

CNV Vakmensen	Classificatie	
De Unie		
FNV Cabine		
FNV Luchtvaart		
Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici	Telefoon	020-6496698
Vereniging van KLM Professionals	Onze referentie	AMS/HA.19.035
Vereniging Nederlands Cabinepersoneel		
Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers	Onze datum	14 juni 2019

### ■ Voorstellenbrief cao's 2019: 'Investeren mogelijk blijven maken'

Geachte delegatieleden,

2019 is een bijzonder jaar in de Nederlandse luchtvaart. KLM wordt 100 jaar. Aan de vooravond van dit 100-jarig bestaan kijken we vol trots terug én kijken we vooruit, naar de toekomst. We hebben de afgelopen jaren met alle KLM-ers hard gewerkt om KLM weer fit te maken voor die toekomst, die flinke uitdagingen zal kennen.

In 2014 zijn we een belangrijke transformatie gestart. KLM was te complex, te traag en te duur. We formuleerden een duidelijke missie: kosten en schulden verlagen en investeringen verhogen. De investeringen in de klant en in medewerkers waren, zijn en blijven noodzakelijk.

We hebben samen veel bereikt: medewerkers, vakbonden, ondernemingsraad en management. Het ging niet vanzelf. We hebben bij tijden op het scherpst van de snede gediscussieerd en onderhandeld, maar met resultaat! We hebben jaren achtereen het resultaat verbeterd en zo een ambitieus en noodzakelijk investeringsprogramma mogelijk gemaakt, dat ten goede is gekomen aan het herstel en de versterking van de positie van KLM. Het bedrijf groeide en de werkgelegenheid groeide; er vonden promoties plaats en we namen duizenden mensen aan.

We hebben daarvoor moeten reorganiseren, moeten veranderen en collega's hebben die veranderingen aan den lijve ondervonden. We zijn ons er terdege van bewust dat de goede resultaten zijn bereikt door de inzet van medewerkers in alle onderdelen van het bedrijf. KLM'ers hebben er hun schouders onder gezet. Aan boord en op de grond. In de frontlinie en in de achterliggende processen. In de passenger business, cargo business en maintenance business. In de uitvoering en op de kantoren. Het is een team effort geweest. We hebben dankzij ieders inzet de kosten kunnen verlagen, de productiviteit kunnen verhogen en daarmee de noodzakelijke investeringen kunnen doen. Met een sterker KLM als resultaat. Met een verhoogde medewerkerstevredenheid. En met winstdelingen en loonsverhogingen als het verdiende resultaat voor onze mensen.

De goede resultaten tot hiertoe doen niets af aan de uitdagingen die op ons af komen en zullen blijven komen. Ook nu weer, als zo vaak. De luchtvaart is blijvend veranderlijk. 'Het dak is gerepareerd', maar de wereld om ons heen staat niet stil. Ook concurrenten investeren. Onze omgeving is hyper-competitief en de buitenwereld verandert sneller dan de binnenwereld. De ticketprijzen dalen door zware concurrentie. Olieprijzen stijgen en onze kosten stijgen, terwijl Europese concurrenten hun kosten verder zien dalen. Handelsoorlogen zorgen voor economische onzekerheid en de houding van de samenleving ten aanzien van vliegen wordt kritischer. De urgentie om te investeren in duurzame groei neemt verder toe. Schiphol heeft haar grenzen bereikt, wat de groei van ons netwerk remt. Juist die groei hebben we nodig om onze kosten verder omlaag te brengen en onze positie in de wereldmarkt te behouden. We moeten daarom scherp en alert blijven. We moeten bijsturen zodra we problemen op ons af zien komen. Te vaak laten bedrijven - en soms lieten ook wij - het erop aankomen: "Het waait wel over". Als dat zo is, is dat mooi. Maar in de luchtvaart waait het meestal niet over. Daarom is tijdig bijsturen nodig. Daarom is alertheid geboden. Regeren is vooruitzien.

