



# Akkoord

Cao voor PostNL 2019-2020

4 maart 2019

Rapport    Akkoord  
Cao voor PostNL 2019-2020





## Inhoudsopgave

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Looptijd en salarisontwikkeling</b>       | <b>3</b>  |
| 1.1.      | Looptijd                                     | 3         |
| 1.2.      | Salarisaanpassing                            | 3         |
| 1.3.      | Eenmalige uitkering                          | 3         |
| <b>2</b>  | <b>Werkgelegenheid</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Tegemoetkoming woon-werk</b>              | <b>4</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Duurzame inzetbaarheid/ generatiepact</b> | <b>5</b>  |
| <b>5</b>  | <b>Pensioenopbouw</b>                        | <b>6</b>  |
| <b>6</b>  | <b>Beroepskosten</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>7</b>  | <b>Vakbondsfaciliteiten</b>                  | <b>6</b>  |
| <b>8</b>  | <b>Werkomgeving</b>                          | <b>7</b>  |
| <b>9</b>  | <b>Studieafspraken</b>                       | <b>7</b>  |
| 9.1       | Gelijke beloning vrouwen en mannen           | 7         |
| 9.2       | Arbeidsvoorwaarden op maat                   | 7         |
| <b>10</b> | <b>Pilots</b>                                | <b>8</b>  |
| 10.1      | Persoonlijk keuzebudget                      | 8         |
| 10.2      | Opleiding en ontwikkeling                    | 8         |
| <b>11</b> | <b>Technische wijzigingen</b>                | <b>9</b>  |
|           | <b>Bijlage 1: technische wijzigingen</b>     | <b>11</b> |





## Ondergetekenden

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen werkgever;
- en
2. Bond van Post Personeel te Tilburg, CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht en VHP2 te Eindhoven, verder te noemen de vakorganisaties;

verklaren een akkoord te hebben bereikt over de cao voor PostNL.

Partijen verklaren het volgende te zijn overeengekomen

# 1 Looptijd en salarisontwikkeling

## 1.1. Looptijd

De cao voor PostNL heeft een looptijd van 15 maanden. De cao vangt aan op 1 januari 2019 en eindigt op 31 maart 2020.

## 1.2. Salarisaanpassing

Per 1 januari 2019 wordt een salarisverhoging toegekend van 1%, per 1 juli 2019 een salarisverhoging van 1,5% en per 1 maart 2020 een salarisverhoging van 0,5%.

De salarisverhoging wordt alleen gegeven aan de medewerker die op het moment van de ingangsdatum en de uitbetaling van de salarisverhoging ook daadwerkelijk in dienst is van werkgever. Medewerkers die na 1 januari 2019 in dienst zijn getreden, ontvangen de salarisverhoging met terugwerkende kracht tot het moment van indiensttreding.

## 1.3. Eenmalige uitkering

In januari 2020 wordt een eenmalige uitkering van 100 euro netto uitbetaald aan de medewerker met een voltijd dienstverband. De medewerker met een deeltijd dienstverband ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van zijn contractomvang met een minimum van 25 euro netto. De eenmalige uitkering wordt alleen uitbetaald aan de medewerker die op het moment van de uitbetaling van de eenmalige uitkering ook daadwerkelijk in dienst is van werkgever.





## 2 Werkgelegenheid

PostNL wil voor meer mensen banen creëren. Het onderdeel Mail NL binnen PostNL zal zich maximaal richten op eigen werving en alleen werk uitbesteden als de arbeidsmarkt daartoe dwingt.

Om de groeiambitie te vervullen en werkdruk te verlagen, treft PostNL onderstaande maatregelen.

Bij PostNL Pakketten Benelux BV groeit het aandeel eigen personeel harder dan de autonome groei. PostNL Pakketten Benelux BV heeft de ambitie in 2019 te groeien naar 1800 pakketbezorgers in dienst bij PostNL. Dit betekent een toename van circa 500 medewerkers in loondienst.

PostNL zal gedurende de looptijd van deze cao 200 medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van Pakketbezorger bij PostNL Pakketten Benelux BV, die goed functioneren, na uiterlijk 1 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden.

