

Principeakkoord CAO Productie Ook afspraken over overige CAO's

Op 9 maart jl. hebben de onderhandelaars van ABVAKABO FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak met TNT overeenstemming bereikt over de CAO Productie voor de schalen 1 tot en met 4. Bij deze onderhandelingen hebben we geprobeerd als drie vakbonden gezamenlijk de belangen van jullie, medewerkers zo goed mogelijk te behartigen door prioriteit te geven aan het voorkomen van massaal gedwongen ontslag. Om dit te bereiken was verslechtering van de CAO helaas onvermijdelijk. Maar dat was voor ons alleen bespreekbaar met een werkgelegenheidsgarantie, mobiliteitsbudgetten en overgangsrecht voor de zittende medewerkers. Daar hebben de drie bonden vol op ingezet. Over dit totaal pakket is een principe-akkoord bereikt, waarover we zo spoedig mogelijk de leden gaan raadplegen. Tevens zijn er afspraken gemaakt over de overige CAO's: TNT schalen 1-13 overig personeel, postbezorgers en zaterdagbestellers.

CAO Productie

Het akkoord bestaat uit drie belangrijke en even zwaar wegende hoofdpunten, waarop we binnenkort in een CAO-krant uitgebreid terugkomen:

- Een inkomensdaling van ongeveer 15% voor de medewerkers in de schalen 1 tot en met 4 in de ketens bezorgen, collectie en sorteren.
- Een werkgelegenheidsgarantie voor het zittende productiepersoneel schalen 1 t/m 4.
- Overgangsrecht waarmee voor deze medewerkers de inkomensgevolgen van de nieuwe CAO zoveel mogelijk worden gerepareerd. Bovendien zijn ruimschoots budgetten aanwezig voor medewerkers die willen vertrekken.

Werkgelegenheidsgarantie

Met TNT is afgesproken dat er geen gedwongen ontslagen als gevolg van reorganisaties zullen vallen gedurende zes jaar. Voor de eerste drie jaar geldt dit zonder voorwaarden. Daarna wordt dit afhankelijk van de vraag of uitstroom- en omzetdoelstellingen worden gehaald. Om te zorgen dat mensen aan het werk kunnen blijven, wordt van de medewerkers een grotere flexibiliteit verwacht; dit zal wel sociaal aanvaardbaar gebeuren en met het meewegen van de belangen van de medewerker.

Voor het geval dat na 1 april 2012 gedwongen ontslag toch onontkoombaar blijkt, is een afspraak gemaakt waarmee wordt voorkomen dat de uitkering lager wordt dan 70% van het oude inkomen.

Kostenbesparing

De kostenbesparing wordt op de volgende manier gerealiseerd:

- Verlaging basissalaris met 7%
- Afschaffen van het koffiegeld
- Versoberen van de TOT regeling
- Eigen bijdrage pensioen van 6% van de grondslag
- Afschaffen 1% levensloopbijdrage (de toeslag VPL voor ouderen blijft)
- Vergoeding woonwerk-verkeer tot 25 km, en afschaffen vergoeding eerste 10 km
- Verlenging van de arbeidsduur van 37 naar 38 uur.
- Halveren en bevriezen van de leeftijdsdagen.

Bij elkaar leidt dit tot een inkomensverlies van rond de 15%. Het overgangsrecht vult dit gat voor een bepaalde periode aan tot 95% van het huidige inkomen.

De looptijd van de CAO Productie is drie jaar, van 1 april 2009 tot 1 april 2012. In 2010 en 2011, steeds per 1 april, worden de lonen structureel verhoogd met 1%.

Overgangsrecht

Om de gevolgen van de besparingen op te vangen krijgen de blijvers een suppletie op hun lagere inkomen. De suppletie gaat alleen over verlies aan inkomen, niet over minder vrije tijd en langer werken. De suppletie wordt betaald in de vorm van een maandelijkse aanvulling op het salaris, zodat de werknemer op 95% van zijn bruto-inkomen van maart 2009 uitkomt. Het suppletiebedrag wordt eenmalig vastgesteld en blijft dus tijdens de hele duur van de suppletie gelijk. De duur is afhankelijk van leeftijd en gedeeltelijk van dienstjaren:

Leeftijd	duur	compensatie
Jonger dan 35 jaar	2 jaar	95%
35-39 jaar	3	95%
40-44 jaar	5	95%
45-49	7	95%
50 jaar en ouder	tot eerste datum VUT, PPB, pensioen	95%

Voor medewerkers in de categorie 45 tot en met 49 jaar geldt bovendien: als de som van leeftijd en diensttijd 75 jaar of meer is, wordt de duur verlengd tot 9 jaar.

Mobiliteitsbudget

Iedereen die onder deze CAO Productie komt te vallen en het bedrijf verlaat, heeft recht op een mobiliteitsbudget (en dus bij voorbeeld ook kleine deeltijders en medewerkers van sorteercentra). Dit recht geldt niet voor medewerkers met contracten voor bepaalde duur, overcomplete en langdurig zieke medewerkers, en mensen die tot 1 april 2014 met VUT, PPB of pensioen kunnen. De mobiliteitsbudgetten worden berekend op basis van het inkomen van 31 maart 2009. De hoogte is conform de Mobiliteits CAO. De suppletie die voor het vertrek bij TNT is ontvangen, wordt van het budget afgetrokken.

Overige CAO's

- Postbezorgers en Zaterdagbestellers: voor deze medewerkers zijn eveneens CAO's met een looptijd van 3 jaar afgesproken, met een zelfde loonontwikkeling als in de CAO Productie (dus 1% per 1 april 2010 en 1% per 1 april 2011). Verder vervalt de niet goed werkende pensioenregeling van de postbezorgers; als compensatie geldt voortaan een toeslag van 1%.
- Voor de CAO TNT-schalen 1 t/m 13 (overig personeel, niet vallend onder de CAO Productie) zal nog nader overleg plaatsvinden over een éénjarige CAO. Afgesproken is dat ook in deze CAO een wezenlijke besparing wordt gerealiseerd.

Tot slot

Wij realiseren ons natuurlijk goed hoe ingrijpend de gemaakte afspraken zijn. De verslechtering van de CAO is weliswaar lager dan de oorspronkelijk door TNT geëiste 25%, maar is nog altijd fors. Het totaalpakket is alleen goed op waarde te schatten als je ook naar het alternatieve scenario kijkt: sneller en nog ingrijpender reorganiseren, met duizenden gedwongen ontslagen als gevolg. We komen op dit alles uitvoerig bij u terug. Uiteraard zullen we de vele afspraken in het land komen toelichten en worden de leden geraadpleegd.

De onderhandelaars van ABVAKABO FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak.