

Postadres Postbus 85062, 3508 AB Utrecht

NV Nederlandse Spoorwegen
Directie HR, Yolanda Verdonk
Postbus 2025
3500 HA UTRECHT

Vervoer

T 088 368 0 368

www.fnv.nl

Datum	Doorkiesnummer
7 februari 2020	088 368 22 36
Ons kenmerk	
20-142/hj/ev	
Voorstellenbrief cao NS 2020	

Geachte mevrouw Verdonk, beste Yolanda,

Hierbij ontvang je de voorstellenbrief voor de nieuwe cao NS.

Cao NS 2020 -Tijd voor beter!

Onze voorstellenbrief is gebaseerd op het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid, de cao-enquête van FNV Spoor, die door ruim 3000 NS'ers is ingevuld en vele gesprekken met leden en niet-leden werkzaam bij NS. Wij kunnen stellen dat wij breed gedragen voorstellen in deze brief hebben opgenomen.

Strategie NS: alles moet meer en beter

Meer treinen, meer reizigers, meer winst, dat behelst uw strategie 2020-2025 "Nederland duurzaam bereikbaar, voor iedereen". Op het eerste gezicht lijken het prima ambities. NS heeft nog nooit zo goed gepresteerd: de klanttevredenheid en de punctualiteit waren niet eerder zo hoog. Prestaties om trots op te zijn, gerealiseerd door al uw medewerkers, zowel binnen als buiten, roostergebonden- en niet-roostergebonden. Zij verdienen veel respect en waardering. En daarbij hoort ook de zekerheid dat er in de toekomst plek voor ze is. Ergo, om deze ambities te realiseren heeft NS iedereen hard nodig.

Keerzijde aan deze prestaties

Deze prestaties en de steeds verder reikende ambities kennen echter ook een keerzijde. In de cao-enquête geven NS-medewerkers zeer duidelijk aan dat zij steeds minder goed hun werk kunnen doen. De (werk)druk op werknemers is naar hun en onze mening te hoog geworden. Gevolg: een steeds groter wordende druk op de dienstverlening, welke uiteindelijk ten koste van dienstverlening zal gaan.

En minstens zo belangrijk: het gevoel dat het nakomen van (cao-)afspraken onder een steeds grotere tijdsdruk moet worden gerealiseerd.

Ons bereiken zelfs signalen dat (cao-) afspraken door tijdsdruk en onderbezetting niet altijd meer worden nageleefd.

Veel NS'ers voelen zich onzeker

Zowel door uw strategie, het steeds maar oplopende ziekteverzuim en de naar achter geschoven AOW-leeftijd voelen steeds meer NS'ers zich onzeker over hun toekomst bij NS. En nog lastiger dan in 2017, weet NS vacatures in te vullen en de achterdeur dicht te houden. Steeds vaker wordt er een beroep op de collega's gedaan om extra diensten te draaien of verlof te verkopen om zo de diensten te kunnen stellen en worden er diensten soms zelfs niet gesteld. Die rooibouw is niet vol te houden en zal op termijn het verzuim en verloop van medewerkers alleen maar groter maken. Hieronder vindt u dan ook voorstellen om deze onzekerheden bij uw medewerkers weg te nemen. Want: "Nederland duurzaam bereikbaar, voor iedereen", maar dan wel met én door iedereen.

Arbeidsmarkt

NS staat dus voor grote uitdagingen. De grootste uitdaging is waarschijnlijk het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde werknemers. Niet alleen zal het bedrijf de komende jaren worden geconfronteerd met een versterkte uitstroom van werknemers, veroorzaakt door de pensionering. Ook zal NS een antwoord moeten vinden op het gegeven dat jongeren (schoolverlaters) de keus hebben (of gaan krijgen) uit vele mogelijkheden, beroepen en sectoren. Wil NS verzekerd zijn van voldoende instroom en behoud van (huidige) werknemers, dan zal het haar (toekomstige) werknemers een aantrekkelijk aanbod moeten doen. Dat aanbod zal naar onze overtuiging moeten bestaan uit goede arbeidsvoorwaarden, veilig en gezond werken, zeggenschap over en invloed op de eigen werksituatie en ontplooiingsmogelijkheden.

