

Onderhandelingsresultaat cao voor KLM grondpersoneel 2023 – 2025**Nota van wijziging op de cao voor KLM-grondpersoneel 2022-2023**

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds CNV Vakmensen, De Unie, FNV, de NVLT en de VKP (verder te noemen "de grondbonden"), hebben een onderhandelingsresultaat bereikt, over de CAO voor KLM-grondpersoneel Nederland, bestaande uit de volgende punten:

1. Loon en looptijd

Partijen komen een looptijd overeen van 2 maart 2023 t/m 28 februari 2025.

Loon (bijlages 2, 18, 22 en 24)

De salarissen zullen per volgende data structureel worden verhoogd. De procentuele verhogingen van deze loonrondes worden als kostencompenserend aangemerkt.

- 1 september 2023: 2% met een bodem van 135 euro bruto per maand (bij een contractpercentage van 100%; pro rata voor lagere contractpercentages).
- 1 oktober 2023: 6%

Tegelijk met het salaris van januari 2024 wordt aan alle medewerkers die op 31 januari 2024 een arbeidsovereenkomst hebben en daaruit over die maand salaris ontvangen, een eenmalige bruto uitkering betaald van 2% met een bodem van 1.500 euro*, over het voor 2023 actueel ontvangen salaris, variabel inkomen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget vastgesteld op 2%, ploegendiensttoeslag, Pensioenpremiëtoelage, WN pensioenpremie en WG pensioenpremie.

Daarnaast zal KLM aan medewerkers die in de periode 2 maart 2023 tot en met 31 januari 2024 zijn gepensioneerd of overleden, een eenmalige bruto uitkering betalen van 2% met een bodem van 1.500 euro* over 12/7 van in de maanden maart 2023 t/m september 2023 van het actueel ontvangen salaris, vakantiegeld, DI-budget, eindejaarsuitkering, ploegendiensttoeslag, pensioenpremiëtoelage, WN pensioenpremie en WG pensioenpremie. Vakantiegeld, DI-budget en eindejaarsuitkering worden forfaitair in de berekening meegenomen.

** De bodem van 1.500 euro is bij een 100% tewerkstelling, pro rata voor lagere contractpercentages. In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst, non-activiteitsperiodes (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3) of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023, wordt de bodem van 1.500 euro naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren.*

- 1 juli 2024: 3%
- 1 januari 2025: Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumenten-prijsindex' in oktober 2024 meer is dan 3%, dan wordt per 1 januari 2025 de loonsverhoging van 3% aangevuld met het meerdere met een maximum van 2,0%.

De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de participatieschaal.

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

- uurloon max en maximum uurloon max
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- consigneringsvergoeding;
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m3 (uitgezonderd grondpersoneel);
- vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- vlieguerenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- EASA Part 145 vergoeding (typen vergoedingen voor type 2 en hoger) (Certifying staff E&M) Bijlage 17 IV 1

Voor de bepaling van het salaris voor medewerkers met een OSG toeslag per september 2023 wordt bovenstaande verhoging uitgevoerd op het totaal van salaris voor verhoging inclusief de OSG toeslag. De OSG toeslag wordt vervolgens bepaald door van het totaal salaris per september 2023 het salaris zonder OSG-toeslag conform de loonronde van september 2023 af te trekken.

Als de CAO-onderhandelingen in het cabine en/of cockpitdomein leiden tot hogere dan voornoemde verhogingen dan zullen deze door KLM ook worden doorgevoerd voor de grond-cao.

2. Winstdeling en COI

Partijen komen overeen dat de COI-definitie wordt herbevestigd ten behoeve van de winstdeling en variabel inkomen. Dit is een vervolg op het protocol 2019 om veranderende boekhoudregels te neutraliseren i.v.m. IFRS 16-operational leases.

In geval van toekomstige nieuwe boekhoudkundige (IFRS-) aanpassingen en/of technische aanpassingen vanuit de externe accountants van KLM zal de winstdeling, indien dit een effect heeft op de regeling, in overleg worden herijkt (teneinde op een materieel vergelijkbaar resultaat uit te komen als de in cao-protocol 2015-2017 overeengekomen winstdelingsregeling, tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLM zal de VNV, namens alle vakbonden, in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.

