunnen worden op basis van bezetting en aantal nachtdiensten).
- KLM zal verder onderzoeken op welke wijze het verlenen van gedeeltelijke vrijstelling werkbaar is en denkt in eerste instantie aan een vast aantal percentages (bijv. 25%, 50%, 75% en 100% ontheffing)
- Daar waar vrijstellingen zijn afgegeven, kan KLM deze vrijstellingen aanpassen om de lasten evenrediger te verdelen. De wijziging gaat in met ingang van de roosterperiode volgend op de aankondiging aan de medewerker.
- Reeds toegekende vrijstellingen voor onbepaalde tijd van medewerkers die op het moment van sluiten van het cao-akkoord 62 jaar of ouder zijn, kunnen niet worden herzien.

6. Jokerdagen

KLM stelt voor een pilot bij Ground Services uit te voeren met betrekking tot het invoeren van 2 jokerdagen. Idee achter de jokerdagen is dat de medewerker door het inzetten van een jokerdag een grotere kans heeft om die dag daadwerkelijk vrij te zijn. Deze jokerdagen komen uit de bestaande MV dagen. KLM en werknemersorganisaties stellen daartoe spelregels en evaluatiecriteria op. Partijen hebben de intentie om met ingang van 1 januari 2020 te starten met de pilot.

7. Werkgelegenheid

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao er geen gedwongen ontslag plaatsvindt op bedrijfseconomische gronden, zolang de instrumenten die hiervoor worden ingezet, zijnde de maximale inzet van interne en externe mobiliteit en professionele begeleiding, toereikend zijn.

8. Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord vernieuwing pensioenstelsel van 5 juni 2019 is een pakket van maatregelen benoemd om gezond werkend het pensioen te bereiken. In de aanloop naar structurele maatregelen zijn in het pensioenakkoord overgangsmaatregelen benoemd.

Aangekondigd is dat - in de aanloop naar de structurele maatregelen – er een tijdelijke overgangsmaatregel wordt aangeboden waarbij overlegpartijen afspraken kunnen maken om medewerkers vervroegd voor de AOW-leeftijd te laten uit treden. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid kan door partijen hiervoor gekozen worden als de werknemer niet tijdig heeft kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en vanwege zijn gezondheid moeite heeft om te blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd.

De aangekondigde tijdelijke maatregel biedt de werkgever de mogelijkheid om een eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer te betalen indien het dienstverband 3 jaar of korter voor de voor hem geldende AOW-leeftijd wordt beëindigd, zonder de zogenoemde RVU-heffing. De te betalen eenmalige vergoeding zal niet hoger zijn dan het wettelijk maximaal toegestane bedrag waarover geen RVU-heffing wordt geheven.

Zodra het wettelijke kader bekend is, heeft KLM samen met werknemersorganisaties de intentie om de aangekondigde overgangsmaatregel te introduceren in lijn met doel en strekking van (de verdere uitwerking van) het pensioenakkoord.

9. Sky Priority frequente dienstreizigers

Frequente dienstreizigers die gemiddeld minimaal 2 keer per maand een dienstreis maken kunnen, na goedkeuring van de EVP van het bedrijfsonderdeel waar de werknemer onder valt, sky priority krijgen. Dankzij de SkyPriority-diensten verloopt het vertrek, overstap of aankomst sneller en kosten de formaliteiten op de luchthaven minder tijd.

10. Duurzaam mobiliteitsbeleid

Wetende dat er nog veel innovaties nodig zijn om fossielbrandstofvrij te kunnen worden, neemt KLM een voortrekkersrol als de "leading sustainable airline" door ons product en proces steeds verder te verduurzamen en leiderschap te tonen richting de industrie. Het nemen van een voortrekkersrol betekent ook dat we een vooruitstrevende aanpak kiezen om duurzaamheid te integreren in onze employee experience. Het mogelijk maken van duurzame mobiliteit van onze eigen medewerkers is hierbij een van de noodzakelijke stappen. KLM stelt voor om vanaf 1-1-2020 in een werkgroep in overleg te treden over een integraal beleid te ontwikkelen vanuit een visie op duurzame mobiliteit gezien vanuit zowel medewerkersbehoefte als behoefte vanuit KLM.

11. Vereenvoudiging cao

KLM stelt voor een project op te starten rond de modernisering en vereenvoudiging van de cao. Partijen maken voor aanvang van het project afspraken over de uitgangspunten.

