

**CNV | Vervoer & Logistiek**

Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht
www.cnv.nl | info@cnv.nl
+31 30 751 1001

DHL Supply Chain

T.a.v. mevrouw Wanders
Anderlechtstraat 15
5628 WB EINDHOVEN

Contactpersoon

Edwin Meijer

Telefoonnummer

06 230 653 95

E-mail

e.meijer@cnv.nl

Betreft

Voorstellen cao DHL Supply Chain 2027

Plaats

Utrecht

Datum

21 september 2026

Ons kenmerk

20262109/cao/DHLSC/EM/01

Uw kenmerk

-

Geachte mevrouw Wanders, beste Anne-Fleur,

Hierbij ontvangt u de voorstellen voor de cao DHL Supply Chain namens de leden van CNV. Deze voorstellen zijn gebaseerd op een ledenraadpleging en verrijkt met de speerpunten uit het CNV Arbeidsvoorwaardenbeleid.

Deze voorstellen zijn vastgesteld na het gezamenlijke overleg van dinsdag 25 augustus. In deze workshop hebben wij een toelichting ontvangen over de uitdagingen waarmee DHL Supply Chain zich geconfronteerd ziet en is er in informele sfeer gebrainstormd over uitgangspunten op hoofdlijnen. Het gesprek over gemeenschappelijke uitdagingen en oplossingen zetten wij graag voort.

De achterban van CNV maakt zich echter grote zorgen over haar inkomen. Die zorgen worden gevoed door de aanhoudende berichtgeving over stijgende inflatie, duurdere boodschappen en, in het bijzonder, stijgende brandstofprijzen. Daarnaast bevinden wij ons in een politieke werkelijkheid waarin de ambities blijven groeien, evenals de rekening die daarbij hoort. De discussie gaat echter niet zozeer over de vraag hoe die rekening wordt betaald, maar vooral over de vraag wie die rekening betaalt. Daarbij lijkt de rekening in belangrijke mate bij werknemers terecht te komen. Op Prinsjesdag is bijvoorbeeld bekendgemaakt dat de belasting op arbeid fors wordt verhoogd en dat plannen om sociale voorzieningen te versoberen onverminderd op de politieke agenda blijven staan. CNV zet zich in voor sterke werknemersrechten: zeker werk en een eerlijk loon. Dat doen wij in politiek Den Haag en aan deze cao-tafel.

Wij zijn ons ervan bewust dat aan deze cao-tafel geen oplossingen worden gevonden voor het politieke debat. Wel kunnen wij hier voor de komende periode afspraken maken die leiden tot een maximaal inkomenseffect, onder meer door de mogelijkheden om nettoloon uit te keren slim en zo volledig mogelijk te benutten. CNV vraagt hiervoor in deze onderhandelingen dan ook nadrukkelijk aandacht.

Looptijd

CNV stelt voor een cao af te spreken met de looptijd van 12 maanden, tot 1 november 2027. Wanneer materieel goede afspraken gemaakt kunnen worden, is een langere looptijd bespreekbaar.

Inkomen

a. Tegemoetkoming reiskosten

Zoals gezegd maakt de achterban van CNV zich zorgen over de stijgende kosten van woon werkverkeer. Werken moet lonen. Dat uitgangspunt komt onder druk te staan wanneer werknemers een substantieel deel van hun besteedbaar inkomen kwijt zijn aan reizen van en naar het werk. In artikel 24 van de cao is een tegemoetkoming in de reiskosten geregeld. De huidige staffel sluit echter onvoldoende aan bij de daadwerkelijke kosten die werknemers maken. Daarnaast wordt de fiscaal beschikbare netto ruimte niet volledig benut en is de vergoeding gemaximeerd op een woon werkafstand van 20 kilometer enkele reis. Daardoor ontvangen werknemers die verder van het werk wonen naar verhouding een lagere tegemoetkoming. CNV vindt dat deze systematiek in de nieuwe cao moet worden aangepast.

