

Inzet FNV Luchtvaart voor cao passagiers- en bagageafhandeling

Deze cao-inzet is tot stand gekomen op basis van de wensen van onze leden. Dit betreft de uitkomsten van een uitgebreide cao-enquête die door bijna 1.000 werknemers in de sector is ingevuld en de input van de kaderleden van FNV Luchtvaart bij de verschillende bedrijven.

1. Looptijd

FNV Luchtvaart doet deze cao-voorstellen op basis van een looptijd van 12 maanden, van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026. Een langere looptijd is bespreekbaar.

2. Loonontwikkeling

2.1 Structurele loonsverhoging

FNV Luchtvaart stelt een structurele verhoging van de salarissen voor van 7% gedurende de looptijd van één jaar, om de koopkracht niet alleen op peil te houden, maar ook te verbeteren.

2.2 Structurele automatische prijscompensatie (APC)

Bij het afspreken van de eerste sectorcao werden we de afgesproken lonen ingehaald door de hoge inflatie. Ondanks dat dit op een later moment is gerepareerd, zit dit bij de FNV-leden vers in het geheugen. Om deze situatie te voorkomen, stellen wij voor om een structurele automatische prijscompensatie (APC) in te voeren per 1 juli 2026. Dit betekent dat de brutosalarissen jaarlijks per 1 juli structureel worden aangepast op basis van de gemiddelde inflatie van het voorgaande kalenderjaar.

2.3 Introductie eindejaarsuitkering

Bij een volwaardige cao hoort wat FNV Luchtvaart betreft ook een eindejaarsuitkering. Wij spreken graag een stapsgewijze invoering af tot het niveau van een volledige dertiende maand. FNV Luchtvaart wil graag per december 2026 een structurele eindejaarsuitkering van 2,5%, net zoals is overeengekomen in de sectorcao cargo.

3. Volwassen loongebouw

3.1 Vaste jaarlijkse verhoging

In de cao staat een beoordelingsafhankelijke groei (artikel 13), waarbij jaarlijks het basissalaris 0 tot 4% toeneemt op basis van de beoordeling. Er waren tijdelijke afspraken gedurende de looptijd. Nu is het moment om nieuwe afspraken te maken.

Uit de enquête blijkt dat slechts 57% een beoordelingsgesprek heeft gehad, waarvan slechts bij 52% door een persoon die hem/haar regelmatig ziet werken en ook is slechts 60% het eens is met de uitkomst. 89% geeft aan ieder jaar een vaste stap te willen zetten los van de beoordeling.

Wij vinden dat je in deze sector na 7 tot 10 jaar het schaalmaximum moet kunnen bereiken, omdat deze ervaringsperiode nodig is om vakvolwassen te worden. Dit betekent concreet dat wij inzetten op een vaste verhoging van 3,5% tot 4% per jaar. Uiteraard zijn wij bereid om aanvullende afspraken te maken bij excellent presteren of een verbetertraject.

3.2 Loonsverhoging bij promotie

In artikel 14 van de cao is vastgelegd dat bij promotie naar een functie één schaal hoger de werknemer ingeschaald wordt op een basissalaris dat 3% hoger is, bij twee of meer schalen is dit 5% hoger. Dit is veel te laag gezien de toegenomen verantwoordelijkheid. Stel je maakt promotie van schaal D naar E en verdient 18 euro per uur, dan wordt het basissalaris 18,54 euro. Per maand is dit op basis van fulltime 89 euro bruto. De promotie is nu slechts een verbetering van een paar tientjes netto.

Wij stellen daarom voor om bij promotie naar één schaal hoger het basissalaris te verhogen met 10% en bij iedere schaal hoger dit percentage te verhogen met respectievelijk 14%, 18% enzovoorts.

4. Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

4.1 Verhogen ORT

Roosters met onregelmatigheid horen bij de aard van het werk. Voor werknemers is het werken van deze diensten fysiek zwaar en daarnaast heeft onregelmatigheid een grote negatieve invloed op het privéleven. De ORT is een vergoeding voor beide onderdelen.

Wij stellen voor om de ORT per 1 juli 2025 te verhogen in lijn met de sectorcao cargo. Dit houdt in dat de avond-ORT wordt verhoogd van 22% naar 27% en de nacht-ORT van 33% naar 40%. Wij willen ook voor werken in de avond en nacht in het weekend meer ORT dan een weekenddagdienst.

