



## 1. Inkomensontwikkeling

*De laatste structurele loonsverhoging (1,25%) dateert van januari 2012, terwijl de prijsontwikkeling sindsdien met 8,5% is toegenomen. De inflatie ligt in de eerste maanden van 2017 op gemiddeld 1,5%. Wij zetten daarom in op een structurele verhoging van het salaris, juist nu het financieel zo goed gaat met KLM met een recordwinst in 2016.*

- **Salarisverhoging**

Afhankelijk van het totaalpakket aan afspraken stellen wij voor om de lonen gedurende de cao-looptijd structureel met 2,5% per jaar te verhogen.

- **Verbeterde winstuitkering**

Om de waardering voor de bijdrage van het cabinepersoneel aan het herstel van de financiële positie van de onderneming tot uitdrukking te brengen zal, in lijn met de verbeterde winstdelingsregeling voor de vliegers en het grondpersoneel, ook voor hen de verbeterde winstdelingsregeling met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 van toepassing zijn.

- **Gegarandeerde winstuitkering 2017**

Wij stellen voor om voor het jaar 2017 tevens een gegarandeerde netto-uitkering van 1000 euro af te spreken. Medewerkers in deeltijd ontvangen deze uitkering naar rato. Voor het grondpersoneel zijn eveneens afspraken gemaakt over een gegarandeerd voorschot op de winstuitkering over 2017.

## 2. Toekomstbestendig loopbaanbeleid

*In juli 2016 heeft KLM haar visie gedeeld op de cabinebemanningssamenstelling. Wij onderschrijven deze visie niet. FNV Cabine heeft zelf het initiatief genomen om het vak van cabinepersoneel toekomstbestendiger te maken. Met een verantwoordelijke en realistische kijk op een veranderende luchtvaartwereld, zetten we in op het handhaven van arbeidsplaatsen, op een efficiëntere inrichting van het loopbaanbeleid en streven wij ernaar meer evenwicht te brengen in de werkbeleving tussen de verschillende posities aan boord. In dat kader stellen wij het onderstaande pakket aan gebalanceerde voorstellen voor, dat tegelijkertijd een kostenbesparing met zich meebrengt. Afgezet tegen uw ideeën, bieden onze voorstellen veel meer perspectief aan alle cabinecollega's. FNV Cabine zet in op kwaliteit in de WBC, continuïteit en diversiteit.*

- **Eén CA-tewerkstelling**

Wij stellen voor om op termijn één CA-tewerkstelling te introduceren waarbij alle CA's Europa en ICA vliegen en op alle posities indeelbaar zijn. Met dit voorstel anticiperen we op de situatie dat in de toekomst met drie vliegtypes zal worden gevlogen. Wanneer KLM in de toekomst meer dan drie toesteltypen in de vloot opneemt, treden partijen opnieuw in overleg.



Ten opzichte van de huidige samenstelling van één- en tweebanders ontstaat hiermee meer evenwicht met betrekking tot de tewerkstelling voor alle CA's. De werkzaamheden van CA's wordt afwisselender en meer divers, wat bijdraagt aan de motivatie en werkbeleving. Voor KLM ontstaat er meer flexibiliteit, aangezien CA's efficiënter inzetbaar zijn. Dit leidt tot een besparing van EVR-dagen (extra vrij) waarvan er nu jaarlijks noodgedwongen veel worden ingedeeld door KLM om roosters sluitend te maken.

Aanvullend hierop stellen wij voor dat op basis van vrijwilligheid de CA kan kiezen om uitsluitend Europa te vliegen. Hiermee komen wij tegemoet aan de wens van de CA's die Europa willen vliegen en aan de wens van collega's die vooral ICA willen vliegen. In het kader van het evenwichtig verdelen van de lusten en de lasten willen wij wel kijken naar de verdeling van de zware en minder zware Europa-omlopen.

- **Werken in WBC op basis van vereiste competenties**

Wij stellen voor om van de tewerkstelling in de World Business Class (WBC) een specialisatie te maken. CA's komen hiervoor in aanmerking nadat ze drie jaar aaneengesloten in dienst zijn en voldoen aan de vereiste competenties ten behoeve van een kwalitatief hoogwaardig WBC-product. Hiervoor moet de CA skills behalen. Deze specialisatie is gebaseerd op inzet en competenties, senioriteit speelt hierbij geen rol. Bij de verdere uitwerking van de functie zal worden bekeken of en welke beloning hiertegenover staat. Een positie in de WBC is aanvraagbaar conform de regels van het verzoekensysteem.

