

TNT
De heer Otterloo
Postbus 13000
1100 KG Amsterdam

6 november 2014

Betreft: Inzet bonden cao TNT

Geachte heer Otterloo,

Abvakabo FNV, BVPP, CNV Publieke Zaak en FNV Bondgenoten doen u hierbij de voorstellen toekomen voor de cao TNT (voorheen cao TNT Express) met als ingangsdatum 1 januari 2015. Wij zijn constant in gesprek met onze leden en weten daardoor goed wat er leeft onder onze leden. Dit geeft ons een goed beeld van de werksituatie waarin medewerkers van TNT verkeren en van de zaken die van belang zijn om in de cao te regelen. U leest onze voorstellen hieronder.

Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 12 maanden: van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

Werkzekerheid in de toekomst

De reorganisaties bij de PUD-organisatie, binnen ICS en op het hoofdkantoor zorgen voor grote, bedrijfsbrede onzekerheid over de werkzekerheid bij TNT, nu en in de toekomst. Het al langer lopende beleid om bestaand werk uit te besteden wordt steeds minder geaccepteerd.

Om vertrouwen in de onderneming te behouden en waar mogelijk te herstellen, is het van belang afspraken te maken over de mate van de flexibilisering van arbeid binnen TNT en de voorwaarden waaronder dit gebeurt. Daarom stellen wij voor:

- vast te stellen hoe groot de hoeveelheid werknemers er momenteel in loondienst zijn binnen elke TNT-entiteit. Vervolgens willen wij met u afspraken maken over de vaste kern werknemers die bij elke entiteit tenminste in loondienst zal zijn;
- af te spreken dat alleen werk wordt uitbesteed aan ondernemingen die zich aantoonbaar aan de relevante cao van de betreffende sector houden, ook in periodes zonder AVV;
- dat indien gedurende negen maanden van een jaar werk wordt verricht op basis van een "onzeker contract", dit werk gedaan zal worden door een werknemer die in loondienst is/ treedt bij TNT;
- artikel 1 van het TNT Flexmodel uit de Cao te schrappen;
- dat onverhoopt overcomplete werknemers zullen worden herplaatst binnen TNT.

Graag gaan we over bovenstaande met u in overleg over het bieden van arbeidsrechtelijke zekerheid binnen een veilige en gezonde werkomgeving.

Lonen

De bezuinigingen van de overheid leiden tot koopkrachtverlies en minder banen. Beide ontwikkelingen zorgen ervoor dat mensen minder te besteden hebben en dit heeft weer een negatief effect op de binnenlandse bestedingen. Waardoor weer meer mensen hun baan verliezen en de overheid weer minder geld binnen krijgt en meer WW moet betalen. Een cyclus die doorbroken moet worden. De gezamenlijke bonden vinden het belangrijk om te investeren in de economie, zodat het consumentenvertrouwen verder kan stijgen en de bestedingen gaan toenemen. Het effect op de binnenlandse bestedingen is het grootst indien de lagere inkomens een “boost” krijgen.

Uit gesprekken met onze achterban blijkt dat het vertrouwen dat TNT enige mate van werkzekerheid naar de toekomst kan bieden in de vorm van een werkgelegenheidsgarantie erg gering is.

Samen met de gevoelde steeds verder dalende koopkracht leidt dit ertoe dat wij namens onze achterban de volgende looneis bij u neerleggen. Met name voor de werknemers in de lagere schalen wordt een stevige financiële duw in de rug zeer noodzakelijk geacht. Wij stellen voor te komen tot een structurele loonstijging van 900 euro op jaarbasis dan wel 3%.

De cao TNT kent aparte schalen voor jongeren. Gelijk werk verdient een gelijke beloning. Zodoende stellen wij voor om de leeftijdsschalen in de cao af te schaffen. Jongeren worden dan op basis van ervaring ingeschaald in de normale schaaljaren.

WW reparatie

Wij stellen voor om de afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt na te komen. Deze afspraken zijn bekrachtigd door sociale partners en kabinet. Op dit moment werkt de SER aan het advies Toekomst Arbeidsmarkt en WW, waarin de afspraken uit het sociaal akkoord nader worden ingevuld.

Concreet stellen wij voor de hoogte, duur en opbouw van de WW te repareren tot het huidige niveau, conform de afspraken uit het sociaal akkoord. Gedurende de looptijd van deze Cao dienen nadere afspraken gemaakt te worden om concrete invulling te geven aan afspraken in het sociaal akkoord. Het komende advies van de SER Toekomst Arbeidsmarkt en WW dient dan betrokken te worden bij de verdere invulling van de te maken afspraken, net als de afspraken in de StAr rondom de WW.

