Postadres Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

KLM NV
t.a.v. de heer drs. W.E. Kooijman,
hoofd personeelszaken (AMS/GA)
Postbus 7700
1117 ZL LUCHTHAVEN SCHIPHOL

Vervoer/burgerluchtvaart

T 0900 9690 (lokaal tarief)
F 020 5856 215

www.fnvbondgenoten.nl

Datum
29 maart 2007

Doorkiesnummer

Ons kenmerk
LvdL/qdv/5539

Onderwerp
Voorstellen van FNV Bondgenoten voor de cao KLM Cabinepersoneel

Geachte heer Kooijman,

Met dit schrijven doen wij u toekomen de voorstellen met betrekking tot de op 31 maart 2007 expirerende cao voor het KLM Cabinepersoneel.

In de voorbereiding op de komende onderhandelingen hebben we moeten vaststellen, dat er geen cao-tekst voor het KLM Cabinepersoneel bestaat die de kwalificaties volledig en juist verdient. Dat is bijzonder spijtig voor de medewerkers, want daarmee ontberen zij het inzicht in hun arbeidsvoorwaarden. Het heeft ons echter ook gehinderd bij het voorbereiden van onze voorstellen en wij zijn van oordeel dat aan deze weinig transparante situatie een einde dient te komen.

Verder hebben we in de voorbereiding op de onderhandelingen over een nieuwe cao moeten vaststellen dat een aantal afspraken uit protocollen nog niet zijn uitgewerkt. Voorbeelden daarvan zijn de dossiers WIA, pensioen en vakbondsfaciliteiten. Ook dat roept de vraag op of en hoelang het verstandig is deze situatie te laten voortbestaan.

Het derde aandachtspunt dat ons snel na onze erkenning als cao-partij is opgevallen is het volgende. De kostenreductieoperatie 2004 en de daarmee samenhangende afspraken hebben geleid tot een als zeer hoog ervaren werkdruk met als verschijnselen vermoeidheid, stress en tengevolge daarvan een stijging van het ziekteverzuim.

Bij dit verschijnsel valt vooral de toename van het langdurige verzuim op. Dit gegeven dwingt om nadrukkelijk te kijken naar de ervaren werkdruk als verschijnsel en vooral het voorkomen daarvan, waardoor de gevolgen voor zowel de betrokken werknemers als voor de KLM kunnen worden geëlimineerd of in ieder geval fors beperkt.
Wij hebben deze uitdaging opgepakt en verwachten in de komende maanden meer inzicht te verwerven met betrekking tot oorzaken, gevolgen en mogelijke oplossingen.

We zijn van oordeel dat het van essentieel belang is om op korte termijn een aantal van de meest belangrijke oorzaken weg te nemen en op langere termijn te komen tot meer structurele oplossingen. Daarbij is de inzet van alle partijen betrokken bij de cao noodzakelijk. De vraag die wij ons daarbij nadrukkelijk stellen is of de cao-tafel de meest aangewezen plek is om tot die inzet te komen of dat een gemeenschappelijk vormgegeven commissie niet het platform zou moeten zijn dat komt tot aanbevelingen aan cao-partijen.

Het vierde element, dat ons opviel in onze voorbereidingen op de onderhandelingen over een nieuwe cao, is de complexe manier waarop de werk- en rusttijden en de naleving daarvan worden geregeld. Onder erkenning van het feit, dat er sprake is van een bijzondere situatie in de luchtvaart en zonder de gegroeide situatie respectloos terzijde te willen schuiven, menen we wel dat dit onderwerp een nadere studie verdient. In een dergelijke studie zouden naast de regelgeving, ook de procedures met betrekking tot het naleven, de manier waarop de medewerkers invloed kunnen uitoefenen op hun werk en rusttijden, maar vooral ook de basisgedachten achter de Werk- en Rusttijden Regeling aandacht moeten verdienen.

Een voorbeeld van een belangrijke basisgedachte in relatie met de WRR is de volgende. Is de regeling er vooral om de naleving van de wet te bevorderen of juist om medewerkers in staat te stellen om binnen de kaders van de wetgeving maximale invloed op en verantwoordelijkheid voor hun werk en rusttijden te hebben. Met dat laatste zou een individueel optimum tussen werk en privéleven kunnen worden bereikt.

Op grond van de voornoemde waarnemingen en conclusies zouden we graag zien dat een proces in gang wordt gezet dat leidt tot de volgende resultaten:

- Voor 31 december 2007 is er een nieuwe cao-tekst, waarin al de bestaande afspraken voortvloeiend uit eerdere protocollen en het protocol van de uit te onderhandelen cao 2007 zijn opgenomen.

- Voor 31 december 2007 zijn de gezamenlijk te benoemen nog openstaande dossiers, waaronder WIA en pensioenen, afgerond en zijn de daaruit voortkomende afspraken vastgelegd in de nieuwe cao-tekst en/of relevante reglementen.

- Door partijen betrokken bij de cao voor het KLM Cabinepersoneel wordt een tweetal studiecommissies ingericht die aanbevelingen doen aan cao-partijen met betrekking tot het voorkomen van een te hoge werkdruk en het tot stand brengen van een transparantere WRR. Een dergelijke WRR zal de medewerkers binnen de kaders van de relevante wetgeving maximale invloed op en verantwoordelijkheid geven voor hun werk- en rusttijden. Over de opdrachten aan beide studiecommissies dienen tijdens de komende cao-onderhandelingen afspraken te worden gemaakt.

Op basis van het voorgaande en ons arbeidsvoorwaardenbeleid komen we tot de volgende cao-voorstellen:

1. LOOPTIJD

Wij stellen voor te komen tot een cao met een looptijd van één jaar, dus van 1 april 2007 t/m 31 maart 2008.

2. PROCEDURELE- EN STUDIEAFSPRAKEN

Partijen komen met elkaar de volgende procedurele- en studieafspraken overeen:

2.1. CAO-TEKSTEN

Voor 31 december 2007 is er een nieuwe cao-tekst waarin al de bestaande afspraken voortvloeiend uit eerdere protocollen en het protocol van de uit te onderhandelen cao 2007 zijn opgenomen.

2.2. AFRONDEN LOPENDE DOSSIERS

Voor 31 december 2007 zijn de gezamenlijk te benoemen nog openstaande dossiers, waaronder WIA en pensioenen, afgerond en zijn de daaruit voortkomende afspraken vastgelegd in de nieuwe cao-tekst en/of relevante reglementen.

2.3. STUDIECOMMISSIES WERKDRUK EN WRR

Door de partijen betrokken bij de cao voor het KLM Cabinepersoneel wordt een tweetal studiecommissies ingericht die aanbevelingen doen aan cao-partijen met betrekking tot het voorkomen van een te hoge werkdruk en het tot stand brengen van een transparantere WRR. Een dergelijke WRR zal de medewerkers binnen de kaders van de relevante wetgeving maximale invloed op en verantwoordelijkheid geven voor hun werk- en rusttijden. Over de opdrachten aan beide studiecommissies dienen tijdens de komende cao-onderhandelingen afspraken te worden gemaakt.

3. INKOMENSONTWIKKELING

Wij stellen voor om tot de volgende afspraken te komen met betrekking tot de inkomensontwikkeling van de medewerkers:

3.1. INITIËLE LOONSVERHOGING

Verhogen van de salarisschalen met 3% per 1 april 2007, waarbij een minimum verhoging per jaar wordt vastgesteld. We willen de uitwerking van

minimale verhoging nader bespreken. Deze salarisverhoging als kostencompenserend aanmerken.

3.2. EENMALIGE UITKERING

Om de waardering voor de bijdrage van de medewerkers aan het herstel van de financiële positie van de onderneming tot uitdrukking te brengen zal, naast de gebruikelijke jaarlijkse uitkeringen, een netto-uitkering worden gedaan van € 1000,-. Medewerkers in deeltijd ontvangen deze uitkering naar rato van hun tewerkstellingspercentage.

4. RE-INTEGRATIE EN HERPLAATSEN VAN MEDEWERKERS

Wij wensen uit te gaan van het principe dat een medewerker door de werkgever in staat wordt gesteld om zijn of haar 'restverdiencapaciteit', op het moment dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid, maximaal te benutten. Dat is bijvoorbeeld van belang wanneer het medisch gezien niet meer geschikt zijn om te vliegen wordt veroorzaakt door relatief kleine beperkingen die in een niet vliegende functie tot geen enkele belemmering zouden leiden.

Re-integratie of herplaatsing blijkt in de praktijk niet altijd even soepel te verlopen. Een (financiële) prikkel aan ontvangende afdelingen kan in onze optiek helpen. Over de uitwerking van die intentie dienen nadere afspraken te worden gemaakt. Hierbij denken wij onder andere aan een KLM breed beschikbaar budget dat de re-integratie en/of herplaatsing van medewerkers bij ontvangende bedrijfsonderdelen bevordert.

5. LOOPBAANBELEID

5.1. P WEER BOVEN DE STERKTE

De in het kader van de kostenreductie afgesproken maatregel rond het loopbaanbeleid, waarin werd overeengekomen de P in de sterkte te brengen dient te worden teruggedraaid, waarmee de P op alle ICA types weer boven de sterkte komt.

5.2. CA BEZETTING OP EUROPA IN BALANS MET HET UIT TE VOEREN WERK

De in het verleden op *Europa* doorgevoerde vermindering van CA's aan boord onder gelijktijdige vermindering van de service dient, nu de service weer is toegenomen, terug te worden gebracht op een aanvaardbaar niveau. Hierbij denken wij aan één extra CA ten opzichte van de huidige bezetting.

5.3. TALENRECURRENT

Naar ons oordeel zijn er andere methoden om gedurende de loopbaan de actuele taalvaardigheid vast te stellen dan door middel van een recurrent. De bestaande afspraak tot het verplichte talenrecurrent dient komen te vervallen.

