CoE HRM

FNV, Henri Janssen en Roos Rahimi
VVMC, Wim Eilert en Rob de Groot
CNV, Evert Jan van de Mheen
VHS, Gezina ten Hove

NS
Laan van Puntenburg 100
Postbus 2025
3500 HA Utrecht

Datum **13 februari 2020**
Ons kenmerk **YV/HRM/16v**
Onderwerp **Cao2020**
voorstellenbrief cao NS 2020 en verder
'Klaar voor 2025'

Beste bestuurders,

Inleiding
De afgelopen jaren was het herstellen van vertrouwen van de reiziger belangrijk voor NS. Het past in de eerste plaats hier te zeggen dat dit resultaat dankzij de inzet van alle collega's bij NS tot stand is gekomen. Onze reizigers zijn meer en meer tevreden. In mei bereikte de klanttevredenheid een recordhoogte van 89,8% van onze reizigers die ons een 7 of hoger gaven. Onze treinen rijden vaker op tijd, onze reizigers krijgen betere informatie en ze ervaren stations als een fijnere plek om te verblijven.

NS behoort tot de top van favoriete werkgevers in Nederland. Een klantgerichte, efficiënte en wendbare organisatie, waarin medewerkers plezierig samenwerken vormt voor dit alles het fundament. Het zijn en blijven onze medewerkers die het verschil maken en onderscheidend zijn in het realiseren van onze goede prestaties en die het succes van de toekomst bepalen en realiseren. Technologische ontwikkelingen, een krappere arbeidsmarkt en andere manieren van werken vragen om veranderingsvermogen van NS en onze medewerkers. Samen staan we voor de uitdaging, maar ook de kans om de ideale context te creëren waarin mensen gezond en flexibel kunnen excelleren en ontwikkelen. Breed gedragen, realistische en maakbare cao afspraken zijn daarin van groot belang. NS blijft het belangrijk vinden om een goed werkgever te zijn waar mensen zich ontwikkelen en met plezier hun werk doen!

NS11001 / 06 19

De ambitie van NS is groot. We realiseren ons dat we er nog niet zijn. De Midterm review, om tussentijds de prestaties op het HRN te beoordelen en nieuwe doelen te stellen voor het tweede deel van de concessieperiode zal later dit jaar worden afgerond. Daarnaast lopen op dit moment negen onderzoeken naar de toekomstige ordening op het spoor in Nederland, waarbij onder meer de positie van NS ten aanzien van het hoofdrailnet, de stations, de HSL en regionale aanbestedingen aan de orde is. Het openbaar vervoer groeit bovendien flink. Tot 2040 wordt een stijging van 30% van het aantal reizigerskilometers verwacht, waarbij klanten steeds vaker, flexibeler en met meer gemak en comfort willen reizen. Betaalbare mobiliteit is daarbij een belangrijk uitgangspunt, zeker omdat goedkopere alternatieven voor het vervoer per trein in omvang toenemen. In een fase waarin NS stevig investeert in nieuwe treinen, technologie en stations, is het een uitdaging om onze kosten in gezonde verhouding tot onze baten te brengen.

Om in 2025 klaar te zijn voor de nieuwe concessie bouwen wij voort op ons succes van de afgelopen jaren. Daarbij spelen onze medewerkers een belangrijke rol. We willen investeren in inzetbaarheid en werken aan een plezierige werkomgeving. Tegelijkertijd willen we inzetten op de ontwikkeling van het treinsysteem van de toekomst, het uitbouwen van stations als knooppunt van mobiliteit, het aanbieden van modaliteiten die een aanvulling zijn op de trein en ontwikkeling van digitale platformen die gepersonaliseerde reisplanning voor onze reizigers zonder barrières mogelijk maakt; in moderne termen Mobility as a Service (MaaS).

De vakbonden zijn voor NS belangrijke sociale partners. Wij gaan dan ook graag weer met elkaar in gesprek over een nieuwe cao voor de periode vanaf 31 maart 2020.

