

AKKOORD CAO CABINEPERSONEEL 1 april 2006 – 1 april 2008

1. De Unie van Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen UNC, zijnde onderdeel van vakbond De Unie, statutair gevestigd te Culemburg

enerzijds,

en

2. De luchtvaartmaatschappij Transavia Airlines CV ten deze vertegenwoordigd door haar enig beherend vennoot Transavia Airlines B.V., verder te noemen transavia.com

anderzijds, komen het navolgende overeen:

1. Looptijd CAO

De looptijd van de CAO is van 1 april 2006 tot en met 31 maart 2008.

2. Inkomen

A. Structurele loonverhoging met kostencompenserend karakter

Gedurende de looptijd van deze CAO kent transavia.com:

- per 1 oktober 2007 3,25% structurele loonsverhoging toe. Deze structurele loonsverhoging heeft een kostencompenserend karakter. Deze verhoging telt mee voor de toepassing van het voorwaardelijk toeslagenbeleid in de periode 1 juli 2006 tot 1 juli 2007 als bedoeld in artikel 20 lid 3 van het Pensioenreglement van de SPTC.
- per 1 september 2007 een eenmalige uitkering van 3,45% van 12* het dan geldende maandsalaris voor alle Cabinemedewerkers in dienst op 1 september 2006 en aansluitend in dienst op 1 september 2007.
- CA's in dienst op 1 september 2007 ontvangen een eenmalige uitkering als bedoeld in het voorgaande punt naar rato van het dienstverband gedurende de periode 1 september 2006 - 1 september 2007.
- Het pensioenfonds SPTC ontvangt over deze eenmalige uitkering een eenmalige pensioenbijdrage van 14% ter financiering van het toeslagenbeleid.

B. Startsalariissen en salariscroei Cabin Attendants

De salarisregeling Transavia Cabinepersoneel wordt per 1 januari 2008 herzien conform bijlage 1.

Als aanleiding voor deze maatregel geldt:

- (Verwachte) krapte op de arbeidsmarkt.
- Startsalariissen onder de markt bij leeftijd 23 jaar en ouder.
- In vergelijking met de markt biedt transavia.com geen vaste dienstverbanden aan.
- Beloning ontwikkeling CA's.

- CA's zijn per 1 februari 2007 pensioenpremie gaan betalen, daar krijgen de CA's pensioen voor terug, maar betekent nu een lager netto inkomen.
- Inhouding pensioenpremie is administratief lastig in het jaar dat de eindejaarsuitkering in de plaats komt van de seizoensbonus.

En de uitgangspunten voor deze maatregel zijn de volgende:

- Transparant salarissysteem voor CA's.
- CA jeugdschaal < 23 jaar: huidige CA schaal t/m trede 2.
- CA schaal > 23 jaar: huidige maandsalarissen CA schaal per 1 januari 2008 verhogen met € 80,-.
- Promotie naar CA2 vanaf 6 maanden bij relevante werkervaring en een uitstekende ontwikkeling.
- Seizoensbonus (3,18%) integreren in het maandsalaris; de eindejaarsuitkering CA's wordt geacht begrepen te zijn in het maandsalaris.
- Hoger instapsalaris bij relevante werkervaring (maximaal instappen op trede 3) ter beoordeling werkgever.
- CA's worden voorbereid en geacht om in 3 tot 5 jaar Purser te worden, daarom beperking doorstroom in CA schaal (t/m trede 5).