Omdat gezonde bedrijfsresultaten noodzakelijk waren en noodzakelijk blijven en omdat er door onze collega's zo hard voor is gewerkt, is het onze gezamenlijke verantwoordelijkheid en plicht ons rekenschap te geven van de resultaatsontwikkelingen in de laatste maanden van 2018 en de eerste helft van 2019. Die laten een trendbreuk zien: de kosten stijgen, de productiviteit daalt en de inkomsten dalen. Dat is zorgelijk en het is een teken dat we serieus moeten nemen.

Onze ambitie is en blijft namelijk om Europa's meest klantgerichte, innovatieve en efficiënte netwerkcarrier te zijn. Onze ambitie is om fit te blijven, ook na onze 100<sup>e</sup> verjaardag. En dat is geen vanzelfsprekendheid. Dat vergt opnieuw hard werken. Daarvoor blijft investeren noodzakelijk. Investeren in klant en product, in mensen en middelen. De ambitieuze en nog steeds noodzakelijke investeringen voor de komende jaren, moeten verdiend worden uit ons resultaat, uit winst. We kunnen alleen geld investeren dat we verdienen. Onze schulden weer laten oplopen is geen optie. De strategie van 'Veranderen, Meedoen en Winnen', van verdienen om te kunnen investeren, is de strategie die heeft gewerkt en zich dus heeft bewezen.

Deze strategie heeft ons in staat gesteld allemaal mee te profiteren van het succes dat we gezamenlijk hebben geboekt. Zo is de in de cao 2015 afgesproken winstdeling al vier jaar achtereen uitgekeerd; de laatste twee jaren op een bijzonder hoog niveau: ruim 14% (in totaal 169,5 miljoen) en ruim 13,5% (in totaal 168,5 miljoen). Dat is ruim anderhalf maandsalaris aan winstdeling. Die percentages kwamen bovenop de structurele loonsverhogingen die we vanaf 2018 zijn overeen gekomen: 4% in 17 maanden. Het was mogelijk, omdat we goede resultaten boekten. Om ook in de toekomst de lonen verantwoord te kunnen laten stijgen en winstdeling te kunnen uitkeren, moeten we blijven investeren om goede resultaten te behalen. We moeten het investeren blijvend mogelijk maken! Dat is de winnende strategie gebleken. En het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Door de combinatie van hernieuwde focus op onze kosten en onze investeringen en inspanningen van de voorgaande jaren, creëren we momentum. Momentum om onze weg van pionieren en innoveren voort te zetten voor onze klanten, voor onze eigen medewerkers, voor de duurzame ontwikkeling van onze operatie en van de luchtvaart en uiteindelijk voor de toekomst van KLM. Wij zien jullie, de vakbonden, als belangrijke partners met wie we samen willen optrekken om onze doelen te bereiken.

### **Vernieuwen cao**

Wij zouden het liefst een cao afspreken met een substantiële looptijd met daarin, naast afspraken over loonsverhoging, afspraken die bijdragen aan het vergroten van de wendbaarheid en weerbaarheid van KLM en van medewerkers. Dat geeft rust en zekerheid. Onder andere door het verlagen van onze kosten en het verhogen van de productiviteit kunnen we de investeringsagenda zekerstellen en een bijdrage leveren aan de financiering van de loonontwikkeling.

We hebben uw voorstellenbrieven bestudeerd. We herkennen daarin de thema's die voor de toekomst van KLM en voor medewerkers belangrijk zijn. Thema's zoals bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, werk- en rusttijden en loopbaanbeleid. We stellen echter ook vast dat KLM en vakbonden een verschillend beeld hebben bij de context waarin deze cao wordt afgesloten. Dit wordt zichtbaar en concreet in de aard en richting van veel van uw voorstellen. Deze zijn bijna zonder uitzondering sterk kosten verhogend en productiviteit verlagend. Dat baart ons zorgen, omdat het een afwijking is van de winnende strategie van de afgelopen jaren.

