

PROTOCOL CAO's 2019 - 2022

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds CNV Vakmensen, De Unie, FNV Luchtvaart, de NVLT, de VKP (verder te noemen "de grondbonden"), de VNC, FNV Cabine en de VNV, hebben een onderhandelingsresultaat bereikt (met dien verstande dat KLM op loon en looptijd een eindbod heeft gedaan), over de onderscheiden CAO's voor de periode vanaf 1 juni 2019 tot en met 28 februari 2022, met inachtneming van de volgende punten.

I. T.a.v. het gehele personeel**1. Loon en looptijd**

Partijen komen een looptijd overeen van 2 jaar en 9 maanden (1 juni 2019 t/m 28 februari 2022).

In de cao voor KLM grondpersoneel wordt de winstdelingsregeling (WDR) aangepast (conform punt 2) en gelden de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 september 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 2%, bestaande uit eenmaal 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging en eenmaal 1% structurele kostencompenserende salarisverhoging met een bodem van €37,- bij een fulltime dienstverband. De minimum verhoging heeft betrekking op het basismaandsalaris.
- Per 1 januari 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%.
- Per 1 augustus 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%.
- Per 1 augustus 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

Alle loonronden m.u.v. de bodem van €37,- worden als kostencompenserend aangemerkt.

Over de toepassing op de jeugdschalen zullen partijen nadere afspraken maken.
De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de Participatieschaal.

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

- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- consigneringsvergoeding;
- maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m³ (uitgezonden grondpersoneel);
- vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- vlieguntervergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- EASA Part 145 vergoeding (typevergoedingen) (certifying staff E&M).

Het uurloon max. en maximum uurloon-max wordt per 1 september 2019 en per 1 augustus 2021 respectievelijk met 2% en 2,5% verhoogd. Voor de verhoging van het uurloon max. en maximum uurloon-max per 1 januari 2020 en per 1 augustus 2020 geldt hetgeen is beschreven in punt 19 onder het kopje Grond.

Voor de caos voor KLM cabinepersoneel en KLM vliegers wordt de WDR niet aangepast en gelden de volgende loonsverhogingen:

- Per 1 september 2019 worden de salarissen structureel verhoogd met 2%.
- Per 1 augustus 2020 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%.
- Per 1 augustus 2021 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,5%.

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

- de niet-salaris gebonden cao-bijdragen en – vergoedingen cao vliegers;
- cursustoelage aspirant cabinepersoneel (cabine cao);
- tegemoetkoming studiekosten (cabine cao);
- bijdrage voor het crewvervoer (vliegers en cabine cao);
- leeftijdstoelage (cabine cao);
- promotieschalen (cabine cao);
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart (vliegers en cabine cao) e.e.a. voor zover het cabine betreft met inachtneming punt II.11 van dit protocol.

2. Aanpassing winstdelingsregeling cao voor KLM grondpersoneel en uitbetaling winstdeling

Aanpassing winstdelingsregeling cao KLM grondpersoneel

De aanpassing van de WDR in de grond cao, als bedoeld in punt 1, geldt per 1 januari 2020 de winstdelingsregeling in de cao grond aangepast. Daarbij blijft de maximaal te behalen uitkering van 20%, onveranderd. De bijhorende gecorrigeerde Operating Margin wordt verhoogd van 11,3% naar 15,7%.

De eerst volgende uitbetaling conform deze aanpassing vindt plaats in april 2021.

De winstdelingstabel wordt dan als volgt:

Operating margin t/m 3,7%:	Uitkering 0%
Operating margin van 3,7 tot 15,7:	Uitkering lineair van 0 tot 20%
Operating margin >15,7%:	Uitkering 20%

De WDR voor cabinepersoneel en vliegerst blijft ongewijzigd.

Uitbetaling winstdeling (alle cao's)

De afspraak over uitbetaling van de winstdeling naar keuze van KLM volledig netto, volledig bruto of deels netto en deels bruto die geldt sinds ingang van boekjaar 2018, wordt met ingang van boekjaar 2019 (met evt. uitbetaling in april 2020) als volgt aangepast. Als KLM besluit (deels) netto uit te betalen via de WKR, dan geldt dit voor alle medewerkers. Indien een groep medewerkers financieel nadeel ondervindt van het uitbetalen via de WKR, dan krijgt de betreffende groep in dat geval de winstdeling bruto uitgekeerd. De overige bestaande afspraken betreffende de uitkering van de winstdeling via de werkkostenregeling blijven ongewijzigd. Het betreft o.a. afspraken over het onder voorwaarden vergoeden van individueel nadeel en over werknemers die belastingplichtig zijn in het buitenland.

De volgende groepen medewerkers zijn uitgezonderd van bovenstaande afspraak:

- Expats (bijlage 18 en bijlage 24)
- Medewerkers met 30% regeling
- Medewerkers met herleidingsregel A-D

Toelichting

Met deze afspraak beogen partijen het volgende:

- KLM behoudt de mogelijkheid om de WDR via de WKR uit te betalen indien dit financieel gunstig is voor KLM (het is een keuze geen verplichting)
- Indien KLM kiest voor uitbetaling via de WKR, worden er geen medewerkers uitgesloten van deze wijze van betalen. Een uitzondering geldt enkel indien uitbetaling via de WKR ongunstig is voor de medewerker zelf.

3. Wet Wieg

In het kader van de invulling van de Wet Wieg deel 2 per 1 juli 2020 (aanvullend geboorteverlof), spreken partijen af om de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de medewerker voort te zetten op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLM. Dit geldt voor alle domeinen. Voor vliegers en cabinepersoneel geldt deze afspraak vooruitlopend op de afspraken die nog gemaakt dienen te worden over de specifieke invulling van de Wet Wieg

deel 1 en deel 2 (zie domein specifieke bepalingen).

4. **Slapende dienstverbanden**

KLM zal vanaf 1 april 2020 overgaan tot het beëindigen van zowel bestaande (= slapende dienstverbanden vanaf 1 juli 2015) als toekomstige slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding¹. De vergoeding wordt gemaximeerd tot het bedrag waarvoor KLM compensatie zou kunnen verkrijgen van het UWV op grond van de wet en de Regeling compensatie transitievergoeding. Indien maximering van de vergoeding in voorkomende, individuele gevallen onredelijk uitpakt, kan aan de medewerker op grond van artikel 2.3 van de respectievelijke cao's een hogere vergoeding worden toegekend. Beëindiging vindt plaats middels een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst met als ontslagreden langdurige arbeidsongeschiktheid. Onder slapend dienstverband wordt verstaan het dienstverband van de werknemer waarvoor de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid is afgelopen en geen arbeid meer wordt verricht.

De medewerkers die al een bestaand slapend dienstverband hebben op 1 april 2020 krijgen de keuze of zij het dienstverband beëindigd willen hebben of niet. Bezien zal worden of er sprake kan zijn van meerdere keuzemomenten. De medewerker wordt door KLM geïnformeerd over de consequenties van de beëindiging van het dienstverband.

Ten aanzien van vliegers wordt niet beoogd dat met uitdiensttreding het Invaliditeitspensioen zal worden stopgezet. Daarom zal aan Bijlage 7 (6) de volgende tekst worden toegevoegd: "met dien verstande dat het recht op Invaliditeitspensioen zoals genoemd in (4)b van deze bijlage, niet eindigt door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst". Partijen zullen verder bezien of en waar een actualisatie van Bijlage 7 op deze en andere punten gewenst is.

Ten aanzien van cabine- en grondpersoneel wordt niet beoogd dat met uitdiensttreding het invaliditeitspensioen zal worden stopgezet. Om die reden spreken partijen af om in de respectievelijke cao's de tekst op te nemen: "Het recht op invaliditeitspensioen eindigt niet door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst."

De medewerker heeft op grond van de afspraken in de respectievelijke cao's reeds de mogelijkheid om verlofdagen in het kader van de cafeteria regeling te laten uitbetalen. KLM zal de arbeidsongeschikte medewerker, zodra deze de twee jaar arbeidsongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen conform de afspraken zoals opgenomen in de respectievelijke cao's wil laten uitbetalen via de cafeteria regeling. Voor vliegers geldt de mogelijkheid tot verkoop ten aanzien van tellerdagen conform afspraak in het protocol cao voor KLM vliegers 2018-2019 artikel 4.3.5 en artikel 5.3.4.

¹ Met inachtneming van afspraken met de OR in het kader van het re-integratiebeleid

II. T.a.v. cabinepersoneel

1. Nevenopdracht Gratis

Punt 8.9(2), Bijlage 5 van de cao voor KLM cabinepersoneel 2016-2019 (zgn. Nevenopdracht Gratis) wordt als volgt gewijzigd:

"De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof of deeltijdverlof behorend bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten met toekenning van 1 dag compensatie per gebruikte reis- of deeltijdverlofdag, waarvan de ene helft op de rekening-courant Crew Leave en de andere helft op de rekening-courant KLM Leave wordt bijgeschreven (50/50).

Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) indien een reiscyclus aanvangt in de 4-weekse indeling. Bovenstaande betekent dat KLM beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht kan inzetten voor de recurrent flight safety, onder toekenning van bovenstaande compensatie."

