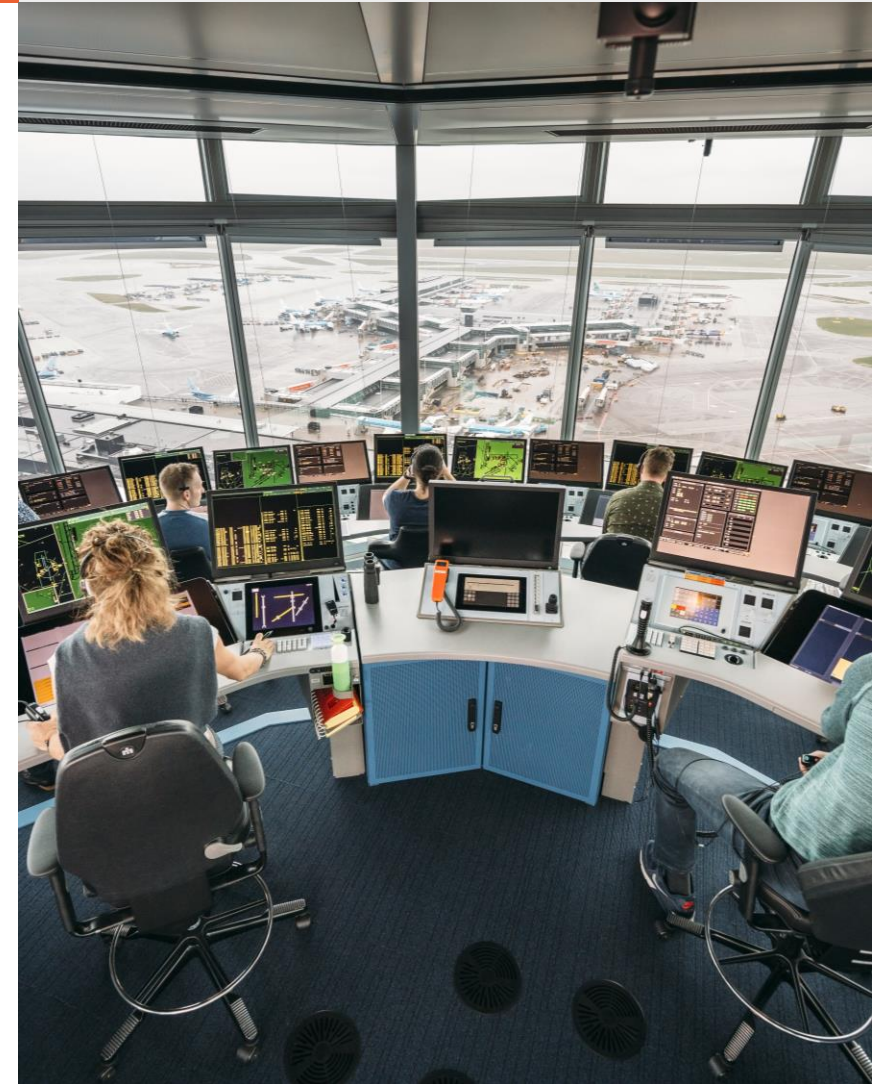


Bestuur LVNL

11 maart 2024

- CAO inzet niet-operationeel personeel 2024

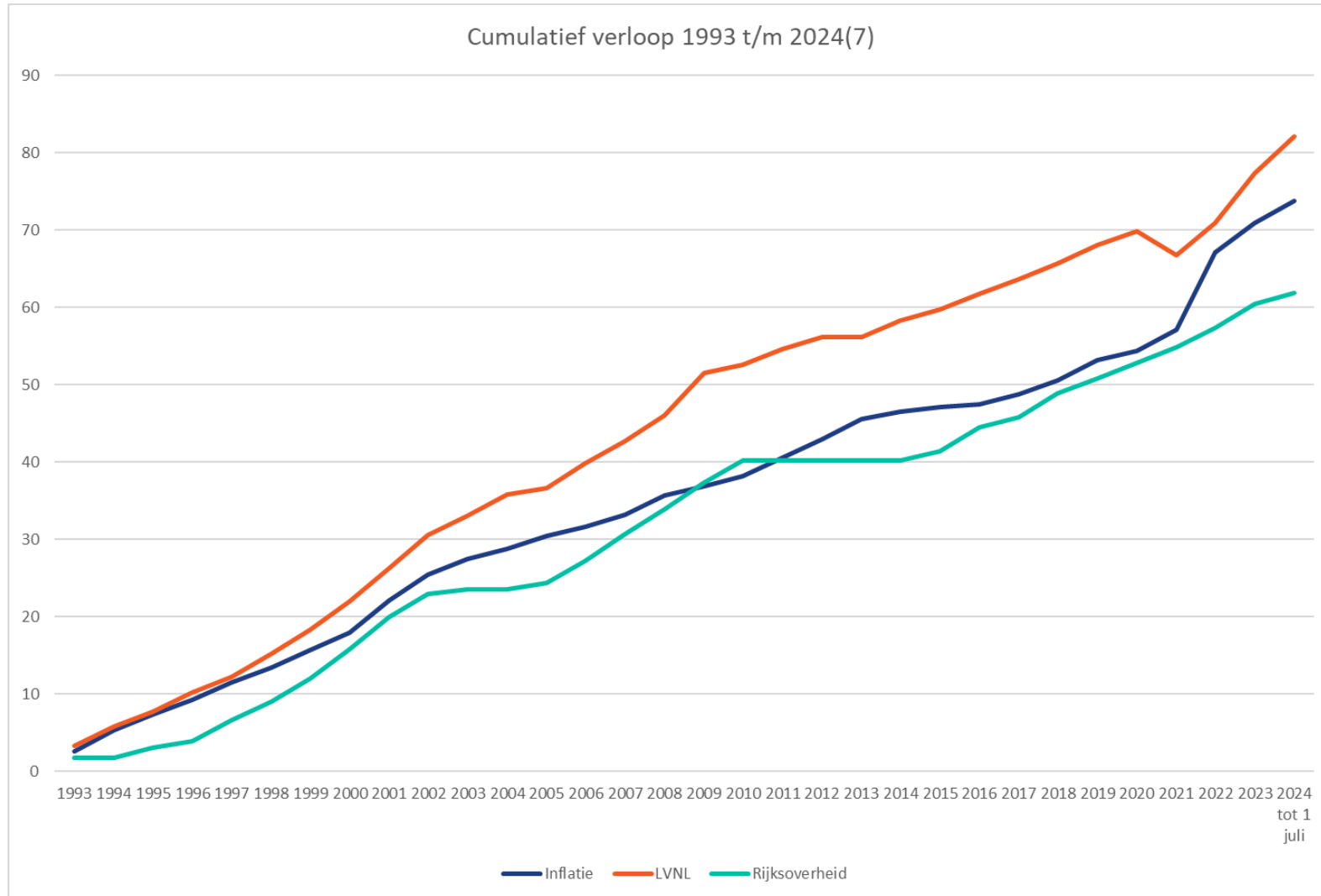


Achtergronden bij deze inzet

- Zowel nationaal als internationaal is er sprake van instabiliteit die impact heeft op de luchtvaart.
- Op dit moment is er nationaal veel onzekerheid over de toekomst van de luchtvaart (wel of geen krimp, milieueisen, openstelling Lelystad, etc.).
- LVNL blijft inzetten op het realiseren van voldoende verkeersleiders, 1ATM en iCas.
- De druk vanuit Europa om de kosten te beheersen staan haaks op de groeiende kosten die LVNL maakt. Er is een reëel risico dat onze tarieven niet meer geaccepteerd worden door de Europese Commissie. De afgelopen jaren heeft LVNL te maken met een negatieve kasstroom waardoor we steeds meer moeten lenen. Uitgaven en inkomsten zijn niet in balans. Hierdoor lukt het ook niet om onze coronaschuld (€ 202,3 miljoen per 1 januari 2024) conform planning af te lossen. Al met al is de financiële situatie van LVNL niet rooskleurig.
- LVNL wil een aantrekkelijk werkgever zijn en blijven. De salarisverhogingen van 6,5% (plus eenmalige uitkering) in 2023 en 4,75% per 1 januari 2024 dragen hier aan bij (zie ook volgende sheet).