In de jaren 2015 tot en met 2017 was de inflatie laag en hebben we met elkaar in het belang van het bedrijf een nullijn afgesproken en tegelijkertijd afspraken gemaakt om de productiviteit te verhogen. In het jaar 2018 tot en met mei 2019 hebben we de lonen weer structureel laten stijgen en is de productiviteit voor heel KLM ongeveer gelijk gebleven. Nu stelt u voor om de lonen fors te verhogen en tegelijkertijd de productiviteit te verlagen. Dat zou een breuk zijn met de winnende strategie van de afgelopen jaren en het goede resultaat dat we met elkaar hebben weten te behalen tenietdoen. Dat zou onverantwoord zijn.

Naast de verschillende beelden bij de context, zien we dat het co-creatie traject binnen het grond domein nog tijd nodig heeft om tot voorstellen te komen die op de overlegtafel besloten kunnen worden. Binnen de domeinen van cockpit en cabine zijn eveneens verkenningen gaande of aanstaande over de grote, strategische thema's zoals de Regeling Vlieger Loopbaan en het loopbaan- en promotiebeleid.

Tot slot hebben we vernomen dat de vakbonden een sterke wens hebben om voor de zomer een cao akkoord te sluiten. Om dit mogelijk te maken heeft u toch, waar dit voor bonden eerder niet mogelijk bleek, extra overlegdata voorgesteld in juli. Wij bevestigen uiteraard onze beschikbaarheid op de genoemde dagen: 1, 3 en 9 juli. De exacte tijdstippen zullen we verder met u afstemmen, samen met onze onafhankelijke voorzitter.

Gezien het bovenstaande stelt KLM voor - ondanks haar wens te komen tot een langlopende cao met een volwaardig pakket aan inhoudelijke en productiviteit verhogende afspraken - een cao af te sluiten met een verantwoorde loonparagraaf, enkele gerichte studieafspraken en slechts de strikt noodzakelijke inhoudelijke afspraken, voortvloeiend uit wetgeving of een andere noodzaak. Hiermee doen we recht aan uw wens om snel te komen tot een cao en creëren we tijd om met elkaar in gesprek te gaan over de bedreigende omstandigheden voor KLM en een aantal inhoudelijke thema's ter voorbereiding op de volgende cao.

#### Loon en looptijd

De cao's treden in werking op 1 juni 2019 en lopen tot 1 oktober 2020.

- Per 1 juli 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 1%; deze verhoging wordt als kosten-compenserend aangemerkt.
- Vanaf de 1<sup>e</sup> van de maand waarin cao-partijen de cao's overeenkomen, wordt tot ultimo het jubileumjaar 2019 aan iedere KLM-medewerker maandelijks een uitkering van 100 euro netto toegekend.
- Per 1 april 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,25%; deze verhoging wordt als kosten-compenserend aangemerkt.

Onderstaande bedragen en vergoedingen worden tevens verhoogd met 1% per 1 juli 2019 en 1,25% per 1 april 2020:

- De niet-salaris gebonden cao-bijdragen en -vergoedingen (cockpit cao)
- Cursustoelage aspirant cabinepersoneel (cabine cao)
- Tegemoetkoming studiekosten (cabine cao)
- Bijdrage voor het crewvervoer (cabine cao)
- Leeftijdstoelag (cabine cao)
- Promotieschalen (cabine cao)
- Uurloon max en maximum uurloon-max (grond cao)
- Extra vervoersvergoeding voor het hebben van een parkeerkaart (grond en cabine cao)
- Consigneringsvergoeding (grond cao)
- Maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m<sup>3</sup> (uitgezonden grondpersoneel)
- Vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3 (grond cao)
- Minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1 (grond cao)
- Vliegurenvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers (grond cao)
- Afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers (grond cao)

KLM is tevens bereid om de AML Part 66 / EASA Part 145 vergoeding (certifying staff E&M, grond cao) met dezelfde percentages te verhogen per de genoemde data.

Met de bovenstaande loonparagraaf worden, met inachtneming van de structurele loonsverhoging van 1 februari 2019, de inflatie over 2019 en de inflatieverwachting voor 2020 ruimschoots gecompenseerd. Voor 2019 bedraagt de inflatie 2,3%. De inflatieverwachting voor 2020 is 1,4%.

Hier bovenop komt de uitkering van de winstdelingsregeling. De hoogte hiervan is op dit moment nog onzeker. Het is onze gezamenlijke wens de uitkering ook de komende jaren zo hoog mogelijk te laten zijn.