Ten behoeve van het omzetten van flexibele arbeid in loondienst, werkgelegenheid en doorstroom zal PostNL gedurende de looptijd van deze cao tenminste 30 arbeidsplaatsen vacant stellen bij het onderdeel IMEC.

Bovenstaande maatregelen worden gedurende de looptijd van de cao als vast punt geagendeerd voor het regulier overleg met de vakorganisaties. Hierbij komt ook het inzetten van arbeidsvoorwaardelijke maatregelen in het kader van de bezettingsproblematiek aan de orde, zoals bijvoorbeeld een hogere inschaling bij start van de functie of doorstroom naar een andere functie, goede inwerkprogramma's of een aanbrenghonus. Tevens zal hierbij aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de samenstelling van de personeelspopulatie.

## 3 Tegemoetkoming woon-werk

Het maximum aantal kilometers van de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer in de tabel in artikel 8.1 van de cao voor PostNL 2017-2018, wordt met ingang van 1 januari 2019 uitgebreid naar 70 kilometer. De tijdelijke tegemoetkoming uit artikel 8.5 lid 2 vervalt met ingang van 1 januari 2020. Voor medewerkers die reeds de tijdelijke tegemoetkoming uit artikel 8.5 lid 2 ontvangen dan wel gedurende 2019 instromen in deze regeling, geldt dat zij deze tegemoetkoming uit artikel 8.5 lid 2 behouden indien deze hoger is dan de tegemoetkoming woon-werkverkeer die voor hen geldt op basis van de nieuwe tabel met een maximum van 70 kilometer. Op het moment dat de termijn van 3 jaar is verstreken als bedoeld in artikel 8.5 lid 2, wordt een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer toegekend conform de nieuwe tabel voor woon-werkverkeer met een maximum van 70 kilometer.





PostNL gaat medewerkers actief informeren over het best bij hun situatie passende OV reisproduct. Voor productiemedewerkers die door een verhuizing van hun werk substantieel verder zouden moeten gaan reizen, zal PostNL zich maximaal inspannen om hen te bemiddelen naar (ander) werk bij PostNL in hun eigen woonomgeving.

## 4 Duurzame inzetbaarheid/ generatiepact

De arbeidsmarkt verandert en medewerkers moeten langer doorwerken. Partijen vinden het daarom belangrijk dat medewerkers gezond, met plezier en zonder onaanvaardbare werkdruk kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Partijen gaan daarom samen onderzoek doen naar maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. Doel is om maatregelen af te spreken die een oplossing bieden voor de problemen waar medewerkers in de praktijk mee te maken krijgen. In het vorige cao akkoord is daartoe al een eerste stap gezet door het generatiepact te introduceren. Tot op heden hebben nog maar weinig medewerkers gebruik gemaakt van het generatiepact. Het onderzoek kan duidelijk maken of het generatiepact aangepast moet worden of dat op een andere manier geïnvesteerd kan worden in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit onderzoek start in het eerste kwartaal van 2019 en partijen streven ernaar om aan het einde van kwartaal 2 de eerste fase af te ronden. Begin kwartaal 3 zullen de uitkomsten worden besproken en bepalen partijen of vervolgonderzoek nodig is cq. welke maatregelen we kunnen invoeren.

In afwachting van de uitkomsten van dit onderzoek zijn partijen overeengekomen om het generatiepact uit bijlage 4 van de cao voor PostNL 2017-2018 gedurende de looptijd van deze cao te verlengen voor maximaal 75 medewerkers.

Van deze 75 plekken zijn 40 plekken beschikbaar voor medewerkers bij PostNL Pakketten & Logistiek en Transport (inclusief medewerkers in fysiek zware functies binnen IMEC) en 35 plekken voor medewerkers bij MailNL.

Anders dan in het generatiepact in bijlage 4 van de cao voor PostNL 2017-2018 geldt dat de medewerker die deelneemt aan het generatiepact de ingangsdatum van zijn ouderdomspensioen kan vervroegen tot 65 jaar dan wel tot uiterlijk 1,5 jaar voor de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd (in plaats van de standaard leeftijd van 65 jaar zoals in de huidige regeling). De overige voorwaarden uit het generatiepact in bijlage 4 van de cao voor PostNL 2017-2018 blijven ongewijzigd.

