

# LEDENRAADPLEGING

## Breng je stem uit over de krimpplannen van NS!

Best lid van FNV Spoor,

Vanaf vandaag tot en met dinsdag 29 september 2020 geven we jou en de andere leden bij NS de gelegenheid je uit te spreken over de krimpplannen van NS en de cao-voorstellen.

**Eén ding kunnen wij met zekerheid stellen: de plannen van NS zijn vaag en bevatten veel onzekerheden. Als medewerkers met veel onzekerheden geconfronteerd worden, klinkt een ‘werkgelegenheidsgarantie’ opeens heel aantrekkelijk. Maar wat houdt die garantie van NS eigenlijk in?**

NS ruilt een kleinere kans om je baan tot en met 2024 te verliezen in voor de zekerheid van je functie, je standplaats en een gedeelte van je arbeidsvoorwaarden. Kortom, NS vraagt een blanco cheque om die drie dingen te kunnen invullen. In ruil daarvoor mag je, als je dus aan die voorwaarden kan en wilt voldoen, nog minstens 4 jaar bij NS blijven werken.

Wat FNV Spoor betreft ligt de uiteindelijke beslissing bij de leden. Maar voordat jullie je stem uitbrengen, willen we jullie wat duidelijkheid geven over de essentie van de plannen. Zo weet je beter waar je ja of nee tegen gaat zeggen.

### Afbrokkeling zeggenschap werkvloer

NS wil met het pact onderhandelingen bij reorganisaties met de vakbonden uitsluiten en daarmee de grote invloed van vakbonden samen met de leden. Nu is dat namelijk wel zo geregeld in de cao. Jullie hebben nu via de vakbonden directe invloed op de wijzigingen die NS wil doorvoeren (een zogenaamd ‘voorgenomen besluit’). Wel blijven de Ondernemingsraden hun adviesrecht behouden. Maar adviezen van een OR kan een directie naast zich neer leggen. De afgelopen jaren zijn meerdere reorganisaties stevig aangepast, op maat gemaakt of gestopt onder de druk van de medewerkers, door die cao-afspraken over de verplichte overlegtafel met vakbonden. Het gaat dus ook hier om een blanco cheque in ruil voor een ‘werkgelegenheidsgarantie’.

### Loonontwikkeling

NS wil de cao ongewijzigd met twee jaar verlengen. Dat betekent geen collectieve loonsverhoging van de cao-lonen vanaf 1 april 2020 tot en met 31 maart 2022. Medewerkers die nog niet in de max loonschaal van hun salarisgroep zitten, komen wel in aanmerking voor de reguliere tredeverhoging en doorgroei in salarisgroep.

De laatste loonsverhoging was 1,2% per 1 oktober 2019. De inflatie bedroeg in 2019 2,63%. Dus in 2019 daalde jullie koopkracht met maar liefst 1,43%. Als NS haar zin krijgt wordt in 2020, 2021 en 2022 de inflatie zelfs helemaal niet gecompenseerd. Het gevolg? Voor hetzelfde werk wat je aan NS en de reizigers levert, krijg je minder geld om te besteden.

Samen staan we sterker! Maak een collega lid van de FNV en ontvang 10 euro. Een nieuw lid betaalt de eerste 4 maanden slechts € 25,-  
Kijk op [fnv.nl/iemand-anders-aanmelden](http://fnv.nl/iemand-anders-aanmelden).

## Reductie personeel

NS stelt voor het aantal arbeidsplaatsen met circa 2.300 fte te laten dalen in de periode tot eind 2024. Dit gaat door natuurlijk verloop! Door deze tekorten niet op te vullen, wil NS een deel van de werkzaamheden op een andere manier inrichten of zelfs helemaal niet meer doen. Langs de volgende denkrichtingen wil NS die beoogde reductie uitvoeren:

