

PROTOCOL cao voor KLM grondpersoneel 2022 – 2023**Nota van wijziging op de cao voor KLM-grondpersoneel 2019-2022**

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds CNV Vakmensen, De Unie, FNV Luchtvaart, de NVLT en de VKP (verder te noemen "de groundbonden"), hebben een onderhandelingsresultaat bereikt, over de CAO voor KLM-grondpersoneel Nederland voor de periode vanaf 1 maart 2022 tot en met 28 februari 2023, bestaande uit de volgende punten:

Met de voorliggende loonparagraaf voor grondpersoneel verbindt KLM zich eraan dat de loonparagraaf in het cabine- en/of het cockpitdomein over de periode 1 maart 2022 tot en met 28 februari 2023 niet hoger zal zijn dan de overeengekomen procentuele verhoging in onderhavig grondakkoord. Voor de overige afspraken geldt dat er op gelijkwaardige wijze met de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage wordt omgegaan en dat de overige afspraken passend zijn voor de omstandigheden van het betreffende domein en dat de afspraken in totaliteit tot een evenwichtig akkoord voor ieder domein op zich moet leiden. Dit alles in lijn met de Preambule II A (1) op grond waarvan het personeelsbeleid gericht zal zijn op het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op een zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn.

1. Loon en looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 1 jaar (1 maart 2022 t/m 28 februari 2023).

De afspraken uit het Protocol arbeidsvoorwaardelijk bijdrage grondpersoneel i.h.k.v. de herstructurering hebben een looptijd tot en met 31 december 2022. Partijen herbevestigen dat deze afspraken onverkort van kracht blijven, doch beperken deze in duur tot en met 28 februari 2022. De looptijd van dat protocol wordt hiermee beperkt tot en met 28 februari 2022. Er zal in verband daarmee een herberekening plaatsvinden van de reeds ingehouden arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in 2022. Een eventueel teveel ingehouden bijdrage zal met de salarisbetaling van december 2022 worden uitgekeerd. De winstdeling over 2019 voor zover deze nog niet is uitbetaald en niet nodig is voor de invulling van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage tot en met 28 februari 2022 zal met de afrekening van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in december 2022 worden uitbetaald.

Loon (bijlages 2, 18, 22 en 24)

De salarissen zullen per 1 oktober 2022 en per 1 maart 2023 structureel worden verhoogd met respectievelijk 2% met een bodem van 80 EUR en 2% met een bodem van 80 EUR. De procentuele verhogingen van deze loonrondes worden als kostencompenserend aangemerkt

De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de participatieschaal.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met hetzelfde percentages verhoogd:

- uurloon max en maximum uurloon max
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- consigneringsvergoeding;
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m³ (uitgezonden grondpersoneel);
- vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- vlieguerenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;

- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- EASA Part 145 vergoeding (typen vergoedingen) (Certifying staff E&M) Bijlage 17 IV 1

2. Part 66

De AML Part 66 (Certifying staff E&M) wordt met dezelfde percentages als de cao loonrondes verhoogd per de overeengekomen data (Bijlage 17 IV 1).

3. Modernisering Studieregeling Bijlage 19

De studieregeling in bijlage 19 wordt met ingang van 1 september 2022 gemoderniseerd door wijziging van de huidige regeling op de volgende elementen:

- o Punt 2 (a) wordt gewijzigd in: "het volgen van de studie is van belang voor de ontwikkeling van de medewerker (in plaats van strikt vanuit KLM-belang);
- o Punt 2 (c): de beperking op niveau opleiding wordt geschrapt (nu beperkt: universitair uitgesloten)
- o Er is geen maximale hoogte van het budget. Er geldt een "afschrijving" van € 5.000,- per jaar. Als de medewerker het bedrijf verlaat voordat de volledige kosten zijn afgeschreven, of als de medewerker de opleiding voortijdig beëindigt, geldt een terugbetalingsregeling.
 - Bijvoorbeeld: de medewerker wil een opleiding doen van € 30.000,-; dan verbindt de medewerker zich voor 6 jaar aan KLM of de medewerker betaalt een deel terug (naar proportie van het aantal jaren dat hij niet meer is verbonden aan KLM).
- o Als de medewerker de opleiding voortijdig beëindigt, zal ook een terugbetalingsregeling gelden.
- o Het uitgangspunt van studie in eigen tijd blijft behouden (waarbij lid 3 van Bijlage 19 de mogelijkheid biedt dat KLM toestemming verleent om lessen, cursussen en examens in tijd van KLM te doen, voor zover noodzakelijk).

