

## Cao voorstellen Transavia grondpersoneel 2022

Bij de aankomende cao-ronde pakken wij de draad op waar de onderhandelingen in maart 2020 zijn gestopt. We hadden destijds bijna een positief cao-akkoord gesloten met gebalanceerde afspraken.

Transavia heeft na de goede financiële resultaten in 2018 en 2019, een flinke klap gekregen door de coronacrisis. Het grondpersoneel is bereid geweest om in 2020 mee te bewegen via het crisisprotocol en de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage die hoger is dan de bijdrage van het KLM grondpersoneel. De salarissen zijn sinds 1 januari 2020 niet verhoogd, aan deze nullijn is voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage een fictieve waarde van 5% toegekend.

Er is ontevredenheid onder het grondpersoneel over de operatie afgelopen zomer en breed in de organisatie leven zorgen over de toekomst. De actieve leden van FNV Luchtvaart hebben hierover brieven verzonden en in november een goed gesprek gevoerd met een delegatie van Transavia. Ons beeld is dat er verbeteringen nodig zijn in het arbeidsvoorwaardenpakket om te zorgen dat Transavia in alle grondafdelingen een aantrekkelijke werkgever blijft voor huidige werknemers én aantrekkelijker wordt voor potentiële werknemers.

Wij doen de volgende voorstellen voor de nieuwe cao voor het Transavia grondpersoneel:

### **1. Looptijd**

Wij zetten in op een looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 december 2023. Afhankelijk van de te maken afspraken is een andere looptijd mogelijk.

### **2. Beloning**

#### 2.1 Inkomensontwikkeling

De laatste loonsverhoging dateert van 1 januari 2020 en bedroeg 1%, sindsdien is de cao ongewijzigd verlengd tot 1 april 2022. Wij realiseren ons dat we bij de beloning rekenschap moeten geven van de staatssteun voorwaarden. In dat licht zetten wij vooral in op de ruimte voor de groep tot 1,5 keer modaal; grondpersoneel met een jaarsalaris tot 57.000 euro (CPB raming modaal salaris 2022 is 38.000 euro).

FNV Luchtvaart wil de inkomens van het grondpersoneel repareren die sinds 1 januari 2020 niet zijn verhoogd. Wij zetten daarom gedurende de looptijd van de nieuwe cao in op een structurele loonsverhoging van 5% per jaar met een minimumbedrag van 100 euro per maand. Het is ook mogelijk om een deel van de inkomensontwikkeling te verwerken in een verhoging van de eindejaarsuitkering, die op dit moment 6,4% bedraagt.

#### 2.2 Eenmalige tredecorrectie GWK's

In het licht van de krapte op de arbeidsmarkt nemen wij graag het laatste voorstel van Transavia in maart 2020 over voor de eenmalige tredecorrectie van GWK's.

### 2.3 Minimaal 14 euro per uur

FNV wil landelijk een leefbaar wettelijk minimumloon van 14 euro per uur. Wij willen daarom ook bij Transavia dat de laagste schalen starten met een maandsalaris van minimaal 2.427 euro voor een 40-urige werkweek. Om dit te realiseren stellen wij voor de tredes daaronder te schrappen uit de cao of de maandsalarissen te verhogen naar minimaal 14 euro per uur.

## **3. Aantrekkelijke werkgever**

### 3.1 Aanbod DI-budget

Veel werknemers maken geen gebruik van het duurzaam inzetbaarheid en vitaliteitsbudget. Hoewel zij erg positief zijn over het budget, is het aanbod te beperkt. Wij stellen voor om de vrije keuze te geven bij besteding of desnoods het bedrag jaarlijks uit te keren als duurzaam inzetbaarheidsbudget. In onze achterban is daarnaast een grote wens voor de fiscaal gunstige aanschaf van een fiets via de werkgever. Wij maken hier graag concrete afspraken over.

### 3.2 Overwerk parttimers

Werknemers die parttime werken worden waar het overwerk betreft in de huidige cao benadeeld ten opzichte van werknemers die fulltime werken. De overwerkvergoeding (bijlage 7, artikel 4) is alleen van toepassing als de normale arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden. Wij stellen voor om dit artikel van toepassing te verklaren wanneer het aantal overeengekomen contracturen wordt overschreden.