C. Aanpassing purserschalen per 1 januari 2008

- Als gevolg van het bovenstaande onder A. worden de Purserschalen en de purser 757 schaal per 1 oktober 2007 met 3,25% verhoogd, te weten de CAO loonsverhoging met een kostencompenserend karakter.
- Daarbovenop vindt per 1 januari 2008 de volgende verhoging plaats voor de salarisschaal Purser:
 - a. een extra trede van 2% boven trede 11: -> trede 12
 - b. een vaste structurele verhoging van bruto € 40,- per trede. Per 1 januari 2008 ziet de schaal er uit als weergegeven in bijlage 1.
- De huidige salarisschaal Purser 757 is als gevolg van de uitfasering B757 sedert 1 juni 2004 een gesloten schaal. Dat wil zeggen dat de Pursers die in die schaal zijn geplaatst in deze schaal blijven, maar dat geen nieuwe pursers in deze schaal worden geplaatst. Pursers die in deze schaal geplaatst zijn groeien door tot het maximum van de schaal. De schaal wordt aangepast indien er sprake is van een CAO loonsverhoging met een kostencompenserend karakter. Het aantal Pursers in deze schaal is sinds 1 juni 2004 afgenomen. Op 1 september 2007 zijn 85 Pursers geplaatst in de treden 12 t/m 16 van salarisschaal Purser 757. Omdat transavia.com maar één type Purser heeft, te weten Purser 737, zullen alle Pursers die geplaatst zijn in de salarisschaal Purser 757 per 1 januari 2008 geplaatst worden in de salarisschaal Purser, met een persoonlijke toeslag (PT), zodanig dat de Purser die geplaatst is in de salaris-schaal Purser 757 hiervan geen nadeel ondervindt. Daarnaast zal de persoonlijke toeslag per 1 januari 2008 worden verhoogd met bruto € 40,- per maand.

Deze plaatsing in de Purserschalen gaat als volgt:

- P 757 trede 16 -> P 737 trede Purser 12 + PT € 494,74
- P 757 trede 15 -> P 737 trede Purser 11 + PT € 468,21
- P 757 trede 14 -> P 737 trede Purser 10 + PT € 441,22
- P 757 trede 13 -> P 737 trede Purser 9 + PT € 419,06
- P 757 trede 12 -> P 737 trede Purser 8 + PT € 399,16

De PT (persoonlijke toeslag) ontvangen alleen de Pursers die geplaatst zijn in salarisschaal Purser 757. De PT is bruto per maand bij een fulltime dienstverband. Deze PT telt mee voor de grondslag voor vakantiegeld,

Handwritten signatures and the date 2-10-2007.

eindejaarsuitkering, winstdeling, pensioen, afbouw- en wachtgeldregeling. Bij de jaarlijkse verhoging van de trede per 1 juli wordt de PT aangepast conform het bij die trede genoemde PT. Bij een CAO loonsverhoging met kostencompenserend karakter wordt de PT eveneens met dat percentage aangepast.

- Indien transavia.com structureel een vliegtuig in haar vloot opneemt met meer dan 200 stoelen dan zullen Pursers op basis van senioriteit en competentie te werk gesteld worden op dit vliegtuig. Partijen zullen dan overleg voeren om een nieuwe salarisschaal in te richten, waarbij de toegenomen verantwoordelijkheid van de Purser een belangrijke rol speelt.

3. Employability

De Purser 757 is als gevolg van de uitfasering B757 feitelijk werkzaam als Purser 737. Op dit moment zijn er 85 Pursers 757. Partijen kunnen zich voorstellen dat voor sommige Pursers 757 met het uitfaseren van de B757 enige uitdaging in de werkzaamheden is verdwenen. In het verleden is aan de Pursers 757 al eens de mogelijkheid geboden de carrière te bezien en loopbaandoelstellingen te bekijken. In het kader van lifetime employability wordt deze mogelijkheid opnieuw aangeboden aan de Pursers 757. Hieronder volgt een uiteenzetting van de voorwaarden.

