

Laatste bod dnata voor een nieuwe cao dnata 2023

Beste Mandy, Jaap,

Op maandag 9 januari hebben wij het vijfde cao overleg met elkaar gehad. Voorafgaand hebben jullie een laatste oproep aan dnata gedaan om met een verbeterd voorstel te komen voor de nieuwe cao.

In een open en constructief overleg hebben wij uiteindelijk een verbeterd laatste bod gedaan. Een bod waarin we maximaal de grenzen hebben opgezocht van wat kan en mogelijk is voor het bedrijf. Helaas was dit voor jullie net niet genoeg om tot een resultaat te komen. De vaststelling is overigens wel dat we op veel punten wel overeenstemming hebben bereikt, maar dat op het punt van de structurele loonsverhoging dit net niet gelukt is. Jullie tegenvoorstel van € 190 bruto per maand valt namelijk buiten hetgeen maximaal mogelijk en verantwoord is voor het bedrijf. Op dit moment zijn de ontwikkelingen en vooruitzichten met betrekking tot tonnages en resultaat te onzeker om die stap nog te kunnen zetten.

Aan het einde van het overleg zijn wij met een laatste bod gekomen waarvan wij denken dat dit in grote mate tegemoet komt aan de behoeften en wensen van medewerkers en recht doet aan de ontwikkeling van de (inter)nationale luchtvrachtmarkt en de financiële situatie en vooruitzichten van dnata.

Het laatste bod van dnata bestaat uit de volgende punten:

- Looptijd 12 maanden, lopend van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023.
- Een structurele loonsverhoging van € 180 bruto per maand per 1 april 2023 bij een fulltime dienstverband.
 - o Ter toelichting is in onderstaande tabel is de verhoging van € 180 bruto per maand door vertaald naar procenten voor de verschillende salarisschalen.

	180 euro verhoging in procenten		
schaal	Min	Max	P-MAX
1	NVT	NVT	NVT
2	NVT	NVT	NVT
3	NVT	NVT	NVT
4	109,73%	108,62%	108,00%
5	109,23%	108,17%	107,59%
6	108,58%	107,57%	107,03%
7	108,09%	106,96%	106,46%
8	107,36%	106,15%	105,70%
9	106,81%	105,37%	104,98%
10	106,23%	104,62%	104,28%

Dnata heeft bewust gekozen voor een nominale verhoging om zo de koopkracht van medewerkers in de lagere salarisschalen – medewerkers die op dit moment het geld het hardst nodig hebben - op peil te houden.

- Een eenmalige uitkering van € 300 netto per april 2023 bij een fulltime dienstverband
 - o De eenmalige uitkering wordt naar rato uitgekeerd voor deeltijders. Verder moet een medewerker in januari, februari en maart 2023 in dienst zijn van dnata.

- Doen van een pilot '36 uur werken en 8-uurs diensten' bij een representatieve operationele afdeling.
 - o op korte termijn zal in een paritaire werkgroep/stuurgroep afspraken worden gemaakt over de invulling en uitvoering van deze pilot en op welke afdeling deze gaat plaatsvinden;
 - o Ook zullen er afspraken worden gemaakt over de randvoorwaarden en criteria waarop de uitkomsten van deze pilot eind dit jaar gemonitord en beoordeeld gaan worden (is de pilot wel/niet succesvol?);
 - o Uitgangspunt is ook dat de arbeidsvoorwaarden van medewerkers die deelnemen aan de pilot niet achteruit gaan;
 - o Insteek is om zo snel mogelijk met de pilot te starten;
Alle huidige lopende pilots en experimenten rondom roosters lopen gewoon door en dat die niet veranderen zonder overleg met medewerkers.

- Recht op onbereikbaarheid tijdens rusttijd na een avond- of nachtdienst en tijdens vakantie of een verlofdag.
 - o dnata vindt het belangrijk dat medewerkers tijdens een verlofdag of rust na een avond-/nachtdienst niet benaderd worden door hun leidinggevenden met de vraag wanneer kun je wel of niet werken. Goede rust en recuperatie van medewerkers is belangrijk en noodzakelijk. De cao tekst wordt daarop aangevuld en aangepast.

- Verduidelijking van de Generatiepact regeling (ORT/ CDT).
 - o De huidige cao tekst van de generatiepact regeling kan op verschillende manieren worden gelezen en geïnterpreteerd. Dit geldt met name voor de betaling van de CDT. De cao tekst zal dan ook worden verduidelijkt en aangepast. De 80-90-100 zal in het vervolg als volgt worden toegepast:
 - 80% werken
 - 90% van het basissalaris welke gold direct voorafgaand ingangsdatum deelname Generatiepact
 - 90% van het oorspronkelijk genoten CDT percentage welke gold direct voorafgaand ingangsdatum deelname Generatiepact
 - 100% pensioenopbouw
 Dit betekent ook dat het rooster, welke geldig was direct voorafgaand aan deze regeling, daadwerkelijk gewerkt/ gevolgd dient te worden en roosterverschuivingen minimaal kunnen plaatsvinden.

- Vergoeding parkeerkosten
 - o Mocht in de toekomst de parkeerkosten van medewerkers komen te vervallen, dan zal dnata met vakbonden afspraken maken over een mogelijk andere bestemming van de huidige vergoeding van € 8,00 per maand.

- Periodiek medisch onderzoek / PAGO
 - o dnata neemt deel aan het Schiphol project periodiek medisch onderzoek/ PAGO en zal deze instrumenten als ze zijn uitgewerkt in de eigen organisatie gaan toepassen. Mocht dit project geen resultaat opleveren dan zal dnata dit zelf ter hand nemen en dit in 2024 gaan toepassen.

- Functiewaardering ORBA
 - o dnata zal vakbonden informeren en betrekken bij de uitkomsten van het lopende traject functiewaardering in de organisatie. Als de functies beschreven en ingedeeld zijn zal het resultaat met vakbonden besproken worden én overleg plaatsvinden over de toepassing of eventuele aanpassing van groepsgrenzen.
- De werkgeversbijdrage voor vakbonden wordt in 2023 verhoogd van €15,00 naar € 17,50. Nieuwe medewerkers krijgen in hun introductiemap van dnata een informatiebrochure over de vakbonden.
- dnata zal als werkgever deelnemen aan de gesprekken met betrekking tot het tot stand brengen van een sector-cao luchtvracht.

Wij denken met dit laatste bod een goed en evenwichtig pakket te hebben geboden dat tegemoet komt aan de wensen en behoeften van medewerkers en wat past bij de situatie en vooruitzichten van de onderneming.

Wij hopen dan ook dat een meerderheid van jullie leden kan instemmen met ons laatste bod.

In afwachting van het vervolg en een hopelijk positieve uitkomst van jullie ledenraadpleging.

Schiphol, 12 januari 2023,

Marcel Verkoijen

HR Manager dnata Nederland