12. Ambitie 30% vrouwen in de top

In cao 2018 zijn partijen overeengekomen in een paritaire werkgroep met elkaar in gesprek te zullen gaan over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties binnen KLM te bevorderen, alsmede onderzoek doen naar eventuele andere mogelijkheden die deze instroom en doorstroom zouden kunnen bevorderen. Dit onderzoek zal ook de eventuele belemmeringen voor in- en doorstroom van vrouwen naar de top van KLM in kaart brengen en de wijze waarop deze belemmeringen weggenomen zouden kunnen worden.

De werkgroep is gestart en er bestaat een gedeeld inzicht over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties te bevorderen. Vertegenwoordigers van werknemersorganisaties in de werkgroep hebben voorstellen gedaan voor eventuele andere mogelijkheden om de in- en doorstroom te bevorderen en om belemmeringen weg te nemen. Deze worden in de werkgroep nader onderzocht. Partijen komen overeen dat de werkgroep uiterlijk in december 2019 af-rapporteert in het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

13. Verkorten werkweek

KLM stelt voor de mogelijkheid te onderzoeken om tot een regeling te komen waarbij een medewerker door middel van inzet van koopverlof en/of beloningselementen (bv. Eindejaarsuitkering / DI-budget) (de facto) een werkweekverkorting kan realiseren met behoud van salaris gedurende een periode langer dan een jaar.

14. Gemiddelde 36-urige werkweek

Om de gemiddelde werkweek van roosters met meer dan 40 nachtdiensten en/of super vroege diensten op jaarbasis te verlagen naar gemiddeld 36 uur per week, spreken partijen af de ER aan te passen. Het effect is op divisieniveau vastgesteld, het exacte effect verschilt per rooster omdat de extra rust die wordt opgebouwd afhangt van het aantal nachtdiensten en supervroege diensten in het betreffende rooster.

Partijen spreken af de Extra Rust die een nachtdienst oplevert, met ingang van 1-1-2020 te verhogen met 0,09 uur Extra Rust. Dit leidt tot de volgende resultanten van de formule uit bijlage 3D onder 3a, extra rust:

Aantal nachtdiensten per 12 maanden	ER per nachtdienst
t/m 14	0,86
15 t/m 52	1,05
53 of meer	1,32

Partijen spreken daarnaast af de Extra Rust die een supervroege dienst oplevert, met ingang van 1-1-2020 te verhogen met 0,03 tot 0,30 uur Extra Rust.

De Extra Rust die wordt gegenereerd als gevolg van deze maatregel wordt zo veel mogelijk in de basisroosters opgenomen, zodat de rust ook leidt tot minder zware roosters. De benodigde aanpassing van de basisroosters wordt zo snel als mogelijk gerealiseerd na 1-1-2020. Voor deze wijziging is geen instemming van de GC vereist.