Dit is een multi-bepaling en zal mogelijk nog worden aangepast naar aanleiding van overleg in en met de andere domeinen.

3. Aanvulling betaling aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Conform de huidige wettelijke regeling (Wazo) ontvangt een medewerker 70% van zijn salaris (tot aan het maximum dagloon) gedurende het aanvullende geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof. KLM zal het aanvullende geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 januari 2024 aanvullen naar 100% van het salaris tot maximaal 100% van het maximum dagloon.

4. DI-budget

KLM zal per 1 januari 2024 mogelijk maken dat de medewerker maandelijks de keuze kan maken om het opgebouwde DI-budget uit te laten betalen. De medewerker hoeft dan bij de keuze vooruitbetaling niet langer voor een bepaalde datum de keuze in te voeren voor het toekomstig budget, maar maakt de keuze over het reeds in dat kalenderjaar opgebouwde (deel van het) budget. Voor de overige keuzes voor besteding van het DI-budget blijft het huidige proces in stand. Daarnaast wordt het per 1 juli 2024 mogelijk om een sportabonnement te betalen uit het DI-budget. Voorwaarde daarbij is wel dat de eindheffing van 80% ook uit het DI-budget van de medewerker wordt betaald.

5. Duurzaam mobiliteitsbeleid

In het kader van het nieuw te introduceren duurzame mobiliteitsbeleid zal KLM:

- een zogenaamde vervoersladder implementeren voor woon-werkverkeer binnen Nederland, waarbij een duurzamere keuze qua type vervoer leidt tot een hogere vergoeding. Partijen komen overeen dat de vervoersvergoeding in bijlage 9 als volgt wordt aangepast: auto op fossiele brandstof 19 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis, auto op fossiele brandstof 21 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis bij een ploegendienst waarbij de opkomst of eindtijd ligt tussen 23.00 en 7.30 uur, (volledig) elektrische auto/scooter 22 cent per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis, openbaar vervoer volledige vergoeding o.b.v. 2de klasse (binnen Nederland), lopen/fiets 30 cent per kilometer.
- een fietsregeling implementeren met fiscale voordelen voor de medewerker passend binnen de Nederlandse fiscale wetgeving. De regeling wordt vormgegeven in een zogenaamde leasefiets regeling, waarbij de kosten via KLM uit het bruto salaris worden voldaan. KLM zal aan de medewerker een bijdrage van 10 euro bruto per maand geven. De eerder genoemde 30ct vergoeding voor het vervoer met de fiets is ook van toepassing op de medewerker die gebruik maakt van de leasefiets, echter dan is de vergoeding volledig bruto.

- KLM zal zich inspannen om een aanbieder te vinden waarbij een collectieve korting wordt bedongen ten behoeve van 1) private lease door de medewerker van elektrische auto's en 2) het gebruik van deelauto's.

Introductie van het duurzame mobiliteitsbeleid vindt plaats per een nog nader te bepalen datum in 2024.

6. Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (TDVAP)

Algemeen

KLM herintroduceert de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel '80-90-100' regeling genoemd) onder de volgende voorwaarden:

- De regeling staat open voor medewerkers die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder zijn;
- De regeling kan worden genoten maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensioening;
- De laatste 3 jaar kan in plaats van de 80-90-100 gebruik worden gemaakt van de RVU-regeling, zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd;
- De regeling staat open van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025. KLM heeft de intentie de 80-90-100 regeling hierna structureel open te stellen;
- Ook medewerkers met een bepaald deeltijdpercentage kunnen gebruik maken van de regeling conform onderstaande tabel;
- Arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar 100% van de overeengekomen contracturen werken, komen ook in aanmerking voor de regeling. Partijen maken aanvullende afspraken over samenloop ziekte en deelname aan deze regeling;
- De uitvoeringsafpraak zoals opgenomen in cao grond Bijlage 2 bij protocol 2016 is (voor zover hier niet anders bepaald) onverkort van toepassing;
- Medewerkers die per 1 januari 2024 reeds gebruik maken van de permanente regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (ook wel '80-80-100'-regeling genoemd) kunnen op hun verzoek per 1 januari 2024 worden overgezet naar de 80-90-100-regeling, indien wordt voldaan aan bovengenoemde voorwaarden. Per 1 januari 2024 is dan de 80-90-100-regeling op hen van toepassing.