Visie
Het is een oude wijsheid. Het zijn niet de sterksten of grootsten die overleven, maar degenen die het best en snelst inspelen op verandering. In onze visie zou de nieuwe cao de verandersnelheid van NS op weg naar 2025 dan ook moeten vergroten.
De belangrijkste pijlers daarin zijn volgens ons 'perspectief op werk voor iedere NS'er', 'een gezonde en plezierige werkomgeving' en 'een evenwichtig arbeidsvoorwaarden pakket'.

Graag gaan wij daarom met u in gesprek aan de hand van de volgende thema's:

1. Perspectief op werk
2. Gezonde en plezierige werkomgeving
3. Pensioen
4. Looptijd en beloning
5. Overige onderwerpen en tekstuele wijzigingen.

1. Perspectief op werk
De wereld verandert in een hoog tempo en het verandermogen en de snelheid waarop NS op veranderingen weet in te spelen zijn bepalend voor ons succes. Technologie en innovaties zullen ons helpen, maar NS is en blijft een mensenbedrijf. We streven naar de juiste balans tussen de inzet van technologie en onze medewerkers enerzijds en het belang van de reiziger en de betaalbaarheid van mobiliteit anderzijds. Samen geven we vorm aan de 'arbeid van de toekomst'. We richten ons op integraliteit en samenwerking in de keten.

Concepten als 'het werken in multidisciplinaire teams', 'lean" en 'agile' zijn voorbeelden van werk- en organisatievormen die helpen onze wendbaarheid te vergroten. Tegelijkertijd zullen we besturing en ondersteunende systemen en procedures zodanig moeten aanpassen dat je als medewerker ook op die nieuwe manieren kunt gaan werken. Dit vraagt om ruimte om te experimenteren en de tolerantie om fouten te maken.

Perspectief op werk voor iedere NS'er vraagt om blijvend ontwikkelen en meebewegen. Daar hebben NS en medewerker gezamenlijk een verantwoordelijkheid in. Als medewerker ben je in staat je inzetbaarheid zelf te bewaken en te vergroten en heb je daarvoor kansen en mogelijkheden nodig. Van belang is dat je op de (interne) arbeidsmarkt kunt bewegen wanneer je dat wilt of wanneer dat door omstandigheden nodig is.

Van NS mag je verwachten dat zij zich inspant om faciliteiten beschikbaar te stellen om interne- en eventueel externe mobiliteit en persoonlijke ontwikkeling mogelijk te maken. Leren, ontwikkeling en mobiliteit liggen daarbij in elkaars verlengde, bieden kansen en zorgen voor blijvend perspectief op werk.

In de huidige cao hebben we een groot aantal afspraken gemaakt die bovenstaande mobiliteit en ontwikkeling ondersteunen. Graag willen we met u bezien welke afspraken we hier in de komende cao samen over willen maken om te zorgen dat medewerkers perspectief op werk hebben en houden. Onze inzet is daarbij om het perspectief op werk zo groot mogelijk te maken door bijvoorbeeld meer ruimte te creëren voor ontwikkelplekken, stages en tijdelijk werk op andere plekken. Waarbij dat uiteraard ook een inspanning van de medewerker vraagt. Een sociaal plan is daarbij uiteraard ook van belang. Het sociaal plan willen we vanuit "perspectief op werk", optimale inzetbaarheid en mobiliteit met u bespreken.

2. Gezond en plezierig werken

Een *gezonde en plezierige werkomgeving* maken we met elkaar en wordt ook beinvloed door wat er om ons heen gebeurt. Om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven gedurende een langer werkzaam leven is het versterken van vitaliteit en een gezond werkklimaat voor bedrijf en medewerker van groot belang. Dit vraagt om aandacht voor voldoende herstel en rust, een goede balans tussen werk en privé, investeren in je gezondheid en het samenwerken aan een plezierige werkomgeving. Net als overigens het nadenken over- en plannen van je financiële toekomst. Het gaat dan ook om loopbaanpaden, contractvormen en arbeidsvoorwaarden die passen bij iedere levensfase, van jong tot oud.

