

CAO FEDEX-TNT INZETBRIEF VAKBONDEN (FNV, CNV, BVPP)

Pensioen

Wij begrijpen dat FedEx voor de hele Nederlandse populatie toe wil naar één pensioenregeling. Wij stellen hierbij dan ook voor om de FedEx-medewerkers over te hevelen naar de pensioenregeling TNT, zoals die wordt uitgevoerd door BPF TNT, met een werknemerspremie van 3%.

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van twee jaar. Ingaande op 1 oktober 2019 en derhalve eindigend op 30 september 2021.

2. Loonontwikkeling

Wij streven naar een loonontwikkeling die past in deze tijd van economische groei en tevens zorgt voor een inhaalslag van de afgelopen jaren. Een loonsverhoging in “centen en/of procenten” Vandaar dat wij een loonsverhoging voorstellen van minimaal 5% per 1 oktober 2019 en 5% per 1 oktober 2020. Deze percentages gelden ten aanzien van de feitelijke salarissen en de schaalsalarissen.

3. Eindejaarsuitkering

Wij willen afspraken maken over een eindejaarsuitkering als mogelijke vervanging van o.a. winstuitkering, werkgeversbijdrage levensloopregeling, koffiegeld, compensatie koffiegeld.

4. Vakantietoeslag over overwerk

in navolging van de wijziging in de WML (Wet Minimumloon) per 1-1-2018, stellen wij voor om de overwerktoeslag op te nemen in de grondslag voor vakantie-uitkering.

5. Werkzekerheid

Op de verschillende locaties/vestigingen FedEx wordt gewerkt met een omvangrijke flexibele schil. Structureel werk dient uitgevoerd te worden door werknemers met een vast contract. Tijdelijk personeel dient uitsluitend ingezet te worden voor tijdelijk werk (piek-en-ziek). Collega's horen gelijk beloond te worden voor hun werk, ook al werken zij met verschillende arbeidscontracten: collega's, geen concurrenten. De arbeidsvoorwaarden in deze cao dienen van toepassing te zijn op alle medewerkers die werkzaam zijn bij FedEx. Dus ook op medewerkers die niet in dienst zijn van FedEx, maar wel dezelfde werkzaamheden uitvoeren als de vaste medewerkers.

Afhankelijk van de nog aan te leveren cijfers door FedEx over aantallen flex-werkers willen wij afspraken maken over een minimumpercentage vaste contracten.

Kwaliteit van werk en gezond met pensioen

Werkenden hebben recht op kwaliteit van werk. Dit betekent dat zij gewaardeerd worden, zeggenschap over hun werk hebben en hun werk op een gezonde manier doen, zodat zij ook na hun pensioen nog vitaal kunnen zijn. Als werkenden voldoende tijd en waardering voor hun werk krijgen, leveren ze bovendien meer kwaliteit en zijn ze innovatiever. Op dit moment hebben veel werkenden te maken met ongezond veel werkdruk. Door een gebrek aan zeggenschap over hun arbeidstijden lukt het vaak niet om tot een goede balans tussen werk- en privéleven te komen. Lang niet iedereen is in staat om op een gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. De medewerkers bij FedEx hebben aangegeven veel behoefte hebben aan meer zeggenschap over hun werktijden, overwerk, roosters en mogelijkheid tot thuis werken.

6. Zeggenschap over werktijden

Wij willen afspraken maken over hoe de medewerkers bij FedEx meer zeggenschap over hun werktijden kunnen krijgen.

7. Recht op onbereikbaarheid

Medewerkers hebben het recht om op een vrije dag onbereikbaar voor werk te zijn.

8. Ouderschaps- en Mantelzorgverlof

Wij stellen voor dat ouderschaps- en Mantelzorgverlof volledig wordt doorbetaald, zodat het ook voor werkenden met een laag inkomen mogelijk is om dit verlof op te nemen.

9. Verlof bij bevalling van echtgenote of partner

In de huidige cao is slechts een geboorteverlof van 2 dagen opgenomen. Nu al is dit verlof in strijd met de Wet Invoering Extra Geboorteverlof. Wij pleiten er voor om voor heel 2020 de tekst op te nemen zoals die in dat kalenderjaar zal gelden, doch uitbreiding van het verlof naar 5 dagen is een wettelijk minimum.

10. Generatiepact

Wij willen afspraken maken over mogelijkheden voor de oudere medewerker om minder uur per week te werken, terwijl de pensioenopbouw volledig doorloopt en het loonverlies gedeeltelijk wordt gecompenseerd. Door op de vrijgevallen uren een jongere medewerker in te zetten, wordt werkdruk bij de oudere medewerker voorkomen. Tegelijkertijd biedt het generatiepact een mooie gelegenheid tot overdracht van kennis en kunde van de oudere medewerker richting de jongere medewerker.

11. Individueel Keuze Budget

Wij willen afspraken maken over bronnen en doelen in het kader van een Individueel Keuze Budget.

12. Eerder stoppen met werken

Wij vinden het van belang dat medewerkers gezond en productief hun pensioen kunnen halen, zo nodig door in deeltijd aan het werk te blijven en als het niet meer gaat, eerder met pensioen te kunnen. In navolging van het pensioenakkoord willen we afspraken maken over zowel de regeling om 3 jaar voor de AOW-datum te kunnen stoppen, als de mogelijkheid om na 45 dienstjaren te stoppen met werken.

Overig

13. Werkgeversbijdrage

Wij stellen voor de AWWN-werkgeversbijdrageregeling te volgen. De verdeling over de bonden wordt gebaseerd op het ledental.

14. Reiskosten

Wij wensen een verbeterde regeling reiskostenvergoeding af te spreken.

15. De vakbondscontributie in de werkkostenregeling

Wij stellen voor om de medewerker die lid is van een vakbond het recht heeft om de vakbondscontributie te laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling (WKR).

Tenslotte behouden we ons het recht voor tot het doen van aanvullende en nieuwe voorstellen tijdens de onderhandelingen.