



Koninklijke Luchtvaart Maatschappij NV  
T.a.v.: De heer ir. A.W. Slagt (AMS/GG)  
Executive Vice President Human Resources & Industrial Relations  
Postbus 7700  
1117 ZL Schiphol

Datum: 29 oktober 2020  
Ons kenmerk: GT/KLM/EISENDEUNIEAVWB&SP  
Onderwerp: Eisen ten aanzien van sociaal plan en arbeidsvoorwaardelijke bijdrage

Geachte heer Slagt, Beste Aart

We naderen de ontknoping van een inmiddels al vier maanden durend proces. Een proces welk naar onze mening net zo'n dieptepunt is als het dieptepunt waar KLM door de COVID-19 pandemie in verzeild is geraakt. De Unie gaat zo'n proces dan ook nooit meer meemaken. Het verwijt treft niet alleen KLM, maar alle betrokken partijen, inclusief onszelf.

De Unie-onderhandelingsdelegatie heeft met KLM op dit moment een onderhandelingsresultaat gesloten over het sociaal plan en er is op het protocol arbeidsvoorwaarden inclusief disclaimer ook overeenstemming over de tekst. Er is echter nog één uitvoeringstechnische zaak die beslecht dient te worden. Daarnaast zijn er de afgelopen weken zaken onder onze aandacht gebracht, waar wij in deze brief ook aandacht aan schenken.

Deze brief zal achtereenvolgens de volgende zaken behandelen:

1. Onze eis aan KLM om te stoppen met voor te sorteren op de uitvoering herstructurering 2020;
2. Onze eis aan KLM om de toetsingscommissie sociaal plan veelvuldig in te zetten;
3. Onze eis aan KLM dat de uitwerking van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in euro's wordt ingevuld in plaats van procenten.

We zullen hieronder nader toelichten wat we met bovenstaande drietal punten bedoelen. Daarnaast geven we aan welke concrete actie De Unie van KLM daarop verwacht.

### **Proces: Stop met voorsorteren**

KLM heeft de afgelopen tijd de vakbonden opgeroepen om toch vooral stil te staan bij de impact van onze uitingen in de media richting de buitenwereld. Via deze weg wil De Unie KLM graag oproepen om vooral eens stil te staan de impact van haar uitingen in de interne en externe media richting haar medewerkers en de vertegenwoordigers van haar medewerkers, de vakbonden. De Unie constateert dat de goodwill van en vertrouwen in de directie volledig verdwenen is. Dat komt te voet en gaat te paard. De wijze waarop, in naam van de directie, op dit moment met collega's omgesprongen wordt richting de naderende implementatie van het herstructureringsplan 2020 is huiveringwekkend.

ADRES → MULTATULILAAN 12, 4103 NM CULEMBORG

T (0345) 851 851 • F (0345) 851 500 • E [INFO@UNIE.NL](mailto:INFO@UNIE.NL) • W [WWW.UNIE.NL](http://WWW.UNIE.NL)

BIC INGBNL2A • IBAN NL92 INGB 0000 7699 99

KVK RIVIERENLAND 40477726

**IN JOUW  
BELANG**

Zo wordt collega's voorgespiegeld dat ze allemaal een assessment af moeten leggen, terwijl dit alleen bij twijfel zo is in die gevallen waar geen afspiegeling mogelijk is (o.a. Cargo). Zo worden op dit moment jaarcontracten verlengd terwijl hier mogelijk dreigend boventallige medewerkers op geplaatst kunnen worden (o.a. Flight Operations). Zo worden er op dit moment vacatures ingevuld terwijl hier mogelijk dreigend boventallige medewerkers op geplaatst kunnen worden (o.a. E&M). Dit alles nog voordat er een definitief onderhandelingsresultaat gesloten is met de vakbonden.

KLM'ers en De Unie vinden dit soort zaken onbegrijpelijk en ook niet erg koninklijk. Ze vragen zich bovendien af dat als dit soort zaken zomaar kunnen, wat dit dan betekent voor hun eigen positie. Het maakt hen radeloos. Daarom moeten dit soort zaken onmiddellijk stoppen en teruggedraaid worden. Het schaadt het proces enorm. Het vertrouwen in een eerlijk en rechtvaardige herplaatsings- of selectieprocedure is hiermee volstrekt verdwenen. Om van dat vertrouwen nog wat te redden, moet KLM daadkrachtig ingrijpen waar dit soort zaken gebeuren en de zaken terugdraaien en herstellen. En dat vervolgens ook aan de betrokken collega's laten weten.

