

Verzonden per email en uitgereikt

PostNL Holding BV
T.a.v. de heer J. Veldstra
Prinses Beatrixlaan 23
2595 AK Den Haag

8 mei 2017

Betreft: voorstellenbrief cao-overleg 2017

Geachte heer Veldstra,

Inleiding

FNV Publiek Belang, Bond van Post Personeel, CNV Connectief en VHP2 bieden u hierbij de (wijzigings)voorstellen aan voor de cao PostNL, met als ingangsdatum 1 april 2017. Zoals u verderop kunt lezen staan onze voorstellen in het teken van "duurzaamheid". Samen bouwen aan een duurzame ontwikkeling van het bedrijf, hetgeen zich onder meer dient te vertalen in een gezonde balans tussen vast en flexibel werk, zonder hoge werkdruk en met een passend salaris. Een belangrijk aandachtspunt bij duurzaamheid is, daar waar mogelijk en gewenst, de medewerker de keuzemogelijkheid op maatwerk in arbeidsvoorwaarden te bieden. Wij rekenen op een constructief overleg. We hebben onze voorstellen in 5 hoofdstukken ingedeeld, te weten:

1. Werken
2. Inkomen
3. Duurzame ontwikkeling medewerkers
4. Evaluatie cao-afspraken
5. Overige

1. Werken

Werken binnen PostNL

Ondanks het feit dat de economie verder aantrekt, daalt de werkloosheid maar langzaam. Dat hangt mede samen met robotisering en automatisering. Bij PostNL zien we aan de ene kant een voortdurende reorganisatie in verband met het jaar na jaar afnemende volume (brief)post, aan de andere kant een stijgende omzet in de pakkettenmarkt. Het is een goede ontwikkeling dat er nu (zichtbaar) concrete stappen worden gezet om medewerkers werkzaam in de krimpende postmarkt intern kansen te bieden in de groeiende markten binnen PostNL, denk hierbij onder andere aan de pakketten- en logistiekbranche. Belangrijk in dit verband is om vast te stellen hoe we medewerkers in beweging krijgen en houden om ook daadwerkelijk over te stappen naar andere bedrijfs- en/of organisatieonderdelen binnen PostNL. We gaan graag met u in gesprek over de vraag of de huidige voorzieningen voldoende basis vormen om de overstap te (willen) maken of dat het nodig/noodzakelijk is om aanvullende afspraken te maken teneinde de zogenaamde 'ontschotting' te realiseren.

Oudere werknemers en werken binnen PostNL

De overheid heeft besloten dat medewerkers op (steeds) latere leeftijd AOW gaan ontvangen. Veel werknemers moeten daardoor langer blijven werken, omdat uitsluitend de pensioenvoorziening niet toereikend is om de (gehele) periode tot aan de AOW-leeftijd te

overbruggen. We willen met u de mogelijkheden bespreken om medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd minder te laten werken, zonder dat dat direct gepaard gaat met een flinke financiële aderlating en/of aantasting van het te bereiken pensioen voor de werknemer. Wij willen dat (oudere) medewerkers op een gezonde manier in een prettige werksfeer de zogenaamde eindstreep kunnen halen. Wij zien hier zeker mogelijkheden! Te denken valt bijvoorbeeld aan het afsluiten van het zogenaamde "Generatiepact". Het is een oplossing voor oudere werknemers om gezond hun pensioen te halen. Enerzijds is er de mogelijkheid om toekomstig overcompleteet op te lossen en anderzijds de mogelijkheid voor jongeren om bij PostNL in te stromen.

Werkdruk

Vanuit meerdere plekken binnen de organisatie bereiken ons - bij herhaling - klachten over de ongezond hoge werkdruk. Wij begrijpen dat bij pakketten inmiddels de eerste stappen zijn gezet om de hoge werkdruk aan te pakken. Graag zouden wij een toelichting krijgen op het plan van aanpak terzake en tevens afspraken maken over concrete maatregelen om de ongezonde werkdruk aan te pakken. Ook de resultaten van de pilot "duurzame inzetbaarheid" van enige tijd geleden wensen wij bij de te maken afspraken te betrekken.

Vast/flex

Een belangrijke oorzaak van werkdruk is naar onze mening het feit dat het werk gedaan moet worden door te weinig mensen en/of mensen met alleen maar korte contractjes en/of mensen die worden ingezet via (commerciële) uitzendbureaus, de bijstand of de Sociale Werkplaats. De medewerkers van PostNL wensen meer vaste collega's die langer (kunnen) blijven onder de arbeidsvoorwaarden van PostNL, zodat er sprake is van een baan met de zekerheid van een fatsoenlijk en stabiel inkomen ("een echte baan"). Het realiseren van het eerdergenoemde "Generatiepact" kan hieraan zeker een bijdrage leveren.

2. Inkomen

Loonontwikkeling

De afgelopen jaren hebben we bij PostNL afspraken gemaakt over een gematigde loonontwikkeling. Inmiddels heeft PostNL daar mede de vruchten van geplukt en zien we dat het bedrijf er financieel beter voorstaat. Er is zelfs – met terugwerkende kracht - dividend uitgekeerd aan de aandeelhouders. In dit licht zijn wij van mening dat de medewerkers van PostNL een grote bijdrage hebben geleverd aan het huidige positieve bedrijfsklimaat. Tegen die achtergrond achten wij een loonsverhoging van 2,5 % over een periode van 12 maanden alleszins gerechtvaardigd.

Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU)

In zijn algemeenheid hebben werknemers geen behoefte aan uitkeringen die gerelateerd zijn aan resultaten waarop medewerkers geen directe invloed (kunnen) uitoefenen. De werknemers van PostNL vormen hier zeker geen uitzondering op.

Teneinde de werknemerstevredenheid te bevorderen, maar ook om de aantrekkelijkheid van PostNL voor nieuwe werknemers te vergroten, wensen wij met u het gesprek aan te gaan over de vormgeving van de RAU.

Toe(s)lagen

De medewerkers die onder de beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici vallen en de medewerkers in schaal 11 en hoger, ontvangen geen toelage onregelmatige tijdstippen bij bijvoorbeeld nachtwerk noch overwerktoeslag. Nu de mogelijkheid tot functiecontracten (waarin een afkoop van toe(s)lagen was verwerkt) bijna geheel is komen te vervallen, moeten de toeslag- en toelagebepalingen die tot en met schaal 10 gelden, ook van toepassing zijn op de medewerkers in de hogere schalen en de medewerkers die onder de beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici vallen.

Pensioen

Evenals in 2016 is de pensioenopbouw in 2017 wederom afgenomen. Bij monde van de CFO is aangegeven dat dit niet acceptabel is. Vervolgens is het initiatief genomen tot het instellen van een paritaire werkgroep om te onderzoeken en –op basis van de uitkomsten van het onderzoek– te adviseren hoe een en ander kan worden gerepareerd met terugwerkende kracht. Wij wensen de afspraken die voortkomen uit dit separate traject in de cao vast te leggen, waarbij de onderliggende financiering niet ten koste mag gaan van de beschikbare onderhandelingsruimte.

Reiskostenvergoeding woning-werk

Wij willen met u het gesprek aangaan over de vraag of/in hoeverre de huidige reiskostenregeling woning–werk nog voldoet. Indexeren van de reiskostentabel is een van de maatregelen waar wij aan denken. Ook stellen wij vast dat medewerkers over steeds grotere afstanden worden verplaatst terwijl een (eventuele) verhoging van de reiskosten vaak in tijd beperkt is. We willen met u afspreken dat bij verplaatsingen over grotere afstanden een passende blijvende vergoeding van toepassing is. In dit kader past ook de discussie over een versimpeling van de diverse reiskostenregelingen in combinatie met een vervoersbudget.

3. Duurzame ontwikkeling medewerkers

Carrièrewendingen

Afspraken over carrièrewendingen dragen op een positieve wijze bij aan het creëren van werkzekerheid. Voor werknemers die op hun tenen moeten lopen om aan de functie-eisen en bedrijfsontwikkelingen te kunnen voldoen, werknemers die mantelzorgtaken hebben en om die reden andere prioriteiten hebben of werknemers met andere redenen kan een pas op de plaats, een stap terug of juist vooruit - al dan niet tijdelijk- een hele gezonde keuze zijn. In dit kader willen wij met u afspraken maken over het onderwerp carrièrewendingen.

Opleidingen

Wij wensen meer mogelijkheden tot het volgen van opleidingen die een belangrijke toegevoegde waarde voor het CV kunnen hebben. Dat kan bijdragen aan vergroten van de baan zekerheid zowel binnen als buiten PostNL.

4. Evaluatie cao-afspraken

Werkgroepen

Als resultante van het vorige cao-overleg zijn er 3 werkgroepen ingesteld.

- De werkgroep “modernisering cao” is bezig de laatste hand te leggen aan haar advies.
- Het advies van de werkgroep “differentiatie arbeidsvoorwaarden” is inmiddels ontvangen.
- Het resultaat van de cao-werkgroep “pensioen” is bekend en afgerond.

Wij stellen voor om gedurende de onderhandelingen de uit de werkgroepen beschikbare informatie met elkaar te bespreken en – voorzover daarover overeenstemming kan worden bereikt – de afspraken vast te leggen in de cao.

3e jaar WW

Inmiddels is er meer duidelijkheid gekomen over de uitwerking van de afspraken over het 3e jaar WW, zij het dat werkgeversorganisaties hebben aangegeven meer tijd nodig te hebben om de afspraken te bestuderen. Wij nemen aan dat deze duidelijkheid er nu snel komt en stellen voor de afspraken/uitwerking te verankeren in een aparte cao met een looptijd van minimaal 5 jaar, die geldt voor alle werknemers in dienst van PostNL

5. Overige

Een PostNL, een cao

Binnen PostNL gelden er verschillende arbeidsvoorwaarden. Zo zijn er enerzijds binnen bedrijfsonderdelen afspraken met de MZ gemaakt over arbeidsvoorwaarden en anderzijds gelden er verschillende cao's. Dat heeft volgens ons niet het juiste effect op de wijze waarop het bedrijf zich naar buiten wenst te profileren, namelijk het favoriete bedrijf voor de postbezorging. Wij zijn van mening dat afspraken over arbeidsvoorwaarden met de vakorganisaties worden gemaakt en werknemers volgens eenzelfde systematiek worden beloofd. Tegen die achtergrond wensen wij (procedure) afspraken te maken over het realiseren van een cao PostNL voor alle PostNL werknemers in Nederland.

Overige punten

Met name tijdens het overleg van de werkgroep “modernisering cao” is een aantal inhoudelijke punten naar voren gekomen, waarover in voorkomende gevallen concrete afspraken moeten worden gemaakt. Wij stellen voor bij aanvang van het overleg een groslijst op te stellen van deze punten en daaraan in ieder geval de onderstaande punten (niet limitatief), voorzover niet al voortkomend uit de punten van de werkgroep, toe te voegen:

- volledige vergoeding van alle beroepskosten die direct te maken hebben met de uitoefening van het werk bij PostNL;
- vakbondsfaciliteiten, hier hebben we eerder een pilot voor gevolgd. We willen dit punt uitbreiden met de vakbondsbijdrage;
- begeeftijd versus pauze;
- gelijke rechten voor deeltijdmedewerkers;
- compensatie feestdagen;
- uitbreiding kraamverlof naar 10 dagen.

Looptijd

De looptijd van de nieuwe cao PostNL wensen wij aan te laten sluiten bij de overeen te komen afspraken.

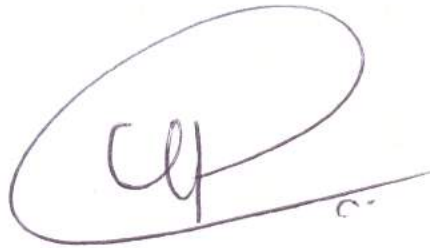
Wellicht ten overvloede wijzen wij erop dat wij ons het recht voorbehouden om tijdens de onderhandelingen aanvullingen of wijzigingen te doen.

Met vriendelijke groet,



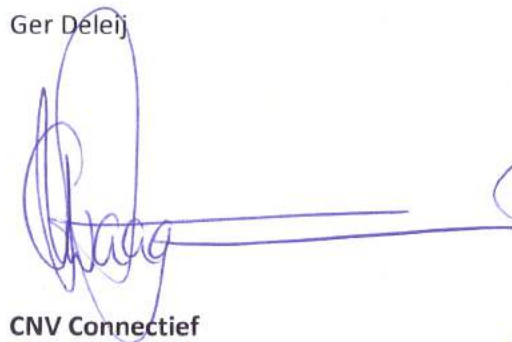
FNV Publiek Belang

Ger Deleij



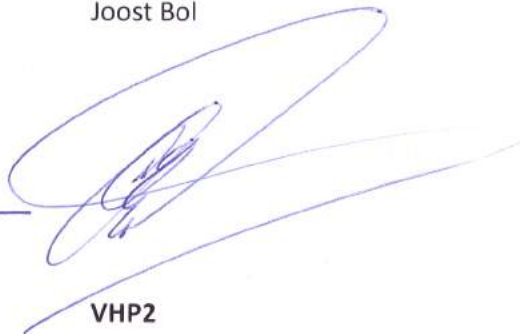
Bond van Post Personeel

Joost Bol



CNV Connectief

Anselma Zwaagstra



VHP2

André Tumelaire