

Per email - 12 juni 2023
Cc: collega Vakbondsbestuurders

Onderwerp: Voorstellen CNV Vakmensen cao KLM grondpersoneel

Geachte mevrouw Kartman, beste Miriam,

Hierbij sturen wij u de voorstellenbrief namens CNV Vakmensen. Onze voorstellen zijn opgesteld na raadpleging van de leden van CNV Vakmensen die werkzaam zijn binnen KLM, vallend onder de cao KLM grondpersoneel, en zijn geheel in lijn met de landelijke arbeidsvoorwaardennota van CNV Vakmensen. Wij willen met onze voorstellen ervoor zorgen dat KLM niet alleen gaat pionieren op het gebied van duurzaamheid, maar ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden voorop gaat lopen in Nederland:

Pionieren op arbeidsvoorwaarden: laat onze medewerkers groeien tot grote hoogtes, zij zorgen ervoor dat KLM haar ambities waar kan maken. Be a frontrunner in leadership & engagement!

Wij hebben kennisgenomen van de situatie bij KLM, de presentaties in blok 2 van onze onderhandelingen hebben daar goed inzicht in gegeven. Wij zien de uitdaging waar het bedrijf voor staat en steunen de richting die u gekozen hebt als het gaat om frontrunner te worden op duurzaamheid. Wij zien daar een belangrijke rol in weggelegd voor de medewerkers van KLM. Zij zullen deze richting moeten voorbereiden en in gang moeten zetten. Erkenning en waardering voor de medewerkers is onzes inziens essentieel om deze frontrunners positie als bedrijf te behalen.

In onze voorstellen zullen wij ons beeld uiteenzetten hoe KLM als werkgever invulling zou moeten geven aan deze onmisbare investering. Wij hebben onze voorstellen geclusterd in 3 delen:

1. Grip op je inkomen
2. Grip op je werk
3. Grip op je leven

1. Grip op je inkomen

Looptijd

Voor wat betreft de looptijd stellen wij een cao voor van 22 maanden: 2 maart 2023 tot en met 31 december 2024.

Salaris

Wij zetten in op een realistische looneis, gecombineerd met een eis die meebeweegt met de winst en met perspectief voor medewerkers. Wij zien onderstaand pakket als onlosmakelijk met elkaar verbonden:

- Loon: Een structurele loonsverhoging per 2 maart 2023 die recht doet aan de inflatie van 2022, 2023 en vooruitkijkend naar 2024
- WDR-regeling terug naar oude niveau, gelijk aan cockpit en cabine.
- Schalen: Per 1 januari 2024 wordt het OSG loongebouw op de volgende wijze aangepast:

- Per salarisschaal komt de eerste trede te vervallen;
 - Per salarisschaal komen er twee tredes aan het eind van de salarisschaal bij
- Wat betreft het MSG systeem zal de beweging in het OSG systeem op gelijke wijze vertaald moeten worden (ophogen van het 70% niveau en ophogen aan het einde van de schaal bij 100% RSP)

Reiskosten naar het werk en van het werk

Wij stellen voor:

- Om de huidige kilometervergoeding te vervangen naar een kilometervergoeding die nooit minder zal bedragen dan volgens de fiscale vrijstellingsregeling maximaal is toegestaan (automatisch verhogen);
- Om geen beperkingen te hanteren op maximaal te vergoeden afstanden (nu 50km);
- Om van de door KLM gehanteerde routeplanner over te stappen naar Google Maps en te vergoeden op kortste/snelste route (waarbij eventuele veerdiensten mogen worden gedeclareerd);
- Om de binnenlandse dienstreizen volledig te vergoeden door het financieel maximum als minimum te hanteren, voor zowel belast (€ 0,21) als onbelast (€ 0,21).

Overwerk en afmaken werk

We willen het voor alle medewerkers eenvoudig maken om als compensatie voor alle soorten van overwerk/extra werk te kiezen voor tijd, geld of een combinatie van beiden.