#### Noodzakelijke inhoudelijke onderwerpen

##### *Wet Wieg*

KLM wil voor de domeinen Cockpit en Cabine afspraken maken die enerzijds op juiste wijze invulling geven aan de wet Wieg (geboorteverlof) en die anderzijds niet tot extra en onnodig efficiencyverlies voor de indeling leiden. KLM heeft daartoe een concreet voorstel uitgewerkt en zal dat ter bespreking voorleggen.

##### *Aanpassing bijlage 15 grond en bijlagen 15 en 16 vliegend*

KLM stelt voor - gegeven de aflopende mobiliteitsafspraken en de wettelijke wijzigingen rondom de transitievergoeding - dat voor 1 januari 2020 bijlage 15 grond en bijlage 15 en 16 cockpit worden herzien.

#### Vorbereiding volgende cao: thematafels

KLM stelt voor de looptijd van de cao 2019/2020 te gebruiken om gezamenlijk met vakbonden de inhoud voor de volgende cao voor te bereiden aan zogenaamde thematafels. Aan de thematafels worden de belangrijkste thema's in relatie tot de nieuwe cao besproken. Wij stellen u voor de volgende thematafels in te richten:

##### *Thematafel 1: Financiële positie KLM*

De deelnemers van deze thematafel houden zich gezamenlijk bezig met de volgende vragen:

- Wat is de huidige (financiële) positie van KLM? In kaart brengen, financiële situatie, inkomsten, kosten, concurrentiepositie, investeringsagenda.
- Welke ontwikkelingen zien we op de korte en middellange termijn?
- Wat is nodig om de (financiële) positie van KLM in de toekomst op niveau te krijgen dat nodig is om ambitie waarmaken van de ambitie Europa's meest klantgerichte, innovatieve en efficiënte netwerkcarrier te zijn?

##### *Thematafel 2: Co-creatie Grond*

Deze thematafel bestaat uit de volgende vier subtafels: E&M, grondlogistiek, kantoorpersoneel en klantcontact. De deelnemers aan de subtafels houden zich bezig met de volgende vragen:

- Dragen de vanuit de co-creatie groepen voorgestelde oplossingen voldoende bij aan het oplossen van de problematiek van duurzame inzetbaarheid respectievelijk de roosterproblematiek?
- Voldoen de voorgestelde oplossingen aan de vooraf gestelde criteria?
- Zijn de voorgestelde oplossingen wenselijk en uitvoerbaar?
- Indien de voorgestelde oplossingen wel wenselijk maar niet uitvoerbaar zijn: wat is er nodig om de oplossing wel uitvoerbaar te kunnen maken?

##### *Thematafel 3: Cockpit*

KLM en de VNV zullen gedurende de looptijd van deze cao een studie doen naar de mogelijkheden om de pensioenleeftijd voor vliegers te verhogen in de eerstvolgende cao-periode. Uitgangspunt is dat dit leidt tot een structurele kostenverlaging voor KLM. Bij dit onderzoek worden ook de afspraken uit het landelijke pensioenakkoord betrokken.

##### *Thematafel 4: Cabine*

Deze thematafel bestaat uit twee onderwerpen:

- Gedurende de looptijd van deze cao een studie doen naar het aanpassen van de longhaul regeling tot een efficiëntere regeling.

**Tot slot**

In de voorstellenbrief is de insteek van KLM opgenomen met de daarbij behorende voorstellen. Het kan uiteraard zo zijn dat daar gedurende de onderhandeling nog onderwerpen aan worden toegevoegd. Graag lichten wij deze voorstellenbrief in ons overleg nader toe.

Wij gaan ervan uit dat deze voorstellen een goede basis zijn om ons constructieve overleg voort te zetten met als doelstelling om snel te komen tot goede cao's voor onze medewerkers die bijdragen aan een sterk KLM, waarin we blijven investeren in onze klanten en onze medewerkers.

Met vriendelijke groet,

HUMAN RESOURCES



Aart Slagt  
EVP Human Resources & Industrial Relations