

CAO-INZET TUI FLY 2023

Looptijd

De startdatum van de eerste TUI fly cao is 1 januari 2023. Wij willen in overleg de einddatum bepalen, afhankelijk van het totaalpakket aan afspraken.

Werkingsfeer

Wij spreken graag een cao af voor het Nederlandse TUI fly cabinepersoneel, dat ook van toepassing is op de inzet van stagiairs en de inzet van nevenfunctionarissen. Meer specifiek willen wij dat bij stages het leren centraal staat en zij boven de sterkte worden ingezet met een stagevergoeding. Als stagiairs in de sterkte worden ingezet, verdienen ze hetzelfde salaris als een CCM. Met betrekking tot nevenfunctionarissen willen wij komen tot een eerlijke verdeling van vluchten voor reguliere crew en nevenfunctionarissen. Voor alle volledigheid vermelden wij hier ook dat wij na afloop van de cao voor Nederlandse crew, een aparte cao voor het TUI fly cabinepersoneel dat vliegt vanaf Curaçao overeen willen komen.

Loonontwikkeling

Uit onze enquête blijkt dat onze leden loonontwikkeling veruit de meeste prioriteit geven. De eerste cao voor het TUI fly cabinepersoneel zien wij als een moment voor een herijking van de salarissen. Wij willen graag samen met u als werkgever een marktconforme beloning overeenkomen en ook afspraken maken over de toekomstige loonontwikkeling.

- **Benchmark arbeidsvoorwaarden**

Wij stellen graag samen met u een onderzoeksopdracht samen, om door een onafhankelijk bureau een benchmark uit te voeren naar de TUI fly arbeidsvoorwaarden inclusief vergoedingen en pensioenopbouw per functie in vergelijking met salarissen in vergelijkbare cabinefuncties bij andere luchtvaartmaatschappijen in Nederland. Op basis van deze uitkomsten willen wij het huidige loongebouw evalueren en de salarissen verhogen waar deze niet marktconform zijn. Uit onze enquête blijkt een grote wens voor een eindejaarsuitkering, de verhoging kan ook worden gerealiseerd via het introduceren van een eindejaarsuitkering.

- **Minimaal 14 euro per uur**

Een leefbaar loon is minimaal 14 euro per uur. Wij spreken graag met u af dat de salarissen, die per 2023 zelfs onder het wettelijk minimumloon van 1.934,40 per maand zakken, worden verhoogd tot minimaal 14 euro per uur.

- **Automatische Prijs Compensatie**

Wij gaan graag in overleg over de toekomstige invoering van Automatische Prijs Compensatie waarbij de lonen mee stijgen met de inflatie, zodat er sprake is van koopkrachtbehoud.

Verhoging daggeld

Wij gaan graag in gesprek over de wijze waarop de hoogte van het daggeld wordt vastgesteld, met als doel om tot een kostendeekkende vergoeding te komen. Daarnaast sluit de wijze waarop het daggeld wordt vastgelegd niet aan bij de praktijk. Hotels liggen niet centraal, waardoor crew in de praktijk kosten maakt voor taxiritten en kosten maakt in geval zij buiten het hotel te eten. Wij realiseren ons dat deze regeling bij voorkeur ook voor vliegers en technici geldt, er is geen enkel bezwaar om dit in multi-verband af te spreken.

Werk- en Rusttijden regeling

Er is per 1 november een nieuwe WRR voor het TUI fly cabinepersoneel ingevoerd. Het beeld dat wij op basis van de huidige inzichten hebben, is dat deze WRR een goed uitgangspunt vormt voor de nieuwe cao. Gezien de recente invoering, behouden wij het recht voor om gedurende de onderhandelingen een andere positie in te nemen als blijkt dat de WRR in de praktijk verbetering behoeft. Openstaand punt uit het overleg over de WRR met de ACC is de beperking in aan- en afmeldtijd rondom door de werknemer aangevraagde vrije dagen.

Op dit moment is er in de ACC een discussie gaande over de inrichting van het parttime beleid naar aanleiding van de nieuwe WRR. Als de nieuwe regeling onze goedkeuring krijgt dan nemen we deze graag over in de cao. Zo nee, of wanneer er geen nieuw parttime beleid wordt afgesproken, spreken we graag in de cao een nieuw parttime beleid met u af.

