

Concept cao-voorstellen Transavia grondpersoneel 2020

Looptijd

Wij stellen een looptijd van 2 tot 3 jaar voor, van 1 april 2020 tot 1 april 2022 of 1 april 2023. In overleg is een andere looptijd mogelijk.

Inkomensontwikkeling

Transavia heeft in 2018 en 2019 prachtige financiële resultaten behaald. Ook voor 2020 zien de vooruitzichten er goed uit. FNV Luchtvaart wil dat het grondpersoneel hier structureel in meedeelt en zet daarom in op een structurele loonsverhoging van 5% per jaar met een minimumbedrag. 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.

Minimaal salaris van 14 euro per uur

FNV wil een leefbaar wettelijk minimumloon van 14 euro per uur. Vooruitlopend hierop willen wij in de cao voor het Transavia grondpersoneel de laagste schalen verhogen naar minimaal 14 euro per uur, dit is op basis van een 40-urige werkweek een maandsalaris van 2373,33 euro. Om dit te realiseren stellen wij voor de tredes voor werknemers jonger dan 23 jaar (1508,58 tot 2435,71 euro) af te schaffen. Daarnaast stellen wij voor om een minimumbedrag af te spreken waardoor het maandsalaris 2373,33 euro of meer bedraagt. Als alternatief staan wij er voor open om de tredes in de salarisschalen onder 2373,33 euro te schrappen.

Aanbod duurzaam inzetbaarheidsbudget vergroten

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 de vrije keuze te geven bij besteding van het budget of desnoods het bedrag jaarlijks uit te keren als duurzaam inzetbaarheidsbudget. Onder onze achterban blijkt daarnaast een grote wens voor de fiscaal gunstige aanschaf van een fiets via de werkgever. Wij maken hier graag met u concrete afspraken over.

Verhoging wisseldienstvermenigvuldigingsfactor

Het werken in wisseldienst heeft 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. FNV Luchtvaart wil daarom de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor (cao bijlage 7, artikel 3.1.6) verhogen van 40,04 naar 50 euro. Het doel is hiervan is tweeledig: een betere waardering van wisseldiensten voor werknemers en een meer aantrekkelijke werkgever zijn voor deze groep werknemers.

Wisseldiensttoeslag als vast salariscomponent

Wij maken graag een structurele afspraak voor werknemers in wisseldienst in plaats van de huidige expertisetoeslag voor technisch personeel. Wij stellen voor om de wisseldiensttoeslag (bijlage 7, artikel 3) te laten behoren tot de grondslag voor eindejaarsuitkering en winstdeling en de nevenfunctievergoeding (bijlage 7, artikel 10) te laten behoren tot de grondslag voor pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdeling.

Overwerk parttime werknemers

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.

Consignatiediensten en –toeslagen Commercie Support

De werknemers bij Commercie Support geven aan dat zij steeds vaker buiten kantooruren werken. Waar het voorheen een enkele calamiteit betrof, is het nu steeds vaker staande praktijk. Deze loyale werknemers zijn oproepbaar (buiten kantooruren) zonder dat hier iets tegenover staat. Wij stellen voor om bij Commercie Support een vast consignatierooster in opdracht van de werkgever te introduceren, inclusief bijbehorende toeslag (bijlage 7, artikel 1). Wij maken hierbij het voorbehoud dat dit mogelijk meerdere afdelingen betreft.

WRR: nachtdiensten

Onder de werknemers is ontevredenheid over 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 (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.

Moderne werkgever: ouderschapsverlof

FNV Luchtvaart wil graag de huidige afspraken rondom ouderschapsverlof (bijlage 10A, artikel 2) verbeteren. Wij stellen voor om werknemers die ouderschapsverlof opnemen financieel tegemoet te komen door 25% van het opgenomen verlof door te betalen.

Regeling Woon-/Werkverkeer actualiseren

De huidige regeling (bijlage 4) doet geen recht aan de daadwerkelijk gereden kilometers. Wij stellen voor om de regeling woon/werkverkeer als volgt aan te passen:

- De afstand woonplaats-werkplaats is gebaseerd op de snelste route van de routeplanner van de ANWB (i.p.v. de kortste route);
- De werkplaats(en) van een medewerker is en/of zijn voor deze regeling de toegewezen parkeerplaats op Schiphol Centrum, Schiphol Hangar 5, Schiphol Transport, Rotterdam Airport ofwel Eindhoven Airport (i.p.v. correctie 2,8 km per opkomst P30 en P40);
- Er vindt een correctie plaats van 40 dagen per jaar voor ziekte en verlof (i.p.v. 46 als gevolg van vermindering 6 adv-dagen per jaar).

Meer collega's aannemen

Wij constateren dat bij Transavia externen aan het werk zijn, in sommige gevallen voor een lange periode. Dit lijkt met name te spelen bij de afdeling ICT. 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. Hierbij speelt mee dat het noodzakelijk is de kennis van externen binnen het bedrijf te verankeren.

Ouderenbeleid

Voor FNV luchtvaart is het van groot belang dat het 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.

Ouderenbeleid: pensioenakkoord

Naast de huidige afspraken over deeltijd voorafgaand aan pensioen en de afbouwregeling voor wisseldienstmedewerkers, maken wij graag een afspraak over de overgangsmaatregelen in het pensioenakkoord van 5 juni 2019. Wij stellen de volgende tekst voor:

Sociale partners zullen meewerken aan de afspraken die gemaakt zijn in het pensioenakkoord zijnde: het mogelijk maken voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert vanaf 2021 een bijdrage van € 19.000 per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.