

Integraal voorstel KLM d.d. 13 mei 2025.

1. Multi onderwerpen

Multi onderwerpen zijn geen onderdeel van dit integrale voorstel. Overleg over de multi onderwerpen vindt conform het afgesproken proces plaats op een later moment.

2. Flexibiliteit en productiviteit

a) **De reservedienst** te flexibiliseren door het wijzigen van de voorwaarden die zijn gesteld aan het omzetten van de Reservedienst. KLM stelt voor de tekst van artikel III (2) e van Bijlage 3D (inclusief cursieve tekst) uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 integraal te vervangen door onderstaande tekst:

Het aantal Reservediensten in een basisrooster bedraagt- berekenend over de roosterlengte – gemiddeld ten hoogste 0,75 per week.

Reservediensten kunnen uiterlijk vier kalenderdagen van tevoren worden omgezet in een andere dienst.

Minder dan vier kalenderdagen van tevoren kan de reservedienst worden omgezet in een andere dienst als de werknemer hiermee instemt. Als de omzetting minder dan vier kalenderdagen van tevoren plaatsvindt, ontvangt de werknemer ter compensatie een bedrag van € 75 bruto.

Indien een reservedienst wordt omgezet in een nachtdienst, worden de vergoedingen niet aangepast; indien de praktijk echter uitwijst dat regelmatig een reservedienst moet worden omgezet in een nachtdienst, moet een representatief aantal reserve-nachtdiensten in het basisrooster worden opgenomen.

b) KLM wil maximaal 32 **losse KV-uren** per kalenderjaar in alle type diensten kunnen inzetten. Daarnaast wil KLM in roosters waar de losse KV-uren uitsluitend gebruikt worden om de zware Nacht- en Supervroege diensten te verlichten, het aantal losse KV-uren kunnen verhogen tot maximaal het aantal nacht- en supervroege diensten in dat betreffende basisrooster. KLM stelt voor de tekst van Bijlage 5B art. (1) b. uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 integraal te vervangen door onderstaande tekst:

KLM verloft dat wordt ingeroosterd wordt afgebouwd conform in het rooster voorkomende dienstlengtes (zoveel mogelijk naar rato). KLM verloft kan ook in 1 uur of een veelvoud worden ingeroosterd in het basisrooster. Er geldt een maximum van 32 uur per kalenderjaar, tenzij er meer dan 32 Nacht- en of Superdiensten in het basisrooster zitten. Dan geldt als maximum het aantal ingeroosterde Nacht- en of Supervroege diensten dan wel het aantal ER-uren dat een rooster opbouwt. In overleg met de werknemer kan meer dan het genoemde maximum KLM-verloft in losse uren in het persoonlijk rooster worden ingeroosterd. Voor werknemers in deeltijd wordt genoemd maximum van 32 uur berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

c) **10 uren diensten**

KLM wil binnen E&M de mogelijkheid hebben om roosters met 4 x 10 uren diensten te maken en een gemiddelde werkweek van 4 dagen. Een 10-uurs dienst eindigt uiterlijk om 02.00 uur in de nacht.

d) De tijdelijke afspraak over **vast flex ratio** (cao 2019-2022 punt 20 art 3) is per 31 december 2024 geëindigd. KLM is bereid hierover een nieuwe afspraak te maken voor een periode van 5 jaar met de volgende ratio onder dezelfde voorwaarden tav de berekening daarvan:

- Ground Services onder en boven de vleugel 70% vast – 30% flex
- Cargo: 70% vast – 30% flex

De hierboven genoemde voorstellen a), b), c) en d) gelden met ingang van de maand volgend op de maand waarin de cao is geratificeerd.

e) KLM stelt voor de Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel die ziet op **compensatie voor extra werken** structureel in de cao op te nemen. Het betreft de volgende afspraak: Partijen spreken af om al het grondpersoneel, werkzaam in ploegendienst (die vallen onder Bijlage 3D) en productiemedewerkers die in dagdienst werken, een extra vergoeding toe te kennen voor het werken op een roostervrije dag of een in het basisrooster opgenomen KV dag. Daarbij gelden de volgende bepalingen:

- De extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vervangende vrije tijd voor het extra werken op een roostervrije dag, conform cao bijlage 3D, V(4)a.
- Zowel de reguliere compensatie als de extra vergoeding worden in beginsel uitbetaald
- KLM bepaalt voor welke diensten het extra werken noodzakelijk is
- Het werken geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid medewerker

Alle vaste toeslagen en eventuele correcties daarop zoals die gelden voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst, zoals ploegendiensttoeslag en opbouw KV, blijven conform cao van kracht.

KLM stelt voor om onderstaande tekst uit artikel (4) a. Bijlage 3D en artikel IV Bijlage 3E van de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 als volgt te wijzigen:

(...) Naast de vervangende vrije tijd of uitbetaling tegen uurloon wordt aan productiemedewerkers die in dagdienst werken een extra vergoeding uitbetaald. Deze extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vergoeding voor het werken op een roostervrije dag. Deze extra vergoeding kan op verzoek van de werknemer worden toegevoegd aan het medewerker verlof saldo

f) Flexibiliteitsvoorstellen E&M: nog nader uit te werken voorstellen die specifiek gelden voor E&M.

