

## Onderhandelingsresultaat

### Transavia Grondpersoneel 2024-2026

d.d. 12 november 2024

1. FNV Luchtvaart, hierna te noemen "FNV", gevestigd te Utrecht
2. De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici, hierna te noemen "NVL", gevestigd te Boesingheliede  
enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisaties"  
en
3. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en te dezen vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van behorend vennoot  
anderzijds,

Gezamenlijk aangeduid als "partijen"

Zijn op 12 november 2024 de volgende afspraken met betrekking tot de cao Transavia Grondpersoneel overeengekomen.

#### 1. Looptijd, loonafspraken en andere financiële voorstellen

##### 1.1 Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

##### 1.2 Loonafspraken

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 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.

De gemiste inkomsten als gevolg van de loonsverhogingen per 1 juli 2024 en per 1 oktober 2024 worden als eenmalig bedrag over de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 uitgekeerd in december 2024. In de eenmalige compensatie van deze loonsverhogingen wordt eveneens de doorwerking in de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage pensioenpremie, de kosten compenserende toeslagen en vergoedingen meegenomen op basis van het geldende salaris op 1 januari 2025.

Medewerkers die in de periode 1 juli tot 1 december 2024 uit dienst treden worden niet meegenomen in bovengenoemde eenmalige compensatie van gemiste inkomsten. Wanneer deze medewerkers zich melden bij Transavia wordt de eenmalige compensatie naar rato van het aantal maanden in dienst uitgekeerd.

#### CPI

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' (jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl)) in december 2025 meer is dan 3% (ten opzichte van december 2024), dan volgt per 1 januari 2026 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 2%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per maart 2026 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2026.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in februari 2026 meer is dan 0,33% ten opzichte van december 2025, dan volgt per 1 maart 2027 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 0,5%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per juni 2027 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2027.

### **1.3 Loongebouw**

Per 1 april 2025 wordt er een extra trede (van 2%) toegevoegd aan het einde van iedere salarisschaal.

### **1.4 Retentietoeslag vanwege krapte op de arbeidsmarkt voor medewerkers in T-schalen**

Het behouden en aantrekken van technische medewerkers is essentieel voor de stabiliteit en continuïteit van onze operatie. Partijen erkennen de krapte op de arbeidsmarkt van technische specialistische functies die moeilijk vervulbaar zijn vanwege schaarste aan talent. Partijen zijn daarom bereid in het kader van binding en behoud vanwege krapte op de arbeidsmarkt te investeren in de technici.

Dit doen we in de vorm van het toekennen van een maandelijkse retentietoeslag van 8,5% over het bruto schaalsalaris per maand (naar rato van parttime percentage) aan medewerkers in de T-schalen of naar rato aan de medewerker die (deels) als Certifying Technician ingezet wordt ingaande per 1 juli 2024 voor de duur van deze cao.

Hiermee beogen we meer (ervaren) technici aan te trekken en in dienst te nemen van Transavia en onze huidige technici te behouden. Met deze toeslag kan Transavia zich aantrekkelijker op de arbeidsmarkt positioneren en de afhankelijkheid van contractors potentieel terugbrengen. Dit is een belangrijke stap in het verder investeren in een voorspelbare en stabiele operatie en draagt ook bij aan het ready voor zomer 2025 programma.

De toeslag wordt over de periode 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 uitbetaald als een eenmalig bedrag in december 2024. Hierin worden ook de gemiste kostencompenserende loonsverhogingen per 1 juli 2024 en 1 oktober 2024 meegenomen. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze toeslag maandelijks uitbetaald tot en met 28 februari 2026.

Partijen gaan 6 maanden voor afloop van de cao met elkaar in overleg over hoe de arbeidsmarktdynamiek op dat moment eruitziet en wat dit betekent voor de retentietoeslag.

### **1.5 Verhogen wisseldiensttoeslag**

De wisseldienst vermenigvuldigingsfactor wordt per 1 januari 2025 verhoogd van € 52,98 naar € 60,-. Per 1 januari 2026 wordt de wisseldienst vermenigvuldigingsfactor verder verhoogd van € 60,- naar € 62,-. Gedurende de looptijd van de cao worden er geen kostencompenserende loonsverhogingen toegepast.