Tabel voor grond medewerkers

Oorspronkelijk contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	90%	100%
90%-99%	70%	80%	90%-99%
80%-89%	60%	70%	80%-89%
70%-79%	50%	60%	70%-79%
60%-69%	50%	55%	60%-69%

* Het relevante contractpercentage is het overeengekomen vaste contractpercentage. Tijdelijke aanpassing a.g.v. tijdelijk meer- of minderwerk of non-activiteit heeft geen invloed op de bepaling van het contractpercentage.

7. Tijdelijke afbouwcombinatie voor zware beroepen

In plaats van het bovenstaande geldt voor een door partijen nog nader te bepalen groep medewerkers (uiterlijk 1 december 2023 zullen partijen deze groep vaststellen):

Fase 1: De mogelijkheid om vanaf 8 jaar voor AOW-datum gebruik te maken van de 80-90-100.

Fase 2: Daarnaast kan de medewerker vanaf 3 jaar voor AOW-datum gebruik maken van de RVU-regeling voor medewerkers in zware beroepen* (combinatie wordt dus mogelijk voor medewerkers in zware beroepen). De RVU betaling zoals overeengekomen in het Sociaal Plan Grond zal met ingang van een nader door KLM te bepalen datum maandelijks plaatsvinden (bij overlijden van de medewerker wordt het restantbedrag ineens uitbetaald aan de nabestaanden).

Daarnaast zal KLM aan de medewerker in een zwaar beroep in de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt een eenmalige uitkering beschikbaar stellen gelijk aan het

bedrag dat KLM gedurende de RVU periode niet heeft uitgekeerd aan werkgever pensioenpremie, met een maximum van € 30.000 (bruto, niet geïndexeerd). Dit geldt voor medewerkers in een zwaar beroep die met ingang van 1 januari 2024 gebruik maken van de RVU (dwz voor wie de RVU ingaat op 1 januari 2024 of later). Er zal nader onderzoek worden gedaan en afstemming met de belastingdienst plaatsvinden of, hoe en op welk moment het bedrag van maximaal € 30.000 - beschikbaar kan worden gesteld aan de medewerker, zonder dat hierover 52% RVU-heffing verschuldigd is door KLM. Indien uit de afstemming met de belastingdienst blijkt dat de 52% RVU-heffing over de uitkering niet te voorkomen is, dan is het totaalbudget van de eenmalige uitkering inclusief de 52% RVU-heffing. In dat geval wordt er nooit meer beschikbaar gesteld aan de medewerker dan € 19.737 bruto (€ 30.000 minus € 10.263 RVU-heffing).

**Voor overige medewerkers blijft de RVU-regeling zoals overeengekomen in het Sociaal Plan Grond van toepassing, waarbij KLM maandelijkse betaling van de RVU-uitkering per een nader door KLM te bepalen datum mogelijk zal maken.*

8. Werken na AOW-leeftijd

Partijen komen overeen dat KLM uiterlijk per 1 september 2024 de mogelijkheid krijgt om incidenteel af te wijken van de cao voor het in dienst nemen van medewerker na de AOW-leeftijd in de laatst bij KLM vervulde functie. Werken na AOW-datum kan alleen op basis van wederzijdse vrijwilligheid plaatsvinden; de medewerker mag zich op geen enkele manier gedwongen voelen om te werken na de AOW-leeftijd noch er voor de medewerker een recht op doorwerken.

Voor werken na de aow-leeftijd gelden de volgende voorwaarden:

- objectieve schaarste in de markt is vastgesteld;
- er sprake is van een moeilijk vervulbare vacature (adhv bestaande tooling bij recruitment);
- er is sprake van geen/zeer beperkte mogelijkheid voor het opleiden van een opvolger, dan wel een te korte inwerktijd;
- het is op initiatief van KLM; op basis van vrijwilligheid van de medewerker;
- het aandeel medewerkers boven de AOW-leeftijd op een afdeling/binnen een team wordt niet groter dan 30%, tenzij een afdeling/team uit minder dan 3 personen bestaat;
- indien gebruik is gemaakt van de 80-90-100 regeling, zal het na AOW leeftijd af te sluiten contract niet meer bedragen dan het percentage dat is gewerkt.
- de manager maakt vooraf een plan om de vacature (voor zover deze na afloop van het beoogde contract nog bestaat) structureel in te vullen.
- eventueel kan deze afweging ook op verzoek van de medewerker worden gemaakt.

