

Concept cao-voorstellen Transavia cabinepersoneel 2022

LOOPTIJD

Wij stellen een looptijd van 2 jaar voor, van 1 april 2022 tot 1 april 2024. In overleg is een andere looptijd mogelijk.

1. BELONING

1.1 Inkomensontwikkeling

De coronapandemie heeft pijnlijk duidelijk gemaakt dat de beloning van het Transavia cabinepersoneel erg mager is. Door het wegvallen van bonussen en vergoedingen raakten collega's financieel in de problemen en hielden zij geen leefbaar inkomen over. Om ons heen wordt alles intussen duurder en duurder. Het is duidelijk dat er structurele verbetering nodig is op ons basisloon. FNV Transavia Cabine wil per jaar een loonsverhoging per cao-jaar in de vorm van inflatiecorrectie plus 100 euro bruto per maand met een bodem van tenminste 14 euro per uur.

1.2 Gelijk loon, gelijk werk

Wij stellen voor de loonschalen voor werknemers jonger dan 23 jaar af te schaffen. Werknemers dienen vanaf 18 jaar het vakvolwassen loon te kunnen verdienen.

In eerdere protocollen zijn afspraken gemaakt dat de zogenaamde seizoensbonus van 3,18% is verwerkt in het salaris van CA's, waardoor de eindejaarsuitkering (8,33%) wordt geacht inbegrepen te zijn. Voor CA's is het vaak onduidelijk hoe hun salaris is opgebouwd. Wij gaan graag met u in overleg om ook voor de CA's een volledige eindejaarsuitkering af te spreken en deze naar rato uit te keren bij einde contract.

1.3 Salaristabel

De CA1 maakt nu geen stappen in de salaristabel, ook al werkt deze meerdere jaren in dezelfde functie. Ook voor de CA1 zouden er treden in de salaristabel moeten komen om hun ontwikkeling te stimuleren en belonen.

Het maximum van de schaal zou in relatie moeten staan tot het punt waarop de medewerker vakvolwassenheid in de functie heeft bereikt. Purses hebben nu een lange weg af te leggen om het maximum van hun schaal te bereiken en bovendien is de stap van CA2 naar purser vrij klein. Een herziening van de salaristabel lijkt hierdoor op zijn plaats. FNV Transavia Cabine stelt voor om de onderste treden van de purser schaal te laten vervallen en de bovenkant van de schaal uit te breiden.

Wij zien voorts graag dat de salaristabel wordt uitgebreid met de schaal die hoort bij de toegenomen verantwoordelijkheid aan boord van toestellen met meer dan 200 stoelen.

1.4 Vergoedingen

De kosten die werknemers maken om hun beroep uit te oefenen zijn de afgelopen jaren gestegen. De vergoedingen dienen hierop aangepast te worden.

De routekostenvergoeding staat al sinds jaar en dag op € 61,- per maand. De reële kosten die tijdens vluchtopdrachten gemaakt worden zijn in diezelfde tijd wel degelijk gestegen. Ons voorstel is om de routekostenvergoeding te verhogen zodat de kosten weer gedekt worden.

De werknemersbijdrage in de parkeerkosten bedraagt momenteel 50%, wij stellen voor dat deze kosten voor 100% rekening van werkgever worden.

De reiskostenvergoeding wordt gecorrigeerd met 2,8 km per dag of per opkomst voor de locatie Schiphol BMC. Deze verrekening gaat uit van de locatie BMC en is niet meer actueel op basis van de huidige situatie. Wij willen graag zien dat de reiskosten worden berekend op basis van huisadres en parkeerplaats.

2. WERKDRUK

Uit de inventarisatie onder onze achterban blijkt dat het cabinepersoneel al tijden op hun tandvlees loopt. De huidige manier van roosteren zorgt ervoor dat de medewerker maximaal wordt ingezet en nauwelijks tijd krijgt om op adem te komen. De werk-privé balans is inmiddels ver te zoeken. Om het cabinepersoneel ook weer een leven te gunnen buiten de cabine stelt FNV Transavia Cabine het volgende voor:

2.1 Roosters

- Gegarandeerde burgermansweekenden;
- Voorwaarts roterende roosters;
- Bewilliging alleen met motivering;
- Een duty van 12 uur of langer mag niet vaker dan 1 x per week voorkomen (taxirit inclusief);
- 4 stretches tot maximaal 10 uur;
- Het aantal roosterverzoeken dient opgehoogd te worden naar vier verzoeken en aangepast te worden naar rato van het dienstverband;
- Vroeg/laat profielen in de huidige WRR;
- Maximaliseren aantal standby's in 28-daagse periode.

2.2 Verlof

- Betere verdeling van verlof tijdens feestdagen;
- Tijdige aankondiging verlof tijdens feestdagen
- Tijdige aankondiging verlof na aanvraag;
- Gelijktrekken van moment van aanvraag en publicatie van vakantie bij cabine en cockpit;
- Duidelijk en raadpleegbaar overzicht van het verlofsaldo beschikbaar stellen.

2.3 Bezetting

Zoals eerder benoemd gaat het cabinepersoneel gebukt onder enorme werkdruk. Daarnaast is de verwachting uitgesproken dat Transavia de komende jaren zal groeien. Om de roosters behapbaar te houden en vrije tijd te kunnen garanderen, zal er meer personeel geworven moeten worden. Wij gaan graag in gesprek over de beoogde bezettingsgraad.

Veel collega's maken gebruik van de mogelijkheid om parttime te werken. Conform de huidige cao zijn deeltijders die 75% of 50% werken in verhouding meer dagen beschikbaar dan de fulltimers. Bij FNV Transavia Cabine staat gelijke behandeling voorop. Wij stellen voor om in de cao op te nemen dat 75%-ers per 4 weken 15 (in plaats van 16) beschikbare dagen opgeven en 50%-ers per 4 weken 10 (in plaats van 12). Dit geldt voor deeltijders in de week.

2.4 Piek-dal

Collega's met een piek-dal contract hebben te maken met onduidelijkheid en onzekerheid over hun werk en inkomen. Wij willen deze collega's meer zekerheid bieden door de volgende afspraken te maken:

- Doorbetaling bij ziekte tijdens de dalperiode. Werknemers vallen nu tussen wal en schip en dit leidt tot zeer schrijnende situaties;
- Het komt voor dat medewerkers in een relatief korte periode twee keer met een dalperiode geconfronteerd worden. De peildatum van de 12 maanden waarbinnen de aaneengesloten dalperiode van maximaal 6 weken mag vallen moet vooraf duidelijk bekend gemaakt worden. En tussen de twee dalperioden zal minimaal 6 maanden zitten.

3. AANTREKKELIJKE WERKGEVER

3.1 Verduidelijking regeling studiekosten

De cao-afspraken over studiekosten is van groot belang voor de ontwikkeling van werknemers, een doel dat Transavia centraal stelt in haar personeelsbeleid. Wij dringen er dan ook op aan om het beleid rondom de aanvragen studiekosten goed onder de loep te nemen en er zorg voor te dragen dat er een eenduidig beleid is dat recht doet aan het cao-artikel.

3.2 Vitaliteitsbudget

Het is van groot belang dat cabinepersoneel fit en gezond blijven. Onze collega's op de grond beschikken hiervoor over een vitaliteitsbudget. Deze wens is ook geuit door onze achterban.

4. OUDERENBELEID

4.1 Lokale nachten

Met ingang van januari 2020 zijn in de planningsfase afspraken opgenomen om collega's van 55 jaar of ouder beter te beschermen tegen de werkdruk en zware roosters. Wij willen deze afspraak graag gezamenlijk evalueren om te bezien of de geboden bescherming voldoende is. De eerste geluiden uit onze achterban geven aan dat er ruimte voor verbetering is.

4.2 RVU Regeling

Conform het pensioenakkoord van 5 juni 2019 maken wij graag een afspraak die het mogelijk maakt voor een werknemer om drie jaar voor AOW-datum met pensioen te gaan. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert een bijdrage van € 22.164 (niveau 2021) per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW datum. Dit bedrag wordt ieder jaar geïndexeerd. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.

FNV Transavia Cabine behoudt het recht om gedurende de onderhandelingen aanvullende voorstellen te doen.