



Vergelijking inzet FNV Cabine en eindbod KLM

INZET FNV CABINE

Loonontwikkeling

FNV Cabine stelt voor de lonen gedurende de cao-looptijd structureel met 2,5% per jaar te verhogen.

Verbeterde winstuitkering, gelijk aan de regeling van grond en cockpit, met ingang van 1 januari 2016. Gezien de huidige goede bedrijfsresultaten is de verwachting dat de uitkering over boekjaar 2017 meer dan een volledige maandsalaris zal zijn.

Gegarandeerde netto-uitkering van 1000 euro als voorschot op de winstdelingsregeling 2017. Voor medewerkers in deeltijd naar rato.

EINDBOD KLM

KLM biedt een kosten compenserende structurele loonsverhoging van 1% per 1 januari 2018, met een minimum van 50 euro bruto per maand bij fulltime dienstverband.

Verbeterde winstuitkering, gelijk aan de regeling van grond en cockpit, met ingang van 1 november 2016.

De gemiste winstuitkering over de eerste maanden van 2016 wordt deels gecompenseerd met een eenmalig bedrag van €450 bruto. Medewerkers in deeltijd ontvangen deze uitkering naar rato.

KLM biedt een voorschot op de winstdelingsregeling 2017 van eenmalig 1% over 12 maandsalarissen. Wanneer de winstdelingsregeling over boekjaar 2017 minder oplevert, wordt het voorschot niet teruggevorderd.

BEOORDELING FNV CABINE

Het bod van KLM is lager dan de inzet van FNV Cabine. Wel ligt er een structurele loonsverhoging. Dat is 5 jaar niet gebeurd. Wij zijn positief over het verhogen van de lonen met een bedrag van minimaal 50 euro, dat is gunstiger voor van collega's met een salaris tot 5.000 euro bruto. Voor een startende CA is dit een loonsverhoging van 2,5%.

De verbeterde winstuitkering biedt KLM brengt ons in dezelfde positie als vliegers en grond, maar wel pas vanaf november 2016, in plaats van de door FNV Cabine voorgestelde ingangsdatum van 1 januari 2016.

De geboden compensatie biedt een gedeeltelijke reparatie van de gemiste winstuitkering over de eerste maanden van 2016. Die compensatie pakt beter uit naarmate je minder verdient, maar is niet volledig.

KLM biedt een gegarandeerd voorschot voor de winstuitkering over boekjaar 2017 van 1% over 12 maandsalarissen, in plaats van de door FNV Cabine voorgestelde 1000 euro. Het voorstel is daarmee deels overgenomen en in lijn met de afspraak in de cao van het grondpersoneel.



Cabinebemanningssamenstelling (CBS)

FNV Cabine stelt voor om één CA-tewerkstelling te introduceren waarbij alle CA's Europa en ICA vliegen en op alle posities indeelbaar zijn.

FNV Cabine stelt voor om van de tewerkstelling in de World Business Class (WBC) een specialisatie te maken. CA's komen hiervoor in aanmerking als ze voldoen aan de vereiste competenties en minimaal drie jaar aaneengesloten in dienst zijn. De beloning die hiertegenover staat zal bij verdere uitwerking moeten blijken.

FNV Cabine stelt voor om het aantal leidinggevende posities aan boord gelijk te houden en één multi-inzetbare leidinggevende functie te creëren met drie tewerkstellingen:

- 1e leidinggevende op een ICA-type;
- 2e leidinggevende op een ICA-type, werkzaam bovenop de huidige cabinesamenstelling in de WBC als meewerkend coördinerend leidinggevende;
- 1e Leidinggevende op de B737.

KLM biedt één CA functie, waarbij de één- en tweebanders worden samengevoegd en zowel Europa als ICA wordt gevlogen.

KLM biedt iedere CA die 2 jaar aaneengesloten in dienst is de mogelijkheid voor tewerkstelling in de WBC. Hierdoor is het noodzakelijk een skill te behalen en deze te onderhouden. Per WBC-skill wordt jaarlijks een niet pensioengevend variabel inkomen uitgekeerd, gebaseerd op de tijd die nodig is om de skill te behalen.

KLM heeft de ambitie om de invulling van de kaderfuncties te moderniseren. De vormgeving hiervan vraagt zorgvuldigheid. KLM stelt één nieuwe leidinggevende functie met drie tewerkstellingen voor:

- 1e leidinggevende op een ICA-type;
- 2e leidinggevende op een ICA-type, in de sterkte op ICA in de M-class, dan wel de derde positie in de C-class als meewerkend coördinerend leidinggevende op de bestemmingen waarop gevlogen wordt met 'Any Time 4U';
- 1e Leidinggevende op de B737.

