



Publieke Diensten

PostNL NV
De heer Jeroen Veldstra
Waldorpstraat 3
2521 CA Den Haag

Datum
24 augustus 2022

Onderwerp
Inzetbrief cao PostNL, namens CNV en BVPP

Beste Jeroen,

De Bond van Post Personeel en CNV Publieke Diensten doen u hierbij de wijzigingsvoorstellen toekomen voor een nieuwe cao PostNL, met als ingangsdatum 1 april 2022.

Inleiding

We leven in een bijzondere en onzekere tijd, een tijd van enorm oplopende inflatie en, door de oorlog, grote economische risico's.

De arbeidsmarkt is in tijden niet zo krap geweest, dat maakt dat de vrees voor het verlies van arbeid op dit moment veel minder is. Zeker bij PostNL, immers, is er grote behoefte aan medewerkers.

Wij merken wel onzekerheid bij onze achterbannen, er is behoefte aan zekerheid en reparatie van de inflatie. Er is angst voor de toekomstige economische ontwikkeling.

Wij willen met de nieuwe cao deze onzekerheid zoveel als mogelijk verzachten door goede afspraken te maken. Zekerheid, ook financieel, toekomstperspectief en, voor degene die moeite hebben het tempo vol te houden, de mogelijkheid op een goede manier de eindstreep te halen of eerder te kunnen stoppen met werken zonder dat dit tot groot financieel nadeel leidt.

De cao moet zo aantrekkelijk zijn dat het goed is voor de medewerker en ook voor PostNL. Een goede cao is ook een oplossing voor het probleem van (toekomstig) personeelstekort. Wij willen voor alle groepen medewerkers goede afspraken maken.

Op hoofdlijnen schetsen wij hier onze voorstellen welke we zullen toelichten tijdens het cao-overleg.

Structurele loonstijging

Tegemoetkoming aan het steeds duurder worden van het dagelijks leven. Dat betekent, een goede structurele loonstijging die moet leiden tot een substantiële koopkrachtverbetering.

Reiskosten

De tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk is voor de medewerkers niet meer toereikend. Brandstofprijzen stijgen en bovendien moeten veel medewerkers steeds verder reizen. De tegemoetkoming moet beter geregeld worden.

Ook de reiskosten voor degene die 5 dagen moet reizen en 4 dagen vergoed krijgt willen we bespreken. Daarnaast ontvangen de medewerkers een reiskostenvergoeding op basis van de kortste route. In diverse gevallen betekent de kortste route, dat men gebruik moet maken van het veer of een tunnel en daarbij pont- en/of tunnelgelden betalen. Deze medewerkers worden geconfronteerd met extra reiskosten. In deze voorkomende gevallen, willen we dat pont- en/of tunnelgelden extra vergoed worden, boven op de tegemoetkoming woning-werk.

Thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding vinden wij inmiddels niet meer kostendekkend. Deze verdient dan ook een aanpassing. Ook willen we met u vaststellen of de thuiswerkende medewerkers voldoende worden gefaciliteerd met ergonomische (bijvoorbeeld een goede bureaustoel) en digitale hulpmiddelen (denk aan een laptop).

Duurzame inzetbaarheid

Er is onder veel van onze leden de behoefte om eerder te stoppen. Ook medewerkers die niet willen stoppen en willen blijven werken is een 'stapje terug' meer dan welkom en zal ervoor zorgen dat een groter deel gezond en prettig de eindstreep kan halen. Zeker met de steeds groter wordende werkdruk is het gevaar van vroegtijdig uitvallen groot. Zaken rondom generatiepact, ouderenregelingen en de wettelijke mogelijkheden rondom werkdruk en zware beroepen (RVU) willen wij met u bespreken. Dit alles met als doel: werkdruk vermindering, eerder te stoppen met werken of een stapje terug om gezond de eindstreep te halen, zonder dat tot groot financieel nadeel leidt.

Ook willen we aanvullende afspraken maken over een flexibelere inzet voor de medewerkers van de (uren) verkorting van de arbeidstijd per dienst (artikel 4.14). Daarnaast willen we met u vaststellen welke maatregelen we verder nog kunnen treffen om werkdruk voor (oudere) medewerkers te verlichten.

Gelijkheid

Gelijke behandeling voor alle medewerkers die hetzelfde werk doen. Onafhankelijk van leeftijd (jeugdlonen) en aanstelling. Medewerkers met een flexibel of tijdelijk contract moeten dezelfde beloning en rechten hebben op scholing en duurzame inzetbaarheid als medewerkers met een vast contract.

Vast werk

In het recente verleden is het, wederom, duidelijk geworden dat het goed is voor de medewerkers en ook voor PostNL, om zoveel mogelijk medewerkers in vaste dienst te hebben. In voorgaande cao's hebben we daar afspraken over gemaakt, dergelijke afspraken willen we weer maken.

Looptijd

De looptijd van de cao willen wij aan laten sluiten bij de overeen te komen afspraken.

Overige

Ouderschapsverlof

vanaf 2 augustus 2022 is het mogelijk 9 weken, in het eerste levensjaar van het kind (ook stief, pleeg en adoptie) betaald verlof te krijgen. Het UWV betaald dan 70% van het dagloon. Wij stellen een aanvulling door PostNL op het dagloon voor.

Rouwverlof:

Bij PostNL zijn er eigenlijk geen klachten over hoe er wordt omgegaan met medewerkers na verlies van een dierbare. Toch lijkt het goed om een rouwprotocol in de cao op te nemen die als 'default' kan dienen. We kunnen immers niet het hele veld overzien en biedt houvast aan medewerkers en leidinggevenden die met dergelijke situaties te maken krijgen.

Tenslotte

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende of andere voorstellen te komen.

We hopen op een goed en open overleg in gezamenlijkheid.

Met vriendelijke groet,

Bond van Post Personeel

CNV Publieke Diensten

Joost Bol
Gerard van Rijn
Bert Tuk
Ad Wesdorp

Anselma Zwaagstra
Cor Bruin
Paula Kragten