

## **Cao-onderhandelingsresultaat**

### **Transavia Grondpersoneel 2017-2020**

d.d. 13 maart 2018

1. FNV, gevestigd te Utrecht  
NVL, gevestigd te Schiphol-Oost  
De Unie, gevestigd te Culemborg  
CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht

enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisaties"

en

2. 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 beherend vennoot

anderzijds,

zijn op 13 maart 2018 de volgende afspraken met betrekking tot de cao Transavia Grondpersoneel voor de periode 1 januari 2017 tot en met 31 maart 2020 overeengekomen:

<b>Looptijd en salaris</b>
----------------------------

1) **Looptijd**

De looptijd van de cao is van 1 januari 2017 tot en met 31 maart 2020.

2) **Salaris**

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

3% per 1 april 2018

2% per 1 april 2019

1% per 1 januari 2020

3) **Eenmalige uitkering**

Transavia zal bij de salarisbetaling van april 2018 een eenmalige uitkering van 0,5% van twaalfmaal het maandsalaris over maart 2018 betalen. Medewerkers die gedeeltelijk in de periode december 2017 tot en met maart 2018 in dienst zijn, ontvangen de uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst in de genoemde periode.

## Overige vergoedingen

### 4) **Consignatietoeslag**

De consignatietoeslag wordt met ingang van 1 april 2018 verhoogd naar:

Werkdag € 16,47

Zaterdag € 23,52

Zondag € 35,90

Bovenstaande consignatietoeslag is inclusief de kostencompenserende loonsverhogingen die tussen 1 april 2010 en 31 december 2016 zijn overeengekomen, te weten 4,25% en de kostencompenserende loonsverhoging per 1 april 2018. De consignatietoeslag zal naar de toekomst toe verhoogd worden met kostencompenserende loonsverhogingen zoals overeengekomen in de cao voor de Grondmedewerkers. De eerstvolgende verhoging is per 1 april 2019.

### 5) **Regeling Daggeld (Bijlage 5 lid 1 - verblijf buiten de standplaats)**

Het bulletin van KLC wordt gezien als een 'andere – door de KLM gevalideerde – daggeld bron'.

### 6) **Regeling verblijfkosten buiten de standplaats (Bijlage 5 lid 2 sub a - Verblijf binnen het land van de standplaats)**

De te declareren dinervergoeding in bijlage 5 artikel 2 sub a, bij een dienstreis binnen Nederland, wordt verhoogd tot maximaal €15,-

## Winstdelingsregeling

### **Winstdelingsregeling**

Partijen komen overeen de bestaande winstdelingsregeling (overeengekomen d.d. 22 april 2015) als volgt aan te passen:

Het maximum uitkeringspercentage van de winstdelingsregeling (overeengekomen d.d. 22 april 2015) zal worden aangepast naar een maximum uitkeringspercentage van 12% van het loon bij een winstmarge van 6,8%. De winstdelingsregeling komt nog steeds tot uitkering op of boven de 2% winstmarge en de uitkering zal vanaf dat punt lineair verlopen ten opzichte van de behaalde winstmarge tussen 2% en 6,8%.

De regeling blijft verder ongewijzigd, maar zal eenmalig worden herijkt naar de nieuwe boekhoudkundige regels waarbij de rentecomponent van operational leasecontracten niet langer meegenomen zal worden in de totstandkoming van de winst (COI). Partijen spreken af dat toekomstige aanpassingen in wetten, regelgeving of accounting grondslagen altijd een dergelijke herijking in zich zullen hebben. Hierbij is het uitgangspunt dat de laatstgenoemde aanpassingen niet leiden tot een wijziging van de winstuitering.

Partijen komen overeen dat per 1 januari 2018 de voorwaardelijke ingang (15% Grondkostenreductie) van een verbeterde winstdelingsregeling, zoals overeengekomen in de cao 2013-2016, vervalt.

De ingangsdatum van de verbeterde winstdelingsregeling zoals overeengekomen in dit protocol is 1 januari 2018.

## Werkgelegenheid en mobiliteit

### 7) **Werkgelegenheidsafspraken**

Transavia zal zich, conform artikel 4.9 van de cao, tot het uiterste inspannen om de werkgelegenheid van de huidige medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd veilig te stellen gedurende de looptijd van dit resultaat. De instrumenten die hiertoe worden ingezet, betreffen maximale inzet van mobiliteit binnen Transavia en binnen de KLM-groep, en de door partijen overeengekomen vrijwillig vertrekregeling. Deze hebben tot doel gedwongen ontslag van medewerkers met een vast dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen te voorkomen. Transavia zal zich actief inspannen om boventallige medewerkers actueel inzicht te verschaffen in de interne vacatures binnen KLM. Indien deze instrumenten ontoereikend blijken te zijn, treden partijen in overleg.

