

PROTOCOL CAO 2015 - 2016 Grond ***(Perform 2020)***

Overwegingen

- KLM en werknemersorganisaties hebben het CAO-overleg gevoerd en in het kader geplaatst van het programma Perform 2020.
- Perform 2020 heeft tot doel het verlagen van de kosten per eenheid, inclusief reductie van de arbeidskosten en het verhogen van de productiviteit.
- KLM heeft inzicht gegeven in de situatie van KLM en de noodzaak van structurele maatregelen om de lange termijn toekomst van de onderneming veilig te stellen.

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en CNV Vakmensen, De Unie, FNV Luchtvaart, de NVLT en de VHKP, hebben met het oog hierop overeenstemming bereikt over de inhoud van de CAO voor de periode vanaf 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2016.

In dit kader zijn de volgende afspraken overeengekomen.

I. Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 januari 2015 en eindigt op 1 juli 2016.

II. Algemeen

Werknemersorganisaties hebben aangegeven te willen investeren in het bedrijf, mits daar tegenover in de balans van de totaalovereenkomst een tegemoetkoming staat. Hiertoe hebben KLM en werknemersorganisaties voor Grondpersoneel een raamwerkovereenkomst afgesproken, die als bijlage 1 aan dit Protocol is gehecht.

De afspraken uit dit Protocol worden meegenomen in de totale investering die werknemersorganisaties bereid zijn te doen in de Perform 2020 periode.

III. Productiviteitsmaatregelen

1. Vrije dagen

De tijdelijk voor 2013 en 2014 ingeleverde EVD- ex art. 9.7 resp. vrije dag (MSG 4 t/m 6) ex Bijlage 22, punt IV (2), komt met ingang van 1 januari 2015 structureel te vervallen voor werknemers in dagdienst.

Voor werknemers in dagdienst komt met ingang van 1 januari 2015 tevens structureel één additionele EVD- resp. vrije dag (MSG 4 t/m 6) te vervallen (implementatiedatum 1 juli 2015, d.w.z. dat deze dag in de 2^e helft van 2015 wordt afgeschreven).

Een werknemer in dagdienst is een werknemer op wie Bijlage 3D van de CAO niet van toepassing is.

De additioneel vervallen EVD-resp. vrije dag kan – afhankelijk van de uitkomst van de vervolgagenda Perform 2020 – worden vervangen door een minimaal gelijkwaardig alternatief.

Hiermee wordt de aanspraak op EVD-dagen voor werknemers in dagdienst resp. vrije dagen voor werknemers in MSG 4 t/m 6, met 2 dagen per kalenderjaar verminderd tot 5 resp. 11 dagen.

2. Extra vrije tijd voor oudere werknemers (Bijlage 5A)

De aanvangsleeftijd voor de opbouw van de extra vrije tijd voor oudere werknemers wordt met ingang van 1 januari 2016 gekoppeld aan de AOW-leeftijd minus 10 jaar.

Als overgangsregeling behouden werknemers de per 1 januari 2015 reeds opgebouwde dagen. De verdere opbouw van de dagen vindt plaats conform nieuwe systematiek en wordt opgeschort tot het moment waarop de werknemer volgens de nieuwe regeling in aanmerking komt voor verdere opbouw.

Peildatum is 1 januari om vast te stellen welke leeftijd de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt.

Bij verdere wijziging van de AOW leeftijd wordt de opbouw van de extra vrije tijd voor oudere werknemers verder opgeschort aan de hand van de alsdan geldende AOW leeftijd.

3. Compensatie doordeweekse feestdagen en werknemers in wisseldienst

Voor werknemers in wisseldienst worden de in een kalenderjaar opgebouwde dagen (opbouw ingaande per 1 januari 2015) ter compensatie van de z.g. doordeweekse feestdagen door de KLM ingeroosterd in beginsel in de basisroosters maar in ieder geval via het persoonlijke roosters, e.e. a. conform de EVD-systematiek (inclusief de bepaling rondom het behoud ploegentoeslag bij inroostering in het weekend). De niet ingeroosterde dagen komen aan het einde van het kalenderjaar niet te vervallen. Deze dagen worden in het daarop volgende kalenderjaar door KLM ingeroosterd.

Implementatie voor bestaande basisroosters vindt plaats in een keer in de persoonlijke roosters resp. worden alsnog in de basisroosters verwerkt aan de hand van de z.g. 15% regeling conform Bijlage 3D.III.(3).a.2.

4. FTE reductie

Partijen spreken een constructieve medewerking af, voor zover mogelijk, bij concretisering FTE-reductie agv. charters/delaying (transformatie/reorganisatie)

5. Verhouding vast/flexibel personeel en inzet flexibel personeel

- a. Tot aan het moment dat er afspraken zijn gemaakt over een nieuw personeelsmodel, zal geen discussie worden gevoerd over de verhoudingen tussen vast en flexibel personeel (uitzendkrachten).

Indien over de vast/flex verhouding met de (lokale) medezeggenschap reeds afspraken zijn gemaakt, wordt gedoogd als de grenzen hiervan op enigerlei wijze zijn of worden overschreden, totdat tussen partijen overeenstemming is bereikt over een nieuw personeelsmodel.

- b. De binnen KLM werkzame uitzendkrachten kunnen op meerdere skills worden ingezet en is het z.g. multi-skilling principe van toepassing.

Multi-skilling maakt het mogelijk dat uitzendkrachten na succesvolle afronding van de noodzakelijke opleiding(en), functies in volle omvang kunnen uitvoeren gelijk aan vast personeel.