15. Vast/Flex

- 1) KLM zal een vast/flex verhouding (in FTE's) realiseren op de totale operationele functies voor:
 - a. Ground Services boven de vleugel (Passenger Services): 70% op KLM contract en 30% uitzendkrachten
 - b. Ground Services onder de vleugel (Baggage- en Apron Services): 80% op KLM contract en 20% uitzendkrachten
 - c. Cargo: 70% op KLM contract en 30% uitzendkrachten
- 2) Het gemiddelde percentage wordt berekend over 12 maanden. De verhouding is gebaseerd op het huidige (oktober 2019) structurele werkaanbod. Een afwijking van 5% op bovengenoemde doelpercentages in verband met een tijdelijke wijziging van het werkaanbod is toelaatbaar. Indien er sprake is van een hogere afwijking en de oorzaak hiervan niet aantoonbaar een tijdelijke situatie betreft, zal KLM medewerkers in dienst nemen conform lid 5.
- 3) Aan de lokale medezeggenschap zal ieder kwartaal de benodigde informatie worden verstrekt, aan de hand waarvan zij kunnen toetsen in hoeverre wordt voldaan aan de afgesproken vast/flex verhoudingen op 12 maandsbasis.
- 4) In het kader van deze afspraak zal KLM:
 - a. 50 FTE aannemen op basis van een onbepaalde tijd contract
 - b. De overige daartoe benodigde FTE's aannemen op basis van een bepaalde tijd contract conform lid 5
- 5) Cao partijen stellen vast dat het van belang is voor operationele functies in bovengenoemde afdelingen maatregelen te treffen, met als doel te voorkomen dat medewerkers 'gevangen' raken in fysiek zwaar werk. Hiertoe wordt het volgende afgesproken:
 - In de cao wordt de mogelijkheid opgenomen om medewerkers in operationele functies bij GS & Cargo (welke functies zijn opgenomen in de bijlage zoals vermeld in lid 9 van dit artikel) aan te nemen op een meerjarig bepaalde tijdscontract zonder dat hiervoor overleg met vakbonden is vereist zoals benoemd in art 5.3 van de cao. Bijlage 6 punt 2 van de cao is niet van toepassing op de hiervoor genoemde medewerkers in operationele functies in GS en Cargo..
 - In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever niet meetellen in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten.
 - Voor medewerkers die worden aangesteld in een functie bij Cargo geldt dat zij in aanmerking komen voor een fulltime dienstverband. Medewerkers die reeds in 2017 zijn aangenomen bij Cargo op basis van een 75% contract, krijgen eveneens de mogelijkheid hun huidige contract om te zetten naar een fulltime dienstverband. Bij Ground Services worden op dit moment in operationele functies geen full time dienstverbanden aangegaan. Partijen blijven ernaar streven het werk met inachtneming van de bedrijfsdrukke zodanig te organiseren dat ook fulltime aannames in operationele functies bij Ground Services mogelijk worden.
 - In dit meerjarig contract ligt de focus op ontwikkeling, perspectief en eigenaarschap. KLM faciliteert daartoe en stelt mogelijkheden beschikbaar in de vorm van vergoeding voor opleiding en het beschikbaar stellen van tijd.
- 6) Het tempo waarin een (eventueel) benodigde afname aan uitzendkrachten kan worden gerealiseerd is afhankelijk van de mate waarin KLM de benodigde capaciteit kan vervangen door tijdelijke contracten.
- 7) Ervan uitgaande dat in de co creatietrajecten oplossingen worden aangedragen die leiden tot een duurzame inzetbaarheid van medewerkers in fysiek zware beroepen, gaan partijen in overleg over de verhouding onbepaalde tijd versus bepaalde tijd contracten. Indien dit overleg niet tot de gewenste uitkomst leidt dan kunnen partijen in overle besluiten deze gehele afspraak omtrent vast/flex verhouding te laten vervallen.
- 8) Indien het aannemen op basis tijdelijke contracten aansluitend aan een uitzendperiode juridisch niet houdbaar blijkt (in bijv. een rechtszaak), dan komt deze gehele afspraak omtrent vast/flex verhouding te vervallen.

- 9) De vast/flex verhouding is vastgesteld op grond van de operationele functies binnen de verschillende divisies. In de separate bijlage 'vast/flex' is een overzicht te vinden van de betreffende functies. In het extern overleg zal definitief worden vastgesteld of het overzicht compleet is en enkel functies bevat die tot het operationele proces behoren.

16. Co-creatie

KLM en vakbonden bevestigen co-creatie conform afspraak in de cao 2018 voort te zetten conform des tijds overeengekomen doelstellingen.

17. Aanpassing MSG-systeem

Vast salaris

Partijen spreken, mede naar aanleiding van de MSG-evaluatie, af dat het MSG-systeem voor MSG 1-3 wordt aangepast per 1 januari 2020. Partijen zijn overeengekomen dat de ontwikkeling van het vaste salaris op basis van vaste stappen, van 3,5% over het actuele salaris gaat. Door het vaste salaris in vaste stapjes te laten groeien, ontstaat er ruimte in de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende om aandacht te geven aan continue ontwikkeling, vooruitkijken en waardering op talenten. De beoordeling zal dus niet meer van invloed zijn op de RSP-ontwikkeling van het vaste salaris.

Dit betekent dat op de salarisdag (d.d. 1 april) het salaris – zolang het maximum salaris nog niet is bereikt – wordt aangepast op basis van een vaste salarisstijging van 3,5%.

Variabel belonen

Partijen zijn overeengekomen om de variabele beloning voor MSG 1-3 - zowel het individuele variabele inkomen van 0-8% als het collectieve resultaat 0-4% - om te zetten naar een eindejaarsuitkering van 8,3334% conform het Algemeen en Technisch systeem.

