

Cao-voorstellen FNV Luchtvaart (Gronddomein)

Koopkracht

APC: FNV Luchtvaart stelt voor dat ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud de salarissen door middel van toepassing van een systeem van automatische prijscompensatie (APC) zullen worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat jaarlijks per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen. FNV Luchtvaart stelt voor de APC per 1 januari 2026 (op basis van het verschil tussen het CPI-cijfer van oktober 2025 en oktober 2026) onderdeel te laten worden van de KLM Grond cao.

Loonsverhoging en looptijd: FNV Luchtvaart stelt een looneis van 7%, bestaande uit 2,6% voor verwachte afgeleide inflatie in 2025 en 4,4% voor stijging van koopkracht. Om het ver uiteenlopen van lonen te voorkómen, wordt een minimale loonsverhoging van €250 per maand geïntroduceerd. Eerdere looneisen richtten zich op behoud van koopkracht tijdens de hoge inflatie in 2023 en 2024. Nu is het tijd voor vooruitgang. De looptijd voor deze cao zal nader worden bepaald.

Vervoersbeleid: FNV Luchtvaart stelt voor dat het vervoersbeleid wordt uitgebreid met de overgangsregeling die KLM per 1 november 2024 heeft ingevoerd. Deze regeling moet permanent worden gemaakt en gelden voor zowel huidige als toekomstige KLM-medewerkers, zodat iedereen duurzaam profiteert van de vervoersvoorzieningen. FNV Luchtvaart stelt een verhoging van de minimale vergoeding naar 21 cent per kilometer voor.

Certificeringstoelagen: KLM en vakbonden maken een gap analysis van de toeslagen voor certificeringspersoneel. In deze analyse kijken we naar welke certificeringen er gevraagd worden binnen het gronddomein en welke toeslagen hier tegenover staan. Bestaande toeslagen worden structureel gemaakt.

Loongebouw: Voor veel functies staat de doorgroei in het loongebouw niet in relatie tot vak volwassenheid. FNV Luchtvaart stelt hiertoe voor het loongebouw in te korten door de eerste trede te laten vervallen.

Schaalmaximum: FNV Luchtvaart stelt voor om de retentie van ervaren medewerkers te bevorderen door jaarlijks een eenmalige bruto uitkering toe te kennen aan medewerkers die het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt. Deze uitkering bedraagt 2,25% van hun jaarinkomen, wat overeenkomt met de gemiddelde progressie binnen hun loonschaal.

Internetvergoeding: Veel KLM-apps werken alleen op Wi-Fi netwerken. Voor de uitvoering van het werk moet KLM personeel een internetabonnement thuis aanschaffen. FNV Luchtvaart stelt voor om een internetvergoeding van €7,50 netto per maand in te voeren.

Zwaar Werk

Zwaarwerk-regeling: FNV Luchtvaart vindt het belangrijk dat mensen gezond hun pensioen kunnen halen. Afgelopen jaar is met de vakbonden en KLM een model voor zwaar werk ontwikkeld. Dit model willen we als basis gebruiken en verder uitwerken, onder meer in lijn met de nieuwe landelijke RVU-regeling (Regeling voor Vervroegde Uittreding). In het verbeterde model wordt een opbouwsysteem gehanteerd dat functies beoordeelt aan de hand van een puntensysteem. Hierbij geldt dat hoe zwaarder de functie, des te meer recht op een 80-90-100 regeling. Het RVU-bedrag wordt uitsluitend beschikbaar gesteld voor zware functies met een nader te bepalen maximaal jaarinkomen, zodat de regeling effectief ten goede komt aan werknemers voor wie de huidige regeling financieel niet voldoende aantrekkelijk is.

Arbeidsmarkt

Onbepaalde tijd de norm: Vijfjaarscontracten zorgen voor onzekerheid bij medewerkers en bemoeilijken instroom van nieuw talent. FNV Luchtvaart stelt voor dat alle huidige vijfjaarscontracten worden omgezet naar vaste dienstverbanden en niet langer vijfjaarscontracten worden aangeboden.

Vast-flex: De combinatie van gewijzigde wet- en regelgeving en de huidige arbeidsmarktproblematiek heeft uitgewezen dat het loont om af te stappen van de vast-flex verhoudingen die in onze cao zijn vastgelegd. Vaste contracten zijn wat FNV Luchtvaart betreft de norm bij KLM. Structureel werk wordt uitgevoerd door medewerkers met een vast contract.

Opkomsten: FNV Luchtvaart stelt voor dat diensten in het beginsel in een lengte van 8 uur worden aangeboden, ook bij deeltijdcontracten.

Banenaafspraak: FNV Luchtvaart stelt voor dat KLM proactief aan de slag gaat met het creëren van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking.

Verlof

32-urige werkweek met behoud van 100% loon: FNV Luchtvaart pleit voor een 32-urige werkweek met behoud van fulltime salaris. Dit model, mogelijk gemaakt door technologische vooruitgang zoals AI, bevordert een efficiëntere werkorganisatie zonder toename van werkdruk. Wetenschappelijke studies tonen aan dat een kortere werkweek productiviteit en welzijn vergroot, terwijl kosten dalen door minder verzuim en personeelsverloop. De vierdaagse werkweek biedt een win-win voor werkgevers en medewerkers en moet daarom zonder loonverlies worden ingevoerd.

Ouderendagen: FNV stelt voor dat de Extra Rust factor wordt opgehoogd van 1,6 naar 2,5.

Vakbondsfaciliteiten

Introductie presentatie: KLM organiseert een moment waarop de vakbonden de mogelijkheid krijgen zichzelf te presenteren aan nieuwe grondmedewerkers.

Internationale solidariteit: FNV Luchtvaart behartigt de belangen van het grondpersoneel niet alleen binnen KLM, maar is ook actief binnen de European Transport Workers' Federation en de

International Transport Workers' Federation. Dit is ook in het belang van KLM, omdat wij zo invloed hebben op wet- en regelgeving en het creëren van een gelijk speelveld. Wij vragen hiervoor een bijdrage van KLM in de vorm van een budget voor internationaal vakbondswerk, waar op declaratiebasis gebruik van kan worden gemaakt.

Toegang tot de werkvloer: Vakbondsmedewerkers moeten met hun leden in gesprek kunnen op de werkvloer. Bij KLM is dit onnodig complex en beperkt. FNV Luchtvaart wil een KLM-pas voor alle FNV medewerkers die actief zijn bij KLM. Daarnaast willen we graag dat de KLM de aanvraag voor een Schiphol pas met toegang tot de beveiligde gebieden steunt.

Gelijke verdeling

Eerlijke verdeling: FNV Luchtvaart streeft naar een eerlijke verdeling van lusten en lasten binnen KLM. Elke medewerker draagt bij aan het succes van KLM en heeft recht op een gelijkwaardig aandeel in wat wordt verdeeld. Hoewel we rekening houden met bedrijfspgroep specifieke behoeften, staat gelijkwaardigheid voorop. Dit principe blijft leidend bij alle afspraken in het cao-traject.

Aanpassen winstdelingsregeling: FNV Luchtvaart vindt dat alle KLM-medewerkers gelijk bijdragen aan het succes van het bedrijf en daarom recht hebben op een gelijke winstdeling. FNV Luchtvaart stelt daarom voor om winstdeling in euro's uit te keren. Dit zorgt voor een eerlijkere verdeling, waardoor iedere medewerker daadwerkelijk profiteert van de gezamenlijke prestaties.

IPB in de cao: Grondmedewerkers kennen veel frustratie over de reisfaciliteiten IPB regeling. Daarmee bereikt de regeling het tegenovergestelde effect. FNV Luchtvaart wil de reisfaciliteiten IPB regeling opnemen als bijlage van de cao.

Moderniseren IPB: Er is sprake van grote ongelijkheid in de huidige reisfaciliteiten IPB regeling, waarbij het lager bijna al het grondpersoneel beleidsmatig flink benadeeld wordt. Deze ongelijkheid is voor ons onacceptabel en voor de buitenwereld niet uitlegbaar. Wij stellen voor dat de regeling op basis van gelijkheid gemoderniseerd wordt.

FNV Luchtvaart behoudt het recht om voorstellen te wijzigen of aanvullende voorstellen te doen.