Cumulatieve vergelijking loonstijgingen LVNL en Rijk t.o.v. inflatie



Looptijd en salarissen

- Wij stellen een looptijd voor van 1 juli 2024 t/m 30 juni 2025.
- Gezien de marktconforme loonstijgingen in de periode 1 januari 2023 tot 1 juli 2024 en de dalende inflatie (actuele CPB 2024-verwachting is 2,9%) worden de volgende algemene salarisverhogingen voorgesteld:
 - 1,25 % per 1 juli 2024
 - 1,5 % per 1 januari 2025

LOONZAKJE
Nr. _____

NAAM _____

Loon _____ x _____ f _____

Toeslag _____ - _____

_____ - _____

f _____

Inhoudingen :

Premie Ziekenf. f _____

.. Ziektewet - _____

.. Pensioen - _____

Loonbelasting . - _____

Boete - _____

_____ - _____ f _____

f _____

_____ Vac. bon à f _____

_____ Ziekenfondscoupon

Overige punten

Thuiswerk/internetvergoeding

- LVNL verstrekt nu een vaste thuiswerk/internetvergoeding op basis van € 2,15 netto per thuiswerkdag tot een maximum van € 17,20 netto per maand. Wij stellen voor dit bedrag per 1 juli 2024 te verhogen naar € 2,35 per thuiswerkdag. Het maximum komt dan op € 18,80 netto. Dit past binnen wat maximaal fiscaal is toegestaan bij een vaste vergoeding.

Bevorderingsregels

- Verduidelijking bevorderingsregels: als je wordt bevorderd naar een schaal met een hoger maximumsalaris, dan is je salaris in de nieuwe schaal het naast hogere salarisbedrag in vergelijking met je oude salarisbedrag. Er is onduidelijkheid of dit in- of exclusief je anciënniteitsperiodiek is. We stellen voor dat je, in de situatie waarin je bevordering valt op de datum waarop je de gewone anciënniteitsperiodiek krijgt, je ook een bevorderingsperiodiek krijgt (dus 2 periodieken). Dit werkt positief uit voor medewerkers.



Overige punten

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- Geconstateerd wordt dat de mogelijkheid om gebruik te maken van leeftijdsbewust personeelsbeleid belemmerend werkt om oudere medewerkers in dienst te nemen. We stellen daarom voor dat een beroep op een aantal ontzie-maatregelen pas mogelijk is vanaf het moment dat je 5 jaar in dienst bent van LVNL.
- Het betreft de volgende ontzie-maatregelen uit hoofdstuk 7 van de arbeidsvoorwaardenbundel: vrijstelling van roosterdiensten, roosterdiensten blijven lopen in combinatie met arbeidsduurvermindering, minder belastend werk, vitaliteitspact en RVU-regeling.



Overige punten

Onderzoek salarisgebouw niet operationeel personeel:

- Door het verlagen van de instapsalarissen enkele jaren geleden is de situatie ontstaan dat je bij bevordering achter kunt gaan lopen ten opzichte van de situatie waarin je niet bevorderd zou worden. Dit komt door de vele “witte vakjes” in het salarisgebouw (zie voorbeeld hiernaast - schaal 10/11 - , waarbij je in schaal 10 vanaf trede 6 eerder op een hoger salaris zit dan in schaal 11). Elk cijfer is een jaarlijkse periodiek die bestaat uit 1 of 2 salarisregels.
- Verder ligt het allerlaagste salaris in de F-reeks inmiddels iets onder het minimumloon (hierin zit overigens momenteel niemand). Verhoging heeft echter een domino-effect op de volgende periodieken/schalen. Herziening van het totaal (binnen randvoorwaarden die we samen moeten afspreken) is daarom wenselijk. Wij stellen voor om een extern bureau een onderzoek en voorstel voor een aangepast salarisgebouw te laten doen (op te leveren vóór 1 februari 2025) en de uitkomsten te betrekken bij de CAO-onderhandelingen 2025 zodat een eventuele aanpassing per 1 januari 2026 ingevoerd kan worden.