4. Extra gewerkte uren en overuren op een andere manier te compenseren (art 9.8)

Vervangende vrije tijd die wordt opgebouwd door overwerk of extra werk wordt vanaf 1 juni 2022 toegevoegd aan het Medewerkersverlof (in plaats van aan het KLM-verlof). KLM vindt het belangrijk dat verlof i.h.k.v. de recuperatie binnen een jaar wordt opgenomen. Om die reden wenst KLM de volgende cursieve tekst in de cao op te nemen:

- KLM ziet graag dat medewerkers elk jaar voldoende vakantiedagen opnemen. Dat wil zeggen ten minste een aantal dagen dat overeenkomt met het aantal wettelijke vakantiedagen dat iemand per jaar opbouwt.*
- Ten aanzien van de compensatie in tijd voor overuren, extra gewerkte uren en voor het werken op een roostervrije dag spreken KLM en vakverenigingen af om de te compenseren uren toe te voegen aan het saldo medewerkersverlof. Ook voor deze dagen geldt dat KLM graag ziet dat dit compensatieverlof binnen het jaar wordt opgenomen.*

5. Perspectief 8-uursdiensten Passenger Services

Het lokaal overleg over 8 uursdiensten bij Passenger Services wordt voortgezet, waarbij KLM bereid is te onderzoeken in hoeverre, rekening houdend met wat bedrijfseconomisch mogelijk is, perspectief op 8 uursdiensten verbeterd kan worden. Het onderzoek wordt zo spoedig mogelijk afgerond, in ieder geval voor ingang winterdienstregeling 2022.

6. Overwerk bij divisie GS (Bijlage 3B)

Bij de divisie Ground Services kan in verband met de grote drukte op Schiphol vanaf 1 juli 2022 tijdelijk (tot einde zomerdienstregeling 2022) door de leidinggevende ten gunste van de medewerker worden afgeweken van Bijlage 3B II na b "Overschrijding van de aanwezigheidstijd met niet langer dan ½ uur wordt niet als arbeid op overuren aangemerkt" met dien verstande dat deze tijd kan worden gecompenseerd in tijd.

7. Bindingstoelage uitzendkrachten

In verband met de toevoeging van de eindejaarsuitkering als element van de inlenersbeloning op grond van de ABU-cao voor uitzendkrachten zal vanaf 1 januari 2023 de bindingstoelage voor uitzendkrachten (zoals bedoeld in het protocol cao KLM grondpersoneel 2018-2019 onder VIII sub 2) per gelijke datum komen te vervallen.

Woon werk verkeer**8. Inbrengen duurzaamheid in mobiliteit**

KLM zal binnen de looptijd van de cao een duurzaam mobiliteitsprogramma tot stand brengen. Het streven is om alle vormen van mobiliteit die verband houden met het werk bij KLM te verduurzamen. KLM zal werknemersorganisaties regelmatig informeren over de voortgang hiervan en over cao-gerelateerde elementen in overleg treden.

9. Reiskosten (tijdelijke maatregel) (Bijlage 9)

De 9 cent kilometervergoeding wordt per 1 september 2022 tijdelijk (ter overbrugging van de periode tot het duurzaam mobiliteitsprogramma is ontwikkeld en geïmplementeerd) verhoogd met 10 cent naar 19 cent. De maximale afstand voor vergoeding wordt in deze periode teruggebracht van 50 km naar 35 km enkele reisafstand.

10. Parkeren (Bijlage 9)

De eigen bijdrage voor parkeren op Schiphol Centrum komt per 1 maart 2022 te vervallen.

Hybride werken**11. Thuiswerkvergoeding**

Per 1 juli 2022 wordt er een netto thuiswerkvergoeding geïntroduceerd van 2 euro per dag voor medewerkers vallend onder de cao KLM-grondpersoneel. MyRoster zal worden gebruikt om te bepalen of de medewerker die volgens zijn rooster een dienst heeft c.q. volgens zijn kantoorrooster werkt ofwel een thuiswerkvergoeding krijgt, ofwel een vergoeding voor woon-werk verkeer krijgt.