4.2 ORT voor gehele nachtdienst

Het werken van een vroege dienst die in de nachtelijke uren start, is erg zwaar vanwege het vroege opstaan en de ochtenddrukke. Wij willen afspreken dat als een werknemer voor 7 uur 's ochtends start met werken, over alle uren in die dienst nacht-ORT wordt uitbetaald.

5. Vergoeding verschoven uren

Niets is zo dynamisch als de luchtvaart en dat leidt tot veel roosterwijzigingen. Deze hebben grote gevolgen voor de privé-werkbalans. 73% geeft aan dat het rooster (veel) wijzigt na publicatie, voor 27% geldt dat de gelopen diensten en het rooster vrijwel overeenkomen.

FNV Luchtvaart wil een afspraak maken over een vergoeding van verschoven uren, net zoals in de sectorcao cargo. Dit ter compensatie voor het ongemak van de verschoven uren. Concreet stellen wij een toeslag voor bij een wijziging van de dienst wanneer deze plaatsvindt binnen 72 uur of minder voor aanvang van de eerder vastgestelde dienst. De werknemer ontvangt naast het uurloon plus eventuele ORT, ook een verschoven uren toeslag van 50% op het basisuurloon per uur dat gewijzigd is t.o.v. de originele diensturen. Deze toeslag wordt niet toegekend bij arbeidsongeschiktheid of wanneer de wijziging van dienst op verzoek van de werknemer is/werknemers onderling met elkaar ruilen.

6. Keuze bij meeruren of overwerk: uitbetalen of tijd-voor-tijd

Uit de enquête blijkt dat als werknemers uren werken bovenop hun contracturen, 76% wil kiezen tussen uitbetalen of tijd-voor-tijd. FNV Luchtvaart wil in de cao de keuze voor werknemers opnemen tussen uitbetalen of tijd-voor-tijd voor de uren die worden gewerkt bovenop de contracturen.

7. Vergoeding gemaakte kosten

7.1 Verhoging vergoeding woon-werkverkeer

Werken op de Nederlandse luchthavens brengt veel kosten met zich mee. De huur- en huizenprijzen in de buurt van de luchthavens zijn enorm hoog. Veel van onze leden wonen daarom op grote afstand van hun werk. De roosters maken het reizen met het openbaar vervoer niet altijd mogelijk. Wij stellen daarom voor om de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (artikel 19) meer op de praktijk af te stemmen en dit artikel een minimumkarakter te geven.

Concreet willen we per 1 januari 2026 afspreken dat artikel 19 een minimumkarakter krijgt, dat is ook logisch gezien de ruimte voor de werkgever om afspraken te maken met de medezeggenschap over het vergoeden parkeerkosten. Daarnaast willen we het maximaal aantal vergoede autokilometers verhogen van 20 naar 30 enkele reis. Ook willen we vanaf die datum reizen met het OV volledig vergoeden.

7.2 Maximum parkeerkosten

In de cao is vastgelegd dat de werkgever in overleg met de medezeggenschap bepaalt of parkeerkosten vergoed worden (artikel 19). Wij willen in de cao een maximale eigen bijdrage voor de werknemer van 25 euro per maand vastleggen.

7.3 Representatievergoeding

Er zijn in de sector vele uniformvoorschriften. Werknemers maken kosten voor onder andere (veiligheids)schoenen, panty's en make-up. Wij willen daarom in de cao een representatievergoeding voor alle werknemers van 10 euro netto per maand.

8. Ouderenbeleid en pensioen

In de enquête geeft 61% aan zij het werk als (heel) zwaar ervaren. De helft geeft aan dat er op hun afdeling geïnvesteerd is in hulpmiddelen en 31% van hen vindt dat het werk daardoor lichter is geworden. Naast het fysiek zware werk in zware (weers)omstandigheden en met blootstelling aan schadelijke stoffen, wordt er ook gewerkt op onregelmatige tijden en niet volgens een vast patroon, wat het werk extra zwaar maakt. Slechts 18% geeft aan dat het huidige ouderenbeleid prima is. Slechts 17% denkt dat hij/zij onder de huidige omstandigheden gezond het pensioen kan halen. Lagere werkdruk, een beter rooster en minder fysiek zwaar werk worden genoemd bij de vraag wat er nodig is om gezond je pensioen te halen.