### **1.6 Verhogen consignatietoeslag en uitbreiding functiegroepen tot en met functiegroep 12**

De consignatietoeslag wordt met ingang van 1 januari 2025 met 10% verhoogd. Naast deze verhoging stijgt de consignatietoeslag conform cao ook mee met de kostencompenserende loonsverhogingen vanaf 1 juli 2024. Per 1 januari 2025 geldt de consignatietoeslag ook voor medewerkers werkzaam in de functiegroepen 10 tot en met 12.

### **1.7 KLM-winstdelingsregeling**

Per 1 januari 2024 wordt de winstdelingsregeling voor medewerkers vallend onder de cao voor grondpersoneel vervangen door de huidige KLM-winstdelingsregeling. Dit wordt aangepast in het reglement zoals gepubliceerd op t-net.

De winstdelingstabel is gebaseerd op de operating margin, zijnde het Current Operating Income (COI) van de KLM-groep over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaarmzet van de KLM-groep. Voor bepaling van de COI van de KLM-groep zal deze regeling voor de medewerkers vallend onder de cao voor grondpersoneel worden uitgebreid met het Transavia-resultaat. De COI van de KLM-groep (inclusief Transavia) zal vervolgens met een factor 1,0482 worden verhoogd, voorafgaand aan de bepaling van het uitkeringspercentage.

Voor de afspraak met betrekking tot 'Verbetering Winstuitkering' zoals opgenomen in artikel 5 van het Crisisprotocol Grondpersoneel 2020-2022 geldt 2024 als eerste kalenderjaar na het beëindigen van de kredietfaciliteit en 2025 als tweede jaar. De factor 1,25 zoals destijds overeengekomen tussen partijen in het crisisprotocol, wordt toegepast op de nieuwe winstdelingsregeling.

### **1.8 Eenmalige uitkering**

We erkennen dat er veel gevraagd wordt van onze medewerkers binnen de grondorganisatie, mede door het in- en uitfaseren van onze vloot en de technische en operationele uitdagingen.

Ter waardering van deze inzet ontvangen medewerkers die op 30 november 2024 in dienst zijn met de salarisbetaling van december 2024 een eenmalige uitkering ter hoogte van € 2.000,- bruto naar rato van parttime percentage en contractduur (aantal maanden dat de medewerker in dienst is in 2024).

Aanvullend ontvangen medewerkers (met uitzondering van medewerkers in de T-schalen) een extra eenmalige uitkering van € 1.000,- bruto naar rato van parttime percentage en contractduur omwille van het behoud van voor Transavia belangrijke kennis en ervaring van onze grondmedewerkers. Het behoud van deze kennis en

ervaring is belangrijk voor de stabiliteit en continuïteit van onze werkzaamheden. Deze aanvullende uitkering wordt gelijktijdig in december 2024 en onder dezelfde voorwaarden als de andere eenmalige uitkering uitgekeerd.

### **1.9 Additionele skillsvergoeding**

In het Protocol Actieplan Vliegtuig Onderhoud d.d. 16 april 2024 zijn partijen met elkaar een additionele skills vergoedingsmodel overeengekomen welke ingaat met terugwerkende kracht per 1 november 2024. In deze cao is invulling gegeven aan de weging van de skills, de hoogte van de vergoeding en de werkwijze. De additionele skills worden door Transavia gewogen aan de hand van vier criteria namelijk: ervaringseis, training (zwaarste telt), inzet (planning) en impact/snelheid van handelen. Deze weging resulteert in een x-aantal punten en kan per seizoen wijzigen. Per punt wordt een vergoeding toegekend van € 1,- bruto. Deze vergoeding stijgt mee met kostencompenserende loonsverhogingen voor het eerst vanaf 1 januari 2025. De maximale vergoeding voor de additionele skills tezamen is € 250,- bruto per maand en stijgt mee met de kostencompenserende loonsverhogingen voor het eerst vanaf 1 januari 2025.

Als het benodigde aantal skill houders Boroscopen en Proefdraaien niet beschikbaar is, dan ontvangen de desbetreffende skill houders ieder een vergoeding à € 20 bruto per maand zolang het aantal niet op het juiste niveau is. De medewerker ontvangt voor beide skills tezamen dus maximaal € 40,- bruto per maand extra. De bijstelling vindt plaats per seizoen, te weten per 1 april en per 1 november. Deze vergoeding is eveneens kostencompenserend.

De toeslag wordt over de periode 1 november 2024 tot en met 31 december 2024 uitbetaald als een eenmalig bedrag in december 2024. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze toeslag maandelijks uitbetaald.

