

Resultaat cao voor KLM-grondpersoneel Nederland KLM, De Unie, NVLT, VKP, FNV en CNV d.d. 31 oktober 2025

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

Op 3 september 2025 is tussen KLM, de Unie, NVLT en VKP een onderhandelingsresultaat overeengekomen over een nieuwe cao voor KLM-Grondpersoneel Nederland. Dit onderhandelingsresultaat met voornoemde drie werknemersorganisaties heeft niet geleid tot de totstandkoming van een cao.

De drie bij het onderhandelingsresultaat van 3 september 2025 betrokken werknemersorganisaties verklaren dat dit onderhandelingsresultaat als volgt wordt aangepast.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

1. Loon en looptijd

- Looptijd cao van 24 maanden van 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027.
- KLM betaalt een eenmalige uitkering van €750 die deels in december 2025 netto (€500,-) en deels in januari 2026 (€250,- netto) wordt uitgekeerd aan alle KLM medewerkers die respectievelijk op 31 december 2025 en 31 januari 2026 een actief dienstverband hebben met KLM en voorzover ratificatie van dit resultaat plaatsvindt voor 1 december 2025. Bij ratificatie na 1 december 2025 vindt de uitkering van 500 euro netto in 2026 plaats en de uitkering van 250 euro in 2026 bruto. De eenmalige uitkering in december 2025 wordt berekend naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage van de medewerker gedurende de meetperiode van 1 maart 2025 tot en met 31 december 2025. De eenmalige uitkering in januari 2026 wordt berekend naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage van de medewerker gedurende de meetperiode van 1 maart tot en met 31 januari 2026.
- KLM verhoogt de salarissen structureel:
 - o per 1 december 2025 met 1,0%,
 - o per 1 juli 2026 met 1,25% en
 - o per 1 januari 2027 1,0%.

De procentuele verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de participatieschaal.

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

- o uurloon max en maximum uurloon max
- o extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- o consigneringsvergoeding;
- o maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m3 (uitgezonden grondpersoneel);
- o vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- o minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- o vliegurenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- o afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- o de vergoedingen (Certifying staff E&M) Bijlage 17 IV 1.

2. Flexibiliteit en productiviteit

- a) **De reservedienst** wordt geflexibiliseerd door het wijzigen van de voorwaarden die zijn gesteld aan het omzetten van de Reservedienst. De tekst van artikel III (2) e van Bijlage 3D (inclusief cursieve tekst) uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 wordt integraal 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. Deze diensten moeten voorkomen in het basisrooster.
Minder dan vier kalenderdagen van tevoren kan de reservedienst worden omgezet in een andere dienst (ook in niet in rooster benoemde diensten) als de werknemer hiermee instemt. Als de omzetting van de Reservedienst minder dan vier kalenderdagen van tevoren plaatsvindt, ontvangt de werknemer ter compensatie een bedrag van € 75 bruto.

In bijzondere gevallen, ter nadere beoordeling van partijen, kunnen voorwaarden worden gesteld aan de omzetting van reservediensten. Die voorwaarden worden in overleg met de werknemersorganisatie(s) vastgesteld.

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) **10 uren diensten**

In het Techniek Addendum wordt opgenomen dat voor alle medewerkers die onder de werkingssfeer vallen het mogelijk wordt 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. Deze afspraak kan ook gelden voor medewerkers die niet onder het Techniek Addendum vallen, maar die werkzaam zijn in dezelfde basisroosters als de medewerkers die vallen onder het Techniek Addendum.

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

- c) Vanaf 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2030 geldt voor het totaal aan operationele functies binnen de hierna genoemde afdeling(en) de volgende **vast flex ratio** (in FTE's) voor de gerichte maximum inhuur van uitzendkrachten:
- Ground Services: Apron en Bagage Services: 80% op KLM contract – maximum 20% uitzendkrachten, Passage 70% op KLM contract – maximum 30% uitzendkrachten Cargo: 70% op KLM contract – maximum 30% uitzendkrachten
- Het gemiddelde percentage wordt berekend over 12 maanden. Een afwijking van 5% extra inhuur van uitzendkrachten is toelaatbaar in geval van tijdelijke wijziging van het (gemiddelde) werkaanbod. Als KLM voor Apron en/of Bagage Services afwijkt van de 80-20% verhouding zal zij dat niet doen dan na overleg met de werknemersorganisaties.
- De partijen bij deze cao worden in het regulier extern overleg periodiek (jaarlijks) door KLM geïnformeerd over de vast flex ratio.
- d) De Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel die ziet op **compensatie voor extra werken** wordt structureel in de cao opgenomen. 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.

