



Per email verzonden

NS
Directeur Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden
De heer Kim Bruggeman

Datum
9 oktober 2023

Ons kenmerk
UTR-CBB-23-1150

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief FNV Spoor

Doorkiesnummer
+31651406096

Email contactpersoon
henri.janssen@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geen woorden maar daden

Geachte heer Bruggeman, beste Kim,

Hierbij ontvang je onze voorstellenbrief voor de nieuwe cao NS 2024.

Deze voorstellenbrief is gebaseerd op de cao-enquête van FNV Spoor die massaal is ingevuld door onze leden, leden van collega-vakbonden én niet-leden. Ook de uitkomsten van de vele gesprekken die we hebben gevoerd met leden en niet-leden werkzaam bij NS en het centraal arbeidsvoorwaardenbeleid van FNV zijn in deze voorstellenbrief verwerkt. Wij durven daarom met recht te stellen dat deze brief breed gedragen cao-voorstellen bevat.

In zijn videoboodschap van 6 oktober 2022 erkende vervangend voorzitter van de Raad van Bestuur Bert Groenewegen dat de werkdruk bij NS onaanvaardbaar hoog is. Hij richtte zich met zijn woorden tot het personeel dat zich zorgen maakt over de werkdruk, het werkplezier en het forse tekort aan collega's. Groenewegen zei ook dat een goede cao en tevreden werknemers twee belangrijke bouwstenen zijn voor een gezond NS en dat Nederland daarbij gebaat is. Citaat uit deze videoboodschap: "*< --- > De rek is eruit en het werk drukt steeds zwaarder op een steeds kleinere groep, met alle gevolgen van dien: instabiele roosters, onvoldoende ruimte om vrij te kunnen nemen en uitval < --> Natuurlijk zagen we dat het werk veel was, maar we hebben te lang niet gezien hoe het echt met jullie ging. Achteraf, ja achteraf hadden we dingen anders kunnen doen < --> Maar ik zeg ook dit: de gezondheid van onze collega's komt altijd op de eerste plek < -- >*"

[Kijk hier](#) de volledige videoboodschap van de directie terug.

FNV Spoor constateert met tevredenheid dat de directie eind vorig jaar onze visie dus eindelijk heeft overgenomen. Maar we vragen nu wel om boter bij de vis. Het is nú tijd om alle goede voornemens en mooie woorden te vertalen naar daden.

Automatische Prijscompensatie

Ruim 90 procent van de respondenten van onze cao-enquête geeft aan het belangrijk te vinden dat in de nieuwe cao Automatische Prijscompensatie (APC) wordt opgenomen. Bijna iedereen van hen is ook bereid hier actie voor te voeren. De prijs van arbeid dient voortaan automatisch mee te stijgen met de stijgende kosten voor het levensonderhoud. Niemand werkt namelijk om er armer van te worden.

Overigens is APC in onze optiek ook in het belang van NS. Werknemers willen geen onzekerheid over de vraag of ze straks nog hun huur of hypotheek, boodschappen of energierekening kunnen betalen. Hebben zij die onzekerheid wel, dan kan dat letterlijk ziekmakend uitpakken.

Een salaris om fatsoenlijk van te kunnen leven

Slechts 46 procent van de respondenten geeft in de cao-enquête aan goed van het salaris rond te kunnen komen. Dit betekent dat een meerderheid van 54 procent maar nét, nauwelijks of zelfs helemaal niet van het salaris kan rondkomen. Dit vinden wij een onaanvaardbare uitkomst. FNV Spoor stelt zich op het standpunt dat iedereen werkzaam bij NS fatsoenlijk moet kunnen leven van het inkomen dat zij met hun geleverde arbeid verdienen.

Stappen zetten tegen sociale onveiligheid

Naast behoud van koopkracht en de andere concrete cao-voorstellen, is sociale (on)veiligheid een groot issue voor het NS-personeel. FNV Spoor vindt dat ook op dit vlak stappen moeten worden gezet. Agressie en geweld tegen NS-personeel moeten we indammen.