Voor wat betreft het naar de toekomst toe vaststellen van eventuele nieuwe skills en de daarbij behorende vergoeding vindt overleg plaats tussen partijen.

Voor de daadwerkelijke uitvoering van het additionele skills vergoedingsmodel wordt door Transavia een procesbeschrijving opgesteld.

### **1.10 Aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling**

Met ingang van 1 maart 2025 geldt, gedurende de looptijd van de cao, een aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling naast de reeds bestaande 80/80/100 generatiepactregeling. Deze aanvullende generatiepactregeling houdt in dat medewerkers maximaal 5 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd kunnen toetreden tot het generatiepact waarbij de medewerker 80% gaat werken ten opzichte van het oorspronkelijke contractpercentage, 90% salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt (80/90/100). Deze generatiepactregeling maar ook de reeds bestaande generatiepactregeling staat open voor alle contractpercentages.

Toetreden tot de aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling is mogelijk gedurende de looptijd van deze cao en de periode tussen einde looptijd cao (na 28 februari 2026) en de datum waarop partijen een nieuwe cao zijn overeengekomen indien van toepassing. Als een medewerker deelneemt aan de aanvullende

80/90/100 generatiepactregeling, loopt deze regeling uiteraard door tot aan de overeengekomen pensioenleeftijd.

De medewerker kiest eenmalig voor de reeds bestaande 80/80/100 generatiepactregeling of de aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling. Het is niet mogelijk om tussentijds van de ene naar de andere generatiepactregeling over te stappen met uitzondering van onderstaande eenmalige overstapmogelijkheid.

Eenmalige overstapmogelijkheid ten aanzien van medewerkers die gebruikmaken van de reeds bestaande 80/80/100 generatiepactregeling:

- a. medewerkers die zich op 1 maart 2025 binnen de periode van 0 tot en met 5 jaar voor de pensioenrichtleeftijd bevinden kunnen direct overstappen naar de aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling;
- b. medewerkers die zich op 1 maart 2025 binnen de periode van 6 tot en met 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd bevinden dienen eerst uit te treden uit de huidige generatiepactregeling om vervolgens maximaal 5 jaar voor de pensioenrichtleeftijd in te kunnen stappen in de aanvullende 80/90/100 generatiepactregeling .

### **1.11 RVU-regeling**

De RVU-regeling in de huidige cao voor grondpersoneel is geldig tot 1 januari 2026. Over de periode 1 januari 2026 tot en met 28 februari 2026 heeft Transavia de intentie om de RVU-regeling te verlengen mits invulling gegeven kan worden aan de nog in ontwikkeling zijnde wet- en regelgeving en partijen hier overeenstemming over bereiken, te weten:

- 1) de fiscale vrijstelling wordt definitief verlengd;
- 2) partijen bereiken overeenstemming over op welke zware beroepen deze regeling bij Transavia van toepassing wordt verklaard én
- 3) deze zware beroepen worden akkoord bevonden door een door de overheid nog toe te wijzen erkende externe instantie.

Toetreden tot de RVU-regeling is mogelijk tot 1 januari 2026 én mits deze wordt verlengd is toetreding mogelijk tot en met 28 februari 2026 en de periode tussen einde looptijd cao (na 28 februari 2026) en de datum waarop partijen een nieuwe cao zijn overeengekomen indien van toepassing. Als een medewerker deelneemt aan de RVU-regeling, dan loopt deze regeling uiteraard door tot aan de overeengekomen pensioenleeftijd.

### **1.12 Combinatie Generatiepact en RVU-regeling**

Partijen komen overeen om de combinatie van één van beide generatiepactregelingen en de RVU-regeling tot 1 januari 2026 mogelijk te maken. Hierbij kan een medewerker die gebruikmaakt van de generatiepactregeling 80/80/100 in de periode van maximaal 10 jaar (dan wel maximaal 5 jaar bij de aanvullende generatiepactregeling 80/90/100) maximaal de laatste 3 jaar voor de pensioenrichtleeftijd gebruikmaken van de RVU-regeling. Over de periode 1 januari 2026 tot en met 28 februari 2026 is deze combinatiemogelijkheid afhankelijk van of de RVU-regeling na 31 december 2025 wordt verlengd en onder welke condities deze verlenging zal plaatsvinden. Zie hiervoor ook artikel 1.11 "RVU-regeling" hierboven.

## 2. Duurzamer, flexibeler en meer kostendekkend mobiliteitsbeleid

### 2.1 Vervoersladder ten aanzien van hybride medewerkers

Voor de hybride medewerkers wordt onderstaande vervoersladder geïntroduceerd. Dit gebeurt in de loop van het tweede kwartaal van 2025. Deze vervoersladder houdt in dat hoe duurzamer de medewerker naar het werk reist, hoe hoger de daarbij behorende kilometervergoeding is. Ook zet Transavia hiermee een stap in het ruimer vergoeden van de reiskosten woon-werk door bij duurzaam reizen de kilometergrens op te hogen naar 90 kilometer per dag/opkomst, het reizen met het OV op te hogen naar € 40 per dag/opkomst en voor iedere vervoerscategorie het bedrag per kilometer op te hogen (met een minimum van € 0,23 per km) even als het maximum te vergoeden kilometers (met een minimum van 80 km per dag/opkomst).

De vervoersladder voor hybride medewerkers ziet er als volgt uit (waarbij de medewerker per dag of per opkomst via een app van NS GO straks kan aangeven hoe er is gereisd, waarbij het hierbij gaat om het registreren van de hoofdreis. Het is dus niet mogelijk om ten aanzien van één reis meerdere vervoersmiddelen te registreren:

Type vervoersmiddel	Vergoeding
Fiets of lopend	€ 0,30 per km tot max 90 km per dag/opkomst
Openbaar vervoer	Werkelijke kosten tot max € 40 per dag/per opkomst
Vervoer (auto/scooter) volledig elektrisch en hybride	€ 0,25 per km tot max 90 km per dag/opkomst
Vervoer met uitstoot	€ 0,23 per km tot max 80 km per dag/opkomst

### 2.2 Vaste reiskostenvergoeding niet-hybride medewerkers

Voor de niet-hybride medewerkers met een vaste reiskostenvergoeding geldt dat de kilometervergoeding wordt verhoogd naar € 0,23 per km en het maximaal aantal te vergoeden kilometers wordt verhoogd naar 80 km per dag/per opkomst. Deze verhogingen worden tegelijkertijd bij het in gebruik nemen van de vervoersladder geïntroduceerd (in de loop van het tweede kwartaal van 2025).

### 2.3 Wijziging routeplanner en parkeerplaats waar men doorgaans parkeert

Met ingang van 1 december 2024 wordt voor alle medewerkers de woon-werkafstand niet langer bepaald door de ANWB-routeplanner, maar door de routeplanner van de NS Go app. De huidige cao-tekst wordt hierop aangepast.

Voor de berekening van de kilometervergoeding neemt Transavia per 1 december 2024 als uitgangspunt de parkeerplaats waar de medewerker doorgaans parkeert voor de medewerkers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30 en P40/P44, P12 en P5 en een parkeerpas van in zijn bezit heeft. Hiermee is het niet langer

noodzakelijk om voor medewerkers met een vaste reiskostenvergoeding de correctie van 2,8 km toe te passen.

De routeplanner van de mobility provider berekent vanaf 1 december 2024 de woon-werkafstand op basis van de snelste route vanaf het huisadres (postcode en huisnummer) naar de werklocatie dan wel de parkeerplaats waar men doorgaans parkeert voor medewerkers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30 en P40/P44, P12 en P5. Vanaf het in gebruik nemen van de vervoersladder (dit gebeurt in de loop van het tweede kwartaal van 2025) wordt bij alle medewerkers uitgegaan van de parkeerplaats waar men doorgaans parkeert in plaats van de werklocatie.

## **2.5 Compensatievoorstel ten aanzien van wijziging routeplanner en invoering parkeerplaats waar men doorgaans parkeert**

De wijziging van routeplanner en het opheffen van de correctie van 2,8 km kan leiden tot wijzigingen in de berekende woon-werk reisafstanden. Gedurende de periode waarin Transavia al wel gebruik gaat maken van de routeplanner van NS GO (1 december 2024) en uitgaat van de parkeerplaats waar men doorgaans parkeert voor medewerkers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30, P40/P44, P12 en P5 (1 december 2024), maar nog niet de vervoersladder in gebruik neemt (dit gebeurt in de loop van het tweede kwartaal van 2025), worden alle medewerkers die nadeel ondervinden in de reiskostenvergoeding als gevolg van bovengenoemde wijzigingen eenmalig gecompenseerd. Deze eenmalige compensatie wordt achteraf aan de medewerkers uitbetaald uiterlijk binnen twee maanden na invoering van de nieuwe vervoersladder.

## **2.6 Tijdelijke afspraak maximaal te vergoeden kilometers functiegroepen 3 tot en met 6**

Voor medewerkers in de functiegroepen 3, 4, 5 en 6 wordt gedurende de looptijd van deze cao de maximaal te vergoeden kilometers opgehoogd naar 110 kilometer per dag/opkomst. Deze ophoging wordt tegelijkertijd bij het in gebruik nemen van de vervoersladder voor hybride medewerkers en de aanpassing van de vergoeding van niet-hybride medewerkers geïntroduceerd (naar verwachting in de loop van het tweede kwartaal van 2025).

Deze tijdelijke reiskosten afspraak blijft geldig gedurende de periode tussen einde looptijd cao (na 28 februari 2026) en de datum waarop partijen een nieuwe cao zijn overeengekomen indien van toepassing.

## **3. WRR**

### **3.1 Ouderenbeleid – extra rust**

Per 1 april 2025 wordt de grens van de huidige regeling om in aanmerking te komen voor extra rust verlaagd van 70 nachtdiensten naar 68 nachtdiensten.

Wanneer gedurende de looptijd van deze cao een rooster van 68 of 69 nachten zakt naar 67 nachten, dan geeft dit aangepaste rooster alsnog recht op extra rust na nachtdiensten.

### **3.2 Aanvullende afspraken inkorten minimum rusttijd**

In de cao is het mogelijk om de minimale dagelijkse rust, de wekelijkse rust en de rust na nachten in te korten. Voor rust na nachten geldt per 1 april 2025 dat inkorten van de minimum rusttijd niet meer mogelijk is. Ten aanzien van het inkorten van de minimale dagelijkse rust en de wekelijkse rust hebben partijen per 1 april 2025 ter bescherming van de medewerker de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

a. in het basisrooster (seizoensrooster) is het inkorten van minimum rusttijd niet toegestaan.

b. tot publicatie van het actuele weekrooster (publicatie is uiterlijk 4 weken voorafgaand aan de daadwerkelijke dienst) past Transavia het rooster aan zonder de minimum rusttijd in te korten. Hiervan wordt melding gemaakt bij de medewerker.

c. als de medewerker zich hier niet in kan vinden kan de medewerker contact opnemen met de roostermaker om een alternatief te bespreken zonder de minimum rusttijd in te korten. De roostermaker informeert de medewerker daarnaast over een roosteraanpassing met inkorting van de minimum rusttijd.

Daarna heeft de medewerker drie keuzes:

- Keuze 1: alternatief wordt in overleg gemaakt en vastgelegd, zonder de minimum rusttijd in te korten;
- Keuze 2: medewerker stemt alsnog in met het aangepaste actuele rooster zoals genoemd onder b, zonder de minimum rusttijd in te korten;
- Keuze 3: als de medewerker uitkomst 1 en/of uitkomst 2 afwijst, dan wordt het rooster aangepast met inkorting van de minimum rusttijd.

d. Vanaf publicatie van het actuele weekrooster (publicatie is uiterlijk 4 weken voorafgaand aan de daadwerkelijke dienst) wordt het rooster altijd in overleg tussen medewerker en roostermaker aangepast en gelden de compensatieregelingen voor het aanpassen van diensten (zie hiervoor artikel 4 in Bijlage 27 en Bijlage 28).

Bovengenoemd proces wordt per 1 april 2025 ingevoerd en in de cao-tekst vastgelegd.

### **3.3 Eén definitie zomer- en winterperiode**

In de gehele cao voor grondpersoneel wordt vanaf 1 november 2025 één definitie gehanteerd voor de zomer- en winterperiode (namelijk conform hoofdstuk 1 definities artikel 1.16). Het zomerverlof wordt hiermee vanaf zomer 2026 verlengd tot en met oktober. Oktober 2025 behoort nog tot het winterverlof. De definitie uit Bijlage 9 artikel 5 komt daarmee te vervallen. De rest van artikel 5 blijft wel van kracht.



## 4. Verlof en Diversiteit & Inclusie

### 4.1 Ruilen feestdagen

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om tweede Paasdag, tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag en voor zover niet op een zaterdag en/of zondag vallend eerste en/of tweede Kerstdag uit te ruilen voor een niet erkende religieuze feestdag (denk hierbij aan Suikerfeest, Offerfeest, Holi, Pesach, Wekenfeest, Chanoeka). Hiervoor hoeft de medewerker dan geen verlof op te nemen. De medewerker stemt het opnemen van dit verlof af met de leidinggevende.

Bovenstaande is niet van toepassing op medewerkers in wisseldienst. Voor deze medewerkers geldt dat voor iedere (feest)dag waarop zij staan ingeroosterd verlof moet worden aangevraagd indien men vrij wil nemen.

### 4.2 Werken op andere plaatsen dan vanuit huis of kantoor

Partijen dienen een gezamenlijk verzoek in bij P&O en de Ondernemingsraad om beleid op te stellen voor het werken op andere plaatsen dan vanuit huis of kantoor.

### 4.3 Mantelzorg

Transavia vindt het belangrijk om oog te hebben voor medewerkers die naast hun werk tijd besteden aan mantelzorg.

Partijen hebben met elkaar de afspraak gemaakt dat mantelzorg meer aandacht krijgt door:

a) Bespreken: door mantelzorg bespreekbaar te maken, worden leidinggevenden en medewerkers bewust van het thema.

b) Beschrijven: op t-net wordt duidelijk aangegeven welke mogelijkheden er zijn vanuit de Wet arbeid en zorg en vanuit Transavia regelingen, zoals tijdelijke aanpassing van contracturen, van werkdagen en werktijden, onbetaald verlof, thuiswerken (indien qua werk mogelijk).

c) Bekwamen: het verder bekwamen van leidinggevenden om mantelzorg bespreekbaar te maken en zo nodig maatwerkafspraken met werkende mantelzorgers te maken.

d) Borgen: Transavia blijft aandacht besteden aan werk en mantelzorg, zodat ook nieuwe medewerkers op de hoogte zijn van de regelingen.

### 4.4 Gendertransitieverlof

Vanaf 1 januari 2025 introduceren we maatwerkverlof voor medewerkers die in transitie zijn of gaan. Deze medewerkers hebben eenmalig recht op maximaal 800 uur transitieverlof naar rato van het dienstverband over een periode van 10 jaar. Transavia betaalt het maandsalaris door, tijdens de benodigde medische en niet medische-behandelingen en eventuele hersteltijd. Voor de wijze waarop dergelijk maatwerkverlof kan worden aangevraagd, wordt in het eerste kwartaal van 2025 een procedure opgesteld.

## 5. Pensioen

### 5.1. Pensioenpremie

De werkgeverspremie wordt gedurende de looptijd van deze cao op twee momenten verhoogd. Met ingang van 1 juli 2024 wordt de werkgeversbijdrage van de pensioenpremie opgehoogd met 1% en per 1 juli 2025 nogmaals met 1%.

De pensioenregeling kent twee groepen deelnemers: grondpersoneel 1 en grondpersoneel 2 (zie hiervoor Bijlage 29 van de cao voor grondpersoneel). Voorgaande betekent dat het werkgeversdeel pensioenpremie per 1 juli 2024 naar 17% (voor grondpersoneel 1) en naar 17,4% (voor grondpersoneel 2) gaat. Per 1 juli 2025 gaat het werkgeversdeel pensioenpremie naar 18% (voor grondpersoneel 1) en naar 18,4% (voor grondpersoneel 2).

## 6. Overige afspraken

### 6.1 Loondoorbetaling bij ziekte

De huidige cao tekst van Bijlage 3 lid 1 cao, met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte, wordt met ingang van 1 januari 2025 als volgt gewijzigd (aanpassingen/toevoegingen zijn in cursief en onderstreept opgenomen):

“Indien en zolang de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was heeft hij gedurende een tijdvak van 104 weken recht op wettelijke doorbetaling van loon als bedoeld in art 7:629 BW.

a. Gedurende maximaal 52 weken zal werkgever de wettelijk verplichte loondoorbetaling aanvullen tot 100% van het laatst verdiende netto maandsalaris.

b. In het tweede ziektejaar wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het laatst verdiende maandsalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke werkhervatting vindt de loondoorbetaling conform het volgende plaats:

- 100% van het laatst verdiende maandsalaris voor het deel dat volledige arbeidsprestatie en volledige productiviteit wordt geleverd. Hierbij gaat het om werkhervatting in de oorspronkelijke of passende functie.

- 70% van het laatst verdiende maandsalaris voor het deel dat geen arbeidsprestatie wordt geleverd.

- Een aanvulling van 10% van het laatst verdiende maandsalaris naar rato van het aantal gewerkte uren in het kader van re-integratie tot een maximum van 100% van het laatst verdiende maandsalaris.

Indien geen werk voorhanden is wordt in totaal 70% van het laatst verdiende maandsalaris doorbetaald.

De pensioenopbouw wordt tijdens het tweede ziektejaar volledig voortgezet op basis van de pensioengrondslag behorende bij het loon dat van toepassing was direct voor de ingang van de arbeidsongeschiktheid. De bestaande bijdrageverdeling op basis van genoemde grondslag wordt gehandhaafd.”

Deze aanpassing heeft als gevolg dat medewerkers die werkzaamheden verrichten in het kader van re-integratie eerder in aanmerking komen voor een aanvulling van 10% (naar rato van het aantal gewerkte uren). Met bovenstaande aanpassing in de cao-bepaling wordt re-integratie gestimuleerd en worden medewerkers meer beloond voor de werkzaamheden die zij verrichten in het kader van re-integratie.

### 6.2 Behoud van jubileumdatum wanneer medewerkers overkomen dan wel zijn overgekomen van het domein Cabine naar het domein Grond

De cao voor cabinepersoneel telt bij het bepalen van de jubileumdatum, anders dan de cao voor grondpersoneel, ook de duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee indien de medewerker binnen 12 maanden na beëindiging van

zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw in dienst treedt (Bijlage 10 artikel 3.2 cao voor cabinepersoneel). De cao voor grondpersoneel telt eerdere niet aansluitende contracten niet mee (artikel 5.2 lid 3 cao voor grondpersoneel). Medewerkers die een overstap maken van het domein Cabine naar het domein Grond zakken hierdoor terug in jubileumdatum.

Transavia stimuleert verbreding en daarmee ook de interne overstap naar een ander domein. Voorgaande draagt daar nu niet aan bij. Om die reden past Transavia de cao voor grondpersoneel zo aan zodat medewerkers die overkomen van het domein Cabine naar het domein Grond hun jubileumdatum behouden.

Vanaf 1 januari 2025 geldt bij de overstap van het domein Cabine naar het domein Grond dat Transavia de jubileumdatum van Cabine aanhoudt. Cabine medewerkers die voor 1 januari 2025 zijn overgestapt naar het domein Grond kunnen zich melden bij de personeelsadministratie voor aanpassing van de jubileumdatum.

De jubileumdatum is niet gelijk aan de datum in dienst zoals opgenomen in de Uitvoeringsregels ontslag van het UWV en het daaraan bij Transavia gekoppelde mobiliteitsbeleid oktober 2020.

### **6.3 Tekstuele wijziging beroepsprocedure functieclassificatie (onderdeel Bijlage 26)**

Partijen spreken af om de beroepsprocedure functieclassificatie als volgt te wijzigen (aanpassingen/toevoegingen zijn in cursief en onderstreept opgenomen).

“De interne beroepscommissie stuurt de werknemer die een bezwaarschrift heeft ingediend een bericht van ontvangst waarin tevens de verdere procedure wordt vermeld.

Uiterlijk een maand na ontvangst van het bezwaarschrift neemt de interne beroepscommissie één van de navolgende besluiten:

- a. het beroep wordt niet ontvankelijk verklaard
- b. het beroep wordt afgewezen
- c. het beroep wordt terugverwezen naar de indelingscommissie

*Bovenstaande besluit wordt door de interne beroepscommissie genomen nadat er is geweest voor het horen van de medewerker en leidinggevende.*

De interne beroepscommissie neemt alleen unanieme besluiten. In het geval dat de interne beroepscommissie ad a of ad b besluit informeert de interne beroepscommissie de betrokken werknemer binnen twee weken na het genomen besluit. Een kopie van dit bericht zal worden gestuurd naar de betrokken lijnmanager.

In het geval dat de interne beroepscommissie ad c besluit zal de indelingscommissie schriftelijk worden verzocht het bezwaar in behandeling te nemen. Een kopie van dit verzoek zal worden gestuurd naar de betrokken werknemer en de betrokken lijnmanager.”

