



## Totaalvoorstel op hoofdlijnen – Cao voor PostNL

29 oktober 2022

### 1. Inleiding

De huidige situatie vraagt veel van iedereen, van onze medewerkers die te maken hebben met hogere kosten, en van ons als bedrijf, omdat de resultaten fors tegenvallen door de aanhoudende onzekere economische omstandigheden en de kosten blijven stijgen. Het derde kwartaal van dit jaar maakten we verlies en ook het jaarresultaat over 2022 zal lager zijn dan we verwacht hadden. De toekomst is uiterst onzeker en dat vraagt iets van ons allemaal. We treffen maatregelen om kosten te besparen. Zo geldt er een vacaturestop voor de hogere schalen, stellen we investeringen uit en nemen we maatregelen in de operatie om efficiënter te werken, bijvoorbeeld door pakkettensorteerlocaties op zondag te sluiten. Ondanks de verslechterde resultaten willen we zoveel mogelijk banen in de operatie in stand houden. Een belangrijke investering om te voorzien in behoud van werk in tijden die voor medewerkers niet eenvoudig zijn.

Wij zijn tot een totaalvoorstel op hoofdlijnen gekomen dat rekening houdt met de dure en lastige tijden voor onze medewerkers en de uitdagende omstandigheden waarmee we als bedrijf momenteel te maken hebben, want alleen als PostNL financieel gezond is, kunnen we op lange termijn aan zo veel mogelijk mensen werk blijven bieden. Daarbij is het nog steeds onze inzet dat medewerkers in de operatie naar verhouding de grootste loonstijging krijgen en dat we zo snel mogelijk duidelijkheid en zekerheid bieden aan onze medewerkers.

### 2. Loonbod

Bij een looptijd van twee jaar (1 april 2022 t/m 31 maart 2024) horen de volgende loonstijgingen:

Salarisschaal	Loonstijging
1 + 2	9%
3 t/m 7	8%
8 t/m 13	5%

De helft van deze loonstijging zal met terugwerkende kracht per 1 april 2022 worden uitbetaald en de andere helft per 1 juli 2023.

Dit betekent dat medewerkers gelijk na het sluiten van de nieuwe cao, met terugwerkende kracht, de eerste loonstijging zullen ontvangen. *Voor een pakketbezorger in schaal 2, trede 10 betekent dit bijvoorbeeld dat hij/zij een bedrag van ruim € 965 bruto in één keer ontvangt (uitgaande van betaling in december van dit jaar). Dit is nog exclusief toeslagen die als % van het loon ook met terugwerkende kracht worden uitbetaald zoals de t.o.t. En ook exclusief de opbouw van het vakantiegeld dat in mei 2023 wordt uitbetaald.*

De tweede verhoging volgt al in juli volgend jaar, dus op korte termijn.

Mochten we snel met elkaar tot een nieuwe cao komen, dan kan het eerste deel van de loonstijging met de salarisbetaling van december van dit jaar plaatsvinden.

### 3. Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

In het vorige cao-akkoord is een pilot afgesproken om medewerkers in de operatie de mogelijkheid te bieden om eerder te stoppen met werken op een financieel gunstige manier. Van deze regeling hebben in bijna twee jaar tijd circa 150 medewerkers gebruik gemaakt. PostNL wil de regeling graag als volgt verruimen:

- Een stijging van het bedrag van de uitkering naar 85% van het wettelijk minimumloon. Doordat het minimumloon per 1 januari 2023 met 10,15% zal worden verhoogd, komt dit in totaal neer op een stijging van ruim 17% ten opzichte van de huidige uitkering.



- Een verlaging van de voorwaarden voor het minimale aantal dienstjaren om voor de regeling in aanmerking te komen:

Categorie	Aantal dienstjaren oud	Aantal dienstjaren nieuw
1. Pakketsorteerders	20	20
2. Postbodes	25	20
3. Overige functies*	45	40

\*) Het gaat hier om functies zoals opgenomen in de functielijst voor de regeling duurzaam doorwerken, op basis van de volgende uitgangspunten:

- Operationele functies tot maximaal schaal 5
- Eerstelijns leidinggevenden tot maximaal schaal 7

Dit voorstel wordt gedaan op basis van een maximum aantal medewerkers die kunnen deelnemen gedurende de nog resterende looptijd van de cao (tot 1 april 2024) van 100, te weten:

- 60 pakketsorteerders en postbodes
- 40 medewerkers binnen categorie 3

Als voor het einde van de looptijd alle beschikbare plekken zijn benut, dan gaan cao partijen hierover met elkaar in gesprek.

#### 4. Reiskosten

Met het oog op de stijgende kosten wil PostNL de tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer als volgt verhogen:

- Per 1 januari 2023 van €0,19 p/km naar €0,21 p/km
- Per 1 januari 2024 van €0,21 p/km naar €0,22 p/km

Dit betekent dat medewerkers in 2023 een tegemoetkoming gaan ontvangen die 10% hoger ligt dan nu. In 2024 gaat de tegemoetkoming nog een keer met bijna 5% omhoog. We doen dit voorstel onder het voorbehoud dat het Belastingplan, waarin bovengenoemde fiscale verruimingen zijn opgenomen, wordt aangenomen.