Tevens willen we de maatregelen die nu tijdelijk zijn afgesproken op dit gebied (Extra werken op verzoek van KLM voor 1,5 x beloning, 0-30 minuten afmaken van werk uitbetalen, jokerdagen bij PS en Werken voor elkaar bij PS) vanaf nu definitief onderdeel laten uitmaken van de cao.

MSG overwerkregeling (bijlage 22)

Wetende dat de salarisschalen in MSG achter lopen ten opzicht van de markt wil CNV Vakmensen naast het verhogen van het bedrag bij 100% RSP als stap om dit gat te dichten voorstellen om de overwerk-alinea te schrappen. Het idee dat de eerste 3 uur overwerk gratis verricht moeten worden omdat dit gezien wordt als passend bij de functie en het bijbehorende salaris is achterhaald. CNV Vakmensen wil ook dat het door KLM als normaal gezien wordt om dit overwerk uit te betalen, zodat medewerkers zich niet hoeven te schamen als zij dit bedrag declareren. Ons voorstel geldt voor alle MSG-niveaus (1 t/m 6).

Budget inrichten thuiswerkplek

In het protocol cao voor KLM grondpersoneel 2022 – 2023 is een faciliteitenvergoeding afgesproken van 300 euro netto. Thuiswerken is ondertussen geworteld in onze maatschappij. KLM heeft helaas veel tijd nodig om een structurele thuiswerkregeling vorm te geven die adequate thuiswerkfaciliteiten faciliteert. U heeft aangegeven pas per 1 januari 2024 deze structurele thuiswerkregeling aan te kunnen bieden. CNV Vakmensen wil vanwege deze lange aanlooptijd een voorschot nemen op deze thuiswerkregeling door het budget aan te passen aan de inflatie en vast te leggen op 500 euro netto per 3 jaar vanaf 1 januari 2024, en elke 3 jaar daarna een inflatie correctie op dit budget te laten plaatsvinden, zodat de gezondheid van de medewerker goed ondersteund blijft worden .

Thuiswerkvergoeding

We zien sinds 2022 dat de energieprijzen zijn gestegen en daarmee de kosten voor het thuiswerken ook. Om de kosten voor werkgevers dragelijk te maken heeft de overheid over 2023 de werkkostenregeling verruimd naar 3% en daarnaast is de eerste € 2,15 onbelast.

Daarom is nu een mooi moment om de thuiswerkvergoeding aan te pakken. Volgens het Nibud is 3,05 euro per dag een realistisch. Wij stellen voor om de thuiswerkvergoeding per ingang van deze cao, te weten 2 maart j.l. te verhogen naar 3,05 euro netto per dag. Hierbij willen we de afspraak maken dat de fiscale waarde automatisch wordt verhoogd zodra die ruimte in de toekomst door de overheid geboden wordt.

Dienstreizen

De wijze waarop grondpersoneel voor dienstreizen naar het buitenland financieel behandeld wordt is niet correct. Medewerkers moeten dienstreizen voorfinancieren. In de werkgroep dienstreizen is dit al naar voren gekomen. De cao geeft aan dat je een Corporate Creditcard moet aanvragen of de dienstreis (hotel en daggeld) zelf moet voorschieten. Niet voor alle medewerkers is het voorschieten financieel haalbaar, maar durven dit niet aan te kaarten. Daarom stellen wij voor om de daggeldregeling opnieuw in te voeren, zodat als vanouds het daggeld vooraf kan worden geïnd.

