



PROTOCOL CAO 1 juli 2016 – 31 december 2017 Grond
(Perform 2020 vervolg)

Overwegingen

KLM en werknemersorganisaties hebben in het verlengde van het cao overleg 2015/16 wederom cao overleg gevoerd. Partijen zijn een Raamwerk overeengekomen (AMS/GG.15.007 d.d. 2 februari 2015).

- Uitgangspunt bij onderstaande afspraken, die zijn gemaakt in het kader van Perform 2020, is dat deze in de juiste verhouding staan tot de afspraken die tussen KLM en werknemersorganisaties zijn of worden gemaakt met overige cao-domeinen.
- Partijen sluiten deze overeenkomst in het belang van de noodzakelijke investeringen in KLM ten einde behoud en de groei van KLM mogelijk te maken.
- KLM herkent de wens van werknemersorganisaties om de komende jaren het cao-overleg wederom in multi-verband te willen voeren.
- In het kader van de transparantie, zal KLM werknemersorganisaties inzicht geven in de gerealiseerde besparingen en nog te realiseren besparingen onder het programma Perform 2020 voor Grondpersoneel met het oog op de afspraken in het Raamwerk.

De onderhandelingsdelegaties van de KLM en CNV Vakmensen.nl, De Unie, FNV, de NVLT en de VHKP, hebben met het oog hierop overeenstemming bereikt over de inhoud van de CAO voor de periode vanaf 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017.

In dit kader zijn de volgende afspraken overeengekomen.

I. Looptijd

De CAO treedt in werking op 1 juli 2016 en eindigt op 1 januari 2018.

II. Besteedbaar inkomen

1. Salarisverhoging

- a. Na goedkeuring van een cao-akkoord door de resp. ledenraadplegingen, wordt tegelijk met het salaris van de maand volgend op de definitieve overeenstemming, aan werknemers in dienst per ultimo van de maand van uitbetaling, een eenmalige netto bedrag uitbetaald, gebaseerd op €1.600 bruto, als vast bodembedrag vooruitlopend op de per 1 januari 2016 te introduceren verbeterde winstdelingsregeling. Indien de werknemer in deeltijd werkt(e) en/of indien hij vanaf 1 januari 2016 tot aan de betaaldatum niet (volledig) in actieve dienst was, wordt de uitkering naar rato uitgekeerd. Werknemers die als gevolg van pensionering of overlijden per datum uitbetaling geen dienstverband hebben, ontvangen de uitkering naar rato berekend over de periode van 1 januari 2016 tot aan datum einde dienstverband. Het netto bedrag wordt bepaald door het bruto bedrag te verminderen met de heffing bijzonder tarief (volgens de regels belastingdienst). E.e.a. zal niet ten koste gaan van reeds in de WKR ondergebrachte faciliteiten/elementen.

Van werknemers vallend onder Bijlage 18 (standplaats Frankrijk) en Bijlage 24 (Homenet) van de KLM CAO voor Grondpersoneel, zal een eenmalige netto uitkering worden uitbetaald ter grootte van de helft van bovengenoemde bruto uitkering.

Indien de per 1 januari 2016 te introduceren (verbeterde) winstdelingsregeling over het boekjaar 2016 tot een beter resultaat zal leiden, wordt het meerdere boven op de in 2016 uitgekeerde eenmalige uitkering, tegelijkertijd met het salaris in april 2017 uitgekeerd, eveneens in de vorm van een vast bedrag.

- b. Vooruitlopend op de verbeterde winstdelingsregeling, wordt met het salaris van juli 2017 eenmalig 1% over 12 maandsalarissen uitbetaald. Dit bedrag wordt verrekend met de winstdelingsuitkering over het boekjaar 2017 welke in april 2018 wordt uitgekeerd. Indien de winstdelingsregeling in 2017 meer oplevert, dan zal het meerdere worden uitgekeerd in april 2018. Indien de winstdelingsregeling in 2017 minder oplevert, dan zal de uitbetaalde 1% niet worden teruggevorderd.

