

FNV
t.a.v. mevrouw B. Nelen
Postbus 9239
1006 AE Amsterdam
Per e-mail: Birte.Nelen@fnv.nl

NVLT
t.a.v. J. Hofland
Schipholweg 965B,
2143 CG Boesingheliede
Per e-mail: transavia@nvtl.org



Betreft: Totaalpakket aan voorstellen dat op tafel ligt
Ons kenmerk: 2024002
Datum: 1 november 2024

Geachte mevrouw Nelen/beste Birte en geachte heer Hofland/beste Joop,

Om haar medewerkers te informeren heeft Transavia op 22 oktober jl. via T-net een overzicht gedeeld van de voorstellen die op de cao-tafel liggen. Inmiddels wil Transavia, naar aanleiding van de overleggen en wat daarin al besproken is, graag duidelijk maken op welke punten we concrete en aanvullende afspraken zouden willen en kunnen maken.

Hieronder geven we in het overzicht weer wat er tot nu toe al op tafel ligt en wat we aanvullend zouden willen afspreken vanuit Transavia (nieuwe onderwerpen worden aangemerkt met 'NIEUW').

Graag wil Transavia in het reeds geplande cao-overleg op 5 november a.s. van 13.00 uur tot 19.30 uur verder praten over dit integrale overzicht met voorstellen. Ook blijven we openstaan voor verdere gesprekken met de NVLT en hopen dan ook dat NVLT op 5 november aanschuift om met elkaar tot een gezamenlijke goede cao te komen voor de gehele grondpopulatie van Transavia.

Met vriendelijke groet,

Saskia van der Mei
Lead Labour Relations, Legal & Policies

Totaalpakket aan voorstellen dat op tafel ligt

Looptijd

Transavia heeft toegezegd akkoord te gaan met een looptijd van 20 maanden, te weten van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

Loonafspraken

Na uitvoerig overleg over de loonparagraaf is Transavia bereid om een totale structurele loonsverhoging toe te kennen van 9% over een looptijd van 20 maanden:

- Per 1 juli 2024 een salarisverhoging van 2%, deze loonsverhoging is toegezegd in het kader van gelijkwaardigheid tussen de cao-domeinen
- Per 1 oktober 2024 een salarisverhoging van 2%
- Per 1 januari 2025 een salarisverhoging van 1,5%
- Per 1 juli 2025 een salarisverhoging van 1,5%
- Per 1 januari 2026 een salarisverhoging van 2%

De gemiste inkomsten vanwege de loonsverhogingen per 1 juli 2024 en per 1 oktober 2024 hebben we voorgesteld om als eenmalig bedrag over de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2024 te verrekenen. Dit willen we in december 2024 doen met een eenmalige compensatie van deze loonsverhogingen inclusief de doorwerking in de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage pensioenpremie, de kosten compenserende toeslagen en vergoedingen. Op deze manier is het toekennen van de verhogingen uitvoerbaar en haalbaar voor de personeelsadministratie.

NIEUW VOORSTEL: CPI

Transavia is bereid om afspraken te maken over de consumentenprijsindex (CPI) in lijn met de cao voor cabinepersoneel en de cao voor vliegers. Over 2025 en de eerste maanden van 2026 wordt achteraf gekeken of de inflatie hoger is geweest dan de loonrondes in die periode. Wanneer dit hoger is dan de overeengekomen loonsverhoging, wordt dit verschil alsnog uitgekeerd, waarbij het totaal wel is gemaximeerd (over 2025 tot 2% en over de eerste 2 maanden van 2026 tot 0,5%).

NIEUW VOORSTEL: Toevoeging extra trede einde salarisschaal

Transavia is bereid per 1 april 2025 een extra trede toe te voegen aan het einde van alle huidige salarisschalen. Hiermee krijgen medewerkers meer perspectief in de schaal en daarmee meer structureel loon.

NIEUW VOORSTEL: Verhogen wisseldiensttoeslag

Transavia is bereid de wisseldienst vermenigvuldigingsfactor per 1 januari 2025 te verhogen van € 52,98 naar € 60,- en per 1 januari 2026 naar € 62,-. Hiermee wordt het structureel inkomen verhoogd. Deze verhoging is inclusief kosten compenserende stijgingen. Dat wil zeggen, dat gedurende de looptijd van de cao de vermenigvuldigingsfactor met uitzondering van 1 januari 2025 en 1 januari 2026 niet verder wijzigt.

Pensioen

Transavia is bereid om met ingang van 1 juli 2024 de werkgeversbijdrage van de pensioenpremie op te hogen met 1% en per 1 juli 2025 nogmaals met 1%. Hierdoor wordt er meer pensioen opgebouwd. Omdat het om de werkgeverspremie gaat, heeft dit geen impact op de hoogte van het salaris, maar is dit straks wel terug te zien op de pensioenpagina bij pensioenuitvoerder BeFrank.

Winstdelingsregeling

Transavia heeft toegezegd in lijn met de cao voor cabinepersoneel en de cao voor vliegers de huidige winstdelingsregeling per 1 januari 2024 te vervangen door de KLM-winstdelingsregeling.

De winstdelingstabel is gebaseerd op de operating margin (COI) van de KLM Groep over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaaromzet van de KLM Groep. Voor bepaling van de COI van de KLM Groep wordt deze regeling uitgebreid met het Transavia-resultaat.

NIEUW VOORSTEL: *Waardering*

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. We waarderen de inzet van onze medewerkers en zijn bereid daarom een eenmalige uitkering ter hoogte van € 2.000 bruto naar rato van parttime percentage en naar rato van contractduur toe te kennen in december 2024 om deze inspanningen te erkennen.

25% korting op tickets

Transavia is ook voor het grondpersoneel bereid om 25% korting op Transavia tickets toe te kennen. Deze afspraken worden niet opgenomen in de cao, maar in een aparte overeenkomst. De afspraken worden geïmplementeerd zodra we deze automatisch kunnen inregelen. We streven ernaar dit uiterlijk eind 2025 te kunnen afronden en implementeren.

NIEUW VOORSTEL: *Generatiepact*

Transavia is bereid om met ingang van 1 maart 2025 voor de looptijd van de cao een aanvullende generatiepactregeling naast de huidige generatiepactregeling af te spreken. In deze nieuwe regeling kunnen medewerkers 5 jaar voorafgaand aan de pensioenrichtleeftijd toetreden tot het generatiepact waarbij de medewerker 80% gaat werken ten opzichte van het oorspronkelijke contractpercentage, 90% salaris ontvangt en 100% pensioen opbouwt.

NIEUW VOORSTEL: *RVU-regeling*

Transavia is bereid om tot eind 2025 de huidige RVU-regeling voort te zetten onder de huidige condities. Over de periode 1 januari 2026 tot en met 28 februari 2026 zijn we bereid om in overleg te treden over de condities waaronder de regeling verlengd kan worden. De uitkomst hiervan is afhankelijk van wet- en regelgeving die momenteel nog in ontwikkeling is en hangt af van de volgende factoren:

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

NIEUW VOORSTEL: *Combinatie generatiepact en RVU-regeling*

Transavia is bereid om de combinatie van generatiepact en RVU-regeling tot eind 2025 mogelijk te maken. Hierbij kan een medewerker die gebruik maakt van de generatiepactregeling in de periode van 10 jaar (dan wel 5 jaar bij de nieuwe generatiepactregeling) de laatste 3 jaar voor de pensioenrichtleeftijd gebruik maken van de RVU-regeling. Over de periode 1 januari 2026 tot en met 28 februari 2026 zijn we bereid om in overleg te treden over het combineren van deze regelingen. De uitkomst hiervan is afhankelijk van wet- en regelgeving die momenteel nog in ontwikkeling is.

NIEUW VOORSTEL: Een duurzamer, flexibeler en meer kostendekkend mobiliteitsbeleid

Transavia is voornemens voor hybride medewerkers een vervoersladder te introduceren, naar verwachting in de loop van Q2 2025. Dit betekent 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 45 kilometer enkele reis, het reizen met het OV op te hogen naar € 40 per dag/opkomst en voor iedere vervoerscategorie het bedrag per kilometer op te hogen even als het maximum te vergoeden kilometers.

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):

Type vervoersmiddel	Vergoeding
Fiets of lopend	€ 0,30 per km tot max 45 km enkele reis
Openbaar vervoer	Werkelijke kosten tot max € 40 per dag/per opkomst
Vervoer (auto/scooter) volledig elektrisch en hybride	€ 0,25 per km tot max 45 km enkele reis
Vervoer met uitstoot	€ 0,23 per km tot max 40 km enkele reis

Verder gaan hybride medewerkers vanaf 1 december 2024 hun woon-werk reizen registreren via de NS GO app vanwege de wettelijke vereiste CO2-registratie, wordt de ANWB-routeplanner in de cao-tekst vervangen door de routeplanner van de mobility provider en gaan we bij de berekening van de woon-werkafstand uit van de standplaats of de parkeerplaats waar men doorgaans parkeert.

Niet-hybride medewerkers

Voor de niet-hybride medewerkers met een vaste reiskostenvergoeding geldt dat Transavia heeft toegezegd per datum dat de vervoersladder voor hybride medewerkers in werking treedt (naar verwachting in de loop van Q2 2025) de kilometervergoeding te verhogen naar € 0,23 per km en het maximaal aantal te vergoeden kilometers op te hogen naar 40 km enkele reis.

NIEUW VOORSTEL: Consignatietoeslag

Transavia is bereid om de consignatietoeslag, naast de kosten compenserende verhogingen, per 1 januari 2025 te verhogen met 10% én de doelgroep die in aanmerking komt voor deze toeslag uit te breiden tot en met functiegroep 12.

NIEUW VOORSTEL: Extra rust na nachtdiensten

Transavia is bereid per 1 april 2025 om de grens in de huidige regeling voor extra rust na nachtdiensten van 70 nachtdiensten te verlagen naar 69 nachtdiensten.

NIEUW VOORSTEL: *Werkgroep afspraken*

1. Roosterwerkgroep: Transavia wil graag met partijen gedurende de looptijd van de cao in een roosterwerkgroep bijlage 27 en 28 uit de cao harmoniseren. In deze werkgroep kunnen dan ook de overige voorstellen op roostergebied die op tafel liggen worden besproken. De uitkomsten uit deze werkgroep kunnen vervolgens worden meegenomen in het volgende cao-traject.
2. Werkgroep modernisering cao-tekst: Transavia wil graag de huidige cao-tekst moderniseren en hiervoor gedurende de looptijd van de cao met partijen een werkgroep instellen.

NIEUW VOORSTEL: *Diverse overige voorstellen*

Transavia is bereid om per 1 januari 2025 jaarlijks 1 erkende religieuze feestdag uit te ruilen voor een niet erkende religieuze feestdag, gendertransitieverlof te introduceren, loondoorbetaling bij ziekte in het kader van re-integratie te verbeteren én meer aandacht te geven in de cao voor mantelzorg.