Met mobiliteit binnen Transavia wordt, bij gebleken geschiktheid, ook mobiliteit naar het domein Cockpit verstaan. Voor wat betreft het domein Cabine gaat Transavia in overleg met de vakbond betrokken bij de cao voor het Cabinepersoneel om te bezien of inzet van mobiliteit binnen Transavia, bij gebleken geschiktheid, ook mogelijk kan worden gemaakt naar het domein cabine. Dit vanwege het contractengebouw binnen de cao voor het Cabinepersoneel en de senioriteitsregels. Transavia zal vóór 1 juli 2018 de uitkomsten van dit overleg kenbaar maken aan de werknemersorganisaties.

### 8) **Vrijwillig vertrekregeling (VVR)**

Transavia zal gedurende de looptijd van de cao initiatieven ontwikkelen in het kader van het Programma Overhead en Management. Deze initiatieven kunnen leiden tot overcapaciteit in het medewerkersbestand. Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren zal een vrijwillig vertrekregeling worden aangeboden.

#### *Uitgangspunten:*

- De VVR geldt voor een door Transavia te bepalen periode voor specifieke door Transavia aan te wijzen groepen medewerkers;
- De VVR wordt uitsluitend aangeboden aan medewerkers in vaste dienst;
- Transavia bepaalt te allen tijde of de VVR wordt aangeboden;
- Medewerker is op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet arbeidsongeschikt;
- Transavia was niet reeds voornemens om de arbeidsovereenkomst met medewerker om andere redenen dan overcapaciteit te beëindigen;
- De arbeidsovereenkomst is niet reeds opgezegd door de medewerker;
- Binnen de afdeling van medewerker is door Transavia geconstateerd dat er sprake is van aantoonbare structurele overcapaciteit in de functie van medewerker dan wel de functie van de medewerker is vervallen en
- Aan medewerker is de zgn. min 1 status toegekend.
- Door Transavia wordt bepaald welk percentage per uitwisselbare functie maximaal gebruik kan maken van de VVR.
- Medewerker kan gebruik maken van de VVR tot 1 maand na openstelling.

#### *Vergoeding:*

De vergoeding is gebaseerd op de duur van het dienstverband bij Transavia en wordt als volgt berekend:

- Voor de eerste 10 dienstjaren: 1/3 maandsalaris per 6 maanden dienstverband;
- Vanaf 10 dienstjaren: 1/2 maandsalaris per 6 maanden dienstverband;
- Bij een leeftijd vanaf 50 jaar en 10 of meer dienstjaren: 1 maandsalaris per 6 maanden voor dienstjaren boven 50 jaar
- De vergoeding bedraagt minimaal 15.000 euro bruto (bij voltijds dienstverband)
- De vergoeding bedraagt maximaal 18 maandsalarissen;
- De vergoeding bedraagt in alle gevallen nooit meer dan 70% van de te verwachten inkomstenderving tot aan de pensioendatum conform cao.
- Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan: het 'kale' bruto maandsalaris inclusief vaste persoonlijke toeslagen, vakantietoeslag, de wisseldiensttoeslag, eindejaarsuitkering en eventuele vaste functietoeslagen.

#### *Remplaçantenregeling:*

De medewerker die aangeeft het dienstverband met Transavia te willen beëindigen en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een min 1 kandidaat waarop de VVR van toepassing is verklaard, wordt geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor een vergoeding zoals opgenomen in deze VVR. Uitgangspunt hierbij is dat er naar het oordeel van de Transavia sprake is van een uitwisselbare functie.

### **WorkLife Balance, Duurzame Inzetbaarheid en Vereenvoudiging**

#### **9) Opleiden**

Op initiatief van de werknemer en na overleg met de leidinggevende kan eens in de 3 jaar een employability- of loopbaanscan of een vitaliteitsprogramma worden gevolgd. Transavia zal hiertoe op zoek gaan naar geschikte uitvoerders van een dergelijke scan/programma.

#### **10) Duurzame Inzetbaarheid & Vitaliteit**

Partijen komen overeen om met ingang van 1 januari 2019 een duurzaam inzetbaarheid- en Vitaliteitsbudget van €700,- per Grondmedewerker/ per jaar beschikbaar te stellen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie en gezondheid van de betreffende medewerker. De medewerker mag dit bedrag 1 jaar meenemen naar het opvolgende jaar om te besteden aan zijn of haar duurzame inzetbaarheid dan wel vitaliteit. Partijen zullen voor 1 januari 2019 invulling geven aan de wijze waarop het budget besteed kan worden.

#### **11) Generatiepact**

Met ingang van 1 april 2018 is het voor alle Grond-medewerkers die 10 jaar voor hun AOW-datum zitten, mogelijk om gebruik te maken van de zogenoemde 80-80-100 regeling. Met behulp van deze regeling kunnen Grond-medewerkers 10 jaar voorafgaand aan AOW hier gedurende maximaal 10 jaar gebruik van maken. Deze regeling zal bestaan naast de Afbouwregeling die reeds in de cao is opgenomen.

#### **12) Arbeid & Zorg**

Per 1 april 2018 wordt het kraamverlof uitgebreid van 2 dagen naar 5 dagen. Dit is vooruitlopend op het regeerakkoord waar de uitbreiding per 1 januari 2019 wordt voorgesteld.