- c. Per 1 januari 2018 zal 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging toegepast worden met een minimumverhoging van € 50 bruto per maand bij een fulltime dienstverband. De minimum verhoging heeft betrekking op het basis-maandsalaris. Over de toepassing op de jeugdschalen zullen partijen nadere afspraken maken. De 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging heeft geen consequenties voor de mogelijke loonruimte voor de periode na 1 januari 2018.

Per dezelfde datum worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met 1% 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);
 - vlieguerenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
 - afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
 - AML/EASA Part 145 vergoeding (certifying staff E&M).
- d. Binnen het A&T systeem krijgt werknemer door de ontkoppeling van belonen en beoordelen per 1 januari 2017, gegarandeerd doorgroei naar max. uitstekend. Dit leidt tot een structurele stijging van de loonsom voor A&T van ca. 0,5%.

2. Deelnemersbijdragecompensatieregeling (DBC)

Partijen spreken af om de deelnemersbijdragecompensatieregeling (DBC) toe te passen voor het jaar 2016, voor zover hiervoor financiële ruimte bestaat en het bestuur van het pensioenfonds bereid is hieraan dit kalenderjaar uitvoering te geven. Net als in 2015 wordt de DBC toegekend aan alle werknemers. Bij werknemers met een gemaximeerde bruto pensioengrondslag, leidt de DBC – net als in 2015 - tot een hogere bruto pensioentoeelage waarmee zij zelf kunnen zorgdragen voor een netto pensioenvoorziening.

Voor het berekenen van de beschikbare financiële ruimte wordt uitgegaan van de beschikbare vaste premie van 22%.

De DBC blijft buiten beschouwing bij het vaststellen van de grondslagen voor andere emolumenten, zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

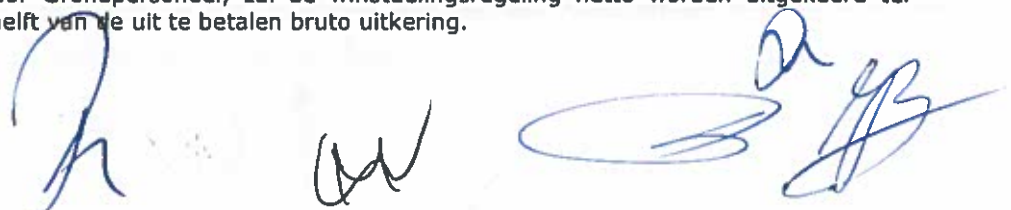
Een eventuele structurele invoering van DBC blijft gekoppeld aan de structurele invoering van een toekomstbestendige pensioenregeling.

III. Winstdelingsregeling

Onderstaande winstdelingsregeling komt in de plaats van de winstafhankelijke beloning 2015 zoals afgesproken in het Protocol cao's 2011-2014.

- De nieuwe regeling zal ingaan per 1 januari 2016.
- Winstdeling vindt plaats op basis van onderstaande winstdelingstabel via lineaire interpolatie.
- Onder COI wordt verstaan het Current Operating Income van de KLM-groep, exclusief de COI van Transavia over enig geheel boekjaar (inclusief IFRS pensioenasset) conform de geldende boekhoudkundige regels en goedgekeurd door de externe accountant.
- Onder omzet wordt verstaan de KLM-groepsomzet exclusief Transavia omzet conform de geldende boekhoudkundige regels en goedgekeurd door de externe accountant.
- De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-werknemers en wordt berekend over de feitelijk ontvangen maandsalarissen c.q. ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7, van het jaar waarover de winstuitkering plaatsvindt (referentieperiode).
- Werknemers die als gevolg van pensionering of overlijden per 31 december geen dienstverband hebben, ontvangen de winstuitkering berekend over de feitelijk ontvangen maandsalarissen in het betreffende boekjaar.
- De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt plaats in april met het aprilsalaris van het daarop volgende boekjaar.

Aan werknemers vallend onder Bijlage 18 (standplaats Frankrijk) en Bijlage 24 (Homenet) van de KLM CAO voor Grondpersoneel, zal de winstdelingsregeling netto worden uitgekeerd ter grootte van de helft van de uit te betalen bruto uitkering.



