

Aan de besturen van
CNV Vakmensen
De Unie
FNV
NVLT
VKP

Classificatie

Telefoon

Onze referentie AMS/HB.21.062

Onze datum 29 juli 2021

PER MAIL**■ 75% contractanten**

Geacht bestuur,

In de afgelopen weken is door FNV op meerdere manieren aandacht gevraagd voor de invulling van de cao-afspraken over uitbreiding van de contracten van de Teammembers Operations met een 75%.

Cao-afspraken 2019 en actualiteit

O.a. in ons overleg van 3 december 2020 en per brief van 3 maart jl. heeft KLM bevestigd dat de actualiteit geen aanleiding is om de afspraken zelf ter discussie te stellen. Het gaat enkel om het moment waarop er uitvoering aan kan worden gegeven. In eerste instantie hebben KLM en FNV, samen met de andere bonden, geconcludeerd dat een periode waarin sprake is van boventaligheid niet het juiste moment is om contracten op te hogen. Inmiddels is de reorganisatie vergevorderd en heeft KLM tijdens het overleg van 10 juni jl. aangegeven van mening te zijn dat de uitbreiding van de 75% contracten, gezien de afspraken over flexibele inzet, één op één aanhaakt bij het onderwerp flexibiliteit en dat KLM het onderwerp wil betrekken bij de gesprekken hierover, die momenteel volop gaande zijn.

(Vermeende) onderbezetting

Ondanks dat FNV heeft aangegeven te begrijpen dat er enige overlap bestaat, heeft FNV nadien opnieuw te kennen gegeven van mening te zijn dat de contracten vooruitlopend op afspraken over het vergroten van flexibiliteit opgehoogd zouden moeten worden. Dit vanwege (vermeende) onderbezetting. In een mailbericht van 23 juli aan FNV hebben wij laten weten dat de personeelsbezetting een uitdaging vormt op sommige momenten, met name doordat KLM in korte tijd fors heeft moeten opschalen. Er wordt binnen Ground Services op dit moment nog volop opgeleid en er wordt gevraagd extra te werken. Het uitbreiden van de 75% contracten zonder dat er aanvullende afspraken over flexibele inzet worden gemaakt, lost deze problemen niet op. Al was het maar omdat de uitdaging op de personeelsbezetting m.n. in de ochtenddiensten ligt en veel minder/niet in de avonddiensten.

Er is, gezien de uitdagingen met de personeelsbezetting op specifieke momenten, aan meerdere medewerkersgroepen werkzaam bij Ground Services het verzoek gedaan het te melden als zij bereid zijn gedurende het resterende deel van de zomer extra dagen te komen werken. Daarbij is specifiek aan de medewerkers met de functie 'Team Member Operations' bij Apron Services Platform gevraagd om het te melden als zij gedurende dezelfde periode bereid zijn op de dagen dat zij werken in de ochtenddiensten twee uur extra te werken (8 uur in plaats van 6 uur). Medewerkers die hebben aangegeven bereid te zijn meer te werken, zullen alle ochtenddiensten in deze periode extra worden ingeroosterd.

Het werken op extra dagen wordt, als de medewerker hiervoor kiest, uitbetaald als overwerk. Twee uur extra op een werkdag (8 uur i.p.v. 6 uur) is conform cao geen overwerk en wordt tegen het reguliere uurloon uitbetaald. De medewerker kan ook kiezen voor compensatie in vrije tijd.

Wij realiseren ons dat de huidige piekdrukke en de uitdagingen met betrekking tot de personele bezetting tot situaties kunnen leiden die voor medewerkers moeilijk te rijmen lijken te zijn met het niet uitbreiden van de contracten. Daarom heeft KLM nagedacht over een mogelijkheid om tegemoet te komen aan de wensen van de medewerkers, zonder dat dit leidt tot (veel) extra leegloop.

Alternatieve aanpak

KLM is bereid de contracten van Teammembers Operations (TMO's) werkzaam bij Ground Services per 1 november 2021 uit te breiden naar 100%, onder de volgende condities:

- Voor de betreffende groep medewerkers zullen de flexibiliteitsafspraken zoals overeengekomen in het 'Protocol Flexibiliteits- en verlofmaatregelen in verband met corona virus DERDE PERIODE', opnieuw van toepassing worden tot het moment dat de nog overeen te komen structurele flexibiliteitsafspraken van toepassing worden. Hiermee wordt in de geest van de cao-afpraak (deels) invulling gegeven aan de flexibiliteitsbehoefte van KLM.
- KLM zal voor deze groep, conform het reguliere roosterproces, een eigen rooster (ingang winterdienst 2021/2022) voorstellen, met mogelijk meer ochtend- en dagdiensten dan in het reguliere rooster. Dit zal mogelijk effect hebben op de onregelmatigheidstoeslag. Uitbreiding van de contracten zal alleen plaatsvinden als de medezeggenschap instemming verleend op het voorgestelde rooster.
- De TMO's blijven conform eerdere cao-afpraak multi-inzetbaar. De wijze waarop hieraan invulling gegeven gaat worden is onderwerp van gesprek in het overleg over de structurele flexibiliteitsafspraken.
- Hoewel de cao-afpraak zich beperkt tot de TMO's met een 75% contract is KLM bereid, geheel onverplicht, niet alleen de 75%-ers, maar ook de TMO's die nog een 60% of een 50% contract hebben dit aanbod te doen.
- De TMO's die hebben aangegeven de overstap naar Cargo te willen maken, geschikt zijn bevonden en aangesteld, gaan over naar Cargo waarbij zij de toezegging krijgen dat hun contract uiterlijk per 1 november zal worden opgehoogd naar 100%. Daarnaast zullen de afspraken uit het Protocol flexibiliteits- en verlofmaatregelen in verband met Corona virus DERDE PERIODE niet op hen van toepassing zijn.

Met deze alternatieve aanpak zijn er wat KLM betreft twee mogelijkheden om invulling te geven aan de afspraak over uitbreiding van de 75% contracten naar 100% contracten:

1. Het onderwerp wordt meegenomen in de nog te maken afspraken over het vergroten van flexibiliteit.
2. Conform bovenstaande alternatieve aanpak

Graag vernemen wij **uiterlijk 13 augustus** welke van de twee geschetste mogelijkheden de voorkeur geniet van de gezamenlijke bonden. Indien wij op 13 augustus geen reactie hebben ontvangen, gaan wij ervan uit dat het in deze brief geschetste alternatieve pad geen maakbare optie is voor de gezamenlijke bonden en zullen wij het onderwerp uitbreiding van 75% contracten, conform het eerder ingezette pad, meenemen in de gesprekken over flexibiliteit.

Met vriendelijke groet,

HUMAN RESOURCES

Drs. J.C.C. Bruggeman
Vice President Industrial Relations and Compensation & Benefits

Cc:

M. Stienen

R. Regter

K. Bolster

V. van Donk