

Akkoord

Cao voor PostNL 2024 - 2026



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Algemeen	4
2. Werkgelegenheid	4
3. Functie en belonen	5
4. Vakantie / verlof	7
5. Duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en diversiteit	8
6. Overige punten	9
7. Technische wijzigingen.....	10
Ondertekening.....	12

Inleiding

Al 225 jaar is PostNL de bezorger voor iedereen. Met bijna 34.000 medewerkers wordt er elke dag hard gewerkt om bijzondere momenten te bezorgen. Om de toonaangevende dienstverlener in e-commerce en post in de Benelux te blijven, denkt PostNL vooruit en ontwikkelt steeds nieuwe diensten. Het bedrijf heeft te maken met een wisselend groeiend pakketvolume en een postvolume dat al jaren daalt. Hier past PostNL zich voortdurend op aan. Dat vraagt flexibiliteit en inzet van de medewerkers. PostNL wil voor haar huidige en toekomstige medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven, waar zij met trots en plezier werken en zichzelf kunnen zijn. Hierbij hoort een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden dat waardering voor medewerkers uitspreekt en in lijn is met de markt.

PostNL zit in een financieel uitdagende periode. Dit komt vooral door de aanhoudende daling van de hoeveelheid post, de afname van 24 uurspost, een sterke stijging van de kosten en een daling van de gemiddelde opbrengst per pakket. Deze ontwikkelingen maken de financiële ruimte beperkt. Toch zijn we tot een passend totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden voor deze cao van PostNL gekomen. Met als belangrijke speerpunten: duurzaam doorwerken, passend bij iedereen en van deze tijd.

1. PostNL N.V. te 's-Gravenhage, verder te noemen PostNL;

en

2. Bond van Post Personeel te Tilburg, CNV te Utrecht en FNV te Utrecht, verder te noemen de vakorganisaties;

hebben tegen deze achtergrond een akkoord bereikt over de cao voor PostNL.

- Partijen onderkennen dat deze cao wordt overeengekomen in een tijd met veel onzekerheden. Indien er ingrijpende wijzigingen zijn in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland en/of de markt waarin PostNL opereert en/of het financiële profiel van de onderneming, dan kunnen zowel de werkgever als de vakorganisaties tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen voorstellen en daarover met elkaar in gesprek gaan.

Partijen verklaren het navolgende akkoord te hebben bereikt.

1. Algemeen

1.1 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 27 maanden. De cao vangt aan op 1 april 2024 en eindigt op 30 juni 2026.

1.2 Salarisaanpassing

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen volgens onderstaand overzicht verhoogd.

Ingangsdatum	Salarisverhoging
1 juli 2024	2,5%
1 januari 2025	1,5%
1 juli 2025	1,5%
1 januari 2026	1,5%

De salarisverhoging per 1 juli 2024 geldt uitsluitend voor de medewerkers die op het moment van de uitbetaling van de salarisverhoging (december 2024) ook daadwerkelijk in dienst zijn van werkgever.

Door het sterk gestegen wettelijk minimumloon (WML) is het huidige loongebouw deels achterhaald. Diverse treden van met name de eerste vier salarisschalen liggen onder WML. Vandaar dat vanaf 1 januari 2025 een nieuw loongebouw wordt geïntroduceerd. In dit nieuwe loongebouw vervallen de schaaltraden die onder WML liggen. Daarnaast vervallen een aantal extra treden, zodat het startsalair van een hogere schaal, inderdaad ook hoger ligt dan dat van de lagere schaal. Verder bereiken medewerkers door het wegvallen van treden nu sneller het maximum van de salarisschaal.

Als gevolg van het wegvallen van treden en het herschikken van de treden in de salarisschalen 1 tot en met 5 worden de medewerkers in die schalen opnieuw ingeschaald.

Tegelijk met de introductie van het nieuwe loongebouw, gaan jeugdige medewerkers vanaf 18 jaar het loon voor volwassen medewerkers ontvangen en zullen jeugdige medewerkers van 16 en 17 jaar vanaf 1 januari 2025 80% respectievelijk 90% van het startsalair krijgen.

