

Akkoord

Cao voor zaterdagbestellers 2024 - 2026



Inhoud

Inleiding.....	3
1. Looptijd.....	4
2. Arbeidsvoorwaarden op maat.....	4
3. Wensouderverlof	4
Ondertekening.....	5

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 zaterdagbestellers 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 zaterdagbestellers.

- 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. Looptijd

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

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. 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 zaterdagbestellers een apart artikel voor wensouderverlof opgenomen.

Ondertekening

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

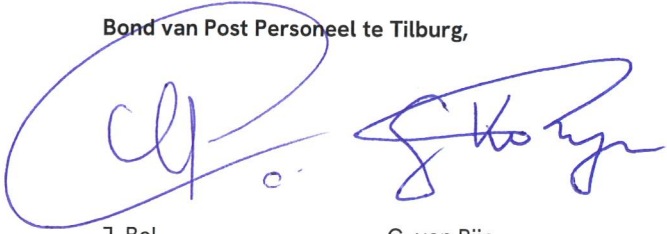
Voor PostNL N.V.,



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

