

Multi

1. Loon en looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 2 jaar en 9 maanden (1 juni 2019 t/m 28 februari 2022).

In de cao grond wordt de WDR aangepast (conform punt 2) en gelden de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 september 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 2%;
Bestaande uit eenmaal 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging en eenmaal 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging met een bodem van €37,- bij een fulltime dienstverband. De minimum verhoging heeft betrekking op het basis-maandsalaris.
- Per 1 januari 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%;
- Per 1 augustus 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%;
- Per 1 augustus 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%;

Alle loonronden m.u.v. de bodem van €37,- worden als kostencompenserend aangemerkt.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met dezelfde percentages verhoogd:

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- consigneringsvergoeding;
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m³ (uitgezonderd grondpersoneel);
- vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- vliegurenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- AML Part 66/EASA Part 145 vergoeding (certifying staff E&M).

Voor de verhoging van het uurloon max. en maximum uurloon-max geldt hetgeen is beschreven in punt 19 onder het kopje Grond.

2. Aanpassing en uitbetaling winstdeling

Aanpassing winstdelingsregeling cao grond

Om bovenstaande mogelijk te maken wordt per 1 januari 2020 de winstdelingsregeling in de cao grond 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 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 behoudt 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), spreken partijen af om de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de medewerker voort te zetten op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLM. Dit geldt voor alle domeinen.

4. Slapende dienstverbanden

KLM zal vanaf 1 april 2020 overgaan tot het beëindigen van slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding¹. De vergoeding wordt gemaximeerd tot het bedrag waarvoor KLM compensatie kan verkrijgen van het UWV op grond van de wet en de Regeling compensatie transitievergoeding. Indien maximering van de vergoeding in voorkomende, individuele gevallen onredelijk uitpakt, kan aan de medewerker op grond van artikel 2.3 van de respectievelijke cao's een hogere vergoeding worden toegekend. 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 de keuze of zij het dienstverband beëindigd willen hebben of niet. Bezien zal worden of er sprake kan zijn van meerdere keuzemomenten. De medewerker wordt door KLM geïnformeerd over de consequenties van de beëindiging van het dienstverband.

Grond

1. Part 66

De AML Part 66 vergoeding (certifying staff E&M, grond cao) wordt met dezelfde percentages als de cao loonronde te verhogen per overeen gekomen data.

2. Duurzame inzetbaarheidsbudget

Partijen zijn een ophoging van het opbouwpercentage van het duurzame inzetbaarheidsbudget (nu 1,93%) overeengekomen, met als doel de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te stimuleren:

1. Een tijdelijke ophoging van het opbouwpercentage van 1,93% naar 3% in de jaren 2020 en 2021.
2. Een structurele verhoging van het opbouwpercentage naar 2% vanaf het jaar 2022.

3. 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 afgesproken voor de periode van 1 oktober 2019 tot en met 28 februari 2022.

De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald aan een medewerker vanaf het moment dat :

1. De medewerker minimaal 1 jaar in het bezit is van een valid KLM Maintenance Authorisation voor authorised staff die verplicht is in de huidige functie. De peildatum is 1 januari van elke jaar waarin deze vergoeding geldt, en
2. De medewerker een KLM-arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde tijd heeft

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, naar rato van de omvang van het dienstverband. Meerdere autorisaties leidt niet tot een hogere toeslag.

Arbeidsongeschiktheid

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten door arbeidsongeschiktheid geldt gedurende de periode van 104 weken loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid conform bijlage 7 van de cao dat de vergoeding wordt uitgekeerd alsof hij niet arbeidsongeschikt was.

4. Consignering

Partijen komen overeen alinea 2 van punt (6) van bijlage 20 Consigneringsregeling als volgt te wijzigen: 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 uurlonen uitbetaald, ongeacht het aantal geconsigneerde dagen 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

Voor het overige blijft bijlage 20 ongewijzigd.

Toelichting:

De vergoeding voor consignering geldt voor alle medewerkers die een of meer consigneringsdiensten hebben. In dat geval is er immers sprake van een consigneringsrooster.

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

Partijen maken de volgende afspraak 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 op of na 1 januari 2020 instappen in en gedurende 5 jaar (in plaats van de huidige 3 jaar), gebruik maken van de tijdelijke regeling “ deeltijd voorafgaand aan pensioen”.

Indien partijen in het kader van het Pensioenakkoord (punt 9) overgaan tot introductie van een tijdelijke overgangsmaatregel, eindigt op de ingangsdatum van deze regeling de mogelijkheid om te kiezen voor deelname aan de 80/90/100-regeling. Medewerkers die op dat moment reeds hebben gekozen voor (toekomstige) deelname aan de 80-90-100-regeling, kunnen wel gebruik blijven maken van de regeling. Voor deelnemers aan de 80-90-100-regeling geldt dat zij niet ook gebruik kunnen maken van de tijdelijke overgangsmaatregel die wordt afgesproken in het kader van het Pensioenakkoord.