IV. Overige productiviteitsmaatregelen

1. Deeltijdcontracten

Partijen bevestigen dat tot aan de afspraken over een nieuw personeelsmodel, het mogelijk is om deeltijdcontracten aan te bieden aan nieuw aan te nemen werknemers binnen alle afdelingen bij KLM.

2. Verrichten van de werkzaamheden en inzet werknemers

Met inachtneming en aanvulling op art. 6.12 CAO, bevestigen partijen dat een werknemer binnen een dienst op verschillende locaties kan worden ingezet, ook in die situaties waarin er geen sprake is van overcapaciteit.

3. Reservediensten

In aanvulling op Bijlage 3D.III (2) e, kunnen reservediensten (R-dienst) uiterlijk 4 kalenderdagen van te voren worden omgezet in een benoemde dienst.

V. Besparingsmaatregel

De MSG verhoging op de salarisdag als bedoeld in Bijlage 22.II(4).b, wordt met ingang van 1 april 2016 vastgesteld op basis van een percentage van het actuele maandsalaris (i.p.v. 100% RSP). Bij een promotie (Bijlage 22.II(6)), wordt per 1 juli 2015 de promotiestap van 5% op basis van het actuele maandsalaris vastgesteld.

VI. Gebalanceerde tegenprestatie KLM

1. Werkgelegenheid

Gedurende de looptijd van de CAO vindt geen gedwongen ontslag op bedrijfseconomische gronden plaats zolang de instrumenten, die hiervoor worden ingezet, waaronder de maximale inzet van mobiliteit en de in het kader van deze CAO overeengekomen vrijwillige vertrekregeling (VVR), toereikend zijn. Indien deze instrumenten ontoereikend blijken te zijn, treden partijen in overleg.

2. Vrijwillige Vertrekregeling (VVR)

Partijen zijn in het kader van deze CAO een Vrijwillig Vertrekregeling overeengekomen, die als Bijlage 2 bij dit Protocol wordt gevoegd.

3. Overig

- a. In aanvulling op Bijlage 3D.III.(2).c kan het aantal wisselingen per reeks van ten hoogste 2 op verzoek van de werknemer in de persoonlijke roosters worden verhoogd.
- b. Voor de bepaling dat de werknemer recht heeft op 17 vrije weekenden, wordt de definitie van een weekend beperkt tot uitsluitend de zaterdag en zondag; hiermee heeft de werknemer 17 keer per jaar een vrije zaterdag en zondag aaneengesloten.

4. Vrijval Witteveenkader en verhoging besteedbaar inkomen

Per 1 januari 2015 wordt 1,5% pensioenpremieruimte van het fiscaal kader 2014 aangewend ter verhoging van het besteedbaar inkomen.

De premievrijval wordt zichtbaar gemaakt als aparte regel op de salarisstrook onder de naam 'Vrijval Witteveenkader', zijnde 1.35% van het pensioengevend salaris. Hierover wordt geen pensioen opgebouwd.

VII. Overige afspraken

1. Extra overcapaciteit en oudere werknemers

Partijen zullen komen tot afspraken (kostenneutraal) om een maximum van 15% van de extra overcapaciteit die kan ontstaan als gevolg van de versobering van de regels ten aanzien van de extra vrije tijd voor oudere werknemers als gevolg van de koppeling aan de AOW-leeftijd (punt III.2) in combinatie met een afnemende productie, aan te wenden voor verminderde nachtdiensten voor oudere werknemers.

2. Deeltijd bij tijdelijke overcapaciteit

- a. KLM en werknemersorganisaties herbevestigen dat het stimuleren van deeltijd in situaties van overcapaciteit een adequaat aanvullend instrument kan zijn om tijdelijke overcapaciteit aan personeel te voorkomen. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de werknemer in staat wordt gesteld zijn tewerkstellingspercentage op een van te voren bepaald moment wederom aan te passen aan het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.
- b. De tijdelijke aanpassing van het tewerkstellingspercentage (van voltijd naar deeltijd of van deeltijd naar een lager deeltijdpercentage) geldt voor een vooraf gesproken periode en is van toepassing op afdelingen waarin zich overcapaciteit voordoet. KLM zal binnen die afdelingen werknemers benaderen met de vraag of zij in aanmerking willen komen voor een tijdelijke deeltijdvariant.

3. Mobiliteitsprotocol

Partijen zullen met het oog op het niet langer van toepassing zijn van het adagium 'keeping the family together' de afspraken uit het Mobiliteitsprotocol (CAO 2012-2014) herijken.

4. Sociaal Akkoord

Partijen erkennen de afspraken zoals door sociale partners zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord en de KLM CAO voor grondpersoneel en spreken af, de komende periode te gebruiken om aan het Sociaal Akkoord invulling te geven binnen de context van de KLM.

5. Overig

KLM verbindt zich om voor 1 juli 2015 antwoorden te formuleren op de vragen die door werknemersorganisaties zijn gesteld t.a.v. het perspectief van de onderneming.

De vragen worden als bijlage aan het Protocol toegevoegd.

Aldus overeengekomen op 10 april 2015 en ondertekend op 24 juli 2015

CNV Vakmensen:


D. Polders

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:


A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations

De Unie:


FNV ~~Technici~~ ^{Junib}

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:



Vereniging van Hoger KLM-personeel:



Bijlagen: Raamwerk, VVR, vragen werknemersorganisaties (VII.5)

AMS/GG.15.039

AMS/GG/CdJ
22 augustus 2015