We zien dat NS er nog steeds niet in slaagt voldoende personeel aan te trekken en te behouden. Uit tal van onderzoeken blijkt dat voldoende zichtbaar geüniformeerd personeel een positieve impact op de sociale veiligheid heeft. Om personeel te werven en te behouden, dient NS een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket met de vakbonden af te spreken.

Dus ja, deze cao-onderhandelingen staan wat FNV Spoor betreft ook in het licht van hoe NS naar de sociale (on)veiligheid van haar personeel kijkt. Bovendien wordt het tijd dat we grenzen gaan stellen aan wat aanvaardbaar is. Ook hier willen we afspraken over maken.

Inclusief

NS draagt uit een inclusief bedrijf en werkgever te willen zien. Dat juichen wij toe. FNV Spoor is van mening dat daar ook regelingen bij horen die het werk bij NS voor iedereen aantrekkelijker maken. Voorstellen daarover tref je in onze lijst met voorstellen aan.

Synergetische cao-voorstellen

FNV Spoor is van mening dat binnen NS iedereen elkaar nodig heeft om te zorgen dat het hoofddoel wordt bereikt: een bereikbare, toegankelijke en punctuele dienstregeling. Als grootste en meest breed georganiseerde vakbond binnen de spoorsector en ook bij NS zoeken wij altijd synergie tussen de diverse groepen personeel. Dit verklaart waarom onze cao-voorstellen eveneens de nodige synergie bevatten.

Wij kijken uit naar een constructief overleg waarin we tot breed gedragen cao-afspraken kunnen komen.

Met vriendelijke groet, mede namens de FNV Spoor cao-commissie,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Henri Janssen & Karel de Buijzer
Bestuurders FNV Spoor

1 Looptijd

FNV Spoor stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Over een langere looptijd valt met ons te praten, indien de inhoud daarvan daar aanleiding toe geeft.

2 Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen en alle andere emolumenten die in de cao in geld zijn bepaald, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI).
- b. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).
- c. De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen).
- d. Daling van de CPI wordt genegeerd.
- e. Dit artikel zal in een aparte cao-paragraaf over APC worden opgenomen.
- f. FNV Spoor stelt voor om naast de Automatische Prijscompensatie de drie eenmalige uitkeringen uit de aflopende cao structureel toe te kennen en daarvoor de lonen en salarisschalen met €190,00 per maand te verhogen.
- g. FNV Spoor stelt voor de opgelopen achterstand van de loonontwikkeling ten opzichte van de inflatie over de jaren 2019 tot 2022 te corrigeren door de lonen en salarisschalen te verhogen met 6,49%.

3 Minimum uurloon, loongebouw en overige financiële vergoedingen

a. Minimum uurloon

Het minimum uurloon wordt verhoogd naar €16,00.

b. Wachtdienst

Het Matzak arrest is duidelijk, de wachtdiensten art. 111 “Verplicht bereikbaar in vrije tijd” is werktijd en dient wat FNV Spoor betreft dan ook als werktijd beloond te worden. FNV Spoor stelt voor dat de tijd waarin de werknemer oproepbaar is te beschouwen als aanwezigheidsdienst.

Concreet stellen wij voor:

- Aanwezigheidstijd/oproepbare tijd wordt vergoed met 100% plus de normaal geldende ORT.
- De totale tijd binnen dat venster mag niet meer dan gemiddeld 36 uur per week bedragen.
- Als het tot een oproep leidt wordt de tijd vanaf oproep tot aan thuis komen aangevuld tot 100% plus toeslag van 50%. Tenzij het op een tijdstip valt dat de onregelmatigheidstoelage voor dat tijdstip hoger is, dan wordt die hogere toeslag uitbetaald.
- De totale tijd (alle gewerkte en aanwezigheidsuren opgeteld) mag niet meer zijn dan gemiddeld 48 uur per week.

c. FNV Spoor stelt voor in artikel 119a “Reiskostenvergoeding” op te nemen dat alle kilometers in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding. Artikel 79 dient hierop aangepast te worden.

d. FNV Spoor stelt voor in artikel 74 “Thuiswerkvergoeding” het woord “volledig” te laten vervallen. Dit stimuleert het hybride werken en het reizen buiten de spits.

e. FNV Spoor stelt voor dat de thuiswerkvergoeding gebaseerd wordt op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling en jaarlijks automatisch wordt bijgesteld zodat deze de fiscaal gemaximeerde vrijstelling blijft volgen.