Dit betekent dat de huidige rekening-courant 'nevenopdracht gratis' wordt omgevormd tot rekening-courant 'nevenopdracht in reisverlof/deeltijdverlof'. Deze teller zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 2.

Punt 2.5(2) in Bijlage 5a van de cao voor KLM cabinepersoneel 2016-2019 zal in vergelijkbare zin worden aangepast.

2. VVR

Partijen komen overeen om tussen 1 juni 2019 en 28 februari 2022 op maximaal 4 nader te bepalen momenten opnieuw een vrijwillige vertrekregeling (VVR) open te stellen in het kader van duurzame inzetbaarheid voor maximaal 100 FTE in totaal.

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor de VVR onder de voorwaarde dat de datum van uitdiensttreding vóór de normpensioenleeftijd van 60 jaar ligt. Medewerkers die ervoor hebben gekozen door te werken na de normpensioenleeftijd komen in aanmerking voor de VVR voor zover hun op de datum van uitdiensttreding opgebouwde pensioen niet hoger is dan 70% van de netto pensioengrondslag exclusief de deelnemersbijdragecompensatie. De hoogte van een eventuele VVR vergoeding zal nooit meer bedragen dan 50% van de inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd.

Voor het overige zijn de voorwaarden en condities van de VVR zoals overeengekomen in de cao voor KLM cabinepersoneel 2016 – 2019 van toepassing.

Een op 28 februari 2022 eventueel nog resterend deel van de 100 FTE zal alsnog onder gelijke voorwaarden beschikbaar worden gesteld.

3. Blokbescherming Europa

VNC, FNV Cabine en KLM zullen gezamenlijk Vrijetijdsbescherming (VTB) op Europa in werkgroepverband uitwerken en testen in nader te bepalen pilots onder nader te bepalen randvoorwaarden met vooraf vastgestelde evaluatiecriteria en tijdsduur. De pilots hebben ten doel op Europa de geplande aan- en afmeldtijden van het cabinepersoneel zoveel mogelijk te beschermen. De invulling die wordt onderzocht kent in ieder geval een aantal kernelementen:

- Vrije tijd wordt beschermd doordat aan- en afmeldtijden op de homebase voor Europese vluchten slechts binnen begrensde tijdsblokken mogen worden gewijzigd. In de pilots worden in ieder geval tijdsblokken van 2, 3 en 4 uren opgenomen.
- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe aanmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een later tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke aanmeldtijd.
- Bij roosterwijzigingen moet de nieuwe afmeldtijd binnen hetzelfde tijdsblok of een eerder tijdsblok vallen als/dan de oorspronkelijke afmeldtijd.
- De tijdsblokken worden vooraf vastgesteld op basis van de actuele dienstregeling.
- Daarnaast dient de flexibiliteit van KLM niet in het gedrang te komen. Partijen spreken af deze pilot niet te limiteren echter de maximale vliegreizen zullen niet meer bedragen dan 6 uur per dag en het maximale aantal stretches per dag bedraagt 3.

- Partijen maken afspraken over het effect van de pilot op BIP-pakketten, inclusief over hoe hiermee om te gaan bij publicatie en indeling van BIP's en trips.

4. Flexibilisering JV dagen

VNC, FNV Cabine en KLM komen overeen een pilot uit te voeren om de mogelijkheden te onderzoeken voor meerdere varianten op de huidige twee vakantieblokken (zomer- en winterperiode) teneinde de vakantiemogelijkheden voor de medewerker te flexibiliseren. Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de pilot evalueren. Indien partijen hierbij concluderen dat een van de onderzochte mogelijkheden de gewenste uitkomst heeft zal deze variant zo spoedig mogelijk worden geïmplementeerd.

5. Promotie procedure

VNC, FNV Cabine en KLM hebben gezamenlijk de behoefte aan het moderniseren en verbeteren van het huidige promotiebeleid en de inrichting van het promotietraject. KLM heeft in twee afzonderlijke trajecten verkennende gesprekken gevoerd met enerzijds VNC en anderzijds FNV Cabine over verbetering van het promotietraject. Elk traject heeft geleid tot een set ontwerpcriteria. De sets komen grotendeels overeen, er zijn op onderdelen nuances. De volgende vervolgstappen zijn afgesproken:

- a. in overleg te komen tot één geïntegreerde set ontwerp-criteria, en
- b. een gezamenlijke werkgroep op basis daarvan en voortbordurend op de inzichten uit het voortraject concrete voorstellen tot modernisering van het promotiebeleid te laten uitwerken.

6. Week 3/4 bij ziekte

KLM onderkent het belang voor de werknemer om de impact op het rooster als gevolg van verzuim in te perken. Het lopende onderzoek naar welke verbeteringen mogelijk zijn zal samen met VNC en FNV Cabine worden voortgezet en op basis van de resultaten zullen gezamenlijk oplossingsrichtingen worden geformuleerd, die kunnen worden uitgetest. De duur van de testperioden en de evaluatiecriteria worden vooraf vastgesteld. Voor de oplossingsrichtingen gelden de volgende uitgangspunten en randvoorwaarden:

Uitgangspunten

- meer zekerheid over rooster bij ziekmelden
- minder anonimiteit bij ziekmelden
- zo veel mogelijk maatwerk bij hersteld melden, niet alles vastzetten
- zo min mogelijk negatieve impact in week 3-4 voor losklikkers
- geen absolute garanties

Randvoorwaarden

- geen significante negatieve impact op niet zieke crew
- een nieuw proces is maakbaar en uitlegbaar aan de crew
- het leidt niet tot een significante stijging in totale productiekosten (bijv. EVR, verzuimkosten)

7. Wet WIEG

VNC en FNV Cabine en KLM bespreken in het extern overleg de wijze waarop definitieve invulling wordt gegeven aan de Wet WIEG deel 1 en 2.

8. Afmeldtijd

VNC, FNV Cabine en KLM erkennen dat de afmeldtijd van 30 minuten, zoals vermeld in cao voor KLM cabinepersoneel bijlage 5 artikel 2.2, niet representatief is voor de tijd tussen aankomst van het vliegtuig en het verlaten van het bemanningencentrum. VNC, FNV Cabine en KLM zullen op korte termijn voor 1 januari 2020 in overleg treden om te onderzoeken welke maatregelen mogelijk zijn om deze tijd meer in lijn te brengen met de afmeldtijd van 30 minuten.

9. Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord vernieuwing pensioenstelsel van 5 juni 2019 is een pakket van maatregelen benoemd om gezond werkend het pensioen te bereiken. In de aanloop naar structurele maatregelen zijn in het pensioenakkoord overgangsmatregelen benoemd.

Aangekondigd is dat - in de aanloop naar de structurele maatregelen - er een tijdelijke overgangsmatregel wordt aangeboden waarbij overlegpartijen afspraken kunnen maken om medewerkers vervroegd voor de AOW-leeftijd te laten uit treden. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid kan door partijen hiervoor gekozen worden als de werknemer niet tijdig heeft kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en vanwege zijn gezondheid moeite heeft om te blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd.

De aangekondigde tijdelijke maatregel biedt de werkgever de mogelijkheid om een eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer te betalen indien het dienstverband 3 jaar of korter voor de voor hem geldende AOW-leeftijd wordt beëindigd, zonder de zogenoemde RVU-heffing. De te betalen eenmalige vergoeding zal niet hoger zijn dan het wettelijk maximaal toegestane bedrag waarover geen RVU-heffing wordt geheven.

Zodra het wettelijke kader bekend is, heeft KLM samen met werknemersorganisaties de intentie om de aangekondigde overgangsmatregel te introduceren in lijn met doel en strekking van (de verdere uitwerking van) het pensioenakkoord.

10. CBS B787-10

Met inachtneming van punt (2)b van Bijlage 6 van de cao voor KLM cabinepersoneel komen partijen overeen dat de B787-10 operatie uitgevoerd zal worden met een CBS van 11. Toepassing van punt (2)b van Bijlage 6 op de configuratie van de 787-10 heeft als gevolg dat van de in totaal 11 cabineleden, 3 CA's tewerk worden gesteld in de C-class. Hiermee zijn partijen voor alle op dit moment in de vloot bestaande vliegtuigtypen en configuraties in overleg een CBS overeengekomen, is duidelijkheid gecreëerd voor alle partijen en kan de seatblock - zoals bij de introductie van de B787-10 operatie ingesteld - opgeheven worden zodra het 11^e cabine bemanningslid kan worden toegevoegd.

Anytime For You op B787-10

Indien de B787-10 wordt ingezet op de daartoe geselecteerde routes met het AnyTime4U-product zal dit zodanig worden aangepast dat er een maakbare service voor zowel crew als klanten wordt gerealiseerd. Dit is randvoorwaardelijk. Partijen spreken hierbij af dat de efficiënte werkwijze (maakbare service) en de beheersbaarheid van de werkdruk zeker gesteld blijft. Het aanpassen van de werkmethode en/of het product zal conform regulier proces met de interne medezeggenschap worden vastgesteld.