### 13) **Werkgroep WRR**

Gedurende de looptijd van de cao zullen partijen in een werkgroep in een breder perspectief het thema werk en rust/vrije tijd oppakken en kijken hoe de roosters verbeterd kunnen worden. Dit vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid en EX. Partijen achten het wenselijk om tegelijkertijd tot een vereenvoudiging en modernisering WRR te komen. In de werkgroep zal worden gekeken naar:

- onderscheid WRR voor TD en niet-TD
- afspraken over roosters in relatie tot duurzame inzetbaarheid.
- kijken hoe de roosters kunnen bijdragen aan de EX
- kijken naar de ADV diensten en mogelijkheid om deze vrij opneembaar te maken
- de reservediensten
- nachtdiensten
- humanisatiedagen
- 53+ dagen (de afspraak uit cao 2011-2013 om deze om te zetten in een leeftijdsneutrale arbeidsvoorwaarde)

## Innovatie

### 14) **Pilot Beoordelen en Belonen**

Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de cao op vrijwillige basis bij ICT en Commercie een pilot over beoordelen en belonen kan worden uitgevoerd. Dit in het kader van de feedback-ontwikkelingen in relatie tot het werken volgens een van de 3 methodieken Agile, Lean en Lean-start-up. Vakbonden worden betrokken in de vormgeving van de pilot en de uitkomsten.

### 15) **Onderzoek Standplaats Eindhoven en Lelystad**

Gedurende de looptijd van de cao zal in een paritaire werkgroep in kaart worden gebracht wat de impact van het toevoegen van de standplaatsen Eindhoven en Lelystad aan de cao, is, in relatie tot bijvoorbeeld (maar niet op voorhand limitatief) reiskosten en uithelpen op de andere standplaats. De cao voor Grondmedewerkers kent de standplaats Eindhoven nog niet. Naar verwachting zullen op Lelystad in de toekomst ook werkzaamheden worden uitgevoerd.

## Overig

### 16) **Verlenging fiscale uitruil resterende vergoeding woon-werkverkeer**

Transavia is bereid de afspraak over fiscale uitruil van de reiskosten woon-werkverkeer te verlengen. Transavia biedt gedurende de looptijd van het cao-akkoord, en voor zolang dit mogelijk is binnen de voorwaarden van de gerichte vrijstelling, aan haar Grondmedewerkers de mogelijkheid om de fiscale persoonlijke ruimte voor een vergoeding van woon- werk- verkeer optimaal te benutten door het inzetten van (een deel van) de bruto loonwaarde van de eindejaarsuitkering en/of het decembersalaris en/of de verkoop van bovenwettelijke

vakantiedagen volgens de huidige regeling.

**17) Bijlage 9a lid 8**

Bijlage 9a lid 8 wordt als volgt aangepast:

Bij onvoorziene omstandigheden kan in overleg met betrokkene een ingedeelde roostervrije dag worden ingetrokken indien de geplande productie in gevaar komt. De ingetrokken roostervrije dag dan wel halve dag zal als 8 respectievelijk 4 uren worden bijgeschreven op de rekening-courant compensatie-uren van betrokkene.

**18) 3<sup>e</sup> WW-jaar**

Partijen komen overeen dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in de Stichting van de Arbeid zijn gemaakt in het Sociaal Akkoord van 2013 en de daarop gebaseerde vervolgafspraken en aanbevelingen. De premie komt voor rekening van de werknemers. Partijen zullen hiertoe nadere afspraken maken over de invulling en uitvoering.

<b>ADV-dagen</b>
------------------

**19) Rechtszaak Transavia en FNV**

Ten tijde van het afsluiten van dit cao-akkoord is in hoger beroep nog een rechtszaak aanhangig tussen Transavia en FNV over de toepasselijkheid van de cao 2013-2016 op een specifieke groep leden van FNV. Indien een rechterlijke uitspraak onomkeerbaar is, treden cao-partijen met elkaar in overleg over de ontstane situatie per 1 januari 2017 voor alle werknemers. Op deze wijze wordt voorkomen dat, door ondertekening van de nieuwe cao, een onherroepelijk oordeel van de rechter geen effect meer heeft op de betrokken FNV-leden vanaf 1 januari 2017.

Aldus overeengekomen te Schiphol op 13 maart 2018 en in vijfvoud ondertekend op:

**FNV**

**Transavia Airlines C.V.**

B. Nelen  
Bestuurder  
Datum 13-3-2018

M. ten Brink  
Algemeen Directeur  
Datum



## **NVLT**

P. de Moor  
Bestuurder  
Datum 13-3-2018

D. Neelis  
Financieel directeur  
Datum

## **De Unie**

J. Hofland  
Sr. Belangenbehartiger  
Datum 13-3-2018

L. Bruns  
Team Lead Labour Relations  
Datum 13-3-2018

## **CNV Vakmensen.nl**

M. Wallaard  
Bestuurder  
Datum 13-3-2018