



Nieuwsbrief, 7 mei 2010.

De NVLT en KLM hebben vandaag na intensief onderhandelen een principe akkoord bereikt over de CAO 2010 – 2011. De onderhandelingen hebben zich afgespeeld tegen de achtergrond van de economische crisis. Ook de eruptie van de vulkaan op IJsland en de situatie in Griekenland hebben een rol gespeeld in de afwegingen die zijn gemaakt.

De afspraken die gemaakt zijn betreffen een CAO die een looptijd heeft van 18 maanden (1 april 2010 t/m 30 september 2011). De lonen zullen per 1 april 2011 stijgen met 1,25% en per 1 september 2011 met 0,5%.

Voor de Certifying Staff categorie A, B en C hebben wij afgesproken dat er per 1 januari 2011 een Part-66 toeslag wordt ingevoerd. Over vorm en volume van deze toeslag zal in de komende maanden onderhandeld gaan worden. De protocoltekst hierover staat hieronder vermeld;

“De KLM streeft naar kwalitatief hoogwaardige en professionele Certifying Staff. Zij onderkent de bijzondere verantwoordelijkheden en bevoegdheden (Part-66) van de Certifying Staff. KLM wil de kwaliteiten van deze werknemers optimaal benutten en hen optimaal ontwikkelen.

Er komt in dat kader een Part-66 vergoeding per 1 januari 2011, waarbij tegelijkertijd een aanpassing van de BIETT zal worden betrokken. De invoering van de Part-66 vergoeding zal kostenneutraal geschieden. De hoogte van de vergoeding kan in de tijd worden opgebouwd en is gekoppeld aan de te behalen kostenbesparing. Uitgangspunt van de kostenneutraliteit zijn de kosten van de Certifying Staff per 1 april 2010.

Elementen die bij de totstandkoming van de Part-66 vergoeding onder andere een rol kunnen spelen zijn;

- *E-learning (in eigen tijd) en AML/EASA Part 145 vergoeding Certifying Staff (voorheen BIETT) uitruilen tegen Part 66 vergoeding*
- *Klassikale training als onderdeel van de compensatie*
- *Proficiency checks”*

Verder is afgesproken dat de KLM het “houd de familie aan boord” principe voortzet om daarmee de crisis het hoofd te bieden. Dit principe geldt overigens voor de hele KLM groep inclusief Martinair en transavia.com. Ook heeft de KLM toegezegd om, net als in de eerste periode van 13 weken ouderschapsverlof, ook in de nieuwe wettelijke 2^e periode van 13 weken het werkgeversdeel van de pensioenpremie te zullen blijven betalen. In de komende maanden zullen aan de externe tafel ook nog de volgende onderwerpen aan de orde komen.

- Vrije tijd en verlofmanagement
- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Opleidingen
- Werk en rusttijdenregeling cabine
- Regeling vliegerloopbaan
- Systematiek variabele beloning

Het volledige principe akkoord zal op korte termijn ter goedkeuring aan de leden worden voorgelegd. Een uitnodiging voor een speciale ledenvergadering ontvangen jullie spoedig.

Met vriendelijke groet,
Het Bestuur.