Het generatiepact en deze afspraak tussen partijen loopt af en eindigt van rechtswege zonder dat hiervoor enige opzegging nodig is met ingang van 31 maart 2020. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat het generatiepact en deze afspraak geen nawerking hebben. Medewerkers die voor of uiterlijk op de einddatum van 31 maart 2020 instromen en gaan deelnemen aan het generatiepact kunnen gedurende de volledige afgesproken duur tot aan de (overeengekomen) vervroegde pensioeningangsdatum hieraan blijven deelnemen.





## 5 Pensioenopbouw

Partijen streven naar een verhoging van de pensioenopbouw voor medewerkers. Partijen zullen gezamenlijk een voorstel doen aan het Pensioenfonds PostNL om de opbouw van het pensioen te verhogen middels inzet van de herstelpremie.

## 6 Beroepskosten

Beroepskosten die de medewerker moet maken om medische redenen en die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie, te weten voor een rijbewijs C1, C, C1E of CE met code 95, na voorafgaande goedkeuring door leidinggevende, worden op basis van declaratie achteraf vergoed door PostNL. Beroepskosten die voor vergoeding in aanmerking komen betreffen uitsluitend:

- Aanvraag gezondheidsverklaring bij het CBR
- Basistarief keuring door een medisch specialist indien de keuring niet mag plaatsvinden door de arbodienst of huisarts èn voor zover keuring door een medisch specialist verplicht is gesteld door RDW of CBR
- De extra verlenging van het rijbewijs C1, C, C1E of CE met code 95 als gevolg van medische redenen.

## 7 Vakbondsfaciliteiten

Partijen zijn overeengekomen dat artikel 13.2 lid 1 onder d van de cao voor PostNL als volgt wordt aangepast:

*Het gebruik van publicatieborden door vakorganisaties om nieuwsbrieven, pamfletten, publicaties en/of andere documenten onder de aandacht te brengen van medewerkers ten behoeve van goede en evenwichtige arbeidsverhoudingen binnen de organisatie van PostNL. PostNL erkent de vrijheid van meningsuiting van vakorganisaties en zal hieraan medewerking verlenen. PostNL behoudt zich het recht voor om publicaties die niet respectvol, opruiend dan wel anderszins in strijd zijn met de gedragsregels die binnen PostNL gelden, te weigeren dan wel te verwijderen.*





## 8 Werkomgeving

PostNL erkent het recht van medewerkers op een gezonde, schone en veilige werkplek. Een goede kwaliteit van de arbeid en inspirerende werkomgeving maakt werken aantrekkelijk. Goede arbeidsomstandigheden leveren in die zin een bijdrage aan de inzetbaarheid van medewerkers. PostNL hecht dan ook waarde aan correcte naleving van de wet- en regelgeving (o.a. Arbeidsomstandighedenwet) op het gebied van arbeidsomstandigheden en de handhaving daarvan. PostNL neemt negatieve signalen van haar medewerkers over onderhoud en schoonmaak van de werkomgeving dan ook zeer serieus en spreekt de intentie uit om de reeds bestaande controles op schoonmaak en werkplekonderhoud intensiever te monitoren. Uitkomsten daarvan en eventuele vervolgacties zullen besproken worden met het daartoe bevoegde medezeggenschapsorgaan.

## 9 Studietoelafspraken

### 9.1 Gelijke beloning vrouwen en mannen

Voorop staat dat cao-partijen het beginsel van gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde onderschrijven en uitdragen. Mannen en vrouwen behoren, als zij werk van gelijke waarde doen, gelijk beloond te worden. Dit is ook duidelijk verankerd in wetgeving. Gelijke beloning maakt onderdeel uit van zorgvuldig en goed werkgeverschap. Cao-partijen hebben daarom afgesproken dat PostNL voor 1 april 2019 onderzoek zal instellen naar de huidige beloning van mannen en vrouwen. De resultaten van het onderzoek worden gedeeld met de vakorganisaties. Afhankelijk van de resultaten worden de vervolgstappen afgesproken.

