

Aanbod NS voor een nieuwe CAO

22 juni 2022

Looptijd

NS stelt een looptijd voor van 33 maanden oftewel tot 1 april 2025

Loon

NS stelt een eenmalige uitkering voor van 500 euro voor die wordt uitgekeerd aan medewerkers die in 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 7,5%, als volgt:

- Per juli 2022 een verhoging van 3,1%
- 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 per uur met uitzondering van stagevergoedingen en werknemers die gedeeltelijk naar school gaan (zoals de techniekschool).

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:

- Ouderenregelingen koppelen aan de AOW leeftijd¹
- Langer doorwerken aantrekkelijker maken¹
- Urentotaal op basis van 13 weken vaststellen¹ waarbij we voorstellen om in plaats van 13 weken een periode van 4 weken te hanteren
- Aanwijzen van CF¹
- Onderzoek kortere diensten¹
- Vrijwillige 40-urige werkweek¹ 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.
- Meer gebruik maken van Skills¹

¹ Zie voor details de voorstellen die NS op 24 mei aan de bonden heeft verstrekt

- Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing¹
- Inclusieve CAO met uitbreiding verlof voor moderne gezinssamenstellingen en transitieverlof voor transgenders²
- 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

Daarnaast zijn er nog een aantal onderwerpen besproken waarin wij aanknopingspunten zien en die verdere verdieping nodig hebben:

- Vergoeding voor les of instructie geven
- Reistijdcompensatie voor reizen naar opleidingen
- Onderzoek naar mogelijkheden 4x9 uur voor rijdend personeel
- Rood weekend
- Opnemen sabbatical
- Lease fiets als onderdeel van keuzeplan
- Bezwarencommissie functiewaardering
- Vergoeding bereikbaarheidsdienst
- Maximum aantal diensten die starten na 04.00 maar vóór 06.00 uur

² Zie voor details de voorstellen die NS op 22 juni aan de bonden heeft verstrekt