Ten opzichte van de huidige samenstelling van één- en tweebanders ontstaat in hetgeen KLM biedt meer evenwicht met betrekking tot de tewerkstelling voor alle CA's. De werkzaamheden worden afwisselender en meer divers, wat bijdraagt aan de motivatie en werkbeleving. FNV Cabine is positief over het toegenomen perspectief voor CA's om na twee jaar aaneengesloten dienstverband in de WBC te werk te worden gesteld, in plaats van op basis van de huidige senioriteitssystematiek.

In de visie van KLM zouden leidinggevenden grondtaken krijgen en het aantal posities aan boord zou halveren. Met stagnerende doorstroming en veel onzekerheid tot gevolg.

FNV Cabine heeft het initiatief genomen om het vak van cabinepersoneel toekomstbestendiger te maken. Met een inzet op het handhaven van arbeidsplaatsen, een efficiëntere inrichting van het loopbaanbeleid en met meer evenwicht in de werkbeleving tussen de verschillende posities aan boord.

In het eindbod van KLM wordt het aantal leidinggevenden aan boord gehandhaafd. Er zijn onderdelen van onze cao-inzet overgenomen, die leiden tot een betere verdeling van de lusten en de lasten. De tweede tewerkstelling op ICA is echter door KLM anders ingevuld dan door ons geëist. KLM plaatst deze op de hele vloot in de sterkte in de M-class en dat ligt ver buiten ons mandaat en waarden wij als negatief.



FNV Cabine stelt voor de multi-inzetbare leidinggevende een salaris toe te kennen boven het maximum van de huidige Purser.

KLM biedt voor de nieuwe leidinggevende positie een salaris gebaseerd op de huidige P-salarisschaal plus twee stappen van 2,15%. Het maximale salarisniveau is 5678.19 euro.

De nieuwe multi-inzetbare leidinggevende combineert de tewerkstellingen van de huidige Purser en Senior Purser. Het salarisniveau dat KLM voorstelt is kostenneutraal bepaald op basis het huidige aantal fulltime arbeidsplaatsen in beide functies.

FNV Cabine stelt voor om het principe van 'onder de rang vliegen' op basis van de senioriteit los te laten. Voor de nieuwe leidinggevendens betekent dit dat zij onder de rang als CA in de WBC kunnen worden ingezet.

KLM biedt aan om de huidige onder de rang regel te vervangen door een andere vorm van planningsflexibiliteit.

De onder de rang regel zal niet van toepassing zijn op de nieuwe leidinggevende functie. FNV Cabine beoordeelt dit als positief.

FNV Cabine stelt voor de huidige Senior Pursers zonder selectie door te laten stromen naar de nieuwe leidinggevende functie.

KLM stelt voor de groep Senior Pursers uiterlijk 1 november 2018 te migreren naar de nieuwe leidinggevende functie met drie tewerkstellingen. Op het moment van migreren kunnen zij naast de huidige tewerkstelling, eenmalig kiezen voor ofwel 2e leidinggevende in de sterkte op ICA in de M-class, of 1e leidinggevende in de sterkte op EU. Deze groep behoudt hun hogere SP-salarisschaal inclusief eventuele resterende salarisstappen. Op het moment van invoering van de nieuwe leidinggevende positie wordt door KLM de SP-salarisschaal bevroren.

Het voorstel om de huidige Senior Pursers zonder selectie door te laten stromen naar de nieuwe leidinggevende functie is overgenomen door KLM. Het feit dat de SP salarisschaal wordt bevroren beoordelen wij als negatief.

Ten opzichte van het voorstel van FNV Cabine, hebben de huidige Senior Pursers meer keuzemogelijkheden in hun toekomstige tewerkstelling. In de ogen van FNV Cabine is dit een noodzakelijke stap gezien de andere invullingen van de 2e leidinggevende op ICA.



FNV Cabine stelt voor de huidige (Assistent) Pursers zonder selectie door te laten stromen naar de nieuwe leidinggevende functie.

KLM heeft voor de (Assistent) Pursers de intentie dat eenieder zich via selectie kan kwalificeren voor de nieuwe functie per uiterlijk 1 november 2018. Waar nodig met extra opleiding en begeleiding. Deze groep heeft op het moment van migreren ook eenmalig de mogelijkheid om te kiezen voor behoud van de huidige tewerkstelling tegen de huidige salarisschaal. Dit zal ook gelden voor degene die zich onverhoopt niet kwalificeren voor de nieuwe leidinggevende functie.

Ten opzichte van het voorstel van FNV Cabine, hebben de huidige (Assistent) Pursers te maken met een selectie. FNV Cabine is van mening dat een dergelijke selectie niet aan de orde hoeft te zijn en beoordeelt dit als negatief. De plannen van KLM houden een verbetering in qua loon en tewerkstelling voor de geselecteerde (Assistent) Pursers en een verslechtering voor degene die niet geselecteerd zijn, aangezien zij als 2e leidinggevende op ICA in veel gevallen in de sterkte in de M-class gaan werken.