18. ORT en vakantie

Partijen blijven van mening verschillen of KLM de verplichting heeft om vakantiegeld over de onregelmatigheidstoeslag uit te betalen. Om deze discussie te beslechten zullen partijen de bij brief d.d. 5 maart 2019 door de vakbonden aangekondigde arbitrage (ex artikel 3.4 van de cao) zo snel mogelijk na het bereiken van overeenstemming over deze cao opstarten en uiterlijk 31 december 2019 afronden.

19. Pilot zelf inroosteren van KV en MV in teams

KLM stelt voor binnen E&M een pilot zelfroosteren te doen in het kader van teaming. Doel van deze pilot is te onderzoeken wat de effecten zijn van het door een team laten inroosteren van zowel medewerkers- als KLM-verlof. De uitgangspunten t.a.v. op- en afbouw van verlof zoals overeengekomen in de afspraken over vereenvoudigd verlofmanagement blijven van toepassing. Partijen zullen voor 1 maart 2020 nader invulling geven aan de condities en randvoorwaarden van deze pilot.

Cockpit

1. Deadlines uit cao protocol 2018-2019

Partijen hebben afspraken gemaakt ten aanzien van niet gehaalde of aangepaste deadlines, volgend uit het cao protocol 2018-2019. Deze afspraken staan weergegeven in "Bijlage 1" en maken integraal onderdeel uit van de overeenkomst.

Bijlage 5a – Europa

2. Waarderingspunten

Per eerste gehele cyclus van de zomerdienst 2020 wordt het maximaal aantal waarderingspunten per indexingscyclus verlaagd naar 1835.

3. Laat naar vroeg (LNV) schema's, vroege meldingen & tijd op bestemming

KLM en VNV starten per start zomerdienst 2020 een proef met de volgende doelstellingen:

- het beperken tot een absoluut minimum van LNV-schema's in de planningsfase volgens een nader overeen te komen definitie;
- de netto tijd tijdens nachtstops waar mogelijk toe te laten nemen, waardoor de schema's als minder gehaast ervaren worden door de vlieger;
- het huidige aantal "dagen over" naar rato van het aantal trips minimaal in stand te houden dan wel uit te breiden.

N.B.: Een LNV-schema blijft wél mogelijk in combinatie met een "dag over", waarbij de dag over genoten wordt voorafgaand aan de vroege melding.

Uitgangspunt van de proef is kostenneutraliteit. Tijdens deze proef zal toegestaan zijn om 4 vroege meldingen toe te staan in 1 werkperiode in plaats van de huidige 3 (bijlage 5a punt 3.13). Ter bevordering van de genoemde doelstellingen kunnen KLM en de VNV in overleg ook afwijken van andere cao regels voor de duur van de proef. Indien tijdens deze proef blijkt dat het toestaan van 4 vroege meldingen (of andere voor de duur van de proef overeengekomen cao afwijkingen) een kostenverlagend effect met zich meebrengen, dan valt dit arbeidsvoorwaardelijk volume de vliegers ten deel. Partijen treden dan in overleg met elkaar om te bepalen hoe dit volume aangewend wordt ten behoeve van schemaverlichting.

Duur van de proef

De proef loopt tijdens de volledige zomerdienst S20 en volledige winterdienst W20/21. In overleg kan de inhoud van de proef tijdens de proef bijgesteld worden door KLM en de VNV.

Evaluatie

Tijdens de proef, vindt er tweemaandelijks een evaluatie plaats tussen de VNV en KLM, waarbij minimaal de volgende zaken meegenomen worden:

- zwaarte schema's & vermoeidheid (meetmethode nader overeen te komen);
- kosteneffecten;
- tijd langs de route;
- daadwerkelijke afname van het aantal LNV schema's.

Na afloop van de proef vindt een eindevaluatie plaats. De proef is geslaagd indien tijdens de eindevaluatie blijkt dat de geformuleerde doelstellingen behaald zijn en er geen onvoorziene negatieve effecten zijn opgetreden die door partijen niet gemitigeerd of niet geaccepteerd kunnen worden. Bij een positieve eindevaluatie zullen de beproefde maatregelen structureel worden ingevoerd.

Indien tijdens de proef onvoorziene negatieve effecten optreden, kan de proef in overleg door beide partijen beëindigd worden.