12. Faciliteitenvergoeding

Tijdens de COVID-crisis hebben veel KLM-medewerkers thuis moeten werken en werkplekkosten gemaakt. Als tegemoetkoming in deze kosten wordt aan het grondpersoneel in dagdienst en operationeel personeel dat met hun leidinggevende een afspraak heeft gemaakt over structureel thuiswerken, eenmalig een bedrag van 300 euro netto uitbetaald. Het bedrag zal per eerste mogelijke uitvoeringsdatum aan bovenstaande medewerkers die op deze datum nog in dienst zijn, worden overgemaakt.

Daarnaast zal KLM uiterlijk per 1 januari 2024 een structurele regeling introduceren die grondpersoneel in dagdienst of operationeel personeel met een afspraak over structureel thuiswerken de mogelijkheid biedt adequate thuiswerkfaciliteiten te organiseren. Dit zal in beginsel op basis van een catalogusmodel worden ingevuld.

13. Werken vanuit het buitenland

KLM wil een aantrekkelijke en moderne werkgever zijn door zijn medewerkers de flexibiliteit te bieden om tijdelijk vanaf een locatie in het buitenland te werken. In dat kader stelt KLM voor een pilot te starten van 1 jaar vanaf 1 augustus 2022 met de volgende uitgangspunten:

- 2 x per kalenderjaar: in totaal kan je maximaal 8 weken per jaar werken vanuit het buitenland

- De medewerker gaat in overleg met leidinggevende over (i) de te verrichten werkzaamheden en te leveren resultaten en (ii) beschikbaarheid en bereikbaarheid tijdens het verblijf in het buitenland. Deze afspraken worden vastgelegd.
- Vervolgens dient de medewerker een verzoek in waaruit blijkt (iii) vanuit welke locatie de medewerker wil werken en (iv) waarom de medewerker kan werken vanuit het buitenland.
- Een leidinggevende kan dit verzoek gemotiveerd weigeren op basis van redelijkheid en billijkheid.

KLM zal de resultaten van de pilot in het reguliere grondoverleg met de werknemersorganisaties bespreken.

14. Verlenging Technische autorisatie- en expertisevergoeding

De afspraak uit het protocol 2019-2022 over de technische autorisatie- en expertisevergoeding voor de OSG-functiegroepen wordt verlengd vanaf 1 juli 2022 tot het einde van de looptijd van deze cao voor zover geen sprake is van een arbeidsmarkttoeslag. De vergoeding voor de functies waarvoor een Cat D en level 1, 2 en 4 is vereist, wordt verhoogd van EUR 80 naar EUR 100 bruto per maand, naar rato van het dienstverband.

15. Bodem in loongebouw van 14 euro

Er zal een ingroeimodel worden toegepast waarin het OSG-loongebouw een bodem heeft vergelijkbaar met de sector cao passagiers- en bagageafhandeling. Daartoe worden 2 treden afschaffte per 1 april 2023.

16. Jeugdschalen (bijlage 2)

De in de cao opgenomen jeugdschalen worden per 1 augustus 2022 afgeschaft.

Overig

17. Rouwverlof (Bijlage 5)

Ter verduidelijking wordt het volgende cursief opgenomen onder bijlage 5 punt III Buitengewoon verlof:

Van een uitzonderlijk geval als bedoeld in punt III is o.a. sprake als naar het oordeel van KLM rouwverlof wenselijk is langer dan de periode zoals beschreven in de punten I en II of voor naasten anders dan de in de punten I en II beschreven naasten.

18. Werkgroep dienstreizen

KLM en de vakbonden vormen een werkgroep die onderzoek doet naar de mogelijkheden om dienstreizigers beter te faciliteren. Daarbij komen aspecten aan de orde zoals rust, comfort en de financiële afwikkeling van de dienstreis.

19. Werkgroep pensioen

Om medewerkers beter in staat te stellen tot pensionering duurzaam inzetbaar te kunnen blijven werken, zullen partijen in werkgroepverband de mogelijkheden onderzoeken om:

- De bestaande RVU-regeling kostenneutraal aan te passen;
- Het sparen van verlofdagen t.b.v. vervroegde pensionering waar mogelijk te verruimen;
- De tijdelijke deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen ('80-90-100'-regeling) te herintroduceren.