11. Parkeerkaart Schiphol

VNC, FNV Cabine en KLM komen overeen dat de eigen bijdrage voor de kosten van een parkeerkaart voor één van de parkeerterreinen op Schiphol Centrum per de eerste van de maand volgend op de ratificatie van het cao-akkoord komt te vervallen (Bijlage 9, punt (2)d van de cao voor KLM cabinepersoneel). Per dezelfde datum wordt de (extra) vervoersvergoeding voor werknemers, die geen gebruik maken van een parkeerkaart met een bedrag gelijk aan de vervallen eigen bijdrage verhoogd (Bijlage 9, punt (2)c van de cao voor KLM cabinepersoneel). De (extra) vervoersvergoeding zal worden verhoogd met toekomstige kostencompenserende loonrondes met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart.

12. Opsturregeling

Aan Bijlage 5 wordt een artikel toegevoegd. Hiermee wordt de huidige toepaste praktijk geformaliseerd in de cao.

In het geval een cabinelid een opdracht krijgt die een reis bevat als niet-werkend bemanningslid gelden de volgende bepalingen:

- (1) Op KLM routes vindt opsturen in principe plaats op KLM vluchten. In geval opgestuurd met een andere maatschappij dan KLM (waar in burger wordt gereisd), vindt deze

plaats in de klasse volgens de volgorde M/C/F-class, afhankelijk van beschikbaarheid op het moment dat de opstuur bekend is.

- (2) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het eind van haar opdracht niet-werkend terugvliegt naar huis (working => non-working), zal KLM zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, een business class-stoel reserveren. Mocht er geen business-class stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: economy-comfort, economy. Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder business class of economy comfort stoelen er geen business class of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.
- (3) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het begin van haar opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minimaal 32 uur is of het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht niet hoger dan 6.500 kilometer is, zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, deze opstuur mogelijk maken in de business class. Mocht er geen business-class stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: economy-comfort, economy. Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder business class of economy comfort stoelen er geen business class of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.
- (4) Bij opdrachten waarbij het cabinelid aan het begin van haar opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minder is dan 32 uur en het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht hoger is dan 6.500 kilometer, een business class-stoel reserveren. Ook indien dit ten koste gaat van commerciële passagiers in de business class.
- (5) In geval van downgrading van XXDHC crewmembers zoals mogelijk in punt (2) en (3), zal dat gebeuren in omgekeerde volgorde van rang, zoals omschreven in OM part A. Keuze van de klasse bij onvoldoende beschikbaarheid zoals vermeld in punt (1), geschiedt eveneens in omgekeerde volgorde van rang.
- (6) Non-working reizen geschieden, in principe altijd middels rechtstreekse vluchten of langs de meest optimale route, waarbij de tijdsduur van de reis in principe bepalend is.

III. T.a.v. grondpersoneel

1. Part 66

De AML Part 66 vergoeding (certifying staff E&M, cao voor KLM grondpersoneel) wordt met dezelfde percentages als de cao loonrondes verhoogd per de overeengekomen data.

2. Duurzame inzetbaarheidsbudget

Grondbonden en KLM zijn een ophoging van het opbouwpercentage van het duurzame inzetbaarheidsbudget (nu 1,93%) overeengekomen, met als doel de duurzame inzetbaarheid van medewerkers verder te stimuleren:

1. Een tijdelijke ophoging van het opbouwpercentage van 1,93% naar 3% in de jaren 2020 en 2021.
2. Een structurele verhoging van het opbouwpercentage naar 2% vanaf het jaar 2022.

3. Technische autorisatie- en expertisevergoeding

KLM kent een vergoeding toe aan technisch geschoold personeel, zoals hieronder onder het kopje 'Doelgroep' gedefinieerd, die in het bezit zijn van een wettelijke autorisatie die hen in staat stelt binnen het maintenance proces tenminste het eigen werk af te tekenen. De toeslag wordt toegekend vanwege de extra belasting door begeleiding van de tijdelijke grote instroom en de ervaringsverdunning.

Doelgroep

In het Maintenance Authorisation Manual staat in paragraaf 4.03 een sign off overview of maintenance tasks. In dit overzicht staan functies van Airframe, evenals functionarissen uit andere units die tbv Airframe activiteiten ingezet worden. Dit overzicht is leidend voor vaststelling bij Airframe. Voor Engine Services en Component Services hanteren we een equivalent van dit overzicht, daarmee zijn level 1 en 2 en CAT D mechanics in scope.

Vergoeding, looptijd en voorwaarden

Deze vergoeding wordt afgesproken voor de periode van 1 oktober 2019 tot en met 28 februari 2022.

De vergoeding wordt maandelijks uitbetaald aan een medewerker vanaf het moment dat:

1. de medewerker minimaal 1 jaar in het bezit is van een valid KLM Maintenance Authorisation voor authorised staff die verplicht is in de huidige functie. De peildatum is 1 januari van elke jaar waarin deze vergoeding geldt, en
2. de medewerker een KLM-arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde tijd heeft.

De vergoeding bedraagt €40,- bruto per maand voor Cat A, B en C resp. €80,- bruto per maand voor Cat D en level 1,2 en 4, naar rato van de omvang van het dienstverband. Het hebben of verkrijgen van meerdere autorisaties leidt niet tot een hogere toeslag voor een werknemer.

Arbeidsongeschiktheid

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten door arbeidsongeschiktheid geldt gedurende de periode van 104 weken loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid conform bijlage 7 van de cao voor KLM grondpersoneel dat de vergoeding wordt uitgekeerd alsof hij niet arbeidsongeschikt was.

4. Consignering

Grondbonden en KLM komen overeen met ingang van oktober 2019 (met uitbetaling in november 2019) alinea 2 van punt (6) van bijlage 20 Consigneringsregeling als volgt te wijzigen:

Indien de consignering (telkens lopend van het einde van een dienst tot de aanvang van de volgende dienst) plaatsvindt op basis van een rooster, worden naast de consigneringsvergoeding de volgende uurlonen uitbetaald, ongeacht het aantal geconsigneerde dagen en de buiten de standplaats gewerkte tijd:

Werkdag	1,2 Uurloon
Zaterdag	2 Uurloon
Zondag	2 Uurloon

Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra 2 Uurloon
Voor het overige blijft bijlage 20 ongewijzigd.

Toelichting:

De vergoeding voor consignering geldt voor alle medewerkers die een of meer consigneringdiensten hebben. In dat geval is er immers sprake van een consigneringsrooster.

5. Tijdelijke regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen' (80/90/100-regeling)

Grondbonden en KLM maken de volgende afspraak over de tijdelijke regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen".

Werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel, die per 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn en op 1 januari 2020 nog geen deelnemer van de 80/90/100-regeling zijn, kunnen op of na 1 januari 2020 instappen in en gedurende 5 jaar (in plaats van de huidige 3 jaar), gebruik maken van de tijdelijke regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen".

Indien partijen in het kader van het Pensioenakkoord (zie punt III.9 van dit protocol) overgaan tot introductie van een tijdelijke overgangsmaatregel, eindigt op de ingangsdatum van deze regeling de mogelijkheid om te kiezen voor deelname aan de 80/90/100-regeling. Medewerkers die op dat moment reeds hebben gekozen voor (toekomstige) deelname aan de 80-90-100-regeling, kunnen wel gebruik blijven maken van de regeling. Voor deelnemers aan de 80-90-100-regeling geldt dat zij niet ook gebruik kunnen maken van de tijdelijke overgangsmaatregel die wordt afgesproken in het kader van het Pensioenakkoord.

Aan medewerkers die deelnemen, wordt – net als in de huidige regeling - geen Extra vrije tijd voor oudere werknemers (cao voor KLM grondpersoneel Bijlage 5a) toegekend. Deze dagen worden geacht te zijn opgenomen. Ook vervalt het recht op de extra ER-factor.

De overige voorwaarden en uitwerkingen zoals afgesproken in de voorgaande cao blijven eveneens onverkort van toepassing.

6. Nachtdienst vrijstellingen

KLM zal, op verzoek van medewerker en afhankelijk van het aantal te lopen nachtdiensten en de leeftijd van de populatie, in eerste instantie gedeeltelijke nachtdienst vrijstellingen toekennen ten behoeve van een betere verdeling van de lasten (inspanningsverplichting, geen resultaatsverplichting). De volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Toekenning van de vrijstelling geldt per roosterperiode (elke roosterperiode wordt opnieuw bekeken welke vrijstellingen gegeven kunnen worden op basis van bezetting en aantal nachtdiensten).
- KLM zal verder onderzoeken op welke wijze het verlenen van gedeeltelijke vrijstelling werkbaar is en denkt in eerste instantie aan een vast aantal percentages (bijv. 25%, 50%, 75% en 100% ontheffing).
- Daar waar vrijstellingen zijn afgegeven, kan KLM deze vrijstellingen aanpassen om de lasten evenrediger te verdelen. De wijziging gaat in met ingang van de roosterperiode volgend op de aankondiging aan de medewerker.
- Reeds toegekende vrijstellingen voor onbepaalde tijd van medewerkers die op het moment van sluiten van het cao-akkoord 62 jaar of ouder zijn, kunnen niet worden herzien.

Grondbonden en KLM zullen bovenstaande afspraken nader uitwerken in het extern overleg en streven er naar de nieuwe wijze van invullen van nachtdienstvrijstelling toe te passen bij ingang van eerstvolgend nieuw rooster vanaf zomer 2020.