4. Superjokers (SJ)

Uiterlijk 1 maand na ratificatie door de KLM Ledenraad van de VNV, wordt het maximum aantal uit te geven superjokers per dag verhoogd van 12% van het aantal FTE per functie naar 15%.

Daarnaast starten KLM en VNV een onderzoek naar de mogelijkheden van verdere verbeteringen in de su-

perjoker-systematiek, waarbij tenminste de volgende mogelijkheden onderzocht worden, maar het onderzoek zich niet beperkt tot:

- verhoging van het maximum aantal aaneengesloten Superjokers voor deeltijders;
- introductie van halve Superjoker;
- introductie van een “noon-Superjoker” (middag-middag).

Uitgangspunten van dit onderzoek zijn dat de verbeteringen kostenneutraal zullen zijn en dat nieuwe vormen van Superjokers op nader overeen te komen wijze zullen meetellen in het afgesproken maximum per dag.

5. Ruilmodule Europa

Uiterlijk 1 juli 2021 maakt KLM voor de vliegers een tool beschikbaar, die het mogelijk maakt om onderling trips/werkperiodes te ruilen in de indeling (bijlage 5a/c hoofdstuk 8). Voor 1 juli 2020 zullen KLM en de VNV in een werkgroep gezamenlijk de specificaties vaststellen, inclusief die van de user-interface.

Indien de overeengekomen functionele specificaties een andere deadline rechtvaardigen, zullen KLM en de VNV in overleg een nieuwe deadline overeenkomen. Dit wordt besloten op het moment van het gezamenlijk afronden van de specificaties.

Bijlage 5 – ICA

6. Reservediensten

Met ingang van zomerdienst 2020 gelden, naast reeds bestaande cao afspraken, de volgende bepalingen:

- voor vliegers onder bijlage 5 tewerkgesteld op een vliegtuigtype met 15 of meer toestellen of combinatie van toestellen (in geval van mixed fleet flying) geldt een maximum van 2 reservedienst per 8 weken (rolling per nieuw gepubliceerde week), tenzij de vlieger kenbaar maakt hiervan af te zien (rule relaxation);
- voor vliegers onder bijlage 5 tewerkgesteld op een vliegtuigtype in een divisie met minder dan 15 toestellen of combinatie van toestellen (in geval van mixed fleet flying) geldt een maximum van 3 reservediensten per 9 weken (rolling per nieuw gepubliceerde week), tenzij de vlieger kenbaar maakt hiervan af te zien (rule relaxation);
- eventueel aangevraagde reservediensten (indien KLM besluit deze aanvraagbaar te maken) tellen niet mee voor de bepaling van het maximum aantal reservediensten.

7. Dubbele dopplerdag

Per start zomerdienst 2020 wordt de status van de Dubbele Doppler dag gelijkgesteld aan die van regulier reisverlof, waarbij deze onderdeel kan uitmaken van het RVI volgens de daarvoor geldende bepalingen.

8. Afmeldtijd

KLM en de VNV erkennen dat de afmeldtijd van 30 minuten, zoals vermeld in cao bijlage 5 artikel 2.10, niet representatief is voor de tijd tussen aankomst van het vliegtuig en het verlaten van het bemanningencentrum. KLM en de VNV zullen op korte termijn in overleg treden om te onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn om deze tijd meer in lijn te brengen met de afmeldtijd van 30 minuten.

9. Ruilmodule ICA

Uiterlijk 1 juli 2021 maakt KLM voor de vliegers een tool beschikbaar, die het mogelijk maakt om onderling reizen te ruilen in de indeling (bijlage 5 hoofdstuk 7). Voor 1 juli 2020 zullen KLM en de VNV in een werkgroep gezamenlijk de specificaties vaststellen, inclusief die van de user-interface.

Indien de overeengekomen specificaties een andere deadline rechtvaardigen, zullen KLM en de VNV in overleg een nieuwe deadline overeenkomen. Dit wordt besloten op het moment van het gezamenlijk afronden van de specificaties.

