

TNT
Directie Personeelszaken Nederland
t.a.v. de heer G.T.C.A. Aben
Postbus 30250
2500 GG Den Haag

Datum
7 september 2010

Briefnummer
AMSWHP20100907QWG

Dossier
362-7

Behandeld door
Mevr. P.C. Westerhoff

Doorkiesnummer
079 353 6214

Bijlage(n)

**Openbare
Marktsector**

Postadres
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer

Bezoekadres
Boerhaavelaan 1
2713 HA Zoetermeer

T 0900 2282522
(10 ct per minuut)
F 079 35 21 226
I www.abvakabofnv.nl
E post@abvakabo.nl

KvK 40 41 06 96
ING 294606

Geachte heer Aben,

In de considerans van het door ons met u afgesproken sociaal plan TNT is het streven opgenomen om gedwongen ontslagen bij reorganisaties te voorkomen. Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak maken zich echter ernstig zorgen over het dreigende massaontslag bij TNT en over het waarmaken van de inspanningsverplichting van de werkgever om te voorkomen dat duizenden werknemers in de WW gaan terechtkomen. Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak wensen op korte termijn overleg, gericht op verder invulling geven aan de gemaakte afspraken om dit doemscenario alsnog te kunnen voorkomen

In de diverse presentaties over de Masterplannen zijn door TNT meermaals de volgende aantallen genoemd: de bedrijfsleiding is voornemens tot eind 2012 in totaal 11.000 banen in de functieschalen 1 tot en met 4 te schrappen, oftewel 8600 fte. Rekening houdend met hard, zacht en gestimuleerd verloop zou dat resulteren in gedwongen ontslag voor 3240 fte, oftewel ongeveer 4500 mensen. Voor de goede orde: u weet dat de bonden enerzijds publiekelijk hebben erkend dat gedwongen ontslagen niet meer te vermijden zijn, maar dat wij anderzijds deze aantallen nooit hebben geaccepteerd, laat staan daarmee hebben ingestemd.

Uit de adviesaanvraag "invoering marktgericht bedrijfsmodel" maken wij op dat inmiddels alleen maar sprake is van een ontslagdreiging voor nog veel meer werknemers. Immers, ondanks hard verloop, zacht verloop en vrijwillige mobiliteit resteert een overschot van 4950 fte, voor wie geen werkpakket meer kan worden aangeboden. Wij schatten in dat dit aantal overeenkomt met ongeveer 5400 medewerkers met een arbeidsovereenkomst van 25 uur per week of meer. U stelt dat er naar verwachting voldoende deeltijdbanen overblijven om de medewerkers met contracten van minder dan 25 uur op te kunnen plaatsen, zij het dat dit van de betrokkenen flexibiliteit zal vragen. Gelet op het voornemen om de functie postbode (inclusief de zaterdagbesteller) geheel op te heffen, alsmede om de voorbereiding van de post op slechts zes plekken in het land te concentreren, zijn wij ervan overtuigd dat u dit veel te optimistisch voorstelt. Naar wij aannemen bewust, om te voorkomen dat vele in de toekomst nog bruikbare deeltijderwerkers ook zullen kiezen voor een toekomst buiten TNT, met daarbij een in onze ogen terechte claim op een mobiliteitsbudget. Op het moment dat blijkt dat er voor een substantieel deel van deze deeltijders ook geen plaatsing meer mogelijk is, kan het aantal van 5400 mensen mogelijk met enkele duizenden werknemers oplopen. Indien daar de effecten van andere reorganisaties (eerste en tweede lijn, collectie,

stafafdelingen, etc.) nog bij worden opgeteld, dreigt bij een ongewijzigde uitvoering van de plannen van TNT naar onze inschatting gedwongen ontslag voor mogelijk meer dan 8000 mensen.

In het kader van de reorganisatie Sortering constateren wij dat ook hier een aanzienlijk aantal medewerkers overcompleet verklaard zal worden. Wij zien vooralsnog niet of nauwelijks pogingen om mogelijkheden te benutten of te creëren om de zittende werknemers zo veel als mogelijk aan het werk te houden. Daar komt overigens nog bij dat wij zowel de wijze waarop deze reorganisatie wordt vormgegeven als de wijze waarop TNT met de betrokken medewerkers omgaat, niet acceptabel vinden. *Wij hebben u daar in de algemene begeleidingscommissie bij herhaling op gewezen en pas na lang aandringen onzerzijds is TNT bereid gebleken de plannen enigszins aan te passen.* Ook als onze bovenstaande inschatting van het aantal gedwongen ontslagen een onjuiste interpretatie van de TNT-plannen is, mag duidelijk zijn dat Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak zich hierbij niet kunnen en zullen neerleggen.