1. Aan alle Pursers 757 wordt de mogelijkheid geboden, geheel vrijwillig, een loopbaanbegeleidingstraject te volgen, gericht op het vinden van een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie van transavia.com (hoewel het niet uit te sluiten is, is plaatsing in een functie binnen transavia.com niet te verwachten). Een dergelijk traject biedt de Pursers 757 de mogelijkheid zijn/haar kernkwaliteiten, competenties en groeimogelijkheden in kaart te brengen. De programma's kunnen een uitgebreid persoonlijk assessment omvatten bij een extern bureau. Vervolgens worden bijvoorbeeld concrete loopbaandoelstellingen geformuleerd en de handvatten aangereikt om deze doelstellingen te realiseren. transavia.com zal de kosten van een dergelijk traject dragen tot een bedrag van maximaal € 7.000,- exclusief BTW.
2. Indien een Purser 757 besluit een dergelijk traject te willen volgen wordt met de werknemer een plan van aanpak opgesteld. In dat plan van aanpak staan de te nemen acties en een tijdschema. Uitgangspunt is begeleiding naar een andere functie binnen een periode van zes maanden. Na ommekomst van die periode eindigt de arbeidsovereenkomst voor de functie van Purser 757 met transavia.com met wederzijds goedvinden. Tijdens de periode van zes maanden, kan in overleg besloten worden dat de werknemer gedeeltelijk wordt vrijgesteld van werkzaamheden.
3. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst met transavia.com eindigt ontvangt de werknemer (ongeacht het antwoord op de vraag of de werknemer een nieuwe functie heeft of niet) een bruto vergoeding van naar rato van de deeltijdfactor € 18.000,-.
4. Pursers 757 die gebruik willen maken van deze regeling moeten dit voor 1 april 2009 kenbaar maken.

4. Flexibiliteit

transavia.com kan, in overleg met de individuele werknemer, de contractomvang (tijdelijk) uitbreiden. transavia.com houdt met de planning van promotieplaatsen geen rekening met het effect van deze mogelijkheid.

5. Regeling woon-/werkverkeer

De Regeling woon-/werkverkeer wordt per 1 januari 2008 aangepast conform bijlage 2.

Indien cabinemedewerkers in dienst op 1 januari 2008 op basis van de nieuwe regeling een hogere netto reiskostenvergoeding ontvangen (saldo reiskosten woon/werk en parkeerkosten), dan zal het verschil met terugwerkende kracht en indien van toepassing naar rato (d.w.z. rekening houdend met: aantal maanden in dienst; deeltijdpercentage; eventuele langdurige afwezigheid; verhuizing; etc) vanaf 1 januari 2007 gedurende maximaal 12 maanden in februari 2008 worden uitgekeerd.

6. Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetalingsverplichting tweede ziektejaar

De regeling met betrekking tot betaling tijdens het tweede ziektejaar wordt per 1 november 2007 aangepast conform bijlage 3.

7. Werk- en rusttijdenregeling/parttimewerken

De werk- en rusttijdenregeling wordt aangepast op basis van bijlage 4. Tevens wordt een deeltijdregeling ingevoerd conform bijlage 4.

8. Beoordelingssysteem & promotieregeling

transavia.com implementeert een nieuw beoordelingssysteem. Hiertoe is een pilot gestart in overleg met de vakbonden. Partijen constateren gedragenheid met betrekking tot de criteria, opzet en beoogde werkwijze van het te implementeren beoordelingssysteem. Het beoordelingssysteem wordt aan de hand van de evaluatie zonodig bijgesteld en vervolgens in overleg met de vakbonden ingevoerd, vermoedelijk gedurende de looptijd van deze CAO.

9. Regeling Disciplinaire Maatregelen

Bijlage 23, artikel 4 van de CAO Transavia Cabinepersoneel wordt met ingang van 1 november 2007 als volgt veranderd: "Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek of zoveel eerder als mogelijk is, deelt het Hoofd DC of Hoofd CC de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede, welke disciplinaire maatregelen hij heeft getroffen. Deze termijn kan éénmaal met 21 dagen worden verlengd".

10. Openstaande punten uit het protocol november 2004

Onderstaande punten uit het CAO protocol van november 2004 zijn nog niet afgerond en zullen door partijen opgepakt worden:

- Invoering verkort aan- en afmeldtijd Schiphol, de impact van securitytaken op het aan- en afmelden maakt hier onderdeel van uit.
- Barboxvergoeding.
- Elders Melden.

11. Vakbondsfaciliteiten en vergoedingen

A. Organisatiedagen

Bijlage 20 CAO Transavia Cabinepersoneel

Per 1 april 2008

Artikel 1

Werkgever stelt in totaal 300 dagen (organisatiedagen) per jaar ter beschikking van de CAO sluitende vakbonden, te gebruiken door de verenigingsfunctionarissen voor verenigingsactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door werkgever met de CAO sluitende partijen te houden vergaderingen. De CAO sluitende partijen verdelen de 300 organisatiedagen naar rato van de omvang van het ledenbestand van de sectie, te meten op 1 maart van ieder kalenderjaar aan de hand van een

accountantsverklaring, die uiterlijk op 10 maart van dat jaar bij transavia.com binnen moet zijn. Voor tijdsintensieve projecten zal in overleg een apart budget worden vastgesteld.