#### **Inhoud: zet de toetsingscommissie functies sociaal plan veelvuldig in**

Langzaam maar zeker komen er steeds meer (nieuwe/aangepaste/voortgezette) functieprofielen beschikbaar. Daarnaast worden de implicaties van de adviesaanvragen en de afgegeven adviezen van de medezeggenschap steeds duidelijker. In combinatie met het voorgaande, leidt dat tot veel onzekerheid over inhoud en proces. Voeg daaraan toe dat (nieuwe/aangepaste/voortgezette) functies enkel door KLM zijn beoordeeld en er ontstaat een beeld dat (1) de slager zijn eigen vlees heeft gekeurd en (2) dat daarmee ook alles al voorgekookt is.

Echter, KLM'ers zijn ook niet van gisteren. Zij weten heel goed wat zij in hun huidige functie doen en hoe dat omschreven is in een functiebeschrijving. Door de overgang van het salarissysteem A&T naar OSG zijn alle functiebeschrijvingen up-to-date zijn. Collega's kunnen dan ook zelf hun huidige functie(beschrijving) vergelijken met uitwisselbare functies en functies met voortgezette werkzaamheden, en zelfs ook met nieuwe functies. Het zal je niet verbazen dat veel van dit soort vergelijkingen resulteren in een andere conclusie dan die KLM in haar adviesaanvragen heeft gezet.

Omdat KLM de vergelijking van functies en de conclusies daarvan, na meerdere malen daartoe opgeroepen te zijn, pertinent niet wil delen met de vakbonden, kunnen wij niet anders eisen dan dat KLM de toetsingscommissie zo ruimhartig en veelvuldig mogelijk zal inzetten. Hiermee kan het vertrouwen in een onafhankelijk, transparant en eerlijke procesgang en uitkomst enigszins hersteld worden. De Unie zal in ieder geval alle KLM'ers oproepen om gemotiveerde aanvragen via ons te doen voor toetsing. Bij zo'n grote herstructurering mag het individu niet vermorzeld worden in de grootsheid en snelheid waarmee KLM de herstructurering door wil voeren. Zorgvuldigheid gaat ook hier boven snelheid. We doen het veilig of we doen het niet!

#### **Inhoud: Arbeidsvoorwaardelijke bijdrage bepalen in euro in plaats van in procenten**

De Unie heeft telkenmale in het onderhandelingsproces aangegeven dat wanneer er van KLM'ers een individuele arbeidsvoorwaardelijke bijdrage wordt gevraagd, deze ook op een individuele uit te rekenen euro basis moet worden berekend, bepaald en afgedragen moet worden. Alleen dan gaat iedereen ook daadwerkelijk bijdragen wat er bijgedragen hoort te worden en niets meer en niets minder.

KLM heeft in het onderhandelingsproces nimmer gevlagd dat zij daar een probleem mee had. Nu wij bijna een akkoord hebben op de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage, wordt daar nu een uitvoeringsprobleem van gemaakt. KLM erkent dat de door De Unie voorgestelde systematiek te prefereren is, maar het lukt KLM simpelweg niet dat op dat niveau uit te rekenen en door te rekenen. Het probleem zit hem vooral in het door- en toerekenen van de loonsverhogingen en dan met name wanneer er wijzigingen zijn in, onder andere maar niet uitsluitend, deeltijdpercentage, ORT-aanpassingen, salarisstappen, promoties en demoties. Om die reden stelt KLM voor om alle plussen die volgen uit de (niet doorgevoerde) loonsverhogingen op één grote collectieve hoop te gooien en daar voor iedereen een zelfde toedeling in procenten voor af te spreken.

De Unie onderkent dat haar eis een uitdaging van jewelste is. Toch stellen wij het belang van de individuele medewerker hoger dan de uitvoeringsproblematiek van KLM. Wanneer de motivatie maar groot genoeg is, kan alles geautomatiseerd worden.

