

Context: Hoe verhoudt het loonbod zich tot het verleden van de laatste jaren bij KLM ?

Structurele Loonsverhogingen bij KLM												
				Structurele %	Structurele verbeteringen/verslechteringen							
	Cao:	1-4-2009	31-3-2010	1,50%								
		1-4-2010	30-9-2011	1,75%								
		1-10-2011	1-1-2015	1,25%								
		1-1-2015	1-7-2016	1,35%	Structureel Inleveren 2 EVD (Dagdienst), HV vanaf AOW -10, CF wordt KV Betrof vrijval Witteveenkader (geen extra structurele kosten)							
		1-7-2016	31-12-2017	1%	Uitgekeerd op 1-1-2018, HV afgeschaft in 2023, ER-factor gaat omhoog met 1,6							
					Verlofrechten voor iedereen op 25 dagen (geen extra leeftijdsdagen meer)							
					Invoering Verbeterde Winstdeling							
		1-1-2018	1-6-2019	2,50%	Ook introductie DI-Budget, waarde is 1,5% (geen pensioenopbouw hierover)							
					Invoering ORBA in 2020 (soms meer soms minder salarispectief)							
Structurele Loonstijging		Totaal		9,71%								
Inflatie (eind) maart 2009 t/m (eind) juli 2019 (Bron:CBS)				17,70%								
		Statische Koopkrachtontwikkeling bij KLM		-6,79%								

Hoe verhoudt het loonbod zich tot de ontwikkelingen in NL:

Cao-seizoen in beeld

2016 2017 2018 2019

Cao

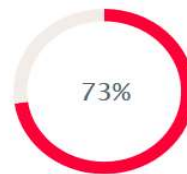
Cao-seizoen in actuele cijfers



2019 akkoorden
(1,59 mln
medewerkers)



Contractloonstijging
op
twaalfmaandsbasis



Afspraken over
duurzame
inzetbaarheid



Afspraken over
meer
flexibiliteit
werkgever

Gemiddelde op 12-maandsbasis in NL is dit jaar 2,75%. KLM biedt 2% (6% in 3 jaar). Om een cao voor drie jaar marktconform te maken zou KLM dus niet 6% maar $3 \times 2,75\% = 8,25\%$ moeten bieden in totaal

Hoe verhoudt het loonbod zich tot de bedrijfseconomische situatie van KLM ?

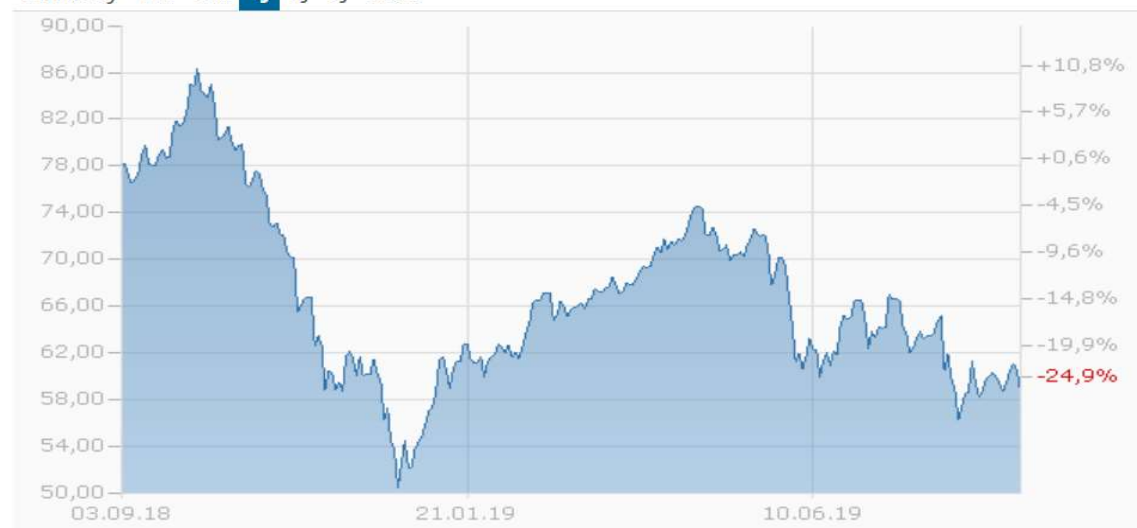


Winst eerste half jaar was vergelijkbaar met 2016, toen winst uitkwam op 681 miljoen Euro. In dat jaar werd er echter veel minder geïnvesteerd dan nu (1,3 miljard is de ambitie voor 2019).

Maar de olieprijs dan ?

