KLM Cityhopper
T.a.v.: Director HR & Business Partner
Mw. J. Aaij-Piet
SPL/HK
Gebouw 541 Topside
1118 CE SCHIPHOL

Per email:

Datum:	9 december 2024
Ons kenmerk:	KLC/CAO/GT
Onderwerp:	Voorstellen De Unie voor aanpassing cao KLM Cityhopper 2025 ev

Geachte mevrouw Aaij-Piet, Beste Jaschenka,

De situatie waarin KLM en daarmee KLC op dit moment verkeerd is complex. Het lijkt erop dat het aantal vliegbewegingen noodgedwongen kleiner wordt (478.000). Door hogere kosten (o.a. een stijging van bijna 50% van de havengelden van Schiphol), het gebrek aan voldoende vliegers en de beschikbaarheid van de vloot, staan de resultaten van het bedrijf onder druk. Daarbij speelt ook de toestand in de wereld, de publieke opinie, de overheid en de internationale concurrentie een belangrijke rol. Dit terwijl het bedrijf – om te kunnen overleven – meer dan ooit moet investeren.

De Unie heeft zich, samen met de collega bonden vanuit onze vakcentrale (VCP), steeds hard gemaakt voor de toekomst van KLM/KLC. Daarbij gaat het niet alleen over de betekenis – en het economische belang – van KLM, maar ook om werkgelegenheid van tienduizenden werknemers.

Op 28 februari 2025 eindigt de cao van KLC. Ook voor KLC-collega's is de situatie complex. Nu er veel van medewerkers wordt gevraagd en het nog onduidelijk is wat de exacte consequenties zijn van de aangekondigde maatregelen in het kader van Back on Track (BoT; een "ombuigoperatie" van bijna een half miljard euro!), vinden wij het belangrijk om op zo kort mogelijke termijn afspraken te maken voor een nieuwe cao. We willen de medewerkers namelijk niet meerdere keren langs de kassa laten gaan. Voor wat betreft de overige BoT plannen voor besparingen weten we voor nu onvoldoende om ons daardoor te laten (af)leiden.

ADRES ➜ MULTATULILAAN 12, 4103 NM 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

KLC De Unie baseert haar cao voorstellen op de mening van haar leden. Net als het voorgaande cao-traject hebben we hiervoor een uitgebreide enquête gebruikt. Deze enquête is door veel leden ingevuld en de uitkomst geeft een duidelijk en representatief beeld van de mening en wensen van onze leden. Daarbij is in de enquête niet alleen een uitvraag gedaan naar de cao zelf, maar ook naar de impact van BoT. Apart bij deze voorstellenbrief tref je een korte samenvatting van de uitkomsten van de enquête én ook een diepgaande gedetailleerde analyse van de reacties van onze collega's.

De uitkomsten zijn voor KLC De Unie herkenbaar. De inbreng van onze leden vormen onze inspiratie voor de voorstellen voor de cao KLC 2025 en verder. Het helpt ons ook in de afwegingen in het onderhandeltraject om een zo breed mogelijk draagvlak te krijgen voor de afspraken die wij aan de onderhandelingstafel maken. Dit alles met inachtneming van het dna van De Unie, namelijk verbinding, perspectief en inspiratie.

De ambities van KLC zijn groot. De uitdagingen ook. Laten we samen, vanuit een onderzoekende en ondernemende geest, bij die ambities en uitdagingen passende afspraken maken. Afspraken die goed zijn voor de werknemers van KLC en KLC. In die afspraken staat wat ons betreft het Unie-motto van maatwerk centraal. We maken graag afspraken voor iedereen waar het moet en maatwerkafspraken waar het kan.

Onze voorstellen tref je aan als bijlage onder deze brief. Met genoegen stuur ik je ze toe. In goed overleg hebben wij met elkaar afgesproken om de onderhandelingen aan te vangen op 10 december 2024. Wij kijken daar met plezier en gepaste spanning naar uit. We hopen samen te kunnen werken aan constructieve en transparante onderhandelingen. Met de intentie om voor het einde van de huidige cao een nieuwe te sluiten. Dat verdienen onze collega's en KLC.