De premier en de Koning zeggen het

Koning Willem-Alexander complimenteerde de NS-medewerkers tijdens de nieuwjaarsreceptie en stelde dat onze achterban topsport bedrijft. Premier Mark Rutte stelt dat de lonen deze keer echt stevig omhoog moeten omdat anders de lastenverlichting, die werkgevers al hebben ontvangen, door het kabinet teruggedraaid zal worden.

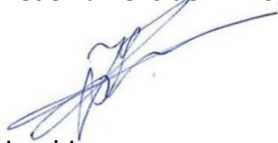
Tijd voor Beter; goede loonsverhoging, duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen

De medewerkers van NS willen in hun cao 2020 in ieder geval twee prioriteitsonderwerpen geregeld hebben. Ten eerste gezond de eindstreep halen (jong én oud). Ten tweede verbetering van de lonen, toeslagen en vergoedingen. Jongeren geven FNV Spoor mee dat ze een betere werk/privé-balans willen met gezondere roosters en arbeidsomstandigheden. Ouderen willen mogelijkheden om, daar waar ze het werk niet meer volhouden, eerder te kunnen stoppen.

Verbeteren van de lonen, toeslagen en vergoedingen ligt in deze cao voor de hand. Immers, gedurende de afgelopen jaren hebben de medewerkers van NS hun looneis steeds moeten matigen. Over het jaar 2019 is er slechts een loonsverhoging van 1,2% geweest, wat maar liefst 1,43% lager is dan het inflatieniveau van het afgelopen jaar.

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



Henri Janssen
Bestuurder FNV Spoor

Bijlage: cao-voorstellen FNV Spoor

1. Looptijd

a. FNV Spoor stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2021.

2. Inkomen

- a. De lonen en alle vergoedingen en toelagen met uitzondering de vergoeding voor over- en meeruren, worden per 1 april 2020 structureel verhoogd met 5% bij een cao-looptijd van één jaar, met een vloer van € 175,--.
- b. Het inkomen bij het wettelijk geboorteverlof wordt aangevuld tot 100% van het volledige laatste verdiende salaris inclusief alle emolumenten.
- c. FNV Spoor stelt voor afspraken te maken over een fatsoenlijke vergoeding voor medewerkers die in welke vorm dan ook collega's les of instructie geven.
- d. De ORT wordt ook over bovenwettelijk verlof afspraak uitgekeerd.

3. Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof

- a. Er wordt per 1 januari 2021 mogelijk gemaakt dat iedere werknemer onder de cao 3 jaar voor de individuele AOW-leeftijd kan uittreden onder gebruikmaking van de afspraken in het pensioenakkoord. Dit wordt op de volgende manier gefinancierd: Werkgever levert vanaf 2021 een bijdrage van het maximaal mogelijke boetevrije bedrag (niveau netto AOW bedrag) per werknemer maximaal 3 jaar voor AOW-datum. Werknemer vult de rest aan door een deel van zijn of haar pensioen naar voren te halen en/of door middel van verlofsparen.
- b. De "Deeltijdregeling voor pensioen NS bedrijven" wordt een structurele cao-afpraak en uitgebreid met een 50% werken, 50% vrij variant.
- c. FNV Spoor stelt voor een levensfaseverlofregeling overeen te komen waarmee medewerkers de gelegenheid krijgen eerder te stoppen met werken, een sabbatical te nemen of om andere redenen een langere tijd aangesloten vrijaf te zijn. Hiervoor wordt het verlofsparen tot het maximaal niveau van 100 weken mogelijk gemaakt. Spaarbronnen zijn bijvoorbeeld, bovenwettelijk verlof, overuren en meeruren, (deel van) ORT, (een deel van) de decemberuitkering en vakantiebijslag.
- d. Iedere medewerker ontvangt 10 extra levensfaseverlofdagen per jaar.
- e. NS draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van de levensfaseverlofregeling.
- f. FNV Spoor stelt voor om art 105 lid 1 norm 1/bepaling als volgt aan te passen: Werkgever verstrekt werknemer, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, een werktijdverkortung per gewerkte dag.
- g. Naast de toezegging dat er voor werknemers mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen, via opleidingen en stages e.d., moet er ook voldoende ruimte in de formatie en bezetting zijn om de werknemers de mogelijkheid te geven om van deze faciliteiten gebruik te maken.

