



Boesingheliede, 28 februari 2024

Actieplan VO moet worden afgerond!

Dringende oproep aan directie voor retentie afspraken

Beste NVLT-leden bij Transavia,

Naar aanleiding van een vacature voor het werven van contractors door Transavia, hebben wij vandaag een dringende oproep verzonden aan CEO Marcel de Nooijer. De integrale tekst kun je hieronder lezen:

Geachte heer De Nooijer, beste Marcel,

Al meerdere jaren uit de NVLT haar zorgen over de schaarste en tekorten aan luchtvaarttechnici. In onze [position paper](#) van vorig jaar riepen we een alle hens aan dek om stagnatie van vlieschema's te voorkomen. Want **NO TECHNICIAN = NO FLIGHT** en er moet voorkomen worden dat de safety door werkdruk als gevolg van die tekorten onder druk komt te staan. Ook de bijzondere verantwoordelijkheid van luchtvaarttechnici mag in geen enkel geval ter discussie staan, waarbij ook de gezondheid en werktevredenheid van onze leden gewaarborgd moet blijven.

Bij Transavia, maar ook bij KLM en het RJC hebben we dit issue hoog op de cao agenda gezet.

Bij jullie heeft dit geresulteerd in afspraak voor een werkgroep Actieplan VO om *"de werving en retentie op de lange termijn bij de afdeling vliegtuigonderhoud te bevorderen. Insteek is dat dit Actieplan moet leiden tot een concreet advies aan cao-partijen over een toekomstige gebalanceerde set aan structurele financiële en/of niet-financiële maatregelen die bijdragen aan werving en retentie."*

Daarnaast werd een tijdelijk retentietoelage afgesproken van (omgerekend) €300 bruto per maand.

Inmiddels hebben we ook een gezamenlijke enquête gehouden, waarbij uit de uitkomsten blijkt dat een groot deel van de Transavia technici ontevreden is over hun salaris en inkomen en er ook velen zijn die actief solliciteren naar een andere job.

Dat dit ook feitelijk het geval is, blijkt uit de opzeggingen, die ook dit jaar al weer zijn ingediend.

De bezetting binnen VO is te krap. De drukke zomer moet nog beginnen, maar veel collega's zijn door de werkdruk in de winter al opgebrand.

Het advies van de werkgroep hebben we door onvoorziene oorzaken niet op tijd kunnen afmaken. Er liggen de nodige ideeën op tafel, maar deze zijn nog niet heel concreet. Daarmee is de finish nog niet in zicht.

Het adagium van Transavia tijdens de werkgroep overleggen is steeds: "de €300 retentie mag geen eigen leven gaan leiden" en "we kunnen de centen maar één keer uitgeven".

Ondertussen wachten onze leden op het verlossende antwoord. Welke verbeteringen kunnen zij tegemoet zien, om hen te behouden voor Transavia?

Dat zullen dus verbeteringen moeten zijn, die de concurrentie met KLM, maar ook andere luchtvaartmaatschappijen, onderhoudsbedrijven en niet te vergeten de technische arbeidsmarkt buiten de luchtvaart aan kunnen gaan.

Er zijn niet genoeg nieuwe technische talenten met een AML beschikbaar, die moeten eerst worden geworven en daarna intern worden opgeleid. GWK worden kan alleen met voldoende (jarenlange) ervaring. Contractors zijn veel en veel duurder dan eigen personeel. En zoals KLM onlangs bij de, door ons zeer ongewenste, uitbesteding van de C-lijn 737 en de A-checks A330 al vaststelde: er zijn te weinig contractors direct beschikbaar.

Iedere technicus die Transavia nu verlaat is er één te veel!

Daarbij werd deze week ook nog eens duidelijk dat Transavia via [Excel Technical Consulting](#) (Cambridge, UK) actief bezig is met de werving van contractors "B1 certified technicians B737 & A320 for a long term contract." Uit navraag is gebleken dat met *long term* 'voor meerdere seizoenen' bedoeld wordt.

De aangeboden vergoeding voor deze B1 contractors is €63 per uur. Voor een fulltime aantal uren van 40 per week is dat een vergoeding van €131.000 per jaar. Daar komt voor Transavia de vergoeding aan Excel nog bovenop.

Deze zelfstandige contractor komt dan thuis met ongeveer €6.000 netto per maand. Een Transavia B1 certifying technician (in loonschaal T7) verdient netto aanzienlijk minder. En de kosten *all inclusive* voor Transavia zijn voor deze inhuur zo'n €50.000 per jaar, per contractor hoger, dan voor een "eigen" B1.

Hoe kunnen wij uitleggen dat collega's vertrekken, omdat Transavia de handrem zet op het maken van afspraken met retentie kracht, maar dat vervolgens wel tienduizenden euro's méér worden uitgegeven om vervanging in te huren?!

Wij herhalen nogmaals: **NO TECHNICIAN = NO FLIGHT!** Dat is net zo'n hard gegeven als dat een vliegtuig niet vertrekt met maar één piloot in de cockpit.

De NVLT roept hierbij de directie van Transavia zeer dringend op om de huidige technische personeelssituatie uiterst serieus te nemen en de urgentie van het verbeteren van behoud en werving te onderkennen.

Het is hoogst noodzakelijk om het Actieplan VO zo snel mogelijk tot een advies en afspraken te brengen. Geef hiervoor mandaat en zet zoals afgesproken adequate structurele financiële investeringen in.

Wij maken ons oprecht zeer grote zorgen over de personeelsbezetting, de werkdruk, de kwaliteit van het onderhoud en bovenal het gevaar om (al deze zomer) de benodigde vliegproductie niet uit te kunnen voeren, met alle gevolgen van dien voor het gehele bedrijf.

Jouw reactie zien wij graag zo spoedig mogelijk tegemoet!

Uiteraard houden we jullie op de hoogte over het antwoord van de Transavia directie en de ontwikkelingen rond het Actieplan VO.

Als je nog vragen hebt kan je die altijd stellen via transavia@nvtl.org of natuurlijk mondeling rechtstreeks bij de delegatieleden.

Met vriendelijke groet,

Peter de Moor en Erik Kramer (delegatie leden)

Joop Hofland (onderhandelaar/adviseur)

Als professionele luchtvaarttechnicus is het van essentieel belang om altijd de regels en voorschriften na te leven en nooit meer te doen dan waar je toe in staat bent. Door deze principes vast te houden, creëren we een veilige en verantwoorde werkomgeving, met de beste resultaten voor iedereen.