Het voorstel van KLM leidt er namelijk toe dat twee collega's, die eenzelfde bijdrage moeten leveren op grond van hun toetsingsinkomen, maar dat inkomen uit andere emolumenten opgebouwd is, tot honderden euro's te weinig of te veel toegerekend krijgen aan loonsverhoging. Dat is voor De Unie onacceptabel. Wij kunnen, maar bovenal willen, zulke verschillen onder geen beding uitleggen aan onze achterban. Het is wat ons betreft ook niet uit te leggen.

Om die reden houden wij vast aan onze eis dat de bijdrage in euro's wordt doorgerekend en niet in procenten. Voor ons is dat een ontbindende voorwaarde op het door ons bereikte onderhandelingsresultaat op de tekst van het protocol van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. Hiermee bedoelt De Unie dat wij geen onderhandelingsresultaat hebben met KLM wanneer aan deze eis niet tegemoet wordt gekomen.

Echter, wij zijn ons zeer bewust van het feit dat er geen ijzer met handen gebroken kan worden waar het gaat om administratieve systemen die al decennia lang meegaan en waarvan nooit de intentie is geweest om een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage te managen. Om die reden kunnen wij ons voorstellen dat er in afwijking van de door ons ingebrachte eis één of een combinatie van de volgende, voor De Unie acceptabele, oplossingen worden gevonden:

1. We knippen de periode op in twee termijnen. De eerste termijn zal gaan over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage over 2020. De tweede termijn zal gaan over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van 2021 en 2022. Voor de eerste termijn kunnen we leven met de KLM-aanpak van procenten. We hebben vervolgens de tijd om voor de tweede termijn een implementatie van De Unie-aanpak van euro's te realiseren.
2. We identificeren een aantal sub-groepen KLM'ers in het gronddomein waartussen op grond van de aan hen toegekende emolumenten een (significant) verschil te duiden is in de uitwerking van de loonsverhogingen. Tussen de groepen kan dan een uitlegbaar verschil in doorrekening van de loonsverhoging gemaakt worden die binnen de groep uniform wordt toegepast en ingerekend.

Ad 1: Deze oplossing vinden we acceptabel omdat de periode waarover moet worden bijgedragen beperkt is, namelijk drie maanden. Voor alle medewerkers is de loonsverhoging van 2,5% van augustus 2020 en de winstdeling over 2019 ruim voldoende om de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage te voldoen. Een verschil van tweehonderd euro is over drie

maanden dan nog “slechts” een kwart van dat verschil (vijftig euro). Dat verschil kunnen wij uitleggen in het licht van de inrichting van de administratieve processen.

Ad 2: Deze oplossing vinden we acceptabel omdat deze tegemoet komt aan ons bezwaar van niet uitlegbare verschillen tussen collega's die dezelfde bijdrage moeten leveren op basis van hun toetsingsinkomen maar waar doordat het inkomen is opgebouwd uit verschillende emolumenten deze meer of minder opleveren dan het gemiddelde van de loonsverhogingen over het hele gronddomein. Grote verschillen komen door het wel of niet pensioendragend zijn van verschillende emolumenten en of ze doorwerken in eindejaarsuitkering/variabel inkomen.

Het lijkt dan ook goed om gezamenlijk de onderscheidende emolumenten te bepalen en aan de hand daarvan de verschillende groepen binnen het gronddomein te bepalen. Wat ons betreft is een maximum van 10 groepen behapbaar in de uitvoering en uitlegbaar naar de achterban.

