Onderhandelingsresultaat cabine-cao 2025-2027

9 december 2025

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds VNC, FNV Cabine en De Unie (verder te noemen "de cabinebonden"), hebben een onderhandelingsresultaat bereikt, over de CAO voor KLM-cabinepersoneel, bestaande uit de volgende punten:

1. Loon en looptijd

- Looptijd cao van 24 maanden van 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027.
- KLM betaalt een eenmalige uitkering van €750 die netto in januari 2026 wordt uitgekeerd aan alle KLM cabinemedewerkers die respectievelijk op 31 december 2025 een actief dienstverband hebben met KLM en voorzover ratificatie van dit resultaat plaatsvindt voor 31 december 2025. De eenmalige uitkering in december 2025 wordt berekend naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage van de medewerker gedurende de meetperiode van 1 maart 2025 tot en met 31 december 2025.
- KLM verhoogt de salarissen structureel:
  - per 1 december 2025 met 1,0%, wordt met terugwerkende kracht in januari 2026 betaald,
  - per 1 juli 2026 met 1,25% en
  - per 1 januari 2027 1,0%.

  De procentuele verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

  Per dezelfde data van de structurele loonsverhogingen worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met dezelfde percentages verhoogd:
- extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart (m.d.v. dat de vergoeding niet hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart voor één van de parkeerterreinen op Schiphol Centrum) (Bijlage 9 lid 2 sub c en d);
- tegemoetkoming studiekosten (Bijlage 15 lid 1 sub c);
- bijdrage voor het crewvervoer (Bijlage 10 lid 3);
- cursustoelage basiscursus;
- de leeftijdstoeslag (Bijlage 2A).

2. Roosters, indelingen en tellers

2.1 Niet langer overhevelen van het restant JV naar de OD-teller *(principeakkoord 2016-2019 IV.3 versimpeling tellerdagen, 'Nieuwe Roosterregeling 2019' en Bijlage 3 artikel 4 (a))*

Met ingang van 1 mei 2026 wordt het restant JV, dat ontstaat uit niet opgenomen JV door een promotietraining, non-activiteit of individuele situaties (op het moment van bijschrijven van het nieuwe jaarrecht op 1 mei), niet meer overgeheveld naar OD-teller. Dit restant blijft op de JV-teller blijft staan. Op deze manier wordt het ingedeeld bij de eerstvolgende vakantietoewijzing van het winter JV. Per dezelfde datum wordt de OD-teller hernoemd naar AD-teller (aangekochte dagen). De OD opgebouwd tot 1 mei 2026 worden naar de AD teller verplaatst.

Als een promotietraining in de zomerperiode plaatsvindt en daardoor het toegewezen zomerverlof verplaatst of ingekort moet worden, wordt deze in die zomerperiode herplaatst. De medewerker kan afzien van de 21 dagen aaneengesloten verlof in de zomer.

2.2 Super Jokers

(Bijlage 5b (2)e.)

Met ingang van 1 oktober 2026 worden de volgende aanpassingen in het verzoekensysteem geïmplementeerd:

- De mogelijkheid wordt geboden om vrij te zijn op dagen die aansluiten bij diens religieuze of culturele achtergrond. Om die reden wordt het mogelijk om af te zien van de afspraak om het ene jaar te werken met Kerst en Oud & Nieuw en het andere jaar niet, door de TK/OV teller permanent op 'Work' te zetten. In ruil hiervoor krijgt de werknemer 2 extra Super Joker dagen om in te zetten conform de daarvoor geldende voorwaarden. Als een werknemer hiervan afziet is dat voor een periode van minimaal 10 jaar en start de werknemer met een TKOV teller die op 'Work' staat.

- De Canal Parade Amsterdam wordt niet langer uitgesloten van de voorwaarden van Super Jokers.

- Het verzoek voor een SJ wordt zodanig aangepast dat de werknemer de dag na de SJ niet voor 8.00u 's ochtends hoeft te melden.

- Daarnaast wordt onderzocht hoe de beschikbare plekken voor SJ-dagen beter zichtbaar gemaakt kunnen worden.

2.3 Reserveblok

2.3.1 Planning

Met ingang van 1 oktober 2026 wordt het mogelijk om de openstaande Reserve thuis (RT's) blokken ook in de tussenliggende weken aan te vragen en toe te wijzen, in plaats van alleen in week 12/7/5, om zo vaker inzicht te geven aan werknemers en meer mogelijkheden te bieden om sturing te geven aan je rooster. Op die manier ontstaan er ook meer iteraties om de RT eventueel weg te ruilen.