Met vriendelijke groet,
Namens het Bestuur KLC De Unie,

Amanda Volleberg
Voorzitter

Gertjan Tommel
Belangenbehartiger Collectief

Voorstellen KLC De Unie cao KLM Cityhopper Cabinepersoneel 2025 en verder

1. **Looptijd**
   We stellen een looptijd voor van 1 jaar (1 maart 2025 tot 1 maart 2026)

2. **Loon**
   We stellen voor om de lonen en daarmee samenhangende emolumenten (kosten compenserend) structureel te verhogen met een nader overeen te komen percentage. Een percentage dat ervoor zorgt dat – rekening houdend met de loonstijgingen in de BV Nederland, inflatie, prijsindex en koopkracht – KLC collega's hun koopkracht verbeteren, maar minimaal behouden. We kijken daarbij naar een periode van 5 jaar (2021 tot en met 2025). De Unie hanteert het uitgangspunt dat de koopkracht van medewerkers per jaar 1% verbetert. Concreet stellen we op basis van ons gehanteerde model een loonsverhoging voor van (afgerond) 3,6%.

3. **Aanpassing nieuw vervoersbeleid**
   Per 1 november is de duurzame vervoersladder ingevoerd. Hiermee wordt duurzaam reizen gestimuleerd. Er spelen hierbij een drietal problemen:
   a. Het moeten registreren om in aanmerking te komen voor de vervoersvergoeding.
   b. Het ongevraagd en zonder toestemming beschikbaar stellen van persoonsgegevens door KLC aan een derde partij.
   c. Het straffen van collega's in plaats van stimuleren.

   Ter toelichting
   Ad c.
   Niet alle medewerkers kunnen van de meest duurzame optie gebruik maken. Zeker bij KLC is de aanschaf van een elektrische auto op basis van de salarissen onrealistisch. Vanwege de veelal onchristelijke aanmeldtijden is openbaar vervoer ook een onhaalbare kaart voor KLC collega's. Wat ons betreft moet 'stimuleren' ook niet betekenen 'straffen'. Daarbij komt dat het fiscale maximum van 23 eurocent per kilometer ontoereikend is als kostendekkende vergoeding. De Vereniging van Zakelijke Rijders heeft becijferd dat 35 eurocent per kilometer (prijspeil 2024) een reële vergoeding is.

   Ad a.
   Er is geen wettelijke noodzaak noch cao-verplichting op basis waarvan de medewerker zijn reisbewegingen dwingend moet registreren. Er mag dan een wettelijke basis zijn op grond waarvan KLM, als werkgever met meer dan 100 medewerkers, de wijze waarop collega's van en naar werk komen en gaan én zakelijke reizen maken, in kaart moet brengen. Deze wettelijke basis schrijft niet voor dat dit door middel van een sluitende registratie moet gebeuren. Dit kan ook door middel van een vragenlijst. Wij vragen ons bijvoorbeeld af hoe KLM dit doet bij collega's die geen vervoersvergoeding ontvangen?

   Ad b.
   Wanneer collega's zich nu aanmelden bij de verplicht gestelde NS GO-app, treffen ze daarbij hun eigen bijzondere persoonskenmerken aan. KLM heeft dit vooraf gedeeld met deze partij zonder dat de medewerker hiervan op de hoogte is geweest of hiertegen bezwaar heeft kunnen maken. Dit wordt door veel medewerkers als problematisch ervaren.

De AVG-wetgeving is op het delen van persoonsgegevens zeer streng. Onze voorlopige analyse is dat KLM hiermee niet in lijn met deze wetgeving heeft gehandeld.

Voorstel
De Unie wil graag dat er een standaard optie komt voor alle medewerkers waarbij hun reiskilometers woon-werk vergoed worden op basis van het fiscale maximaal vrijgestelde bedrag van 23 eurocent per kilometer. Hoe de betreffende medewerker vervolgens naar Schiphol komt is wat ons betreft aan de medewerker.