Winstdelingstabel

(Operating Margin, zijnde de COI over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaaromzet, versus uitkering).

Tabel:

Operating margin t/m 3,7%	Uitkering 0%
Operating margin van 3,7 tot 11,3%	Uitkering lineair van 0 tot 20%
Operating margin >11,3%	Uitkering 20%

IV. Vereenvoudiging van de cao

1. Ontkoppelen belonen en beoordelen A&T

Per 1 januari 2017 wordt de beoordeling en beloning in het A&T systeem losgekoppeld. Per dezelfde datum worden de salarisschalen van A&T aangepast (uitwerking in Bijlage 1 bij dit protocol). Voor beide salarissystemen wordt 1 april de nieuwe salarisdag.

Bij volledige arbeidsongeschikt of 100% non-activiteit langer dan 52 weken, wordt geen trede verhoging toegepast.

A&T overig

Partijen zullen de herziening van het A&T systeem (invoering ORBA) opnieuw bespreken.

MSG

Partijen spreken af om het MSG-systeem te evalueren, waarbij verschillende aspecten aan bod kunnen komen, zoals o.a. de verschillende vormen van variabele beloning (divisieresultaat, KLM resultaat en de verbeterde winstdelingsregeling) en de koppeling tussen beoordeling en belonen.

2. Vereenvoudiging berekening grondslagen voor vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, variabel inkomen en winstdelingsregeling

Met ingang van 1 januari 2017 worden de huidige grondslagen in de cao voor de opbouw van de uitkeringen gewijzigd en wordt het daadwerkelijk uitbetaalde maandsalaris c.q. ziekgeld of uitkering volgens bijlage 7 in de referentieperiode, als grondslag voor de opbouw van de uitkeringen gehanteerd. De vakantie-uitkering in mei 2017 wordt berekend op basis van de nieuwe grondslag.

3. Verlofrechten leeftijd onafhankelijk

Met ingang van 1 januari 2017 wordt een leeftijd onafhankelijke opbouw van de verlofrechten (vakantiedagen, vrije dagen MSG 4 t/m 6 en EVD conform Bijlage 5B) geïntroduceerd en worden verlofrechten van A&T en MSG gelijk getrokken. Werknemers hebben vanaf die datum recht op 25 vakantiedagen en 5 EVD dagen per kalenderjaar (voor werknemers in ploegendienst 7 EVD per kalenderjaar), met dien verstande dat de huidige werknemers als overgangsmaatregel er maximaal 1 dag op achteruit zullen gaan.

4. Definitie van 'een maand' bij non-activiteit op verzoek van werknemer

Partijen spreken af dat de huidige definitie van een "maand" bij non-activiteit op verzoek van werknemer, wordt gewijzigd in '30 dagen'.

5. Vereenvoudiging verlof management (2 categorieën dagen)

KLM en werknemersorganisaties spreken af om te komen tot een vereenvoudiging van het verlofmanagement met 2 soorten verlof. Partijen zullen dit voorstel de komende periode uitwerken en komen tot een implementatieplan, met als doelstelling implementatie per 1 januari 2017. Onderdeel van de implementatie zal een 0-meting van verlofstanden zijn. Tevens zal gemonitord worden of de nieuwe systematiek niet tot nieuwe verlofstuwmeren leidt.

Partijen bespreken de toepassing van CL dagen voordat de vereenvoudigingstabel ingevoerd kan worden.

6. Vergoeding bij het volgen van een bedrijfsopleiding (Bijlage 3F)

Partijen spreken af Bijlage 3F van de cao te schrappen, waarbij de bepalingen rondom ploegentoeslag zal worden geborgd in Bijlage 3D (geen afbouw ploegentoeslag bij het volgen van een bedrijfsopleiding).



7. Aanpassen vervoersvergoeding (Bijlage 9 cao)

Partijen spreken af om per 1 januari 2017 de huidige overgangsregeling uit het cao Protocol cao's 2005-2007 en de overgangsregeling bij een standplaatswijziging te schrappen. Werknemers die nu onder de z.g. garantievink woon-werkverkeer (zone-vergoeding) vallen, ontvangen in oktober 2016 (of zoveel later na definitieve overeenstemming over het cao akkoord) eenmalig de nettowaarde van 3x van het verschil per jaar tussen de oude- en de nieuwe regeling. Tevens spreken partijen af om extra vervoersvergoeding conform de bepalingen in bijlage 3B (3)a en bijlage 3D.V(4)a te laten vervallen.

8. Vergoeding van verhuiskosten en herinrichtingskosten (art. 7.1 lid 2 juncto Bijlage 10)

Partijen spreken af de laatste zin van artikel 7.1. lid 2 waarin is opgenomen dat een werknemer bij wijziging van standplaats in aanmerking kan komen voor vergoeding van verhuis- en inrichtingskosten volgens de voorwaarden zoals genoemd in Bijlage 10, alsmede deze Bijlage in de cao te schrappen.

9. Vergoeding voor tijdelijke waarneming hogere functie (Bijlage 16)

Partijen spreken af om de huidige regeling voor een vergoeding zoals opgenomen in Bijlage 16 lid 2 sub a te wijzigen in een vast bedrag van bruto €200 per maand bij een fulltime dienstverband gedurende de vervanging van een functie die één functiegroep hoger is en bruto €400 per maand gedurende de vervanging van een functie die twee functiegroepen hoger is. Voor de waarneming vanuit het T-systeem naar het MSG systeem geldt: T32 naar MSG 1 = € 200, T32 naar MSG 2 = € 400, T33 naar Msg 1 = € 0, T33 naar MSG2 = € 200, T33 naar MSG 3 = € 400.

De termijn voor waarneming hogere functie bedraagt in de regel een half jaar behoudens bijzondere omstandigheden.

10. Toekomstige vereenvoudiging processen en afspraken

Partijen spreken af dat zij in het reguliere grondoverleg constructief zullen samenwerken over de vereenvoudiging van processen en afspraken zoals opgenomen in de cao. KLM zal inhoudelijke voorstellen voor vereenvoudiging van de cao voorbereiden. De voorstellen hebben niet als doelstelling om tot een besparing op de arbeidsvoorwaarden te komen.

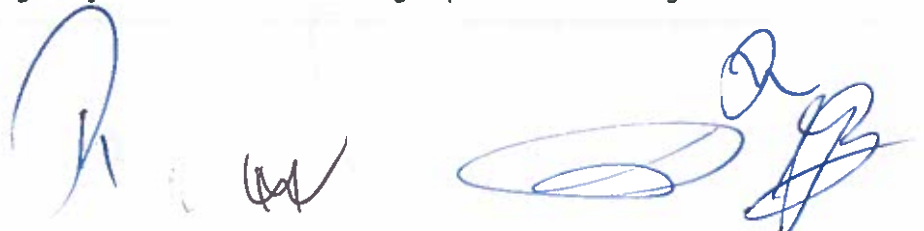
V. Opleidings- en Ontwikkelings- en Arbeidsomstandighedenfonds

Partijen spreken af dat KLM op 1 januari 2017 een bedrag van € 9 miljoen bovenop het reguliere budget voor opleiding, ontwikkeling en arbeidsomstandigheden zal storten in een opleidings-, ontwikkelings- en arbeidsomstandighedenfonds. Partijen spreken af om uiterlijk 1 december 2016 een regeling uit te werken op basis waarvan werknemers een beroep op dit fonds kunnen doen, zoals bijvoorbeeld een loopbaanscan. Uit het fonds zal in totaal € 2 miljoen beschikbaar worden gesteld voor het Grondpersoneel ter besteding aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De besteding van de € 2 miljoen aan arbeidsomstandigheden zal gebeuren op voordracht van de respectievelijke medezeggenschap (indien aanwezig: divisieraden al dan niet gedelegeerd aan de lokale ARBO-VGWM commissie).

