

Uitkomst van onderhandelingen

Cao voor postbezorgers 2024 - 2025



1. Algemeen

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden. De cao vangt aan op 1 januari 2024 en eindigt op 31 december 2025.

1.2 Salarisaanpassing

Door het sterk gestegen wettelijk minimumloon (WML) is het huidige loonebouw voor postbezorgers achterhaald; feitelijk bestaan er op dit moment geen loontreden meer en was de loonsverhoging – als gevolg van WML – voor alle postbezorgers op 1 januari 2024 9,9%. Vandaar dat er vanaf 1 juli 2024 een nieuw loonebouw wordt geïntroduceerd, dat recht doet aan de betrokkenheid van postbezorgers bij PostNL en rekening houdt met de minimumloonstijging. Door de grote WML-stijgingen in 2024 is er beperkt ruimte om de lonen in 2024 nog verder te verhogen.

Gelijktijdig met de introductie van het nieuwe loonebouw:

- Gaan de jeugdigen vanaf 18 jaar het loon voor volwassenen ontvangen.
- Wordt het jeugdloon voor 16-jarigen 80% van het WML.
- Wordt jeugdloon voor 17-jarigen 90% van het WML.
- Komen de jeugdloontoeslagen te vervallen.
- Wordt er één extra schaaljaar toegevoegd, waarbij het laatste schaaljaar na 10 jaar wordt bereikt.

Met onderstaande verhogingen worden de salarissen van december 2023 ten opzichte van het salaris aan het einde van de looptijd van deze cao cumulatief met 19,2 tot 24,9% verhoogd. Het salaris in de schaaljaren komt er tijdens de looptijd van de cao als volgt uit te zien:

Schaaljaren	Uurloon per 1 jan. 2024	Uurloon per 1 jul. 2024	Uurloon per 1 jan. 2025	Uurloon per 1 jul. 2025
0 (bij indiensttreding als postbezorger)	€ 13,27	€ 13,84	€ 14,11	€ 14,39
1 (1 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	€ 13,27	€ 13,86	€ 14,18	€ 14,50
2 (3 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	€ 13,27	€ 13,88	€ 14,23	€ 14,65
3 (5 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	€ 13,27	€ 13,91	€ 14,25	€ 14,80
4 (10 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	€ 13,27	€ 13,95	€ 14,54	€ 15,08

* = Postbezorgers zullen per 1 juli 2024 worden ingeschaald in het nieuwe loonebouw op basis van het aantal dienstjaren, waarbij de jeugdigen vanaf 18 jaar worden ingeschaald in schaaljaar 0.

De procentuele verhogingen zien er dan als volgt uit:

Schaaljaren	Uurloon per 1 jan. 2024	Uurloon per 1 jul. 2024	Uurloon per 1 jan. 2025	Uurloon per 1 jul. 2025
0 (bij indiensttreding als postbezorger)	+9,9%	+4,3%	+2,0%	+2,0%
1 (1 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	+9,9%	+4,4%	+2,4%	+2,2%
2 (3 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	+9,9%	+4,6%	+2,5%	+3,0%
3 (5 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	+9,9%	+4,9%	+2,5%	+3,8%
4 (10 jaar na indiensttreding als postbezorger)*	+9,9%	+5,1%	+4,1%	+3,9%

1.3 Vakantiegeld

Postbezorgers ontvangen op dit moment jaarlijks in mei hun vakantiegeld. Met ingang van 1 juni 2024 wordt het vakantiegeld voor nieuwe postbezorgers maandelijks uitbetaald. Postbezorgers die vóór 1 mei 2024 in dienst zijn

getreden, krijgen in beginsel hun vakantiegeld eenmaal per jaar in mei, maar kunnen eventueel in mei 2024 aangeven dat ze het vakantiegeld voortaan per maand willen ontvangen.

Vanaf mei 2025 kunnen postbezorgers jaarlijks in de maand mei aangeven over te willen stappen van een jaarlijkse betaling naar een maandelijkse betaling en andersom.

Deze werkwijze wordt aan het einde van de looptijd van deze cao geëvalueerd.

2. Vergoedingen

2.1 Mentorgratificatie

Nieuwe postbezorgers worden begeleid door mentoren. Mentoren zijn postbezorgers die vrijwillig kiezen voor het begeleiden van nieuwe postbezorgers. Zij hebben hiervoor een speciale opleiding gevolgd. Omdat deze extra inzet van de mentoren zeer wordt gewaardeerd, zullen de mentoren jaarlijks in de maand juli een netto gratificatie van € 150,00 ontvangen. De doelgroep van deze gratificatie zijn de postbezorgers die jaarlijks in de maand juni geregistreerd staan als actieve mentor.

