Cao-voorstellenbrief De Unie Grond 2025/2026.

1. **Looptijd.**
   We stellen een looptijd voor van 1 jaar (1 maart 2025 tot 1 maart 2026).

2. **Loon.**
   We stellen voor om de lonen van de Grond-medewerkers (kosten compenserend) structureel te verhogen met een nader overeen te komen percentage. Een percentage dat ervoor zorgt dat – rekening houdend met de inflatie en prijsindex - KLM medewerkers hun koopkracht behouden. Daarnaast moet het percentage ook tenminste gelijklopen met de algemene loonontwikkeling in Nederland. Het opnieuw moeten gebruiken van nieuwe arbeidsmarkttoeslagen willen we daarmee zoveel als mogelijk voorkomen.

3. **IPB**
   Niet voor het eerst stelt De Unie dit onderwerp ter discussie aan de cao-tafel. Dit vanwege de aanhoudende kritiek onder onze leden. Kritiek op het verschil in toewijzing (ook tussen de diverse domeinen), beschikbaarheid, uitvoering en de prijzen. Veroorzaakt door de opzet in het verleden en de latere aanpassingen. Daarbij bestaat al geruime tijd de indruk dat vooral binnen andere domeinen toch ook 'IPB-afspraken' zijn gemaakt om andere lastige discussies 'glad te trekken'. En dat moet – anno 2025 – echt veranderen. Het is tijd dat er een begin wordt gemaakt met een IPB-regeling die 'eerlijker en aantrekkelijker' is voor iedereen. Door de nieuwe regeling in de cao op te nemen kan KLM dan in alle openheid 'de balans tussen de domeinen' bewaken.

   Wij stellen dan ook voor de huidige IPB-regeling grondig te herzien en daarna op te nemen in de cao.

4. **Afmaken 'oude' werkgroepen/projecten/onderzoeken.**

   - <u>Bijlage 15 Overtolligheidsregeling</u>
     Afgesproken is dat KLM en werknemersorganisaties in het reguliere overleg afspraken zouden maken over het moderniseren van Bijlage 15. Over de definitie van moderniseren is echter geen overeenstemming, waardoor deze afspraak niet tot een resultaat heeft geleid. Dit is 'dubbel ongemakkelijk' omdat het huidige sociaal plan eind dit jaar afloopt en de exacte impact van 'Back on Track' nog niet duidelijk is.

     De Unie vindt het van belang dat er in de nieuwe cao meer duidelijkheid komt. Bijlage 15 is nog steeds een belangrijk onderdeel van de cao en de waarde van deze afspraken mag als uitgangspunt voor de gesprekken niet ter discussie staan.

   - <u>Enginering en Maintenance</u>
     KLM heeft herkend en erkend dat werken in de luchtvaarttechniek specifieke arbeidsvoorwaardelijke kenmerken in zich heeft. Afgesproken is dat KLM bereid is deze specifieke arbeidsvoorwaardelijke kenmerken tot uitdrukking te laten komen in cao-afspraken en dat gedurende de looptijd van de huidige cao-onderzoek zou plaatsvinden 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.

Helaas hebben we moeten constateren dat deze afspraak niet tot resultaat heeft geleid. En dat vinden we teleurstellend. De personele uitdagingen binnen E&M zijn groot en concurrerende -, aantrekkelijke en duidelijke arbeidsvoorwaarden zijn cruciaal om de capaciteit van dit voor KLM belangrijke bedrijfsonderdeel op niveau te houden. Het verder uitstellen van een te maken keuze vinden wij onwenselijk. Ook de verdere invulling zal op korte termijn moeten plaatsvinden.

- Zware beroepen
  De afgelopen maanden is er uitgebreid en veelvuldig met elkaar gesproken over de 'zware beroepen' bij KLM. Dit naar aanleiding van de gemaakte afspraak over de Tijdelijke Afbouwcombinatie. Hierbij is veel discussie geweest over de grenzen en met name de betekenis daarbij van 'psychische belasting' en het 'onregelmatig werken' (ploegendienst).

  De huidige RVU-regeling loopt eind 2025 af. Bij de mogelijke verlenging van de regeling moeten – naar het zich laat aanzien - Cao-partijen een onderbouwde afbakening van zwaar werk bepalen. De cao-afspraken die partijen maken moeten een onderbouwde afbakening bevatten van de doelgroep, gericht op zware functies en werkzaamheden.

  Omdat de RVU-regeling voor veel medewerkers een belangrijk onderdeel is om gezond hun pensioen te kunnen halen, stellen wij voor het gesprek over dit onderwerp voort te zetten, zodat we ruim voor het aflopen van de huidige RVU-regeling overeenstemming hebben over het vervolg.

- Cao-teksten
  Afgesproken was dat KLM en werknemersorganisaties zullen gedurende de looptijd van de cao zich zouden inspannen om de cao leesbaarder te maken en dat dit zou worden meegenomen in de vereenvoudiging van de cao. Helaas hebben we moeten constateren dat deze afspraak niet tot resultaat heeft geleid.