7. Jokerdagen

KLM en grondbonden komen overeen een pilot bij Ground Services uit te voeren met betrekking tot het invoeren van 2 jokerdagen. Idee achter de jokerdagen is dat de medewerker door het inzetten van een jokerdag een grotere kans heeft om die dag daadwerkelijk vrij te zijn. Deze jokerdagen komen uit de bestaande MV dagen. KLM en de grondbonden stellen daartoe spelregels en evaluatiecriteria op. KLM en grondbonden hebben de intentie om met ingang van 1 januari 2020 te starten met de pilot.

8. Werkgelegenheid

KLM en groundbonden spreken af dat gedurende de looptijd van deze cao er geen gedwongen ontslag plaatsvindt op bedrijfseconomische gronden, zolang de instrumenten die hiervoor worden ingezet, zijnde de maximale inzet van interne en externe mobiliteit en professionele begeleiding, toereikend zijn.

Partijen treden in overleg om te komen tot oplossingen voor werknemers die langdurig (langer dan een jaar) in het Transitiecentrum verblijven.

9. Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord vernieuwing pensioenstelsel van 5 juni 2019 is een pakket van maatregelen benoemd om gezond werkend het pensioen te bereiken. In de aanloop naar structurele maatregelen zijn in het pensioenakkoord overgangsmatregelen benoemd.

Aangekondigd is dat - in de aanloop naar de structurele maatregelen - er een tijdelijke overgangsmatregel wordt aangeboden waarbij overlegpartijen afspraken kunnen maken om medewerkers vervroegd voor de AOW-leeftijd te laten uit treden. Op basis van wederzijdse vrijwilligheid kan door partijen hiervoor gekozen worden als de werknemer niet tijdig heeft kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en vanwege zijn gezondheid moeite heeft om te blijven doorwerken tot de AOW-leeftijd.

De aangekondigde tijdelijke maatregel biedt de werkgever de mogelijkheid om een eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer te betalen indien het dienstverband 3 jaar of korter voor de voor hem geldende AOW-leeftijd wordt beëindigd, zonder de zogenoemde RVU-heffing. De te betalen eenmalige vergoeding zal niet hoger zijn dan het wettelijk maximaal toegestane bedrag waarover geen RVU-heffing wordt geheven.

Zodra het wettelijke kader bekend is, heeft KLM samen met groundbonden de intentie om de aangekondigde overgangsmatregel te introduceren in lijn met doel en strekking van (de verdere uitwerking van) het pensioenakkoord.

10. Sky Priority frequente dienstreizigers

Frequente dienstreizigers die op jaarbasis gemiddeld minimaal 2 keer per maand een dienstreis maken kunnen, na goedkeuring door KLM, sky priority krijgen. Dankzij de Sky Priority-diensten verloopt het vertrek, overstap of aankomst sneller en kosten de formaliteiten op de luchthaven minder tijd.

11. Duurzaam mobiliteitsbeleid

Wetende dat er nog veel innovaties nodig zijn om fossielbrandstofvrij te kunnen worden, neemt KLM een voortrekkersrol als de "leading sustainable airline" door het product en processen steeds verder te verduurzamen en leiderschap te tonen richting de industrie. Het nemen van een voortrekkersrol betekent ook dat KLM een vooruitstrevende aanpak kiest om duurzaamheid te integreren in de employee experience. Het mogelijk maken van duurzame mobiliteit van KLM medewerkers is hierbij een van de noodzakelijke stappen. KLM en de groundbonden zullen vanaf 1-1-2020 in een werkgroep in overleg treden over te ontwikkelen integraal beleid vanuit een visie op duurzame mobiliteit van KLM medewerkers gezien vanuit zowel medewerkersbehoefte als behoefte vanuit KLM.

12. Vereenvoudiging cao

KLM en groundbonden spreken af een project op te starten rond de modernisering en vereenvoudiging van de cao voor KLM grondpersoneel. KLM en groundbonden maken voor aanvang van het project afspraken over de uitgangspunten en starten een werkgroep per januari 2020.

13. Ambitie 30% vrouwen in de top

In cao voor KLM grondpersoneel 2018 zijn KLM en grondbonden overeengekomen in een paritaire werkgroep met elkaar in gesprek te zullen gaan over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties binnen KLM te bevorderen, alsmede onderzoek doen naar eventuele andere mogelijkheden die deze instroom en doorstroom zouden kunnen bevorderen. Dit onderzoek zal ook de eventuele belemmeringen voor in- en doorstroom van vrouwen naar de top van KLM in kaart brengen en de wijze waarop deze belemmeringen weggenomen zouden kunnen worden.

De werkgroep is gestart en er bestaat een gedeeld inzicht over de maatregelen die KLM neemt om de instroom en doorstroom van vrouwen naar topfuncties te bevorderen. Vertegenwoordigers van de grondbonden in de werkgroep hebben voorstellen gedaan voor eventuele andere mogelijkheden om de in- en doorstroom te bevorderen en om belemmeringen weg te nemen. Deze worden in de werkgroep nader onderzocht. KLM en grondbonden komen overeen dat de werkgroep uiterlijk in december 2019 afrapporteert in het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

14. Verkorten werkweek

KLM en grondbonden onderzoeken de mogelijkheid om tot een regeling te komen waarbij een medewerker door middel van inzet van koopverlof en/of beloningselementen (bv. Eindejaarsuitkering / DI-budget) (de facto) een werkweekverkorting kan realiseren met behoud van salaris gedurende een periode langer dan een jaar.

15. Gemiddelde 36-urige werkweek

Om de gemiddelde werkweek van roosters met meer dan 40 nachtdiensten en/of super vroege diensten op jaarbasis te verlagen naar gemiddeld 36 uur per week, spreken KLM en grondbonden af de ER aan te passen.

Het effect is op divisieniveau vastgesteld, het exacte effect verschilt per rooster omdat de extra rust die wordt opgebouwd afhangt van het aantal nachtdiensten en supervroege diensten in het betreffende rooster.

KLM en grondbonden spreken af de Extra Rust die een nachtdienst oplevert, met ingang van 1-1-2020 te verhogen met 0,09 uur Extra Rust. Dit leidt tot de volgende resultanten van de formule uit bijlage 3D onder 3a, extra rust:

Aantal nachtdiensten per 12 maanden	ER per nachtdienst
t/m 14	0,86
15 t/m 52	1,05
53 of meer	1,32

KLM en grondbonden spreken daarnaast af de Extra Rust die een supervroege dienst oplevert, met ingang van 1-1-2020 te verhogen met 0,03 tot 0,30 uur Extra Rust.

De Extra Rust die wordt gegenereerd als gevolg van deze maatregel wordt zo veel mogelijk in de basisroosters opgenomen, zodat de rust ook daadwerkelijk leidt tot minder zware roosters. De benodigde aanpassing van de basisroosters wordt zo snel als mogelijk gerealiseerd na 1-1-2020. Voor deze wijziging is geen instemming van de GC vereist.

16. Vast/Flex

- 1) KLM en grondbonden herbevestigen het streven te bevorderen dat werknemers zonder kunnen werken tot aan hun pensionering en/of toegerust zijn voor de arbeidsmarkt en dat KLM op een duurzaam houdbare wijze in staat is werkgelegenheid te bieden. Het duurzaam inzetbaar worden en blijven van werknemers is een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.
- 2) Ervan uitgaande dat in de co-creatietrajecten oplossingen worden aangedragen die leiden tot een duurzame inzetbaarheid van medewerkers in fysiek zware beroepen, gaan