1.3 Eigen bijdrage pensioen

Tijdens de cao-onderhandelingen voor de cao voor PostNL 2022-2024 hebben partijen afgesproken om bij het huidige cao-overleg te kijken naar de verdeling van de lasten van de pensioenregeling. Dit om tot een meer marktconforme maar betaalbare regeling te komen. In dat kader zijn partijen het erover eens geworden dat de eigen bijdrage van medewerkers per 1 januari 2026 wordt verhoogd van 6% naar 7% van de pensioengrondslag. Per dezelfde datum wordt de invoering beoogd van de nieuwe - naar verwachting betere - pensioenregeling. Voor meer informatie over de nieuwe pensioenregeling wordt verwezen naar het eerder met de vakorganisaties overeengekomen transitieplan: <https://mijnpostnl.nl/nieuws/2024-06-27-akkoord-nieuwe-pensioenregeling-postnl>.

2. Werkgelegenheid

2.1 Uitzendkrachten

PostNL spant zich in om 200 uitzendkrachten die reeds werkzaam zijn bij PostNL tijdens de looptijd van de cao in dienst te laten treden in toekomstbestendige functies (bijvoorbeeld als postbezorger of pakketbezorger).

2.2 Arbeidsvoorwaarden op maat

Partijen vinden het belangrijk om voor de toekomst tot aantrekkelijke en evenwichtige arbeidsvoorwaarden te komen voor alle medewerkers binnen PostNL. Arbeidsvoorwaarden die beter aansluiten bij deze tijd, de (behoeftes van de) verschillende groepen medewerkers, de functie waarin zij werkzaam zijn en de levensfase waarin zij verkeren. Vereenvoudiging, eenduidigheid en marktconformiteit zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden.

Partijen spreken af dat zij gezamenlijk onderzoeken wat de best passende arbeidsvoorwaarden zijn voor welke groepen medewerkers en hoe dit in een nieuwe cao vorm kan krijgen. Hierbij kijken partijen niet alleen naar de verschillende functiegroepen die onder de cao voor PostNL vallen, maar ook naar de populatie van zaterdagbestellers en postbezorgers die momenteel een eigen cao met arbeidsvoorwaarden hebben en de medewerkers die werken bij een bedrijfsonderdeel met een eigen arbeidsvoorwaardenregeling. Partijen streven ernaar in het eerste kwartaal van 2025 te starten met deze verkenning en wensen deze studie voor het einde van 2025 af te ronden.

3. Functie en belonen

3.1 Toelage afbouwregeling t.o.t. (garantietoelage)

In het kader van marktconformiteit, hebben partijen afspraken gemaakt over de afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (t.o.t.). Partijen onderkennen de disbalans in de huidige regeling en hebben daarom het volgende afgesproken.

Voor medewerkers die op 31 maart 2025 recht hebben op dan wel met terugwerkende kracht per die datum recht krijgen op een afbouw- of garantieregeling hebben, geldt het volgende:

- Medewerkers die op 31 maart 2025 55 jaar of ouder zijn, behouden hun garantietoelage van dat moment.
- Medewerkers die op 31 maart 2025 jonger zijn dan 55 jaar, bouwen de toegekende afbouwtoelage af op basis van de reeds vastgestelde afbouwperiode. Indien een medewerker gedurende de afbouwperiode 55 jaar wordt, wordt de afbouw niet omgezet in een garantietoelage en wordt de afbouw verder voortgezet.
- Voor medewerkers die op 31 maart 2025 nog niet de leeftijd van 55 jaar of ouder hebben, geldt het volgende: De garantietoelage (artikel 7.1.3 lid 6 en 7 van de cao) vervalt met ingang van 1 april 2025. Met ingang van die datum wordt de afbouwregeling de standaard.
- Vanaf 1 april 2025 wordt de huidige voorwaarde dat een medewerker minimaal 2 jaar t.o.t. moet hebben ontvangen om voor de regeling in aanmerking te komen, aangepast naar minimaal 5 jaar.
- De maximale duur van de afbouwperiode gaat per 1 april 2025 van maximaal 4 jaar naar maximaal 2 jaar. De afbouwperiode blijft een vierde deel van de tijd dat er t.o.t. is ontvangen.