Dit kan door in de roosters voldoende reservediensten te stellen en voldoende ruimte te maken met een robuuste bezetting.

h. FNV Spoor stelt voor om art 101 “aanvullende regels bij nachtdienst lid 10 werknemer van 50 jaar of ouder zal op verzoek worden vrijgesteld” voor alle medewerkers van toepassing te verklaren.

i. FNV Spoor stelt voor om van art 89 Individueel budget een structurele cao-afspraken te maken en deze te verhogen naar € 750,-- per kalenderjaar.

4. **Grip op arbeidstijd en werk/privé balans**

a. FNV Spoor wil graag afspraken maken om mensen meer invloed op de eigen werktijden te geven.

b. FNV Spoor stelt voor dat medewerkers het recht krijgen in privétijd onbereikbaar te zijn.

c. FNV Spoor wil het thuiswerken stimuleren en stelt voor de onkosten voor netwerk, elektra benodigde apparatuur voor het thuiswerken zoals bijvoorbeeld een laptop of tablet en de inrichting van een duurzame werkplek ten behoeve van het thuiswerken te vergoeden.

Onze leden gaven massaal aan overwerk geen probleem te vinden, mits het aantal uren maar binnen de perken blijft en er een fatsoenlijke compensatie tegenover staat en er tijdig over wordt gecommuniceerd. Om bewuster met het gebruikmaken van overuren om te gaan en om deze vorm van flexibiliteit fatsoenlijk te waarderen, stellen wij het volgende voor:

d. De vergoeding van overuren en meeruren wordt verhoogd met 50% en wordt voor allen vallend onder de cao van toepassing verklaard.

e. FNV Spoor stelt voor dat vergoeding in tijd voor meeruren en overuren in tijd wordt toegekend en alleen op nadrukkelijk verzoek van werknemer het in geld wordt toegekend.

f. FNV Spoor stelt voor om bij opleidingen conform 107a. lid 1 a welke buiten de standplaats plaatsvinden, de tijd gemeten tussen vertrek en aankomst op standplaats volledig wordt uitbetaald.

g. de zin “Er wordt maximaal 9 uur als arbeidstijd gerekend, waarbij de arbeidstijd aanvangt bij start van de herinstructie” uit art 107a. lid 1, komt te vervallen.

h. FNV Spoor stelt voor het volgende aan artikel 106 toe te voegen:

“De parttime medewerker heeft tenminste recht op een pro rato compensatie van doordeweekse feestdagen. Indien de parttime medewerker meer dan pro rato op hiervoor genoemde feestdagen wordt ingezet is artikel 106 lid 3 van toepassing.”

5. Werkzekerheid, flex en zekerheid

- a. FNV Spoor heeft begrip voor de gang naar de rechter door de COR in verband het door de RvB niet opvolgen van hun advies een werkgelegenheidsgarantie voor vijf jaar af te geven. Los van het verloop van deze rechtszaak stelt FNV Spoor voor om werkgelegenheidsafspraken te maken voor de duur van 5 jaar waarin mensen, waarvan de functie dreigt te verdwijnen, van werk naar werk binnen NS worden begeleid.
- b. FNV Spoor is van mening dat externe inhuur moet worden verminderd en dat medewerkers sneller een contract voor onbepaalde tijd met NS moeten krijgen. Tevens is FNV Spoor van mening dat regulier werk dient te worden uitgevoerd door medewerkers die bij NS zelf in dienst zijn. FNV Spoor stelt voor dat iedere medewerker met een flexcontract na 9 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met NS aangeboden dient te krijgen.