2.2 Verduidelijking m.b.t. de smartphone- en oplaadvergoeding

Om onduidelijkheid bij postbezorgers weg te nemen als het gaat om de hoogte van de smartphone- en oplaadvergoeding, zullen de vergoedingsbedragen – zoals die gelden bij de start van deze cao – in de cao worden opgenomen.

Omdat deze vergoedingen kostendekkend zijn, kunnen ze gedurende de looptijd van de cao wijzigen.

Postbezorgers worden hierover via een Nieuwsbericht en/of via Mijn PostNL op de hoogte gebracht.

Voorts wordt aan het artikel toegevoegd dat de vergoeding niet wordt gegeven als aan een postbezorger een bedrijfsmobiel (inclusief belminuten en data) ter beschikking wordt gesteld.

2.3 Fietsvergoeding

Postbezorgers die voor hun werk gebruik maken van hun eigen fiets, krijgen ter compensatie hiervoor maandelijks een variabele fietsvergoeding. Gezien de inflatie wordt deze vergoeding per 1 mei 2024 met een gewogen gemiddelde van 10% verhoogd.

De hoogte van deze vergoeding is gekoppeld aan het gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren per week. De nieuwe vergoedingstabel ziet er als volgt uit:

Gemiddeld aantal daadwerkelijk gewerkte uren per week:	Netto vergoeding
Tot en met 6 uren	€ 4,25
Meer dan 6 uren tot en met 9 uren	€ 6,50
Meer dan 9 uren tot en met 12 uren	€ 8,75
Meer dan 12 uren tot en met 16 uren	€ 10,25
Meer dan 16 uren	€ 11,75

2.4 Tegemoetkoming in de reiskosten

Per 1 mei 2024 wordt de tegemoetkoming in de reiskosten aangepast aan de geldende fiscale vrijstelling van 23 ct/km. Deze tegemoetkoming wordt toegekend als door een verplaatsing, op initiatief van PostNL, de reisafstand woon-werk toeneemt en meer dan 3 km enkele reis gaat bedragen.

De hieronder opgenomen tabel zal daarvoor in de cao worden opgenomen.

Afstand enkele reis in km's woning-depot (na verplaatsing)	Tegemoetkoming per dag	Bij 1	Bij 2	Bij 3	Bij 4	Bij 5
		dgn/wk	dgn/wk	dgn/wk	dgn/wk	dgn/wk
		Gemiddeld per maand	Gemiddeld per maand	Gemiddeld per maand	Gemiddeld per maand	Gemiddeld per maand
1	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
3	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4	€ 0,46	€ 1,99	€ 3,99	€ 5,98	€ 7,97	€ 9,97
5	€ 0,92	€ 3,99	€ 7,97	€ 11,96	€ 15,95	€ 19,93
6	€ 1,38	€ 5,98	€ 11,96	€ 17,94	€ 23,92	€ 29,90
7	€ 1,84	€ 7,97	€ 15,95	€ 23,92	€ 31,89	€ 39,87
8	€ 2,30	€ 9,97	€ 19,93	€ 29,90	€ 39,87	€ 49,83
9	€ 2,76	€ 11,96	€ 23,92	€ 35,88	€ 47,84	€ 59,80
10	€ 3,22	€ 13,95	€ 27,91	€ 41,86	€ 55,81	€ 69,77
11	€ 3,68	€ 15,95	€ 31,89	€ 47,84	€ 63,79	€ 79,73
12	€ 4,14	€ 17,94	€ 35,88	€ 53,82	€ 71,76	€ 89,70
13	€ 4,60	€ 19,93	€ 39,87	€ 59,80	€ 79,73	€ 99,67
14	€ 5,06	€ 21,93	€ 43,85	€ 65,78	€ 87,71	€ 109,63
15	€ 5,52	€ 23,92	€ 47,84	€ 71,76	€ 95,68	€ 119,60

3. Overige punten

3.1 Bezetting

Om meer postbezorgers van de arbeidsmarkt aan te trekken, worden de volgende twee middelen in de cao opgenomen:

1. Starterspremie

In het vorige cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over pilots voor het betalen van een starterspremie om de werving te stimuleren en het vroegverloop te reduceren in gebieden waar PostNL lastig postbezorgers kan werven. Deze pilots waren succesvol. Daarom wordt de mogelijkheid tot het betalen van een starterspremie in de cao opgenomen.