3.2 Waakdienst

Partijen hebben gekeken naar de huidige toelage waakdienst en vastgesteld dat deze niet meer van deze tijd is. Om deze marktconformiteit weer te bereiken, zijn partijen overeengekomen artikel 4.13 van de cao als volgt aan te passen en te verbeteren:

- Om aan te sluiten bij de bedoeling van waakdiensten, wordt in de cao deze term gewijzigd in 'bereikbaarheidsdiensten'.
- In artikel 4.13 wordt verwezen naar het maximum aantal bereikbaarheidsdiensten zoals opgenomen in de Arbeidstijdenwet.
- De voorwaarde dat enkel medewerkers met een salarisoniveau tot en met schaal 10 voor deze toeslag in aanmerking komen, vervalt per 1 december 2024. Vanaf deze datum komen dan ook alle

medewerkers die vallen binnen de cao voor PostNL in aanmerking voor de toeslag voor bereikbaarheidsdienst wanneer ze voldoen aan de gestelde voorwaarden.

- Eveneens vervalt dan de huidige toeslag op basis van standaard- en strenge gebondenheid in combinatie met een percentage van het uurloon. Daarvoor in de plaats komt een vaste bruto dagvergoeding plus een vaste bruto uurvergoeding voor het aantal uren bereikbaarheidsdienst dat de medewerker op die dag heeft. Zie onderstaande tabel:

	Maandag - vrijdag	Zaterdag	Zon- en feestdagen
Dagvergoeding	€ 20,-	€ 30,-	€ 40,-
Uurvergoeding	€ 2,-	€ 2,-	€ 2,-

- De vergoeding die wordt toegekend wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst wordt gewerkt, wijzigt niet.

3.3 Toeslag voor telefonische bereikbaarheid

In het verlengde van bereikbaarheidsdienst hebben partijen ook gekeken naar de toeslag die een medewerker kan ontvangen wanneer hij telefonisch bereikbaar moet zijn. De hiervoor geldende voorwaarden worden niet gewijzigd. Over de hoogte van de toeslag hebben partijen afgesproken dat deze vanaf 1 december 2024 wordt verhoogd naar € 6,25 per aaneengesloten periode van maximaal 24 uur.

3.4 Vergoedingsregeling telefoonkosten

Partijen onderkennen dat de regeling voor een vergoeding van de kosten van een vaste telefoonlijn, niet meer van deze tijd is. Medewerkers die bereikbaar moeten zijn voor het werk, ontvangen namelijk al een bedrijfsmobiel. De vergoedingsregeling telefoonkosten vervalt daarom vanaf 1 december 2024.

3.5 Vergoedingsregeling verhuiskosten

Partijen zijn het erover eens dat het goed is om oude regelingen, wanneer ze niet meer aansluiten bij de huidige tijd, de behoeftes van medewerkers dan wel de manier waarop we vandaag de dag werken, aan te passen. Steeds makkelijker en vaker wordt er vanuit huis gewerkt. In dit kader zijn partijen overeengekomen om de vergoedingsregeling verhuiskosten uit artikel 8.5 van de cao in de nieuwe cao te laten vervallen. Wel blijft een verhuiskostenregeling – aangepast naar de huidige tijd (zie hierna punt 3.8) – bestaan voor medewerkers die in het kader van re-integratie een passende functie accepteren of als gevolg van een reorganisatie moeten verhuizen om werk te kunnen behouden.

Voor de medewerkers die:

- na 1 januari 2024 in het belang van het bedrijf zijn verplaatst;
- met goedkeuring van de werkgever binnen 1 jaar na de verplaatsing verhuizen; en
- voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 8.5

kunnen nog tot uiterlijk 31 december 2025 een beroep doen op artikel 8.5 cao PostNL 2022 - 2024.

3.6 Resultaat afhankelijke uitkering

In artikel 8.8 van de cao is de Resultaat Afhankelijke Uitkering (RAU) opgenomen. Voor de jaarlijkse targets wordt aangesloten bij de targets die gelden voor de Raad van Bestuur. Deze targets hebben betrekking op Normalised EBIT (winst) en NPS (klanttevredenheid). De regeling voor de Raad van Bestuur is dit jaar gewijzigd. Partijen spreken af dat de RAU per 1 januari 2025 weer meer in lijn wordt gebracht met de regeling die geldt voor de Raad van Bestuur. Om hiertoe te komen worden de volgende aanpassingen gemaakt:

1. Er wordt een drempel geïntroduceerd waardoor medewerkers ook recht krijgen op een resultaatafhankelijke uitkering indien de target net niet wordt gehaald.
2. De verdeling tussen de financiële target (Normalised EBIT) en de niet-financiële target (NPS) wordt aangepast van 50/50 naar 60/40.
3. De mogelijkheid om een extra percentage RAU te verkrijgen indien de target op Normalised EBIT wordt overtroffen, komt te vervallen.