#### 5. Pensioen

PostNL streeft naar een gelijk speelveld in de bezorgmarkt en vindt het belangrijk dat er geen concurrentie plaatsvindt op arbeidsvoorwaarden. Per 1 juli 2023 willen we een stap zetten in het marktconformer maken van de pensioenregeling door de eigen bijdrage van de medewerker aan de pensioenregeling te verhogen van 6% naar 7%.

In de bijlage is de uitwerking opgenomen van het effect van de premiestijging op een aantal maatmensen. Deze voorbeelden laten zien dat, ondanks de premiestijging, medewerkers er vanwege de gelijktijdige loonstijging netto natuurlijk nog steeds op vooruit gaan. Daar komen de positieve effecten van de koopkrachtmaatregelen van de overheid nog bovenop.

#### 6. Uitzendkrachten

Via de inlenersbeloning geldt de loonstijging en de verhoging voor reiskosten voor woon-werkverkeer ook voor uitzendkrachten die bij ons werken.

#### 7. Overig

Naast de hoofdthema's die zijn uitgewerkt in dit voorstel, hebben we ook voorstellen gedaan op andere thema's zoals het verbreden van de smartphonevergoeding, het opnemen van een rouwprotocol en transitieverlof in de cao, het voortzetten van de regeling voor duurzaam doorwerken en het maken van afspraken op het gebied van vast werk.

## Bijlage – uitwerking effect premiestijging pensioen

In onderstaande tabel is het effect van de verhoging van de pensioenpremie van 6% naar 7% uitgewerkt voor drie maatmensen, inclusief de salarisverhoging uit het voorstel. Deze berekeningen zijn ter illustratie, hier kunnen geen rechten aan worden ontleend.

### Samenvatting:

#### Schaal 2

- Bij een 4,5% salarisverhoging en 6% eigen bijdrage betaalt de medewerker per 1 juli 2023, €65 pensioenbijdrage per maand.
- Bij een verhoging van de bijdrage van 6% naar 7% betaalt deze medewerker €76. Het bruto maandloon daalt hierdoor met €11. Het netto maandloon daalt slechts met €9.
- Doordat de stijging van de premie samenvalt met de loonstijging per 1 juli 2023, gaat de medewerker er ten opzichte van het loon per 1 april 2022 netto €88 per maand op vooruit.

#### Schaal 7

- Bij een 4% salarisverhoging en 6% eigen bijdrage betaalt de medewerker per 1 juli 2023, €132 pensioenbijdrage per maand.
- Bij een verhoging van de bijdrage van 6% naar 7% betaalt deze medewerker €153. Het bruto maandloon daalt hierdoor met €21. Het netto maandloon daalt slechts met €17.
- Doordat de stijging van de premie samenvalt met de loonstijging per 1 juli 2023, gaat de medewerker er ten opzichte van het loon per 1 april 2022 netto €91 per maand op vooruit.

#### Schaal 11

- Bij een 2,5% salarisverhoging en 6% eigen bijdrage betaalt de medewerker per 1 juli 2023, €266 pensioenbijdrage per maand.
- Bij een verhoging van de bijdrage van 6% naar 7% betaalt deze medewerker €310. Het bruto maandloon daalt hierdoor met €44. Het netto maandloon daalt slechts met €29.
- Doordat de stijging van de premie samenvalt met de loonstijging per 1 juli 2023, gaat de medewerker er ten opzichte van het loon per 1 april 2022 netto €66 per maand op vooruit.

	Schaal 2	Schaal 7	Schaal 11
Brutoloon per 1 april 2022	€ 2.454	€ 3.533	€ 5.770
Pensioenbijdrage (6% premie)	€ -69	€ -134	€ -268
Brutoloon na aftrek pensioenbijdrage	€ 2.385	€ 3.398	€ 5.502
<b>Nettoloon</b>	<b>€ 2.027</b>	<b>€ 2.549</b>	<b>€ 3.576</b>

	Schaal 2	Schaal 7	Schaal 11
Brutoloon per 1 juli 2023	€ 2.565	€ 3.674	€ 5.914
Pensioenbijdrage (6% premie)	€ -65	€ -132	€ -266
Brutoloon na aftrek pensioenbijdrage	€ 2.500	€ 3.542	€ 5.648
<b>Nettoloon</b>	<b>€ 2.125</b>	<b>€ 2.657</b>	<b>€ 3.671</b>

	Schaal 2	Schaal 7	Schaal 11
Brutoloon per 1 juli 2023	€ 2.565	€ 3.674	€ 5.914
Pensioenbijdrage (7% premie)	€ -76	€ -153	€ -310
Brutoloon na aftrek pensioenbijdrage	€ 2.489	€ 3.520	€ 5.604
<b>Nettoloon</b>	<b>€ 2.116</b>	<b>€ 2.640</b>	<b>€ 3.642</b>

#### Uitgangspunten:

- Fulltime salaris per maand o.b.v. schaal-maximum (Groep A)
- Franchise 2022: €15.584 (jaarbasis), franchise 2023: €17.785 (jaarbasis)
- Belastingtarieven: 15% (schaal 2). 25% (schaal 7). 35% (schaal 11)
- Pensioengrondslag = Bruto maandsalaris minus franchise op maandbasis
- Pensioenpremie = pensioengrondslag \* % eigen bijdrage