2.3.2 Invulling

Om de indeling van reserveblokken verder te verbeteren en het aantal ingenomen RV-dagen te verminderen wordt door beter inzicht en gebruik van nieuwe technologische mogelijkheden de inzet van reservecrew slimmer gepland, waardoor de aansluiting tussen de eerste inzet en het vervolgrooster wordt geoptimaliseerd.

Om dit te kunnen realiseren is meer tijd nodig voor de indeling van de reserveblokken. KLM start daarom in samenwerking met de cabinebonden een pilot waarin – bij het oproepen van een werknemer

uit reserve thuis – in eerste instantie alleen de eerste ICA-vlucht of eerste Europa-cyclus wordt ingepland en cao-partijen gaan onderzoeken of de volledige reserveperiode van 14 dagen na 24 of na 48 uur ingevuld kan worden. Wat betreft het innemen van reisverlof zullen ook twee varianten separaat in dezelfde pilot worden onderzocht, namelijk het niet langer innemen van RV op de eerste vlucht als het reserveblok niet direct volledig wordt gevuld en bij 3RV niet innemen naar 2 RV.

Met deze pilot wordt getoetst of deze aanpak daadwerkelijk leidt tot zowel:
- een betere match tussen vluchten en vervolgroosters, als
- een vermindering van het aantal ingenomen RV-dagen in de reserveperiode.

Voorafgaand aan de proefperiode worden duidelijke afspraken gemaakt over de hypotheses, succescriteria en evaluatiemomenten. Daarbij is het voor KLM en de cabinebonden mogelijk de pilot tussentijds te beëindigen.

Bij een positief resultaat en goedkeuring van KLM en de cabinebonden kan de werkwijze structureel worden ingevoerd.

3. Crewsterkte

CBS A350
(Bijlage 6 (2)b.)

De CBS van de A350-900 wordt vastgesteld op 1 Senior Purser, 1 (Assistent)Purser, 2 WBC-specialisten en 6 CA's. De CBS van de A350-1000 zal 1 CA meer zijn.

4. Daggeld

4.1 Werkgroep afspraak daggeldsystematiek

Cao-partijen zijn overeengekomen in werkgroepverband te komen tot een eenvoudiger, minder bewerkelijk, transparanter en toekomstbestendig daggeldsystematiek met als uitgangspunt kostenneutraliteit van de totale daggeldregeling. Het eventuele resultaat zal als onderwerp worden meegenomen in het volgende cao-overleg.

4.2 Valuta

Cao-partijen komen t.a.v. Bijlage 13 (1) Valuta van daggelden het volgende overeen:
- Ten behoeve van de uitbetaling van daggeld zal de IATA FDR koerslijst worden toegepast voor courante valuta en de OANDA koerslijst voor incourante valuta.
- Handhaving van het FDR-principe, ofwel het gemiddelde van wisselkoersen voor de 5 bank-werkdagen eindigend op de 25ste van elke maand zodat er geen impact is op de versnelde uitbetaling van daggelden.

- KLM compenseert het verschil met betrekking tot de incourante koersen met terugwerkende kracht vanaf december 2017. Inclusief 2025 staat er nog een bedrag van € 730.000 open. Partijen zullen in onderling overleg bepalen op welke wijze dit bedrag zal worden gecompenseerd.
- De bonden verklaren niets meer van KLM te vorderen te hebben inzake (in)courante koersen, herijking en indexatie.
- KLM doet afstand van haar vordering met betrekking tot verrekening van thuis uitgespaarde kosten over het verleden en zal deze kosten naar de toekomst toe ook niet in rekening gaan brengen. Bijlage 13 artikel 2 (d.) zal komen te vervallen.

4.3 Bier vervangen door fris

Bijlage 13 (4) Sundries

In de huidige daggeldregeling wordt de hoogte van het daggeld o.a. bepaald door een vergoeding voor alcoholische dranken. Partijen zijn overeengekomen in de sundries de vergoeding voor bier te vervangen door een vergoeding voor frisdrank.

4.4 Reinigingskosten uniform

(Bijlage 13 (5))

De reinigingskosten voor het uniform zullen per 1 januari 2026 worden verhoogd naar € 2,15 per dag.

5. Duurzame inzetbaarheid

5.1 Ouderenregeling

In het kader van maatregelen om werknemers zo lang mogelijk gezond te laten werken stelt KLM voor de huidige Tijdelijke Regeling Deeltijd voorafgaand aan pensioen (80-90-100) structureel in te voeren. De huidige tijdelijke 80-90-100 staat open tot 1 januari 2026 voor werknemers die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder waren.