Deze tekstuele toevoeging zorgt ervoor dat de interne beroepscommissie uiteindelijk een besluit neemt dat niet enkel en alleen is gebaseerd op het schriftelijke bezwaar

#### **6.4 Stationering buitenland – kwaliteit accommodaties**

In geval van stationering in het buitenland, komt het kwaliteitsniveau van de accommodatie overeen met dat van bekende internationale hotelketens. De werkgever spant zich tevens in om voor medewerkers die in het buitenland gestationeerd worden, gratis internetvoorziening op de hotelkamer en minimaal ergens in het hotel gratis WIFI aan te bieden.

#### **6.5 Visie op toekomstige personeels- en opleidingsplanning bij vliegtuigonderhoud**

Partijen spreken af om een procesafpraak te maken met betrekking tot het delen van een visie op de (toekomstige) personele planning en bezetting van onze diensten bij vliegtuigonderhoud. Daarnaast willen we in deze visie meenemen hoe we om willen gaan met de uitdaging voor het aantrekken en opleiden van nieuw technisch personeel en het wegwijs maken van inhuur personeel.

Transavia zal tenminste tweemaal per jaar tijdens een plannings- en opleidingsoverleg op transparante wijze de actuele personeels- en opleidingsplanning voor vliegtuigonderhoud bespreken en inhoudelijk toelichten aan werknemersorganisaties. Hierin bespreken we ook de ontwikkelingen en forecast rondom de inzet van contractors bij vliegtuigonderhoud. Daarnaast zal Transavia op regelmatige basis haar medewerkers hierover informeren.

#### **6.6 Behoud IPB-regeling voor collega's die met 25 dienstjaren of meer uit dienst gaan**

Partijen spreken af dat het voorstel van de werknemersorganisaties, voor behoud van de IPB-regeling voor collega's die met 25 dienstjaren of meer uit dienst gaan, wordt neergelegd bij de reeds binnen Transavia bestaande IBP-werkgroep.

#### **6.7 Bijdrage beoefening buitenlands vakbondswerk**

Transavia stelt, gedurende de looptijd van de cao, een bedrag van € 750,- per vakbond ter beschikking ter beoefening van internationaal vakbondswerk.

## **7. Procesafspraken**

### **7.1 Werkgroep WRR**

Partijen zijn overeengekomen om in de maand januari 2025 een WRR werkgroep te starten die gedurende de looptijd van de cao twee opdrachten meekrijgt:

A) een voorstel doen voor het harmoniseren van Bijlagen 27 en 28 uit de cao voor grondpersoneel;

B) een voorstel doen voor het versimpelen van de regeling voor rust na nachten, met inachtneming van het ouderenbeleid. Hierbij is het streven dat rust na nachten toekomt aan de medewerker die ook daadwerkelijk de nachtdiensten loopt.

Werkgever, FNV en NVLT zijn in deze WRR werkgroep minimaal vertegenwoordigd door 1 persoon. Partijen spannen zich in ten behoeve van deze werkgroep om in elk geval eenmaal per maand bijeen te komen. Het streven is dat de WRR werkgroep



uiterlijk 31 december 2025 de voorstellen in relatie tot de twee opdrachten terugkoppelt aan cao-partijen.

## **7.2 Werkgroep modernisering cao-tekst**

Partijen zijn overeengekomen om in de maand januari 2025 eveneens te starten met een werkgroep die zich gaat richten op het moderniseren, verduidelijken en versimpelen van de cao-tekst, vorm en inhoud van de cao, waarbij ook wordt gekeken naar een meer inclusievere vorm van schrijven.

Werkgever, FNV en NVLT zijn in deze werkgroep modernisering cao-tekst minimaal vertegenwoordigd door 1 persoon. Partijen spannen zich in ten behoeve van deze werkgroep om in elk geval eenmaal per maand bijeen te komen. Het streven is dat de werkgroep uiterlijk 31 december 2025 de gemoderniseerde cao-tekst oplevert aan cao-partijen.

Aldus overeengekomen te Schiphol en opgemaakt en getekend.

### **Transavia Airlines C.V.**

.....  
M. de Nooijer  
Algemeen Directeur  
Datum

.....  
P. Wensveen  
Financieel Directeur  
Datum

.....  
S. van der Mei  
Lead Labour Relations  
Datum

.....  
P. Marée  
Lead Corporate Finance, Treasury & Insurances  
Datum

### **FNV Luchtvaart**

.....  
B. Nelen  
Bestuurder  
Datum

### **NVLT**

.....  
P. Visser  
Voorzitter  
Datum