- **Eén multi-inzetbare leidinggevende**

Wij stellen voor om de huidige functie van Purser en die van Senior Purser samen te voegen tot één functie. Deze 'nieuwe' leidinggevende is multi-inzetbaar. De multi-inzetbare leidinggevende is het beste alternatief voor de visie van KLM, waarin de functie van de Purser volledig wordt uitgehold. In de visie van FNV Cabine blijven alle posities gehandhaafd en daarmee is het perspectief voor de toekomstige leidinggevendens veiliggesteld. De nieuwe leidinggevende kent drie tewerkstellingen die aanvraagbaar zijn conform de regels van het verzoekensysteem:

1. 1<sup>e</sup> leidinggevende op een ICA-type, als eindverantwoordelijke in de cabine voor de gehele vluchtuitvoering;
2. 2<sup>e</sup> leidinggevende op een ICA-type, werkzaam bovenop de huidige cabinesamenstelling in de WBC als meewerkend coördinerend leidinggevende. Hij/zij ziet toe op een kwalitatief hoogwaardig WBC-product. Daar waar de Purser in de M-class in de sterkte stond, komt er een CA bij in de M-class;
3. Leidinggevende op de B737, als eindverantwoordelijke in de cabine voor de gehele service en vluchtuitvoering.

De multi-inzetbare leidinggevende brengt voor alle partijen voordelen met zich mee:

- Leidinggevendens zijn op veel posities inzetbaar, waardoor er veel flexibiliteit voor KLM wordt gecreëerd. Dat scheelt snijverlies en het onnodig moeten inzetten van EVR;
- Er hoeft voor de leidinggevende functie maar één selectie en opleiding te worden gevolgd, wat ook efficiency en kostenbesparing met zich meebrengt;
- Alle leidinggevendens zijn betrokken bij en hebben kennis van het totale KLM-product;

- Door de meer evenredige verdeling, zal de werkdruk beter verdeeld worden over het corps. Er is bovendien meer afwisseling en uitdaging wat bijdraagt aan de motivatie;

Aanvullend hierop stellen wij voor dat op basis van vrijwilligheid de leidinggevende kan kiezen om uitsluitend Europa te vliegen. Hiermee komen wij tegemoet aan de wens van de leidinggevendenden die Europa willen vliegen en aan de wens van collega's die vooral ICA willen vliegen. In het kader van het evenwichtig verdelen van de lusten en de lasten willen wij wel kijken naar de verdeling van de zware en minder zware Europa-omlopen.

Het invoeren van de multi-inzetbare leidinggevende zal uiteraard zorgvuldig moeten verlopen. De huidige Pursers en Senior Pursers zijn door hun opleiding in staat om zonder sollicitatieprocedure de nieuwe functie van multi-inzetbare leidinggevende uit te voeren. Tegelijkertijd zullen zij goed ondersteund en begeleid moeten worden teneinde de nieuwe functies onder de knie te krijgen. Het salaris van de nieuwe multi-inzetbare leidinggevende ligt boven het maximale niveau van de huidige Purser. Degene die op dit moment werkzaam zijn als Senior Purser zullen minimaal hun huidige salaris behouden. Voor de nieuwe lichte leidinggevendenden zal een nieuwe promotieprocedure worden ingericht, waarbij senioriteit het uitgangspunt blijft.

### 3. Generatiepact

*Door het fysiek zware werk van cabinepersoneel in combinatie met het gebrek aan een gedegen ouderenbeleid, zien wij dat vele oudere wordende collega's ervoor kiezen om 'voor eigen rekening' minder te gaan werken of noodgedwongen doorwerken ondanks hun fysieke beperkingen. Dat levert problemen op. Als het werk te zwaar wordt, zullen meer werknemers ziek worden en voor langere tijd uitvallen. FNV Cabine stelt daarom voor om het op vrijwillige basis voor oudere collega's 'aantrekkelijker' te maken om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw.*

*FNV Cabine heeft hiervoor het zogeheten 'generatiepact' in het leven geroepen. Dat generatiepact heeft tot doel om enerzijds oudere werknemers langer gezond en prettig te laten doorwerken. Anderzijds zal dit leiden tot meer instroom en doorstroom van jonger cabinepersoneel. De oudere werknemer gaat korter werken. Daardoor kan hij/zij beter herstellen van de inspanning. Als meerdere oudere cabinecollega's hiervoor kiezen, komt er een structurele plek vrij voor nieuwe collega's. Op de vrijgekomen formatieplaatsen worden conform cao cabinecollega's aangesteld op basis van een contract voor onbepaalde tijd. Uiteindelijk heeft ook KLM hier veel voordeel bij. Het draagt bij aan het creëren van minder dure arbeidsplaatsen en aan duurzame inzetbaarheid van ouderen. In onze optiek een echte win-win afspraak!*

