

# Cao voorstellen Transavia grondpersoneel 2023

Wij doen de volgende voorstellen voor de nieuwe cao voor het Transavia grondpersoneel:

## **1. Looptijd**

Wij zetten in op een looptijd van één jaar, van 1 april 2023 tot en met 31 maart 2024. Afhankelijk van de te maken afspraken is een andere looptijd mogelijk.

## **2. Loonontwikkeling**

### 2.1 Automatische Prijs Compensatie

Het zal niemand ontgaan dat het voor velen moeilijke tijden zijn. Ook de leden van FNV Luchtvaart ondervinden problemen en hebben zorgen door de hoge inflatie. Uit de cao-enquête 2023 blijkt een zeer duidelijke behoefte om een cao af te spreken met koopkrachtbehoud. Wij stellen voor om in de cao een afspraak te maken over Automatische Prijs Compensatie, waarbij in de cao wordt vastgelegd dat de cao-lonen over een bepaalde periode stijgen met de inflatie in die periode. Wij zijn bereid om deze afspraak gefaseerd in te voeren.

### 2.2 Aanvullende afspraak arbeidsvoorwaardelijke bijdrage

Het Transavia grondpersoneel heeft tijdens de coronaperiode fors bijgedragen toen Transavia in slecht weer verkeerde. Om de staatslening via de KLM Groep zeker te stellen, is er een tijdelijke arbeidsvoorwaardelijke bijdrage afgesproken die inmiddels is gestopt. Hoe hoger het salaris van de grondmedewerker, hoe hoger de tijdelijke bijdrage. In ruil voor deze bijdrage zijn in alle domeinen tijdelijk verbeterde winstdelingen afgesproken. Wij willen in het cao-resultaat opnemen dat als Transavia in een ander domein aanvullende afspraken maakt gekoppeld aan de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage, dit ook voor grondpersoneel geldt.

## **3. Financiële voorstellen**

### 3.1 Eindejaarsuitkering pensioengevend

Wij willen de pensioenregeling verbeteren door af te spreken dat per kalenderjaar 2024 de eindejaarsuitkering die nu niet pensioengevend is, wel pensioengevend te maken. Op deze manier bouwen werknemers meer pensioen op over hun salaris.

### 3.2 Volledige vergoeding OV

Er worden overal op Schiphol betere reiskostenvergoedingen afgesproken. In het Schiphol akkoord 2022 is het uitgangspunt opgenomen dat werken op Schiphol geen geld mag kosten. De Schiphol Groep gaat met alle werkgevers die diensten verlenen in opdracht van Schiphol, afspreken dat werknemers in operationele dienst voor 100% worden vergoed op basis van Openbaar Vervoer.

Ook voor het Transavia grondpersoneel willen wij de reiskosten voor iedereen die reist met het openbaar vervoer volledig vergoeden, door het beschikbaar stellen van een OV Business Card. Dit draagt ook bij aan de duurzaamheidsdoelstelling van Transavia.

### 3.3 Geen eigen bijdrage parkeerkosten

Vele werkgevers op Schiphol, waaronder KLM, brengen nu al geen bijdrage voor parkeerkosten in rekening bij werknemers. In het Schiphol akkoord 2022 is ook opgenomen dat met alle werkgevers die diensten verlenen in opdracht van Schiphol, wordt afgesproken dat aan werknemers in operationele dienst die niet met het Openbaar Vervoer kunnen reizen kosteloos een parkeerplaats ter beschikking zal worden gesteld door de werkgever. Het is vele werknemers een doorn in het oog dat groepen binnen Transavia de parkeerkosten omzeilen, terwijl zij kosten maken.

Ook voor het Transavia grondpersoneel willen wij, net zoals voor het Transavia cabinepersoneel, afspreken dat de kosten voor de parkeerplaats voor rekening van de werkgever zijn. Werknemers die in operationele dienst werken moeten vaak met de auto komen en zitten zodoende met hoge kosten, werknemers die hybride werken betalen zelfs een vast bedrag terwijl ze de parkeerplaats weinig gebruiken.

### 3.4 Toeslagen extra verhogen

De persoonlijke toeslagen, waarnemingstoeslag, nevenfunctietoeslag, bijzondere toeslag VO, consignatietoeslag, overwerkvergoeding en de afbouwuitkering worden in de cao verhoogd met de kosten compenserende loonsverhoging. Wij stellen voor om deze toeslagen extra te verhogen, omdat zij zijn bedoeld voor verzwaring van de werkzaamheden. Deze extra verhoging geldt zeker wanneer wij (een) loonsverhoging(en) met een bodembedrag afspreken, omdat in dat geval het percentage loonsverhoging lager is dan de gemiddelde stijging van de maandsalarissen.

### 3.5 Verhoging vitaliteitsbudget

De aanpassing van het aanbod van het vitaliteitsbudget in het laatste cao-resultaat, inclusief de mogelijkheid om zelf te declareren, wordt positief ontvangen. Om de mogelijkheid tot opleiding of sport te vergroten, stellen wij voor om het vitaliteitsbudget te verhogen. Ook stellen wij voor om de mogelijkheid te bieden om uit het vitaliteitsbudget extra vakantiedagen in te kopen in het kader van vitaliteit.