6. Sociaal plan

- a. FNV Spoor stelt voor het sociaal plan separaat van de cao overeen te komen.
- b. FNV Spoor stelt voor een sociaal plan voor de duur van 5 jaar overeen te komen, te weten van 1 april 2020 tot en met 31 maart 2025.
- c. FNV Spoor stelt voor dat medewerkers die buiten toedoen van de medewerker niet meer binnen NS aan het werk kunnen blijven onder het sociaal plan vallen.
- d. FNV Spoor stelt voor in het sociaal plan op te nemen dat bij het verplaatsen van werkzaamheden de reistijd en reiskostencompensatie in het sociaal plan overeen te komen.
- e. FNV Spoor stelt voor dat gedurende 5 jaar de medewerker alle extra reistijd “woon-werk” in tijd en naar keuze van de medewerker in geld gecompenseerd krijgt.

7. Output Gerelateerd Werken

- a. Werknemers die conform hoofdstuk 9 art 1, onder Output gerelateerd werken vallen, maar die tijd en/of stoel gebonden worden ingezet, krijgen individueel de keuze of zij onder Output gerelateerd werken blijven vallen of daarvan uitgezonderd willen worden.
- b. NS dient de medewerkers die onder Output gerelateerd werken vallen actief te informeren over hun rechten over zelfroosteren, thuiswerken etc.
- c. De ombudspersoon (ombudsman) organiseert per afdeling ieder kwartaal inloopspreekuren. Tevens informeert NS de betreffende medewerkers actief wanneer en hoe men de ombudspersoon (ombudsman) kan bereiken.

8. Reiskostenvergoeding / fietsleaseplan

- a. FNV Spoor stelt voor in art. 119 a lid 4 op te nemen dat alle kilometers in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding.
- b. FNV Spoor stelt voor om medewerkers in gelegenheid te stellen gebruik te laten maken van het fietsleaseplan, waarbij de kosten voor rekening NS komen.

9. Maaltijdvergoeding

- a. FNV Spoor stelt voor om art 130 lid 1 (maaltijdvergoeding Int) als volgt aan te passen: De medewerker die als gevolg van een dienst in, naar of vanuit het buitenland een middagmaaltijd en/of een avondmaaltijd gebruikt in het buitenland, maar niet in het buitenland overnacht, ontvangt de maaltijdvergoeding conform art 130 lid 2. Deze voorwaarden komt, onder de in dit voorstel genoemde omstandigheden, in plaats van de algemene voorwaarden voor een maaltijdvergoeding uit art. 113 lid 1 en 2.
- b. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de loonontwikkeling van de cao.

10. Functiewaardering

- a. FNV Spoor stelt voor op het gebied van functie-indeling een specifieke bezwaar en beroepsprocedure af te spreken, die in de interne bezwaarfase een specifieke (permanente) interne bezwaarcommissie voor het behandelen van functie indelingsbezwaren bevat alsmede in de externe beroepsprocedure een (ad hoc) beroepscommissie die voor vakbondsleden zal bestaan uit een vertegenwoordiger van de systeemhouder (AWVN) en een functiewaarderingsdeskundige van de vakbond waarbij de betreffende werknemer(s) is (zijn) aangesloten.

11. Pensioen

- a. Per 1 januari 2020 loopt onze huidige pensioenregeling af. Uiterlijk eind van dit jaar zullen partijen tot nieuwe afspraken voor verlenging van onze pensioenregeling dienen te komen. FNV Spoor kiest hierbij voor een maximaal mogelijke pensioenregeling, d.w.z. een regeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage en daarmee corresponderende franchise. Als uitgangspunt hierbij gelden het huidige opbouwpercentage (1,875% per jaar) en daarmee corresponderende franchise (€14.167,-)