Met deze aanpassingen komen medewerkers eerder voor een resultaat afhankelijke uitkering in aanmerking, maar wordt de hoogte van de maximale uitkering, die veel minder vaak wordt gehaald, lager.

De aanpassingen die worden gemaakt en partijen zo met elkaar afspreken, staan los van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan om recht te hebben op een resultaatafhankelijke uitkering. Deze aanpassingen gelden ook voor de cao voor Postbezorgers zodat voor iedereen dezelfde regeling geldt.

3.7 Doorbetaling tijdens ziekte

De huidige doorbetalingsregeling bij ziekte uit artikel 11.4 lid 1 van de cao geeft voor zieke medewerkers weinig stimulans om te starten met re-integreren.

Door de afbouw van de loondoorbetaling eerder in te zetten (na 6 maanden), wordt de medewerker geprikkeld om al eerder te starten met re-integreren en terug te keren naar de werkvloer. Artikel 11.4 lid 1 van de cao wordt daarom vanaf 1 januari 2025 voor medewerkers die op dat moment arbeidsongeschikt zijn en medewerkers die zich vanaf 1 januari 2025 ziekmelden, aangepast conform onderstaande tabel. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen groepen medewerkers. Om ervoor te zorgen dat het percentage loondoorbetaling over de totale looptijd van de cao gezien niet minder wordt, wordt het percentage voor langdurig zieken de laatste 26 weken van 80% naar 90% verhoogd.

Doorbetaling tijdens ziekte		
Gerekend vanaf de 1e ziektedag	Percentage van het maandinkomen (tot en met 31 december 2024)	Percentage van het maandinkomen (per 1 januari 2025)
De 1e 26 weken	100%	100%
De 2e 26 weken	100%	90%
De 3e 26 weken	90%	90%
De 4e 26 weken	80%	90%

NB De medewerker ontvangt in ieder geval de eerste 52 weken ten minste het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon.

3.8 Financiële maatregelen bij re-integratie

Medewerkers kunnen een beroep blijven doen op een verhuiskostenregeling ten behoeve van re-integratie. Deze regeling wordt echter vanaf 1 december 2024 aangepast en vereenvoudigd ten opzichte van de vergoedingsregeling verhuiskosten zoals we die kenden in de afgelopen cao's. In lijn met de geldende fiscale maxima, gaat de volgende tegemoetkoming in de kosten van verhuizing gelden:

- Een vergoeding van de transportkosten van de inboedel, inclusief de kosten van het in- en uitpakken.
- Een eenmalig netto bedrag van € 7.750 ter compensatie van de extra kosten die de medewerker maakt.
- Een tegemoetkoming in de kosten voor tijdelijke dubbele kosten voor huisvesting.

4. Vakantie / verlof

4.1 Extra bovenwettelijke vakantie-uren (leeftijdsuren)

Bij het toekennen van extra (bovenwettelijke) vakantie-uren wordt momenteel nog onderscheid gemaakt naar leeftijd. Partijen hebben besloten om deze extra vakantie-uren (geleidelijk) af te bouwen. Gedurende de looptijd van deze cao worden in alle leeftijdsgroepen de huidige uren met maximaal 16 uur verlaagd:

- Per 2025 met 8 uur
- Per 2026 nogmaals met 8 uur

4.2 Wensouderverlof

Inclusiviteit leidt in de regel tot sterkere, innovatievere en meer aantrekkelijke organisaties. PostNL is een bedrijf waar iedereen zich veilig en geaccepteerd kan voelen. Om de cao stap voor stap meer inclusief te maken, hebben partijen met elkaar afgesproken dat een (tijdelijke) ouderschapsverlofregeling voor wensouders wordt geïntroduceerd, in afwachting van nieuwe wetgeving. Er wordt in de cao voor PostNL een apart artikel voor wensouderverlof opgenomen.

5. Duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en diversiteit

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers op een prettige manier kunnen blijven doorwerken tot hun pensioen. De cao kent verschillende regelingen die hieraan bijdragen.

5.1 Regeling Vervroegd Uittreden

Omdat het helaas niet voor iedereen mogelijk is om fit en vitaal de pensioendatum te halen, spreken partijen af dat een nieuwe individuele maatwerkregeling voor vervroegd uittreden wordt opgenomen in de cao voor PostNL 2024-2026. Er worden 25 plekken ter beschikking gesteld. Na het eerste kwartaal van 2025 vindt een evaluatie plaats en wordt bepaald of extra plekken beschikbaar worden gesteld.

