

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij NV
T.a.v. de heer Ir. A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations
Postbus 7700
1117 ZL LUCHTHAVEN SCHIPHOL

Datum: 14 mei 2019
Ons kenmerk: ER/20190514KL
Onderwerp: Cao inzet De Unie KLM Grond CAO

Geachte heer Slagt, Beste Aart,

Donderdag 9 mei zijn we in multi-verband gestart met de cao-onderhandelingen voor alle domeinen. Voor de komende maanden hebben we overlegdata gepland staan. Dit jaar is een bijzonder jaar, het jaar waarin KLM 100 jaar wordt. Een prestatie van formaat en een bijzonder moment. Een prestatie die door alle domeinen is neergezet door de samenwerking tussen alle collega's. Collega's met een blauw hart! Deze prestatie neerzetten gaat niet altijd zonder slag of stoot: het vergt veel. Voor alle functies staat veiligheid voorop. Daarnaast wordt er continu gestuurd op punctualiteit en snelheid. Voor alle functies betekent dit een grote mentale en/of fysieke belasting. De werkdruk kent grote pieken. Wanneer anderen op vakantie gaan, ben jij aan het werk. Als anderen slapen, ben jij aan het werk. In een concurrerende markt waarbij KLM jaar in jaar uit meer vraagt van het personeel. Waar passagiers steeds veeleisender worden. In een land waarbij de pensioenleeftijd telkens verschuift. In een wereld waarbij alles sneller en transparanter is.

De huidige KLM cao voor het grond-domein kent een looptijd tot 1 juni 2019. De Unie concludeert dat de uitwerking van de vorige cao nog niet is voltooid. De nieuwe aanpak die we hebben gekozen, namelijk gezamenlijk in open dialoog oplossingsrichtingen zoeken op grote dossiers, is nog in volle gang. De onderzoeksfase is afgerond. De oplossingsfase is in uitvoering. De uitkomsten laten dan ook nog even op zich wachten. Vanuit de opdracht dat deze oplossingsgroepen met ruim draagvlak verschillende oplossingen zullen aandragen, zullen we op dit moment geen voorstellen doen op het terrein van:

- Duurzame Inzetbaarheid
- Roosters & Flexibiliteit
- Consigneringsregeling (geen co-creatie maar onderwerp van separaat overleg)

Indien we in het cao onderhandelingen over deze onderwerpen in gesprek komen, zullen wij wellicht gebruik maken van ons recht om aanvullende voorstellen te doen. De Unie heeft echter al eerder kritische kanttekeningen gemaakt over de manier waarop in het traject van co-creatie de inbreng van medewerkers wordt omgegaan en het sturen vanuit een aantal deelnemers naar de door hen gewenste oplossingen. Dat verkleint de kans dat de door de groepen voorgestelde oplossingen ook gedragen oplossingen worden.

De evaluatie van het MSG-systeem is nog niet gestart. Op dit punt zullen we dan al wel concrete voorstellen doen.

POSTADRES → POSTBUS 400, 4100 AK CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E INFO@UNIE.NL • W WWW.UNIE.NL

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW
BELANG**

Vanuit bovenstaand proces, komen de cao onderhandelingen wellicht te vroeg. De Unie hecht namelijk veel waarde aan de uitkomsten van het traject zoals we dat gezamenlijk zijn aangegaan. De Unie stelt een aanpak voor waarbij de uitkomsten mee genomen kunnen worden. Uit onze achterban is een sterke roep om door te pakken en maatregelen te nemen ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid en roosters voor alle werkenden binnen KLM. Ook als er onverhoopt geen oplossingen uit de co-creatie groepen komen voor de gesignaleerde problemen (zoals het hoge ziekteverzuim, beperkte doorstroom en uitval voorafgaand aan de beoogde pensioenleeftijd) zal De Unie hier zelf concrete voorstellen voor doen.

De Unie streeft er naar om op redelijke termijn tot een akkoord te komen met daarin een reële loonsparagraaf én een aantal inhoudelijke punten die invulling geven aan wensen van grondmedewerkers.

Vakantietoeslag over ORT

De Unie stelt voor om in de cao, duidelijker dan ons inziens nu al het geval is, te omschrijven dat de vakantietoeslag ook over de ORT wordt uitgekeerd.

Winstdelingsregeling

De huidige afspraak over de maximalisatie van het fiscale benutting door KLM, leidt tot vreemde verschillen in de netto uitkering. Eén inkomensgroep (in 2019 tussen € 56.927 en € 68.508) heeft een aanzienlijk nadeel ten opzichte van de andere inkomensgroepen. Dit onuitlegbare onderscheid wat zich ook voordoet tussen medewerkers in dezelfde schaal en functie maar met een ander parttime percentage, willen wij opheffen.

De afspraak over de ruimte die KLM heeft om zelf te bepalen, willen wij dan ook herzien.

MSG 1-3

De Unie stelt voor om de 13^e maand, volwaardig net zoals binnen alle andere salarissystemen bij KLM, terug te laten keren voor medewerkers in het MSG 1-3-systeem, onder gelijktijdig het laten vervallen van het TCP-systeem en bijbehorende beloning. De stappen in de schaal willen wij vaststellen op een vast percentage per jaar.

Werkgelegenheid

Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao (en ieder geval tot ingang nieuwe cao) er geen gedwongen ontslag plaatsvindt op bedrijfseconomische gronden.

Bijzondere waardering

De huidige cao kent beroeps gebonden toeslagen. De Unie stelt voor om dergelijke waarderingen breder in te zetten. Functies waarbij er sprake is van licenties of te maken hebben met een hoge arbeidsbelasting, zouden hiervoor als eerste in aanmerking moeten komen.

Overige onderwerpen

De Unie wil in overleg treden over de aantrekkelijkheid van de cao. Dat betreft de redactioneel en inhoudelijk. Met andere woorden: de leesbaarheid en herkenbaarheid, maar ook de regelingen zelf ten opzichte van de markt. Denk daarbij aan de reiskostenregeling woon-werk, devices, doorgroei en promotie

Algemeen voorbehoud

De Unie behoudt zich het recht voor om tijdens de onderhandelingen nog niet genoemde, aanvullende en/of gewijzigde voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,
De Unie

Erwin Rog
Belangenbehartiger/ Coördinator Arbeidsvoorwaarden