### 9.2 Arbeidsvoorwaarden op maat

Partijen willen arbeidsvoorwaarden afspreken die zo goed mogelijk passen bij de behoeftes van medewerkers en hun directe omgeving. Deze behoeftes kunnen voor groepen medewerkers verschillen, waardoor de arbeidsvoorwaarden niet voor iedereen goed passen. Partijen hebben daarom afgesproken dat zij een studie gaan doen waarin onderzocht wordt wat voor welke groepen medewerkers de best passende arbeidsvoorwaarden zijn. Hierbij kijken we niet alleen naar de verschillende functiegroepen die onder de cao voor PostNL vallen, maar ook naar de populatie van zaterdagbestellers en postbezorgers die momenteel een eigen cao met arbeidsvoorwaarden hebben en de medewerkers die werken bij een bedrijfsonderdeel met een eigen arbeidsvoorwaardenregeling. Tijdens deze studie zal tevens aandacht worden besteed aan de belonings- en functiewaarderingssystematiek. Partijen streven ernaar om deze studie voor 1 oktober 2019 af te ronden.





## 10 Pilots

### 10.1 Persoonlijk keuzebudget

In navolging op het Akkoord bij de cao voor PostNL 2017-2018, is begin 2018 een pilot gestart met betrekking tot het invoeren van een persoonlijk keuzebudget onder een geselecteerde groep medewerkers. Partijen zijn overeengekomen om de pilot te verlengen, waarbij de pilot wordt uitgebreid naar de volledige groep stafmedewerkers die vallen onder de cao voor PostNL en ingedeeld zijn in salarisschaal 9 tot en met 13 en medewerkers waarop de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici van toepassing is. Naast uitbreiding van de doelgroep zal de pilot ook geïntensiveerd worden door de invoering van een digitaal systeem die de medewerker kan ondersteunen bij het inzetten, sparen of uitbetalen van zijn budget. Deze medewerkers ontvangen iedere maand een persoonlijk keuzebudget. De hoogte van het persoonlijk keuzebudget en op welke wijze dit budget kan worden besteed, gespaard of worden uitbetaald, wordt nader onderzocht en vastgesteld in de pilot. Voor de groep medewerkers die deelnemen aan de pilot wordt de cao à la carte geïntegreerd in het persoonlijk keuzebudget. Tevens zal in de pilot nader onderzocht worden of de bestedingsmogelijkheden van het keuzebudget kunnen worden uitgebreid. Denk hierbij ook aan mogelijke fiscale voordelen. De pilot start in juni 2019 en heeft een looptijd van 12 maanden. Na afloop van de pilot volgt een evaluatie. Bij een succesvol verloop van de pilot kan deze worden uitgebreid naar medewerkers in andere salarisschalen.

### 10.2 Opleiding en ontwikkeling

Partijen vinden het van groot belang dat medewerkers weerbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Werk en zekerheid zijn hiervoor belangrijke uitgangspunten. Hierbij past een leven lang leren als een belangrijk middel om de positie van de medewerker op de arbeidsmarkt te behouden of te verbeteren. Inzet van scholings- en ontwikkelingsfaciliteiten horen daarbij. PostNL start in overleg met vakorganisaties daarom in 2019 een pilot met een persoonlijk opleidingsbudget. Doel van de pilot is om te onderzoeken of een opleidingsbudget kan bijdragen aan de (bredere) loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers waarbij maatwerk voorop staat. De pilot wordt uitgevoerd onder nader te bepalen gedifferentieerde functiegroepen waaronder specialistische functiegroepen op MBO en HBO niveau. De pilot start in het eerste kwartaal van 2019 en heeft een looptijd van 12 maanden. Na afloop van de pilot volgt een evaluatie.







## 11 Technische wijzigingen

In de bijlage zijn (technische) wijzigingen en de afspraken ter vereenvoudiging van de cao voor PostNL opgenomen.





Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 4 maart 2019 te 's-Gravenhage

Voor PostNL N.V.,

Directeur HR Mail NL

J.J. Veldstra

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.

Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line. The signature is enclosed in a hand-drawn oval.

A.J.A. van Dun

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.

L. Tuk

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.

CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht,

mevr. A. Zwaagstra

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line. The signature is enclosed in a hand-drawn oval.

C. Bruin

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.