VI. Flexibiliteit

1. Aannemen van uitzendkrachten

- a. Partijen spreken af om 200 uitzendkrachten aan te nemen op operationele functies binnen Cargo en Ground Services op basis van een min-max contract voor onbepaalde tijd, waarbij als minimum 20 uur per week en als maximum 30 uur per week wordt gehanteerd. Deze zullen naar rato van het aantal uitzendkrachten worden verdeeld over de operationele functies binnen de afdeling 'Boven de vleugel' en 'Onder de vleugel' bij Ground Services en Cargo operations.
- b. KLM selecteert kandidaten o.a. op basis van hun ontwikkelingspotentieel, hetgeen past binnen de doelstellingen voor wat betreft duurzame inzetbaarheid.
- c. In het jaar 2017 wordt de verhouding mensen in KLM dienst (voor bepaalde en onbepaalde tijd, exclusief de 200 aangenomen uitzendkrachten) en overige contracten uitgedrukt in FTE's voor de operationele functies binnen de afdeling 'Boven de vleugel' en 'Onder de vleugel' bij Ground Services en Cargo operations in standgehouden zoals die



op 1 oktober 2016 is gemeten en gedeeld met partijen¹.

- d. Ten behoeve van de uitvoering van bovenstaande afspraak komen partijen overeen om per kwartaal en per groepscommissie de verhoudingen tussen mensen in KLM-dienst (voor bepaalde en onbepaalde tijd) en overige contracten te bezien. KLM zal hiertoe de relevante informatie aanleveren voor de operationele functies binnen de afdeling 'Boven de vleugel' en 'Onder de vleugel' bij Ground Services en Cargo operations. Het betreft hier de verhouding tussen mensen in KLM-dienst (voor bepaalde en onbepaalde tijd) en overige contracten.

2. Flex. personeel

KLM en werknemersorganisaties zullen in de periode van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017 afspraken maken over de inzet van uitzendkrachten binnen de onderneming, zowel vanuit het perspectief van productiviteit als vanuit het perspectief van de positie van uitzendkrachten. KLM en werknemersorganisaties zullen hiertoe een maandelijks vast overleg inrichten. De afspraken moeten leiden tot een gezamenlijk framework t.a.v. de inzet van vast vs uitzendpersoneel. Onderwerpen die daarbij besproken kunnen worden, betreffen o.a. de roosters, duurzame inzetbaarheid, arbeidsmarktmobiliteit, flexibiliteit en productiviteit, met de intentie om een voor iedereen acceptabele oplossing te vinden.

Vooruitlopend op bovenstaande afspraken, komen partijen het volgende overeen:

- a. KLM zal afspraken maken met de uitzendorganisaties over de betaling van uitzendkrachten waarbij als uitgangspunt telt dat indien de uitzendkracht cumulatief >52 weken bij KLM heeft gewerkt, de uitzendkracht een salarisstap in de schaal erbij krijgt.
- b. KLM zal afspraken maken met de uitzendorganisaties dat in geval een uitzendkracht de volledige KLM functie uitoefent, deze in aanmerking komt voor promotie in lijn met de geldende promotiestappen binnen de functie die de uitzendkracht uitoefent.
- c. KLM zal afspraken maken met de uitzendorganisaties over de toepassing van disciplinaire maatregelen t.a.v. uitzendkrachten.
- d. De werktijd voor uitzendkrachten die 40 uur per week werkzaam zijn voor KLM is conform Bijlage 3D III (2)a (m.u.v. de cursieve tekst). Voor de overige uitzendkrachten bedraagt de werktijd ten minste 3 uur.

VII. Levensfase Bewust Personeelsbeleid

1. Regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen'

Met ingang van 1 januari 2017 wordt in het kader van LevensfaseBewust Personeelsbeleid een Regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen' geïntroduceerd voor werknemers 10 jaar voorafgaand aan hun AOW leeftijd.

2. Tijdelijke regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen'

Daarnaast wordt er in het kader van Perform 2020 een tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen per 1 januari 2017 ingesteld voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017.

De tijdelijke regeling kan worden genoten maximaal 3 jaar voorafgaand aan pensionering. Voor werknemers die voor deze tijdelijke regeling kiezen vervalt het recht op HV-dagen en de dagen hieronder genoemd onder VII punt 4.