Pensioenen

Als gevolg van het nieuwe Wittenveenkader per 1-1-2015 zal de pensioenregeling TNT aangepast moeten worden. Ook het nieuwe FTK heeft gevolgen voor de pensioenregeling bij TNT. Wij willen met u in overleg hoe wij deze wettelijke maatregelen op een voor de werknemers gunstige wijze kunnen verwerken in de pensioenregeling TNT.

Duurzame inzetbaarheid

Graag gaan wij in gesprek over duurzame inzetbaarheid van werknemers bij TNT. Dit houdt in dat medewerkers uit alle levensfasen productief, voldoende opgeleid, gemotiveerd en gezond aan het werk zijn en blijven. Een voorwaarde voor ons is dat alle werknemers keuzevrijheid krijgen om naar eigen inzicht aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

Dit houdt wat ons betreft in:

- leidinggevenden en werknemers zoeken oplossingen voor knelpunten bij motivatie en/of inrichting van het werk;
- werknemers kunnen verlof sparen om in te zetten tijdens drukke fases in het leven of om op oudere leeftijd minder te gaan werken;

- werknemers ontvangen budget om te werken aan gezondheid en/of opleiding;
- er moet een goede overgangsregeling komen voor de oudere populatie.

Een voorwaarde voor dit beleid is een goede verstandhouding tussen werknemer en leidinggevende. Wij spreken onze zorg uit over de huidige focus van het management, die vooral proces- en kostengericht is. Deze focus leidt tot een te hoge werkdruk voor werknemers bij TNT. Wij krijgen steeds meer zorgwekkende signalen over een hoge werkdruk, in samenhang met de onzekere werksituatie. De leidinggevendenden bij TNT besteden in hun gesprekken met werknemers amper aandacht aan gezond en fit werken of training of opleiding. Voor het laten slagen van de investering in duurzame inzetbaarheid is een meer mensgerichte focus noodzakelijk. Dit vraagt om een mentaliteitsverandering.

Daarnaast moeten leidinggevendenden voldoende getraind en gefaciliteerd worden om op een juiste wijze uitvoering te kunnen geven aan het beleid. Van het bestaande 'cultuurprogramma' zien onze leden in de praktijk niets terug. Gezien de huidige ervaringen van onze leden met het management, stellen wij voor om een pilot duurzame inzetbaarheid te starten en bij de volgende cao-onderhandelingen te besluiten over eventuele verdere uitrol.

Overige onderwerpen

- Vergoeding woon werk verkeer
- De uitvoering en toepassing van artikel 110 van de cao TNT
- Tegemoetkoming ziektekosten
- Verlof werk en zorg opnemen

Sociaal plan

Het sociaal plan TNT is eveneens onderdeel van deze onderhandelingen. Het sociaal plan is door de gewijzigde wet en regelgeving in onder andere de AOW gerechtigde leeftijd aan aanzienlijke actualisering toe. In het verleden zijn er een aantal "kan" bepalingen niet toegepast. Dergelijke bepalingen worden vanzelf een dode letter indien onze leden er geen rechten aan kunnen ontleen. Gezien deze ervaringen dient het Sociaal Plan een weergave te zijn van concrete afspraken die voor beide partijen duidelijk, helder en afdwingbaar zijn.

Bij de vernieuwing van het sociaal plan stellen wij voor:

- het wijzigen van bijlage 1, artikel 1 door "65 jaar wordt" te wijzigen in "de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt"
- De correctiefactor in artikel 29 te wijzigen van 0,8 naar 1,0.

Actualiseren en herijken van artikelen

- Pensioen/ AOW gat bij 62,5 e.v. naar AOW gerechtigde leeftijd
- Aanvulling 55+ regeling vervangen door AOW gerechtigde leeftijd
- Artikel 26 aanpassen i.v.m. arbeidsmarktpositie 62,5 jaar. Voorstel verhogen naar 1956.
- Vrijwillige maatregel vaststellen.
- Realistische rekenrente hanteren naar 1,3%
- De "kan" bepalingen uit artikel 10 SP e.v. halen
- Mobiliteitsbudget verder inkleden.
- Reorganisatie is reorganisatie. Verplaatsing werknemer versus werk leid nu tot het niet toepassen van de reistijd regeling verplaatsing werk.
- Artikel 111 aanpassen dat er geen onderscheid is tussen verplaatsen werk of verplaatsen werknemer.

Uiteraard behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen aanvullende voorstellen of wijzigingen te doen.

Wij zien uit naar een constructief overleg.

Namens de gezamenlijke bonden,

Etienne Haneveld Adriaan Capel

Abvakabo FNV Kaderlid, lid onderhandelingsdelegatie

Joost Bol Toon van Dun Marco Driessens

BVPP

Reinier Stroo Peter Paul Koenen

FNV Bondgenoten Kaderlid, lid onderhandelingsdelegatie

Aynur Polat Henk Kool

CNV Publieke zaak Kaderlid, lid onderhandelingsdelegatie