



CONCEPT CAO-INZET FNV CABINE 2024

Uitgangspunten cao-inzet

Het werken in de cabine is een geweldig, maar ook zwaar beroep. Voor FNV Cabine is het uitgangspunt dat collega's in fulltime dienstverband tot AOW-leeftijd kunnen blijven vliegen. Hiervoor is het noodzakelijk dat er een goede privé-werkbalans is, dat er binnen en buiten de cabine een werkplek is waar iedereen zichzelf kan zijn en waar sprake is van een eerlijke verdeling van de lusten en de lasten. Dit zijn de uitgangspunten voor onze cao-inzet.

1. Financiële voorstellen

1.1 Looptijd en loonontwikkeling

FNV Cabine wil graag een cao afspreken voor 2 jaar, van 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2027. De afgelopen jaren zijn we bezig geweest met het bijhouden van de inflatie en hebben we koopkrachtbehoud weten te garanderen voor het KLM Cabinepersoneel.

Voor de komende cao vinden wij het belangrijk dat we opnieuw de inflatie compenseren en daarnaast, na jaren van stilstand, een bescheiden koopkrachtverbetering realiseren. Daarom is onze inzet voor de looptijd van deze cao:

- automatische prijscompensatie;
- 4% op 1 juni 2025;
- 4% op 1 juni 2026.

1.2 DI-budget

In de cao is afgesproken dat wanneer er weer wordt overgegaan naar een premie verkoop aan boord, het DI-budget met 0,2% wordt verlaagd. Nu er mogelijk sprake gaat zijn van deels betaalde catering aan boord op Europa, willen wij de afspraak maken dat de premie verkoop aan boord wordt ingevoerd zonder het DI-budget aan te passen. Dit voorkomt dat collega's die alleen ICA vliegen en dus geen premie ontvangen, een lager DI-budget krijgen.

1.3 Representatievergoeding

FNV Cabine stelt voor dat we een vergoeding van €25,- netto per maand invoeren voor gemaakte representatiekosten. Denk hierbij aan make-up, panty's, schoenen, gympen, trolleys etc.



1.4 Internetvergoeding

Veel KLM-apps werken alleen op Wi-Fi netwerken. Voor de uitvoering van het werk moet KLM Cabinepersoneel een internetabonnement thuis aanschaffen. FNV Cabine stelt voor om een internetvergoeding van €7,50 netto per maand in te voeren.

1.5 Leeftijdstoelage loongebouw voor 2014

De leeftijdstoelage van €159,80 per maand die collega's in het oude loongebouw na 36 maanden schaalmaximum ontvangen is niet pensioengevend. FNV Cabine is van mening dat dit een verkapte extra trede is en dat deze pensioengevend moet worden.

1.6 Gedeeltelijke jubileumuitkering

FNV Cabine wil graag dat medewerkers een gedeeltelijke jubileumuitkering krijgen wanneer zij het bedrijf verlaten door ontslag ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of AOW. Wij denken hierbij aan een bedrag naar rato van het 25-jarig jubileum bij minimaal 23 dienstjaren en een bedrag naar rato van het 40-jarig jubileum vanaf 38 dienstjaren.

1.7 Daggeldsystematiek

In het protocol 2022-23 kwamen bonden en werkgever overeen dat er in co-creatie gewerkt zou worden aan een kostenneutrale vereenvoudiging van de daggeldsystematiek. Kostenneutraliteit betekent in deze wat FNV Cabine betreft de huidige systematiek waarbij de thuis uitgespaarde kosten niet verrekend worden.

2. Voorstellen verbetering privé-werkbalans

2.1 36-urige werkweek als nieuwe standaard

De WRR wordt berekend op een 40-urige werkweek, terwijl dat inmiddels al lang niet meer gangbaar is in Nederland. Volgens FNV Cabine is het tijd voor een vernieuwing van de WRR op basis van een fulltime werkweek van 36 uur.

2.2 CL blijft CL

Als iemand een CL dag aanvraagt kan deze nu vervangen worden door RV/NIZ. De dag gaat dan terug op de KL-teller. FNV Cabine stelt voor om in dit geval het verlof over deze dag heen te vouwen zodat men daadwerkelijk extra vrij is.

2.3 Dagdelen CL en KL afronden



De CL en KL dagdelen achter de komma zijn niet inzetbaar en blijven vaak lang op de tellers staan. FNV Cabine wil de KL-decimalen eenmaal per jaar in september toevoegen aan de CL-teller, zodat er zoveel mogelijk volledige dagen ontstaan.

2.4 Blokbescherming Europa

Wij willen graag op Europa blokbescherming afspreken, zoals nu al geldt bij KLC en in de cockpit. Dit houdt in dat er blokken komen voor aan- en afmeldtijden, waarbij de medewerker altijd aan- of afmeldt in hetzelfde tijdsblok, ook bij een schemawijziging.

2.5 Europa teller introduceren

Europa verzoeken zijn nu 'gratis'. Daardoor kunnen vast Europa vliegende collega's alle populaire vluchten kiezen. Door tellers te introduceren voor Europa verzoeken worden deze ook toegankelijk voor de overige collega's.

2.6 Bevroren verzoekentellers bij ziekte

Als je langer dan 90 dagen ziek bent, krijg je wanneer je weer gaat vliegen een verzoekenteller gelijk aan het gemiddelde. FNV Cabine vindt dit onterecht en wil dat de verzoekenteller bevroren wordt bij ziekte.

2.7 Reserve niet inkorten bij 3 RV

KLM mag bij de invulling van een reserveblok 3 dagen RV inkorten naar 2 dagen RV. FNV Cabine wil afspreken dat bij invulling van een reserveblok bij een vlucht met 3 dagen reisverlof, deze 3 dagen niet mogen worden ingekort. De huidige inkortafspraken blijven wel bestaan bij reisverlof langer dan 3 dagen.

2.8 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. Dit geeft collega's flexibiliteit en hierdoor is er in de zomer meer FTE beschikbaar voor de productie.

2.9 Uitbreiding deeltijdfaciliteit

Er is veel behoefte aan een uitbreiding van de deeltijdfaciliteit, binnen de bestaande indelingspercentages. Wij willen graag twee varianten afspreken:

Gemiddeld 50, 75, 90%

Cabinepersoneel vliegt in de zomerperiode een half jaar lang fulltime 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.

Periode op en periode af werken

Daarnaast stellen we voor dat cabinecollega's de keuze hebben om een periode te werken en een periode vrij te zijn volgens een vast schema. Dit kan zijn maand op maand af, of twee weken op en twee weken af of een andere werkbare variant. Bijvoorbeeld de ene maand 0% en de daaropvolgende maand 100% of een ander deeltijdpercentage.

2.10 Maatwerk bij verstoringen

Als door verstoring een vlucht uit een rooster gaat, geeft dit medewerkers stress en onzekerheid over het rooster. Wij stellen voor dat er in deze gevallen door KLM contact wordt opgenomen met de medewerker om door middel van maatwerk invulling te geven aan het rooster volgens dezelfde methodiek als bij rooster week 3/4 bij ziekte.

3 Zwaar werk: voorstellen gezond aan het werk & ouderenbeleid

3.1 Afwisseling werkzaamheden

Gezond aan het werk betekent voor ons ook de keuze om op vrijwillige basis vliegen af te wisselen met werken in een grondfunctie. Sommige collega's zien een carrière buiten de cabine of hebben in een bepaalde fase van hun leven andere behoeften, maar durven of kunnen de stap nu niet zetten. Wij willen daarom in de cao de mogelijkheid introduceren om in een grondfunctie te werken onder de cao voor KLM grondpersoneel, waarbij sprake is van een terugkeergarantie met behoud functie, senioriteit en inschaling op basis van dienstjaren. De cabinemedewerker wordt in grondfunctie ingeschaald in de bijbehorende schaal op basis van dienstjaren. Er geldt een terugkeergarantie bij vacatures van in totaal zes jaar, drie jaar zonder toetsing en daaropvolgend nog eens drie jaar met een klikgesprek en marginale toets.

3.2 Mental health

Uit recente data blijkt dat een groot deel van het cabinepersoneel dat ziek thuis zit niet alleen kampt met fysieke klachten, maar ook met mentale belasting. FNV Cabine vraagt speciale aandacht voor de mentale gezondheid van het cabinepersoneel. Voor preventief fysiek advies bestaat HelloFysio, graag zien wij eenzelfde opzet voor advies over mentale gezondheid dat door KLM onder de aandacht wordt gebracht van het cabinepersoneel.

3.3 Zwaar beroep

Het vliegende vak is een zwaar beroep door de onregelmatigheid, gemiste nachten, tijdsverschillen, lange tewerkstellingen, arbeidsomstandigheden aan boord en psychische



belasting door agressieve passagiers en menselijk leed. Wij willen dat KLM dit expliciet erkent en in het cao-resultaat opnemen dat er sprake is van een zwaar beroep.

3.4 Structurele RVU

FNV Cabine stelt voor om vanaf 2026 de RVU regeling structureel te maken, inclusief de financiële verhoging die de nieuwe wet biedt. Dit houdt in dat cabinecollega's maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd gebruik kunnen maken van de RVU, ook als zij al gebruik maken van deeltijd voorafgaand aan pensioen.

3.5 Normpensioenleeftijd

Onze pensioenregeling is gebaseerd op de normpensioenleeftijd van 60 jaar en dat willen wij graag zo houden. Momenteel lopen zieke oudere collega's tegen problemen aan op het moment dat hun normpensioenleeftijd in zicht komt. Hun arbeidsongeschiktheid belemmert hen in de mogelijkheid om bij te tekenen of door te werken. Hierdoor worden zij gedwongen op 60-jarige leeftijd met pensioen te gaan, met alle gevolgen van dien voor hun (toekomstige) inkomen. FNV Cabine wil de regeling over bijtekenen aanpassen van een opt-in systeem naar een opt-out systeem. Dit houdt in dat medewerkers doorvliegen tot hun AOW-leeftijd, tenzij zij aangeven eerder met pensioen te willen.

3.6 Deeltijd voor pensioen 80-90-100

FNV Cabine wil de 80-90-100 structureel invoeren voor alle collega's vanaf tien jaar voor hun AOW-leeftijd. Dit houdt in dat medewerkers één contractpercentage lager kunnen vliegen, waarbij hun pensioenopbouw op het niveau van het oude contractpercentage blijft en het salaris tussen het oude en nieuwe contractpercentage in zit. De regeling staat open voor alle contractpercentages, behalve 50%.

3.7 Not fit to fly op Europa

Op dit moment wordt bij een ziekmelding het rooster van de medewerker verstoord. 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



3.8 Verlofsparen

Wij willen het KLM Cabinepersoneel in de gelegenheid stellen om verlofdagen te sparen richting hun pensioen. FNV verkent graag de mogelijkheid om naast de bestaande 80-80-100 en 80-90-100 nieuwe regelingen te introduceren waarbij je loon niet langer correspondeert met je percentage tewerkstelling, maar het ontbrekende gedeelte wordt omgezet in verlof. Bijvoorbeeld een 100-80-100, de 20% loon wordt in dit geval omgezet in vrije tijd die opgenomen kan worden voorafgaand aan de pensioendatum.

4. Voorstellen voor diversiteit, gelijkheid en inclusie

4.1 Diversiteitsverlof

Niet elke medewerker hecht waarde aan de Christelijke feestdagen. Wij stellen voor dat collega's op vrijwillige basis kunnen afzien van de regeling rondom Kerst en O&N. Daarvoor in de plaats krijgt deze collega 2 extra Superjokers om in te zetten op een feestdag naar keuze. Wanneer er op bepaalde religieuze feestdagen meer animo is dan de standaard beschikbare SJ-dagen, zal dit aantal op deze dagen moeten worden opgehoogd.

4.2 Menstruatie- en overgangsverlof

Een medewerker die vanwege menstruatie- of overgangsklachten niet in staat is haar werk uit te voeren moet zich nu nog ziek melden. FNV Cabine stelt voor dat deze medewerker zich bij KLM af kan melden zonder ziekmelding. Zodra de medewerker weer in staat is te werken, neemt zij contact op met crew control om te kijken hoe het rooster weer opgepakt kan worden.