Partijen constateren dat de individuele maatwerkregeling vervoegd uittreden een andere RVU-regeling is dan zoals opgenomen in de cao voor PostNL 2022-2024. De regeling vervroegd uittreden in de cao voor PostNL 2022-2024 en bijhorende bijlage wordt niet verlengd.

Partijen zijn de volgende voorwaarden overeengekomen die horen bij de individuele maatwerkregeling voor vervroegd uittreden:

- De ingangsdatum van de regeling in de cao voor PostNL 2024-2026 wordt gesteld op 1 januari 2025;
- De medewerker voor wie het niet mogelijk is om fit en vitaal de pensioendatum te halen dient een onderbouwd verzoek in waarom hij of zij in aanmerking wil komen voor de regeling. Een commissie beoordeelt op basis van de aangeleverde informatie en een gesprek of de medewerker kwalificeert voor de regeling. Daarbij mag de commissie voor het uitvoeren van haar taak alle relevante informatie inzien. Ook is de commissie bevoegd om andere partijen die hierbij een rol spelen (zoals de leidinggevende) te raadplegen;
- De commissie bestaat uit drie leden en een secretaris, waarvan één onafhankelijk lid door de vakorganisaties en PostNL gezamenlijk wordt voorgedragen.
- Medewerkers die voor deze maatwerkregeling in aanmerking willen komen, moeten voldoen aan de voorwaarden zoals opgenomen in de RVU-regeling van de cao PostNL 2022 - 2024
- De medewerker die in aanmerking komt voor de regeling ontvangt een eenmalig bedrag dat gebaseerd is op 85% van het bruto minimumloon per maand bij voltijdsdienstverband. De hoogte van de uitkering wordt berekend op basis van het aantal maanden tussen de einddatum en de laatste dag van de maand waarin je de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- De medewerker kan naast de regeling geen aanspraak maken op een andere beëindigingsregeling, de transitievergoeding, dan wel enig andere vergoeding (bijvoorbeeld op basis van het sociaal plan);
- Samenloop met de Regeling Duurzaam Doorwerken is uitgesloten.

Om te voorkomen dat medewerkers te laat kunnen zijn met het indienen van een verzoek, wordt met een aanmeldingstijdvak gewerkt waarbinnen medewerkers een verzoek kunnen indienen. De aanmeldprocedure en de aanmeldvolgorde wordt in de cao voor PostNL 2024-2026 nader uitgewerkt.

5.2 Regeling Duurzaam Doorwerken

De Regeling Duurzaam Doorwerken uit de cao voor PostNL 2022-2024 wordt opnieuw beschikbaar gesteld ten behoeve van het duurzaam doorwerken van oudere medewerkers in de operatie.

Gedurende de looptijd van de cao voor PostNL 2024-2026 worden 100 nieuwe plekken beschikbaar gesteld voor medewerkers in een operationele functie met een maximum functieniveau van schaal 5 (die niet werkzaam zijn in een ondersteunende functie) en eerstelijns leidinggevend met een maximum functieniveau van schaal 7. Van die 100 plekken zijn in totaal 50 plekken beschikbaar voor medewerkers bij PostNL E-commerce en voor medewerkers binnen IMEC en in totaal 50 plekken voor medewerkers bij MailNL.

De medewerkers die gebruikmaken van de regeling Duurzaam Doorwerken kunnen kiezen uit twee varianten:

- 60% werken – 80% maandinkomen – 80% pensioenopbouw
- 80% werken – 90% maandinkomen – 90% pensioenopbouw

Deelname aan de regeling Duurzaam Doorwerken is voor minimaal 2 en maximaal 5 jaar, waarbij de regeling op zijn laatst eindigt op de dag waarop het dienstverband op grond van de AOW-gerechtigde leeftijd van de deelnemer van rechtswege eindigt. Samenloop met de nieuwe individuele maatwerkregeling voor vervroegd uittreden is uitgesloten.

De overige voorwaarden uit de huidige regeling Duurzaam Doorwerken in bijlage 4 van de cao voor PostNL 2022-2024 blijven ongewijzigd.

