

FNV voorstellen voor een nieuwe cao PostNL en zaterdagbestellers

Looptijd van de cao

- Een cao met een looptijd van één jaar. Een cao voor 2 jaar is mogelijk als we materieel goede afspraken kunnen maken.

Loon

- Een structurele verhoging van de individuele lonen en de loontabel met 6% incl. automatische prijscompensatie (APC) per 1 juli 2026 voor een substantiële koopkrachtverbetering inclusief een inflatiecorrectie.
- Een minimum uurloon van € 16,-
- Salarisverhoging per 1 juli 2026 (MTK) of compensatie via een eenmalige uitkering.

Vergoedingen

- Overwerk meenemen bij bepaling van de waarde van een vakantiedag (Mammoetarrest)
- Overwerk in de referteperiode van 13 weken meenemen bij doorbetaling bij ziekte
- Woon-werkverkeer
 - meest gebruikelijke route gebruiken i.p.v. kortste.
 - tegemoetkoming vanaf 1 kilometer
 - tegemoetkoming met als uitgangspunt € 0,25 netto per kilometer
 - Wanneer vanwege reorganisatie meer dan 70 km moet worden gereisd dan de extra reisafstand boven 70 km apart vergoeden

Werk-privé balans

- Zeggenschap over werk en werktijden. We willen afspraken maken over de planning van werkzaamheden en aanpak van werkdruk. AI (Artificial Intelligence) is een instrument bij planning en het maken van optimale routes. De werkelijkheid is veelal anders. AI moet ten dienste staan van werknemers en niet alleen als instrument gebruikt worden voor efficiëntie en rendement. Ons voorstel is een meldpunt instellen met als doel de gevolgen in kaart te brengen. Op basis van uitkomst nadere afspraken maken.
- Toepassing arbeidstijdreductie (ATR) werkt op bepaalde onderdelen van de organisatie niet (o.a. vervoer) en we willen daar aanvullende afspraken over maken. De mogelijkheid ATR per week toe te kennen daar waar het per dag niet te plannen is.
- Het maken van een realistische planning is vaak problematisch en heeft vaak ongewenste gevolgen voor de werkdruk en werk-privé balans van werknemers. We willen afspraken maken over verbeteringen.
- Elke verplichting t.a.v. werk is arbeidstijd en daarmee betaalde tijd (o.a. sleuteltijd) We willen duidelijke afspraken maken over eigen tijd en betaalde tijd. O.a. de kick-off is vervangen door Social Media in eigen tijd.
- Afspraken maken over mantelzorg. Werknemers kunnen maximaal 8 weken. een beroep doen op zorgverlof. Wij stellen voor dat mantelzorgers de mogelijkheid krijgen om 80% te werken tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw met een terugkeergarantie naar 100% werken.

Duurzame inzetbaarheid

- De Regeling Vervoegd Uittreden (RVU) verbeteren. Er is geen invulling gegeven aan het 'Herenakkoord RVU' en daarom willen we heldere afspraken maken. Concreet: het aantal beschikbare plekken verhogen, de voorwaarden aanpassen zodat meer werknemers in aanmerking kunnen komen, de vergoeding verhogen en de wijze van uitbetaling aantrekkelijker maken.

- De Regeling Duurzaam Doorwerken (RDD) verbeteren door het maximumaantal deelnemers te verhogen per jaar en niet te koppelen aan de looptijd van de cao.

Uitzendkrachten/ sub-contracters

- Uitzendkrachten hebben recht op tenminste dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 lid 1 Waadi. Artikel 1.2 lid 6 van de huidige cao is hiermee in strijd. We willen afspraken maken over het recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden en bedrijfseigen regelingen voor uitzendkrachten plus een vergewisbepaling voor PostNL.
- Vast contract bij structureel werk.
- We willen een vergewisbepaling c.q. ketenaansprakelijkheid afspreken m.b.t. sub-contracters. PostNL hoort zich als goed werkgever ervan te vergewissen dat bij inlenende partijen de geldende cao correct wordt toegepast en nageleefd.

Toeslagen en toelagen

- Het aanpassen van de Garantie TOT voor 55+ pakt onevenredig nadelig uit voor werknemers die geconfronteerd gaan worden met de reorganisatie D+3. We willen afspraken maken om die groep tegemoet te komen.
- Er wordt jaarlijks veel gevraagd van werknemers, vooral in de BSKNJ-periode, maar ook bij andere piekmomenten. Het is daarom belangrijk fit en vitaal te zijn. Wij stellen voor om voor iedereen een netto vitaliteitsbudget per jaar toe te kennen.
- Artikel 8.11 Thuiswerkvergoeding verhogen

Zaterdagbezorgers

- Het Sociaal Plan PostNL ook van toepassing verklaren op zaterdagbestellers.
- We gaan graag het gesprek aan, hoe om te gaan met cao voor zaterdagbestellers

Internationaal vakbondswerk

- De post en pakkettenbranche is internationaal en Europees georganiseerd. Dat maakt internationaal en Europees vakbondswerk noodzakelijk om de belangen van werknemers te behartigen. Daarnaast is Europese regelgeving direct van invloed op de Nederlandse wetgeving. We vragen daarom om een budget voor internationaal vakbondswerk.

Vakbondsfaciliteiten

- Normale verhoudingen: we willen afspraken maken over vrije toegang tot kantines van vestigingen door vakbonden en het gebruik van eigen informatieborden.
- De vakbondsbijdrage op niveau brengen van de AWWN-werkgeversbijdrageregeling

Vrijheid van ruil

- Mogelijk maken om officiële christelijke feestdagen te kunnen ruilen voor andere, niet-christelijke of religieuze feestdagen. (Zoals Suikerfeest, Keti Koti, Divali of Jom Kippoer)
- 5 mei elk jaar als feestdag aan te merken.

Overige punten

Artikel 3.5 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden uit de Postwet

We willen helderheid over de definitie van buitengewoon en over de termijn van inzetbaarheid?

Indien nodig hierover aanvullende afspraken maken

Artikel 4.11 Overwerk. De verplichting en beschikbaarheid kunnen eenzijdig opgelegd worden en er is geen beperking m.b.t. de termijn. We willen afspraken maken over de positie van werknemer in deze en mogelijk ingrijpende gevolgen van deze verplichting.