



Aan de vakorganisaties (per e-mail):
De heer G. Deleij, FNV
De heer J. Bol, Bond van Postpersoneel
Mevrouw A. Zwaagstra, CNV
De heer A. Tumelaire, VHP2

PostNL Holding B.V.
Group HR
Prinses Beatrixlaan 23
2595 AK 's-Gravenhage
www.postnl.nl

10 december 2018

Onze referentie U/Group HR/2018

Onderwerp Cao voorstel

Geachte bestuurders,

PostNL werkt hard aan de transformatie naar een logistieke dienstverlener die meegroeit met en inspeelt op de klantbehoeften die ontstaan uit toenemende digitalisering van onze maatschappij. Als gevolg daarvan zien we twee belangrijke bewegingen met grote impact op ons bedrijf: een snel krimpende postmarkt en een zeer snel groeiende pakkettenmarkt. Deze transitiefase stelt ons voor grote uitdagingen. Bij MailNL moeten we alle zeilen bijzetten om de gevolgen van de volumedaling van meer dan 10% op te vangen met besparingen. In het derde kwartaal van 2018 was het resultaat van MailNL 0. Pakketten & Logistiek is winstgevend, maar de sterke volumegroei van meer dan 20% vraagt om grote investeringen. Alles bij elkaar leidt dit ertoe dat we dit jaar tot dusver een negatieve cashflow hebben. Daarmee is duidelijk dat verdere maatregelen nodig zijn om tot een duurzaam en toekomstbestendig model te komen. Dit geldt overigens niet alleen voor PostNL. We zien bij vergelijkbare bedrijven in Europa dezelfde situatie. Het is voor de toekomst van PostNL en haar medewerkers van groot belang om in te blijven spelen op deze marktontwikkelingen, waardoor wij een grote en sociale werkgever kunnen blijven zonder de financiële gezondheid van ons bedrijf in het geding te brengen. Tegen deze achtergrond presenteren wij u graag onze voorstellen voor een nieuwe PostNL cao, ter bespreking in ons overleg op woensdag 12 december.

Meer mensen direct in dienst bij PostNL

PostNL wil voor meer mensen banen creëren. Op dit moment zijn bij MailNL al vrijwel alle medewerkers direct in dienst. Wij zullen ons maximaal richten op eigen werving en alleen werk uitbesteden als de arbeidsmarkt ons echt dwingt. Bij Pakketten groeit het aandeel eigen personeel harder dan onze autonome groei. Wij hebben de ambitie om toe te groeien naar 1800 pakketbezorgers in dienst bij PostNL eind 2019. Nieuwe bezorgers zijn bij ons in loondienst of bij een ondernemer.

PostNL breed zullen wij volgend jaar 500 extra medewerkers in dienst nemen. Dit betekent onder meer dat wij arbeidsovereenkomsten zullen aanbieden aan uitzendkrachten bij de sorteercentra van MailNL en dat wij nieuwe pakketbezorgers zullen gaan werven op basis



van een arbeidsovereenkomst. Op deze manier verminderen wij de werkdruk van onze medewerkers en zetten wij flexibele arbeid om in loondienst.

Meer banen en zekerheid voor medewerkers

Bij MailNL creëren wij meer substantiële banen door grotere arbeidscontracten. Wij bespreken de wensen en mogelijkheden met onze medewerkers en gaan gericht werven op grotere arbeidscontracten. Onze aanpak gericht op grotere arbeidscontracten zullen wij nog verder concretiseren. Bij Pakketten zullen wij medewerkers die goed functioneren eerder laten doorstromen naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ondernemers die pakketten bezorgen voor PostNL vragen wij aan te tonen dat zij medewerkers met een arbeidsovereenkomst belonen conform de van toepassing zijnde cao. PostNL spreekt af met contractingpartijen dat werknemers die middels contracting voor PostNL werken, ten minste een gelijkwaardige beloning ontvangen aan de inlenersbeloning die men bij PostNL als uitzendkracht zou verdienen.

Zoveel mogelijk baanbehoud voor medewerkers van PostNL

PostNL wil haar medewerkers graag behouden. Wij zetten ons daarom in om medewerkers te stimuleren om binnen het bedrijf naar een baan met toekomst over te stappen en ondersteunen medewerkers hierbij (zie bijvoorbeeld <https://www.pakjekansbijpostnl.nl/>). Zo behouden wij ook in de toekomst werkgelegenheid voor onze medewerkers en voorkomen wij zoveel mogelijk overcompleteet of ontslag.

Duurzame inzetbaarheid

Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers gezond tot aan hun pensioen kunnen blijven werken. Ook onze medewerkers in fysiek zware functies. Wij stellen voor om als sociale partners samen onderzoek te doen naar maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten. Wij willen maatregelen afspreken die een oplossing bieden voor de problemen waar medewerkers in de praktijk mee te maken krijgen. In het vorige cao akkoord spraken wij met elkaar het Generatiepact af. Hier hebben maar weinig medewerkers gebruik van gemaakt. Het onderzoek kan duidelijk maken of wij het Generatiepact moeten aanpassen of dat wij op een andere manier kunnen investeren in de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. In afwachting van de uitkomsten van dit onderzoek verlengen we het Generatiepact in de huidige vorm.

Arbeidsvoorwaarden op maat

PostNL wil arbeidsvoorwaarden afspreken die zo goed mogelijk passen bij de behoeftes van onze medewerkers en hun directe omgeving. Deze behoeftes kunnen voor groepen medewerkers verschillen, waardoor de arbeidsvoorwaarden niet voor iedereen goed passen. Wij stellen voor een studieafpraak te maken om te bekijken wat voor welke groepen medewerkers de best passende arbeidsvoorwaarden zijn. Wij willen met elkaar verschillende groepen vaststellen die voldoende onderscheidend zijn. In deze studie kunnen we de voor- en nadelen van deze opties afzetten tegen jullie voorstel van één cao voor iedereen. Wij werken mee aan een onderzoek naar een branche cao voor Pakketten, met als doel een gelijk speelveld in de pakkettenmarkt.



Persoonlijk keuzebudget

PostNL wil een grotere groep medewerkers ervaring laten opdoen met het persoonlijk keuzebudget. Het persoonlijk keuzebudget geeft medewerkers de kans om zelf te kiezen hoe zij bepaalde arbeidsvoorwaarden willen inzetten. Wij gaan onderzoeken of de bestedingsmogelijkheden kunnen worden uitgebreid.

Opleiding en ontwikkeling

Tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken wordt actief aandacht besteed aan opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers. Wij starten een pilot met een persoonlijk opleidingsbudget gericht op de ontwikkeling en inzetbaarheid van onze medewerkers.

Pensioenopbouw

Wij willen de pensioenopbouw voor onze medewerkers verhogen. Wij stellen voor om als cao partijen gezamenlijk een voorstel te doen aan het Pensioenfonds om de opbouw van het pensioen te verhogen middels inzet van de herstellpremie.

Tegemoetkoming woning-werk en duurzaamheid

De tegemoetkoming woning-werk wordt aangepast. Het aantal kilometers waarvoor de tegemoetkoming geldt wordt opgerekt tot 70. De tijdelijke aanvullende vergoeding (artikel 8.5 lid 2) vervalt. Medewerkers die als gevolg van een verhuizing van hun werk verder moeten reizen ontvangen dus een blijvende, hogere tegemoetkoming woning-werk, tot aan het maximum aantal kilometers. Voor productiemedewerkers die door een verhuizing van hun werk verder zouden moeten gaan reizen dan 70 kilometer, zal PostNL zich maximaal inspannen om hen te bemiddelen naar ander werk in hun eigen woonomgeving. De maximale tegemoetkoming is toereikend om een OV jaarkaart/NS Businesscard aan te schaffen. Wij gaan medewerkers actief informeren over het best bij hun situatie passende OV reisproduct. In 2019 starten wij met een pilot voor alle medewerkers die vanaf 2019 een (andere) bedrijfsauto of leaseauto krijgen. Deze medewerkers krijgen een mobiliteitsbudget, dat zuinig reizen en het gebruik van openbaar vervoer en fiets stimuleert.

Gelijke beloning vrouwen en mannen

PostNL vindt dat vrouwen en mannen gelijk moeten worden beloond voor gelijk werk. Wij zullen een onderzoek doen naar de beloning binnen PostNL en afhankelijk van de uitkomst hiervan, vervolgspraken maken.

Loonontwikkeling en looptijd

Wij willen een reële, structurele loonsverhoging afspreken voor onze medewerkers, die recht doet aan de financiële situatie van PostNL, maar die ook tegemoet komt aan de gestegen kosten voor levensonderhoud. Tevens zullen wij met u een eenmalige uitkering bij het behalen van bepaalde strategische doelstellingen van PostNL bespreken. Wij zullen een voorstel doen voor een loonstijging, ervan uitgaand dat een akkoord kan worden bereikt over de voorgaande onderwerpen. Wij willen een cao afsluiten voor een periode van 1,5 jaar.



Tot slot

We streven allemaal naar dezelfde doelen: versterking van PostNL als de favoriete bezorger van Nederland, als een sociale werkgever en als een financieel gezond bedrijf. De voorstellen in deze brief passen bij deze doelstellingen en houden rekening met de belangen van al onze stakeholders. Graag lichten wij onze voorstellen nader aan u toe op 12 december.

Met vriendelijke groet,

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

J. Veldstra
Directeur HR Mail NL