CNV stelt voor de staffel van artikel 24 te vervangen door een regeling waarbij werknemers voor de daadwerkelijke afstand in het woon werkverkeer een netto vergoeding ontvangen van €0,25 per kilometer, voor zover en zolang dit fiscaal onbelast mogelijk is.

b. Bruto/netto uitruilen salaris(emolumenten)

Naast een hogere directe reiskostenvergoeding zijn er mogelijkheden om binnen de fiscale kaders netto voordeel voor werknemers te realiseren. CNV stelt daarom voor een brede bruto netto regeling te introduceren die deze mogelijkheden maximaal faciliteert. Gedacht kan worden aan een cafetariaregeling met ruime bestedingsdoelen of aan een regeling zoals FiscFree.

c. Salaris

Koopkrachtbehoud is voor CNV het vertrekpunt. Een werknemer moet met het nieuwe salaris ten minste dezelfde uitgaven kunnen doen als met het huidige salaris. CNV stelt daarom voor de feitelijke salarissen per 1 januari 2027 structureel te verhogen met het verwachte inflatiepercentage voor 2027, vermeerderd met een percentage aan koopkrachtverbetering.

Daarnaast stelt CNV voor in 2027 een eenmalige uitkering van €250,00 netto te verstrekken, voor zover dit binnen de fiscale kaders onbelast mogelijk is en zo nodig (gedeeltelijk) gebruteerd.

d. Overwerktoeslag over meeruren

CNV stelt voor de vergoeding van meeruren als bedoeld in artikel 1 lid 13 gelijk te stellen aan de vergoeding van overuren als bedoeld in artikel 1 lid 12. Dit kan door in artikel 19 vast te leggen dat meeruren voor de toepassing van de toeslagregeling worden behandeld als overuren.

e. Loon naar werken

Voor medewerkers met de functie van Shift Manager bevat de cao een beperking op de vergoeding van overwerk (artikel 19 lid 10). CNV stelt voor deze beperkingen op te heffen, zodat (ook) de Shift Manager een gelijkwaardige beloning ontvangt voor door DHL Supply Chain opgedragen overwerk.

Functiebeschrijvingen en Loongebouw

De cao DHL Supply Chain komt voort uit de cao DHL Logistics. Een eigen cao voor DHL Supply Chain biedt de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden specifiek te vormen naar de wensen en behoeften van werknemers en DHL Supply Chain. Dit is echter een proces van langere duur, waarin stap voor stap arbeidsvoorwaarden worden geoptimaliseerd. CNV wenst daarbij te beginnen bij de basis.

CNV stelt daarom voor een concrete werkafsprake te maken over het actualiseren van de functiebeschrijvingen, het waarderen van deze geactualiseerde functiebeschrijvingen én het hervormen van het loongebouw waarin deze geactualiseerde en gewogen functies worden ondergebracht. CNV wenst afspraken vast te leggen over het proces én de inhoud inclusief een gedefinieerde resultaatverplichting. CNV spreekt daarbij de voorkeur uit om dit proces te laten begeleiden door een deskundige partij.

Uitzendkrachten

DHL Supply Chain heeft begrijpelijkerwijs behoefte aan flexibiliteit in de personeelsplanning. CNV erkent die behoefte, maar vindt dat flexibiliteit moet worden begrensd waar sprake is van structureel werk. Structureel werk behoort in beginsel te worden verricht door werknemers met een arbeidsovereenkomst bij DHL Supply Chain, bij voorkeur voor onbepaalde tijd. Uitzendwerk kan een passende rol vervullen bij tijdelijke piekbelasting, vervanging bij ziekte of duidelijk afgebakende tijdelijke werkzaamheden. Wanneer uitzendkrachten gedurende langere tijd dezelfde werkzaamheden verrichten, is naar de opvatting van CNV geen sprake meer van incidentele flexibiliteit. Daarbij past een dienstverband bij de inlener. CNV stelt daarom voor in de cao vast te leggen dat structureel werk zoveel mogelijk wordt verricht door werknemers in vaste dienst, dat uitzendkrachten niet worden ingezet op contracten van minder dan 24 uur per week en dat een uitzendkracht die langer dan één jaar dezelfde werkzaamheden verricht en naar behoren functioneert een arbeidsovereenkomst bij DHL Supply Chain aangeboden krijgt.

Mantelzorgafspraken

CNV stelt voor de Richtlijn Mantelzorg (artikel 49) onderdeel te maken van de cao DHL Supply Chain.

Duurzame inzetbaarheid

CNV stelt voor de Ouderenregeling (artikel 51) te verlengen in de cao 2027.

Graag zetten wij het overleg voort op 1 oktober aanstaande. De voorstellen lichten wij graag toe tijdens de online meeting van 29 september. Zoals te doen gebruikelijk houd ik de mogelijkheid open om gedurende het overleg met nieuwe of aangepaste voorstellen te komen, zodat wij tot een gezamenlijk resultaat kunnen komen.

Erop vertrouwend u hiermee tot zover voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,



Edwin Meijer
Bestuurder

Cc -

Bijlage(n)