Het jaar wordt gerekend van 1 april tot 1 april daaropvolgend. Niet in een jaar gebruikte dagen vervallen. Een organisatiedag omvat 24 uur en loopt van 09.00 LT tot 09.00 LT de volgende dag.

Van 1 april 2007 tot 1 april 2008 beschikken de UNC en VNC ieder over 200 organisatiedagen.

B. Vakbondscontributie te betalen door werknemers

Iedere cabinemedewerker wordt eenmaal per jaar in *oktober* in gelegenheid gesteld de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te laten verrekenen met de salarisbetaling van december 2007. De UNC en VNC leveren transavia.com hiervoor een lijst aan. Deze regeling geldt zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd.

12. Vakantieruilbeurs op transnet

Dit is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- Ruilen kan alleen tussen werknemers met dezelfde functie en hetzelfde percentage dienstverband.
- Voor werknemers die parttime werken "in blokken" geldt dat de blokken exact overeen moeten komen.
- De vakanties die geruild worden moeten van gelijke duur zijn.
- De ruil moet uiterlijk 7 weken voor het begin van de eerste vakantie van de beide betrokken werknemers definitief zijn en aangemeld zijn bij transavia.com.
- Indien een ruil tot stand komt, moeten de betrokken werknemers dit samen melden aan transavia.com middels een daartoe bestemd formulier.
- Een eenmaal aan transavia.com meegedeelde ruil kan niet meer gewijzigd worden.

13. Vakantieregeling

A. VE sparen voor later verlofdoel

Onderstaande regeling wordt niet opgenomen in de CAO.

In afwijking van of in aanvulling op Bijlage 9 van de CAO geldt, dat indien een werknemer in enig jaar in de winterperiode een langere vakantie wil genieten hij een schriftelijk verzoek kan doen hem op enig moment niet voor vakantie in te delen, zodat hij vakantiedagen kan sparen. Dit verzoek moet worden gericht aan het Hoofd Dienst Cabine. Het al dan niet accorderen van dit verzoek staat geheel ter discretie van het Hoofd Dienst Cabine en is mede (maar niet uitsluitend) afhankelijk van de te verwachten productie. Het verzoek om niet tot indeling voor vakantie over te gaan kan slechts betrekking hebben op maximaal 16 dagen cq. 48 VE's bij een fulltime dienstverband. Indien meerdere verzoeken door verschillende werknemers worden gedaan, neemt het Hoofd Dienst Cabine de verzoeken op volgorde van binnenkomst in behandeling. De werknemer dient in zijn verzoek aan te geven in welke periode hij niet ingedeeld wil worden en wanneer hij de betreffende vakantiedagen vervolgens wil opnemen. De op deze wijze "gespaarde" dagen moeten in het volgend kalenderjaar worden opgenomen en kunnen dus niet nog een jaar worden doorgeschoven.

Indien een werknemer een verzoek doet om niet ingedeeld te worden in een bepaalde periode om op die manier vakantiedagen te kunnen sparen, geldt dat dit verzoek niet voor behandeling in aanmerking komt indien de periode tussen het

moment waarop de werknemer niet ingedeeld wil worden en de periode waarin hij de vakantiedagen juist wel wil opnemen, meer dan 1 jaar bedraagt.
Hoofd Dienst Cabine kan ten alle tijde besluiten deze regeling stop te zetten.

B. Afwijking van vakantieregeling
Bijlage 9 CAO Transavia Cabinepersoneel
Per 1 november 2007

Artikel 11

transavia.com kan in individuele gevallen, op verzoek van en in overleg met de individuele medewerker afwijken van de regeling, zonder dat overleg met de vakbond vereist is.