Vakantieregeling

Uit onze enquête blijkt dat de vakantieregeling verbetering behoeft, het gaat onder andere om de volgende zaken:

- Afspraken over toekennen van verlof door het jaar heen, minimale ruimte per kalenderdag/-maand
- Afspraken over bescherming vrije tijd bij verlof korter dan 7 dagen
- Eerder duidelijkheid over goed-/afkeuren van vakantieaanvragen
- Eerlijkere verdeling van het verlof tijdens feestdagen
- Als er geen verlof is opgenomen, alleen verlof inplannen in overleg met werknemer

Inzetbaarheid naast het vliegen

Uit onze enquête blijkt dat werknemers die kiezen voor een vliegend beroep, vinden dat floor walken en flyeren te ver afstaat van hun eigen functie. Wij spreken graag af dat werkzaamheden buiten het vliegen alleen op basis van vrijwilligheid mogelijk zijn. Ook gaan wij graag in gesprek over verbetering van de regeling bij zwangerschap, omdat werknemers 'ziek' gemeld worden en nadeel ondervinden van het wegvallen van vlieggerelateerde vergoedingen.

Beleid bij ziekte

Het beleid bij ziekte en vervangend werk loopt sterk uiteen tussen cockpit en cabine. Wij gaan graag in overleg over een beleid bij ziekte waarbij al het vliegend personeel gelijk behandeld dient te worden.

Ouderenbeleid: deeltijd voorafgaand aan pensioen

Wij spreken graag met u twee deeltijdregelingen voorafgaand aan pensioen af.

- **80-90-100**
Deze regeling stelt de werknemer in staat om in de 10 jaar voor de AOW-leeftijd, gedurende maximaal 3 jaar voor pensionering gebruik te maken van de 80-90-100 regeling: een deeltijdpercentage lager werken met gedeeltelijk behoud van salaris en behoud van pensioenopbouw op het oude percentage.
- **80-80-100**
Deze regeling stelt de werknemer in staat om 10 jaar voor de AOW-leeftijd, gedurende 10 jaar of korter gebruik te maken van de 80-80-100 regeling: een deeltijdpercentage lager werken, met behoud van pensioenopbouw op het oude percentage.

Werkgroep pensioenen

Wij doen graag gedurende de looptijd van de cao in werkgroepverband onderzoek naar de pensioenregeling. Enerzijds om na te gaan of de pensioenregeling voldoende inkomen genereert na pensionering en anderzijds om naar aanleiding van de Wet Toekomst Pensioenen na te gaan of de pensioenregeling gewijzigd dient te worden.

IPB regeling

Uit onze enquête blijkt een grote wens voor verruiming van de IPB regeling naar andere vluchten dan uitsluitend de TUI vluchten. Dit spreken wij graag met u af.

Loopbaanbeleid

Uit onze enquête blijkt een grote wens voor een transparant en eerlijk loopbaanbeleid gebaseerd op senioriteit. Dit spreken wij graag met u af.

Vakbondswerk in de onderneming

Het is belangrijk om een goede gesprekspartner aan tafel te zijn, om dit mogelijk te maken zijn een aantal voorwaarden noodzakelijk. Ten behoeve van het vakbondswerk bij TUI fly, doen wij de volgende voorstellen:

- **Vakbondsdagen**
FNV is een vereniging van werknemers, waarin het vakbondswerk bij TUI fly wordt uitgevoerd door TUI fly cabinepersoneel dat actief is bij FNV. Dit onder begeleiding van een vakbondsbestuurder. Om deze werknemers te faciliteren, verzoeken wij om in totaal 0,5 FTE aan vakbondsdagen per jaar beschikbaar te stellen. Deze dagen worden binnen FNV verdeeld o.b.v. de verrichte werkzaamheden.

- **Werkgeversbijdrage o.b.v. AWWN norm**

Sinds 1966 is de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland-werkgeversregeling¹ afgesproken om te voorkomen dat werkgevers en vakbonden moeten onderhandelen over de werkgeversbijdrage. Wij stellen voor om in de cao deze norm over te nemen en per werknemer € 22,06 (norm 2022) werkgeversbijdrage uit te keren.

- **INI presentatie**

Bij alle werkgevers waar FNV namens cabinepersoneel onderhandelt, wordt de vakbond in staat gesteld om zich tijdens de INI voor te stellen. Dit spreken wij ook graag met u af.

- **Fiscaal voordeel vakbondscontributie**

De belastingdienst maakt het mogelijk om het door werknemers betaalde contributiebedrag te verrekenen met het bruto salaris, waardoor er geen belasting wordt betaald over de contributie. Dit is voor de werkgever kosteloos. Wij spreken graag deze fiscale regeling af per 2023.

Concept inhoudsopgave cao

- Definities
- Werkingssfeer
- Verplichtingen van partijen
- Verplichtingen van de werkgever
- De dienstbetrekking
- Werk- en rusttijden
- Vakantie en verlof
- Financiële regelingen
- Bijstandsregeling en beroepsregeling
- Disciplinaire maatregelen

¹ [Over de AWWN-werkgeversbijdrageregeling](#)