## **4. Bijzonder verlof**

Op basis van de cao hebben werknemers nu bij overlijden van naasten (bijlage 10, artikel 4) recht op bijzonder verlof. Wij willen allereerst dit artikel moderniseren naar inclusieve relatievormen. Daarnaast is er nu bij overlijden van familie in de zin van artikel B en C sprake van bijzonder verlof zonder vermindering van vakantierechten op de dag van overlijden, gedeeltelijk de dag erna en de dag van de uitvaart. Wij willen in deze gevallen afspreken dat er sprake is van bijzonder verlof zonder vermindering van vakantierechten vanaf de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart. Wij stellen kortom voor om artikel B en C gelijk te stellen aan artikel A, waarbij geen sprake is van een maximum van 5 kalenderdagen.

## **5. WRR**

### 5.1 WRR en ouderen

Oudere werknemers geven aan dat zij het zwaar vinden om in wisseldienst te werken en jongere werknemers hebben zorgen dat zij het in de toekomst niet meer volhouden. Wij willen daarom afspraken maken over verbeterd ouderenbeleid bij wisseldienst en de mogelijkheid tot afbouwen van nachtdiensten.

### 5.2 WRR en nachtdiensten

Het lopen van nachtdiensten wordt als zwaar ervaren. Wij willen graag de afspraak maken dat werknemers na een reeks van nachtdiensten extra vrij zijn.

## **6. Voorstellen voor engineering**

De leden bij afdeling Engineering geven aan dat zij voor vele extra taken geen vergoeding ontvangen en erkenning missen voor hun verantwoordelijkheden. Het gaat bijvoorbeeld om vergoedingen voor SE, CVE, OA of meerdere types. Ook de retentiebonus en eenmalige correctie van het loongebouw is niet op deze groep van toepassing geweest. Het verschil met vliegtuigonderhoud is te groot. Wij stellen daarom voor om nevenfuncties en -vergoedingen ook toe te kennen aan engineers en de tijdelijke type toeslag voor Airbus ook op engineers toe te passen.

## **7. IPB**

In de enquête wordt vaak het verschil in IPB-faciliteiten binnen Transavia aangehaald. Het gaat om geboekt IPB-en en de toegang tot IPB-stoelen voor grondpersoneel. Graag gaan wij in gesprek over een IPB-regeling die recht doet aan alle werknemers bij Transavia.

## **8. Drijfveren, sfeer en cultuur**

Transavia heeft een grote uitdaging in deze krappe arbeidsmarkt om werknemers aan te trekken en te behouden. Uit de verkennende overleggen blijkt dat de Transavia onderhandelingsdelegatie zoekt naar aanknopingspunten om de sfeer, cultuur en mogelijkheden beter aan te laten sluiten bij de wensen van werknemers in 2023.

Hierbij delen wij de uitkomsten van onze enquête als aanknopingspunten:

- Flexibiliteit qua werkuren en contractpercentage. Makkelijker wisselen van contractpercentage; bijvoorbeeld tijdelijk minder uren of juist tijdelijk fulltime werken. “De werkdag is nu heel rigide met vaste tijden, terwijl ik een kantoorfunctie heb.”
- De mogelijkheid voor grondpersoneel om hun grondfunctie te combineren met vliegen onder de cao voor cabine, net zoals de huidige systematiek van nevenfuncties bij cabine.
- Power wordt slecht beoordeeld. 54,5% van de enquête deelnemers is het helemaal oneens dat Power toegevoegde waarde heeft voor hen, 26% is het oneens over de toegevoegde waarde. Slechts 15% is het eens met de toegevoegde waarde en 4,5% is het helemaal eens dat Power voor hen toegevoegde waarde heeft.
- Er is een grote behoefte aan ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden en een visie daarop vanuit Transavia wordt gemist. Werknemers geven aan hun eigen ontwikkelplan te organiseren, vaak zonder vergoeding van Transavia.

- Vanuit ICT komt veel input over de organisatie van het werk. “De ICT handelingen bij ICT laten” en “verbeteren van communicatie tussen management en ICT teams. Transavia maakt de ICT teams verantwoordelijk, zonder gedegen vorm van toelichting, het goed bespreken van de wensen en het gereedmaken van werknemers door middel van opleidingen”.
- Er is onvrede over de verhuizing van BMC naar Transport bij Crewcontrol en Tracking Cockpit. Deze groepen zijn zeer ontevreden dat zij niet meer in direct contact zijn met crew. De andere groepen hebben een verdeelde mening hierover. De reden van de verhuizing kwam voort uit de herstructurering van kantoor, de nadruk moest komen te liggen op integraliteit. Tot op heden is de beleving van integraliteit nihil voor crewcontrol; kantoor werkt deels thuis en de werkzaamheden hebben meer te maken met crew en zeer weinig met de kantoor. Voor tracking cockpit geldt dat zij ook de wens hebben om terug te keren naar het BMC, net zoals tracking cabine. Het contact met vliegers mist vanuit deze afdeling en naar eigen zeggen ook vanuit de vliegers.
- Een enkeling geeft aan dat er onduidelijkheid is over werkzaamheden. Een twintiger die fulltime in dienst is op kantoor: “ik ben begonnen in een nieuwe functie met veel onduidelijkheden, mentaal is dit erg zwaar voor mij.”