Overig

10. KLM Flight Academy (KFA)

KLM en VNV zullen vóór 1 januari 2020 een opleidings- en financieringsconstruct bespreken. Overlegpunten van deze bespreking zullen zijn:

- De toegankelijkheid van de opleiding voor een zo breed mogelijke doorsnede van de samenleving middels een zo gunstig mogelijk financieel/fiscaal financieringsconstruct;
- De mogelijkheid om compensatie rentelasten op studieschulden van de initiële vliegopleiding (cao artikel 10.14) in mindering te brengen op de opleidingskosten van de KFA student. Voor KFA studenten die hiervan geprofiteerd hebben, geldt artikel 10.14 bij indiensttreding bij KLM niet; Indien partijen hiertoe een afspraken, geldt dat:
 - De kosten van de opleiding jaarlijks in detail inzichtelijk gemaakt worden aan de VNV;
 - Indien naar aanleiding van het inzagerecht, zoals bovenvermeld, KLM en de VNV van mening verschillen over de hoogte van de opleidingsprijs en/of rendabiliteit van de KFA, cao artikel 10.14 herleeft.

11. Wet WIEG

KLM en de VNV bespreken in het extern overleg de wijze waarop definitief invulling wordt gegeven aan de Wet WIEG.

12. Afspraken omgang en structurering lopende vlieger-zaken

De afspraken over de omgang en structurering van reeds bestaande afspraken in het vlieger-domein, volgend uit diverse overleggen uit het verleden, zullen conform protocol "Afspraken omgang en structurering lopende vlieger-zaken" versie XX worden bekrachtigd.

13. Aanpassing Bijlage 16 n.a.v. wijziging wetgeving transitievergoeding per 1 januari 2020

De huidige wet (artikel 7:673b lid 1 BW) bepaalt dat er bij ontslag van een medewerker geen transitievergoeding (TV) verschuldigd is als in een cao een andere, met de TV gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De huidige cao bevat in bijlage 16 (ontslag wegens disfunctioneren) zo'n voorziening, die o.g.v. huidig recht (vanwege de gelijkwaardigheid) een cumulatie van TV en cao-voorziening uitsluit. Met de wetswijziging per 1 januari 2020 is deze cumulatie van TV en deze cao-voorziening wel mogelijk. Onderstaande aanpassingen in de cao trachten deze wetswijziging te mitigeren.

Toevoegen in Bijlage 16 van cockpit cao:

(8) Verrekening transitievergoeding

Als de medewerker op grond van de wet aanspraak heeft op een transitievergoeding, wordt deze vergoeding in mindering gebracht op de op grond van bijlage 16 te betalen suppletie/vergoeding.

Bijlage 1 – openstaande punten uit cao protocol 2018-2019

A. Koppelen van reizen (5.3 bijlage 5)

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

In de punten 4 t/m 6 van hoofdstuk 4.4 is het volgende vastgelegd:

4. De (professionele) voorwaarden waaronder koppelen kan plaats vinden zullen separaat worden uitgewerkt tussen de VNV en KLM, inclusief startdatum.
5. KLM en de VNV zullen de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het aanvragen van gekoppelde reizen plaats kan vinden, nader overeenkomen (nieuwe afspraken “koppelen van reizen”)
6. Tot aanvang van de nieuwe afspraken “koppelen van reizen”, gelden de huidige afspraken.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

KLM heeft een conceptvoorstel gemaakt die op 4 april jl. besproken is met de VNV. In dit overleg is afgesproken dat beide partijen de punten uit de sessie meenemen ter overweging. Er moet een vervolgsessie gepland worden om dit verder uit te werken.

KLM en de VNV hebben de gezamenlijke verplichting deze protocol afspraak uit te voeren. In verband met het uitblijven van de definitieve afspraken tot op heden, zijn KLM en de VNV het erover eens dat:

- Partijen hierbij voldoen aan de gemaakte protocol afspraak betreffende hoofdstuk 4.4.
- Partijen ernaar streven zo spoedig mogelijk tot nieuwe afspraken te komen.

B. Verkenning aanpassing procedure hoofdstuk 11

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

Partijen stellen een werkgroep samen, die verbeterpunten van procedures in kaart brengt en eventueel voorstellen doen tot verbetering van de procedures zoals beschreven in artikel 11.1, 11.3, Hoofdstuk 12 en Bijlage 6 2.4 cao, uiterlijk voor 1 juni 2019. Partijen zullen vervolgens deze voorstellen bespreken en zijn voornemens indien nodig deze (al dan niet geamendeerd) als cao-aanpassing overeen te komen.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

De werkgroep is gestart, maar dit heeft nog niet geresulteerd in een voorstel van verbeterpunten. KLM en de VNV onderkennen gezamenlijk dat de deadline van 1 juni 2019 niet gehaald is. Gezien de wederzijdse inspanningsverplichting is dit een gedeelde verantwoordelijkheid.