FNV Cabine stelt voor dat op basis van vrijwilligheid CA's en leidinggevendenden kunnen 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.

Op basis van vrijwilligheid kan door CA's en leidinggevendenden voor 'EU-only' worden gekozen zoals dat nu ook mogelijk is. Wanneer de huidige pursers hiervoor kiezen blijft voor hen de huidige Purserschaal van toepassing.

KLM heeft in het eindbod het voorstel van FNV Cabine om uitsluitend Europa te vliegen overgenomen.

In het eindbod stelt KLM voor om op de gehele ICA-vloot de 2e leidinggevende in de sterkte te plaatsen. Deze inrichting van de cabinebemanning maakt dat KLM op dat moment de -1 CA maatregel terug zal draaien. KLM zegt daarbij toe de -1 CA maatregel met als enkel doel het realiseren van kostenbesparing en/of productiviteitsverbetering, niet opnieuw in te zetten zonder de instemming van de cabinebonden.



Onderdelen uit de cao-inzet van FNV Cabine die (deels) zijn overgenomen in het eindbod

In het korps zijn er collega's die een carrièreswitch overwegen. Ter bevordering van de mobiliteit en om medewerkers te stimuleren na te denken over duurzame inzetbaarheid, stellen we voor een mobiliteitspremie ter beschikking te stellen. Op basis van vrijwilligheid kunnen CA's en leidinggevenden hier gebruik van maken. Wij stellen voor dat voor ieder dienstjaar een maandsalaris zal worden meegegeven met een maximum van 24 maandsalarissen.

De 80/90/100-regeling voor pensionering Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 90% loon en bouwen 100% pensioen op. Deze percentages zijn variabel. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 3 jaar gebruik van worden gemaakt.

De 80/80/100-regeling voor pensionering Fulltimers gaan 80% werken, krijgen 80% loon en bouwen 100% pensioen op. Deze percentages zijn variabel. De regeling staat open voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn en er kan maximaal 10 jaar gebruik van worden gemaakt.

KLM biedt een vrijwillige vertrekregeling voor tweebanders en leidinggevenden, omdat deze functies wijzigen. De opbouw gaat per dienstjaar, waarbij de eerste 10 tellen voor 0,5 maand en de overige voor 1 maand per dienstjaar. De premie heeft een maximum van 12 maandsalarissen. In 2018 wordt deze regeling opengesteld voor 250 fulltime arbeidsplaatsen, als er meer belangstelling is dan zal ook in 2019 hetzelfde aantal worden opengesteld.

KLM stelt voor om collega's die op 1 januari 2018 57 jaar + 3 maanden of ouder zijn op enig moment in hun loopbaan maximaal 3 jaar gebruik kunnen maken van de '80, 90, 100' regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan.

KLM biedt collega's maximaal 10 jaar voor ingang van de AOW-leeftijd de mogelijkheid om minder te gaan werken met behoud van pensioenopbouw dat gelijk is aan het oorspronkelijke percentage. Van deze regeling kan maximaal 10 jaar gebruik worden gemaakt, daarna geldt de verplichting om aansluitend met pensioen te gaan. Dit is een permanente regeling.

KLM heeft het voorstel van FNV Cabine voor een mobiliteitspremie overgenomen. KLM sluit hierbij de eenbanders uit en de regeling is lager dan wij hebben voorgesteld, maar het is wel een optie die het korps op vrijwillige basis wordt aangeboden.

KLM heeft in het eindbod het voorstel van FNV Cabine voor het 80/90/100 generatiepact overgenomen.

Het generatiepact maakt het voor oudere collega's op vrijwillige basis aantrekkelijker om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw. Dit leidt weer tot instroom van nieuwe collega's en vergroting van promotiemogelijkheden.

KLM heeft in het eindbod het voorstel van FNV Cabine voor het 80/80/100 generatiepact overgenomen.

Het generatiepact maakt het voor oudere collega's op vrijwillige basis aantrekkelijker om minder te werken, maar wel met behoud van een hoger inkomen en/of hogere pensioenopbouw. Dit leidt weer tot instroom van nieuwe collega's en vergroting van promotiemogelijkheden.



FNV Cabine stelt voor om het op vrijwillige basis mogelijk te maken om in de zomerperiode een half jaar lang 100% en het daaropvolgende half jaar in de winterperiode 0%, 50% of 80% te vliegen. In dit model ontvangen collega's een vast salaris per maand op basis van hun gemiddelde deeltijdvariant.

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 of later opnemen.

FNV Cabine stelt voor om werk gerelateerde verplichtingen in eigen tijd, zoals bijvoorbeeld het aanvragen van een USA-visum en vaccinaties, met vrije tijd te compenseren.