Wij stellen daarom voor de volgende 'deeltijd voorafgaand aan pensioen' regelingen in te voeren, die nadere uitwerking behoeven in overleg met KLM. De regelingen houden in dat oudere werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan. Deze regeling is overigens met dank aan FNV Grond al van toepassing voor KLM grondmedewerkers. Wij denken aan de volgende varianten:

- **De 80/80/100-regeling voor pensionering**

Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 80% loon en bouwen 100% pensioen op. Naar rato kunnen die percentages worden aangepast; bijvoorbeeld naar 67% en 50%. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 10 jaar gebruik van worden gemaakt.

- **De 80/90/100-regeling voor pensionering**

Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 90% loon en bouwen 100% pensioen op. Ook deze percentages zijn variabel; bijvoorbeeld 67 en 50%. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 3 jaar gebruik van worden gemaakt.

#### 4. Uitbreiding deeltijdfaciliteit

*Er is momenteel in de productie een verschil van circa 500 FTE tussen de winterperiode (eind oktober - eind maart) en de zomerperiode (eind maart – eind oktober). Teneinde KLM meer flexibiliteit te geven gedurende de piekmomenten in de zomer, zonder dat daar extra seizoen CA's en dus extra kosten voor nodig zijn, stellen wij naast de huidige deeltijdpercentages onderstaande varianten voor.*

- **Gemiddeld 50, 75, 90%**

CA's vliegen in de zomerperiode een half jaar lang 100% en het daaropvolgende half jaar in de winterperiode 0%, 50% of 80%. Het voltijdpercentage start per 1 april of 1 mei en het deeltijdpercentage start per 1 oktober of 1 november. Zij ontvangen een vast salaris per maand op basis van hun gemiddelde deeltijdvariant.

- **Maand op maand af werken**

Daarnaast stellen we voor dat CA's de keuze hebben om over een jaar genomen maand op maand af te werken. Bijvoorbeeld de ene maand 0% en de daaropvolgende maand 100% of een ander deeltijdpercentage.

*Het invoeren van deze deeltijdvarianten biedt de CA meer keuze in de balans tussen werk en privé ten opzichte van de huidige deeltijdmogelijkheden. De keuze voor één van deze varianten is vrijwillig en kan niet door KLM worden verplicht. De keuze voor één van deze varianten is telkens voor de periode van één jaar.*

#### 5. Verzuimpreventie

*Onder het KLM Cabinepersoneel is sprake van een relatief hoog ziekteverzuim. In het belang van het bedrijf en de medewerker zal er serieus werk moeten worden gemaakt om dit naar beneden te brengen. Lager ziekteverzuim onder het cabinepersoneel draagt bij aan het welzijn van de CA en betekent minder kosten voor het bedrijf. Hiervoor is bereidheid van KLM nodig om te investeren in instrumenten die ertoe leiden dat het verzuim afneemt. Op termijn zal deze investering zich vertalen in substantieel lagere kosten. In dat kader stellen wij in ieder geval het volgende voor:*

- **Not fit to fly op Europa**

Op dit moment wordt bij een ziekmelding van een CA het gehele rooster leeggehaald. Dit zorgt voor een hoge drempel voor ziekmelding, waardoor medewerkers te lang doorwerken met relatief kleine kwalen, wat uiteindelijk kan leiden tot een langere periode van verzuim. Wij stellen voor een zogeheten not-fit-to-fly-regeling in te voeren op Europa. Hiermee wordt het mogelijk voor een CA om zich voor één dag ziek te melden, zonder dat het rooster wordt aangetast. Het in stand houden van roosters na een not-fit-to-fly-melding zal er tevens toe leiden dat men eerder geneigd is zich beter te melden, omdat er een betere afweging kan worden gemaakt tussen de tewerkstelling en de fitheid. Bij een not-fit-to-fly-melding geeft de CA direct aan hoeveel uur, met een maximum van 24 uur, hij/zij nodig denkt te hebben om weer inzetbaar te zijn. Na deze periode kan het eigen schema weer worden opgepakt.