De huidige regeling zal vanaf 1 januari 2026 structureel worden opengesteld voor werknemers van 60 jaar of ouder voor de duur van maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering. Een combinatie met de voorwaardelijke overbruggings-RVU is mogelijk.

Voor het overige blijven de voorwaarden zoals vermeld in het Uitwerkingsdocument d.d. 26 april 2018 gelden (uitwerking cao-cabine protocol 2016-2019).

5.2 Voorwaardelijke overbruggings-RVU

De huidige Tijdelijke RVU loopt tot 1 januari 2026. De RVU is een fiscaal ingegeven regeling die volgt uit het Pensioenakkoord 2019 en die vanaf 1 januari 2026 enkel meer gericht mag worden ingezet, zodat gefaciliteerd kan worden dat deze alleen terecht komt bij werknemers met zwaar werk in de zin van de RVU.

KLM erkent dat er bij de cabinefuncties sprake is van belastende werkkenmerken. Cao-partijen zullen onderzoeken of de cabinefuncties te kwalificeren zijn als zware beroepen in de zin van de RVU.

Gezien de voor de toepassing van de RVU verplichte beoordeling van functies door (gecertificeerde kern-) deskundigen met relevante expertise en de noodzaak van een objectieve toetsing door het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO, geldt het volgende:

a. KLM Safety & Compliance Organisation (SCO) zal een onderzoek doen naar de cabinefuncties (CA, AP, PU en SP) in het kader van zware beroepen in de zin van de RVU waarbij de relevante werkkenmerken zoals genoemd in het toetsingskader van TNO zullen worden meegenomen. Voor het duiden van de arbeidsrisico's worden elementen als ontziemaatregelen en deeltijdpercentages meegenomen. SCO zal haar bevindingen in een pre-advies verwoorden.

b. Het pre-advies van SCO zal ter toetsing worden voorgelegd aan SPDI als onafhankelijke extern deskundige. Aan SPDI zal worden verzocht een advies te geven aan cao-partijen. Cao-partijen stellen op basis van dit advies vast of er sprake is van zware beroepen in de zin van de RVU.
Indien er sprake is van een zwaar beroep in de zin van de RVU zal het onderzoek ter validering worden voorgelegd aan TNO.

c. Aangezien het onderzoek door de deskundigen en de beoordeling van TNO enige tijd in beslag zal nemen, zal een voorwaardelijke overbruggings RVU-regeling worden opengesteld per 1 januari 2026 gedurende de looptijd van deze cao in afwachting van de uitkomsten van het onderzoek en de beoordeling. Voor deze voorwaardelijke openstelling is de voorlopige veronderstelling dat de cabinefuncties mogelijk als zware beroepen kunnen worden beoordeeld. Werknemers die uiterlijk op 28 februari 2030 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen gedurende deze cao een aanvraag voor de RVU-regeling indienen. KLM zal de aanvraag goedkeuren, tenzij de bedrijfsvoering dit aantoonbaar niet toelaat.

d. Indien tijdens de looptijd van deze cao de deskundigen en/of TNO beoordelen dat een cabinefunctie niet als zwaar beroep kan worden gekwalificeerd, vervalt de RVU-regeling per 28 februari 2027, einddatum van de cao. Indien de cabinefuncties worden gekwalificeerd als zwaar beroep, zal deze tijdelijke regeling structureel worden ingevoerd. Indien een cabinefunctie niet als zwaar beroep maar als beroep met verzwarende omstandigheden wordt gekwalificeerd, treden partijen in overleg over een andere regeling per 1 maart 2027.

e. De regeling staat open zolang het maximum van 75 RVU-jaren per kalenderjaar niet is bereikt. Toekenning geschiedt op basis van het first come, first serve principe. De aanvraagtermijn voor de RVU is maximaal 6 maanden en minimaal 4 maanden voordat de werknemer vervroegd uit dienst wil treden.

f. De RVU wordt vastgesteld conform de fiscale kaders en wettelijke regelingen. De RVU-uitkering is gelijk aan het bedrag van de AOW voor alleenstaanden (2025: € 2.273 bruto per maand; dit bedrag zal worden geactualiseerd als de regeling wordt aangepast). De vergoeding wordt vastgesteld naar rato van het tewerkstellingspercentage op het moment van uitdiensttreding.