10	11
0	
1	
2	
3	
4	
5	
6	0
7	1
8	2
9	3
10	4
11	5
12	6
13	7
14	8
15	9
	10
	11
	12
	13
	14
	15
	16
	17
	18
	19

Gerelateerde punten uit CAO- algemeen (1)

Verhoging reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (thans € 0,22 per km), voorgesteld wordt:

- € 0,23 per 1 juli 2024
- E.e.a. met behoud van huidige staffels van 5 km met een maximaal aantal te vergoeden kilometers.

Verhuiskosten medewerkers uit het buitenland

In de CAO zijn afspraken vastgelegd voor vergoedingen bij verhuizingen (paragraaf 4.8.1). Deze gelden echter alleen voor medewerkers die in Nederland wonen. Daarnaast zijn er bepalingen voor (operationele) werknemers in opleiding met een buitenlandse afkomst. We zien nu echter dat er ook in niet-operationele functies buitenlanders instromen. Daarom stellen we voor deze gelijk te stellen aan Nederlandse instromers die verhuizen.

Duurzaamheid:

Op basis van een evaluatie van de werking van NS-Go die sinds 1 januari 2024 in gebruik is in september 2024 beslissen of en wanneer deze uitgerold wordt t.b.v. al het woon-werk en zakelijk verkeer. Bij een positieve conclusie stellen we voor de volgende zaken af te spreken:

- De wettelijk verplichte CO2 registratie laten we via NS Go lopen. Opgave van de soort auto/brandstoftype is een verplichting om km's te kunnen declareren.
- Al het woon-werk en zakelijk verkeer wordt via NS-GO gedeclareerd. Hierdoor kunnen medewerkers verschillende vervoersvormen kiezen die op dagbasis gedeclareerd kunnen worden. Dat komt tegemoet aan de wens tot flexibel gebruik van vervoersmiddelen.
- De thuiswerkvergoeding op basis van werkelijke thuiswerkdagen laten declareren via NS-Go.
- De kilometervergoeding kan op basis van werkelijk gereisde kilometers tot een maximum van 30 km gedeclareerd worden. De staffelvergoeding op basis van staffels van 5 km vervalt (bij 17 km krijg je dan bijvoorbeeld een vergoeding op basis van 17 km en niet op basis van 15 km. Dat is een verbetering ten opzichte van de huidige regeling.



Gerelateerde punten uit CAO- algemeen (2)

Duurzaamheid:

- Om duurzaam reizen te bevorderen stellen we voor om in het kader van de cafetariaregeling eenmaal per 3 jaar een nettovergoeding beschikbaar te stellen van € 750,- voor de aanschaf van een fiets (ten behoeve van de medewerker zelf) tegen een bruto-inhouding van € 750,- op het eigen loon of tegen verlof ter waarde van € 750,-. Hierdoor geniet de werknemer een fiscaal voordeel. Loon wordt omgezet in een vergoeding waarbij de werknemer een voordeel geniet i.v.m. gebruik van de WKR.
- Dit geldt voor de medewerkers die geen gebruik kunnen maken van het huidige fietsenplan waarbij een fietsaanschaf voor € 749,- vergoed kan worden op het moment dat je binnen een straal van 15 km woont.
- Met deze maatregel stimuleer je dat medewerkers meer gebruik gaan maken van fietsen (zakelijk/privé), wat gezond maar ook duurzaam is. Deze maatregel draagt ook bij aan het meer 'gelijk' maken van de arbeidsvoorwaarden want nu is de vergoeding slechts beschikbaar voor een beperkt aantal medewerkers. Nb. voorgesteld wordt om het huidige bedrag van € 749,- in de cafetariaregeling (fietsaanschaf bij woon-werkafstand tot 15 km) ook op € 750,- te stellen. Hierbij ook nadrukkelijk opnemen dat de fiets t.b.v. de medewerker zelf is bedoeld.



Gerelateerde punten uit CAO- algemeen (3)

Toelage onregelmatige dienst

- De werkgroep TOD wordt verzocht om haar ideeën voor een eerlijker en modernere wijze van het berekenen van de GroepsTOD verder uit te werken en haar bevindingen c.q. voorstellen uiterlijk in juli 2024 voor te leggen aan de overleggen tussen bestuur en vakbonden.