4 **Inkrimpen loongebouw**

In de huidige loonschalenstructuur bij NS doet een beginnend, gekwalificeerd werknemer er vele jaren over om in zijn of haar loonschaal door te groeien van het minimum naar het maximum van de schaal. (Veel) te veel jaren! Dit is aan werknemers anno 2023 niet uit te leggen. De gedachte achter een goede schalenstructuur is immers dat een ‘gemiddelde’ werknemer, die bij de start gekwalificeerd is, in een redelijk aantal jaren van schaalminimum naar schaalmaximum kan doorgroeien. Daarbij wordt elk jaar relevante ervaring opgebouwd en op het moment dat de werknemer de functie volledig in al zijn facetten beheerst moet het schaalmaximum worden bereikt. Het ‘redelijk’ aantal jaren is afhankelijk van het zwaarteniveau van de functie: hoe zwaarder de functie, des te meer jaren redelijk is. Om die reden tellen hogere schalen meer periodieken/functiejaren/schaaltreden dan lagere schalen.

Zoals gezegd is op dit moment in de NS-loonschalen geen sprake van redelijke aantallen jaren om van minimum naar maximum te groeien, maar van (veel) te veel jaren. De FNV stelt dan ook voor om het aantal treden in de schalen (fors??) te beperken. Dit natuurlijk wel in relatie met de relatieve positie van het schaalminimum ten opzichte van het schaalmaximum in de schalen. Ofwel in relatie met de spreiding in de schalen. De schalenstructuur moet ook hierop worden gezien, wat zo nodig tot aanpassing van de schaalminima moet kunnen leiden. Met als doel dat in de aangepaste schalen groeitrajecten van redelijke lengtes (aantal jaren) ontstaan, samen met schaaltrreden die in omvang tussen 2,5 en 3,5% van het schaalmaximum liggen.

Uiteraard is de FNV bereid om met voorstellen voor de uitwerking van bovengenoemd voorstel te komen.

5 **Arbeidsverhoudingen**

Wij waarderen de eerste inspanningen van NS de arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf en met vakbonden te verbeteren. Als blijkt van deze goede intenties stellen wij voor dat NS op basis van de door vakbonden aan leden verstrekte “jaaropgave betaalde vakbondscontributie” deze volledig aan de werknemer te vergoeden. Daar waar dit binnen de WKR past, valt dat voordeel NS toe.

6 **Sociale veiligheid**

FNV wil gedurende de looptijd van de cao met NS concrete afspraken maken voor een minimale aanwezigheid van V&S per station en daarbij behorende kritische ondergrens met de daarbij behorende maatregelen.

7 Vervroegde uitdienstregeling

De FNV stelt voor om, indien er een verlenging of verruiming van de Regeling Vroegtijdig Uittreden (RVU) wordt vastgesteld, dat de NS deze automatisch zal volgen en de beschikbare fiscale ruimte ten minste volledig benut.

8 Hoofdstuk 8 bedrijfsspecifieke bepalingen

NS is zich steeds meer als één bedrijf aan het organiseren. De uitzonderingen die middels hoofdstuk 8 zijn bepaald zijn niet meer uit te leggen en te verdedigen. FNV Spoor stelt voor om de voor de werknemer gunstigste afspraak voor iedereen van toepassing te verklaren (over de toppen harmoniseren). Dit betekent (o.a.) dat het onderscheid in regelingen op het gebied van arbeids- en rusttijden, vrijstelling (op verzoek) van nachtdiensten, verlofdagen, dienstdoen op een andere standplaats, onregelmatigheidstoeslag, bereikbaarheidsdiensten, reiskosten en het onderscheid tussen rooster- en niet-rooster gebonden werknemers en tussen de diverse bedrijfsonderdelen zal worden opgeheven. Hierbij geldt het uitgangspunt dat daar waar van toepassing de cao-bepalingen pro rato gelden voor werknemers met een deeltijdcontract