6. Overige punten

6.1 Verkorting van de arbeidstijd

In deze regeling, opgenomen in artikel 4.14 van de cao, wordt onderscheid gemaakt naar arbeidsduur. Daarnaast sluit deze regeling niet aan bij de huidige tijd. Dit komt onder meer doordat de pensioenleeftijd en de AOW-leeftijd zijn verhoogd. Partijen hebben daarom besloten om de regeling als volgt aan te passen:

- Vanaf 1 januari 2026 zal de leeftijdsgrens worden gewijzigd volgens onderstaande tabel:

Leeftijd	Verkorting per dienst
61 tot en met 63 jaar	0,5 uur
64 jaar en ouder	1,0 uur

- Medewerkers die in 2025 60 dan wel 63 jaar worden en daardoor die leeftijd nog hebben op 1 januari 2026, behouden dan de eventueel reeds toegekende verkorting van 0,5 respectievelijk 1,0 uur.
- Vanaf 1 juli 2025 komt het huidige onderscheid naar voltijd en deeltijd te vervallen. Voor alle medewerkers die op grond van hun leeftijd in aanmerking komen voor arbeidstijdverkorting, geldt dan dat ze pas voor arbeidstijdverkorting in aanmerking komen bij een dienst vanaf zeven uur of meer.
- Vanaf 1 juli 2025 kan de arbeidstijdverkorting niet langer op een andere manier worden gecompenseerd dan door middel van een verkorting van de arbeidstijd per dag, in lijn met het oorspronkelijke doel van de regeling. Als nu om 'organisatorische redenen' andere afspraken zijn gemaakt dan dagelijks toekennen, zal de leidinggevende met de medewerker afstemmen hoe alsnog de arbeidstijd per dag kan worden verkort.

6.2 Fietsproject

Op basis van het bestaande fietsproject kunnen medewerkers voordelig een nieuwe fiets aanschaffen. Medewerkers die de fiets (gaan) gebruiken voor woon-werkverkeer (inclusief het fietsen naar een bushalte of het station), kunnen met belastingvoordeel een nieuwe fiets kopen tot maximaal € 750 plus een eventuele

verzekering en accessoires zoals een fietstas. Dit door het inleveren van bovenwettelijke vakantie-uren, vakantiegeld en/of een eenmalige verlaging van het brutosalaris.

Om het fietsen meer te stimuleren, zijn partijen overeengekomen dat vanaf 1 januari 2025 het bedrag van €750 wordt verhoogd naar € 1.000. Zie voor meer informatie over het fietsproject:

<https://mijnpostnl.nl/personeelsinfo/afspraken/vervoer/fietsproject>.

7. Technische wijzigingen

Artikel 1.1 Cao-partijen

De cao-partijen die hangen onder PostNL N.V. worden als gevolg van wijzigingen in de structuur van de organisatie van PostNL aangevuld. Aan de lijst met B.V.'s die PostNL N.V. vertegenwoordigt wordt toegevoegd:

Transport Services B.V.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

De lijst onder Groep A wordt aangevuld met Transport Services B.V.

Artikel 4.6 Nachtdienst

In lid 1 wordt een uitzonderingssituatie genoemd voor Collectie, Sorteren en Bezorgen. Ook binnen Transport wordt sinds 2020 (bekend onder regeling "Lengte van nachtarbeid en 4^e keuze") een vergelijkbare uitzondering gemaakt, maar deze staat niet vermeld in de cao. Daarom wordt aan dit artikel toegevoegd dat ook Transport een uitzondering kent, waarbij chauffeurs op vrijwillige basis kunnen kiezen voor nachtdiensten van 9, 11 of 13 uur.

Artikel 6.14 Functiewaardering

Er moet een verwijzing plaatsvinden dat dit artikel niet van toepassing is op functies die als gevolg van een reorganisatie wijzigen.

Artikel 8.1 Tegemoetkoming voor woon-werkverkeer

In lid 3 wordt aangegeven dat een extra dag werken leidt tot een extra tegemoetkoming. Maar dat geldt uitsluitend indien nog niet het maximale aantal reisdagen van 4 per week is overschreden. Deze nuance wordt toegevoegd.

Artikel 10.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Onder Preventie en maatwerk staat Mobility opgenomen. Mobility bestaat als zodanig niet meer sinds het begin van dit jaar. De tekst zal naar aanleiding hiervan worden aangepast.

Artikel 10.3 Faciliteiten

In lid 2 bij gedachtestreep 4 wordt Mobility vervangen door PostNL.

Artikel 10.4 Verlichtende maatregelen

In lid 2 wordt het toekennen van tijdreductie beperkt voor een aantal functies en specifieke werkzaamheden, terwijl deze beperking er niet is. Een verwijzing naar artikel 4.14 is voldoende.

Hoofdstuk 11 Voorzieningen

Na artikel 11.1 Collectieve ongevalverzekering wordt een nieuw artikel toegevoegd waarin staat opgenomen dat de werkgever voor de werknemers een WIA-hiaatverzekering heeft afgesloten en zich daarnaast heeft aangesloten bij de Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) als compensatie voor de versoering op de WW- of WGA-uitkering.

Artikel 11.7 Re-integratieverplichtingen

In lid 3 wordt 13 weken aangepast naar 52 weken. Uiterlijk bij 52 weken vindt de eerstejaarsevaluatie plaats en start gewoonlijk spoor 2, zodat het logischer is om deze grens op te nemen.

In lid 3 wordt Mobility vervangen door Re-integratieadviseur.

Artikel 11.8 Financiële maatregelen bij re-integratie

In lid 6 wordt Mobility vervangen door PostNL.

Hoofdstuk 12 Pensioen

Sociale partners hebben in het kader van de Wet toekomst pensioenen een nieuwe pensioenregeling afgesproken met een beoogde ingangsdatum van 1 januari 2026. Wanneer deze nieuwe pensioenregeling ingaat, zijn de afspraken in de cao voor PostNL 2024-2026 niet meer van toepassing. De afspraken zoals verwoord in dit artikel onder lid 3, 4, 7, 8, 10 en 11.3 komen te vervallen zodra de nieuwe pensioenregeling inwerking treedt. De nieuwe pensioenregeling is uitgewerkt in het Transitieplan Wet toekomst pensioenen 1 juli 2024. Deze regeling wordt vastgelegd in een nieuw pensioenreglement en dit reglement zal vanaf inwerkingtreding van de nieuwe regeling leidend zijn. In de eerstvolgende cao na ingang van de nieuwe pensioenregeling wordt de nieuwe pensioenregeling verwerkt in de cao-tekst.

Artikel 13.4 Bescherming kaderleden

Omdat bij de BVPP de kaderleden ambassadeurs worden genoemd, zal het woord kaderleden vervangen worden door 'kaderleden / ambassadeurs'.

Artikel 14.3 Tussentijdse wijziging

Aan de mogelijkheid om tussentijds te wijzigen wordt toegevoegd dat wanneer de afspraken tot onaanvaardbare uitkomsten leiden, bijvoorbeeld door wijzigingen in wet- en regelgeving, zowel werkgever als de vakorganisaties tijdens de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen kunnen voorstellen.

Artikel 14.6 Afspraken personeelsbeleid en werkgelegenheid

In dit artikel wordt nog gesproken over de stichting PostNL Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Post en Koeriers. Het woord 'PostNL' is komen te vervallen.

15. Definities

Overlevingstafels

De definitie van 'overlevingstafels' vervalt. Deze tekst was nodig ten tijde dat we nog de 'zacht pensioenregeling' kenden.

Bij de definitie van het 'pensioenreglement' wordt de tekst aangepast naar: *Het geldende pensioenreglement is de meest recente versie zoals opgenomen op de website van Stichting Pensioenfonds PostNL.*

Werkgever

PostNL N.V. en de volgende bedrijven die zij vertegenwoordigt. In de opsomming wordt tevens opgenomen PostNL Transport Services B.V.

Bijlage 4 Regeling Duurzaam Doorwerken artikel 3 Inroosting

In lid 2 en 3 wordt enkel gesproken over inroosteren voor 3 dagen. Maar gezien de mogelijkheid 80%-90%-90% kan ook inroosteren over 4 dagen aan de orde zijn.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en door partijen getekend 13 november 2024 te 's-Gravenhage,

Voor PostNL N.V.,

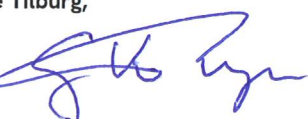
J. Veldstra
CHRO



Namens de vakorganisaties,

Bond van Post Personeel te Tilburg,

J. Bol



G. van Rijn

CNV te Utrecht,

J. Schot



FNV te Utrecht,

L.R. Slagter