R. Verschuil

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.

VHP2 te Eindhoven

A.E. Tumelaire

A blue ink signature in cursive script, written over a horizontal line.





## Bijlage 1: technische wijzigingen

### **1) Artikel 5.2.3 Verlof volgens de Wet arbeid en zorg (WAZO)**

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Invoering extra geboorteverlof (WIEG) per 1 januari 2019 worden de termen 'kraamverlof' en 'partnerverlof' aangepast naar 'geboorteverlof'.

### **2) Artikel 5.1.6 Vervallen en verjaren van vakantie**

In lid 2 wordt de term 'vervallen' aangepast naar 'verjaren' in overeenstemming met de wettelijke terminologie.

### **3) Artikel 6.4 lid 4 Salarisvaststelling bij indiensttreding**

Bij het herschrijven van de cao is lid 4 van artikel 6.4 te restrictief herschreven. Het toekennen van een lagere salarisschaal is op basis van artikel 6.4 lid 4 momenteel alleen mogelijk bij indiensttreding. Het oude artikel, artikel 55, sprak niet expliciet over indiensttredingen, maar over het toekennen van een salarisschaal. Omdat partijen bij het herschrijven van de cao niet de intentie hebben gehad om de inhoud te wijzigen, wordt de tekst van artikel 6.4 lid 4 in overeenstemming gebracht met het artikel 55 uit de cao voor PostNL 2016-2017.

### **4) Artikel 8.1 Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer**

In artikel 8.1 wordt verduidelijkt dat de tegemoetkoming voor woon-werkverkeer een netto bedrag betreft. Daarnaast wordt de Cendris routeplanner vervangen door 'Tom Tom Online Routing'.

### **5) Artikel 8.8 Resultaatafhankelijke uitkering; aanpassing regelgrenzen UCOI-marge**

De resultaatafhankelijke uitkering bestaat uit twee onderdelen: de UCOI-marge en de klanttevredenheidsscore. In verband met de (voorgestane) verkoop van de onderdelen Postcon en Nexive worden de regelgrenzen van de UCOI-marge als volgt aangepast:

| Regelgrenzen UCOI-marge    | Uitkeringspercentage resultaatafhankelijke uitkering |
|----------------------------|--|
| Groter of gelijk aan 10,4% | 2%   |
| Gelijk aan 7,4%            | 1%   |
| Tussen 7,4 % en 10,4%      | Naar rato (tussen 1% en 2%)                          |
| Kleiner dan 7,4%           | 0%   |

Deze wijziging treedt in werking met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018. Dit betekent dat bij het bepalen van een eventueel uit te betalen resultaatafhankelijke uitkering in 2019 die ziet op de resultaten in het boekjaar 2018, voormelde aangepaste regelgrenzen van de UCOI-marge als uitgangspunt dienen. Het bepaalde in de cao voor PostNL over de klanttevredenheidsscore blijft ongewijzigd.

### **6) Artikel 12.5 Franchise**

De franchise in artikel 12.5 wordt aangepast naar de franchise die is vastgesteld voor 2019.





**7) Artikel 12.12 Premiesystematiek**

Inmiddels is de tekst van dit artikel achterhaald. De huidige situatie wordt als volgt tekstueel vastgelegd:  
*“De huidige premiesystematiek is op basis van verwacht rendement met fondsspecifieke parameters”.*

**8) Artikel 13.1 Vakbondsbijdrage**

In dit artikel wordt verduidelijkt dat de vakbondsbijdrage een netto bedrag betreft.

**9) Definitie salaris**

Bij het herschrijven van de cao tekst is de definitie van ‘salaris’ per abuis niet meer opgenomen in de definitielijst. Deze definitie wordt als volgt toegevoegd:

*“Het voor jou vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal waarin je bent ingedeeld”*

**10) Bijlage 3 Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo’ers en academici**

In bijlage 3 wordt de periode van 36 maanden aangepast naar 24 maanden. Daarnaast is in bijlage 3 vastgelegd dat hoofdstuk 7 van de cao voor PostNL niet van toepassing is op medewerkers die onder bijlage 3 vallen. Dit wordt aangepast door artikel 7.1.2 (Tot.) hiervan uit te zonderen.