KLM en de VNV zullen de werkgroep voortzetten na 1 juni om vervolgens te kunnen voldoen aan de invulling van de protocol afspraak, waarbij een nieuwe deadline van 1 januari 2020 wordt afgesproken.

C. Herziening RVL

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

KLM en de VNV zullen gedurende de looptijd van deze cao afspraken maken over een herziening van de RVL. De tijdelijke afspraken zoals benoemd in dit hoofdstuk van het protocol worden hier buiten beschouwing gelaten.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

De eerste verkennende werkzaamheden hebben plaatsgevonden. Het vervolgproces en de timing zullen nog nader ingevuld moeten worden. De afspraken over de herziening van de RVL zullen na de looptijd van cao 2018-2019 een vervolg krijgen, waarbij de deadline wordt verlengd tot 1 oktober 2020. KLM en VNV zijn het erover eens dat we hiermee invulling geven aan de protocol afspraak 2018-2019.

D. Vereenvoudiging cao KLM-vliegers

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

Om de werkprocessen te vereenvoudigen, doublures in cao-teksten weg te nemen, en grondslagen te vereenvoudigen zullen KLM en de VNV gezamenlijk een werkgroep starten, waarin voorstellen zullen worden geformuleerd ter vereenvoudiging van de cao. De overeen te komen aanpassingen zullen kostenneutraal zijn.

De werkgroep zal uiterlijk einde looptijd afgerond zijn.

- **Afspraak omgang proces en timing:**
KLM en de VNV hebben gezamenlijk besloten dat er eerst invulling wordt gegeven aan de actualisatie van de cao, zowel voor het cao-protocol 2015-2017 als voor het cao-protocol 2018-2019. Pas na afronding van de actualisatie zal de vereenvoudiging van de cao gezamenlijk opgepakt worden.

Cabine

1. **Afschaffen Nevenopdracht Gratis**

KLM stelt voor om punt 8.9(2), Bijlage 5 van de cao 2016-2019 (zgn. Nevenopdracht Gratis) als volgt te wijzigen:

De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof of deeltijdverlof behorend bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten met toekenning van 0,5 dag compensatie per gebruikte reis- of deeltijdverlofdag, waarbij de ene helft op de rekening-courant Crew Leave en de andere helft op de rekening-courant KLM Leave wordt bijgeschreven (50/50).

Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) indien een reiscyclus aanvangt in de 4-weekse indeling. Bovenstaande betekent dat KLM beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht kan inzetten voor de recurrent flight safety, onder toekenning van bovenstaande compensatie.

Dit betekent dat huidige rekening-courant 'nevenopdracht gratis' wordt omgevormd tot rekening-courant 'nevenopdracht in reisverlof/deeltijdverlof'. Deze teller zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 2.

Punt 2.5(2) in Bijlage 5a van de cao 2016-2019 zal in vergelijkbare zin worden aangepast.

2. **Blokbescherming Europa**

KLM stelt voor om gezamenlijk met de cabinebonden Vrijtijdsbescherming (VTB) op Europa in werkgroepverband uit te werken en te testen in 1 of meerdere pilots onder nader te bepalen randvoorwaarden. De pilots hebben ten doel op Europa de geplande aan- en afmeldtijden van het cabinepersoneel zoveel mogelijk te beschermen. De invulling die wordt onderzocht kent een aantal kernelementen:

- Vrije tijd wordt beschermd doordat aan- en afmeldtijden op de homebase voor Europese vluchten slechts binnen begrensde tijdsblokken mogen worden gewijzigd
- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe aanmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een later tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke aanmeldtijd.
- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe afmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een eerder tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke afmeldtijd.
- De tijdsblokken worden vooraf vastgesteld op basis van de actuele dienstregeling
- Daarnaast dient de flexibiliteit van KLM niet in het gedrang te komen. Partijen spreken af deze pilot niet te limiteren echter de maximale vliegreuren zullen niet meer bedragen dan 6 uur per dag en het maximale aantal stretches per dag bedraagt 3.

3. **Flexibilisering JV dagen**

Partijen komen overeen een pilot uit te voeren om de mogelijkheden te onderzoeken voor meerdere varianten op de huidige twee vakantieblokken (zomer- en winterperiode) teneinde de vakantie mogelijkheden voor de medewerker te flexibiliseren.