2. Grip op je werk (Leeftijdsbewust beleid)

RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)

In de cao KLM grondpersoneel die per 2 maart 2023 verlopen is, zijn afspraken gemaakt om gedurende de looptijd tot een aantrekkelijkere RVU regeling te komen. Om enige vorm te geven aan een RVU regeling binnen KLM is er een werkgroep opgezet die de bestaande regeling onder de loep heeft genomen. Momenteel is de bestaande regeling geen recht. De voorwaarden om aanspraak te maken op de regeling is dat KLM uiteindelijk de beslissende factor is of een aanvrager wel of niet gebruik mag maken van de RVU. Hier gaan wij niet mee akkoord. Wij stellen daarom het volgende voor:

- Per 1 januari 2023 zal de regeling definitief toegevoegd worden aan de collectieve arbeidsvoorwaarden
- De regeling is van toepassing op iedereen die onder deze cao valt
- Gebruik maken van de RVU regeling is een recht voor de medewerkers en KLM heeft daar geen beslissingsbevoegdheid in, tenzij het bedrijfsbelang in geding komt. In dat geval moet KLM de afwijzing schriftelijk motiveren
- 3 jaar voor de gerechtigde AOW leeftijd kunnen medewerkers gebruik maken van de RVU regeling met een maximale deelname van 3 jaar
- Maandelijks uitbetaling wordt de standaard, met de mogelijkheid om op verzoek van de medewerker het bedrag eenmalig in één keer te ontvangen
- De regeling is van toepassing op medewerkers die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij KLM
- Een overgangsregeling voor medewerkers die momenteel gebruik maken van een andere regeling (80-90-100-regeling), maar toch gebruik willen maken van de RVU-regeling – met als doel om ook medewerkers die fysiek danwel geestelijk niet meer in staat zijn om in hun werk kunnen verrichten alsnog de ruimte te geven eerder van hun pensioen te kunnen genieten (waarbij een verrekening plaatsvindt met hetgeen zij reeds ontvangen hebben in de 80-90-100 regeling).

Verlofsparen/ BalansBudget

In het pensioenakkoord is de afspraak gemaakt om het verlofsparen uit te breiden van 50 naar 100 weken. Wij willen deze (extra) fiscale ruimte om bovenwettelijk verlof te sparen zeer snel in te voeren bij KLM. Wij stellen daarom voor om op zeer korte termijn een verlofspaarregeling op te zetten in de vorm van een zogeheten BalansBudget. Het balansbudget is een regeling waarin de spelregels van de regeling staan opgenomen. Bronnen voor verlofsparen zijn: bovenwettelijke verlofdagen, toeslagen, overwerk, KV dagen en inkomen (oa DI-budget).

Het is noodzakelijk dat afdelingen gefaciliteerd worden om medewerkers van dit verlof te kunnen laten genieten, dus zal een oplossing gevonden moeten worden voor de manier van administreren zodat de budgetplek ruimte geeft voor (tijdelijke) opvulling door een collega gedurende de afwezigheid van de medewerker die zijn BalansBudget gebruikt.

In de bijlage vindt u uitgeschreven hoe wij het BalansBudget voor ons zien.

80-90-100 regeling

In punt 19 van het huidige protocol cao voor KLM grondpersoneel 2022-2023 staat het volgende opgenomen:

“tijdelijke deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen (‘80-90-100’-regeling) te herintroduceren.”

Deze uitstekende regeling wil CNV Vakmensen vast opnemen in de cao KLM voor Grondpersoneel. Tevens wil CNV Vakmensen dat er mogelijkheden bij komen voor meerdere deeltijdpercentages om aan deze regeling deel te nemen.

Stagevergoeding

CNV Vakmensen stelt voor om in de cao's de volgende stagevergoedingen op te nemen bij een 100 procent tewerkstelling:

- MBO meeloopstage: € 450,- bruto per maand
- MBO meeloopstage in ploegendienst: € 550,- bruto per maand
- HBO stage: € 650,- bruto per maand
- WO stage: € 750,- bruto per maand

Onregelmatigheidstoeslag bij stage

Indien bij een stage onregelmatige diensten worden gelopen willen wij dat stagiaires gelijke onregelmatigheidstoeslag ontvangen op hun basisrooster. Er zal ook gelet moeten worden op welke diensten de stagiaires moeten lopen in vergelijking met de vaste populatie. Hierin mag geen groot verschil zitten, dus de moeilijke zware diensten mogen niet alleen bij deze kwetsbare en voor KLM goedkope groep neergelegd worden.