De medewerker treedt in dienst op basis van een contract voor bepaalde tijd van maximaal 4 jaar, beloning vindt plaats volgens laatste salaris voorafgaand aan pensionering excl. pensioenregeling; dienstjaren blijven meetellen tbv IPB-faciliteiten en jubileum (fictieve datum in dienst/behoud anciënniteit) etc.

9. 5 jaarscontracten en doorstroom

KLM zal met ingang van 1 januari 2024 geen medewerkers meer aannemen op basis van een 5 jaarscontract (daarmee wordt de afspraak m.b.t. 5 jaarscontracten in artikel 20 "vast/flex" uit cao protocol 2019-2022 in geldingsduur beperkt tot 1 januari 2024). KLM zal met medewerkers in dienst gekomen op een 5 jaarscontract tot en met 2023, minimaal 1 jaar na aanvang van het dienstverband, een TOP gesprek agenderen. In dit TOP gesprek zal KLM aangeven of de medewerker kan doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd in dezelfde functie. Medewerkers kunnen doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd bij goed functioneren en op basis van de behoefte van KLM. Deze behoefte bedraagt naar de huidige inzichten minimaal 500 FTE bij GS onder de vleugel. Indien de behoefte significant wijzigt, treden partijen in overleg. KLM verwacht dat de focus van de medewerker blijft liggen op perspectief, ontwikkeling en eigenaarschap net zoals dit nu bij 5 jaarscontracten het geval is.

De 5 jaarscontractanten die voor 1 oktober 2023 in dienst zijn gekomen, zullen middels een TOP gesprek, uiterlijk op 1 oktober 2024 vernemen of zij zullen doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd.

Voor medewerkers die een BBL contract hebben gehad en nu nog op een tijdelijk contract werkzaam zijn, zal hetzelfde proces worden gevolgd. Zij zullen bij afloop van het huidige contract bij goed functioneren doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd.

10. Global Mobility

Het huidige aanbod van internationale werkvormen is verouderd, ontoereikend en vraagt om modernisering en flexibilisering. De behoefte om talentvolle kandidaten uit het buitenland aan te nemen en op een goede manier te laten landen in Nederland is groot. Naast de roep om andere werkvormen is er ook behoefte aan een modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Het 'type' expat is in de afgelopen 40 jaar meer divers geworden en dit vraagt om beter passende en meer marktconforme arbeidsvoorwaarden.

KLM stelt voor om Bijlage 18 en Bijlage 24 te schrappen en deze te vervangen voor een Global Mobility Policy waarin de oude werkvormen (expat – commuter) overgaan in 5 nieuwe werkvormen: long term assignment (Frankrijk & wereldwijd), short term assignment, commuter, permanent transfer en foreign local hire. Het huidige AKIM blijft onveranderd bestaan. Zo ontstaan er zes internationale werkvormen met ieder een standaard arbeidsvoorwaardelijk pakket, waarvan zo nodig in incidentele gevallen door KLM (afdeling C&B, Global Mobility) afgeweken kan worden. Deze werkvormen mogen niet leiden tot het verlies van werkgelegenheid in NL. KLM en werknemersorganisaties zullen het arbeidsvoorwaardelijk pakket nader overeenkomen in het Extern Overleg.

KLM en werknemersorganisaties zullen een werkgroep vormen om dit gedurende de looptijd van de cao verder uit te werken. KLM heeft niet de intentie om in totaliteit kosten te besparen t.a.v. van het arbeidsvoorwaardelijke pakket.

11. Compensatie extra werken

KLM zal de Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel uit "Protocol Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel in verband met personele bezetting bij operationele KLM-afdelingen – deel 2" die ziet op compensatie voor extra werken voor de duur van de looptijd van de cao verlengen. Het betreft deze 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.