Artikel (4) a. Bijlage 3D en artikel IV Bijlage 3E van de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 wordt als volgt te gewijzigd:

(...)

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

- e) Partijen zullen voor 1 maart 2026 met elkaar in overleg gaan over maatregelen tbv het bevorderen van de flexibiliteit van roosters die specifiek gelden voor technici die vallen onder het Addendum. De intentie is om afspraken hierover tijdens de looptijd van de cao waar dit Addendum deel van uitmaakt in te voeren.

3. Sociaal Plan/ Modernisering Bijlage 15

De Mobiliteitsafspraken Back on Track 2025 zoals aangehecht als bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat gelden vanaf 1 januari 2025 tot en met 28 februari 2026. De huidige tekst van Bijlage 15 vervalt per 1 januari 2025. Partijen zullen voor 1 maart 2026 een structureel nieuw Sociaal Plan (Bijlage 15) overeenkomen, dat als aparte cao wordt aangemeld, waarin onder meer waar mogelijk specifieke bepalingen over kwetsbare medewerkers worden opgenomen. Dit nieuwe structurele Sociaal Plan (Bijlage 15) zal gelden vanaf 1 maart 2026. Indien er op 1 maart 2026 geen overeenstemming is over dit nieuwe structurele Sociaal Plan (Bijlage 15), dan treden vanaf dat moment de Mobiliteitsafspraken Back on Track 2025 (bijlage 1) zoals gewijzigd op basis van Bijlage 2 in werking. Deze afspraken gelden vanaf 1 maart 2026 en gelden als nieuw Sociaal Plan (Bijlage 15), dat als aparte cao wordt aangemeld. Partijen zullen deze afspraken in de volgende cao weer als bijlage 15 opnemen.

4. Ouderenregelingen

In het kader van maatregelen om medewerkers zo lang mogelijk gezond te laten werken komen partijen het volgende overeen:

- **Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen (80/80/100)**
Het percentage 90-90-100 wordt voor kantoor- en ploegendienstmedewerkers (10 jaar voor AOW leeftijd instappen) toegevoegd per 1 april 2026. 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)**

Vanaf 1 januari 2026 wordt deze regeling structureel en geldt voor:

- kantoorpersoneel en medewerkers werkend in de operatie, die geen ploegendiensttoeslag ontvangen van 60 jaar of ouder voor de duur van maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering
- medewerkers die in aanmerking komen voor ploegendiensttoeslag van 60 jaar of ouder voor de duur van maximaal 6,5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering
- medewerkers werkzaam (geweest) in een zwaar beroep vanaf 8 jaar voor AOW-datum voor de duur van maximaal 8 jaar
- De **RVU** is landelijk beheerst en meer gericht ingezet. KLM zal de RVU vanaf 1 januari 2026 *structureel* openstellen voor
 - a) medewerkers die 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model, welk model is aangehecht in bijlage 3) in functiegroep (T)-OSG I of lager, en
 - b) medewerkers die
 - 10 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model) in functiegroep (T)-OSG I of lager, en
 - 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een functie waarbij sprake is van verzwarende omstandigheden (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model met score vanaf 18 tot 27) in functiegroep (T)-OSG I of lager, zolang:
 1. de af te spreken regeling past binnen het wettelijk kader en fiscale kader dat op dit moment wordt ontwikkeld;
 2. de af te spreken regeling voldoet aan de voorwaarden zoals gehanteerd door de toetsingscommissie uit het landelijk akkoord; en
 3. partijen afspraken kunnen maken over de inzet van duurzaam inzetbaarheidsmaatregelen.
- Daarnaast zal de RVU vanaf januari 2026 tot en met 28 februari 2027 openstaan voor medewerkers die 40 jaar werkzaam zijn (geweest) in een functie waarbij sprake is van verzwarende omstandigheden (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model met score vanaf 18 tot 27) in functiegroep (T)-OSG I of lager. Deze afspraak zal voor eind 2026 door partijen worden geëvalueerd.
- Een bedrag van 300 euro bruto (gelijk aan extra fiscaal vrijgestelde bedrag per 1 januari 2026) naar rato van het contractpercentage wordt toegevoegd aan de RVU uitkering¹. De combinatie met 80/90/100 blijft mogelijk. De eenmalige betaling van het bedrag op de AOW-datum (ihkv de Tijdelijke afbouwcombinatie cao 2023-2025) geldt niet voor deze regeling.²
- Indien naar de mening van de KLM of één of meer werknemersorganisaties toepassing van deze cao-afspraak voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kan conform art. 2.3. een afwijkende afspraak worden gemaakt.