Onkostenvergoeding stagiaires

Vanuit de jongerentak binnen CNV, genaamd probeer de bond (meer dan 10.000 leden binnen MBO en HBO), horen wij de geluiden dat veel studenten een bijbaan moeten nemen om stage te kunnen lopen. Veelal komt dit doordat het levensonderhoud duurder is geworden en stagevergoedingen niet toereikend genoeg zijn om de vaste lasten te betalen. Uit gesprekken met jonge KLM medewerkers die na hun studie bij KLM in dienst zijn gekomen ontvangen wij dezelfde geluiden. Daarom stellen wij naast de stagevergoeding een onkostenvergoeding voor om alle onkosten te dekken die een stagiaire maakt tijdens het stagelopen. Wij denken aan een bruto stagevergoeding per stagedag.

Diversiteit en inclusie in aannamebeleid stagiaires

CNV vakmensen wil graag weten of er sprake is van stagediscriminatie bij KLM. Mensen met een buitenlandse achternaam kunnen moeilijker een stageplek vinden in Nederland. Hoe is deze situatie bij KLM?

Aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof tot 100% aanvullen

De financiële consequenties van de huidige 70% dekking zorgen ervoor dat het verlof voor jonge ouders om voor hun kind te zorgen niet altijd opgenomen wordt. CNV Vakmensen stelt daarom voor om de 70% dekking door het UWV tot 100% door de werkgever aan te laten vullen.

Vitaliteitsbudget

Als werkgever ben je verantwoordelijk voor de gezondheid van je medewerkers tijdens het werk. Toch zien we dat werkgevers, vanuit het oogpunt van 'goed werkgeverschap', een goede gezondheid buiten het werk om steeds meer stimuleren en faciliteren. Immers, een gezonde werknemer in privésfeer betekent een gezonde en fitte medewerker op de werkvloer. Daarom stelt CNV Vakmensen voor om een budget ter waarde van € 250,- per medewerker beschikbaar te stellen voor sport en beweging om werknemers gezond te houden.

3. Grip op je leven**Proeftuintjes 30-urige werkweek – starten met 36 urige werkweek**

CNV Vakmensen stelt voor om de 30-urige werkweek te verkennen. De essentie van de 30-urige werkweek is het bevorderen van gezondere werknemers die productiever zijn omdat zij meer recuperatie tijd hebben. Om te beginnen stellen wij voor om een proeftuintje te starten binnen een select groepje kantoormedewerkers. Niet met als doel om nieuwe vacatures te openen, maar met het doel om de productiviteit te behouden/verbeteren en effecten op medewerkerstevredenheid maar ook op bijvoorbeeld verzuim te onderzoeken.

Daarnaast stel CNV Vakmensen voor om de 40 urige werkweek generiek alvast te verlagen naar een 36 urige werkweek

Doorwerken na AOW datum

Soms klopt de pensionering eerder aan de deur dan een individu verwacht. Dit kan verschillende redenen hebben, bijvoorbeeld omdat je "gewoon nog niet klaar bent met je werk", behoefte hebt om je kennis goed over te dragen op de jongere generatie, genoeg energie hebt om door te gaan met hetgeen je leuk vindt, etc. Daarom stellen wij voor om afspraken te maken over het doorwerken na de AOW-datum. We zullen hierbij helder moeten maken hoe we omgaan met wettelijke regelingen die vervallen bij het behalen van de AOW leeftijd.

Balans werk en privé

Mensen functioneren beroepsmatig beter als er ook rekening gehouden wordt met hun privéleven. Daarom willen wij het volgende afspreken: Wanneer een medewerker een spanningsveld ervaart in de uitvoering van mantelzorgtaken in combinatie met de beroepsmatige werkzaamheden, kan hij samen met zijn leidinggevende en HR afspraken maken op maat om het spanningsveld te verminderen. Hiervoor moet ruimte gemaakt worden in de cao, zodat die niet limiterend werkt om tot een goede oplossing te komen.

