

CAO-VOORSTELLEN KLM (GROND)

LOOPTIJD

1 jaar, een langere looptijd is bespreekbaar.

SALARIS

Met ingang van 1 juni 2019 de salarissen met 5% verhogen, waarbij de minimale verhoging € 100,- bruto per maand is.

Indien de looptijd langer is, dan eenzelfde verhoging (naar verhouding) met ingang van 1 juni 2020.

VAKANTIETOESLAG

Vakantietoeslag over de ORT berekenen.

WERKTIJD EN ROOSTERS

- We willen dat de arbeidstijd naar beneden wordt aangepast. FNV wil dat roosters uiteindelijk gebaseerd worden op een 36-urige werkweek. Als stappen daartoe willen wij de arbeidstijd in de roosters verlagen door meer extra rustdiensten in de roosters op te nemen.
- Voor dagdienst wordt het aantal adv-dagen van 5 naar 7 verhoogd.
- FNV wil dat zelfroosteren met voortvarendheid ter hand wordt genomen. Wij stellen voor bij Passenger Services te starten.

DUURZAME INZETBAARHEID

Aangezien het co-creatieproces nog niet is afgerond, zullen wij de concrete voorstellen later indienen.

De huidige regelingen voorafgaand aan pensioen:

- 80% werken, 80% betaling, 100% pensioenopbouw (10 jaar voor pensioen).
- 80% werken, 90% betaling, 100% pensioenopbouw (voor werknemers van 60 jaar of ouder, duur deelname maximaal 3 jaar).
- Voor boventalligen aanvulling op vervroegd pensioenregeling.

Willen wij uitbreiden: minder beperkingen (voorbeeld: 5 jaar deelnemen aan regeling 80-90-100).

VAST-FLEX

Aangezien het co-creatieproces nog niet is afgerond, zullen wij de concrete voorstellen later indienen.

UITVOERINGSREGELINGEN

- Consignatieregeling aanpassen volgens voorstel in onze brief van 8 mei 2019.
- Overwerk: overwerk gaat in vanaf einde diensttijd.

VERLOF

Mogelijkheid creëren voor jokerdagen bij het opnemen van verlof: dagen met prioriteit bij toekennen van verlof. Wij willen in de cao opnemen dat Groepscommissies het recht hebben om dit instrument in te zetten.

WINSTDELING

Wij willen de winstdelingsregeling zodanig aanpassen dat het totale bedrag aan winstdeling gelijk over alle werknemer verdeeld wordt. Ons inziens is er geen reden om de verdeling aan inkomenshoogte te koppelen.

TECHNISCHE DIENST

Aangezien er krapte op de arbeidsmarkt is voor technisch personeel, stellen wij de volgende maatregelen voor:

- Nieuwe werknemers worden hoger in de schalen aangenomen. Gelijktijdig worden de werknemers in die schaal in dezelfde functie verhoogd tot minimaal de trede waarop de nieuwe werknemers worden aangenomen.
- In de doorstroomschema's worden vacaturefuncties opengesteld: met andere woorden iedereen die voldoet aan de criteria, stroomt door. Op die manier wordt het arbeidsmarktprobleem opgelost zonder afbreuk te doen aan het salarisgebouw. Bovendien vloeit deze maatregel vanzelf uit: uiteindelijk zitten er weer zoveel werknemers in hoogste functie van het doorstroomschema als er nodig zijn.

IPB

IPB-regeling op de volgende punten aanpassen:

- Iedereen heeft per jaar recht op één keer geboekt IPB (ongeacht senioriteit en functie).
- Iedereen kan jaarlijks één travelpartner opgeven die van hetzelfde IPB-nummer gebruik kan maken. Op deze manier worden werknemers met en zonder partner gelijk behandeld.

VRIJWILLIGE VERTREKREGELING

Wij willen dat er voor het grondpersoneel een vergelijkbare vrijwillige vertrekregeling komt als voor het cabinepersoneel is overeengekomen voor het jaar 2018 en 2019.

JUBILEA

Introduceren van een jubileumuitkering voor werknemers met een 50-jarig dienstverband.

WERKGARANTIE

FNV wil de werkgarantie-afspraken uit het raamakkoord (geen gedwongen ontslagen) verlengen en tevens invulling geven aan de uitvoering van de andere compensatieafspraken uit de raamwerkovereenkomst van 2015.

Wij behouden ons het recht voor om op een later tijdstip nog aanvullende voorstellen in te dienen.