9 Grip op arbeidstijd en werk-privébalans

- a. FNV Spoor stelt voor dat iedere fulltime werknemer recht heeft op een 4 (vier)-daagse werkweek van 9 (negen) uur. Parttimers naar rato.
- b. FNV Spoor stelt voor dat iedere werknemer maximaal 1 (één) weekend om het weekend kan worden ingezet (1 om 1). Parttimers naar rato.
- c. FNV Spoor stelt voor dat de streepjesdag voor parttimers dezelfde status krijgt als de rustdag.
- d. FNV Spoor stelt voor om bij artikel 21 de leden 1 en 2 het woord “gemiddeld” te verwijderen.
- e. FNV Spoor stelt voor om bij artikel 23 lid 1 van “per 14 (veertien) dagen” “per werkweek” te maken.
- f. De “Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven” wordt uitgebreid met een 50% werken, 50% vrij variant.
- g. Parttime werknemers worden in gelegenheid gesteld naar rato gebruik te maken van de “Deeltijdregeling voor Pensioen NS bedrijven”. Dat wil zeggen dat deze naar rato indien van toepassing ook een werkweek minder dan 28 (achtentwintig) uur onder deze condities kunnen bedingen.
- h. De regeling Oudere Werknemers (RO) uit hoofdstuk 12 bijlage 3 – keuzeplan artikel 16, kan voor parttimers discriminerend uitwerken. FNV Spoor stelt voor om voor parttimers deze regeling naar rato ter beschikking te stellen.
- i. FNV Spoor stelt voor dat de thuiswerkvergoeding gebaseerd wordt op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling.
- j. De twee gegarandeerde snipperverlofdagen worden breed gewaardeerd. Wij stellen voor het aantal met 2 (twee) uit te bereiden naar 4 (vier). Voor 2 (twee) van deze dagen, dient art. 37 lid b van de cao conform de afspraak van NS met de medezeggenschap als volgt aangepast te worden:dient minstens 4 (vier) weken van tevoren worden aangevraagd..... De andere 2 (twee) gegarandeerde verlofdagen dienen uiterlijk 2 (twee) weken van tevoren worden aangevraagd.

k. Plan je eigen werk. FNV spoor stelt voor, daar waar mogelijk, samen met de betreffende medezeggenschap te onderzoeken of er voor roostergebonden personeel een vorm van "Zelf Roosteren / Plan je eigen Werk" is te realiseren en vervolgens te implementeren.

10 **Menstruatie en menopauze**

In 2022 heeft NS een belangrijke eerste stap gezet met het ondertekenen van de overeenkomst 'Women in rail' van de Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerwerknemers (EFT). Hiermee heeft NS toegezegd de vertegenwoordiging en integratie van vrouwen en gendergelijkheid binnen NS te bevorderen.

Nu komt de tijd om ook deze mooie woorden naar daden om te zetten. Vaak heerst er nog een taboe op klachten door menstruatie en menopauze. Ook binnen NS blijkt het vaak moeilijk bespreekbaar te maken en heerst er onbegrip. Maar onderzoek wijst uit dat beperkingen die een werknemer ervaart als gevolg van klachten door menstruatie of menopauze (overgang) van invloed kunnen zijn op de inzetbaarheid op het werk. Deze beperkingen leiden regelmatig tot ziekteverzuim, met alle kostbare en soms stressvolle procedures die daarbij horen, terwijl geen sprake is van ziekte als zodanig. FNV vindt het van belang om dit taboe te doorbreken. FNV stelt daarom de volgende afspraken voor ter ondersteuning van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Deze afspraken gaan uit van het goede gesprek en vertrouwen.

a. **Inzetbaarheid rondom menstruatie en menopauze**

Indien de werknemer klachten door menstruatie of menopauze ervaart die van invloed zijn op de inzetbaarheid op de werkvloer, dan kan de werknemer dit aangeven bij de werkgever. De werknemer wordt dan vrijgesteld van werkzaamheden en kan eventueel zelf aangeven welke werkzaamheden er nog wel gedaan kunnen worden die dag. Vanwege medische privacy hoeft de werknemer alleen te melden hier gebruik van te willen maken.

b. **Gratis menstruatieproducten**

Onderzoek toont aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatiearmoede. Het niet geheel of maar voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten door werknemers.