De voorwaarden van beide regelingen (in punt 1 en 2) zijn opgenomen in Bijlage 2 van dit Protocol en zullen in overleg nader worden uitgewerkt.

Indien de deeltijdregeling(en) onverhoopt fiscaal niet meer mogelijk zouden zijn, dan zullen partijen in overleg treden.

3. Bevroren HV-dagen

Werknemers die per 1 januari 2016 recht hebben op HV dagen behouden deze en bouwen geen extra dagen meer op (dagen worden bevroren).

¹ Voor de helderheid: het aantal vaste FTE's in operationele functies zal in de periode 1 juli 2016 t/m 31 december 2017 niet zakken onder het aantal vaste FTE's per 1 oktober 2016 (exclusief de aan te nemen uitzendkrachten)

4. **Werknemers in wisseldienst**

Voor werknemers in wisseldienst zal per 1 januari 2023 in bijlage 3D in de tabel Extra Rust een vermenigvuldigingsfactor opgenomen ter waarde van 1.6 voor die werknemers die 10 jaar voor hun AOW zitten. Hiermee ontstaat voor deze groep extra ER welke ingeroosterd zal worden in hele dagen. Dit extra ER is niet afkoopbaar en vervalt bij uitdienst-treding zonder vergoeding. Zodra deze extra ER-factor is geïntroduceerd vervalt voor werknemers in wisseldienst het recht op HV-dagen.

Werknemers geboren in 1956 t/m 1959 en in 2023 werkzaam in wisseldienst ontvangen per 1 januari 2023 eenmalig resp. 1,5, 3,5, 3,5 en 1,5 extra vrije dagen. Voor werknemers in deeltijd wordt dit naar rato berekend.

Medewerkers die voor de 80-90-100 variant kiezen hebben geen recht op de extra ER-factor en de extra vrije dagen in 2023.

5. **Overgangsmaatregel werknemers van 50 jaar en ouder (peildatum 1 januari 2017)**

Werknemers die 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017, behouden het recht om vanaf 10 jaar voor AOW leeftijd, jaarlijks 1 ouderendag (HV) op te bouwen met een maximum van 5 dagen.

Voor werknemers in wisseldienst geldt dit tot de extra ER factor is geïntroduceerd.

6. **Duurzame Inzetbaarheid algemeen**

Partijen zullen de effectiviteit van de huidige bij KLM van toepassing zijnde instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid evalueren.

7. **Aankoop van dagen**

De bestaande cafetarieregeling m.b.t. het aankopen van (bovenwettelijke) dagen wordt met ingang van 1 januari 2017 uitgebreid om bijvoorbeeld ontoereikende vakantiesaldi op te vangen, met dien verstande dat het aantal aan te kopen dagen van 10 wordt uitgebreid naar 20 (bovenwettelijke) dagen. Werknemer wordt geacht de aan te kopen dagen binnen een jaar na aankoop op te nemen. Niet opgenomen dagen vervallen een jaar na aankoop van de dagen.

Indien door onvoorziene omstandigheden van werknemer, of door toedoen van KLM, deze dagen aan het einde van het jaar niet volledig zijn opgenomen, vervallen deze dagen niet, maar zullen deze zo spoedig mogelijk in overleg met leidinggevende worden ingepland.

8. **Nachtdiensten**

De huidige afspraken rondom vrijstelling nachtdienst knellen. Het huidige systeem is te 'zwart-wit'. Iemand komt wel of niet in aanmerking voor vrijstelling en dan ook nog alleen maar voor gehele vrijstelling. De kans op vrijstelling wordt mede bepaald door de hoeveelheid collega's die reeds vrijstelling hebben gekregen. Hierdoor ontstaat een situatie dat de last van nachtdiensten onevenredig verdeeld is over de groep die 10 jaar voor AOW-leeftijd zit. Partijen achten de huidige situatie onwenselijk en zullen onderzoeken of en hoe gehele of gedeeltelijke vrijstelling van nachtdiensten mogelijk te maken is voor hen die 10 jaar voor AOW-leeftijd zitten.