- **Invoeren van snipperdagen**

Wij stellen voor om snipperdagen in te voeren. Op jaarbasis zou een nader te bepalen aantal JV-dagen op verzoek van de CA los kunnen worden ingedeeld. Het kunnen opnemen van deze snipperdagen zal bijdragen aan de inzetbaarheid van de CA over het jaar genomen. Het is aangetoond dat een 'dagje vrij' bijdraagt aan de fitheid en inzetbaarheid van de CA.

## 6. Verlichten werkdruk

*Gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren, het structureel inleveren van vakantiedagen, inleveren van RV, -1 CA op Europa, stelt FNV Cabine voor om meer afspraken te maken om de werkdruk te verlichten. Middelen die hiertoe bijdragen zijn; zeggenschap over eigen dagen, geen werk in vrije tijd en de zekerheid van het genieten van een vrije dag. In dat kader stellen wij het volgende voor:*

- **Zeggenschap over dagen**

Alle compensatie dagen zijn ontstaan door het verrichten van een extra inspanning. Wij vinden dat CA's het exclusieve recht moeten hebben om te bepalen wat er met deze dagen gebeurt. Daarom stellen wij voor dat het aan de CA is om te bepalen op welke manier het tegoed wordt aangewend; uitbetalen, later opnemen of storten in het levensloophudget.

- **Afschaffen nevenopdrachten gratis**

In redelijkheid kan niet worden verwacht dat CA's in hun vrije tijd tal van zaken gerelateerd aan hun werk moeten doen. Het korps heeft al veel vrije tijd ingeleverd. Wij zetten daarom in op het afschaffen van de Nevenopdrachten Gratis.

- **Vergoeding werk gerelateerde verplichten**

Voor de uitvoering van hun functie zijn CA's genoodzaakt om in hun eigen tijd activiteiten te verrichten, zoals bijvoorbeeld het aanvragen van een USA-visum en vaccinaties. Wij stellen voor om deze werk gerelateerde verplichtingen met vrije tijd te compenseren.

- **Superjokerdagen**

Gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren stellen we voor twee extra Superjokerdagen te geven aan het korps. Ook stellen wij voor om de aanmeldtijd op de dag ná de genoten Superjokerdag te stellen na 12.00 uur, om te voorkomen dat na het genieten van een Superjokerdag de CA vroeg moet melden.

- **Oprekken tijd tussen oproep en melden bij reserve**

We stellen voor om de tijd tussen oproep en melden bij een reserve op te hogen naar 1,5 uur. Dit sluit veel meer aan bij de toegenomen drukte in het verkeer en zorgt ervoor dat er minder druk wordt ervaren bij een oproep uit reserve.

- **Vrijwillig zomer- en winterverlof samenvoegen**

Op dit moment is het slechts mogelijk om 8 dagen van het zomer JV te verplaatsen naar het winter JV. Wij stellen voor om op basis van vrijwilligheid de keuzemogelijkheid te bieden om 7 dagen, 14 dagen of het gehele zomer JV samen te voegen met het winter JV. Hierdoor is er in de zomer meer FTE beschikbaar.

## 7. Mobiliteit/Levensfasebewust personeelsbeleid

*Het is de hoogste tijd dat er concreet werk wordt gemaakt van een levensfasebewust personeelsbeleid. FNV Cabine wil inzetten op regie op de 'eigen loopbaan'. Een goed levensfasebewust personeelsbeleid draagt bij aan duurzame inzetbaarheid van de medewerker, gericht op het gezond bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, als CA of in een volgende carrière. De verschillen tussen medewerkers en de veranderingen die het cabinepersoneel doormaakt in verband met externe factoren, leeftijd, levensfase, loopbaanfase, life-events en gezondheid vragen om faciliteiten, waar de medewerker gebruik van kan maken om naar eigen wensen en behoeftes invulling te geven. Om hier meer vorm aan te geven doen wij de volgende voorstellen:*

- **Levensloopbudget**

Tijdens de looptijd van de cao zullen KLM en de vakbonden een afspraak uitwerken die medewerkers in staat stelt om een deel van hun inkomen en/of JV te storten in een zogenaamd 'levensloopfonds'. De in het fonds gespaarde middelen kunnen door de medewerker worden gebruikt voor de financiering van de tijd die nodig is om zichzelf verder te ontwikkelen of de werkzaamheden te verlichten door deze (tijdelijk) te verkorten (zie voorgestelde deeltijdvarianten).

- **Loopbaanscan**

Iedere 5 jaar wordt de medewerker een loopbaanscan aangeboden, waar in ieder geval aandacht wordt besteed aan de carrière, doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf, informatieverstrekking over zaken als pensioen en het benutten van de fiscale mogelijkheden en de instrumenten ten behoeve van de levensfase. Verder is een jaarlijkse update mogelijk en vindt de loopbaanscan plaats in de tijd van KLM.