12. Overgang naar een functie met basisrooster met een lagere of zonder ploegendienst

KLM zal 1 juli 2024 ook de overbruggingstoeslag (Bijlage 3D V c 1 en 2) toekennen aan medewerkers die op eigen verzoek overgaan naar een functie met basisrooster met een lagere of zonder ploegendiensttoeslag.

13. Introductie consignatievergoeding MSG 4 t/m MSG 6

Bijlage 20 (waarin de consigneringsregeling is opgenomen) is met ingang van 1 september 2023 ook van toepassing op medewerkers ingedeeld in functiegroep MSG 4 t/m MSG 6.

14. KV ouderendagen omzetten in MV

KLM zal met ingang van 1 januari 2024 de KV uren, die bij werknemers in wisseldienst die 10 jaar voor de op hen van toepassing zijnde AOW-leeftijd zitten, worden opgebouwd op grond van de ER-factor, omzetten in MV verlof.

15. Faciliteitenvergoeding thuiswerken verhogen

KLM zal bij introductie van de structurele faciliteitenvergoeding voor het thuiswerken per 1 januari 2024 (afpraak uit cao 2022-2023) het budget vaststellen op een bedrag van 500 euro netto per drie jaar.

16. Onderzoek naar uitbreiding van bijlage 17 voor OSG-medewerkers die op grond van Bijlage 17a van de cao voor KLM-grondpersoneel in aanmerking komen voor TTAEV (hierna: technici) in KLM cao of aparte cao technici

KLM herkent en erkent dat werken in de luchtvaarttechniek specifieke arbeidsvoorwaardelijke kenmerken in zich heeft en is bereid deze specifieke arbeidsvoorwaardelijke kenmerken tot uitdrukking te laten komen in cao-afspraken. KLM ziet daartoe op dit moment 2 mogelijkheden, die zij gezamenlijk met werknemersorganisaties wil onderzoeken. Partijen komen daarom overeen om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar de voor- en nadelen van het uitbreiden van de bestaande bijlage 17 voor technici in de KLM cao voor grondpersoneel dan wel een eigen cao voor technici per 1 maart 2025 (welke in ieder geval een aparte loonlijn bevat en mogelijk specifieke roosterafspraken). Op basis van de resultaten van dit onderzoek zal een keuze worden gemaakt voor één van deze opties, dan wel een door partijen gezamenlijk vastgesteld alternatief.

Vooruitlopend op dit onderzoek komen partijen overeen dat de volgende arbeidsvoorwaarden in de cao voor KLM grondpersoneel worden opgenomen per 1 oktober 2023:

- een aparte loonlijn, genoemd T OSG. De loonlijn is gebaseerd op het huidige OSG functiegebouw. De huidige OSG-loonlijn wordt vermeerderd met de TTAEV. De TTAEV wordt hiermee pensioengevend en telt mee in de ploegendiensttoeslag, opbouw vakantiegeld, EJU, DI en winstdeling;
- De AML vergoeding en 1 type autorisatie worden pensioengevend en tellen mee in grondslagen voor opbouw vakantiegeld, EJU, DI en winstdeling.

17. Bezetting en belasting Ground Services

- Voor operationele grondfuncties wordt de personeelsbezetting bepaald op basis van 1) planingsuitgangspunten, 2) normtijden en 3) fysieke belasting. De limieten worden vastgesteld op basis van de normtijden en (fysieke) belasting (welke hulpmiddelen er beschikbaar zijn).
Ad 1) De Planning Uitgangspunten worden mede bepaald door: dienstregeling, type vliegtuig, de te verrichten werkzaamheden en de tijdsduur van de taken.
Ad 2) Normtijden worden bepaald middels metingen en diverse opslagen.
Ad 3) Er gelden normen voor de fysieke belasting die voortvloeien vanuit RI&E's.
- KLM streeft ernaar dat alle medewerkers veilig en gezond kunnen werken en de impact van het werk op medewerkers zo laag mogelijk wordt gehouden c.q. redelijk is. Dat doet KLM aan de voorkant o.a. middels taakrotatie. Daarnaast wordt in de verschillende P-periodes tot op de Dag van Uitvoering bepaald of de dienstregeling uitvoerbaar is en worden bij verwachte onderbezetting de volgende maatregelen genomen:
 - uitvraag en inzet van extra werk;
 - verzoeken om dienstaanpassingen;
 - inhuur van uitzendkrachten;
 - netwerkaanpassingen;
 - toepassen van seatblocks;
 - annuleren van vluchten;
 - beïnvloeden van passagiers- en/of bagagestromen;
 - wachten of juist niet wachten op bagage en/of passagiers;
 - wijzigen van priostelling in de afhandeling van inkomende en uitgaande vluchten.