3. Sociaal Plan/ Modernisering Bijlage 15

KLM stelt voor Bijlage 15 integraal te vervangen met de volgende hoofdpunten:

- Definitie salaris gelijk aan TV
- Beëindigingsvergoeding 2,5 TV
- Bemiddelingstermijn 6 maanden + 6 maanden na einde dienstverband
- VVR blijft geen cao regeling

- Het voorstel voor remplaçantregeling handhaven we in fase boventalligheid (derhalve niet in de Pre Fase), vergoeding gelijk aan beëindigingsvergoeding van de remplaçant (met een cap ter hoogte van vergoeding van de boventallige werknemer)
- Vergoeding bij vertrek indien andere functie wordt gevonden blijft transitievergoeding
- Voorstel functiegroep bij lagere functie handhaaft KLM.
- Solliciteren bij passende functie handhaaft KLM.
- Geen gedwongen ontslag voor boventalligen (boventalligheid vastgesteld in het jaar 2025) (tenzij niet meewerken)

4. Ouderenregelingen

In het kader van maatregelen om medewerkers zo lang mogelijk gezond te laten werken stelt KLM voor:

Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen (80/80/100)

Toevoegen percentage 90-90-100 voor kantoor- en ploegendienstmedewerkers (10 jaar voor AOW leeftijd instappen). Vanuit dit percentage kan worden ingestapt in de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen in percentage 80/90/100.

Tijdelijke Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen (80/90/100)

Regeling structureel. Instappen medewerkers 60 jaar of ouder:

- duur maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering voor kantoorpersoneel en medewerkers werkend in de operatie, die geen ploegendiensttoeslag ontvangen
- duur maximaal 6,5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering voor medewerkers die in aanmerking komen voor ploegendiensttoeslag.
- duur maximaal 8 jaar voor AOW-datum voor medewerkers werkzaam (geweest) in een zwaar beroep

De RVU is landelijk beheerst en meer gericht ingezet. KLM wil de RVU vanaf 2026 t/m 2028 openstellen voor medewerkers in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model) in functiegroep I of lager. Het bedrag van 300 euro bruto wordt toegevoegd aan huidige maandbedrag. De combinatie met 80/90/100 blijft mogelijk. De eenmalige betaling van het bedrag op AOW datum (ihkv de Tijdelijke afbouwcombinatie cao 2023-2025) geldt niet voor deze regeling.

5. Arbeidsmarkttoeslag technici

KLM stelt voor de Arbeidsmarkttoeslag voor technici te verlengen met dien verstande dat:

- 1 juli a.s. akkoord mits technisch uitvoerbaar
- Schaarste criterium zoals nu door KLM wordt gehanteerd (met gebruikmaking van externe partij)

** Alternatief voorstel AMT T-OSG*

AMT voort zetten als aparte tijdelijke toeslag, indien KLM bereid is om de AMT niet langer als dispensatie van de Grond cao uit te voeren, maar op te nemen in Techniek Addendum als cao-afspraken en de voorwaarden van de regeling als volgt aan te scherpen:

- *Vanaf 1 juli 2025 nieuwe AMT regeling.*
- *De arbeidsmarkttoeslag wordt zonder onderscheid in functies toegekend aan alle medewerkers in de functiegroepen T-OSG G t/m L (cf de groep tot 1 juli 2025 ook reeds de AMT ontvangen).*
- *De toeslag is pensioengevend en telt mee in de grondslag voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling, DI-budget (kostenneutraal).*
- *De hoogte van de toeslag is vanaf 1 juli 2025 5,75% van het actuele schaalsalaris (bij een WDR van 5,78% (gemiddelde uitkering over 2015 tot en met 2024) komt de totale jaarlijkse waarde van de AMT uit op 8,5% (afgerond))*
- *Van toepassing indien er sprake is van:*
 - *Een objectief schaarste criterium in de markt (nntb).*
 - *Een moeilijk vervulbare (externe) vacature.*
 - *Een negatief betalingsverschil tussen KLM salarissen en de relevante technische arbeidsmarkt.*
- *De arbeidsmarkttoeslag wordt toegekend aan zowel nieuwe medewerkers, als medewerkers die al in dienst zijn, voor een periode van maximaal 10 jaar. De arbeidsmarkttoeslag zal echter nooit later eindigen dan 30 juni 2035.*
- *De toeslag wordt per maand uitgekeerd.*
- *KLM zal ieder jaar in juli een vergelijking doen van het betalingsniveau (nntb) bij KLM met het betalingsniveau (nntb) van de relevante techniek markt, welke bestaat uit de sectoren Metalektro, Metaal- en Techniek, Telecom en Energie. De hiervoor gebruikte data is maximaal 12 maanden oud.*
- *De resultaten van deze vergelijking zullen samen met de gegevens over de andere criteria uit punt e. door KLM met de vakbonden, betrokken bij het Techniek Addendum, bij de besprekingen in aanmerking worden genomen en gewogen.*
- *De jaarlijkse herijking kan tot de volgende conclusies ten aanzien van de betaling van de AMT leiden:*
 - *ongewijzigde voortzetting*
 - *verhoging*
 - *verlaging*
 - *beëindiging*
- *Indien partijen betrokken bij het Techniek Addendum concluderen dat beëindiging op zijn plaats is, zal tevens worden overwogen of de gehele regeling definitief ingetrokken kan worden.*
- *Bij een overeengekomen verhoging, gaat deze in per de maand volgende op de maand waarin de verhoging wordt overeengekomen. In geval van een overeengekomen verlaging van de AMT: toepassing per 1 januari of 1 juli, maar nooit eerder dan na 6 maanden. Bij overeengekomen beëindiging: afbouw 3 maanden 100%, 6 maanden 50%, 6 maanden 25%, daarna 0%.*