### 3.3 Verbeteren wisseldienstvermenigvuldigingstoeslag

Het verbeteren van de wisseldienstvermenigvuldigingstoeslag is belangrijk om werknemers te behouden. Ook heeft het werken in wisseldienst een grote impact op de werk-privé balans. Onze achterban vindt dat de huidige waardering onvoldoende tegemoetkomt aan de zwaarte van het werk en niet in verhouding staat tot de beloning elders. Wij willen de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor (cao bijlage 7, artikel 3.1.6) verhogen van 40,04 naar 50 euro. Het doel hiervan is tweeledig: een betere waardering van wisseldiensten voor werknemers en een meer aantrekkelijke werkgever zijn voor deze groep werknemers.

### 3.4 Toeslagen en vergoedingen

Wij maken ook graag een structurele afspraak voor werknemers in wisseldienst in plaats van de tijdelijk afgesproken expertisetoeslag voor technisch personeel. Wij stellen voor om:

- de wisseldiensttoeslag (bijlage 7, artikel 3) te laten behoren tot de grondslag voor eindejaarsuitkering en winstdeling;
- de nevenfunctievergoeding (bijlage 7, artikel 10) te laten behoren tot de grondslag voor pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdeling.

### 3.5 Afspraken nachtdiensten

Onze leden wensen verbeteringen voor het inroosteren en de compensatie van nachtdiensten. Wij stellen voor om beide WRR-en (bijlage 27 en 28) als volgt aan te passen:

- de reeks nachtdiensten maximeren op vier achtereenvolgende diensten, waarbij op basis van vrijwilligheid vijf achtereenvolgende diensten mogelijk is (is nu zeven);
- de rust na nachtdiensten te verlengen van 48 naar 60 uur;
- in plaats van de bonus na 60 kernnachtdiensten een financiële compensatie per gelopen nachtdienst af te spreken;
- het maximaal aantal te lopen nachtdiensten op jaarbasis (75 in bijlage 27 en 80 in bijlage 28) te verlagen, waarbij de grens voor Extra Rust voor werknemers van 55 resp. 60 jaar en ouder ook wordt verlaagd.

### 3.6 Verhoging consignatietoeslag

De hoogte van de consignatietoeslag (bijlage 7, artikel 1) staat niet in verhouding tot de inbreuk die deze diensten hebben op het privéleven van grondmedewerkers. De vergoeding loopt uiteen van 16,95 euro per doordeweekse dag tot 24,23 en 36,99 euro voor zaterdag resp. zondag. Naast de verhoging van de consignatietoeslag met de kostencompenserende loonsverhogingen, stellen wij voor om 25% extra verhoging af te spreken.

### 3.7 Consignatie Commercie

De werknemers bij Commercie werken steeds vaker buiten kantooruren. Waar het voorheen een enkele calamiteit betrof, is het gedurende de coronacrisis steeds vaker staande praktijk. Deze loyale werknemers zijn oproepbaar (buiten kantooruren) zonder dat hier iets tegenover staat. Wij stellen voor om bij Commercie een vast consignatierooster in opdracht van de werkgever te introduceren, inclusief bijbehorende toeslag (bijlage 7, artikel 1).

### 3.8 Meer collega's in dienst

Wij constateren dat bij Transavia externen aan het werk zijn, in sommige gevallen voor een lange periode of telkens per zomerseizoen. Dit lijkt met name te spelen bij ICT en TD. Wij vinden het noodzakelijk om de kennis van externen binnen het bedrijf te verankeren. Wij gaan graag met u in overleg om het aantal externen per afdeling in kaart te brengen en vervolgens afspraken te maken over de wens van onze achterban om deze collega's in dienst te nemen. Dit draagt bij aan de continuïteit en biedt in geval van TD ook meer verlofmogelijkheden in het winterseizoen.

### 3.9 Parkeerkosten hybride werknemers

Het deel van de grondwerknemers dat als gevolg van corona deels thuis en deels op locatie werkt, komt veel minder vaak naar locatie dan voorheen. Toch betalen degenen die met de auto reizen de helft van de kosten voor een persoonlijke parkeerplaats. Wij vinden dit niet in verhouding staan tot het gebruik en de nieuwe reiskosten en thuiswerkvergoeding. We gaan graag in overleg over creatieve oplossingen voor deze kosten en als we niet tot oplossingen komen, pleiten we ervoor dat de werkgever alle parkeerkosten vergoed.