Partijen spreken af om te komen tot een meer integrale benadering en samenhang van de in dit

kader reeds bestaande regelingen die zijn gericht op duurzame inzetbaarheid en eerdere pensioenering.

20. Werkgroep diversiteitsverlof

Partijen vormen een werkgroep die onderzoek doet naar de mogelijkheden een meer inclusieve invulling te geven aan het verlof t.b.v. het vieren van feestdagen.

Bovenstaande werkgroepen zullen in beginsel voor het einde van de looptijd van deze cao zijn afgerond. Partijen zullen in onderling overleg de planning van de verschillende werkgroepen vaststellen.

21. Werkgroep uitbreiding autorisaties

Partijen stellen vast dat KLM reeds geruime tijd de zogenaamde Part66 vergoeding heeft. Hiermee erkent KLM de bijzondere verantwoordelijkheid en bevoegdheden (Part 66) van de Certifying Staff. KLM zal een werkgroep vormen met de vakbonden die Certifying staff vertegenwoordigen, die onderzoek doet naar de toepassing van de Part66 regeling. Primair richt de werkgroep zich op het tijdelijk aanpassen van de Part66 vergoedingsregeling t.b.v. een soepele introductie van het nieuwe vliegtuig (A320neo) in de operatie van E&M, als ook het herijken van de bijzondere verantwoordelijkheid en bevoegdheden van de Lead GWK (nieuwe functie tov protocol afspraak 2010/11). Het onderzoek zal voor het eind van 2022 zijn afgerond en vraagt een inspanningsverplichting van alle partijen.

Wetgeving

22. Implementatie EU Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1/8/2022 (Bijlage 17)

Op grond van deze EU Richtlijn wijzigen de regels o.a. m.b.t. scholingsplicht en studiekostenbetaling. Het gaat hier om:

- Volledige vergoedingsplicht werkgever voor bij wet en cao verplichte scholing;
- Het aanmerken van de scholing als arbeidstijd;
- De plicht de scholing zo veel als mogelijk tijdens reguliere werktijden te (laten) volgen.

Aangezien de autorisatie EASA Part 66 en EASA Part 145 verplichte scholing is op grond van EASA-wetgeving wordt het in Bijlage 17 onder punt I opgenomen zinsnede 'in eigen tijd' geschrapt.

23. Wet betaald Ouderschapsverlof (miv 2 augustus 2022) (artikel 9.9.)

In de Wet Betaald Ouderschapsverlof worden de volgende regels m.b.t. ouderschapsverlof (OV) gewijzigd:

- Over 9 van de 26 weken OV ontvangt werknemer een uitkering van UWV
- Over 9 weken betaald OV wordt verlof opgebouwd
- OV dient tenminste 2 maanden vóór tijdstip verlof te worden aangevraagd.

Ten gevolge hiervan wordt art. 9.9 van de cao aangepast:

- Aanvraagtermijn is nu 6 maanden: wijzigen naar 'bij voorkeur 6 maanden van tevoren maar uiterlijk 2 maanden'
- Opnemen nieuw lid 3 miv 2/8/22 waarin wordt verwezen naar recht op 70% salaris (max 70% dagloon) gedurende max 9 weken voor 1ste levensjaar kind

Omgangsvormen

KLM en de werknemersorganisaties hechten grote waarde aan een constructieve en transparante (arbeids)verhouding zowel tussen werknemer en KLM als tussen arbeidsvoorwaardelijke partijen zelf en constateren dat deze verhouding kan verbeteren. In het besef dat beide partijen daarin een rol en verantwoordelijkheid hebben, komen KLM en de werknemersorganisaties overeen, om in Q4 2022), onder begeleiding van een onafhankelijke procesbegeleider, een open en eerlijk gesprek met elkaar aan te gaan over verbetering van de verhouding en de omgangsvormen teneinde te komen tot een

optimale invulling van de intenties zoals neergelegd in de preambule en de 'Gedragscode periodiek beraad' van de KLM-cao's. Als basis voor dit gesprek kunnen onder andere de pijlers voor omgangsvormen dienen, zoals door VNV, Unie en NVLT zijn voorgesteld.

Aldus overeengekomen op en ondertekend op

CNV Vakmensen:

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ

De Unie:

M. Kartman
EVP HR & Industrial Relations

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van KLM Professionals: