

Bijlage 1 cao Grond: Ontkoppelen van belonen en beoordelen in het A&T salarissysteem
AMS/GG.16.090 d.d. 18 juli 2016; update 21 juli 2016

I. Aanpassing salarissysteem A&T per 1 januari 2017

T salarisschalen:

Van de T salarisschalen T22 t/m T33 vervalt de garantie-lijn. Hiervoor in de plaats komt één bedrag (maandsalaris) ter hoogte van de maximumlijn.

Van de T salarisschalen T22 t/m T33 vervalt de uitstekend toeslag. Per salarisschaal wordt ter vervanging hiervan één trede toegevoegd met als maandsalaris het uitstekend maximum van die betreffende salarisschaal.

A salarisschalen:

Van de A salarisschalen A02 t/m A09 vervalt de garantie-lijn. Hiervoor in de plaats komt één bedrag (maandsalaris) ter hoogte van de maximumlijn.

Van de A salarisschalen A02 t/m A09 vervalt de uitstekend maximum lijn. Bij salarisschalen A02 t/m A07 wordt ter vervanging hiervan één trede toegevoegd met als maandsalaris het uitstekend maximumsalaris van de hoogste trede van de betreffende salarisschaal. Bij salarisschalen A08 en A09 worden twee treden toegevoegd met als maximum maandsalaris het uitstekend maximumsalaris van de betreffende salarisschaal.

A en T salarisschalen:

De salarisdag is 1 april. Op de salarisdag wordt het salaris verhoogd met één trede, totdat de maximum trede van de schaal is bereikt.

Bij promotie wordt het nieuwe salaris bepaald door de trede in de oorspronkelijke salarisschaal toe te passen in de hogere schaal (behoud trede).

II. Overgangsmaatregel per 1 januari 2017

Tot en met 31 december 2016 wordt de huidige systematiek toegepast. Per 1 januari 2017 wordt iedereen ingedeeld in de nieuwe trede van de schaal die hoort bij het salaris per 31 december 2016.

Indien het salaris per 31 december 2016 niet één op één kan worden ingedeeld in een trede van de aangepaste salarisschaal, dan is het salaris van toepassing dat hoort bij de trede die als eerste volgt op het maandsalaris per 31 december 2016.

Voor werknemers met persoonlijke toeslag of een garantietoeslag op het salaris, die als gevolg van de aanpassing van de salarissystemen A&T per 1 januari 2017 een hoger vast maandsalaris ontvangen, zal de persoonlijke toeslag worden verlaagd met de stijging van het vaste maandsalaris.

Bovenstaande houdt dus dat voor werknemers in het T-systeem en werknemers in het A-systeem die 1 januari 2017 als salarisdag zouden hebben, de salarisstap op 1 januari 2017 niet van toepassing is.



III. Salarisschalen per 1 januari 2017

T-SYSTEEM - v.a.1 januari 2017

Trede	T22	T23	T24	T25	T26	T27	T28	T29	T30	T31	T32	T33	Trede	
17													17	
16												4242,38	16	
15											3888,46	4120,02	15	
14										3533,93	3779,47	4032,34	14	
13										3180,00	3438,42	3698,62	3950,04	13
12							2683,68	2830,15	3029,54	3295,72	3499,69	3673,99	12	
11						2531,38	2618,85	2768,29	2967,71	3178,36	3375,06	3534,87	11	
10					2406,48	2472,17	2561,22	2711,77	2865,45	3061,03	3249,88	3392,95	10	
9				2301,34	2352,27	2417,45	2508,93	2626,29	2763,19	2944,79	3127,54	3251,56	9	
8	2044,50	2107,80	2203,70	2252,15	2299,94	2368,13	2435,18	2540,23	2662,59	2829,69	3001,23	3112,43	8	
7	2005,94	2065,89	2158,44	2201,83	2253,03	2309,45	2361,42	2454,75	2561,45	2712,36	2878,29	2958,78	7	
6	1960,54	2019,32	2110,01	2156,92	2201,61	2248,53	2289,89	2372,62	2459,21	2595,56	2753,68	2872,59	6	
5	1920,53	1978,09	2066,95	2118,35	2149,07	2188,19	2224,52	2294,92	2359,76	2479,32	2673,49	2788,92	5	
4	1892,06	1949,02	2029,51	2065,27	2083,69	2125,06	2158,02	2217,82	2258,59	2383,95	2595,60	2707,69	4	
3	1834,50	1869,69	1938,97	1963,56	1980,88	2029,51	2060,78	2140,16	2151,05	2292,28	2520,00	2654,59	3	
2	1705,97	1738,93	1801,51	1826,11	1845,13	1888,13	1895,96	1953,13	2048,60	2204,12	2446,61	2602,56	2	
1	1627,31	1676,33	1745,48	1776,21	1792,17	1827,80	1856,12	1907,53	1969,83	2139,92	2375,33	2551,51	1	
Lft													Lft	
22	1564,59	1592,55	1649,53	1672,99	1685,31	1699,83	1713,57	1830,94	1912,45	2077,60	2306,15	2501,48	22	
21	1417,08	1440,56	1493,07	1511,52	1518,76	1588,63	1663,64	1777,60	1856,75	2017,08	2238,99	2452,43	21	
20	1261,17	1290,23	1335,50	1340,51	1393,38	1470,95	1554,81	1725,83	1802,67	1958,32	2173,77	2404,35	20	
19	1108,65	1134,31	1175,69	1218,66	1278,31	1361,96							19	
18	968,38	992,97	1049,72	1107,86	1162,10	1261,10							18	
17	856,95	878,73	945,70	1007,16	1056,46	1167,68							17	
16	758,36	777,63	851,99	915,60	960,41	1081,19							16	

A-SYSTEEM - Geldig m.l.v. 1 januari 2017

Trede	A 02	A 03	A 04	A 05	A 06	A 07	A 08	A 09	Trede
19								3452,80	19
18							3243,22	3366,42	18
17							3179,97	3295,23	17
16							3112,45	3224,04	16
15							3044,93	3158,25	15
14						2781,95	2982,80	3113,56	14
13						2700,35	2925,81	3054,33	13
12						2641,08	2867,69	2996,77	12
11					2433,61	2587,16	2811,25	2939,20	11
10					2373,79	2527,93	2755,91	2883,33	10
9				2229,54	2321,07	2467,60	2702,28	2829,69	9
8				2175,31	2273,70	2407,26	2646,98	2776,03	8
7			2072,11	2126,55	2223,40	2350,24	2588,30	2715,15	7
6	1948,08	1989,41	2039,71	2083,16	2177,56	2297,16	2532,96	2661,52	6
5	1928,54	1969,85	1993,63	2041,24	2130,65	2240,71	2478,77	2605,61	5
4	1884,71	1925,18	1952,97	2001,56	2083,16	2187,10	2421,20	2551,42	4
3	1846,24	1885,90	1912,73	1957,98	2037,87	2131,73	2367,56	2497,21	3
2	1774,15	1819,96	1865,78	1914,39	1985,38	2078,13	2318,37	2443,57	2
1	1706,55	1752,63	1799,56	1848,47	1918,62	2010,50	2248,81	2375,37	1
Lft									Lft
22	1638,93	1685,31	1733,36	1782,53	1851,82	1942,89	2179,24	2307,22	22
21	1504,25	1554,00	1601,48	1650,66	1719,95	1815,79	2055,91	2261,95	21
20	1370,13	1418,75	1467,94	1517,09	1592,56	1697,00	1939,51	2217,63	20
19	1233,23	1279,62	1329,33	1391,84	1474,59	1585,98	1829,73	2174,13	19
18	1095,23	1157,24	1208,49	1276,90	1365,37	1482,21	1726,16	2131,49	18
17	969,22	1042,57	1098,61	1171,49					17
16	857,72	939,26	998,74	1074,76					16



Bijlage 2 cao Grond protocol 2016: 'Leeftijd fase bewust personeelsbeleid'

AMS/GG.16.090 - update 17 oktober 2016

I. Regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen".

Werknemers die vallen onder de Cao voor KLM Grondpersoneel, kunnen met ingang van 1 januari 2017, vanaf 10 jaar vóór de AOW-leeftijd (binnen onderstaande condities), gebruik maken van de Regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen", mits zij voorafgaand aan deze periode minimaal 3 jaar in hetzelfde dan wel in een hoger contract percentage hebben gewerkt.

De Regeling houdt in dat werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage*. Na gebruikmaking van de Regeling geldt de verplichting om aansluitend met (pre)pensioen te gaan.

De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	80%	100%
90%	70%	70%	90%
80%	60%	60%	80%
Tussen 90-100%	70%	70%	90%*
Tussen 80-90%	60%	60%	80%*

* als het contractpercentage ligt tussen de 90 en 100% is de pensioengrondslag 90% of als deze ligt tussen de 80 en 90% dan is de pensioengrondslag 80%

Randvoorwaarden:

- Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze past en blijft passen binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.
- Het pensioenfonds dient akkoord te gaan met de uitvoering van deze regeling.

Uitvoering

De huidige arbeidsduur wordt teruggebracht naar 80% resp. 70% resp. 60% t.o.v. een fulltime dienstverband. Dat betekent dat het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van de nieuwe arbeidsduur van toepassing zijn, zoals:

- alle vormen van verlof;
- roosters en de daarmee gerelateerde (garantie) ploegdiensttoeslag en ER uren.

Als gevolg van het aangepaste rooster is de overbruggingstoelage van toepassing.

Er wordt geen nieuwe garantie ploegdiensttoelage gegenereerd als gevolg van deze Regeling.

Gedurende de periode van gebruikmaking van de Regeling wordt de pensioenopbouw binnen fiscale regels voortgezet op basis van de huidige* bruto pensioengrondslag (huidig salaris en aanvullende elementen zoals ploegdiensttoelage). De pensioenpremie werknemers is eveneens gebaseerd op de huidige pensioenopbouw.

II. Tijdelijke regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen".

Werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel, die per 1 januari 2017 60 jaar of ouder zijn, kunnen met ingang van 1 januari 2017 gedurende 3 jaar (binnen onderstaande condities), gebruik maken van de "Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen", mits zij voorafgaand aan deze periode minimaal 3 jaar in hetzelfde dan wel in een hoger contract percentage hebben gewerkt.

Dit houdt in dat werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken onder gedeeltelijk behoud van loon, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage* (conform onderstaande tabel).

Aan werknemers die hiervoor kiezen wordt geen "Extra vrije tijd voor oudere werknemers" (cao Grond bijlage 5A) toegekend. Deze dagen worden geacht te zijn opgenomen. Ook vervalt het recht op de extra ER-factor.

Na gebruikmaking van de Regeling geldt de verplichting om aansluitend met (pre)pensioen te gaan.

De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	90%	100%
90%	70%	80%	90%
80%	60%	70%	80%
Tussen 90-100%	70%	80%	90%*
Tussen 80-90%	60%	70%	80%*

* als het contractpercentage ligt tussen de 90 en 100% is de pensioengrondslag 90% of als deze ligt tussen de 80 en 90% dan is de pensioengrondslag 80%

Werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel die per 1 januari 2017 60 jaar of ouder zijn kunnen gebruik maken van de Regeling I en vervolgens aansluitend gebruik maken van deze tijdelijke regeling, op basis van het dan geldende contractpercentage. Dit betekent dat een werknemer die 80%-80%-100% werkt aansluitend in aanmerking komt voor 60%-70%-80% variant.

Randvoorwaarden:

- Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze past en blijft passen binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.
- Het pensioenfonds dient akkoord te gaan met de uitvoering van deze regeling.

Uitvoering

De huidige arbeidsduur wordt teruggebracht naar 80% resp. 70% resp. 60% t.o.v een fulltime dienstverband. Dat betekent dat het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van de nieuwe arbeidsduur van toepassing zijn, zoals:

- alle vormen van verlof;
- roosters en de daarmee gerelateerde (garantie) ploegendiensttoeslag en ER uren.

Als gevolg van het aangepaste rooster is de overbruggingstoelage van toepassing.

Het (nieuwe) salaris wordt aangevuld met een toeslag tot 90% resp. 80% resp. 70% van het fulltime salaris. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering of Variabel Inkomen tellen mee in de toeslag. Voor de berekening van de toeslag over het Variabel Inkomen wordt hiervoor het at-target niveau toegepast. Deze toeslag wordt vermeerderd met de salarisverhogingen waarvan tussen de KLM en werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Een eventuele garantie ploegendiensttoeslag (cao bijlage 3D V(2) c.3.) wordt naar rato aangepast aan het nieuwe salaris. Er wordt geen nieuwe garantie ploegendiensttoeslag gegenereerd als gevolg van deze Regeling.

Gedurende de periode van gebruikmaking van de Regeling wordt de pensioenopbouw binnen fiscale regels voorgezet op basis van de huidige* bruto pensioengrondslag (huidige salaris en aanvullende elementen zoals ploegendiensttoeslag). De pensioenpremie werknemers is eveneens gebaseerd op de huidige pensioenopbouw (dus iemand die 100% werkte, blijft 100% deelnemersbijdrage betalen).
Iemand die 80% werkte, blijft 80% betalen).

** als het contractpercentage ligt tussen de 90 en 100% is de pensioengrondslag 90% of als deze ligt tussen de 80 en 90% dan is de pensioengrondslag 80%*

III. Voorwaarden en condities

1. Werknemers dienen de keuze van de "deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen" uiterlijk 3 maanden voor ingangsdatum schriftelijk aan te vragen.
2. Ten aanzien van het nieuwe contractpercentage in de functie geldt, dat dit moet passen in de bedrijfsvoering van KLM. Indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich verzet (toets Wet Flexibel Werken) kan KLM deelname aan de Regeling afwijzen. KLM zal zich inspannen om te bekijken of het mogelijk is om in een andere functie van de Regeling gebruik te maken.
3. In overleg met de leidinggevende wordt de vrije dag c.q. het aangepaste rooster bepaald.
4. Pensioenregeling:
 - a. de pensioenopbouw van de huidige* pensioengrondslag dient te passen binnen de fiscale regels. Indien de fiscale regels wijzigen, is KLM gerechtigd de Regeling eenzijdig in te trekken. Ten aanzien van de werknemers die reeds van de Regeling gebruik maken, zullen er dan nadere afspraken worden gemaakt;
 - b. er kan geen gebruik worden gemaakt van deeltijdpensioen om het bruto inkomensverlies te compenseren, noch een combinatie van deze Regeling en deeltijdpensioen, wel kan een eventueel spaarsaldo levensloop hiervoor worden ingezet;
 - c. indien werknemer reeds gebruik maakt van deeltijdpensioen, kan voor de Regeling worden gekozen, zolang het huidige contractpercentage behorend bij deeltijdpensioen past in de tabel van Regeling I of II;
 - d. in het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de werknemer die elders pensioen gaat opbouwen, verplicht deze pensioenopbouw aan KLM te melden, dit kan gevolgen hebben voor de pensioenopbouw bij KLM.
5. Na beëindiging van gebruikmaking van de Regeling eindigt de arbeidsovereenkomst en dient aansluitend het pensioen in te gaan. Als er sprake is van vervroegde ingang van het pensioen (vóór de AOW leeftijd), dan kan desgewenst gebruik gemaakt worden van de zgn. hoog-laag constructie om het "AOW-gat" gedeeltelijk te compenseren. De BSG kan informatie verstrekken over de persoonlijke pensioensituatie.
6. Arbeidsongeschikte werknemers kunnen geen gebruik maken van deze regeling, gelet op de toepassing van het vast opbouwpercentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zie artikel 11, punt 12 van het pensioenreglement).
7. Er is sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst waarin de nieuwe voorwaarden en condities zijn vastgelegd en akkoord bevonden. Dit is onherroepelijk: er kan niet meer op worden teruggekomen.