¹ Ter compensatie ontvangt de werknemer een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van € 2.273 bruto per maand voor elke maand dat hij eerder stopt met werken (aantal maanden wordt naar boven afgerond) voor maximaal 36 maanden. De vergoeding wordt naar verhouding van het contractpercentage vastgesteld. NB: het bedrag van € 2.273 bruto is gebaseerd op 2025. In de jaren na 2025 zal KLM, indien de overheid de maximale vrijstelling herijkt, het bedrag op dezelfde wijze herijken. Indien de herijking in enig jaar meer dan 5% is, wordt de herijking tenminste 5% en treden partijen in overleg.

² Medewerkers die deelnemen aan de Tijdelijk Afbouwcombinatie met de eenmalige betaling van een bedrag op AOW datum (cao 2023-2025) hebben niet tevens recht op de extra 300 euro bruto.

- Psychosociale arbeidsbelasting en werken in ploegendienst in Nachten- en Supervroege diensten zijn al criteria in het door KLM en vakbonden overeengekomen model op basis waarvan functies met verzwarende omstandigheden worden gekwalificeerd. Als een besluit van het expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over het overeengekomen model aanleiding geeft om het model te herijken zullen partijen in overleg treden.

5. Arbeidsmarkttoeslag technici T-OSG

De Arbeidsmarkttoeslag voor technici vallend onder bijlage 17A wordt met ingang van 1 juli jl. verlengd met dien verstande dat:

- a) de hoogte van de toeslag 5,75% van het bruto maandsalaris bedraagt, pensioengevend is en meetelt in de grondslag voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en DI-budget.
- b) Schaarste criterium zoals nu door KLM wordt gehanteerd (met gebruikmaking van externe partij)
- c) Van toepassing indien er sprake is van:
 - a. Een objectief schaarste criterium in de markt (nntb);
 - b. Een moeilijk vervulbare (externe) vacature; en
 - c. Een negatief betalingsverschil tussen KLM salarissen en de relevante technische arbeidsmarkt.
- d) 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.
- e) De toeslag wordt per maand uitgekeerd. Moment van invoering is afhankelijk van de technisch uitvoerbaarheid (zie hieronder bij k).
- f) 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.
- g) De resultaten van deze vergelijking zullen samen met de gegevens over de andere criteria uit punt c. door KLM met de vakbonden, partij bij het Techniek Addendum, bij de besprekingen in aanmerking worden genomen en gewogen.
- h) De jaarlijkse vergelijking kan tot de volgende conclusies ten aanzien van de betaling van de AMT leiden:
 - i. ongewijzigde voortzetting;
 - ii. verhoging;
 - iii. verlaging; of
 - iv. beëindiging.
- i) Indien partijen bij het Techniek Addendum concluderen dat beëindiging op zijn plaats is, zal tevens worden overwogen of de AMT definitief ingetrokken kan worden.
- j) 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 zes maanden na de maand volgende op de maand waarin de verlaging wordt overeengekomen. Bij overeengekomen beëindiging: afbouw drie maanden 100%, zes maanden 50%, zes maanden 25%, daarna 0%.
- k) Overgangsregeling: Partijen erkennen dat KLM tijd nodig heeft om deze afspraak in te regelen in haar salarisadministratie. In de periode vanaf 1 juli 2025 tot in ieder geval 1 januari 2026 (dan wel later indien dit noodzakelijk is) zal KLM daarom de arbeidsmarkttoeslag uitbetalen conform de methodiek die gold voor 1 juli 2025, met

dien verstande dat KLM aan de geselecteerde technische functies in T-OSG eens per kwartaal de arbeidsmarkttoeslag (8,5%) uitbetaalt.

l) Deze afspraak wordt opgenomen in het Techniek Addendum.

