

Cao-voorstellen Transavia grondpersoneel 2024-2026

1. Looptijd

Wij zetten in op een looptijd van 20 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026. Afhankelijk van de te maken afspraken is een andere looptijd mogelijk, maar wij hebben een sterke voorkeur voor een looptijd die gelijk is aan de andere domeinen.

2. Loon

Transavia staat voor grote uitdagingen in de grondoperatie. Er is een hoge werkdruk en er zijn moeilijk vervulbare vacatures. Tegelijkertijd zien we dat de beloning in veel gevallen achterblijft bij de markt. FNV doet drie voorstellen die het perspectief van medewerkers sterk zal verbeteren:

2.1 De structurele cao-afpraak dat voor compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud, de salarissen door middel van toepassing van een systeem van automatische prijscompensatie worden geïndexeerd;

2.2 Gedurende deze looptijd een structurele loonsverhoging van 9%, gelijk aan de verhogingen in de andere domeinen. 2% per 1 juli 2024, 2% per 1 oktober 2024, 1,5% per 1 januari 2025, 1,5% per 1 juli 2025 en 2% per 1 januari 2026.

2.3 Veel leden vinden dat het loongebouw toe is aan groot onderhoud. Wij willen met Transavia in gesprek over de balans in het loongebouw. Ook stellen wij voor de tredestappen te verhogen van 2% naar 3%, de halve tredestappen te verwijderen en een extra trede toevoegen aan het einde van de schalen om ervaren medewerkers meer perspectief te bieden.

3. Reiskosten

3.1 FNV wil graag een reiskostenvergoeding die is geïndexeerd op het fiscaal maximum van €0,23 per km.

3.2 Wij zien wij dat het vanwege de overspannen woningmarkt steeds vaker voorkomt dat collega's verder van Schiphol moeten wonen. Wij willen een verhoging van het maximaal aantal vergoede kilometers van 35 naar 50.

3.3 De vergoeding voor Openbaar Vervoer is gemaximeerd op 25 euro per opkomst. Wij willen een volledige vergoeding voor gemaakte OV reiskosten.

3.4 Verder brengen wij graag in herinnering dat de afspraak uit de vorige cao over de berekening van de reiskosten op basis van thuisadres en de parkeerplaats waar de medewerker doorgaans parkeert nog niet is doorgevoerd.

4. Toeslagen

4.1 Werkdruktoeslag

Veel Transavia grondmedewerkers gaan gebukt onder een enorme werkdruk. Regelmatig is dit te wijten aan onderbezetting of de inhuur van onervaren externen. Om de financiële prikkel voor krappe bezettingen weg te nemen stellen wij een werkdruktoeslag voor waarbij medewerkers bij onderbezetting een toeslag ontvangen ter waarde van tenminste 1,5 keer het tekort aan fte. Wordt de onderbezetting opgelost door externe inhuur of tijdelijke tewerkstelling dan stellen wij een toeslag voor ter waarde van tenminste 1 keer het aantal ingezette fte.

4.2 Consignatietoeslag

Momenteel is er veel onvrede over de hoogte van de consignatietoeslag. Een consignatiedienst heeft flinke impact op de werk- privébalans, maar wordt matig gecompenseerd. FNV stelt voor om de consignatietoeslagen in deze cao eerst te verdubbelen en daarna te verhogen met de gebruikelijke kostencompenserende loonsverhogingen.

5. Werk en privé

5.1 WRR

Op sommige afdelingen binnen Transavia is er sprake van ongezond hoge werkdruk. Medewerkers in wisseldienst heeft daarnaast ook nog last van zware roosters. Op dit moment kent Transavia voor de grondmedewerkers twee verschillende Werk- en Rusttijdenregelingen. FNV wil kritisch kijken naar bijlage 27 en 28 van de cao en pleit voor het harmoniseren van de twee regelingen en het aanbrengen van verbeteringen. In het bijzonder vinden wij het belangrijk dat Transavia medewerkers beter beschermt na gelopen nachtdiensten. Nu komt het veelvuldig voor dat de recuperatietijd ten koste van de vrije tijd van de medewerker gaat. Wat FNV betreft maken we daar samen een einde aan.

5.2 Verlof: één definitie zomer- en winterperiode

Wij willen in de cao één definitie voor de zomer- en winterperiode. Momenteel lopen de commerciële definitie en die van de IATA door elkaar, dat leidt tot verwarring. Wat ons betreft wordt de zomer- en winterperiode conform art 1.16. De definitie uit bijlage 9.5 komt daarmee te vervallen.

5.3 Verlof: vervroegen verlofboeking

Op dit moment is het voor wisseldienstmedewerkers niet mogelijk om ver van tevoren een vakantie te boeken in de eerste maanden van een verlofperiode, omdat de medewerker voor de winterperiode drie en voor de zomerperiode twee maanden van tevoren weet of de verlofaanvraag is goedgekeurd. FNV stelt voor om de aanvraag- en beslissingsperiode voor het boeken van verlof te vervroegen met twee maanden.

5.4 Afwijkingen mogelijk in ATW niet in cao

De arbeidstijdenwet (ATW) is een wet die zorgt voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werkenden in Nederland door grenzen te stellen aan de arbeidstijden. Het is een wet die de minimale vereisten voorschrijft en bij lange na geen streefdoel. In de ATW zijn mogelijkheden opgenomen om af te wijken en deze zijn opgenomen in de cao. Deze mogelijkheden worden door Transavia benut, zelfs structureel in de roosters. FNV wil deze afwijkmogelijkheden verwijderen uit de cao om medewerkers te beschermen. Het betreft:

- **Wekelijkse rust:**
Een onafgebroken wekelijkse rust van hetzij 36 uur per periode van 7 maal 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 maal 24 uur (deze 60 uur is 1 maal per 5 weken in te korten tot 32 uur).
- **Dagelijkse rust:**
Een onafgebroken dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).
- **Rust na nachtdiensten:**
Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur: 14 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).

5.5 Plaats- en tijdonafhankelijk werken

Daar waar het werk het toe laat, geven Transavia grondmedewerkers aan graag meer zeggenschap te willen over de plaats en tijd waarop zij arbeid verrichten. In de praktijk bestaat er momenteel een willekeur aan afspraken en is er geen duidelijk beleid. Wij stellen voor dat de medewerker recht krijgt op twee maanden plaats- en tijdonafhankelijk werken.

6. Ouderenbeleid

6.1 Ouderenbeleid: Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

FNV stelt voor om de tijdelijke RVU-regeling structureel te maken. Om de regeling financieel behapbaar te houden stelt FNV daarnaast voor om ook de gemiste pensioenopbouw voor deze periode te compenseren.

6.2 Ouderenbeleid: generatiepact

Op dit moment hebben Transavia grondmedewerkers toegang tot het generatiepact, oftewel de 80/80/100. FNV wil deze regeling aantrekkelijker maken door de percentages aan te passen naar 80/90/100 (afgeleid naar deeltijd).

6.3 Ouderenbeleid: combinatie RVU en generatiepact

Momenteel is het niet mogelijk om eerst deel te nemen aan het generatiepact en daarna met RVU te gaan. FNV stelt voor om deze combinatie met ingang van de 1 januari 2025 wel mogelijk te maken.

6.4 Extra rust

Transavia grondmedewerkers van 55 jaar of ouder die een rooster lopen van 70 ingeroosterde nachtdiensten ontvangen een dag extra rust. Medewerkers van 60 jaar en ouder ontvangen in hetzelfde geval twee dagen extra rust. In de praktijk zien we dat planningen net onder de grens van 70 kunnen vallen. Medewerkers worden dan maximaal ingezet zonder voldoende extra rust te genereren. FNV stelt voor om de grens van 70 ingeroosterde nachtdiensten te verlagen naar 60. Ook hier treden onwenselijke verschillen op tussen bijlage 27 en 28, eens te meer reden om de bijlagen te harmoniseren.

7. Pensioenpremie

Momenteel bedragen de pensioenpremies voor het Transavia Grondpersoneel 26% en 26,4%. Dat betekent dat er fiscale ruimte is voor verhoging. FNV stelt voor deze ruimte te benutten door de werkgeverspremie te verhogen.

8. Overige bepalingen

- FNV stelt voor om de IPB-regeling te behouden voor collega's die met 25 dienstjaren of meer uit dienst gaan;
- Medewerkers krijgen 25% korting op Transavia tickets;
- In de cao wordt opgenomen dat de winstdelingsregeling een multi-afspraken is, gelijk over alle domeinen;
- Het vitaliteitsbudget stijgt mee met kostencompenserende cao-loonsverhogingen;
- Transavia stelt voor vakbonden op declaratiebasis een bijdrage beschikbaar ter beoefening van internationaal vakbondswerk;
- In geval van stationering in het buitenland, zal het kwaliteitsniveau van de accommodatie overeenkomen met dat van bekende internationale hotelketens. De maximale kosten van een hotelaccommodatie worden hiervoor herijkt. De werkgever zal zich tevens inspannen 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.

9. Ter overweging: 32-urige werkweek

In deze voorstellenbrief staan veel zaken die ook opgelost kunnen worden door middel van de invoering van een 32-urige werkweek als nieuwe standaard binnen de Transavia grondorganisatie. FNV is ervan overtuigd dat dit beter bij de huidige tijdgeest past en dat het Transavia een aantrekkelijkere werkgever maakt in een krappe arbeidsmarkt. Daarnaast wijst de ervaring uit dat de arbeidsproductiviteit gehandhaafd kan blijven.

FNV behoudt zich het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen met nieuwe en/of aangepaste voorstellen te komen.