Dit betekent niet dat de bonden nu opeens niet meer zouden erkennen dat het reorganiseren om te komen tot een forse kostenbesparing niet meer noodzakelijk zou zijn. Wij hebben de noodzaak daartoe de afgelopen jaren duidelijk onderschreven, zij het dat uit het in opdracht van ons verrichtte onderzoek door Ecorys blijkt dat TNT van plan is harder te saneren dan nodig; de omvang van de te realiseren besparing zou zo'n 50 miljoen Euro minder kunnen. Ook is het niet onze insteek om op de stoel van de Ondernemingsraad Productie te gaan zitten, waar het gaat om de advisering over de diverse adviesaanvragen. Wel willen wij nadere afspraken maken om het bovengenoemde streven van het sociaal plan inhoud te gaan geven.

Voorstellen

Om verdere invulling te geven aan de door ons gemaakte afspraken stellen wij - gericht op het zo veel mogelijk voorkomen van overcompleet verklaren van medewerkers - het volgende voor.

1. Wij hebben stellig de indruk dat TNT van plan is alle reorganisaties door te voeren op het eerste moment dat dit technisch en operationeel mogelijk is, ongeacht de consequenties hiervan voor de betrokken medewerkers. Om meerdere redenen stellen wij voor te komen tot een meer geleidelijke overgang naar "het postbedrijf van de toekomst". In de eerste plaats uiteraard om op die manier de personele gevolgen beter op te kunnen vangen, en in de tweede plaats om te voorkomen dat TNT als gevolg van een megaoperatie in te korte tijd (nog) grote(re) risico's gaat lopen waar het gaat om de kwaliteit van de dienstverlening en daarmee voor de concurrentiepositie.

Onderdelen hiervan zijn:

- a) geen invoering in 2012 van 6 Centrale Voorbereidingslocaties. Tot het moment waarop de sorteermachines SMXL operationeel worden, willen wij een substantieel aantal Voorbereidingscentra laten voortbestaan. Werktijdregelingen zo opbouwen dat er maximaal gebruik gemaakt kan worden van full time medewerkers
- b) het creëren van combifuncties en het komen tot voor de zittende werknemers haalbare werktijden, ook als daarmee moet worden afgeweken van de uitgangspunten voor een qua efficiency ideaal bedrijfsmodel.
- c) prioriteit geven aan het maximaal benutten van de mogelijkheden om postbodes in te zetten op (potentiële) postbezorgerswijken, in plaats van aan het werven van zo veel mogelijk nieuwe postbezorgers.
- d) het tijdelijk toekennen van extra inzet om door middel van een zekere overcapaciteit in staat te zijn het migratieproces goed te kunnen managen. Hierbij denken wij aan meer teamcoaches "nieuwe stijl", aan het tijdelijk

behouden van de postbode plus functie voor het goed kunnen blijven begeleiden van postbezorgers en aan extra productiemedewerkers om daar waar nodig in te kunnen springen.