OLIE (BRENT) GRAFIEK IN USD - 1 JAAR

Intraday 1W 3M **1J** 3J 5J Max



LAATSTE OLIE (BRENT) IN USD PER BARREL

[» REALTIMEKOERS](#)

Koers **57,46** **-1,15** **-1,96**
USD **USD** **%**

Tijd	15:39
Handelsdatum	3-9-2019
Opening	58,54
Slot	58,61
Hoogste	58,87
Laagste	57,23
52 W. Hoog	86,74
52 W. Laag	49,93

GRONDSTOFFEN TOP PERFORMERS

Die ontwikkelt zich voor KLM behoorlijk gunstig en dan gaan we gelukkig ook nog zuiniger vliegen !

Wat waren de belangrijkste voorstellen van CNV en wat was de reactie van KLM (1)

1) CNV Vakmensen stelt voor om de lonen dusdanig te verhogen dat medewerkers substantiële koopkrachtverbetering tegemoet kunnen zien. Onze inzet daarbij is compensatie voor inflatie plus 1% voor koopkrachtverbetering. Gegeven de huidige stand van de prijsontwikkeling (2,9% op jaarbasis in april 2019) betekent dat een loonstijging van minimaal 4%. CNV Vakmensen heeft een (voorkeurs)looptijd van een jaar.

Reactie KLM: 2% op jaarbasis, cao voor 3 jaar, 1^e jaar 3%, tweede jaar 2%, derde jaar 1%.

Er kan evt. nog een procent bijkomen (die ook voor inhoudelijke onderwerpen gebruikt kan worden als wij bereid zijn de winstdelingsregeling te versoberen (maar dat is dus geen extra loonruimte want betaal je uit eigen zak).

Wat waren de belangrijkste voorstellen van CNV en wat was de reactie van KLM (2)

3) CNV Vakmensen stelt voor over te gaan op een winstdeling die voor iedere medewerker (op basis van een fulltimecontract en over alle domeinen) qua netto-uitkering gelijk is. Loonverschillen tussen functies horen wat ons betreft gerechtvaardigd te worden in vaste salarissen en niet in een collectieve winstdelingsregeling, waarin de relatie tussen de individuele bijdrage aan het resultaat en de beloning die je daarvoor krijgt niet meer echt te leggen is.

Reactie andere bonden (met uitzondering van FNV en met name de reactie van VKP en Unie): Niet bespreekbaar voor ons. In feite hebben zij een vetorecht, tenzij KLM alleen met FNV en CNV een grond-cao afsluit. Maar dan nog kunnen we alleen het deel van de winstdeling dat bedoeld is voor de grondmedewerkers aanpassen. De vliegers en cabine kunnen de WDR over een percentage van het salaris houden i.p.v. voor iedereen hetzelfde maken omdat ze een eigen cao hebben die ze vooralsnog niet wensen aan te passen.

Wat waren de belangrijkste voorstellen van CNV en wat was de reactie van KLM (3)

12) 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 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. Omdat wij een diverse leeftijdsopbouw bij KLM echter voor de bedrijfscontinuïteit belangrijker vinden dan budgetneutraliteit op dit voorstel en daarnaast het kunnen doorwerken zonder onnodige uitval willen stimuleren willen wij voorstellen om de bestaande tijdelijke regeling structureel te maken.

3. 80/90/100-regeling

KLM stelt voor de 80/90/100-regeling structureel in te voeren vanaf leeftijd 60 jaar. Deelnametijd blijft gehandhaafd op 3 jaar. Ter financiering van hun deelname doen werknemers afstand van 7 verlofdagen. Voor zover recht bestaat op HV-dagen, maken deze onderdeel uit van de 7 in te leveren dagen. Het daarna resterende aantal dagen zal worden ingehouden van het medewerkersverlof.

Wat is er verder wel toegewezen aan de bonden (qua structurele, voor KLM “loonruimte” kostende maatregelen, experimenten even achterwege gelaten):

- Enige verbeteringen mbt faciliteiten Frequente dienstreizigers (bvb indexatie van maximale hoteltarief)
- Wederom indexatie van de Part 66-regeling met de cao-verhoging
- Eerder ingaan overwerkvergoeding maar wel in ruil voor:

8. Overwerk

KLM en werknemersorganisaties hebben de intentie bijlage 3B te wijzigen. Voordat overgegaan wordt tot aanpassing van bijlage 3B wordt middels een pilot onderzocht wat de effecten zijn van:

- Het beperken van extra gewerkte tijd zonder overwerk vergoeding tot 15 minuten (is conform huidige afspraken 30 minuten), inclusief automatisering betaling.
- Het op de dag van uitvoering indelen op taken die eindigen na het geplande einde van de dienst.
- Het schrappen van de 48 minuten rust en toepassen van de arbeidstijdenwet (ATW) v.w.b. pauze. Dit betekent dat indien de medewerker meer dan 10 uur werkt, hij recht heeft op totaal 45 minuten rust, dus bij 2 uur overwerk recht op een kwartier extra pauze.

