



Aan de vakorganisaties:

Bond van Post Personeel, t.a.v. de heer J. Bol en
de heer G. van Rijn
CNV, t.a.v. mevrouw A. Zwaagstra
FNV, t.a.v. mevrouw M. Exalto en mevrouw M. Meuleman

PostNL Holding B.V.
Group HR
Postbus 30250
2500 GG 's-Gravenhage
www.postnl.nl

Datum 24 augustus 2022

Onze referentie U/HR AZ/2022/OZ

Onderwerp Cao voor PostNL / Cao voor Zaterdagbestellers

Geachte mevrouw, heer,

Vandaag gaan wij van start met de gesprekken over nieuwe cao's voor PostNL en voor zaterdagbestellers. Wij willen met de vakorganisaties in goed overleg komen tot nieuwe cao's die waardering uitspreken voor onze medewerkers zodat we een aantrekkelijke werkgever en de favoriete bezorger blijven op de lange termijn, rekening houdend met de financiële gezondheid van het bedrijf.

In deze brief benoem ik graag de onderwerpen waarover PostNL wil overleggen en plaats ik deze onderwerpen binnen de ontwikkelingen in de markt.

1. Actuele situatie

We leven in een bijzondere en lastige tijd. De oorlog in Oekraïne is heel dichtbij en heeft gevolgen voor heel veel mensen en bedrijven. We voelen de stijgende prijzen, met name die van brandstof en energie, allemaal in onze portemonnee. De afgelopen twee jaar hebben we tijdens de coronacrisis in ongekende omstandigheden moeten opereren en hadden we onverwacht hoge post- en pakketvolumes. De huidige macro-economische en geopolitieke omgeving is uitdagend, in het bijzonder voor de logistieke sector. Dit leidt tot aanhoudende onzekerheid en beperkt de voorspelbaarheid van consumentengedrag. Daarmee bevinden we ons nu in een situatie waarin de volumes een stuk lager liggen. Binnen Mail NL zien we weer een daling van de postvolumes, zoals we gewend waren in de pre-Covid-periode, van gemiddeld 8-10% per jaar. Binnen Pakketten zijn er geen corona-gerelateerde bestellingen meer en zijn er ook veel minder internationale zendingen.

Pakketten

De toekomstige volumeontwikkeling in e-commerce is helaas moeilijk te voorspellen. Voor heel 2022 wordt, in vergelijking met vorig jaar, nu een volumedaling van het aantal pakketten verwacht waar we begin dit jaar nog uitgingen van groei. We passen ons netwerk en onze toekomstige investeringen aan op de achterblijvende volumes en forse kostenstijgingen. We compenseren waar mogelijk onze bezorgondernemers voor de hogere brandstofkosten en brengen, voor zover mogelijk, in onze bedrijfsvoering onze energiekosten omlaag. We passen ons pakkettennetwerk en -operatie aan op de nieuwe volumeontwikkelingen door bijvoorbeeld minder depots op zondag open te houden, door opnieuw te kijken naar onze transportstructuur en we moeten nog scherper letten op de kosten die we maken. Daarbij houden we vast aan de benodigde flexibiliteit en kwaliteit voor het piekseizoen.



Mail NL

De daling van het aantal stuks post als gevolg van de inzet van digitale communicatie is nog steeds aan de orde, maar we zien ook dat klanten het aantal mailingen (denk aan magazines, maar ook direct mail volumes) terugschroeven door onder andere de stijgende papierprijzen. We blijven de Mail NL organisatie en de processen hierop continu aanpassen met uitdagende kostenbesparingsplannen tot gevolg. Dit is van wezenlijk belang om post voor iedereen in Nederland toegankelijk en betaalbaar te houden, ons postbedrijf gezond te houden en daarmee werkgelegenheid en inkomen zo lang mogelijk te behouden.

Financiële resultaten

Door de lagere volumes en kostenstijgingen door de hoge inflatie vallen de financiële resultaten tegen. We treffen extra maatregelen om de kosten te beheersen en passen ons aan de lastige externe omstandigheden aan. Omdat we verwachten de hogere kosten niet volledig te kunnen doorrekenen in de tarieven aan onze klanten, staan onze winstmarges en cashflow zeer sterk onder druk. We zien daarnaast vooralsnog helaas geen duidelijke tekenen van een herstel op macro-economisch niveau, waardoor de onzekerheid voortduurt. Hierdoor hebben we recent voor de tweede keer dit jaar onze outlook voor 2022 neerwaarts moeten bijstellen.