FNV stelt voor om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen op de werkvloer.

11 **Kinderopvang**

De NS dient zich in te spannen om, indien de behoefte door de werknemer daartoe kenbaar is gemaakt, totstandkoming van kinderopvang te bewerkstelligen (plaatsing in een erkend kinderdagverblijf), waarbij in het bijzonder rekening wordt gehouden met beschikbaarheid en bereikbaarheid van werknemers van de NS. Dat wil zeggen werknemers met diensten die afwijken van reguliere openingstijden van kinderopvang en bij voorkeur kinderopvanglocaties dichtbij de relevante werkplek en aansluitend aan aanvang/afsluiten diensttijden.

12 **Werkzekerheid**

a. FNV Spoor stelt voor de looptijd van de werkgelegenheidsgarantie met 2 (twee) jaar tot 1 januari 2028 te verlengen.

b. FNV Spoor stelt voor de looptijd van het sociaal plan met 2 (twee) jaar tot 1 januari 2028 te verlengen.

- c. FNV Spoor stelt voor dat werknemers die buiten toedoen van de werknemer niet meer binnen NS aan het werk kunnen blijven, onder het sociaal plan vallen.
- d. We zien dat binnen diverse bedrijfsonderdelen NS marchandeert met art. 13 "Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd" lid 1. Om dit voortaan te voorkomen stelt FNV Spoor voor dat NS aan iedere werknemer die 6 (zes) maanden voor NS werkzaam is, zoals uitzendkrachten en ZZP'ers, een aanstelling voor onbepaalde tijd aanbiedt.
- e. De rechter heeft de cao-tekst hoofdstuk 11 "Cao sociaal plan" artikel 4 lid c. ii in voordeel van vakbonden uitgelegd. Daarom is volgende wijziging in de cao-tekst noodzakelijk:
Aftopping: In de opsomming van artikel 4 lid c ii achter het eerste gedachtestreepje "sociale uitkeringen" vervangen voor de volgende uitkeringen: WW, ZW en WIA,
- f. FNV Spoor stelt voor in het sociaal plan de volgende passage op te nemen: "Bij werknemers die na ontslag bij één van de bij de CAO Sociale Eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen, loopt hun pensioenopbouw door.
De premie hiervoor komt ten laste van de werkgever.
- g. Ziek zijn is geen keuze en behoort niet meer afgestraft te worden.
FNV Spoor stelt voor de "wacht-/strafdagen" uit artikel 12 van hoofdstuk 10 "Cao sociale eenheid NS" te laten vervallen.

- 13 FNV Spoor stelt voor in het keuzeplan investeringen van verduurzamen woningen toe te voegen:
- a. **Verduurzaming woning**
Bijdrage voor verduurzamen van de eigen woning met zonnepanelen, HR++, isolatie of (hybride) warmtepomp. De bijdrage bedraagt max. van €2250 euro per 5 (vijf) jaar.
- b. **Gebruikmaking Werkkostenregeling**
Indien de woning tijdens de looptijd van de cao wordt verduurzaamd met behulp van bovenstaand budget (geldend vanaf 1 januari 2024), dan wordt uitkering zoveel mogelijk netto via de werkkostenregeling gefaciliteerd.
- 14 **Algemene bepalingen**
FNV Spoor stelt voor de huidige definitie van 'Roostergebonden' (artikel 97 lid 2) als volgt aan te passen: Roostergebonden is de werknemer die op voorgeschreven werktijden werkt.

FNV Spoor behoudt zich het recht voor om tijdens het cao-overleg met aanvullende voorstellen te komen.