6. Techniek Addendum

KLM stelt voor om op basis van artikel 2.2. lid 2 van de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 een Addendum voor technici overeen te komen.

KLM stelt voor om op basis van artikel 2.2. lid 2 van de cao een Addendum voor technici overeen te komen, waarin voor technici specifieke afspraken kunnen worden vastgelegd te weten de eerder overeengekomen T-OSG lijn, de Part66 vergoeding en type vergoedingen. Daarnaast stelt KLM voor roosterregels specifiek voor technici overeen te komen, mits een oplossing wordt gevonden voor het feit dat medewerkers vallend onder scope van het Addendum binnen een team samenwerken met medewerkers die niet vallen onder het Addendum. Het werken met twee verschillende sets aan roosterregels binnen één team is niet uitvoerbaar voor KLM. De inhoud van het Addendum is uiteraard onderwerp van gesprek tussen bij het Addendum betrokken partijen.

Wij noemen dit een “Addendum” ter onderscheiding van een bijlage. Een bijlage en een Addendum zijn beide onderdeel van de cao KLM-grondpersoneel. Het verschil is echter dat over een bijlage door alle partijen kan worden onderhandeld terwijl een Addendum een aanvullende afspraak is tussen een of meer werknemersorganisaties en KLM. Het Addendum kan in werking treden als ook de nieuwe cao voor KLM-grondpersoneel tot stand is gekomen.

Als de nieuwe cao voor KLM-grondpersoneel (inclusief addendum) tot stand is gekomen, zal de status daarvan in de nieuwe cao-tekst worden vastgelegd (en dus niet meer alleen opgehangen zijn aan het haakje van art. 2.2. lid 2).

7. Global Mobility

De tekst uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 zal worden gewijzigd conform besluit genomen door het Extern Overleg op basis van de mail van KLM d.d. 4 april 2025 (bijgevoegd).

8. Diverse voorstellen:

a) Horizontale mobiliteit

KLM wil mobiliteit stimuleren. Er zijn medewerkers die door een persoonlijke functiegroep een horizontale stap niet maken omdat ze dan een deel van hun inkomen kwijt raken. KLM stelt voor dat medewerkers in deze gevallen hun inkomen behouden middels demotietoeslag.

Daarnaast stelt KLM voor horizontale overstap te belonen met waarde salarisstap 2,25% -3,5% rekening houdend dat de max van de schaal niet wordt overschreven.

b) Taal

KLM kan de mogelijkheid bieden om Engelse en/of Nederlandse taallessen niveau A1 tot B1 te volgen voor medewerkers in de operatie teneinde interne mobiliteit te stimuleren en communicatie op afdelingen te verbeteren. KLM kan kantoormedewerkers de mogelijkheid bieden om zowel klassikaal als online een taalcursus Engels of Nederlands te volgen.

c) Studieschuld aflossen

KLM wil het mogelijk maken dat medewerkers met een studieschuld bij DUO uit hun DI-budget hun studieschuld kunnen aflossen, mits sprake is van ruimte in de WKR. Dit kan derhalve van jaar tot jaar verschillen.

d) Vervoersbeleid

KLM is bereid de overgangsregeling in het kader van het nieuwe vervoersbeleid structureel te maken voor zowel de medewerkers die in dienst waren op 1 november 2024 als voor de medewerkers die daarna in dienst zijn gekomen. De mogelijkheid om - in plaats van reizen met de NS-Business Card - een OV rit registratie op te voeren zal voor medewerkers die na 1 november in dienst zijn gekomen ingaan op een nader te bepalen datum na ratificatie van het protocol.

e) Thuiswerken

KLM zal de thuiswerkvergoeding per eerstvolgende payroll na ratificatie van het protocol ophogen tot 2,40 euro per dag.

KLM wil graag in gesprek om de tekst van 4.3 van de cao duidelijker te maken.