- **Stages en projecten op de grond**

Maandelijks zullen er stages en projecten binnen KLM worden gefaciliteerd waar cabinemedewerkers gebruik van kunnen maken om zich zo te oriënteren op een mogelijke carrièreswitch.

- **EVC-certificaat**

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden van de medewerker. Door middel van een EVC-certificaat kunnen medewerkers hun positie op de arbeidsmarkt versterken. EVC geeft individuen inzicht in hun competenties en de manier waarop ze die kunnen gebruiken om inzetbaar te blijven of te worden. We stellen voor dat binnen Inflight Services een EVC-procedure zal worden ingevoerd. Hiermee kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en laten vastleggen in een ervaringscertificaat.

- **Mobiliteitspremie**

In het korps zijn er collega's die een carrièreswitch overwegen. Ook de gewijzigde CBS kan voor sommige collega's aanleiding zijn om zich te oriënteren op een nieuwe loopbaanfase. Tegelijkertijd leert de ervaring dat hier een stimulans voor nodig kan zijn. Ter bevordering van de mobiliteit en om medewerkers te stimuleren na te denken over duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, stellen we voor een mobiliteitspremie ter beschikking te stellen. Op basis van vrijwilligheid kunnen CA's hier gebruik van maken, waarmee de stap naar een andere loopbaan kan worden gefaciliteerd en gefinancierd. Deze premie zal nader uitgewerkt worden, waarbij de vrijwillige vertrekregeling zoals voor het grondpersoneel is afgesproken het uitgangspunt is. Die houdt in dat voor ieder dienstjaar een maandsalaris zal worden meegegeven met een maximum van 24 maandsalarissen.

## 8. Loslaten wel of niet onder de rang vliegen

In het kader van het evenredig verdelen van de lusten en de lasten binnen het korps, stellen wij voor het principe van 'onder de rang vliegen' op basis van de senioriteitslijst los te laten. Voor de nieuwe leidinggevenden betekent dit dat zij onder de voorwaarden van de cao als CA in de WBC kunnen worden ingezet.

## 9. ICA-WRR aanpassen aan de zwaarte van de vlucht

De ICA-WRR zou in onze optiek meer recht moeten doen aan de zwaarte van de tewerkstelling, juist nu deze in de vorige cao versoberd is. Aspecten als het tijdsverschil en/of het ontbreken van horizontale rustgelegenheden hebben op dit moment geen effect op de bepaling van het reisverlof. Dat zou juist wel het geval moeten zijn om vermoeidheid onder het korps bij zwaardere vluchten aan te pakken. Wij stellen in dat kader voor om gedurende de looptijd van de cao, kostenneutraal, met KLM een betere en modernere ICA-WRR uit te werken.

## 10. Vernieuwde Europa WRR

De Europa-WRR is in de basis goed, maar kan wat ons betreft beter worden ingericht. Op dit moment worden bips afgerekend op basis van waarderingspunten. Dit is voor de medewerker ondoorzichtig en voor de werkgever brengt dit extra kosten met zich mee. Het systeem is hiermee ook inflexibel. Wij stellen voor om gedurende de looptijd in een werkgroep een nieuwe, verbeterde WRR op Europa uit te werken, waarbij transparanter zal zijn wat wel en niet mag in de indeling, CA's meer kunnen toewerken naar hun vrije dag en/of vlucht. Meer flexibiliteit voor de CA en tegelijkertijd efficiencylagen voor de KLM ten opzichte van de huidige Europa-WRR zijn hierbij het uitgangspunt.

## 11. Voordelen voor vakbondsleden

*FNV Cabine hecht er waarde aan dat leden van de vakbond in de nieuwe cao de toegevoegde waarde zien van hun lidmaatschap. Het zijn de leden van de vakbonden die zich organiseren en inzetten om goede arbeidsvoorwaarden overeen te komen en daar waar noodzakelijk mee te werken aan de toekomstbestendigheid van het bedrijf. Zonder vakbondsleden heeft het korps een zwakkere positie. Ook KLM heeft belang bij vakbonden die representatief zijn om zo te kunnen rekenen op maximaal draagvlak van het personeelsbeleid. Wij stellen voor om specifiek voor de leden van een vakbond afspraken uit te werken waarin zij deels worden gecompenseerd voor de contributie van hun lidmaatschap.*