

Q&A 5 april 2022

Op wie binnen HR is de CAO NS, Inclusief de vergoedingen uit hoofdstuk 8 straks van toepassing?

Dit betreft de HR Specialisten A, B en C en de Medewerkers A en B (HR-team Retail).

Wat is het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen de CAO NS, inclusief de vergoedingen uit Hoofdstuk 8 en Hoofdstuk 9?

Op hoofdlijnen is dat het volgende.

Samenvattend:

- H9 kent geen WTV -dagen zoals in H8, in H9 kan wel hetzelfde werkpatroon aanhouden worden maar zonder WTV-dagen;
- Het verlof in H9 is niet leeftijdsgebonden, iedereen krijgt evenveel verlof, deels in de vorm van een persoonlijk budget. In hoofdstuk 8 ontvangen oudere medewerkers meer verlof evenals medewerkers in een hogere salarisgroep;
- H8 kent per gebeurtenis, zoals bij trouwen en overlijden, 1 of meerdere dagen bijzonder verlof. In H9 regelt de medewerker dit uit het persoonlijk budget of met zijn manager;
- Veel vergoedingen uit H8 zijn in H9 niet van toepassing omdat dit veelal roostergebonden vergoedingen zijn. In H9 zijn alleen de belangrijkste vergoedingen geregeld, bijv. in geval een medewerker op verzoek van werkgever onregelmatig werkt of een bereikbaarheidsdienst heeft;
- H8 kent ouderenregelingen zoals de 'Werktijdverkorting oudere werknemer' (OW-regeling) en de Regeling Oudere Werknemers (RO-regeling) waarmee oudere medewerkers minder uren kunnen werken, in H9 zijn deze regelingen niet opgenomen.

Uiteraard is de CAO van NS leidend en kunnen er aan bovenstaande samenvatting op hoofdlijnen geen rechten worden ontleend.

Mag ik als toekomstig HR Specialist ervoor kiezen om niet onder H8 te vallen?

Nee, dat is niet mogelijk. De HR Specialisten A, B en C krijgen het arbeidsvoorwaardenpakket behorende bij de CAO NS, Hoofdstuk 8.

Is er al nagedacht over de overgang van Hoofdstuk 9 naar de NS CAO, inclusief de arbeidsvoorwaarden?

Ja daar is en wordt over nagedacht. Hierover worden de collega's die het betreft nader geïnformeerd. Vooruitlopend hierop kunnen we op hoofdlijnen het volgende aangeven: Veel arbeidsvoorwaarden zullen in H8 hetzelfde blijven als in H9, zoals loon, arbeidsduur, pensioen, sociaal plan, arbeidsongeschiktheidsregelingen, reisfaciliteiten. Een aantal arbeidsvoorwaarden zullen er anders uit zien, dit betreft met name verlof en vergoedingen.

De belangrijkste veranderingen zijn:

- WTV dagen zijn onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket in H8 en worden vastgelegd in Mijn Personeelszaken;
- Verlof zal leeftijds- en salarisgroep afhankelijk worden: een medewerker ontvangt in H8 bij een fulltime dienstverband het basisverlof (144 uur per jaar) en daarboven aanvullend vrije uren.

Twee voorbeelden:

- Medewerker 30-39 jaar, ingedeeld in salarisgroep 60. De medewerker ontvangt dan 52,2 vrije uren per jaar. Samen met het basisverlof bedraagt dit in totaal 196,2 uren.
- Medewerker 55-59 jaar, ingedeeld in salarisgroep 59. De medewerker ontvangt dan 102,6 vrije uren per jaar, samen met het basisverlof bedraagt dit in totaal 246,6 uren.

Zie voor meer informatie de tabel NS cao, H 3 art 29;

- Het huidige persoonlijke budget en het (basis)vakantieverlof (in totaal 219,6 uur bij een fulltime dienstverband) in hoofdstuk 9 vervallen.
- Een medewerker zal weer gebruik kunnen maken van de bijzondere verlofregeling conform art 43 CAO NS, die niet geldt voor H9.
- Een medewerker zal een extra zorgdag per jaar ontvangen. Bij elke 2e t/m 5e ziekmelding zal er een verlofdag worden ingehouden.
- Als een medewerker nu al gebruik maakt van een ouderenregeling zoals de 'Werktijdverkorting oudere werknemer' (OW-regeling) en/of de Regeling Oudere Werknemers (RO-regeling) dan blijven deze doorlopen. En anders krijgt een medewerker bij de overgang van H9 naar H8 de aanspraak hierop.

Indien je op 1 januari 2019 of daarna met overgangsafspraken naar H9 bent gegaan

Deze overgangsafspraken betroffen afspraken over het behoud van een aantal arbeidsvoorwaarden die golden in H8. Als een medewerker teruggaat naar H8 worden deze arbeidsvoorwaarden weer van kracht, en zijn deze overgangsafspraken niet meer nodig.

Kom ik als HR Specialist in aanmerking voor arbeidsvoorwaarden die specifiek voor een bedrijfsonderdeel gelden?

Nee, medewerkers blijven onder NS Groep vallen. Per 1 maart 2014 zijn HR medewerkers als gevolg van de organisatiewijziging TOP vanuit de bedrijfsonderdelen NS Stations, Nedtrain, NS Reizigers en NS Opleidingen overgegaan naar de NS Groep. Dit betekent dat de uitzonderingen per bedrijfsonderdeel bij overgang naar H8 niet van toepassing worden.

Wat zijn de bereikbaarheidstijden van de HR-teams?

De HR-teams zijn bereikbaar op maandag tot en met vrijdag tussen 8:30 en 17:30 uur.

Kunnen de HR-teams straks onderling de bereikbaarheid afstemmen, als de arbeidsvoorwaarden van H8 van toepassing zijn?

Ja, in de HR-teams maken de collega's onderling afspraken hoe zij de bereikbaarheid met elkaar gaan organiseren. Het uitgangspunt blijft dat we voor een gegarandeerde bereikbaarheid zorgen voor medewerkers en managers, van maandag tot en met vrijdag van 8.30 tot 17.30 uur. Het vertrouwen in vakmanschap en verantwoordelijkheid van HR-collega's vormt de basis van onze samenwerking.

Hoe ziet het proces tot aan livegang eruit?

Nadat we een akkoord met de vakbonden hebben bereikt, zal de OR C&O en Groep zijn advies uitbrengen en kan NS het ondernemersbesluit nemen. Nadat het ondernemersbesluit onherroepelijk is geworden, starten we met het plaatsingsproces. Na afronding van het (interne) plaatsingsproces worden er verscheidene workshops en teamsessies georganiseerd voor HR medewerkers. Zo zorgen wij ervoor dat we klaar voor de start zijn. Welke workshops en andere sessies van toepassing zijn, verschilt per functiegroep. Meer informatie hierover komt zodra er een ondernemersbesluit is. Eveneens zal vlak voor 'GO live' een NS brede communicatiecampagne worden gestart, waar alle NS collega's kennismaken met de nieuwe HR dienstverlening en de werkwijze van het HR Portaal. De business zal dan eveneens geïnformeerd worden over de samenstelling van de HR teams, en welke SHRBP aan hun business is verbonden, zodat Business weet bij wie ze terecht kunnen.

Wanneer gaat de eerste evaluatie plaatsvinden?

We bouwen evaluatiemomenten in (2x per jaar) om de uitkomsten van de effectmetingen en van de ontwikkeling van de risico's te bespreken. Bij de bespreking overleggen we of de uitkomsten aanleiding zijn voor verdere optimalisatie. Dit volgen we sowieso de eerste twee jaar na implementatie.