Vooralsnog denkt De Unie aan de volgende groepen:

1. KLM'ers in OSG E tot en met H onderverdeeld in
  - a. collega's met ploegendiensttoeslag én
  - b. collega's zonder ploegendiensttoeslag
2. KLM'ers in OSG I tot en met L onderverdeeld in
  - a. collega's met ploegendiensttoeslag én
  - b. collega's zonder ploegendiensttoeslag
3. KLM'ers in MSG 1 tot en met 3 onderverdeeld in
  - a. collega's met ploegendiensttoeslag én
  - b. collega's zonder ploegendiensttoeslag
4. KLM'ers in MSG 4 en 5 onderverdeeld in
  - a. collega's met ploegendiensttoeslag én
  - b. collega's zonder ploegendiensttoeslag
5. KLM'ers in MSG 6 onderverdeeld in
  - a. collega's met ploegendiensttoeslag én
  - b. collega's zonder ploegendiensttoeslag

Wij gaan ervanuit dat langs één van deze drie mogelijkheden uitvoering gegeven wordt aan de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. Mocht dit niet zo zijn dan zal De Unie haar definitieve goedkeuring onthouden aan het door ons te gerealiseerde onderhandelingsresultaat.

### **Tot slot**

De Unie heeft de afgelopen weken meerdere malen haar verbazing uitgesproken over het feit dat er niet in alle drie de domeinen een gelijke looptijd is afgesproken. Die verbazing komt voort uit twee aspecten.

Het eerste aspect is dat op initiatief van KLM uiteindelijk gesproken is in het gronddomein over een looptijd tot en met 31 december 2022 omdat dit ook de looptijd zou worden in het cockpitdomein. Het had uiteindelijk op het pad van KLM gelegen om die looptijd ook voor te stellen en door te voeren in het grond- en cabinedomein. De Unie heeft altijd aangegeven geen probleem te hebben met een afspraak die in tijd gelijk loopt met de kredietfaciliteit van banken en overheid.

Het tweede aspect komt voort uit het feit dat er in het cockpitdomein afspraken over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage voor een periode van 17 maanden zijn gemaakt, terwijl de in

ruil daarvoor gegeven IPB-faciliteit voor 60 maanden geldt. Dat verschil in looptijd is verbazingwekkend.

Wij verwijten het onze collega's van VNV niet. Zij strijden, net als wij, voor hun achterban en proberen daar het beste voor te realiseren in de huidige uitdagende tijd. Wij verwijten het KLM echter wel, dat zij hiermee heeft ingestemd, wetende dat daarmee de gelijkwaardigheid over de domeinen heen overboord werd gegooid. Wij zullen hier echter geen halszaak van maken. Per slot van rekening zal de IPB-faciliteit ook gelden voor collega's in het gronddomein die 15% of meer aan arbeidsvoorwaardelijke bijdrage leveren. Daarnaast is het onze stellige overtuiging dat het cockpitdomein ook na 28 februari 2022 haar arbeidsvoorwaardelijke bijdrage zal continueren.

Wat wij wel van KLM verwachten is dat KLM zelf het initiatief neemt om de verschillen in afspraken tussen de domeinen met name op deze twee punten, looptijd en "returns", aan haar werknemers uit te leggen. De Unie zal dit zeer zeker niet doen, maar in haar communicatie naar de achterban toe het wel nadrukkelijk benoemen als complicerende factor in het al zeer complexe en uitdagende proces om tot afspraken te komen over de bijdrage van het KLM-personeel aan het herstel en de concurrentiekracht van KLM.

### **Spoedig reactie**

Wij verwachten uiterlijk maandag 2 november 2020 om 12 uur 's middags een reactie op bovenstaande punten. Dat is het moment dat wij, de onderhandelingsdelegatie van De Unie met de brede kadergroep de onderhandelingsresultaten van het sociaal plan alsmede de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage gaan bespreken. Tijdens deze bijeenkomst zal worden besloten om de resultaten wel of niet aan de volledige achterban voor te leggen. Uitblijven van een reactie zal de uitkomst op voorhand al vast doen staan. En dat wil de delegatie graag voorkomen. Wij hopen KLM ook. We zien uw positieve reactie dan ook ten spoedigste tegemoet.

Met vriendelijke groet,

**De Unie-onderhandelingsdelegatie,**

Guus Ottenhof  
Piet-Hein van Walderveen  
Erik Zwart  
Gertjan Tommel

cc.:

CNV Vakmensen t.a.v. dhr. M. Wallaard  
FNV Luchtvaart t.a.v.: dhr J. van den Brink  
NVLt t.a.v.: dhr. T. de Werk  
VKP t.a.v.: dhr M. Rademaker  
Ondernemingsraad KLM