2. Bezetting

Iedereen in Nederland die post en pakketten ontvangt en onze klanten die zendingen versturen, vertrouwen er elke dag weer op dat we er alles aan doen om onze dienstverlening zo goed mogelijk uit te voeren en de favoriete bezorger te blijven. Het is in de huidige tijd niet overal makkelijk om de bezetting op orde te krijgen en te houden. Daarom blijven we extra aandacht besteden aan werving, binding, doorstroom en behoud van alle mensen die voor en bij ons werken. Wij willen een aantrekkelijke werkgever zijn waar mensen graag werken, zichzelf kunnen zijn en mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen.

Dit onderwerp heeft dan ook onze volle aandacht, door het hele bedrijf. We focussen ons op probleemregio's en nieuwe doelgroepen en nemen vaker uitzendkrachten in vaste dienst. Ook werken we slimmer door meer gebruik te maken van data. Tevens hebben we de campagne 'Tip een Topper' recent weer nieuw leven in geblazen waarbij onze medewerkers als ambassadeur voor PostNL gestimuleerd worden om mensen uit hun eigen netwerk aan te dragen. We optimaliseren het onboarding proces en stimuleren ontwikkeling en doorgroei van medewerkers binnen het bedrijf, bijvoorbeeld via de opleiding tot logistiek teamleider of logistiek supervisor en het programma 'Go for IT'.

3. Voorstellen PostNL

We willen in de cao tot afspraken komen die passen bij de situatie waarin ons bedrijf zich bevindt en die door de medewerkers worden gewaardeerd. Vereenvoudiging en marktconformiteit gelden hierbij voor ons als belangrijke uitgangspunten.

We willen in ons overleg de volgende onderwerpen in ieder geval graag bespreken:

a. Duurzame inzetbaarheid

We vinden het belangrijk dat medewerkers gezond en met plezier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. In de vorige cao hebben we daarom verschillende afspraken gemaakt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Aangezien er door veel medewerkers gebruik is gemaakt van de Regeling Duurzaam Doorwerken en ook van de RVU-vrijstellingsregeling, willen we deze regelingen graag voortzetten en opnemen in de nieuwe cao. Daarnaast passen we de regeling

rondom tijdsreductie graag zodanig aan dat deze alleen nog van toepassing is op medewerkers in operationele functies en willen we de toekenning verder objectiveren.

b. Reiskosten woon-werkverkeer

De afgelopen periode zijn met name brandstof- en energieprijzen gestegen. Wij zien dat dit gevolgen kan hebben voor de kosten die medewerkers maken om op hun werk te komen. Wij gaan dan ook graag met u in gesprek over de tegemoetkoming voor deze reiskosten.

c. Cao voor zaterdagbestellers

Zoals te doen gebruikelijk, vinden we het belangrijk om met elkaar stil te staan bij de toekomst van deze cao, rekening houdende met het aantal medewerkers dat onder deze cao valt en de ontwikkelingen die we binnen ons bedrijf verwachten de komende jaren.

d. Studie-afspraken

Graag kijken we ook vooruit naar de ontwikkeling van de cao voor PostNL voor de langere termijn, met aandacht voor de verschillende groepen medewerkers binnen ons bedrijf, hun behoeften en ontwikkeling, en maken we studieafspraken met u om hier gezamenlijk mee aan de slag te gaan.

e. Loonontwikkeling en looptijd

Zoals gebruikelijk willen we een reële salarisverhoging afspreken, die past bij de situatie waarin onze medewerkers zich momenteel bevinden en die aansluit bij de ontwikkelingen in de markt en de financiële situatie van PostNL, met aandacht voor de medewerkers in de lagere schalen. Marktconformiteit van onze arbeidsvoorwaarden zien wij als een belangrijke voorwaarde om een aantrekkelijke werkgever te blijven maar ook om financieel gezond te blijven

Hierbij zullen we een balans moeten vinden tussen een passende salarisverhoging en het blijven van een aantrekkelijke werkgever aan de ene kant en de financiële resultaten van PostNL en de onzekerheden die hiermee gepaard gaan aan de andere kant. Dit zijn communicerende vaten die we niet los van elkaar kunnen zien.

De looptijd van de cao zal afhangen van de afspraken die we met elkaar willen maken.

4. Inhoudelijke, technische en tekstuele aanpassingen

We stellen een aantal inhoudelijke, technische en tekstuele aanpassingen in de cao-tekst voor. Deze worden apart met u gedeeld.

5. Tot slot

Zoals te doen gebruikelijk behouden we ons het recht voor om tussentijds met nieuwe of gewijzigde voorstellen te komen. We willen graag samen in een open en constructieve sfeer met elkaar tot goede afspraken komen en kijken uit naar het overleg met u.

Met vriendelijke groet,



Jeroen Veldstra
Directeur HR PostNL