4.3 Transitieverlof

FNV Cabine stelt voor om de medewerker die een traject gestart is om van geslacht te veranderen, te faciliteren middels transitieverlof.

4.4 Genderidentiteit

FNV Cabine heeft als uitgangspunt dat daar waar registratie naar geslacht plaatsvindt, dat dit gebeurt op basis van wat de medewerker zelf wil. Een andere mogelijkheid is om genderneutrale registratie in te voeren.

4.4 Fertilitieverlof

FNV Cabine stelt voor om het fertilitieverlof op te nemen in de cao. Collega's die een vruchtbaarheidstraject doorlopen worden nu meer of minder gefaciliteerd, afhankelijk van



hun MCC. Wij willen heldere afspraken of kaders vastleggen in de cao. Deze gelden voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke collega's die bezig zijn met een fertiliteitstraject.

4.5 Regenbooggezinnen

Wij willen gelijke afspraken voor alle collega's, ongeacht de samenstelling van het gezin. FNV Cabine stelt daarom voor om daar waar in de cao de termen: 'ouder, kind, partner, etc' worden genoemd hier ook alle vormen van regenbooggezinnen onder te laten vallen.

4.6 Klachtenregeling

Binnen KLM is er een klachtenregeling ongewenst gedrag. In de praktijk is deze regeling onbekend bij collega's. Wij willen daarom dat er in de cao naar de klachtenregeling wordt verwezen. Daarbij zou ook beschreven moeten worden in welke gevallen deze regeling van toepassing is.

4.7 Sanctiebeleid

Momenteel gelden er verschillende sancties voor de domeinen Grond, Cabine en Cockpit. Wat FNV Cabine betreft is dit niet uitlegbaar en mag er bij het uitdelen van sancties na overtredingen geen verschil in behandeling zijn.

4.8 Training inclusief leiderschap

Binnen KLM zijn er trainingen over inclusief leiderschap. Deze worden voor cabinepersoneel niet actief aangeboden. FNV Cabine stelt voor om deze training op vrijwillige basis ook aan te bieden binnen inflight, waarbij deze dag wordt gecompenseerd.

5. Overige

5.1 Vliegen onder de rang

Momenteel wordt een deel van het management aan boord onder hun rang ingezet. De lasten zijn hierbij ongelijk verdeeld en dit leidt tot veel frustratie. FNV Cabine stelt voor dat alle MAB-collega's, naar rato van deeltijd, maximaal 5 keer per kalenderjaar onder de rang mogen worden ingezet.

5.2 IPB

Wij willen dat alle cabinecollega's hun IPB-status behouden na pensioen, zonder voorwaarden.

5.3 Winstuitkering



FNV Cabine is van mening dat alle KLM-collega's evenveel bijdragen aan het succes van ons mooie bedrijf. Door de winstuitkering uit te drukken in een percentage van het loon wordt onbedoeld onderscheid gemaakt. Het is daarom een stuk rechtvaardiger wanneer de winstdeling in vaste bedragen wordt uitgekeerd dan in percentages van het salaris.

5.4 EVC-certificaat

We stellen voor dat binnen Inflight Services een EVC-procedure (Erkenning van Verworven Competenties) zal worden ingevoerd. Hiermee kunnen medewerkers hun kennis en ervaring officieel laten erkennen en laten vastleggen in een ervaringscertificaat.

5.5 Internationaal vakbondswerk

FNV Cabine behartigt de belangen van het cabinepersoneel niet alleen binnen KLM, maar is ook actief binnen de European Transport Workers' Federation en de International Transport Workers' Federation. Dit is ook in het belang van KLM, omdat wij zo invloed hebben op wet- en regelgeving en het creëren van een gelijk speelveld. Wij vragen hiervoor een bijdrage van KLM in de vorm van een budget voor internationaal vakbondswerk, waar op declaratiebasis gebruik van kan worden gemaakt.