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.

6. 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:

- o Toekenning van de vrijstelling geldt per roosterperiode (elke roosterperiode wordt opnieuw bekeken welke vrijstellingen gegeven kunnen worden op basis van bezetting en aantal nachtdiensten).
- o 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)
- o 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.
- o 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.

Partijen zullen bovenstaande afspraken nader uitwerken in het extern overleg en streven er naar de nieuwe wijze van invullen van nachtdienstvrijstelling toe te passen bij ingang van eerstvolgend nieuw rooster vanaf zomer 2020.

7. Jokerdagen

Partijen komen overeen 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.

8. 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.

Partijen treden in overleg om te komen tot oplossingen voor werknemers die langdurig (langer dan een jaar) in het Transitiecentrum verblijven.

9. 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.

10. Sky Priority frequente dienstreizigers

Frequente dienstreizigers die op jaarbasis gemiddeld minimaal 2 keer per maand een dienstreis maken kunnen, na goedkeuring door KLM, sky priority krijgen. Dankzij de SkyPriority-diensten verloopt het vertrek, overstap of aankomst sneller en kosten de formaliteiten op de luchthaven minder tijd.

11. 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 te ontwikkelen integraal beleid vanuit een visie op duurzame mobiliteit gezien vanuit zowel medewerkersbehoefte als behoefte vanuit KLM.

12. Vereenvoudiging cao

Partijen spreken af een project op te starten rond de modernisering en vereenvoudiging van de cao. Partijen maken voor aanvang van het project afspraken over de uitgangspunten en starten een werkgroep per januari 2020.

13. 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 afrapporteert in het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

14. Verkorten werkweek

Partijen onderzoeken de mogelijkheid 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.

15. 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 daadwerkelijk 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.

16. Vast/Flex

- 1) Partijen herbevestigen het streven te bevorderen dat werknemers gezonder kunnen werken tot aan hun pensionering en/of toegerust zijn voor de arbeidsmarkt en dat KLM op een duurzaam houdbare wijze in staat is werkgelegenheid te bieden. Het duurzaam inzetbaar worden en blijven van werknemers is een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.
- 2) 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 implementatie van oplossingen en de mogelijke effecten daarvan op de verhouding onbepaalde tijd versus bepaalde tijd contracten in de toekomst.
- 3) In het vertrouwen dat KLM, werknemers(organisaties) en medezeggenschap in staat zullen blijken co-creatie oplossingen succesvol te implementeren in de komende jaren, zijn partijen het volgende overeengekomen:
 - a. Vast/flex verhoudingen voor een periode van 5 jaar (2020 t/m 2024). Onderstaande verhoudingen (in FTE's) gelden voor het totaal van operationele functies binnen de genoemde afdeling:
 - i. Ground Services boven de vleugel (Passenger Services): 70% op KLM contract en 30% uitzendkrachten.
 - ii. Ground Services onder de vleugel (Baggage- en Apron Services): 80% op KLM contract en 20% uitzendkrachten.
 - iii. Cargo: 75% op KLM contract en 25% uitzendkrachten.
 - b. Het gemiddelde percentage wordt berekend over 12 maanden. De verhouding is gebaseerd op het huidige structurele werkaanbod (oktober 2019). 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 zal KLM medewerkers in dienst nemen conform lid 4, tenzij KLM kan aantonen aan werknemersorganisatie dat de oorzaak hiervan een tijdelijke situatie betreft.
 - c. KLM zal met ingang van 2020 ieder kwartaal de benodigde informatie aan de lokale medezeggenschap verstrekken, aan de hand waarvan zij kunnen toetsen in hoeverre wordt voldaan aan de afgesproken vast/flex verhoudingen op 12 maandsbasis.
- 4) 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:
 - a. Voor de periode vanaf de datum van sluiten van dit cao-akkoord t/m 2024 zal de mogelijkheid om een 5-jarig bepaalde tijdscontract te sluiten worden geïntroduceerd in de cao voor operationele functies bij Ground Services & Cargo (welke functies zijn opgenomen in de bijlage zoals vermeld in lid 9 van dit artikel). Voor het sluiten van een 5-jarig bepaalde tijdscontract is geen overleg met vakbonden 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 Ground Services en Cargo.
 - b. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detachings- 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.

