



Voorstellenbrief WPBL voor sector-cao Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart

Aan: bestuurders FNV Luchtvaart, mevrouw Nelen en de heer Jansen

Datum: 12 mei 2025

Beste mevrouw Nelen en heer Jansen / beste Birte en Stijn,

Op 30 juni 2025 loopt de sector-cao voor Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (hierna te noemen PBL) af. Deze eerste sector-cao is door beide partijen als een historische stap gezien. In de looptijd van deze sector-cao zijn we daarnaast als partijen in staat geweest nog eens extra de lonen te laten stijgen. Op 20 november 2023 hebben we daarvoor een baanbrekend onderhandelingsresultaat bereikt. Kortom we zijn als partijen in de afgelopen jaren in staat geweest op een constructieve manier tot goede afspraken te komen.

We kijken er naar uit langs dezelfde lijn de gesprekken te voeren voor de nieuw af te spreken cao.

Op de volgende pagina's zijn de voorstellen weergegeven die WPBL graag wil inbrengen tijdens de gesprekken. Op 19 mei kunnen we dit verder toelichten.

Wij behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen nieuwe of aanvullende voorstellen in te brengen.

Met vriendelijke groet,

Het WPBL-bestuur



Voorstellen

Hieronder zijn de onderwerpen weergegeven waarover de WPBL graag afspraken wil maken.

Looptijd, AVV en loonontwikkeling

De totstandkoming van de sector-cao heeft een positieve impact gehad op de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden. Naast de brede collectieve afspraken die we met elkaar in die cao hebben gemaakt, zijn er tijdens de looptijd substantiële verbeteringen gedaan. De loongebouwen van de circa 3500 mensen die bij de afhandelingsbedrijven werken, zijn in 2024 met gemiddeld 19% gestegen ten opzichte van 2023. In 2025 zijn de lonen nog eens gestegen, waardoor de lonen gemiddeld 33% hoger liggen in 2025 dan in 2023. Voor de werknemer die aan de “onderkant” van het loongebouw zitten, geldt zelfs een stijging van ruim 40% t.o.v. 2023. Dit zijn forse stappen met een enorme boost voor de aantrekkelijkheid van onze sector. We vinden het belangrijk dat in de onderhandelingen voor de nieuwe cao deze context wordt meegenomen. Als we het loongebouw van de PBL op dit moment benchmarken met de BV Nederland dan ligt dit boven de mediaan. Daarbij is ook belangrijk om de ontwikkelingen in de sector mee te nemen om te komen tot afspraken. Er is onzekerheid bij de bedrijven over de toekomst én de kosten zijn de afgelopen jaren flink gestegen.

De WPBL wil een looptijd van twee jaar overeenkomen, namelijk van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. De totale structurele stijging is afhankelijk van het totaalpakket. In deze voorstellenbrief komt WPBL dan ook nog niet met een voorstel voor de loonontwikkeling, maar dit zal onderwerp van de te voeren gesprekken zijn.

De WPBL wil de financiële impact van de cao niet eerder in laten gaan dan 1 januari 2026. Dit is enerzijds vanwege de loonstijging die in 2025 al is toegekend (zie hierboven) én anderzijds vanwege de AVV-procedure. WPBL vindt het belangrijk dat de AVV wederom gerealiseerd wordt én dat de afspraken voor alle bedrijven gelden die onder de werkingssfeer vallen. Het verleden heeft aangetoond dat het Ministerie enige tijd nodig heeft voordat een AVV gerealiseerd is.

Karakter cao

Vanwege de onzekerheden in onze sector en eventuele nieuwe/andere toetreders, vinden we het als WPBL belangrijk voor de nieuw af te spreken cao het huidige standaard karakter van de cao te behouden. We willen géén concurrentie op arbeidsvoorwaarden, ook niet ten gunste van de werknemers.

Reiskosten

We vinden het belangrijk om het gebruik van het OV te stimuleren. We willen de dagvergoeding van het OV daarom verhogen naar € 17,90.

Daarnaast zijn we bereid het aantal kilometers voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer met auto te verruimen van 20 km enkele reis naar 25 km enkele reis (daarmee geldt een totaal van 50 km per dag i.p.v. 40 km).



Tijd voor tijd

We willen werknemers de ruimte geven tijd voor tijd te sparen. Daarbij is het voorstel dat dit maximaal tweemaal de wekelijkse contractuele arbeidsduur kan zijn. Dit betekent voor fulltimers dat zij maximaal 76 uur tijd voor tijd mogen sparen. Het meerdere wordt direct uitbetaald.

Vast-flex verhouding

In de cao hebben we in artikel 4 lid 6 met elkaar een vast-flex verhouding afgesproken. De 80-20 die daar als uitgangspunt is gehanteerd is voor de komende looptijd niet haalbaar. We willen ook voor de komende looptijd de 70-30 hanteren met als onderliggend argument de huidige arbeidsmarktkrapte.

Normaalverdeling beoordeling

In artikel 13 lid 3 hebben we het volgende afgesproken:

Bij de beoordeling van werknemers past de werkgever een normaalverdeling toe: maximaal 10% van de werknemers bij de werkgever kan worden beoordeeld als onvoldoende en matig en maximaal 20% kan worden beoordeeld als zeer goed en uitstekend.

We willen werkgevers meer ruimte geven voor het aantal werknemers dat als zeer goed en uitstekend wordt beoordeeld. De 20% willen we daarom aanpassen naar 30%. Dat betekent dat de verdeling maximaal 10% onvoldoende/matig, 60% normaal én 30% zeer goed en uitstekend kan zijn.

Individuele keuzes werknemers

We zien steeds meer behoefte voor werknemers om binnen een pakket van arbeidsvoorwaarden eigen keuzes te maken. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan de keuze op welk moment het vakantiegeld uitbetaald moet worden. Het lijkt de WPBL goed om in samenwerking met FNV Luchtvaart in de looptijd van de cao te onderzoeken hoe we meer ruimte in de cao kunnen bieden voor individuele keuzes van werknemers. Wat WPBL betreft gebeurt dit in een paritaire werkgroep die advies uitbrengt aan cao-partijen. Dat advies betrekken cao-partijen in de onderhandelingen voor de cao vanaf 1 juli 2027.

Nominale bedragen cao

In de huidige cao zijn nominale bedragen afgesproken voor een aantal onderwerpen. Cao-partijen hebben in gezamenlijk afgesproken dat deze bedragen niet indexeren. Dit standpunt wil de WPBL vasthouden. Er is geen sprake van automatische indexatie van de nominale bedragen. Wel is WPBL bereid voor de looptijd van de nieuw af te spreken cao deze nominale bedragen te verhogen. WPBL stelt het volgende voor:

- Maaltijdvergoeding: hier hanteren we het normbedrag van de fiscus, dit wordt daarmee €3,95 per dag vanaf 1 januari 2026.
- Trainerstoelage: de toeslag van € 65,00 bruto per maand verhogen naar € 70,00 bruto per maand en de toeslag van € 6,00 bruto per dag waarop je als werknemer als trainer trainingswerkzaamheden verricht verhogen naar € 7,00 bruto per dag.



- De-icing: de toeslag van € 15,00 bruto per dag waarop je de-icing werkzaamheden verricht verhogen naar € 16,00 bruto per dag .
- EHBO & BHV: de vergoeding van € 14,65 bruto per maand voor een actieve en gecertificeerde bhv'er en EHBO'er verhogen naar € 16,00 bruto per maand