Overige loonkosten verhogende voorstellen van
grondbonden zijn vooralsnog afgewezen

KLM heeft nog wel twee versoberingsvoorstellen gedaan:

- 1) Afschaffen bijlage 15 (ontslagregeling in cao) en na 6 maanden bemiddeling bij boventalligheid ontslag met de voor KLM veel goedkopere kale transitievergoeding. Transitiecentrum eindigt automatisch voor medewerkers na deze bemiddelingsperiode (nu is er geen vooraf bepaalde einddatum aan bemiddeling) :

Einde dienstverband

- F. Indien na 6 maanden bemiddeling nog geen passend werk is gevonden, wordt dienstverband beëindigd onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijk bepaalde transitievergoeding. Indien beëindiging van het dienstverband niet direct na afloop van de boventalligheidstermijn ingaat en werknemer geen werkzaamheden verricht in opdracht van werkgever, wordt het salaris dat langer wordt doorbetaald in mindering gebracht op de uiteindelijke ontslagvergoeding.

KLM heeft echter nog wel twee versoberingsvoorstellen gedaan:

- 2) Afschaffen van een EVD-dag:

EVD dagen

Teneinde balans te brengen in de hiervoor genoemde voorstellen die in totaliteit leiden tot een structurele kostenverhoging, spreken partijen af dat het aantal EVD-dagen voor grondmedewerkers met 1 wordt verminderd.

KLM heeft deze voorstellen ook in het verhoogde loonbod niet van tafel gehaald.

En is dit dan een substantiële stap ?

Brief bonden aan KLM op 11-7-2019:

Zodra KLM wél instapt op de uitnodiging van de bonden om een duidelijke en substantiële beweging te maken op (structureel) beschikbare loonruimte, én dat zwart op wit in concrete vorm als tegenvoorstel aan de bonden kenbaar maakt, zijn wij beschikbaar voor verder overleg.

De dikke van Dale:

Betekenis 'substantieel'

Je hebt gezocht op het woord: substantieel.

sub·stan·ti·eel (bijvoeglijk naamwoord, bijwoord)

1 aanzienlijk, belangrijk, wezenlijk: *een substantiële bijdrage*

Is dit substantieel ?

- De stap is niet substantieel. Het bod is nog altijd verre van marktconform en op inhoudelijke loonruimte (inhoud) is niet meer ruimte geboden. Het is een “muizenstapje” en biedt eigenlijk onvoldoende basis om echt vertrouwen te hebben op een akkoord waar onze leden tevreden over zijn. Het gat tussen onze voorstellenbrief (4%) en het bod van KLM (2%) na vele maanden onderhandelen is huizenhoog. FNV Grond heeft op die basis ervoor gekozen om actie te gaan voeren.

Echter:

- Veel bonden willen graag aan tafel (Unie, VKP, NVLT, VNV, VNC, FNV Cabine) en samen sta je sterk .
- Wij weten dat CNV'ers vaak (terecht!) hechten aan gezond overleg en acties als een laatste redmiddel zien

Wat gaat CNV nu doen

- Wij geven KLM een week de tijd om alsnog tot een akkoord te komen op basis van 4 piketpalen.
- a) Marktconformiteit: Een structurele loonstijging die op 12-maandsbasis behoort tot de bovenkant en niet de onderkant van wat er dit jaar gebruikelijk is in Nederland.
- b) Koopkrachtbestendigheid: Harde afspraken over additionele inflatiecorrectie mocht de afgesproken structurele loonstijging lager uitvallen dan de inflatie. De tijd van interen op structurele koopkracht en hopen op een goede winstdelingsregeling is wat ons betreft voorbij.
- c) Geen schrappen bijlage 15: Verlenging van het transitiecentrum en geen afschaffen van bijlage 15.
- d) Geen schrappen ADV-dag: Voorstel om extra ADV-dag in te leveren is onbespreekbaar.

En zo niet ?

Dan hebben leden ingestemd om ook acties onder de CNV-vlag te laten plaatsvinden: Actiecommissie is opgericht.

Maar laten we deze week volop gaan voor een oplossing aan tafel ! We moeten samen verder om ook van KLM's tweede eeuw een succes te maken !