- c. Voor medewerkers die conform lid 4 en lid 5 worden aangesteld in een functie bij Cargo in de periode 2020 t/m 2024 geldt dat zij in beginsel (met in achtname van de bedrijfsdrukke) in aanmerking komen voor een fulltime dienstverband. Partijen hebben de nadrukkelijke intentie om gedurende de looptijd van de cao de mate waarin de vraag naar werk en het werkaanbod op elkaar aansluiten slimmer vorm te geven door het verhogen van de functionele flexibiliteit. Dit met als doel om met inachtname van de bedrijfsdrukke nieuwe full-time dienstverbanden in operationele functies bij Ground Services mogelijk te maken.
 - d. In het 5-jaars 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 (werk)tijd.
- 5) Om tot de vast-flex verhouding te komen binnen de genoemde bedrijfsonderdelen zal KLM op korte termijn 80 FTE invullen. Gedurende de looptijd van de cao wordt daarnaast als gevolg van pensionering en overige uitstroom door KLM binnen de genoemde bedrijfsonderdelen naar verwachting 260 FTE ingevuld. Onderdeel hiervan is dat op korte termijn 25 medewerkers en gedurende de rest van de looptijd nog eens 30 medewerkers van Ground Services onder de vleugel de mogelijkheid wordt geboden over te stappen naar Cargo onder gelijktijdige uitbreiding van hun contract naar 100%. Onderdeel hiervan is daarnaast dat de werving van de resterende BBL-ers volgend uit de vorige cao wordt vervangen door werving op basis van 5-jaarscontracten.
 - 6) KLM en bonden zullen gedurende de looptijd van de cao voor een groep van 95 mensen (voor zover hier animo voor is) met een 75% contract bij Ground Services onder de vleugel, het mogelijk maken dat deze mensen een arbeidsovereenkomst kunnen krijgen van 100% en voor dit percentage volledig inzetbaar zijn. Voorwaarde is dat medewerker flexibel inzetbaar is. Medewerker kan op meerdere plekken binnen Ground Services worden ingezet, als een multi inzetbare flexpool. Deze flexpool wordt zo snel als mogelijk opgezet en ingevuld. Ophoging van de arbeidsovereenkomsten voor de betreffende groep medewerkers zal zo spoedig als mogelijk plaatsvinden, met als uiterste streefdatum per winterdienstregeling 2020. Indien zich obstakels voordoen die het behalen van de streefdatum belemmeren, zullen partijen tijdig in overleg treden om deze obstakels op te lossen.. Om voorgaande te realiseren is noodzakelijk doorbraken te realiseren op het gebied van o.a. mobiliteit, roosters, functie waarop kan worden ingehuurd en taakrotatie, tijdens een dienst ook over de verschillende afdelingen heen. Medewerking van zowel het extern overleg als de lokale medezeggenschap is hierbij voorwaardelijk. Onderzocht gaat worden of en hoe mensen zelf verantwoordelijk kunnen worden voor het zichzelf inroosteren op deze additionele taken. Tot aan het moment van ophoging van de arbeidsovereenkomst naar 100% zal de betaling boven de 75% plaats vinden op basis van daadwerkelijk gewerkte uren.
 - 7) Indien het aannemen op basis van tijdelijke contracten aansluitend aan een uitzendperiode (als bedoeld in lid 4b) juridisch niet houdbaar blijkt, dan komt deze gehele afspraak omtrent vast/flex verhouding te vervallen en treden partijen in overleg met de intentie om tot nieuwe afspraken te komen waardoor onderliggende doelstellingen alsnog kunnen worden gerealiseerd.
 - 8) In de separate bijlage 'vast/flex' is een overzicht te vinden van de operationele functies binnen de verschillende divisies op grond waarvan de vast/flex verhouding is vastgesteld. In het extern overleg zal definitief worden vastgesteld of het overzicht compleet is en enkel functies bevat die tot het operationele proces behoren.

17. Co-creatie

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

18. 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.

19. Ploegendiensttoeslag en vakantiegeld

Het meningsverschil tussen partijen ten aanzien van het al dan niet toekennen van vakantiegeld over de ploegendiensttoeslag wordt als volgt beslecht. Partijen spreken af om per 1 juni 2019 de actueel uitbetaalde ploegendiensttoeslag toe te voegen aan de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld. De eerste uitbetaling van vakantiegeld over ploegendiensttoeslag zal eind mei 2020 plaatsvinden. Vakantiegeld over de ploegendiensttoeslag wordt daarmee vanaf 1 januari 2020 onderdeel van de pensioenopbouw conform systematiek opgenomen in de pensioenregeling. Dit geldt ook voor de bijdragegrondslag voor pensioen.

Het max uurloon-max zal niet met de loonsverhogingen van 1 januari 2020 en 1 augustus 2020 worden verhoogd. Om de ploegendiensttoeslag per deze data gelijk te houden zullen de deelfactoren uit bijlage 3a punt II met het zelfde percentage als de loonronden van 1 januari 2020 en 1 augustus 2020 worden verhoogd.

20. Pilot zelf inroosteren van KV en MV in teams

Partijen spreken af 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.

21. Financiering

Partijen zijn overeengekomen een deel van het arbeidsvoorwaardelijk geld dat onbestemd gereserveerd staat bij BSG per direct te laten vrijvallen aan KLM. Dat deel zal worden aangewend ter financiering van de bodem in de loonronde van 1 september 2019 en voor de ophoging van het opbouwpercentage van het duurzame inzetbaarheidsbudget (punt 2 onder Grond).