- KLM en grondbonden in overleg over de implementatie van oplossingen en de mogelijke effecten daarvan op de verhouding onbepaalde tijd versus bepaalde tijd contracten in de toekomst.
- 3) In het vertrouwen dat KLM, grondbonden, werknemers en medezeggenschap in staat zullen blijken co-creatie oplossingen succesvol te implementeren in de komende jaren, zijn KLM en grondbonden het volgende overeengekomen:
 - a. Vast/flex verhoudingen voor een periode van 5 jaar (2020 t/m 2024). Onderstaande verhoudingen (in FTE's) gelden voor het totaal van operationele functies binnen de genoemde afdeling:
 - i. Ground Services boven de vleugel (Passenger Services): 70% op KLM contract en 30% uitzendkrachten.
 - ii. Ground Services onder de vleugel (Baggage- en Apron Services): 80% op KLM contract en 20% uitzendkrachten.
 - iii. Cargo: 75% op KLM contract en 25% uitzendkrachten.
 - b. Het gemiddelde percentage wordt berekend over 12 maanden. De verhouding is gebaseerd op het huidige structurele werkaanbod (oktober 2019). Een afwijking van 5% op bovengenoemde doelpercentages in verband met een tijdelijke wijziging van het werkaanbod is toelaatbaar. Indien er sprake is van een hogere afwijking zal KLM medewerkers in dienst nemen conform lid 4, tenzij KLM kan aantonen aan grondbonden dat de oorzaak hiervan een tijdelijke situatie betreft.
 - c. KLM zal met ingang van 2020 ieder kwartaal de benodigde informatie aan de lokale medezeggenschap verstrekken, aan de hand waarvan zij kunnen toetsen in hoeverre wordt voldaan aan de afgesproken vast/flex verhoudingen op 12 maandbasis.
 - 4) KLM en grondbonden stellen vast dat het van belang is voor operationele functies in bovengenoemde afdelingen maatregelen te treffen, met als doel te voorkomen dat medewerkers 'gevangen' raken in fysiek zwaar werk. Hiertoe wordt het volgende afgesproken:
 - a. Voor de periode vanaf de datum van sluiten van dit cao-akkoord t/m het jaar 2024 zal de mogelijkheid om een 5-jarig bepaalde tijdscontract te sluiten worden geïntroduceerd in de cao voor operationele functies bij Ground Services & Cargo (welke functies zijn opgenomen in de bijlage zoals vermeld in lid 9 van dit artikel). Voor het sluiten van een 5-jarig bepaalde tijdscontract is geen overleg met vakbonden vereist zoals benoemd in art 5.3 van de cao voor KLM grondpersoneel. Bijlage 6 punt 2 van de cao voor KLM grondpersoneel is niet van toepassing op de hiervoor genoemde medewerkers in operationele functies in Ground Services en Cargo.
 - b. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij de werkgever niet meetellen in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten.
 - c. Voor medewerkers die conform lid 4 en lid 5 worden aangesteld in een functie bij Cargo in de periode 2020 t/m 2024 geldt dat zij in beginsel (met in achtname van de bedrijfsdrukke) in aanmerking komen voor een fulltime dienstverband. KLM en grondbonden hebben de nadrukkelijke intentie om gedurende de looptijd van de cao de mate waarin de vraag naar werk en het werkaanbod op elkaar aansluiten slimmer vorm te geven door het verhogen van de functionele flexibiliteit. Dit met als doel om met inachtneming van de bedrijfsdrukke nieuwe fulltime dienstverbanden in operationele functies bij Ground Services mogelijk te maken.
 - d. In het 5-jaars contract ligt de focus op ontwikkeling, perspectief en eigenaarschap. KLM faciliteert daartoe en stelt mogelijkheden beschikbaar in de vorm van vergoeding voor opleiding en het beschikbaar stellen van (werk)tijd.
 - 5) Om tot de vast-flex verhouding te komen binnen de genoemde bedrijfsonderdelen zal KLM op korte termijn 80 FTE invullen. Gedurende de looptijd van de cao wordt daarnaast als gevolg van pensionering en overige uitstroom door KLM binnen de genoemde bedrijfsonderdelen naar verwachting 260 FTE ingevuld. Onderdeel hiervan is dat op korte termijn 25 medewerkers en gedurende de rest van de looptijd nog eens 30 medewerkers van Ground Services onder de vleugel de mogelijkheid wordt geboden over te stappen naar Cargo onder gelijktijdige uitbreiding van hun contract naar 100%. Onderdeel hiervan is daarnaast dat de werving van de resterende BBL-ers volgend uit de vorige cao wordt vervangen door werving op basis van 5-jaarscontracten.
 - 6) KLM en bonden zullen gedurende de looptijd van de cao voor een groep van 95 mensen (voor zover hier animo voor is) met een 75% contract bij Ground Services onder

de vleugel, het mogelijk maken dat deze mensen een arbeidsovereenkomst kunnen krijgen van 100% en voor dit percentage volledig inzetbaar zijn. Voorwaarde is dat medewerker flexibel inzetbaar is. Medewerker kan op meerdere plekken binnen Ground Services worden ingezet, als een multi inzetbare flexpool. Deze flexpool wordt zo snel als mogelijk opgezet en ingevuld. Ophoging van de arbeidsovereenkomsten voor de betreffende groep medewerkers zal zo spoedig als mogelijk plaatsvinden, met als uiterste streefdatum per winterdienstregeling 2020. Indien zich obstakels voordoen die het behalen van de streefdatum belemmeren, zullen partijen tijdig in overleg treden om deze obstakels op te lossen. Om voorgaande te realiseren is het noodzakelijk om doorbraken te realiseren op het gebied van o.a. mobiliteit, roosters, functie waarop kan worden ingehuurd en taakrotatie, tijdens een dienst ook over de verschillende afdelingen heen. Medewerking van zowel het extern overleg als de lokale medezeggenschap is hierbij voorwaardelijk. Onderzocht gaat worden of en hoe mensen zelf verantwoordelijk kunnen worden voor het zichzelf inroosteren op deze additionele taken. Tot aan het moment van ophoging van de arbeidsovereenkomst naar 100% zal de betaling boven de 75% plaats vinden op basis van daadwerkelijk gewerkte uren.

- 7) Indien het aannemen op basis van tijdelijke contracten aansluitend aan een uitzendperiode (als bedoeld in lid 4b) juridisch niet houdbaar blijkt, dan komt deze gehele afspraak omtrent vast/flex verhouding te vervallen en treden partijen in overleg met de intentie om tot nieuwe afspraken te komen waardoor onderliggende doelstellingen als nog kunnen worden gerealiseerd.
- 8) In de separate bijlage 'vast/flex' (bijlage 1) is een overzicht te vinden van de operationele functies binnen de verschillende divisies op grond waarvan de vast/flex verhouding is vastgesteld. In het extern overleg zal definitief worden vastgesteld of het overzicht compleet is en enkel functies bevat die tot het operationele proces behoren.

17. Co-creatie

KLM en groundbonden bevestigen co-creatie conform afspraak in de cao voor KLM grondpersoneel 2018 voort te zetten conform destijds overeengekomen doelstellingen.

18. Aanpassing MSG-systeem

Vast salaris

KLM en groundbonden spreken, mede naar aanleiding van de MSG-evaluatie, af dat het MSG-systeem voor MSG 1-3 wordt aangepast per 1 januari 2020. KLM en groundbonden zijn overeengekomen dat de ontwikkeling van het vaste salaris op basis van vaste stappen, van 3,5% over het actuele salaris gaat. Door het vaste salaris in vaste stapjes te laten groeien, ontstaat er ruimte in de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende om aandacht te geven aan continue ontwikkeling, vooruitkijken en waardering op talenten. De beoordeling zal dus niet meer van invloed zijn op de RSP-ontwikkeling van het vaste salaris.

Dit betekent dat op de salarisdag (d.d. 1 april) het salaris – zolang het maximum salaris nog niet is bereikt – wordt aangepast op basis van een vaste salarisstijging van 3,5%.

Variabel belonen

KLM en groundbonden zijn overeengekomen om per gelijke datum de variabele beloning voor MSG 1-3 - zowel het individuele variabele inkomen van 0-8% als het collectieve resultaat 0-4% - om te zetten naar een eindejaarsuitkering van 8,3334% conform het Algemeen en Technisch systeem. Vanaf 1 januari 2020 vervangt de eindejaarsuitkering het variabel inkomen in de pensioenopbouw. De eindejaarsuitkering zal in gevolge bovenstaande in december 2020 voor het eerst worden uitbetaald.

19. Ploegendiensttoeslag en vakantiegeld

Het meningsverschil tussen KLM en groundbonden ten aanzien van het al dan niet toekennen van vakantiegeld over de ploegendiensttoeslag wordt als volgt beslecht. KLM en groundbonden spreken af om per 1 juni 2019 de actueel uitbetaalde (garantie)ploegendiensttoeslag toe te voegen aan de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld. De eerste uitbetaling van vakantiegeld over ploegendiensttoeslag zal eind mei 2020 plaatsvinden.

Vakantiegeld over de ploegendiensttoeslag wordt daarmee vanaf 1 januari 2020 onderdeel van de pensioenopbouw conform systematiek opgenomen in de pensioenregeling. Dit geldt ook voor de bijdragegrondslag voor pensioen.

Het max uurloon-max zal niet met de loonsverhogingen van 1 januari 2020 en 1 augustus

2020 worden verhoogd. Om de ploegendiensttoeslag per deze data gelijk te houden zullen de deelfactoren uit bijlage 3a punt II met het zelfde percentage als de loonronden van 1 januari 2020 en 1 augustus 2020 worden verhoogd.

20. Pilot zelf inroosteren van KV en MV in teams

KLM en grondbonden spreken af binnen E&M een pilot zelfroosteren te doen in het kader van teaming. Doel van deze pilot is te onderzoeken wat de effecten zijn van het door een team laten inroosteren van zowel medewerkers- als KLM-verlof. De uitgangspunten t.a.v. op- en afbouw van verlof zoals overeengekomen in de afspraken over vereenvoudigd verlofmanagement blijven van toepassing. KLM en grondbonden zullen voor 1 maart 2020 nader invulling geven aan de condities en randvoorwaarden van deze pilot.

21. Financiering

KLM en grondbonden zijn overeengekomen om een deel van het arbeidsvoorwaardelijk geld dat onbestemd gereserveerd staat bij het Algemeen Pensioenfonds KLM per direct te laten vrijvallen aan KLM. Dat deel zal worden aangewend ter financiering van de bodem in de loonronde van 1 september 2019 (€ 5,6 miljoen) en voor de ophoging van het opbouwpercentage van het duurzame inzetbaarheidsbudget (punt 2 onder Grond, € 18,8 miljoen).