8.1 Regeling Vervroegd Uittreden (vroegpensioen)

Als er een sector is waar de wettelijke RVU voor is bedoeld, dan is het de passagiers- en bagageafhandeling. Dit blijkt ook de enquête-uitkomsten. FNV Luchtvaart wil een RVU-regeling afspreken voor werknemers met zwaar werk die het mogelijk maakt om maximaal drie jaar voor AOW-datum een uitkering te ontvangen om eerder uit te treden. Wij stellen voor om in overleg te gaan over een concrete afbakening van zwaar werk in de cao, met als doel een afgebakende, structurele regeling. Hierbij spreken we af welke financiering passend is en hoe werknemers geïnformeerd worden over en ondersteund worden bij het gebruik van deze regeling. Deze regeling dient uiterlijk 1 januari 2026 in te gaan.

8.2 10 jaar generatieregeling

Werknemers kunnen nu vanaf 60 jaar van de generatieregelingen (artikel 24) gebruik maken. Om mensen gezond hun pensioen te laten halen, stellen wij voor om dezelfde generatieregelingen mogelijk te maken vanaf 10 jaar voor de AOW-leeftijd.

8.3 Pensioen

In de sector heeft op één werkgever na ieder bedrijf een pensioenregeling. Skytanking Eindhoven heeft geen pensioenregeling. Deze werknemers voorzien een groot probleem na hun pensioendatum en wij vinden het onverantwoord dat een werkgever het nalaat om pensioen aan te bieden. We willen graag in de cao een verplichting opnemen voor alle bedrijven onder de werkingssfeer om op een gelijkwaardig niveau een pensioenregeling aan te bieden.

9. Werkgeversbijdrage en vakbondsfaciliteiten

9.1 Werkgeversbijdrage

In artikel 4.5 van de cao staat de werkgeversbijdrage. Deze willen wij verhogen naar 24,10 euro per werknemer, de norm zoals gesteld door de AWWN. Wij stellen voor om een realistische peildatum te kiezen voor deze seizoengevoelige sector: 1 juli (ingangsdatum cao) in plaats van 1 januari.

9.2 Faciliteitenregeling kaderleden

In artikel 5.5 is een staffel opgenomen die niet passend is bij de omvang van de bedrijven in de sector. Wij willen daarom afspreken dat de faciliteitenregeling wordt gebaseerd op 1 kaderlid per 100 werknemers, waarbij naar boven wordt afgerond.

10. Spelregels reductie afhandelaren

De overheid heeft bepaald dat er per zomerseizoen 2027 maximaal drie onafhankelijke afhandelingsbedrijven actief mogen zijn op Schiphol. Deze 'reductie van het aantal afhandelaren' gaat een deel van de werknemers onder deze cao raken. Cao-artikel 4.4 over contractwisselingen voorziet hier onvoldoende in. FNV Luchtvaart wil voor 1 oktober 2025 in een collectieve regeling spelregels vastleggen over de verplaatsing van werkgelegenheid. Het doel is dat dit werknemers werkzekerheid biedt en dat werkgevers zekerheid hebben over bezetting.

Bijlage Inzet FNV Luchtvaart voor cao passagiers- en bagageafhandeling

Deze bijlage bevat tekstuele voorstellen zonder inhoudelijke wijzigingen.

Artikel 11

In de cao is bij bijzonder verlof vastgelegd bij welke gebeurtenissen een werknemer vrij is, zoals bij overlijden van familieleden. Wij willen graag dit artikel moderniseren naar een meer inclusief artikel, door onder andere het opnemen van pleegkinderen en pleegouders.

Artikel 16

In de cao staat vermeld dat werknemers 10 jaar voor hun AOW-leeftijd niet verplicht kunnen worden tot overwerk. In artikel 7 staan afspraken over de fulltimenorm. Uit deze artikelen blijkt onvoldoende welke verplichting een werkgever kan opleggen voor overwerk. Wij willen graag het verplicht overwerken verduidelijken in artikel 7 als artikel 16.

Artikel 19

In de cao staan twee mogelijkheden voor woon-werkverkeer; het reizen met de auto of het OV. Werknemers reizen ook met andere vervoersmiddelen, zoals de fiets of scooter. Dit moet het artikel verduidelijkt worden.

Bijlage 3

Er zijn een aantal protocolafspraken gemaakt gedurende de looptijd. Dit zijn een sociaal fonds, werkgelegenheid, pensioen en ORT. Wij willen graag tijdens het cao-overleg stilstaan bij de voortgang op deze onderwerpen.