

Voorstellen Transavia – Actieplan VO (overleg 16 april 2024)

Inleiding

Transavia erkent het belang van het behouden en aantrekken van technici bij Vliegtuig Onderhoud. Naar aanleiding van het advies van de werkgroep Actieplan VO heeft Transavia diverse voorstellen hieronder uitgewerkt die erop gericht zijn om aan te sluiten bij de verschillende behoeftes binnen deze doelgroep.

De voorstellen zien toe op beloning, additionele skills en twee overige voorstellen. Het advies van de werkgroep gaat naast arbeidsvoorwaardelijke thema's ook in op een aantal adviezen aan het managementteam van de Technische Dienst. Deze zijn in dit voorstel buiten beschouwing gelaten.

We hebben gezien dat Transavia uniek is in het investeren in de ontwikkeling van Mechanics. Onze Mechanics krijgen in korte tijd de mogelijkheid om diverse opleidingstrajecten te volgen. Denk hierbij aan een uitgebreid inwerkprogramma, module training, mee gaan naar AOG's in het buitenland, learning hub, etc. Vanuit de enquête is gebleken dat de score van de Mechanics op het thema beloning "tevreden" is. Daarom is in ons voorstel de focus wat betreft beloning gericht op de functiegroepen 6T tot en met 9T.

Beloning

Generiek voorstel:

We introduceren een toeslag die gekoppeld is aan het afgeven van een CRS (Certificate Release to Service). Deze CRS-toeslag betreft een bedrag van € 200 nominaal voor de functiegroepen 6T tot en met 9T die vervolgens direct wordt ingebouwd in de T-schalen zodat deze ook meetelt voor alle emolumenten en ook pensioengevend is. Vanwege het feit dat de CRS-toeslag direct wordt ingebouwd in het salaris groeit hij ook automatisch mee met toekomstige kostencompenserende cao-verhogingen. De CRS-toeslag sluit aan bij het uitgangspunt van Transavia om te belonen wat de medewerker daadwerkelijk doet en niet wat hij/zij kan.

Aanvullend stellen we het volgende voor:

Functiegroep 6T:

We stellen voor om de tijdelijke promotie afspraak van functiegroep 5 naar functiegroep 6T structureel te maken om gehoor te geven aan de verantwoordelijkheid die bij deze nieuwe functie komt kijken.

Hierbij kiezen we voor eenvoud door de tijdelijke staffel uit het cao-akkoord d.d. 7 juni 2022 los te laten en stellen voor om bij een promotie naar functiegroep 6T standaard 4 extra periodieken toe te kennen, ongeacht op welke trede de medewerker zit in functiegroep 5 op het moment van promotie.

Functiegroep 7T:

We stellen voor om bij de jaarlijkse tredetoekenning 2 periodieken op de salaris dag toe te kennen om hiermee een snellere doorgroei in de schaal te bewerkstelligen passend bij de snelle ontwikkeling naar vakvolwassenheid.

Functiegroep 8T:

We stellen voor om bij de jaarlijkse tredetoekenning 1,5 periodiek op de salaris dag toe te kennen om hiermee een snellere doorgroei in de schaal te bewerkstelligen passend bij de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid die bij deze functie komt kijken.

Additionele skills en nevenfuncties

Op dit moment worden additionele skills (AS), met uitzondering van double license, binnen Transavia niet vergoed. Wij willen commitment afgeven om in overleg met partijen invulling te geven aan een vergoedingsmodel voor het belonen van additionele skills. Waarbij de additionele skills die worden beloond in verhouding moeten staan tot de extra opleiding en inzet die dit vraagt van medewerkers ten opzichte van medewerkers die geen additionele skills vervullen. In het nog uit te werken AS-vergoedingsmodel willen we ons beperken tot de huidige additionele skills die we kennen binnen Transavia te weten:

- Boroscopen
- Proefdraaien
- Double license (B1/B2)
- C-license (alleen als dit niet onderdeel is van de hoofd- of nevenfunctie)
- D-license

De insteek is om dit AS-vergoedingsmodel de komende maanden in overleg met partijen in detail uit te werken waarbij we de intentie uitspreken om het model in te laten gaan bij de start van het nieuwe seizoen, te weten 1 november 2024. We stellen daarnaast voor:

- Bij de inzet van meerdere additionele skills het totale bedrag aan skillvergoeding te maximeren op € 250 bruto per maand;
- Transavia te laten bepalen per seizoen aan de hand van het aantal benodigde skills welke medewerkers op de additionele skills kunnen worden ingezet;
- De keuze om opgeleid te worden voor additionele skills is voor de medewerkers op vrijwillige basis;
- De hoogte van de toeslag te bepalen op basis van een weging van de lengte van benodigde aparte training, mate van ervaring, de inzet en het afbreukrisico (operationeel & financieel);
- Een eenvoudig proces van wegen, toekennen, betalen en onderhoud vorm te geven.
- Dat de additionele skill toeslagen niet meetellen voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdeling. Daarnaast zijn ze niet pensioengevend en worden naar rato van het dienstverband toegekend. De toeslagen groeien wel automatisch mee met toekomstige kostencompenserende cao-verhogingen.

Voorstel nog af te spreken vergoeding openstaande nevenfuncties

- Shift Lead Line: € 120
- Shift Lead Hangar: € 120
- Wanneer de medewerker de combinatie doet van beide nevenfuncties, dan is de inzet breder maar kan de medewerker ook maar 1 keer ingezet worden. Het is een andere locatie maar het zijn deels dezelfde taken. De vergoeding die we bij de combinatie van beide nevenfuncties voorstellen is: € 203,77 (gelijk aan de vergoeding van de nevenfunctie Stand-In OC per 1 mei 2024).
- Partijen zullen verder overleg voeren over de praktische invulling van nevenfuncties ten opzichte van de hoofdfunctie.

Overige voorstellen

- Uit de uitkomsten van de enquête komt naar voren dat invloed op roosters als een zeer belangrijk thema wordt gezien. Ten behoeve van het met elkaar op korte termijn tot afspraken kunnen komen stellen we voor, ondanks deze uitkomst, het onderwerp van het starten van een pilot waarbij medewerkers meer invloed hebben op hun rooster verder te bespreken bij het volgende cao-overleg.
- In afwijking van artikel 5.1 uit bijlage 7 van de cao voor Transavia Grondpersoneel stellen we voor om zonder tussenkomst van het Hoofd P&O medewerkers bij Vliegtuig Onderhoud de keuze te geven om compensatieverlof van het lopende jaar in plaats van "tijd voor tijd" te kunnen laten uitbetalen ("tijd voor geld"). De administratieve inrichting hiervan moet nog worden uitgewerkt. De streefdatum voor invoering is 1 oktober 2024.