IV. T.a.v. vliegers

1. **Deadlines uit cao protocol 2018-2019**

KLM en VNV hebben afspraken gemaakt ten aanzien van niet gehaalde of aangepaste deadlines, volgend uit het cao protocol voor KLM vliegers 2018-2019. Deze afspraken staan weergegeven in "Bijlage 2" en maken integraal onderdeel uit van de overeenkomst.

Bijlage 5a – Europa

2. **Waarderingspunten**

Per start eerste gehele cyclus na 1 januari 2020 wordt het maximaal aantal waarderingspunten per indelingscyclus verlaagd naar 1835. Voor deeltijd en per gebroken cyclus zal het aantal WP-punten naar rato worden aangepast zoals opgenomen in bijlage 3.

3. **Laat naar vroeg (LNV) schema's, vroege meldingen & tijd op bestemming**

KLM en de VNV starten per start zomerdienst 2020 een proef met de volgende doelstellingen:

- het beperken tot een absoluut minimum van LNV-schema's in de planningsfase volgens een nader overeen te komen definitie;
- de netto tijd tijdens nachtstops waar mogelijk toe te laten nemen, waardoor de schema's als minder gehaast ervaren worden door de vlieger.
- het huidige aantal "dagen over" naar rato van het aantal trips (terugkijkend over het gemiddelde van 2 winter- resp. zomerseizoenen) minimaal in stand te houden dan wel uit te breiden.

N.B.: Een LNV-schema blijft wél mogelijk in combinatie met een "dag over", waarbij de "dag over" genoten wordt voorafgaand aan de vroege melding.

Uitgangspunt van de proef is kostenneutraliteit binnen het seizoen. Tijdens deze proef zal het toegestaan zijn om 4 vroege meldingen toe te staan in 1 werkperiode in plaats van de huidige 3 (bijlage 5a punt 3.13). Ter bevordering van de genoemde doelstellingen kunnen KLM en de VNV in overleg ook afwijken van andere cao regels voor de duur van de proef. Indien tijdens deze proef blijkt dat het toestaan van 4 vroege meldingen (of andere voor de duur van de proef overeengekomen cao afwijkingen) een kostenverlagend effect met zich meebrengt, dan valt dit arbeidsvoorwaardelijk volume de vliegers ten deel. Partijen treden dan in overleg met elkaar om te bepalen hoe dit volume aangewend wordt ten behoeve van schemaverlichting.

Duur van de proef

De proef loopt tijdens de volledige zomerdienst S20 en volledige winterdienst W20/21. In overleg kan de inhoud van de proef tijdens de proef bijgesteld worden door KLM en de VNV.

Evaluatie

Tijdens de proef, vindt er tweemaandelijks een evaluatie plaats tussen KLM en de VNV, waarbij minimaal de volgende zaken meegenomen worden:

- zwaarte schema's & vermoeidheid (meetmethode nader overeen te komen);
- kosteneffecten;
- tijd langs de route;
- daadwerkelijke afname van het aantal LNV-schema's;
- effect op bidcores;
- tevredenheid vliegers / ervaringen a.g.v. cao afwijkingen (o.a. 4 vroege meldingen) gedurende de proef.

Na afloop van de proef vindt een evaluatie plaats. De proef is geslaagd indien uit de evaluatie blijkt dat de geformuleerde doelstellingen behaald zijn en er geen negatieve effecten zijn opgetreden die door partijen niet gemitigeerd of niet geaccepteerd kunnen worden. Bij een positieve evaluatie zullen de beproefde maatregelen structureel worden ingevoerd.

Indien tijdens de proef negatieve effecten optreden, kan de proef in overleg door beide partijen beëindigd worden.

4. SuperJokers (SJ)

Uiterlijk 1 maand na ondertekening van dit protocol, wordt het maximum aantal uit te geven SuperJokers per dag verhoogd van 12% van het aantal vliegers per functie naar 15%, afgerond naar boven op hele getallen.

Daarnaast starten KLM en de VNV een onderzoek naar de mogelijkheden van verdere verbeteringen in de SuperJoker-systematiek, waarbij tenminste de volgende mogelijkheden onderzocht worden, maar het onderzoek zich niet beperkt tot:

- verhoging van het maximum aantal aaneengesloten SuperJokers voor deeltijders;
- introductie van halve SuperJoker;
- introductie van een "noon-SuperJoker" (middag-middag).

Uitgangspunten van dit onderzoek zijn dat de verbeteringen kostenneutraal zullen zijn en dat nieuwe vormen van SuperJokers op nader overeen te komen wijze zullen meetellen in het afgesproken maximum per dag.

5. Ruilmodule Europa

Uiterlijk 1 juli 2021 maakt KLM voor de vliegers een tool beschikbaar, die het mogelijk maakt om onderling trips/werkperiodes te ruilen in de indeling (bijlage 5a hoofdstuk 8). Voor 1 juli 2020 zullen KLM en de VNV in een werkgroep gezamenlijk de specificaties vaststellen, inclusief die van de user-interface.

Indien de overeengekomen specificaties een andere deadline rechtvaardigen, zullen KLM en de VNV in overleg een nieuwe deadline overeenkomen. Dit wordt besloten op het moment van het gezamenlijk afronden van de specificaties.

Uitgangspunt is dat ruilingen over het totaal kostenneutraal plaatsvinden.

Bijlage 5 – ICA

6. Beschikbaarheidsperiodes bijlage 5

Met ingang van zomerdienst 2020 gelden, naast reeds bestaande cao afspraken, de volgende bepalingen:

- voor vliegers die opereren op een vliegtuigtype waarvan de vloot minimaal uit 15 toestellen of combinatie van toestellen (in geval van mixed fleet flying) bestaat, geldt een maximum van 2 startende beschikbaarheidsperiodes per 8 weken (te tellen via steeds de nieuwe 4e week van 8 opeenvolgende indelingsformulieren, conform Bijlage 5, artikel 7.3), tenzij de vlieger kenbaar maakt hiervan af te zien (rule relaxation);
- voor vliegers die opereren op een vliegtuigtype waarvan de vloot maximaal uit 14 toestellen of combinatie van toestellen (in geval van mixed fleet flying) bestaat, geldt een maximum van 3 startende beschikbaarheidsperiodes per 9 weken (te tellen via steeds de nieuwe 4e week van 9 opeenvolgende indelingsformulieren, conform Bijlage 5, artikel 7.3), tenzij de vlieger kenbaar maakt hiervan af te zien (rule relaxation);
- eventueel aangevraagde beschikbaarheidsperiodes (indien KLM besluit deze aanvraagbaar te maken) tellen niet mee voor de bepaling van het maximum aantal beschikbaarheidsperiodes.

7. Dubbele Dopplerdag

Per start zomerdienst 2020 wordt de status van de dubbele Doppler dag gelijkgesteld aan die van regulier reisverlof, waarbij deze onderdeel kan uitmaken van het RVI volgens de daarvoor geldende bepalingen. Hiermee vervalt bijlage 5 punt 6.5 en verwijzingen naar dit punt worden verwijderd.

8. Afmeldingsperiode

KLM en de VNV erkennen dat de afmeldingsperiode van 30 minuten, zoals vermeld in de cao voor KLM vliegers bijlage 5 artikel 2.10, niet representatief is voor de tijd tussen aankomst van het vliegtuig en het verlaten van het bemanningencentrum. KLM en de VNV zullen op korte termijn in overleg treden om voor 1 januari 2020 te onderzoeken welke

maatregelen mogelijk zijn, en alsdan zo spoedig mogelijk getroffen zullen worden, om deze tijd meer in lijn te brengen met de afmeldingsperiode van 30 minuten.

9. Ruilmodule ICA

Uiterlijk 1 juli 2021 maakt KLM voor de vliegers een tool beschikbaar, die het mogelijk maakt om onderling reizen (en mits wenselijk en mogelijk ook nevenopdrachten) te ruilen in de indeling (bijlage 5 hoofdstuk 7). Voor 1 juli 2020 zullen KLM en de VNV in een werkgroep gezamenlijk de specificaties vaststellen, inclusief die van de user-interface.

Indien de overeengekomen specificaties een andere deadline rechtvaardigen, zullen KLM en de VNV in overleg een nieuwe deadline overeenkomen. Dit wordt besloten op het moment van het gezamenlijk afronden van de specificaties.

Uitgangspunt is dat ruilingen over het totaal kostenneutraal plaatsvinden.

Overig

10. Wet WIEG

KLM en de VNV bespreken in het formeel overleg de wijze waarop definitief invulling wordt gegeven aan de Wet WIEG deel 1 en 2.

11. Afspraken omgang en structurering lopende vlieger-zaken

De afspraken over de omgang en structurering van reeds bestaande afspraken in het vlieger-domein, volgend uit diverse overleggen uit het verleden, zullen conform protocol "Afspraken omgang en structurering lopende vlieger-zaken, versie KLM/VNV" worden bekrachtigd.