g. De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd kan afhankelijk van het aantal dienstjaren en het gemiddelde tewerkstellingspercentage op peildatum 1 januari 2026 over de periode 01-01-2016 t/m 31-12-2025 (perioden van non-activiteit worden in deze voorwaardelijke regeling uitgesloten), gebruik maken van de RVU in de periode vanaf 36 maanden tot 6 maanden vóór de AOW-gerechtigde leeftijd conform onderstaande tabel. De RVU-uitkering wordt maandelijks betaald. Een eenmalige betaling van het bedrag behoort niet (langer) tot de mogelijkheden.

	gem. 75%-94,99%	**gem. 95-100%**
25-30 dienstjaren	1 jaar	1,5 jaar
30-35 dienstjaren	1,5 jaar	2 jaar
35-40 dienstjaren	2 jaar	2,5 jaar
>40 dienstjaren	2,5 jaar	3 jaar

h. KLM zal onderzoeken of een lineaire toepassing van bovenstaande criteria uitvoerbaar kan worden gemaakt in een eventuele structurele RVU-regeling.

i. Bij aanvang van de RVU-uitkering treedt de werknemer volledig uit dienst.

j. Bij overlijden voor de AOW-leeftijd zal de resterende RVU-uitkering in één keer worden uitbetaald aan de nabestaanden op de bij KLM bekende rekening.

k. De afbakening van de RVU-doelgroep wordt tenminste 1 keer per 3 jaar geëvalueerd, omdat door mitigaties op het gebied van arbeidsomstandigheden naar aanleiding van SIRA's (Safety Issue Risk Analyses) en door nieuwe DI-maatregelingen de belasting van de functie(s) kan veranderen.

5.3 Terugkeerregeling vanuit gronddomein

Om mobiliteit te bevorderen over de verschillende KLM-cao's heen kan het beter faciliteren van een terugkeer van grond naar cabine van toegevoegde waarde zijn. Interne mobiliteit kan een middel zijn om duurzame inzetbaarheid en werkgeluk te verhogen. Partijen komen daarom een terugkeerregeling overeen voor een periode van maximaal 3 jaar met behoud van het cabinesalaris en functie. De werknemer heeft derhalve recht op dezelfde salaristrede bij terugkeer als waarin de werknemer zat bij vertrek. De trede wordt verhoogd met eventuele cao-verhogingen. De werknemer dient binnen 3 jaar na overstap aan te geven of terugkeer wenselijk is.

Voor de werknemer geldt de reguliere interne sollicitatieprocedure voor de grondfunctie. Voor de terugkeer in de vliegende functie geldt dat er een

vacature moet zijn en dat er een marginale toets op geschiktheid zal plaatsvinden. Indien er nog geen vacature is, blijft de werknemer in de grondfunctie en zal de terugkeer naar cabine plaatsvinden zodra er een vacature is en de werknemer geschikt is gebleken na de marginale toets. Een werknemer kan in de loopbaan eenmalig een interne overstap maken met gebruikmaking van de terugkeerregeling.

Indien de werknemer wordt aangenomen op een grondfunctie wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten waarop de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland van toepassing is en de werknemer deelnemer wordt bij het pensioenfonds grond. De werknemer wordt ingeschaald in de bij de nieuwe functie behorende salaristabel (OSG of MSG) en functiegroep, waarbij rekening zal worden gehouden met relevante kennis en ervaring. Er bestaat geen recht op een toeslag indien er sprake is van een loonverschil. Dit recht op een toeslag bestaat ook niet bij een eventuele terugkeer.

5.4 DI-budget

(Artikel 10.12 cao)

KLM overweegt gedurende de looptijd van deze cao paid catering op Europa vluchten structureel te introduceren. Indien de paid catering daadwerkelijk wordt geïntroduceerd, zal KLM over de netto-omzet (exclusief BTW) van de verkoop van catering aan boord op EUR-vluchten een commissie van 9% betalen voorzover de werknemer verkoophandelingen heeft verricht. Dit laatste betekent dus geen commissie over pre-orders.

Gedurende de looptijd van deze cao zal KLM niet overgaan tot verlaging van het DI-budget conform artikel 10.12 cao.

5.5 Werkgroep doorvliegen

Cao-partijen zullen in werkgroepverband gaan onderzoeken of de methodiek van doorvliegen na normpensioenleeftijd in combinatie met langdurige arbeidsongeschiktheid kan worden aangepast. Aan de werkgroep zal een pensioenspecialist gaan deelnemen. De voor- en nadelen zullen aan het arbeidsvoorwaardelijk overleg worden gepresenteerd.