6. Arbeidsmarkttoeslag technici OSG

Werknemersorganisaties verlenen KLM vanaf 1 juli 2025 dispensatie gedurende drie jaar om voor technische functies in OSG waarbij sprake is van arbeidsmarktproblematiek af te wijken van de cao door het toepassen van een arbeidsmarkttoeslag. Deze toeslag bedraagt 4% van het bruto maandsalaris is pensioengevend en telt mee in de grondslag voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en DI-budget. KLM zal dit verder uitwerken en partijen informeren over de inhoud van de regeling en voor welke functies deze wordt toegepast.

Overgangsregeling: Partijen erkennen dat KLM tijd nodig heeft om ook deze afspraak in te regelen in haar salarisadministratie. In de periode vanaf 1 juli 2025 tot in ieder geval 1 januari 2026 (uiterlijk tot de afspraak is ingeregeld) zal KLM de arbeidsmarkttoeslag uitbetalen conform de methodiek die gold voor 1 juli 2025, met dien verstande dat KLM aan de geselecteerde technische functies in OSG 6% arbeidsmarkttoeslag uitbetaalt eens per kwartaal.

7. Techniek Addendum

Een Addendum voor technici zal worden opgenomen in de cao voor KLM Grondpersoneel. Het Techniek Addendum maakt deel uit van de cao voor KLM-grondpersoneel en wordt derhalve als deel daarvan mee aangemeld en heeft daarmee net als de rest van de cao cao-status. In het Addendum zullen op grond van artikel 2.2 lid 2 van de cao voor KM Grondpersoneel specifiek voor technici afspraken worden neergelegd, die afwijken van de algemene bepalingen van de cao voor KLM Grondpersoneel.

Het doel hiervan is om noodzakelijke goed werkende "luchtvaarttechniek specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken" te kunnen maken. In het Techniek Addendum staat (i) welke medewerkers onder de werkingssfeer vallen (te weten de in Bijlage 17A II genoemde doelgroep), (ii) welke bepalingen daarvan afwijken van welke bepalingen van het algemene deel van de Grond cao en (iii) met welke cao-partijen het Techniek Addendum is overeengekomen.

Het Addendum geldt zodra de nieuwe cao voor KLM-grondpersoneel definitief en volledig tot stand is gekomen. In de nieuwe cao voor KLM Grondpersoneel wordt in art. 2.1 cao onder (4) toegevoegd:

Een Addendum regelt aanvullende of afwijkende afspraken tussen representatieve werknemersorganisaties, dat kunnen er een of meer zijn, en KLM en is deel van de cao. Een Addendum onderscheidt zich van een bijlage, omdat een bijlage afspraken regelt tussen alle cao partijen.

In het Techniek Addendum worden de voor technici specifieke afspraken opgenomen, zoals de eerder overeengekomen T-OSG lijn, de Part 66 vergoeding en typevergoedingen en roosterregels. Daarnaast zijn er cao-afspraken, waarbij partijen zich kunnen voorstellen dat deze voor technici (binnen de scope) op enig moment in de toekomst specifiek(er) ingericht kunnen of moeten worden. Zonder uitputtend of limitatief te zijn, kunnen partijen in overleg treden over bijvoorbeeld de volgende onderwerpen:

- Gebruik KLM-zaken
- Werk- en rusttijden
- Vorming jeugdige werknemers
- Hoofdstuk XI – in het kader van de specifieke rol van certifiering staff onderzoeken of de regeling daarop aanpassing behoeft.

- Bijlage 2 - salarisregeling
- Bijlage 3A-3D-3E
- Bijlage 16 – vergoeding tijdelijke waarneming hogere functie
- Bijlage 17
- Bijlage 19 – DI budget en studieregeling
- Bijlage 20 - Consignering
- Bijlage 25 – Stage-overeenkomsten en vergoedingen

8. 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).