8 urediensten

CNV Vakmensen stelt in bijlage 3D III 2a de volgende wijziging voor werknemers in deeltijd voor: De werktijd moet van 'minstens 3 uur' naar 'in beginsel 8 uur' tenzij de medewerker vrijwillig akkoord gaat met minder uren per dienst.

Cafetaria regeling:

CNV Vakmensen wil graag een modernisering voorstellen van de cafetaria regeling. De huidige mogelijkheden zijn te gering en niet passend bij een moderne werkgever.

Tot slot:**Werkgroepen/deadlines:**

CNV Vakmensen is van mening dat werkgroepen die in een cao-protocol worden afgesproken onderdeel blijven van het gezamenlijke overleg tussen KLM en Vakbonden. Tevens willen we deadlines afspreken die ook nagekomen worden, om te voorkomen dat afspraken lang op de plank blijven liggen.

CAO updaten:

CNV Vakmensen wil afspreken dat dit jaar alle updates gereed zijn op de portal inclusief de aanpassingen van deze nieuwe cao.

CNV Vakmensen behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe voorstellen in te dienen, voorstellen in te trekken of te wijzigen.

Hoofddorp, 12 juni 2023



Souleiman Amallah
Bestuurder

CNV Vakmensen

Tel: 06-20522211

Mail: s.amallah@cnvvakmensen.nl

Bijlage: BalansBudget

Het BalansBudget is een regeling voor verlofsparen, waarmee je als medewerker tijd kunt sparen om in alle fasen van je loopbaan tijdelijk minder of niet te werken met het doel een betere werk- en privébalans te krijgen. Als je een deel van je BalansBudget hebt opgenomen, dan kun je verder sparen totdat het maximaal fiscaal toegestane is bereikt.

BalansBudget sparen

1. Je kunt kiezen om een gedeelte van je arbeidsvoorwaarden te sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 x je arbeidsduur per week.
2. De volgende spaarbronnen komen hiervoor in aanmerking: overuren, meeruren, KV dagen, bovenwettelijke MV dagen, cafetariadagen, DI-budget, toeslagen, winstdelingsregeling, vakantiegeld, 13^e maand, variabele beloning, cao gerelateerde éénmalige uitkeringen en salaris
3. Vanaf 1 januari 2024 moet KLM het mogelijk maken om (een deel van) de bovengenoemde bronnen aan te wenden voor sparen in het kader van het BalansBudget.
4. Uren die zijn ondergebracht in het BalansBudget kunnen niet verjaren.
5. Gedurende het dienstverband kan het opgebouwde saldo in het BalansBudget alleen in tijd worden opgenomen.
6. Het verlofspaaarsaldo op het BalansBudget wordt geïndexeerd met de cao-verhogingen

Opnemen BalansBudget

1. Je kunt in overleg met KLM het BalansBudget opnemen. Als je verlof van je BalansBudget wil opnemen, dan:
 - Moet dit een minimale omvang van 3x je arbeidsduur per week zijn. Dit mag aaneengesloten of verspreid over een langere periode zijn.
 - Vraag je dit tenminste 4 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij je werkgever aan, onder opgave van de duur en omvang van het verlof.
 - Als er sprake is van bijzondere omstandigheden, waardoor het niet mogelijk is om je verlof 4 maanden van tevoren aan te vragen, of minimaal 3x je arbeidsduur per week op te nemen, dan overleg je met KLM om tot een goede maatwerkoplossing te komen.
2. KLM willigt je verzoek inzake het opnemen van het verlof uit het BalansBudget in, tenzij zwaarwegend organisatiebelang dit in redelijkheid niet toelaat. Het vervangingsvraagstuk kan in beginsel geen reden zijn om je verzoek niet in te willigen.
3. Indien je het bedrijf verlaat voordat je budget is geconsumeerd wordt het verlof uitbetaald.