2. Avondbezorging

In het vorige cao-akkoord zijn afspraken gemaakt over pilots voor vrijwillige avondbezorging tot 20:00 uur. Hoewel deze pilots minder succesvol waren dan verwacht, kwam hier ook uit naar voren dat de avondbezorging wel degelijk kan helpen bij:

- Het aantrekken van bepaalde doelgroepen, zoals scholieren en studenten, omdat avondbezorging meer ruimte geeft om de bezorging te combineren met andere activiteiten.
- Het vinden van oplossingen voor reeds werkzame postbezorgers, omdat ook later op de dag de post bezorgd kan worden, wat het werk flexibeler maakt.

Bij een verruiming van de eindtijd moet er te allen tijde aandacht blijven voor het vrijwillige karakter ervan, de maximale arbeidsduur en de veiligheid van de postbezorger. Hiertoe zal artikel 4.1 van de cao worden aangepast.

3.2 Transitieverlof

PostNL gelooft erin dat diversiteit van het personeelsbestand de organisatie sterker, innovatiever en aantrekkelijker maakt en heeft daarom een actief diversiteits- en inclusiebeleid. PostNL is een bedrijf waar een ieder zich veilig en geaccepteerd kan voelen. Om verder invulling te geven aan het diversiteits- en inclusiebeleid, wordt de mogelijkheid tot het opnemen van (gender)transitieverlof geïntroduceerd in de cao voor postbezorgers.

Een postbezorger die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met PostNL over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van het maandinkomen voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop betreft de situatie dat een postbezorger een medische behandeling ondergaat (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de postbezorger niet kan werken. Dan is er wel sprake van ziekte. De postbezorger kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en, wanneer van toepassing, de spreiding van de uren over de week.

3.3 Taskforce werkplezier

Voor iedereen die werkt, is het belangrijk om relevant en plezierig werk te doen. PostNL heeft te maken met een aanhoudende daling van de hoeveelheid post. Daarom past het postbedrijf zich voortdurend aan om het financieel gezond te (blijven) houden. Postbezorgers merken deze veranderingen in hun werk en dat is niet altijd even makkelijk voor hen, zeker niet wanneer veranderingen elkaar snel opvolgen. Omdat het postbedrijf ook de komende jaren zal moeten veranderen en het werk voor de postbezorgers leuk moet blijven, vinden PostNL en de vakorganisaties het belangrijk om de taskforce werkplezier op te richten.

Deze taskforce zal zich vanaf april 2024 in gaan zetten om belangrijke thema's die de dagelijkse werkzaamheden van de postbezorgers raken, met elkaar te bespreken en, daar waar nodig, direct tot concrete aanbevelingen te komen die leiden tot de verhoging van het werkplezier. De ondernemingsraad zal ook worden uitgenodigd om deel te nemen aan de taskforce.

De taskforce is nadrukkelijk niet bedoeld om de inhoud van de cao of adviestrajecten te bespreken, maar richt zich op een fijne werkplek en betrokken postbezorgers.

De taskforce zal bestaan uit:

- Vanuit PostNL: de Managing Director MailNL, de directeur Operations van MailNL, de directeur HR van MailNL en, als secretaris, de coördinator overlegzaken
- Vanuit de vakorganisaties (BVPP, CNV, FNV): maximaal twee afgevaardigden per vakorganisatie
- Vanuit de ondernemingsraad operations: maximaal drie afgevaardigden (bij voorkeur postbezorgers)

De taskforce zal bestaan gedurende de looptijd van deze cao en zal iedere 8 weken bij elkaar komen, voor het eerst in april 2024. Eind 2024 zal er een evaluatie plaatsvinden. De thema's waarover gesproken zal gaan worden, zullen worden bepaald tijdens de startbijeenkomst. De verwachting is dat de volgende onderwerpen in ieder geval aan de orde gaan komen: hulpmiddelen (incl. de fiets), het jubileum, veranderingen, werkdruk en werkkleding.

3.4 Arbeidsovereenkomst

De huidige arbeidsovereenkomst is opgesteld in juridische taal. De cao voor postbezorgers maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst. De cao-teksten en de tekst van de arbeidsovereenkomst zijn daardoor onderling met elkaar verweven.

De behoefte bestaat om te komen tot een arbeidsovereenkomst die korter, leesbaarder en meer gelijkwaardig is. Daarom zullen een aantal artikelen in de cao worden aangepast / toegevoegd, zodat dit beter aansluit bij de vernieuwde inhoud van de arbeidsovereenkomst.