14. Jubileum

Bijlage 10 CAO Transavia Cabinepersoneel

Artikel 3 sub i

121/2- en 20-jarig dienstjubileum: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet wordt gevierd wordt 1 bijzonder verlofdag toegekend.

15. Verstrekking CAO

De CAO zal in digitale vorm via transnet worden aangeboden aan de medewerkers. transavia.com draagt zorg voor de toegankelijkheid van de CAO (teksten).

Aldus opgesteld in drievoud en ondertekend te Schiphol-Centrum op 12 oktober 2007.

De Unie van Nederlands Cabinepersoneel

Swen Laarveld
Bestuurder

H.A. Kloots
Voorzitter Sectiebestuur Transavia

Transavia Airlines CV

Onno P.M. van den Brink
President-directeur

Harry A.J. Knoors
Hoofd Arbeidszaken

Bijlage 1 Aanpassing startsalarissen en salariscgroei CA's & Aanpassing Purserschalen

Bijlage 2, appendix 1A CAO Transavia Cabinepersoneel

Salarisschaal CA per 1 januari 2008

na toepassing kostencompenserende CAO verhoging CA salarisschaal met 3,25% als onder punt 2 bedoeld, geldt voor CA's per 1 januari 2008 de volgende salaristabel:

Huidige CA schaal	Huidige maandsalaris €	Maandsalaris per 1 okt 2007 €	Maandsalaris per 1 jan 2008	
			< 23 jaar €	> 23 jaar €
Kostencompenserende verhoging		+3.25%		
Integratie seizoenspremie in maandsalaris			+3.18%	+3.18%
Marktaanpassing				+€ 80,-
CA1	1.433,00	1.479,57	1.526,62	1.606,62
CA2	1.528,82	1.578,51	1.628,70	1.708,70
Trede 0	1.542,79	1.592,93	1.643,59	1.723,59
Trede 1	1.582,75	1.634,19	1.686,16	1.766,16
Trede 2	1.620,79	1.673,47	1.726,68	1.806,68
Trede 3	1.658,83	1.712,74		1.847,21
Trede 4	1.697,35	1.752,51		1.888,24
Trede 5	1.737,31	1.793,77		1.930,81
Trede 6	1.774,87	1.832,55		

Geel (grijs) + instaptrede, afhankelijk van relevante werkervaring

Daarnaast ontvangen CA's barbox en winstdeling, maar per 1 januari 2008 geen seizoenspremie of eindejaarsuitkering meer; deze is begrepen in het maandsalaris.

Overgangsregeling:

- na 31 december 2007 geen verhoging meer van trede 5 naar trede 6
- indien per 31 december 2008 als CA in dienst én in trede 6, dan 1,8% eindejaarsuitkering, te handhaven tot promotie tot Purser

Bijlage 2, Appendix 1B CAO Transavia Cabinepersoneel

Per 1 januari 2008 Purserschaal, waarbij "Purser 757 schaal" opgaat in de Purserschaal.

Effect is van de onder punt 2 beschreven maatregelen (CAO loonsverhoging 3,25%, introductie van een extra trede voor Pursers, verhoging tredes met € 40,-).

	Huidig maandsalaris €	CAO verhoging per 1 okt 2007 €	Extra trede per 1 jan 2008 €	Maandsalaris per 1 jan 2008 €
huidige Purser schaal	€	€	€	€
Kostencompenserende verhoging		+3.25%		
Trede verhoging				+€ 40,-
Trede 0	1.797,47	1.855,89		1.895,89
Trede 1	1.843,22	1.903,12		1.943,12
Trede 2	1.892,33	1.953,83		1.993,83
Trede 3	1.941,92	2.005,03		2.045,03
Trede 4	1.989,11	2.053,76		2.093,76
Trede 5	2.038,71	2.104,97		2.144,97
Trede 6	2.088,30	2.156,17		2.196,17
Trede 7	2.135,49	2.204,89		2.244,89
Trede 8	2.185,57	2.256,60		2.296,60
Trede 9	2.233,72	2.306,32		2.346,32
Trede 10	2.280,63	2.354,75		2.394,75
Trede 11	2.326,24	2.401,84		2.441,84
Trede 12			2.449,88	2.489,88