- Bij **Service & Operatie** blijft de hoofdconductor op de trein, maar met behulp van een ander inzetmodel en mogelijk zonder het Boa-schap. Het uitgangspunt wordt 1 hoofdconductor per trein, tenzij meer hoofdconducteurs nodig zijn vanuit spoorwegveiligheidseisen.  
Gevolg: het einde van het zo hard bevochten sociale veiligheidsinzetmodel. We weten allemaal wel waarom deze sociale veiligheidsafspraken nodig waren en zijn. Iedereen die nu hoofdconductor is, kan hoofdconductor blijven, op zijn huidige standplaats. Verwachte reductie: 400 tot 500 fte.
- De **indirecten van S&O** (dienstindelaars, secretariael administratief medewerkers, managers) bewegen mee met het aantal directe medewerkers. Dit is onderdeel van de reductie die verderop wordt genoemd bij Kantoor en indirecte medewerkers.  
Gevolg: het risico van vergaande centralisatie en digitalisering. Geen dienstindelaars die jou (en je persoonlijke voorkeuren) kennen, maar automatische aansturing op afstand, waardoor veel onzekerheid ontstaat en veel minder mogelijkheid om werk en privé in balans te houden. En een stevige toename van werkdruk voor de dienstindelaars, de teammanagers en de secretariael administratief medewerker.
- Bij **Veiligheid & Service** een verwachte toename van 60 tot 80 fte. Gevolg: de werkdruk neemt enorm toe, omdat er gekrompen wordt bij hoofdconducteurs en service- en stationmedewerkers. We gaan dan van een servicegerichte naar een incident gestuurde organisatie. Of door de lichte groei van deze medewerkers geen verdere wendbaarheid en flexibiliteit wordt gevraagd, is afwachten. Mocht NS voor deze groep de inzet en of standplaatsen willen wijzigen, vallen zij ook onder het 'pact', als het aan NS ligt.
- Bij **Service Stations** is de verwachting is dat verschillende aanpassingen leiden tot een reductie van 400 tot 500 fte. Gevolg: sluiting 20 servicestations, dus veel minder contact met reizigers en voor hen dus minder service. Verlies van eigen standplaats en dus lange reistijd voor de NS'ers die elders bij NS een nieuwe en andere baan moeten vinden. Hogere werkdruk per standplaats. Met het niet invullen van de vacatures verwacht NS in de huidige situatie een tekort van 118 fte in 2022. Het is onduidelijk op welke functies de rest van de service- en stationmedewerkers aanspraak kunnen maken. NS weigert medewerkers van Service Stations een standplaatsgarantie te geven, terwijl de hoofdconducteurs die wel krijgen.
- Bij **Onderhoud & Service** is de verwachte reductie 200 tot 300 fte. Automatisering heeft ook invloed op de werkvoorbereiding en planning op locaties, waardoor ook hier het werk afneemt. Gevolg: verlies van werkgelegenheid op verschillende werkplaatsen, mogelijk sluiting van werkplaatsen en geen standplaatsgarantie. Uiteindelijk wordt er waarschijnlijk langer doorgereden met defecten aan het materieel, met meer afgesloten deuren en met toenemende druk op spoorwegveiligheid.
- Bij **Besturing Operatie** gaat NS uitvoering geven aan het plan 'Centrale Personele Bijsturing'. Bij de afdeling Reisbegeleiding gaat NS verder met het automatiseren van processen, zoals geplande wijzigingen en het invoeren van Text-To-Speech. Verwachte reductie: 150 tot 180 fte. Gevolg: verlies standplaats, langere reistijd.

- De verwachte reductie bij **Kantoor en overige indirecte medewerkers** (met uitzondering van IT) is 950 tot 1050 fte. De gevolgen daarvan zijn nog minder goed te overzien, maar NS vraagt voor de 'werkgelegenheidsgarantie' dat je bereid bent andere functies op andere standplaatsen en in andere werktijden te aanvaarden.
- Over de medewerkers bij **NS Internationaal** wordt in het krimpplan van NS niet gesproken. Of van medewerkers geen verdere wendbaarheid en flexibiliteit wordt gevraagd, is afwachten. Mocht NS voor deze groep de inzet en of standplaatsen willen wijzigen, dan vallen zij ook onder het 'pact', als het aan NS ligt.

### Geen ontslagen, wel onzekerheden

NS zegt toe dat er geen gedwongen ontslagen op bedrijfseconomische gronden zullen plaatsvinden tot eind 2024. De personeelsreductie door natuurlijk verloop wordt niet aangevuld. Daarvoor vraagt de Raad van Bestuur dus een blanco cheque terug.

Alleen de hoofdconducteurs op de trein hebben tot 1 januari 2025 een garantie, al zal de functie mogelijk stevig veranderen en moeten zij voortaan in hun eentje op de trein werken. De rest van de medewerkers krijgt geen enkele garantie op werktijden, standplaats en functie. Als voorwaarde voor de 'werkgelegenheidsgarantie', moet iedereen bereid zijn een andere functie te vervullen, op een andere standplaats en/of op een ander tijdstip. Ook moet je bereid zijn binnen een functie een andere rol of andere/extra werkzaamheden te verrichten. Onder deze voorwaarden is er een werkgarantie tot eind 2024.

### Extra reistijd

De extra reistijd wordt slechts voor drie jaar in tijd of geld gecompenseerd. Daarna is de extra reistijd voor jullie eigen rekening. De totale reistijd bij wijziging standplaats is 90 minuten enkele reis. Deze garantie geldt tot eind 2024. En mogelijk vervallen met deze afspraken alle lopende werkgelegenheids garanties, tenzij er aanvullende afspraken worden gemaakt,.

### Pensioen

NS stelt voor de hoogte van de pensioenpremie tot 1 april 2022 op de huidige 24% van het pensioengevend salaris te houden. Dat betekent dat ieder risico rond de dekkinggraad direct bij de medewerkers komt te liggen en dat de pensioenopbouw lager kan worden dan het maximaal wettelijk percentage dat nu van toepassing is. Dus als de pensioenopbouw lager wordt, wil NS niet extra betalen om dat te voorkomen.

### Eerder stoppen

NS wil geen afspraken maken over het regeerakkoord, waar instaat dat medewerkers drie jaar voor AOW-leeftijd moeten kunnen stoppen met werken met een financiële compensatie van de werkgever.

## Laat je horen en stem!

**Laat horen wat jij er van vindt. Als de meerderheid van onze leden de plannen afwijst, gaan wij NS dwingen opnieuw te onderhandelen. Laat de mooie NS die jullie hebben opgebouwd, niet kapotmaken! Klik [hier](#) om je stem uit te brengen of scan de QR-code (uiterlijk 29 september):**