9. IPB

Sinds langere tijd vindt er in toenemende mate discussie plaats over de IPB-regeling. KLM heeft meerdere malen aangegeven de ogen niet te sluiten voor de wensen van de medewerkers. KLM is bereid na te denken over aanpassingen waarbij een breed draagvlak hiervoor voorwaardelijk is. Gezien de gevoeligheid van mogelijke wijzigingen, zal KLM een klankbordgroep in stellen. Deze groep zal als klankbord dienen voor het onderzoeken en bespreken van potentiële aanpassingen in de regeling. De besluitvorming over aanpassing van de IPB-faciliteit blijft voorbehouden aan de Directie van KLM.

KLM besluit om het “het vervallen van de A-status na pensionering” per 1 januari 2026 op te heffen voor medewerkers die vanaf 1 maart 2025 met pensioen zijn gegaan/gaan, tenzij uit het advies van de klankbordgroep kan worden geconcludeerd dat een breed draagvlak hiervoor ontbreekt. KLM wil vermijden dat verbetering voor de ene groep medewerkers leiden tot verslechtering voor anderen.

10. WDR

KLM past de winstdelingstabel in de winstdelingsregeling per 1 januari 2026 (eerst mogelijke uitbetaling in april 2027 aan naar onderstaande tabel.

- Operating margin t/m 3,7%: Uitkering 0%
 - Operating margin van 3,7 tot 11,3% (was 15,7%): Uitkering lineair van 0 tot 20%
 - Operating margin >11,3% (was 15,7%): Uitkering 20%
- a) De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-grondmedewerkers die gedurende de periode van 1 januari t/m 31 december van het jaar waarover de winstdelingsuitkering wordt bepaald, in actieve dienst van KLM zijn geweest (de referentieperiode).
 - b) Bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van overlijden of langdurige arbeidsongeschiktheid gedurende de referentieperiode wordt een (naar rato) winstdelingsuitkering uitgekeerd.

11. Ploegendiensttoeslag en Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2026 zal de actueel uitbetaalde (garantie)ploegendiensttoeslag meegenomen worden in de berekening van de eindejaarsuitkering. Dit deel van de eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.

12. Diverse voorstellen

a) Horizontale mobiliteit

KLM wil mobiliteit stimuleren. Er zijn medewerkers die door een persoonlijke functiegroep een horizontale stap niet maken omdat ze daardoor in inkomen op achteruit gaan. Medewerkers die deze stap maken op of na de eerste van de maand na ratificatie zullen in deze gevallen hun inkomen behouden middels de demotietoeslag bij aanstelling 1 functiegroep lager uit de Mobiliteitsafspraken Back on Track.

Daarnaast wordt een horizontale overstap beloond met waarde salarisstap 2,25% ((T)-OSG) of 3,5% (MSG) rekening houdend dat het maximum van de functieschaal niet wordt overschreven.

b) Taal

KLM kan de mogelijkheid bieden om Engelse en/of Nederlandse taallessen niveau A1 tot B1 te volgen aan 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 met ingang van 1 juli 2026 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 2024 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.

f) Vakbondsfaciliteiten

Partijen zullen afspraken over de voorwaarden waaronder de toegang tot de werkvloer voor vakbondmedewerkers in KLM gebouwen mogelijk wordt gemaakt (zoals overeengekomen in Protocol cao 2023-2025) uitwerken en opnemen in hoofdstuk 3 van de cao.

12. Tot slot

- Partijen komen voor het overige de bepalingen overeen zoals opgenomen in de CAO voor KLM Grondpersoneel Nederland 2023-2025. De nieuwe cao wordt derhalve beschouwd als voortzetting van de CAO voor KLM Grondpersoneel 2023-2025.
- KLM wil graag in gesprek met cao partijen om de tekst van 4.3 van de cao duidelijker te maken.
- Partijen zien het als gezamenlijke verantwoordelijkheid om polarisatie tussen groepen werknemers binnen KLM tegen te gaan en gaan daarover met elkaar in gesprek in het regulier overleg.
- De cao heeft een standaardkarakter.

- De nieuwe cao wordt aangemeld bij het ministerie van SZW.

KLM behoudt zich het recht voor om kennelijke verschrijvingen te corrigeren. Partijen zullen in overleg bepalingen aanvullen/corrigeren waar nodig als dat de duidelijkheid en/of leesbaarheid van hetgeen partijen hebben afgesproken ten goede komt.