

Inzet FNV Luchtvaart	Onderhandelingsresultaat
Looptijd gelijk aan andere domeinen: 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.	Looptijd gelijk aan andere domeinen: 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.
Loonsverhoging van 9%: <ul style="list-style-type: none"> - 2% per 1 juli 2024; - 2% per 1 oktober 2024; - 1,5% per 1 januari 2025; - 1,5% per 1 juli 2025; - 2% per 1 januari 2026. 	Loonsverhoging van 9%: <ul style="list-style-type: none"> - 2% per 1 juli 2024; - 2% per 1 oktober 2024; - 1,5% per 1 januari 2025; - 1,5% per 1 juli 2025; - 2% per 1 januari 2026.
Loongebouw herzien, tredestappen groter maken en extra trede op de schalen.	Per 1 april 2025 wordt er een extra trede toegevoegd aan iedere salarisschaal.
Pensioenpremie werkgeversdeel verhogen.	De werkgeverspremie wordt op twee momenten verhoogd. Per 1 juli 2024 met 1% en per 1 juli 2025 nogmaals met 1%.
Werkdruktoeslag bij onderbezetting en inhuur.	Erkenning voor de werkdruk in de vorm van een eenmalige uitkering van 2.000 euro bruto in december 2024 voor alle medewerkers. Voor parttimers is deze uitkering naar rato.
	Medewerkers die niet in de T-schalen zitten ontvangen daarnaast een aanvullende eenmalige uitkering van 1.000 bruto in december 2024. Voor parttimers is deze uitkering naar rato.
	Maandelijks retentietoeslag van 8,5% over het bruto schaalsalaris per maand aan medewerkers in de T-schalen. Voor parttimers is deze toeslag naar rato.
Consignatietoeslag verdubbelen en daarnaast verhogen met loonsverhoging.	Per 1 januari 2025 10% verhoging van de consignatietoeslag bovenop de normale kostencompenserende loonsverhogingen. Per 1 januari 2025 geldt de consignatietoeslag ook voor functiegroepen 10 tot en met 12.
	De wisseldienstvermenigvuldigingsfactor wordt per 1 januari 2025 verhoogd van € 52,98 naar €60,-. Per 1 januari 2026 wordt dat €62,-. Deze bedragen worden tijdens de looptijd niet verhoogd met de kostencompenserende loonsverhogingen.
Winstdelingsregeling (WDR) in alle domeinen van Transavia altijd gelijk.	Afgesproken dat de WDR per boekjaar 2024 wordt aangepast naar de WDR die al geldt voor cabine en cockpit. Dit houdt in dat het wordt gebaseerd op het KLM Groep resultaat inclusief Transavia, dat er meer winst moet zijn voordat tot uitkering wordt overgegaan en dat bij hoge winst de maximale uitkering hoger is dan nu.
WRR: inkorten van minimale wekelijkste rust, dagelijkse rust en rust na nachtdiensten niet meer mogelijk.	Per 1 april 2025 is inkorten minimale rust na nachtdiensten niet meer mogelijk. Voor de minimale wekelijkse en dagelijkse rust geldt dat Transavia het rooster altijd aanpast aan de actualiteit zonder ingekorte rust. Ingekorte rust kan alleen als medewerker voorkeur geeft aan ingekorte rust ten opzichte van de alternatieven.

WRR: grens Extra Rust na nachtdiensten van 70 naar 60.	Per 1 april 2025 wordt de extra rust na nachtdiensten grens verlaagd van 70 naar 68 nachtdiensten. Wanneer gedurende de looptijd een rooster van 68 of 69 nachten zakt naar 67 nachten, dan geeft dit aangepaste rooster alsnog recht op extra rust.
WRR: harmonisatie bijlage 27 en bijlage 28.	In 2025 start een WRR werkgroep die een voorstel doet voor het harmoniseren van bijlagen 27 en 28 en voor het versimpelen van de regeling voor rust na nachten, met inachtneming van het ouderenbeleid.
Reiskostenvergoeding naar €0,23 per km, aantal vergoede km's verhogen en OV volledig vergoeden.	<p><u>Hybride werknemers (kantoor):</u> Vanaf nog onbekende datum in 2025 wordt de maximale reisafstand verhoogd naar 90 km per dag/opkomst. De vergoeding gaat naar €0,23 per km voor benzine/diesel en €0,25 per km voor elektrisch/hybride. Bij fietsen of lopen geldt €0,30 per km. Reis je met het OV dan worden de kosten vergoed tot maximaal 40 euro per dag.</p> <p><u>Niet-hybride werknemers (wisseldienst):</u> Vanaf nog onbekende datum in 2025 wordt de vaste reiskostenvergoeding verhoogd naar €0,23 per km en de maximale reisafstand verhoogd naar 80 km per dag/opkomst.</p> <p><u>Medewerkers in functiegroep 3, 4, 5 en 6:</u> Vanaf nog onbekende datum in 2025 wordt het maximaal te vergoeden kilometers opgehoogd naar 110 kilometer per dag/opkomst. Dit geldt alleen voor de resterende duur van deze cao.</p>
Ouderenbeleid: RVU verlengen.	De huidige RVU-regeling is geldig tot 1 januari 2026. Daarna heeft Transavia de intentie om de RVU-regeling te verlengen mits kan worden voldaan aan de nieuwe wetgeving.
Ouderenbeleid: 80/90/100 generatiepact.	Per 1 maart 2025 zal er naast de bestaande 80/80/100 regeling 10 jaar voor pensioenleeftijd, ook een aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling 5 jaar voor pensioenleeftijd gelden. Starten met deze aanvullende regeling kan alleen tijdens de looptijd van deze cao.
25% korting op tickets.	Afgesproken in een aparte brief, ingangsdatum uiterlijk eind 2025 in verband met automatisering.
Behoud IPB bij uitdiensttreding na 25 dienstjaren.	In het onderhandelingsresultaat is opgenomen dat dit voorstel wordt neergelegd bij de reeds bestaande IPB-werkgroep.
Ter overweging: 32-urige werkweek.	Geen afspraak over gemaakt.