  Hoewel verreweg de meeste van onze leden nog steeds vinden dat ze redelijk tot goed op de hoogte zijn van de huidige arbeidsvoorwaarden (cao en regelingen) vinden wij een leesbare cao belangrijk. De cao is immers niet alleen een juridisch document, maar bovenal ook bedoeld om werknemers van KLM inzicht te geven in hun eigen arbeidsvoorwaarden. Niet alleen voor bestaande - , maar ook voor nieuwe medewerkers.
  Wij stellen dan ook voor deze gemaakte afspraak alsnog na te komen, waarbij het inschakelen van externe deskundigheid een serieuze optie moet zijn en waarbij niet alleen naar de inhoud van de cao moet worden gekeken, maar vooral ook naar de vormgeving.

5. **Nieuw vervoersbeleid**
   Per 1 november is de duurzame vervoersladder ingevoerd. Hiermee wordt duurzaam reizen gestimuleerd. Echter niet alle medewerkers kunnen van de meest duurzame optie gebruik maken. Wat ons betreft moet 'stimuleren' ook niet betekenen 'straffen'. Daarbij komt dat de fiscale maxima al niet heel ruim zijn.

   Daarom wil De Unie graag dat er standaard optie komt voor alle medewerkers waarbij hun reiskilometers woon-werk vergoed worden op basis van het fiscale maximaal vrijgestelde bedrag van 23 eurocent/km. Dit is ook meteen de standaard optie. Eventuele hogere vergoedingen kunnen dan gekozen worden conform de vervoersladder, waarbij alle vergoeding met 4 eurocent/km omhooggaan. Het is aan de medewerker om hiervoor te kiezen én daarbij ook te registreren.

   De verplichting om te registreren als voorwaarde voor een vergoeding woon-werk verkeer willen we afschaffen. Het zonder toestemming van medewerkers delen van hun gegeven aan een derde partij is op grond van AVG-wetgeving niet toegestaan. De Unie stelt dan ook voor om deze gegevens niet meer beschikbaar te stellen. Mocht een medewerker uit eigen beweging en keuze hiervoor kiezen dan kan de medewerker de gegevens zelf invoeren.

6. **Opleiding en Ontwikkeling**
   Binnen KLM zijn er de nodige opleidings- en ontwikkelfaciliteiten. Toch zien wij op basis van de uitkomst van onze enquête dat er nog steeds ruimte is voor verbetering. Eventueel in combinatie met de subsidiemogelijkheden vanuit het sectorfonds Luchtvaart. Daarom stellen we voor:
   - *Uitbreiding van het DI-budget (exclusief te besteden aan opleiding/ontwikkeling)*
   - *Onderzoek naar mogelijkheid om eventuele studieschuld (DUO) uit bruto salaris af te lossen (zie ook afspraak bij cao Rijk)*
   - *Mede in verband met het hoge ziekteverzuim, het aanbieden van health -, mental – en/of lifestyle coaching.*
   - *Meer aandacht hiervoor in HR-cyclus/TOP-gesprek (ook in combinatie met doorgroeimogelijkheden).*
   - *Meer aandacht voor het aanbod van al dan niet functie gerelateerde opleidingen / cursussen.*

7. **Werkdruk**
   Werkdruk is en blijft een belangrijk thema binnen KLM. Thuiswerken kan helpen de werkdruk te verlagen. Daarom vinden wij het belangrijk dat KLM-medewerkers daarvoor in voldoend mate compenseert. Daarom stellen wij het volgende voor:
   - Verhogen van de faciliteiten naar 750 euro netto (per 3 jaar)
   - Thuiswerkenvergoeding op basis van het fiscale maximum (nu 2,35 euro per dag).
   - Introductie van een internetvergoeding

   Thuiswerken biedt in veel gevallen meer flexibiliteit in werktijden en de plek waarop medewerkers werkzaamheden verrichten. Arbeidspatronen zullen daardoor mogelijk minder vastomlijnd zijn. Dit stelt ook eisen aan bereikbaarheid van medewerkers. Echter, voor een gezonde werk-privé balans is het belangrijk dat medewerkers buiten hun arbeidspatroon zeker kunt zijn van voldoende ongestoorde vrije tijd.

Uit onze enquête is gebleken dat 1 op de 3 leden het gevoel heeft altijd bereikbaar te moeten zijn. Wij vinden dat onwenselijk. En omdat de Nederlandse wet het recht op niet-bereikbaar zijn niet regelt, stellen wij voor in de cao afspraken te maken over kaders betreffende de bereikbaarheid van medewerkers.

8. **Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (TDVAP)**
   We stellen voor om bij de in de huidige cao geherintroduceerde Tijdelijke regeling Deeltijd Voorafgaand Aan Pensioen (ook wel de '80-90-100' regeling genoemd) de regeling open te zetten voor medewerkers die op *1 januari 2025* 60 jaar of ouder zijn.

-- // --