

## **Aanbod NS voor een nieuwe CAO**

7 juli 2022

### **Looptijd**

NS stelt een looptijd voor van 30 maanden oftewel tot 1 januari 2025

### **Loon**

NS stelt een eenmalige uitkering voor van 500 euro bruto voor die wordt uitgekeerd aan medewerkers die 1 juli 2022 in dienst zijn van NS. Voor parttimers wordt deze uitkering naar rato uitgekeerd.

NS stelt voor om de CAO lonen in totaal te verhogen met 8,0%, als volgt:

- Per juli 2022 een verhoging van 3,6%
- Per juli 2023 een verhoging van 2,3%
- Per juli 2024 een verhoging van 2,1%

De hiervoor genoemde verhogingen gelden ook voor SAV-tarieven.

In aanvulling daarop stellen we voor om per juli 2022 een minimum uurloon te hanteren van 14 euro bruto per uur met uitzondering van stagevergoedingen en werknemers die gedeeltelijk naar school gaan (zoals de Techniek Fabriek).

### **Pensioen**

NS stelt een pensioenpremie voor van 24% voor 2023.

De eerder door NS uitgesproken ambitie om uiterlijk in 2025 een pensioenpremie te betalen van 28,5% blijft staan.

In november 2023 bespreken we de pensioenpremie voor de volgende jaren.

### **Overige afspraken**

NS stelt daarnaast de volgende aanpassingen van de CAO voor:

- Urentotaal op basis van 13 weken vaststellen<sup>1</sup> waarbij we voorstellen om in plaats van 13 weken een periode van 4 weken te hanteren
- Aanwijzen van CF<sup>1</sup>
- Meer gebruik maken van Skills<sup>1</sup>
- Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing<sup>1</sup>
- Langer doorwerken voor doelgroepen aantrekkelijker maken waarbij de medewerker vanaf de maand dat de leeftijd van 64 jaar bereikt wordt een maandelijkse doorwerkbonus van €250 bruto ontvangt. Vanaf de maand dat de medewerker de AOW leeftijd bereikt, wordt de bonus verhoogd naar €700,- bruto per maand<sup>2</sup>
- Vrijwillige 40-urige werkweek waarbij geldt dat medewerkers met een 40-urige werkweek ook de bonus ontvangen als aan medewerkers in dezelfde functiegroep de mogelijkheid wordt geboden voor WTV verkoop met bonus. Tevens wordt afgesproken dat de bonus voor deze groep sowieso toegekend wordt gedurende de looptijd van deze CAO<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Zie voor details de voorstellen die NS op 24 mei aan de bonden heeft verstrekt

<sup>2</sup> Zie voor detail de voorstellen die NS op 7 juli aan de bonden heeft verstrekt

- Inclusieve CAO met uitbreiding verlof voor moderne gezinssamenstellingen en transitieverlof voor transgenders<sup>3</sup>
- Lease fiets onderdeel maken van keuzeplan<sup>3</sup>
- Bereidheid tot compensatie door NS vanwege beëindiging bijzondere regeling voor de Sociale Eenheid NS over “Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid over zogenaamde WW-component” (ter afstemming met SE NS)
- Flexibel maken van betaalmoment vakantiegeld
- Uitbreiden vergoeding voor les of instructie geven<sup>4</sup>
- Eén regeling voor reistijdcompensatie voor reizen naar opleidingen<sup>4</sup>
- Uitbreiden vergoeding voor rode zondag naar rood weekend<sup>4</sup>
- CO/MT/CF/OT vervallen niet bij ziekte<sup>4</sup>
- Definitie van geschiktheid in sociaal plan opnemen<sup>4</sup>
- Uitbreiden afspraken over persoonlijke schade bij bedrijfsongevallen<sup>2</sup>
- NS gaat inventariseren hoe de diverse bereikbaarheidsdiensten nu zijn ingericht en wat zij daarin vraagt van haar medewerkers. Daarnaast stelt NS voor om het maximum van de twee oproepen die per bereikbaarheidsdienst worden vergoed te laten vervallen<sup>2</sup>
- Een oplossing voor de medewerkers op internationale diensten die diensten draaien met een lange rusttijd in het buitenland. Enerzijds door te zorgen dat deze medewerkers sneller met een dienst naar huis gaan en anderzijds door een vergoeding indien sprake is van een overnachting in het buitenland in combinatie met een harde nachtdienst<sup>2</sup>
- NS en vakbonden ondertekenen een gezamenlijke verklaring “Women in rail” ter bevordering van de positie van vrouwen in de spoorwegsector.
- NS gaat leidinggevend oproepen om uitvoering te geven aan de uitgangspunten van Output gerelateerd werken en hierover het gesprek aan te gaan met medewerkers. Hierbij zijn regelruimte, het bieden van maatwerk, wederkerigheid & flexibiliteit belangrijk, zodat medewerkers echt output gerelateerd kunnen blijven werken en een goede balans vinden tussen werk en privéleven
- NS stelt minimaal tien werkervaringsplekken beschikbaar voor statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning)
- Aanpassen klachtenregeling met een termijn van zeven dagen voor de hoorzitting waarop alle documenten ontvangen moeten zijn
- Gedurende de looptijd van deze CAO wordt leergang Vonk nogmaals georganiseerd

Onderzoeken:

- Onderzoek kortere diensten voor rijdend<sup>1</sup>
- Onderzoek naar mogelijkheden 4x9 uur voor roostergebonden personeel

Over het voorstel van de VVMC voor een maximum aantal diensten die starten na 04.00 maar vóór 06.00 uur willen we nog verder overleg voeren in vervolg op de gesprekken van 30 juni.

---

<sup>3</sup> Zie voor details de voorstellen die NS op 22 juni aan de bonden heeft verstrekt

<sup>4</sup> Zie voor details de voorstellen die NS op 4 juli aan de bonden heeft verstrekt