- c. KLM zal maandelijks aan door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordiging inzicht verschaffen in de gemiddelde belasting per medewerker per maand. Deze vertegenwoordiging representeert de gezamenlijke werknemersorganisaties en wordt uit hun midden gekozen uiterlijk per 1 november 2023.
Bij overschrijding van de norm dient ook rekening te worden gehouden met recente fysieke belasting, waarbij gemiddeld gezien sprake dient te zijn van een redelijke belasting. Indien sprake is van een verstoringdag of piekdag kan de norm worden overschreden. De gemiddelde belasting per maand dient evenwel redelijk te zijn. Indien geen sprake is van een redelijke belasting zal KLM na overleg met de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties maatregelen nemen.
Bij onvoorziene verstoringen waarbij sprake is of zal zijn van overschrijding van de norm zal KLM hiervan melding maken bij de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties.
- d. KLM en werknemersorganisaties zullen in Q1 van 2025 het in c. genoemde proces evalueren. In deze evaluatie zal ook worden bekeken of het zinvol en mogelijk is om het proces onder c breder binnen Ground Services uit te rollen. Het doel is om structurele onderbezetting te voorkomen. Indien dit doel niet wordt verwezenlijkt of de operatie door dit proces wordt verstoord, treden partijen opnieuw in overleg.
- e. Dit proces (zoals beschreven in de punten c en d) geldt vanaf 1 december 2023 voor de afdelingen waar medewerkers werkzaam zijn in de functies TMO en TGM bij Ground Services. Partijen spreken af dat zo spoedig mogelijk maar in ieder geval gedurende de looptijd van de cao een meer op de bedrijfsvoering van Cargo toegespitst proces wordt uitgewerkt en geïmplementeerd.

18. Stagiaires

KLM heeft besloten de stagevergoedingen voor MBO en HBO per 1 september 2023 op te hogen naar meer marktconforme vergoedingen, te weten voor MBO € 325 per maand, voor MBO in ploegendienst € 425 per maand en voor HBO € 450 per maand. De vergoeding voor WO (€ 500 per maand) is al marktconform.
KLM zal deze vergoedingen in de cao opnemen. Deze vergoedingen zullen niet worden verhoogd met cao loonronden.

19. Thuiswerken

KLM zal de thuiswerkvergoeding eerstvolgende payroll na ratificatie van het protocol ophogen tot het huidige fiscaal maximum van 2,15 euro per dag netto.

20. Skypriority en wifi aan boord voor dienstreizigers

Skypriority wordt per nog nader te bepalen datum beschikbaar voor elke dienstreiziger. Daarnaast kan iedere dienstreiziger per gelijke datum de kosten van wifi aan boord declareren ten behoeve van werken aan boord.

KLM zal zo spoedig mogelijk in haar dienstreizenbeleid opnemen:

- dat in geval van bijzondere omstandigheden (o.a. late vluchten waardoor de medewerker voor de keuze staat om of de hotelkamer een extra nacht aan te houden) het is toegestaan om toegang tot de lounge te declareren als een medewerker niet beschikt over een C-class boarding-pass met stoel.
- dat dienstreizen naar Parijs per Eurostar (voorheen Thalys) worden gestimuleerd.

In het proces voor het aanvragen van dienstreizen is na de invoering van Ibest voorafgaande toestemming van de leidinggevende voor het aanvragen van de dienstreis niet langer vereist. Dit laat onverlet dat de medewerker te allen tijde achteraf door de leidinggevende ter verantwoording kan worden geroepen voor zijn/haar afweging om de dienstreis en daarmee gepaard gaande kosten te maken.

21. Leesbaarheid van de cao

KLM en werknemersorganisaties zullen gedurende de looptijd van de cao zich inspannen de cao leesbaarder te maken. Dit zal worden meegenomen in de vereenvoudiging van de cao.

22. Overwerk

KLM zal het per 1 januari 2024 mogelijk maken dat de medewerker bij het verrichten van overwerk (omvat overwerk uren, uren voor het werken op verzoek van KLM op een roostervrije dag of een in het basisrooster opgenomen KV dag) de keuze heeft tussen compensatie in tijd, geld of een combinatie van tijd en geld.

KLM zal per 1 januari 2024 de regeling schrappen op grond waarvan de eerste 3 uur overwerk in een kalendermaand voor medewerkers werkzaam in MSG 1-3 niet wordt gecompenseerd (Bijlage 22 III C (3), (4)). De reistijd genoemd in Bijlage 22 (C (9)) voor MSG wordt niet meer tot het overwerk/extra gewerkte tijd gerekend.

23. Bijlage 15 Overtolligheidsregeling

KLM en werknemersorganisaties zullen in het reguliere overleg afspraken maken over het moderniseren van Bijlage 15.

24. Medewerkers met een arbeidsbeperking

Partijen zullen zich inspannen om meer medewerkers met een arbeidsbeperking bij KLM te werk te stellen. Hieronder worden verstaan:

- Wajongers met arbeidsvermogen,
- werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- mensen met een WSW-indicatie;
- mensen met een WIW- of ID baan;
- schoolverlaters vanuit praktijkonderwijs en vso die ingeschreven staan in het doelgroepregister.

25. KV uren in Supervroege dienst en Nachtdienst

KLM zal met ingang van elk nieuw op te starten roostertraject (opstart is eerste overleg met medezeggenschap) na ratificatie van dit protocol KV in losse uren enkel nog in de Supervroege- en Nachtdiensten inplannen. Het cursief over in te plannen KV (in Bijlage 5B (1) a) wordt geschrapt, te weten:

KLM zal bij de tussentijdse toewijzing van het verlof rekening houden met de wensen van de medewerker, mits vooraf aangegeven en voor zover dit naar het oordeel van KLM mogelijk is. Tussentijds verlof betreft het verlof dat niet in de basisroosters is toegekend.

26. Interne stages

KLM zal zich inspannen meer interne stagemogelijkheden te creëren. Hiervoor zal een centraal budget van 20 FTE worden opengesteld met ingang van 1 januari 2024.

27. Mantelzorg

KLM zal mantelzorg aandacht geven door:

- a) Bespreken: Door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevenden en medewerkers bewust van het thema.
- b) Beschrijven: Op de Portal (MyKLM) wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit KLM-regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).
- c) Bekwamen: Het verder bekwamen van leidinggevenden om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.
- d) Borgen: KLM blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen.

28. Vakbondsfaciliteiten

Partijen zullen uiterlijk Q1 2024 afspraken maken over de voorwaarden waaronder de toegang tot de werkvloer voor vakbondmedewerkers in KLM gebouwen mogelijk gemaakt kan worden.

Slotbepaling - IFRS

KLM heeft – volgens de van toepassing zijnde internationale boekhoudstandaarden (IFRS) – zoveel mogelijk de afspraken uit dit protocol getoetst op de consequenties voor de boekhoudkundige verwerking (hoe, wat en, in of over welke periode).



Als blijkt dat deze boekhoudkundige consequenties (na afstemming met de externe accountants van KLM) anders blijken te zijn en ongewenst voor KLM, treden partijen met elkaar in overleg om de afspraken zo aan te passen dat de boekhoudkundige verwerking in lijn komt met de verwachting van KLM. Indien van toepassing, geldt dit tevens ingeval afspraken zijn gemaakt die moeten worden voorgelegd aan de Belastingdienst.

Dit is een multi-bepaling en zal mogelijk nog worden aangepast naar aanleiding van overleg in en met de andere domeinen.

Aldus overeengekomen op en ondertekend op

CNV Vakmensen:

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ

De Unie:

M. Kartman
EVP HR & Industrial Relations

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van KLM Professionals:





Koninklijke Luchtvaart Maatschappij