6. Divers

6.1 IPB A-status

Sinds langere tijd vindt er in toenemende mate discussie plaats over de IPB-regeling. KLM heeft meerdere malen aangegeven de ogen niet te sluiten voor de wensen van de werknemers. KLM is bereid na te denken over aanpassingen waarbij een breed draagvlak hiervoor voorwaardelijk is. Gezien de gevoeligheid van mogelijke wijzigingen, zal KLM een klankbordgroep instellen. Deze groep zal als klankbord dienen voor het onderzoeken en bespreken van potentiële aanpassingen in de regeling. De besluitvorming over aanpassing van de IPB-faciliteit blijft voorbehouden aan de Directie van KLM.

KLM besluit om het "het vervallen van de A-status na pensionering" per 1 januari 2026 op te heffen voor werknemers die vanaf 1 maart 2025 met pensioen zijn gegaan/gaan, tenzij uit het advies van de klankbordgroep kan

worden geconcludeerd dat een breed draagvlak hiervoor ontbreekt. KLM wil vermijden dat verbetering voor de ene groep werknemers leidt tot verslechtering voor anderen.

6.2 Studieschuld aflossen

Het wordt mogelijk voor werknemers met een studieschuld bij DUO om uit hun DI-budget hun studieschuld af te lossen, mits sprake is van ruimte in de WKR. Dit kan derhalve van jaar tot jaar verschillen.

6.3 Non-activiteit eerste jaar dienstverband

In de cao staat in artikel 5.3 onder f. een bepaling die op grond van de wet inmiddels grotendeels een verboden onderscheid oplevert tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Werknemers die korter dan een jaar in dienst zijn en die onder de KLM-cabine cao vallen, kunnen geen non-activiteit opnemen zodat zij eerst de nodige werkervaring bij KLM kunnen opdoen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor medewerkers die doorstromen vanuit KLC. Voor hen geldt dat zij gedurende de eerste 2 maanden van het KLM-contract geen non-activiteit mogen opnemen.

Na 2 maanden mogen doorstromers in het eerste jaar maximaal 4 maanden non-activiteit opnemen.

Artikel 5.3 onder f. wordt als volgt aangepast:
Op werknemers die korter dan 1 jaar werkzaam zijn onder deze cao, **is het artikel** ~~4.3.3, 5.3.1, 5.4.1, 5.6, 6.14.3, 9.1.2, 9.1.3,~~ **9.3**~~, 9.5, 10.11 en 10.14 alsmede de Bijlagen 6 (punt 6), 6a en 15~~ **niet van toepassing met uitzondering van werknemers die zijn doorgestroomd vanuit KLC**. **Doorstromers mogen gedurende eerste 2 maanden geen non-activiteit opnemen. Na deze periode mogen doorstromers gedurende het eerste dienstjaar maximaal 4 maanden non-activiteit aanvragen**.

6.4 Gendertransitieverlof en genderidentiteit

In het kader van de D&I-ambitie zal KLM de mogelijkheid van gendertransitieverlof in haar HR-beleid opnemen.

Een werknemer kan zelf kiezen welke voornaamwoorden men wenst te gebruiken. Het is al mogelijk om de voornaamwoorden van voorkeur toe te voegen aan het profiel in de HR-applicatie 'SuccessFactors" (MyHR). M.b.t. genderneutrale registratie of registratie van een geslacht naar voorkeur zal KLM de mogelijkheden onderzoeken.

6.5 Regenbooggezinnen

Cao-partijen zullen binnen de grenzen van de wet(ten) onderzoeken in hoeverre de cao zonder significante kostenverhoging meer inclusief kan worden gemaakt voor moderne gezinnen.

6.6 Mental health

KLM besteedt veel aandacht aan mental health en biedt op MyKLM diverse mogelijkheden voor coaching, opleidingen en cursussen. KLM gaat onderzoeken hoe zij de vindbaarheid voor werknemers kan verbeteren en de bekendheid met het aanbod kan vergroten.

6.7 Sanctiebeleid

Cao-partijen zullen gaan onderzoeken of de hoofstukken 12 in de KLM-cao's zo veel mogelijk kunnen worden geüniformeerd.

6.8 Klachtenregeling

Binnen KLM bestaat de klachtenregeling ongewenst gedrag. De regeling staat op MyKLM. KLM zal de vindbaarheid van de regeling verbeteren en de regeling waar nodig verduidelijken.

Aldus overeengekomen op 9 december 2025

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij
VP IR/C&B

VNC

FNV Cabine

De Unie