4. **VVR**

KLM is bereid om tussen 1 juni 2019 en 28 februari 2022 op maximaal 4 nader te bepalen momenten opnieuw een vrijwillige vertrekregeling (VVR) open te stellen in het kader van duurzame inzetbaarheid voor maximaal 150 FTE in totaal.

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor de VVR onder de voorwaarde dat de datum van uitdiensttreding vóór de normpensioenleeftijd van 60 jaar ligt. Medewerkers die ervoor hebben gekozen door te werken na de normpensioenleeftijd komen in aanmerking voor de VVR voor zover hun op de datum van uitdiensttreding opgebouwde pensioen niet hoger is dan 70% van de netto pensioengrondslag. De hoogte van een eventuele VVR vergoeding zal nooit meer bedragen dan 50% van de inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd.

Voor het overige zijn de voorwaarden en condities van de VVR zoals overeengekomen in de cao 2016 – 2019 van toepassing.

5. Promotie procedure

VNC, FNV Cabine en KLM hebben gezamenlijk de behoefte aan het moderniseren en verbeteren van het huidige promotiebeleid en de inrichting van het promotietraject. KLM heeft in twee afzonderlijke trajecten verkennende gesprekken gevoerd met enerzijds VNC en anderzijds FNV Cabine over verbetering van het promotietraject. Elk traject heeft geleid tot een set ontwerpcriteria. De sets komen grotendeels overeen, er zijn op onderdelen nuances. KLM stelt de volgende vervolgstappen voor:

- a. in overleg te komen tot één geïntegreerde set ontwerp-criteria, en
- b. een gezamenlijke werkgroep op basis daarvan en voortbordurend op de inzichten uit het voortraject concrete voorstellen tot modernisering van het promotiebeleid te laten uitwerken.

6. Week 3/4 bij ziekte

KLM onderkent het belang voor de werknemer om de impact op het rooster als gevolg van verzuim in te perken. KLM stelt voor om haar lopende onderzoek naar welke verbeteringen mogelijk zijn samen met de cabine-bonden voort te zetten en op basis van de resultaten gezamenlijk oplossingsrichtingen te formuleren, die kunnen worden uitgetest. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden:

Uitgangspunten

- meer zekerheid over rooster bij ziekmelden
- minder anonimiteit bij ziekmelden
- zo veel mogelijk maatwerk bij hersteld melden, niet alles vastzetten
- zo min mogelijk negatieve impact in week 3-4 voor losklikkers
- geen absolute garanties

Randvoorwaarden

- geen significante negatieve impact op niet zieke crew
- een nieuw proces is maakbaar en uitlegbaar aan de crew
- het leidt niet tot een significante stijging in totale productiekosten (bijv. EVR, verzuimkosten)

7. Pensioenakkoord

Op 5 juni 2019 is een landelijk akkoord overeengekomen over de vernieuwing van het pensioenstelsel. Dit akkoord bevat afspraken op hoofdlijnen. De komende maanden worden gebruikt om de afspraken verder uit te werken. Na akkoord door alle betrokken partijen dient vervolgens de wetgeving te worden aangepast om de vernieuwing van het pensioenstelsel te kunnen implementeren.

Zodra de contouren van het vernieuwde stelsel voldoende concreet zijn (wetgeving bekend), zullen KLM, VNC en FNV Cabine onderzoek uitvoeren wat de effecten zijn voor het cabinepersoneel en zonodig nieuwe afspraken maken binnen het aangepaste wettelijke kader.

8. Overleg 787-10

Partijen spreken af om gedurende de periode tot 1 januari 2020 in gezamenlijk overleg tot een afspraak te komen over de invulling van de CBS op de 787-10.

9. Wet WIEG

KLM en de Cabinebonden bespreken in het extern overleg de wijze waarop definitief invulling wordt gegeven aan de Wet WIEG.

10. Afmeldtijd

KLM en de Cabinebonden erkennen dat de afmeldtijd van 30 minuten, zoals vermeld in cao bijlage 5 artikel 2.2, niet representatief is voor de tijd tussen aankomst van het vliegtuig en het verlaten van het bemanningencentrum. KLM en de Cabinebonden zullen op korte termijn in overleg treden om te onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn om deze tijd meer in lijn te brengen met de afmeldtijd van 30 minuten.