

Den Helder, 29 november 2021

Beste Birte, Joop en vakbondskaderleden van CHC,

Vanwege de nijpende financiële situatie waar CHC HN in verkeerd, voelen wij ons genoodzaakt om offers van het personeel te vragen. De thema's van de gevraagde offers zijn gelijk voor alle groepen maar, kunnen inhoudelijk verschillen. Dit heeft te maken met de verschillen in collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten.

### **ALGEMEEN**

*(Actualisatie)*

- Actualiseren diverse verzekeringen en vergoedingen (VII.8.b.f)
  - Verwijderen regeling leaseauto's - opgeheven in 2018 na instemming OR
- Actualiseren functietabel (Bijlage 1 – tabel 1)
  - Verwijderen onderstaande functies (welke reeds na afgelopen reorganisaties niet meer van toepassing zijn in de huidige CHC-organisatie):
    - Receptioniste/telefoniste,
    - Technical Assistant,
    - Administratief medewerker Flight Standards,
    - Technical Records Assistant,
    - Assistant operations officer,
    - HR Assistant,
    - Flight Standards Coördinator,
    - Safety & Quality Advisor

### **SALARIS**

*(Afsluiten verleden en mogelijkheid voor ontwikkeling naar toekomst)*

- Salarisschalen (Bijlage 2)
  - Onveranderd van 1 januari 2020 tot 1 mei 2022.
  - Ontwikkeling naar toekomst afhankelijk van andere afspraken.
- Verhogingen bij jaarlijkse beoordelingen (IV.1.e)
  - Van prestatieafhankelijk naar vaste stap (m.u.v. onvoldoende = 0%).
    - Voorstel structureel vaste verhoging van 2,0% tot 100% inschaling
    - Voorstel structureel vaste verhoging van 1,0% vanaf 100% inschaling
    - Gebruik van ELEVATE-awards CHC voor extra waardering/beloning.
- Verlaging bij demotie n.a.v. reorganisatie / op verzoek werkgever (IV.2.2.2.d/e)
  - Salaris conform 'Eigen Verzoek' (IV.2.2.1) met eenmalige compensatie conform berekening Sociaal Plan voor het verschil in salaris.

## **TOESLAGEN / VERGOEDINGEN**

*(Reductie van buitenproportioneel hoge vaste en variabele kosten / uitgaven)*

- Pensioen Compensatie (VII.1.5)
  - Van huidige regeling naar vast bedrag op basis van 90% van het bedrag zoals van toepassing is op 1 januari 2022.
  - Algemeen: De pensioencompensatie wordt naar rato aangepast wanneer een medewerker part-time gaat werken, ouderschapsverlof opneemt en wanneer er sprake is van demotie.
- Vakantietoelage (IV.15)
  - Van 7 maanden vooruitbetalen naar volledig achteraf betalen.
- Betaling van arbeid in ploegen (IV.3)
  - Van vaste percentages o.b.v. rooster naar daadwerkelijk gewerkte uren (max. % = basisrooster fulltime).
- AML en Type Rating (IV.10 en IV.11)
  - Van losse toeslagen naar verwerken in salaris (bruto kosten CHC neutraal) van:
    - B-licensed Engineer,
    - Lead Engineer.

(Berekening: €125+€30=€155,-. Grondslag is 8% vakantiegeld en 17% pensioen sparen. €155,- = dus 125% het totaalbedrag dat bij de schaal wordt opgeteld (bij het 100% RSP-bedrag) =  $155/125*100 = €124,-$  bruto)
- Stationering verlof (II.4.2.g)
  - Van 1,5 dag verlof per 5 dagen naar 1 uur verlof per dag stationering.

## PRODUCTIVITEIT

*(Meer werkdagen voor zelfde salaris en meer flexibiliteit mogelijk maken)*

- Doorbetaald verlof per bond terugbrengen van 30 naar 5 dagen per jaar (I.4.2.b)
- Verduidelijken Ziekte tijdens feestdagen (IV.7.c)
  - Aanvullen met: Wanneer een werknemer op een feestdag niet werkt omdat de werknemer het feestdagverlof geniet, heeft de werknemer bij ziekte op die dag geen recht op compensatieverlof. Indien de werknemer wel op een feestdag moet werken of als hij volgens rooster vrij is, behoudt deze werknemer bij ziekte tijdens de feestdag aanspraak op compensatieverlof. Is de werknemer tijdens een compensatieverlofdag ziek, dan betreft het voor de werknemer een feestdag en is er derhalve voor de werknemer in deze situatie geen recht op nieuw compensatieverlof.
- Feestdagen (VI.2)
  - Goede vrijdag afschaffen als feestdag
- Vakantierechten langdurig dienstverband (V.2).
  - Van huidige regeling naar (V.2.2):
    - 1 dag bij 15 jaar of langer,
    - 2 dagen bij 20 jaar of langer,
    - 3 dagen bij 25 jaar of langer.
  - Van huidige regeling naar (V.2.4):
    - Cumulatie maximaal 28.

## Sociaal Plan

*(Duidelijkheid omtrent proces en vangnet)*

- Actualisatie van het Sociaal Plan (Bijlage 4)
  - Actualiseren anticumulatiebepaling t.a.v. de wettelijke transitievergoeding, etc.
  - Einddatum wijzigen in 31-december 2024.

Wij zijn voornemens om de voorstellen toe te lichten tijdens het eerste volgende CAO-overleg. De berekeningen van de financiële kant van betreffende voorstellen, volgt z.s.m. in een separaat rekenbestand.

Met vriendelijke groet,



**Quinten Hergaarden**

Base Manager / Managing Director / Accountable Manager  
CHC Helicopters Netherlands B.V.