6. WERK EN VRIJE TIJD

Het onderscheid tussen werk en vrije tijd vervaagt door een aantal ontwikkelingen en daarnaast zien wij een stevige toename van CS dagen op de individuele tellers. Wij stellen u dan ook het volgende voor:

6.1. MAXIMAAL AANTAL CS DAGEN OP DE TELLER

Het aantal CS-dagen mag op de teller nooit meer dan drie bedragen. Wordt het aantal van drie overschreden dan komt het meerdere direct ter beschikking van de CA. Hij/zij kan bepalen op welke manier het tegoed wordt aangewend (uitbetalen, later opnemen, of storten in de levensloopregeling zijn daarvan voorbeelden).

6.2. ZEGGENSCHAP OVER CS DAGEN

De werknemer heeft het exclusieve recht om te bepalen of zijn/haar (bovenmatige) CS-dagen (zie voorstel 6.1) worden gebruikt om ‘gaten’ in zijn/haar indeling te dichten. Zonder toestemming van de werknemer is inzet van CS-dagen voor dit doel niet toegestaan.

6.3. WERKZAAMHEDEN IN VRIJE TIJD

In redelijkheid kan niet worden verwacht dat leden van het Korps in hun vrije tijd tal van zaken gerelateerd aan hun werk moeten doen. De balans daarin lijkt te zijn doorgeslagen. Denk aan het aanvragen van visa, het schrijven van IFR’s en beoordelingen, het voeren van functioneringsgesprekken en FS recurrents. FNV Bondgenoten stelt voor afspraken te maken die het aantasten van de vrije tijd beperken.

6.4. ALGEBRAÏSCH AFRONDEN IN COMBINATIE MET VERSNELD VLIEGEN

De problematiek van het algebraïsch afronden dient naar ons oordeel te worden opgelost in een discussie over de totale WRR. Dat vraagt een meer diepgaande studie/discussie, die zich in het tijdsbestek van de komende cao-onderhandelingen niet laat beëindigen (zie voorstel WRR).

Waar wel zo spoedig mogelijk een einde aan dient te komen is het zogeheten ‘versneld vliegen’.

Die maatregel treft cabinepersoneel onevenredig hard in combinatie met het algebraïsch afronden en het past niet in onze opvatting - en naar wij aannemen ook die van de KLM - met betrekking tot duurzaam ondernemen.

Wij wensen dan ook dat per eerst haalbaar moment (winter 2007) de KLM stopt met 'versneld vliegen'.

7. ZIEKTEKOSTEN

Introduceren van een werkgeversbijdrage ziektekosten voor zowel actieven als gepensioneerden.

8. REISKOSTENVERGOEDING

- Wij stellen voor een verhoging van de reiskostenvergoeding per kilometer, waarbij we een onderscheid zouden willen maken voor de vergoeding die wordt ontvangen voor reizen op momenten dat het woon- werkverkeer wel per openbaar vervoer kan worden gerealiseerd en momenten dat dit niet meer het geval is.

- Wanneer met openbaar vervoer wordt gereisd, zullen de kosten volledig worden vergoed.

9. VAKBONDSFACILITEITEN

Met u willen wij afspraken maken over de faciliteiten die ter beschikking worden gesteld voor het vakbondswerk in de onderneming. Hierbij denken we aan faciliteiten voor:

- Het deelnemen van vakbondskaderleden aan gemeenschappelijke werkgroepen en commissies met KLM (Bijvoorbeeld PBS, WRR, Arbeidsvoorwaardelijk Cabineoverleg).
- Het deelnemen van vakbondskaderleden aan relevante (internationale) congressen, studiebijeenkomsten en vergaderingen van vertegenwoordigende organen van de bond.
- Een bijdrage ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming conform de zogeheten AWVN-regeling.
- Het gebruik van publicatieborden, postvakken en vergaderruimten ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming.

10. CAFETARIASYSTEEM

- In de cao opnemen de mogelijkheid tot de aanschaf van de openbaar vervoertrajectkaart.
- De mogelijkheid opnemen dat salariselementen ingebracht kunnen worden voor de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie.

11. AANVULLENDE VOORSTELLEN

Op grond van voorstellen welke worden gedaan door de werkgever, andere werknemersorganisaties en het verloop van de onderhandelingen behouden wij ons het recht voor om gedurende het onderhandelingsproces aanvullende voorstellen te doen.

TOT SLOT

FNV Bondgenoten neemt voor het eerst deel aan de onderhandelingen over de cao voor het KLM Cabinepersoneel en wenst dit moment als historisch te markeren in zowel de geschiedenis van de bond als die van de KLM. We hopen op constructieve onderhandelingen en langdurige samenwerking bij het vormgeven van de arbeidsvoorwaarden voor het KLM Cabinepersoneel.

Hoogachtend,

L.P.C. (Leen) van der List
bestuurder FNV Bondgenoten