VIII. **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 interne en externe mobiliteit, professionele begeleiding en de VVR, toereikend zijn. Indien deze instrumenten ontoereikend blijken te zijn, treden partijen in overleg.

Partijen komen overeen dat in de periode van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2017 geen uitbestedingen zullen plaatsvinden met uitzondering van de reeds bekende uitbestedingen.

IX. Overige afspraken

1. Sociaal Akkoord

- a. Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao 20 Wajongers aan het werk te helpen en hebben het streven dit aantal uiteindelijk uit te bouwen naar 50. Partijen zien dit als een actieve bijdrage (naast mogelijke andere zaken) aan het initiatief Luchtvaart Inclusief. De Wajongers worden op basis van een KLM arbeidscontract aangenomen en kunnen evt. gedetacheerd worden naar toeleveranciers, dochterondernemingen of andere bedrijven. Partijen spreken af dat er in 2018 een evaluatie zal plaatsvinden om te kunnen bepalen of het streven naar het aantal van 50 reëel is.
- b. De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht te zijn inbegrepen in de vergoedingen van Bijlage 15 (geen cumulatie van transitievergoeding en Bijlage 15).
- c. Conform het advies van de STAR zullen partijen een afspraak maken over de reparatie van de aanstaande beperking van opbouw en duur van de WW en de WGA, zodra de landelijke uitvoeringsorganisatie hiervoor gereed is, waarbij de hiervoor benodigde werknemerspremie uit het netto loon dient te worden betaald.

2. Fair competition

Onder verwijzing naar de preambule in de cao voor het KLM Grondpersoneel en in het bijzonder hetgeen gemeld staat onder IV. van de preambule, komen KLM en de werknemersorganisaties overeen dat in aanvulling op wat staat vermeld in de preambule KLM en de werknemersorganisaties gezamenlijk zullen werken aan het creëren van een gelijk speelveld in de (Europese) luchtvaart. Daartoe zal door partijen een agenda worden ontwikkeld die zal worden ingebracht in de door partijen te voeren gezamenlijke overleggen met Schiphol, de relevante bewindslieden en ministeries en de relevante Europese instituties.

Het door werknemersorganisaties opgestelde position paper Actieagenda Schiphol (mei 2016) zal als basis dienen voor de op te stellen gemeenschappelijke agenda van KLM en de werknemersorganisaties.

3. Teaming

Met het oog op de ontwikkeling bij E&M t.a.v. teaming spreken partijen af met elkaar in overleg te treden om te komen tot een specifieke toepassing van de roosterregeling binnen E&M met het oog op de introductie van het teaming concept en de seasonality thematiek binnen E&M.

4. Garantie ploegtoeslag bij arbeidsongeschiktheid

In augustus 2015 is een afspraak gemaakt om te voorkomen dat een arbeidsongeschikte werknemer (35-80%) in aanmerking komt voor zowel een 70% aanvulling op de ploegtoeslag van het UWV als voor de garantietoeslag van 50% op grond van Bijlage 3D, punt V.2.c. Werknemer ontvangt hiermee een ploegtoeslag van 120%. In het arbeidsvoorwaardelijk overleg was hierover overeenstemming (geen verschil van mening over dat dit een onwenselijke situatie betreft).

Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% (bedoeld in de punten a en b) wordt een eventuele garantie- of overbruggingstoelage betaald op grond van Bijlage 3D, punt V.2.c, waarbij het garantiepercentage tenminste 50% bedraagt. Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 35% vervalt deze garantie met ingang vanaf 1 januari 2017.

5. Thuiswerken

Partijen zullen met elkaar in gesprek gaan over het onderwerp thuiswerken.

6. Roosterconvenant

Partijen continueren hun inspanningen aangaande de implementatie van het Roosterconvenant.

Aldus overeengekomen op 30 september 2016 en ondertekend op 17 november 2016.

CNV Vakmensen.nl:



Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:



Ir. A.W. Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations

De Unie:



FNV:



Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van Hoger KLM-personeel:

Bijslagen:

1. Uitwerking salarisschalen A&T
2. Uitwerking levensfase bewust personeelsbeleid

AMS/GG.16.090 - 12 oktober 2016