Eventuele hogere vergoedingen kunnen dan gekozen worden conform de vervoersladder, waarbij alle vergoeding met 4 eurocent per kilometer omhooggaan (ten opzicht van de huidige ladder). Het is aan de medewerker om voor de hiervoor te kiezen én daarbij ook te registreren. Voor wat betreft de belofte van gratis openbaar vervoer 2e klasse in Nederland, willen we dat deze ook waargemaakt wordt voor de treinen waar toeslagen voor gelden.

De verplichting om te registreren als voorwaarde voor een vergoeding woon-werk verkeer staat niet in de cao en moet daarom teruggedraaid worden. Het zonder toestemming van medewerkers delen van hun gegeven aan een derde partij is op grond van AVG-wetgeving niet toegestaan. De Unie stelt dan ook voor om deze gegevens niet meer beschikbaar te stellen. Mocht een medewerker uit eigen beweging en keuze hiervoor kiezen dan kan de medewerker de gegevens zelf invoeren.

De extra vervoersvergoeding voor collega's die meer dan 50 kilometer woon-werkverkeer enkele reis hebben moet blijven.

4. Algemene verlichting van roosters

a. Betere verhouding lange/korte vluchten

Bij werkdagen met 4 vluchten dient het rooster altijd te bestaan uit ten minste 2 XS/S-vluchten. Dit betekent bijvoorbeeld een op-en-neer-rotatie of een combinatie van korte vluchten naar een nachtstop. Hiermee voorkomen we overbelasting en zorgen we voor een betere balans tussen lange(re) en korte(re) vluchten.

b. Verlichten van inslaap-/uitslaaproosters

We zien graag de mogelijkheid om een "standaard" voorkeur aan te geven voor in- of uitslaap voor alle diensten, niet enkel 4 weken vooruit. Dit kan door (1) het aan- of uitzetten van een "schuifje" buiten de al toegepaste prioriteitstelling of door (2) het verhogen van de huidige prioriteit. Uit onze informatie blijkt dat collega's ongeveer 50/50 zijn verdeeld over de inslaap-/uitslaapvoorkeuren. Daarmee zou dit voorstel betrekkelijk eenvoudig te realiseren zijn.

c. Voorkeur meerdaagse diensten vs. dagdiensten

We zien graag de mogelijkheid om een "standaard" voorkeur aan te geven voor dagdiensten /meerdaagse pairings voor alle diensten, niet enkel 4 weken vooruit. Dit kan door (1) het aan- of uitzetten van een "schuifje" buiten de al toegepaste prioriteitstelling of door (2) het verhogen van de huidige prioriteit. Ook hier horen we van collega's dat ze uitgesproken voorkeuren hebben voor het een of het ander. We denken dat meer werken vanuit de voorkeur van collega's het werkgeluk kan vergroten en daarmee verzuim kan verlagen.

5. Werk- en RusttijdenRegeling (WRR)

a. Verbetering van de rustregeling

We zien graag de minimale rusttijd op Amsterdam verhoogd worden van 12 uur naar 13 uur. Op outstation stellen we voor om de rusttijd in te laten gaan bij aankomst bij het hotel. Nu wordt de taxitijd toegerekend aan de rusttijd. Deze voorstellen zorgen ervoor dat reistijd ten koste gaat van effectieve rust. Meer effectieve rust leidt tot het beter in staat zijn van het lopen van de roosters en vermindering uitval.

b. Extra vrije dagen bij hoge belasting:

Bij een weekplanning met 14 vluchten of meer, verdeeld over 4 of 5 dagen, wordt gegarandeerd dat de werknemer minimaal 3 aaneengesloten vrije dagen krijgt, om voldoende herstel en balans te waarborgen.

c. Snellere opbouw LNSL:

De opbouw voor compensatiedagen na nachtstops (LSNL) wordt aangepast van 6 naar 5 nachtstops. Hiermee krijgen collega's meer grip op hun privé leven.

d. Rooster verder vooruit

We zien graag een rooster van 6 weken in plaats van de huidige 4. In de laatste twee (toegevoegde) weken zal alleen de vrije tijd "hard" zijn. Hiermee willen we de collega's meer grip op hun privé leven geven.

e. 10+ uur diensten

Diensten die in de uitvoering meer dan 10 uur duren, moeten leiden tot extra verlofopbouw. Nu is van verlofopbouw pas sprake als de dienst voor meer dan 10 uur ingepland is. In de praktijk zien we situaties waarin de dienst op 9 uur en 55 minuten is ingepland, maar dat dit zo strak en krap is dat je van te voren weet dat in de uitvoering er meer dan 10 uur gewerkt gaat worden. Zulke planning leidt tot grote irritatie bij het cabinekorps. En daar willen we vanaf.

