



Aan de vakorganisaties:

FNV Publiek Belang, t.a.v. dhrn. G. Deleij, M. Hilkens, R. Wiegman en P. Kluitmans

Bond voor Post Personeel, t.a.v. dhrn. J. Bol, T. van Dun en B. Tuk

CNV Publieke Diensten, t.a.v. mw. A. Zwaagstra, dhrn. R. Verschuil, C. Bruin en S. de Vries

VHP2, t.a.v. dhrn. A. Tumelaire, L. Wijnhold, D. Roozeboom, J. Lameris

PostNL Holding B.V.  
Group HR  
Postbus 30250  
2500 GG 's-Gravenhage  
[www.postnl.nl](http://www.postnl.nl)

Datum 8 mei 2017

Onze referentie 17/U/Group HR/011

Onderwerp Overleg cao voor PostNL en cao voor zaterdagbestellers

Geachte mevrouw, heren,

Vandaag, maandag 8 mei 2017, starten wij het overleg over een nieuwe cao voor PostNL en een nieuwe cao voor zaterdagbestellers. Voordat wij het overleg starten, willen wij graag de onderwerpen delen waarover PostNL wil overleggen. De onderwerpen zijn mede tot stand gekomen door de ontwikkeling van ons bedrijf, waar we hieronder op ingaan.

### **Cruciale periode voor PostNL**

Eind februari hebben we de plannen voor de versnelde transformatie van ons bedrijf bekendgemaakt. De komende periode is cruciaal voor PostNL. De digitalisering houdt aan en de concurrentie neemt toe in de postmarkt. Voor de komende jaren houden we in onze nieuwe besparingsplannen rekening met een daling van onze briefpostvolumes van 7 tot 9 procent per jaar. Onze eerdere besparingsplannen hielden rekening met een minder sterke volumedaling. Het is belangrijk dat we onze organisatie daar op aanpassen. Dat doen we door te investeren in nieuwe dienstverlening voor klanten maar ook door extra te besparen.

Ook wat betreft regelgeving is het een cruciale periode voor PostNL. We verwachten in de komende maanden de lange termijn beleidsvisie op de postmarkt en de Universele Postdienstverlening (UPD) evaluatie. Daarnaast heeft de ACM recent een nieuw concept besluit Aanmerkelijke Marktmacht (AMM) gepubliceerd.

Wij maken ons zorgen over het effect dat dit (concept) besluit kan hebben op de houdbaarheid van postmarkt, inclusief de continuïteit van de UPD, en op PostNL. Om concurrenten in stand te houden dwingt dit besluit lagere tarieven af voor hetzelfde postvervoer. Daardoor verdwijnt voorgoed waarde uit de markt. Dit zorgt voor minder kostendekking op het netwerk inclusief de UPD. Dit leidt tot een versnelling van de afbouw van de postmarkt.

Wij hebben eerder de verwachte financiële impact van het AMM besluit bekend gemaakt. Het AMM besluit kan een grote impact hebben op de financiële en concurrentiepositie van PostNL. Dit kan effect hebben op onze mogelijkheden om onze sociale positie in reorganisaties en pensioenen te





Volgblad 8 mei 2017  
Onze referentie 17/U/Group HR/011

behouden. Het besluit kan ook een grote impact hebben op de werkgelegenheid bij PostNL. En voor zover er werkgelegenheid verschuift naar concurrenten zal dit onder slechtere arbeidsvoorwaarden zijn dan bij PostNL.

De sterkere volumedaling van briefpost maakt dat het nodig is om bij Productie extra te besparen. Bij Productie passen we onze processen aan zodat we mee kunnen krimpen met de dalende briefpostvolumes. Zo kijken we naar het verder automatiseren van het sorteerproces en het vereenvoudigen van het voorbereidingsproces. En we gaan door met het samenvoegen van onze voorbereidingslocaties.

Ook Commercie moet meekrimpen met de dalende briefpostvolumes. We gaan stap voor stap richting een kleinere organisatie met een zogenoemd *omni-channel* model. Dit betekent dat we zoeken naar de beste mix van online, telefonisch en persoonlijk contact met klanten. In het nieuwe verkoopmodel blijft klanttevredenheid centraal staan.

Ook binnen het hoofdkantoor is het noodzakelijk om mee te bewegen met de ontwikkeling van het bedrijf. We kijken daar naar het verder samenvoegen van staf- en supportfuncties en gaan bepaalde processen efficiënter maken met behulp van de nieuwste mogelijkheden in IT.

De e-commercemarkt in de Benelux en daarbuiten blijft sterk groeien. Dat biedt kansen voor PostNL. Daarom gaan we verder investeren in Pakketten & Logistiek. We bezorgen steeds meer pakketten en ook voor de komende jaren zet deze groei zich voort. Hierbij spelen we zo goed mogelijk in op de wensen van onze klanten. We innoveren onze dienstverlening, gaan gebruik maken van nieuwe technieken en breiden ons operationele pakkettennetwerk verder uit. Ook hier hebben we te maken met toenemende concurrentie.

Ons bedrijfsonderdeel Cross Border Solutions maakt ook gebruik van de kansen in de groeiende e-commercemarkt. We breiden onze positie in Azië uit en versterken ons op de Europese markt. Met behulp van nieuwe technologieën ontwikkelen we nieuwe diensten die nog beter aansluiten op de wensen van onze klanten. Daarnaast versterken we in Duitsland onze marktpositie en bouwen we het pakkettennetwerk in Italië verder uit.

De ontwikkelingen in onze markten gaan snel en de concurrentie is groot. Het is cruciaal dat we ons bedrijf voldoende en versneld op die veranderingen aanpassen. Bij Productie, Commercie en het hoofdkantoor blijft het nodig om verder kosten te besparen. Deze versnelde transformatie en specifiek de volumedaling vragen om extra kostenbesparingen en toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden.

Helaas hebben de extra kostenbesparingen gevolgen voor het aantal banen bij Productie, Commercie en hoofdkantoor. We verwachten dat ook de komende jaren, tot en met 2020, er ieder jaar gemiddeld 500 tot 600 fte dreigend overcompleteet worden. Het uitgangspunt blijft dat overcompleteet zo veel mogelijk moet worden voorkomen. De afgelopen jaren hebben we succesvol collega's begeleid naar ander werk.







Volgblad 8 mei 2017  
Onze referentie 17/U/Group HR/011

Naast begeleiding naar werk buiten PostNL proberen we de sociale gevolgen ook zo goed mogelijk op te vangen door middel van het stimuleren van interne doorstroom naar banen bij Pakketten & Logistiek en Internationaal. We zien mogelijkheden voor banen voor zowel staf en leidinggevenden als voor productiemedewerkers. Dit kunnen we niet alleen. PostNL is bereid om hiervoor extra kosten te maken. Van medewerkers vragen we met name flexibiliteit en mobiliteit.

Samen met onze medewerkers hebben we de afgelopen jaren ons bedrijf sterker gemaakt. De komende periode is cruciaal om met elkaar de transformatie naar een succesvol logistiek e-commerce bedrijf te maken. Daarbij proberen we de sociale gevolgen zoveel mogelijk op te vangen. De dynamiek en concurrentie in de markt en de extra kosten die PostNL maakt om de sociale gevolgen op te vangen, vragen om een beperkte loonkostenontwikkeling.

#### **Cao voor PostNL**

Tijdens ons overleg over de cao voor PostNL willen we op een constructieve manier met elkaar praten over onder meer een beperkte salarisverhoging en beperkte Tot. aanpassing, interne doorstroom, arbeidsvoorwaarden die meegroeien met de stijgende AOW-leeftijd en het moderniseren en vereenvoudigen van onze arbeidsvoorwaarden. Dit om samen tot passende oplossingen te komen voor de uitdagingen waar wij als bedrijf de komende periode voor staan. Daarnaast willen we afspraken maken over een aantal overige onderwerpen.

#### **a) Beperkte salarisverhoging en beperkte Tot. aanpassing**

Gezien de financiële uitdagingen de komende jaren heeft PostNL slechts beperkte middelen voor een salarisverhoging. Ons voorstel is een beperkte salarisverhoging voor iedereen. De uitdaging van de extra kostenbesparingen betekent dat we goed moeten kijken naar het moment waarop geld voor een salarisverhoging beschikbaar is. Daarom willen we praten over een fasering in de salarisverhoging en met elkaar alternatieve manieren bespreken om de beperkte middelen die er zijn zo gunstig mogelijk voor medewerkers in te zetten.

We stellen geen aanpassingen aan Tot.-vensters voor. Wel willen we spreken over de duur van de afbouwregeling Tot., om zo verder kosten te besparen. De nieuwe duur van de afbouwregeling Tot. geldt alleen voor medewerkers die in een nieuwe afbouw situatie terecht komen.

#### **b) Interne doorstroom en arbeidsvoorwaarden die meegroeien met de stijgende AOW-leeftijd**

Zoals in de situatieschets van PostNL duidelijk is aangegeven, wordt (interne) doorstroom van onze medewerkers steeds belangrijker de komende jaren. We willen hierover tijdens het komende cao-overleg concrete afspraken met elkaar maken. Om interne doorstroom naar Pakketten & Logistiek en International ook financieel mogelijk te maken en te stimuleren, willen wij afspraken maken over duurzame, toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden. Dit is ook nodig vanwege de steeds verder stijgende AOW-leeftijd. Mensen moeten steeds langer doorwerken.

Was voorheen bij 55 jaar het einde van het werkende leven in zicht, nu wordt het steeds belangrijker om nog zeker 12 jaar langer te blijven werken. Dit maakt het vanzelfsprekend dat arbeidsvoorwaarden die zijn gekoppeld aan leeftijd mee moeten groeien met de stijgende AOW-leeftijd om toekomstbestendig te blijven. Hierbij denken we aan arbeidsvoorwaarden als leeftijdsuren, tijdreductie en de garantie Tot.





Volgblad 8 mei 2017  
Onze referentie 17/U/Group HR/011

### **c) Moderniseren en vereenvoudigen van arbeidsvoorwaarden**

PostNL wil zijn arbeidsvoorwaarden vernieuwen en moderniseren. We hebben met elkaar hierover in twee werkgroepen van gedachten gewisseld. Dit heeft geleid tot een advies op het gebied van vernieuwing. Ook is de basis gelegd voor een moderne, begrijpelijke cao-tekst. In dit cao-overleg willen wij hierover verdere afspraken maken. Verouderde regelingen willen we niet langer opnemen in de cao. En we willen een afspraak maken over een pilot "persoonlijk keuzebudget". Met dit budget kunnen medewerkers in de hogere salarisschalen individuele keuzes in arbeidsvoorwaarden maken. De invoering van zo'n keuzebudget zorgt ervoor dat we als werkgever voor (toekomstige) medewerkers aantrekkelijker zijn en blijven.

Met de komst van vernieuwende IT-oplossingen willen we ook overleggen over de vereenvoudiging van onze regelingen. Zo is de huidige woon-werkregeling erg complex. En daardoor ook in de IT systemen lastig uit te voeren. Daarom willen we een nieuwe woon-werkregeling afspreken die uniform, transparant en eenvoudiger is, maar die medewerkers ook in voldoende mate tegemoetkomt in de reiskosten. Hiervoor integreren we de huidige tegemoetkoming woning-werk en de aanvullende vergoeding woning-werk (Art. 99) in één nieuwe marktconforme regeling.

### **Overige onderwerpen**

#### Pensioen

We willen samen kijken naar de mogelijkheden om de pensioenopbouw voor medewerkers te verhogen. Hierover hebben we al de eerste verkennende gesprekken met elkaar gehad. Deze gesprekken vinden echter plaats op een andere overlegtafel. Wanneer we dit samen wenselijk vinden kan pensioenopbouw ook onderwerp van gesprek worden op de cao-tafel. Dit hangt wel af van het moment dat het benodigde rekenwerk klaar is en de afstemming met het pensioenfonds heeft plaatsgevonden.

#### Inhoudelijke, technische en tekstuele aanpassingen

We stellen een aantal inhoudelijke, technische en tekstuele aanpassingen in de cao-tekst voor. Deze delen we apart tijdens het overleg. Het lijkt ons goed om deze aanpassingen in een kleine groep met elkaar te bespreken.

#### Looptijd

Wij zien de looptijd van de cao als sluitstuk van ons overleg.

### **Cao voor zaterdagbestellers**

Naast afspraken over de cao voor PostNL willen wij afspraken maken over de cao voor zaterdagbestellers. We willen een aantal technische en tekstuele wijzigingen in het overleg toelichten. Daarnaast stellen wij een beperkte salarisverhoging voor. Dit vanwege het borgen van onze concurrentiepositie en onze financiële uitdagingen voor de komende jaren. De looptijd van de cao zien we als sluitstuk van ons overleg.





Volgblad 8 mei 2017  
Onze referentie 17/U/Group HR/011

**Tot slot**

We kunnen tijdens het overleg met andere of gewijzigde voorstellen komen. We verwachten in een constructieve sfeer tot een voor ieder aanvaardbaar resultaat te kunnen komen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jeroen Veldstra', with a long horizontal flourish extending to the right.

Jeroen Veldstra  
Directeur HR & Sourcing, Pakketten & Logistiek