### 3.10 Volledige vergoeding openbaar vervoer

Het deel van de grondwerknemers dat met het openbaar vervoer reist maakt hoge kosten. Dit geldt met name voor de hybride groep, waarbij een abonnement door deels thuiswerken geen aantrekkelijke optie meer is. Om reizen met het openbaar vervoer te stimuleren en deze werknemers tegemoet te komen, stellen wij voor dat alle gemaakte reiskosten met het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer worden vergoed.

## **4. Aantrekkelijke werkgever: ouderenbeleid**

### 4.1 Ouderenbeleid

Voor ons is het van groot belang dat grondpersoneel gezond en fit de pensioenleeftijd kan halen, ook met een fulltime contract. Graag wisselen wij met u van gedachten om de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers bij Transavia te verbeteren. Hierbij willen we extra rustdiensten voor werknemers vanaf 65 jaar ter sprake brengen, omdat door verhoging van de AOW-leeftijd de grenzen van 55 jaar en 60 jaar niet langer voldoende zijn.

### 4.2 RVU regeling

Net zoals voor het KLM grondpersoneel, willen wij ook bij Transavia de tijdelijke RVU regeling introduceren die mogelijk wordt gemaakt door het landelijke pensioenakkoord uit 2019. De werknemer wordt maximaal 3 jaar voor de AOW-ingangsdatum in de gelegenheid gesteld om uit dienst te treden. Hierbij ontvangt de werknemer ter compensatie een eenmalige bruto vergoeding per maand voor elke maand dat hij eerder stopt met werken. De vergoeding wordt vastgesteld naar verhouding van het contractpercentage en jaarlijks verhoogd conform het pensioenakkoord (1.847 bruto in 2021). De regeling wordt geïntroduceerd binnen drie maanden nadat de cao definitief is geworden en loopt zolang dit fiscaal mogelijk is, in ieder geval tot en met 31 december 2025.

## **5. WRR verduidelijking en versimpeling**

In 2019 heeft de werkgroep WRR gezamenlijk en in sub werkgroepen invulling gegeven aan de afspraak uit het cao-protocol 2018 om de WRR te actualiseren. Dit traject is niet afgerond, maar de werkgroep heeft wel concrete verbeterpunten opgeleverd die de WRR verduidelijken en versimpelen. Wij willen de onderdelen en definities waar overeenstemming over was, graag betrekken bij deze cao-onderhandelingen. Ook willen wij graag gezamenlijk de dienstregelsregels onder de loep nemen, omdat een versimpeling hiervan kan leiden tot meer mogelijkheden om diensten te ruilen.

## **6. Actualisatie cao**

### 5.1 Vakantieregeling

In bijlage 9 artikel 12 is opgenomen dat de werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft op te nemen vóór beëindiging van de dienstbetrekking. Dit is strijdig met de actuele wetgeving. Wij willen dit artikel laten vervallen in de nieuwe cao.

### 5.2 Reiskosten

In de cao is opgenomen dat voor werknemers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30, P40 en P5 de afstand woon-werk wordt gecorrigeerd met 2,8 km per dag of per opkomst voor de locatie Schiphol BMC. Deze verrekening gaat uit van de locatie BMC en is niet meer actueel op basis van de huidige situatie. Wij willen graag dat de reiskosten worden berekend op basis van huisadres en parkeerplaats (Schiphol Centrum, Schiphol Hangar 5, Schiphol Transport, Rotterdam Airport ofwel Eindhoven Airport).

### 5.3 Geboorteverlof

De wettelijke regeling over geboorteverlof is uitgebreid. Werknemers kunnen tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen na een bevalling van hun partner, nadat zij het al in de cao overeengekomen geboorteverlof met de omvang van het aantal werkuren per week hebben opgenomen. Met inachtneming van de wettelijke voorwaarden en betaling, willen wij deze uitbreiding opnemen in de cao bijlage 10A, lid 1.

### 5.4 Verlenging WW/WGA afspraak

In de cao is de WW/WGA reparatie vastgelegd. Deze afspraak verloopt op september 2022. Conform Stichting van de Arbeid brief S.A.21.76290 *Evaluatie PAWW-regeling en vervolg* willen wij in gesprek over verlengen van de afspraken rond reparatie WW/WGA, oftewel de deelname aan de SPAWW. Wij gaan er van uit dat de deelname ongewijzigd wordt voortgezet.

### 5.5 Overzicht beloningen en grondslagen

Graag nemen wij in de cao een helder overzicht op van de verschillende typen beloningen, waarbij per beloning wordt aangemerkt of deze pensioengevend is en/of een grondslag is voor de wisseldiensttoeslag.