6. Reserves

a. Verdeling van reserves

We stellen een aanpassing van de toedeling van reservediensten voor op basis van het contractpercentage van de werknemer. Dit moet zorgen voor een rechtvaardige werkdrukverdeling over voltijd- en deeltijdcollega's.

Bij een tewerkstelling van:
- 100%: 1x 5 dagen en 1x 4 dagen
- 90%: 2x 4 dagen
- 80%: 1x 4 dagen en 1x 3 dagen
- 70%: 2x 3 dagen
- 60%: 1x 3 dagen en 1x 2 dagen
- 50%: 2x 2 dagen of 1x 4 dagen

b. Voorkeur voor meerdaagse reserve

Reserves worden zo veel als mogelijk gebundeld in meerdaagse blokken, zoals 1x 5 dagen en 1x 4 dagen in plaats van 9 losse dagen per 4 weken.

c. Wijzigen van reservediensten

Reservediensten kunnen tot uiterlijk 24 uur voor de geplande start aangepast worden qua tijden. Dit geeft werknemers meer tijd om zich voor te bereiden en vermindert onzekerheid en stress.

d. 1,5 uur aanrijtijd definitief maken

Naar aanleiding van de positief afgesloten pilot SBY de 90 minuten aanrijtijd definitief in de cao opnemen. Verdere toelichting betreft dit onderwerp is te lezen in onze brief van 21-10-2024

7. Opleiding en Ontwikkeling

Binnen de KLM-groep zijn er de nodige opleidings- en ontwikkelfaciliteiten. KLC-collega's komen daar wat bekaaid vanaf. Om die reden stellen we voor om een DI-budget in het leven te roepen van 2% van het jaarsalaris. Eventueel aangevuld of in combinatie met de subsidiemogelijkheden vanuit het sectorfonds Luchtvaart, waar zowel KLM als De Unie in deelnemen.

Het DI-budget is uitsluitend te besteden aan opleiding/ontwikkeling van de medewerker. We onderzoeken de mogelijkheid om studieschuld (DUO) met dit DI-budget af te lossen (zie bijvoorbeeld de afspraak bij cao Rijk). In het licht van het hoge verzuim, kan dit budget ingezet worden voor health-, mental-, en/of lifestyle coaching. Hier ligt ook een taak voor de CCM in het kader van HR-cyclus/TOP-gesprek.

8. Commissie over Sold-on-Board-items

De Unie stelt voor om naar analogie van de cao voor het KLM Cabinepersoneel een commissie over de items die de dienstdoende cabinecrew individueel en gezamenlijk verkopen aan boord in te stellen. Deze commissie zou wat De Unie betreft 10% moet bedragen.

9. Vakbondsfaciliteiten

In het kader van vereenvoudiging van grondslagen stelt De Unie voor om de vakbondfaciliteiten als volgt vast te stellen. De instap is op 200 leden 100 dagen. En daarna 10 extra dagen per 20 extra leden. Waarbij 239 leden dus leidt tot 110 vakbondsdagen. Daarnaast stellen we voor om regulier overleg met KLC te behandelen als cao- en pensioenoverlegdagen en niet van de rekening courant VB dagen af te laten gaan. Die overleggen zijn strikt genomen overleggen met KLC. Wij stellen voor dat medewerkers de dag voorafgaand aan een vakbondsdag (MOUU) uiterlijk om 17:00 LT afmelden, in lijn met de afmeldtijden van kantoor nevenfunctionarissen. Dit biedt voldoende tijd en rust om eventuele vergaderingen en werkzaamheden voor de volgende dag goed voor te bereiden.

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen voorstellen in te trekken, toe te voegen en/of aan te passen.

Culemborg / December 2024 / AV, NB, CS en GT