12. Aanpassing Bijlage 15 en 16 n.a.v. wijziging wetgeving transitievergoeding per 1 januari 2020

De huidige wet (artikel 7:673b lid 1 BW) bepaalt dat er bij ontslag van een medewerker geen transitievergoeding (TV) verschuldigd is als in een cao een andere, met de TV gelijkwaardige voorziening is opgenomen. De huidige cao voor KLM vliegers bevat in Bijlage 15 (bedrijfseconomisch ontslag) en Bijlage 16 (ontslag wegens disfunctioneren) zo'n voorziening, die o.g.v. huidig recht (vanwege de gelijkwaardigheid) een cumulatie van TV en cao-voorziening uitsluit. Met de wetswijziging per 1 januari 2020 is deze cumulatie van TV en deze cao-voorziening wel mogelijk. Onderstaande aanpassingen in de cao trachten deze wetswijziging te mitigeren.

a) Aanpassing van Bijlage 15 cao voor KLM vliegers, toevoegen:

(7) Vervangende voorziening

De voorzieningen uit deze bijlage kwalificeren als een vervangende voorziening zoals bedoeld in artikel 7:673b BW en bij een ontslag zoals bedoeld in artikel 4.3. (bedrijfseconomisch) is geen transitievergoeding verschuldigd.

b) Bijlage 16 van de cao voor KLM vliegers wordt als volgt aangevuld (nieuw punt 8):

(8) Verrekening transitievergoeding

Als de medewerker op grond van de wet aanspraak heeft op een transitievergoeding, dan geldt het volgende:

1) indien de vlieger heeft gekozen voor de suppletieregeling zoals bedoeld in punt (1), dan geldt naar keuze van de vlieger:

a. de transitievergoeding wordt na einde dienstverband binnen 30 dagen uitgekeerd en de uitgekeerde transitievergoeding wordt vervolgens in mindering gebracht op de te betalen suppletie of

b. de transitievergoeding wordt niet aan de vlieger uitgekeerd, maar geacht te zijn verdisconteerd in de maandelijkse suppletie.

2) indien de vlieger heeft gekozen voor de uitkering ineens zoals bedoeld in punt (6): de te betalen

transitievergoeding wordt niet aan de vlieger uitgekeerd, maar geacht te zijn verdiscon-

teerd in de uitkering ineens, die binnen 30 dagen na einde dienstverband wordt uitgekeerd.

De keuze van de vlieger wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

13. KLM Flight Academy (KFA)

KLM en de VNV zijn van mening dat de KFA-vliegopleiding bij voorkeur voor een zo breed mogelijke doorsnee van de samenleving toegankelijk moet zijn, waarbij de KFA-opleidingskosten zo min mogelijk beperkend moeten zijn. Ten aanzien van de KLM Flight Academy spreken KLM en de VNV daarom het volgende af.

1. Er zal te allen tijde gestreefd worden naar een zo (fiscaal) gunstig mogelijk financieringsconstruct.
2. KLM en de VNV kunnen indien gewenst afspraken maken om voor de KFA-student een (gedeeltelijke) terugbetalingsystematiek rechtstreeks aan KLM overeen te komen vanaf (toekomstige) indiensttreding bij KLM, dan wel verrekening middels het salaris zodra de KFA student in dienst treedt bij KLM.
3. Voor studenten die de KFA-opleiding gaan volgen en die gebruik gaan maken van het door KLM nieuw aan te bieden financieringsconstruct:
 - Is de compensatie rentelasten op studieschulden zoals bedoeld in artikel 10.14 van de cao voor KLM vliegers, niet van toepassing.
 - Wordt het bedrag zoals vermeld in artikel 10.14 van de cao voor KLM vliegers in mindering gebracht op de initiële opleidingskosten van de KFA-student.
 - Aanvullend zal KLM voor deze KFA-studenten de KFA-opleidingskosten met een bedrag ter hoogte van EUR 7.500,- per vliegopleiding verminderen.
4. KLM zal de VNV jaarlijks in detail inzage geven in de opleidingskosten van de KFA.
5. Het huidige robuuste garantiefonds blijft behouden, teneinde de financiële risico's voor de KFA-student zoveel mogelijk te beperken. Dit betreft ten minste de financiële garantie bij niet voltooiën van de opleiding wegens onbekwaamheid en het niet aangeboden krijgen van een dienstverband bij KLM als verkeersvlieger binnen vijf jaar na het afronden van de opleiding.
6. Indien in de toekomst mocht blijken dat KLM het robuuste garantiefonds niet meer kan garanderen en/of indien als gevolg van het inzagerecht in de opleidingskosten van de KFA KLM en VNV van mening verschillen over de opleidingskosten van de KFA, dan komt dit artikel (punt 1 t/m6) in zijn geheel te vervallen.

14. Opstuur

Aan de cao voor KLM vliegers wordt Aanhangsel 1 bij bijlage 5 (opstuurregeling) toegevoegd:

Aanhangsel 1 bij bijlage 5 (opstuurregeling)

In het geval een vlieger een opdracht krijgt die een reis bevat als niet-werkend bemaningslid (opstuur) gelden de volgende bepalingen:

1. Op KLM-routes vindt opstuur in principe plaats op KLM vluchten. In geval opgestuurd wordt met een andere maatschappij dan KLM (waar in burger wordt gereisd), vindt deze plaats in de klasse volgens de volgorde C/F/M voor captains en M/C/F voor de overige vliegers, afhankelijk van beschikbaarheid op het moment dat de opstuur bekend is.
2. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het eind van zijn opdracht niet-werkend terugvliegt naar huis (working -> non-working), zal KLM trachten deze opstuur mogelijk te maken in de businessclass, zonder hierbij commerciële passagiers te duperen. Om dit mogelijk te maken zal KLM zodra de opstuur bekend is een business-class stoel reserveren indien beschikbaar. Mocht er geen business-class stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: first-class, economy-comfort, economy. Uitgezonderd een vliegtuigtype omzetting na toewijzing van de stoel (naar een vliegtuig met minder businessclass stoelen), zal een eenmaal toegewezen stoel niet gedowngrade kunnen worden naar een lagere klasse.

3. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het begin van zijn opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working -> working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minimaal 32 uur is of het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht niet hoger dan 6500 is, trachten deze opstuur mogelijk te maken in de businessclass, zonder hierbij commerciële business class-passagiers te duperen. Om dit mogelijk te maken zal KLM zodra de opstuur bekend is een businessclass stoel reserveren indien beschikbaar. Mocht er geen businessclass stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: first-class, economy-comfort, economy. Uitgezonderd een vliegtuigtype omzetting (naar een vliegtuig met minder businessclass stoelen), zal een eenmaal toegewezen stoel niet gedowngrade kunnen worden naar een lagere klasse.
4. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het begin van zijn opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) zal KLM, in geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minder is dan 32 uur is en het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht hoger dan 6500 is, een businessclass of first-class stoel reserveren. Ook indien dit ten koste gaat van commerciële passagiers in de business class.
5. In geval van downgrading van XXDHC crewmembers zoals mogelijk in punt 3 en 4, zal dat gebeuren in omgekeerde volgorde van rang, zoals omschreven in OM part A. Keuze van de klasse bij onvoldoende beschikbaarheid zoals vermeld in punt 2, geschiedt eveneens in omgekeerde volgorde van rang.
6. Non-working reizen geschieden, in principe altijd middels rechtstreekse vluchten of langs de meest optimale route, waarbij de tijdsduur van de reis in principe bepalend is.

Aan de cao voor KLM vliegers wordt Aanhangsel 3 bij bijlage 5a (opstuurregeling) toegevoegd:

Aanhangsel 3 bij bijlage 5a (opstuurregeling)

In het geval een vlieger een opdracht krijgt die een reis bevat als niet-werkend bemanningslid (opstuur) gelden de volgende bepalingen:

1. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het eind van zijn opdracht niet-werkend terugvliegt naar huis (working -> non-working), zal KLM trachten deze opstuur mogelijk te maken in de businessclass, zonder hierbij commerciële passagiers te duperen. Om dit mogelijk te maken zal KLM zodra de opstuur bekend is een businessclass stoel reserveren indien beschikbaar. Uitgezonderd een vliegtuigtype omzetting (naar een vliegtuig met minder businessclass stoelen), zal een eenmaal toegewezen stoel niet gedowngrade kunnen worden naar een lagere klasse.
2. Op KLM-routes vindt in principe opstuur plaats op KLM vluchten. In geval opgestuurd wordt met een andere maatschappij dan KLM (waar in burger wordt gereisd), vindt deze plaats in de klasse volgens de volgorde C/M voor gezagvoerders en M/C voor first officers, afhankelijk van beschikbaarheid op het moment dat de opstuur bekend is.
3. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het begin van zijn opdracht niet-werkend wordt opgestuurd (non-working -> working) en bij een vluchtduur van minder dan 2 uur, trachten deze opstuur mogelijk te maken in de businessclass, zonder hierbij commerciële business class-passagiers te duperen. Om dit mogelijk te maken zal KLM zodra de opstuur bekend is een businessclass stoel reserveren indien beschikbaar. Uitgezonderd een vliegtuigtype omzetting, zal een eenmaal toegewezen stoel niet gedowngrade kunnen worden naar een lagere klasse.
4. Bij opdrachten waarbij de vlieger aan het begin van zijn opdracht of tussen opdrachten in op dezelfde dag niet-werkend wordt opgestuurd (non-working => working) en bij een vluchtduur van 2 uur of meer, zal KLM een businessclass stoel reserveren. Ook indien dit ten koste gaat van commerciële passagiers in de business class.
5. In geval van downgrading van XXDHC crewmembers zoals mogelijk in punt 3 en 4, zal dat gebeuren in omgekeerde volgorde van rang, zoals omschreven in OM part A. Keuze van de

klasse bij onvoldoende beschikbaarheid zoals vermeld in punt 2, geschiedt eveneens in omgekeerde volgorde van rang.