FNV Cabine stelt voor om gezien de verhoogde productiviteit van de afgelopen jaren twee extra Superjokerdagen te geven. Ook stellen wij voor om de aanmeldtijd op de dag ná de genoten Superjokerdag te stellen na 12.00 uur.

Deeltijd gemiddeld 50%, 75% en 90% KLM is bereid te onderzoeken of het uitvoeringstechnisch mogelijk is om gemiddelde deeltijdpercentages van 50%, 75% en 90% mogelijk te maken.

KLM biedt een onderzoek naar de mogelijkheid om te komen tot een vereenvoudiging van tellers. KLM biedt cabinepersoneel meer zeggenschap over de inzet van tellerdagen middels het creëren van een minimaal aantal aanvraagbare tellerdagen per kalenderdag. Daarnaast biedt KLM werknemers met een cs-tellerstand van meer dan 6 cs-dagen, de mogelijkheid het meerdere te verkopen.

KLM biedt aan om de huidige losse opdracht visum USA als losse opdracht te laten vervallen en te compenseren met 0,5 CS-dag.

KLM biedt een verhoging van het aantal Superjokerdagen met garantie dat de CA die dag geen werkzaamheden voor KLM verricht, van twee naar vier per jaar per persoon.

KLM biedt een onderzoeksmogelijkheid om de voorgestelde deeltijdvariant van FNV Cabine in te voeren. Dit biedt de CA op vrijwillige basis meer keuze in de balans tussen werk en privé ten opzichte van de huidige deeltijdmogelijkheden.

KLM biedt naar aanleiding van het voorstel van FNV Cabine voorstellen met als doel het cabinepersoneel meer zeggenschap over de inzet van tellerdagen te geven.

Van het voorstel van FNV Cabine om werk gerelateerde verplichtingen in eigen tijd met vrije tijd te compenseren is op één onderdeel overgenomen door KLM.

Het voorstel van FNV Cabine om twee extra Superjokerdagen toe te kennen is overgenomen door KLM. Het uitstellen van de aanmeld tijd na de Superjokerdag niet.



FNV Cabine stelt voor om op basis van vrijwilligheid 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.

FNV Cabine stelt voor iedereen eens per 5 jaar een op basis van vrijwilligheid een loopbaanscan aan te bieden in de tijd van KLM.

FNV Cabine stelt voor om binnen Inflight Services een Erkenning van Verworven Competenties (EVC) procedure in te voeren. Hiermee kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en laten vastleggen in een ervaringscertificaat.

ICA-WRR en Europa-WRR zouden wat FNV Cabine betreft meer recht moeten doen aan de zwaarte van de tewerkstelling. Aspecten als het tijdsverschil en/of het ontbreken van horizontale rustgelegenheden zouden van invloeden moeten zijn bij de bepaling van het reisverlof. FNV Cabine stelt voor om kostenneutraal met KLM een meer evenwichtige en modernere ICA-WRR en Europa-WRR uit te werken.

Op basis van de uitkomsten van de lopende pilot gaan cao-partijen afspreken hoeveel dagen van het zomer JV kan verschuiven naar het winter JV. KLM is bereid het aantal dagen te verhogen met als uitgangspunt dat tussen 2 JV-periodes maximaal 1 jaar zit. KLM biedt de mogelijkheid om op vrijwillige basis een loopbaanoriëntatie te doen. Dit gebeurt op initiatief en in de tijd van de werknemer. KLM faciliteert de uitvoering hiervan en zal zich inzetten om deze mogelijkheden concreet te verkennen (bijvoorbeeld stages en opleidingen).

Partijen spreken af een mogelijk EVC-traject gezamenlijk te onderzoeken. Indien de uitkomst hiervan positief is, zal EVC als mobiliteitsinstrument op verzoek van de werknemer worden ingezet.

KLM biedt de afspraak dat cao-partijen modernisering van de ICA en de EU WRR kostenneutraal nader uit te werken en daarvoor de tijd nemen.

KLM biedt naar aanleiding van het voorstel van FNV Cabine de afspraak om na afronding van de pilot, afspraken te maken over het verschuiven naar van het zomer JV naar het winter JV.

Het voorstel van FNV Cabine voor een loopbaanscan op basis van vrijwilligheid, is door KLM overgenomen.

KLM neemt het voorstel van FNV Cabine over om een EVC-instrument in te voeren, mits onderzoek door cao-partijen aantoont dat dit meerwaarde heeft voor het korps. Via dit instrument kunnen collega's op vrijwillige basis via EVC-certificaat hun positie op de arbeidsmarkt versterken.

KLM neemt het voorstel van FNV Cabine om een evenwichtiger ICA-WRR en Europa-WRR uit te werken over.