2. Het meegaan van medewerkers met hun werk als dit verplaatst wordt naar de nieuw te vormen Auto Unit en het maximaal benutten van de mogelijkheden om medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd te plaatsen bij de nieuw te vormen Auto Unit.
3. In ieder geval gedurende de komende jaren achten wij iedere uitbesteding van werkzaamheden die nu door TNT-medewerkers worden uitgevoerd niet acceptabel, zowel voor deze Auto Unit als voor alle overige activiteiten van TNT.
4. Maximale benutting van de vacatureruimte binnen TNT. Daaronder verstaan wij ook de mogelijkheden binnen onderdelen als Pakketservice en Express. Het is u bekend dat het bedrijfsmodel, gericht op het uitbesteden van (vrijwel) alle taken ons een doorn in het oog is, maar hiermee doorgaan in de context van duizenden gedwongen ontslagen is voor ons niet acceptabel en zou ook voor TNT niet acceptabel moeten zijn. Sterker nog: er is wat ons betreft met name bij TNT Post Pakketservice alle aanleiding om een deel van het werk dat verricht wordt door subcontractors structureel toe te wijzen aan (mogelijk) overcomplete medewerkers bij Productie.
5. Het verder terugdringen van de inzet van diverse vormen van flexibel cq extern personeel, en het bezien van de mogelijkheden van een soort interne flex-pool. Tevens willen wij scherpere afspraken maken om te voorkomen dat het omzetten van tijdelijke naar vaste arbeidsovereenkomsten leidt tot het innemen van vacatureruimte voor (mogelijk) overcomplete werknemers.
6. Het bouwen van werktijdregelingen waarin het niet op voorhand onmogelijk is om full time medewerkers te plaatsen. Met het vormen van werktijdregelingen terdege rekening te houden met de huidige populatie en hierin niet het, voorgenomen, bedrijfsproces boven alles te stellen maar daar zo veel mogelijk door natuurlijk verloop op af te streven.
7. De voorgenomen splitsing mag niet drempelverhogend werken, dan wel nieuwe belemmeringen met zich mee brengen met betrekking tot plaatsing van medewerkers in andere bedrijfsonderdelen

Wij hebben deze voorstellen besproken met een zeer groot aantal medewerkers op de bijeenkomst die wij op 6 september georganiseerd hebben. De aanwezigen hebben massaal ingestemd met deze punten en ook aangegeven bereid te zijn tot verdergaande acties als het bedrijf ons op geen enkele wijze tegemoet wenst te komen.

Met deze en andere maatregelen moet het mogelijk zijn om het aantal overcomplete te verklaren werknemers fors te reduceren. Als het daarnaast ook gaat lukken om de inspanningen ten behoeve van de bemiddeling van werk naar werk verder te intensiveren, waarbij Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak ook een actievere rol weggelegd zien voor de overheid, moet het haalbaar zijn om voor het overgrote deel van de nu met ontslag bedreigde werknemers te voorkomen dat zij daadwerkelijk werkloos gaan worden. Met alle gevolgen van dien, want gelet op de hoge gemiddelde leeftijd van de betrokken werknemers hebben velen van hen niet veel perspectief om vanuit de WW weer aan het werk te komen. Tegelijkertijd menen wij dat TNT op deze manier nog steeds in staat is de noodzakelijke kostenbesparingen te realiseren, zij het wat meer gefaseerd.

Afgewezen CAO akkoord geen excuus

Abvakabo FNV, BVPP en CNV Publieke Zaak hopen op een constructief overleg over de bovenstaande voorstellen. Wij verwachten dat u daarbij bereid bent invulling te geven aan het eerder genoemde streven in het sociaal plan en niet volhardt in de volstrekt

ongenuanceerde stelling dat “de mensen in het cao-traject hun kans hebben gehad en ze hier zelf voor hebben gekozen”. Want zoals wij herhaaldelijk hebben toegelicht, hebben de vakbondsleden - anders dan TNT nog altijd regelmatig doet voorkomen - met de uiteindelijk geformuleerde cao-inzet niet gekozen voor massaontslag. Wel hadden zij er onvoldoende vertrouwen in dat verslechtering van de cao zou kunnen leiden tot het voorkomen van gedwongen ontslagen. Dit gebrek aan vertrouwen is zowel te wijten aan de slecht getimede en keiharde communicatie over de reorganisatieplannen door de werkgever, als aan het breed gedeelde gevoel op de werkvloer dat TNT de afspraken met bonden en medezeggenschap toch niet nakomt. Hoe dit ook zij, naar onze overtuiging is het de eigen verantwoordelijkheid van TNT om de reorganisatie zodanig vorm te geven dat er op een respectvolle, fatsoenlijke en sociale manier wordt omgegaan met de belangen van de zittende medewerkers, die vaak gedurende hun hele werkzame leven het visitekaartje van het bedrijf zijn geweest en dit ondanks alle onzekerheid en onvrede nog steeds zijn.

Met vriendelijke groet,

Mede namens

Paul Jekkers, BVPP
Inge Bakker, CNV Publieke Zaak

Peter Wiechmann
Abvakabo FNV