6. Non-working reizen geschieden, in principe altijd middels rechtstreekse vluchten of langs de meest optimale route, waarbij de tijdsduur van de reis in principe bepalend is.

15. Groene Private Lease

De VNV en KLM onderschrijven het belang van 'sustainability' en starten een onderzoek naar een milieuvriendelijke private lease regeling in de 'brutosfeer'. Indien uit het onderzoek blijkt dat een dergelijke regeling mogelijk is (inclusief goedkeuring van de Belastingdienst) zal de regeling zo spoedig mogelijk worden ingevoerd.



Aldus overeengekomen op 1 oktober 2019 en ondertekend op2019

CNV Vakmensen:

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ

De Unie:

A.W. Slagt
EVP HR & Industrial Relations

FNV Cabine:

FNV Luchtvaart:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging Nederlands Cabinepersoneel:

Vereniging van KLM Professionals:

Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers:



Bijlagen

1. "Vast/flex" overzicht operationele functies cao voor KLM grondpersoneel
2. Openstaande punten uit cao protocol 2018-2019 vliegers
3. Aangepaste waarderingpunten tabellen cao voor KLM vliegers

Bijlage 1 "Vast/Flex" overzicht operationele functies (cao voor KLM grondpersoneel)

Scope operationele functies Ground Services boven de vleugel (Passenger Services)

Access control	Agent Access Control
Check in & Arrivals	Agent Passenger Services Landside Agent Baggage Recovery Agent Passage CA & CT Agent Landside Coordinator
Customer Airlines	Agent Allround Agent
Preparation & Boarding	Agent Passenger Services Gate Agent Service Agent Employee Handluggage Language Assistant
Special Services	Employee Protocol Personal Lounge Assistant
Transfer & Disruption	Agent Passenger Services Employee Cashier Passenger Ser Employee Ticketing Administrat Service Agent Ticket Agent Ticketing Agent

Scope operationele functies Ground Services onder de vleugel (Baggage- & Apron Services)

Baggage Services

BHU-C	Team Member Baggage Handling Team Member Operations
BHU-D	Team Coordinator Baggage Handling Team Member Baggage Handling
BHU-E	Team Member Baggage Handling Team Member Operations Team Coordinator Baggage Handling Team Coordinator Baggage Services
BHU-Z	Team Coordinator Baggage Handling Team Member Baggage Handling



Apron Services

AHSU Aircraft Handling & Support Unit

Aqua Operator
Watertruck Driver
Operator Airside Handling Supp
Coordinator Airside Handling S
Instructor

ARD Aircraft Refueling Department

Fuel Operator
Fuel Operator & De-icer
Instructor

ATD Aircraft Towing Department

Instructeur Tugdriver
Instructor
Tugdriver

Loadcontrol

Capacity Controller
Employee Back Office Loadplann
Loadcontroller ICA/Support
Loadcontroller Support/Delta
Operational Assistant Loadcont

Operational Support

Coordinator Container Services
Employee Container Services
Content Expert Compliancy
Coordinator Facility
Coordinator Procedures
Employee Baggage Equipment Cen
Employee Operational Support
Employee Warehouse
Inspector Cabin Quality
Instructor

Platform K1

Team Coordinator GSE
Trainer / Content Expert Level
Team Member Operations
Team Member Turn Around
Team Coordinator

Platform K2

Team Member Operations
Team Member Turn Around
Ramp Officer
Team Coordinator

Platform K4

Team Member Fleet Equipment
Team Member Operations
Team Member Turn Around
Coordinator Unit Equipment
Team Coordinator

Platform K5

Team Member Fleet Equipment
Team Member GSE
Coordinator Unit Equipment



Apron Services-de-icing

Highloader Operator
Ramp Officer In Transitie
Team Coordinator
Team Member Fleet Equipment
Team Member GSE
Team Member Turn Around
Instructor
PAD Controller
Specialist De-icing

Scope operationele functies Cargo

Team member functies

Animal Attendant
Employee Documentation
Employee Equipment Sourcing &
Employee Import/Export Freight
Planner UCB
Senior Team Member Secure Logi
Team Manager Active Cooling So
Team Member
Team Member Animal Hotel
Team Member Control & Distribu
Team Member Operations
Team Member Secure Logistics
Team Member Transportation
Team Member UCB

TC Functies:

Team Coordinator
Team Coordinator Animal Hotel
Team Coordinator Buildup & Bre
Team Coordinator CSS
Team Coordinator Documentation
Team Coordinator EPS
Team Coordinator Imp./Exp.Frei
Team Coordinator Import/Export
Team Coordinator Transport
TeamCoordinator Active Cooling

Bijlage 2 – openstaande punten uit cao protocol 2018-2019 vliegers

A. Koppelen van reizen (5.3 bijlage 5)

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

In de punten 4 t/m 6 van hoofdstuk 4.4 is het volgende vastgelegd:

4. De (professionele) voorwaarden waaronder koppelen kan plaats vinden zullen separaat worden uitgewerkt tussen de VNV en KLM, inclusief startdatum.
5. KLM en de VNV zullen de wijze waarop en de voorwaarden waaronder het aanvragen van gekoppelde reizen plaats kan vinden, nader overeenkomen (nieuwe afspraken "koppelen van reizen")
6. Tot aanvang van de nieuwe afspraken "koppelen van reizen", gelden de huidige afspraken.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

KLM en de VNV zijn in gesprek met elkaar om invulling te geven aan deze protocol afspraak, waarbij beide partijen de gezamenlijke verplichting hebben deze afspraak uit te voeren. In verband met het uitblijven van de definitieve afspraken tot op heden, zijn KLM en de VNV het erover eens dat:

- Partijen hierbij voldoen aan de gemaakte protocol afspraak betreffende hoofdstuk 4.4.
- Partijen ernaar streven zo spoedig mogelijk tot nieuwe afspraken te komen.

B. Verkenning aanpassing procedure hoofdstuk 11

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

Partijen stellen een werkgroep samen, die verbeterpunten van procedures in kaart brengt en eventueel voorstellen doen tot verbetering van de procedures zoals beschreven in artikel 11.1, 11.3, Hoofdstuk 12 en Bijlage 6 2.4 cao, uiterlijk voor 1 juni 2019. Partijen zullen vervolgens deze voorstellen bespreken en zijn voornemens indien nodig deze (al dan niet geamendeerd) als cao-aanpassing overeen te komen.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

De werkgroep is gestart, maar dit heeft nog niet geresulteerd in een voorstel van verbeterpunten. KLM en de VNV onderkennen gezamenlijk dat de deadline van 1 juni 2019 niet gehaald is. Gezien de wederzijdse inspanningsverplichting is dit een gedeelde verantwoordelijkheid. KLM en de VNV zullen de werkgroep voortzetten om vervolgens te kunnen voldoen aan de invulling van de protocol afspraak, waarbij een nieuwe deadline van 1 maart 2020 wordt afgesproken.

C. Herziening RVL

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

KLM en de VNV zullen gedurende de looptijd van deze cao afspraken maken over een herziening van de RVL.

De tijdelijke afspraken zoals benoemd in dit hoofdstuk van het protocol worden hier buiten beschouwing gelaten.

▪ **Afspraak omgang proces en timing:**

De eerste verkennende werkzaamheden hebben plaatsgevonden. Het vervolgproces en de timing zullen nog nader ingevuld moeten worden. De afspraken over de herziening van de RVL krijgen na de looptijd van cao 2018-2019 een vervolg, waarbij de deadline wordt verlengd tot 1 oktober 2020. KLM en de VNV zijn het erover eens dat we hiermee invulling geven aan de protocol afspraak 2018-2019.

D. Vereenvoudiging cao KLM-vliegers

▪ **Protocol 2018-2019 tekst:**

Om de werkprocessen te vereenvoudigen, doublures in cao-teksten weg te nemen, en grondslagen te vereenvoudigen zullen KLM en de VNV gezamenlijk een werkgroep starten, waarin voor-

stellen zullen worden geformuleerd ter vereenvoudiging van de cao. De overeen te komen aanpassingen zullen kostenneutraal zijn. De werkgroep zal uiterlijk einde looptijd afgerond zijn.

- **Afspraak omgang proces en timing:**
KLM en de VNV hebben gezamenlijk besloten dat er eerst invulling wordt gegeven aan de actualisatie van de cao. Actualisatie zal plaatsvinden tot en met dit protocol. Pas na afronding van de actualisatie zal de vereenvoudiging van de cao gezamenlijk opgepakt worden.



Bijlage 3 Aangepaste waarderingspunten tabellen (cao voor KLM vliegers)

Tabellen volgen