Voor collega's in onregelmatigheid is fit blijven een nog grotere uitdaging dan voor collega's met regelmatige werktijden. Graag gaan we met u op zoek naar mogelijkheden om de negatieve effecten van de onregelmatigheid te minimaliseren.

3. Pensioen

NS heeft een goede pensioenregeling. Wij hebben hier als sociale partners altijd gezamenlijk het belang van ingezien. Een goede pensioenregeling geeft uitzicht op een oudedagsvoorziening na pensionering en biedt een vangnet bij onvoorziene situaties zoals arbeidsongeschiktheid en overlijden. Dit vooruitzicht geeft rust en duidelijkheid.

NS11001 / 06 19

De komende jaren verwachten wij veel wetswijzigingen door de uitwerking van het pensioenakkoord dat sociale partners in juni 2019 met elkaar hebben gesloten. Wij zouden hierover een procesafspraak met elkaar willen maken.

In de cao zullen wij nieuwe afspraken moeten maken over de regeling en de premie voor 2021-2025. Door externe ontwikkelingen zoals de lage rente is de verwachting dat de premie voor de huidige regeling hoger zal uitvallen. Wij hechten belang aan de huidige regeling en gaan graag met u in gesprek over de consequenties daarvan voor de financiering.

4. Looptijd en beloning

Het economische klimaat in Nederland is positief en dat is zichtbaar in bedrijfsresultaten en de ontwikkeling van bedrijven binnen de BV Nederland. Ook de resultaten van NS zijn positief te noemen. In de afgelopen jaren is er veel werk gemaakt van het realiseren van een betere "operational excellence", het bereiken van een hogere klantwaarde en een hersteld rendement.

De uitdaging voor de komende jaren is duidelijk: "Om haar maatschappelijke rol van 'Nederland bereikbaar houden' optimaal te kunnen vervullen, moet NS financieel gezond blijven." De financiële situatie van NS gaat over de continuïteit van ons bedrijf en het betaalbaar houden van ons treinkaartje.

NS is een goede en aantrekkelijke werkgever en dat willen we blijven. Ook voor onze toekomstige medewerkers. Waardering voor- en beloning van onze medewerkers zijn hierbij belangrijk, maar het gaat daarbij bijvoorbeeld ook om mogelijkheden om je zelf als medewerker te ontwikkelen. De afspraken over de verbetering van arbeidsvoorwaarden en inzetbaarheid die we hierover in de afgelopen jaren met vakorganisaties hebben gemaakt onderschrijven dit beeld. NS voert in dat kader een bestendig en consistent beleid.
Onze cao loonstijgingen zijn in de afgelopen jaren bovengemiddeld geweest en de NS medewerker is er in koopkracht op vooruit gegaan.

De hoogte van de salarisstijging en de duur van de cao zijn wat ons betreft mede afhankelijk van de afspraken die we maken over de andere onderwerpen, zoals bijvoorbeeld de te maken afspraken over pensioenen.

5. Overige onderwerpen en tekstuele wijzigingen

Tijdens het cao-overleg kunt u van ons ook een aantal voorstellen verwachten die gericht zijn op specifieke onderdelen van NS en brengen wij ook een aantal cao-tekstaanpassingen van technische of redactionele aard in.

Graag spreken wij bijvoorbeeld met u over harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden binnen NS. Er zijn op dit moment binnen NS medewerkers die als gevolg van de cao een andere beloning voor dezelfde werkzaamheden ontvangen dan andere collega's. Binnen sommige afdelingen gelden verschillende arbeidsvoorwaardelijke regelingen. NS zou graag een structurele oplossing zien voor dat verschil in arbeidsvoorwaarden.

NS11001 / 06 19

Tot slot
In deze voorstellenbrief zijn de belangrijkste onderwerpen opgenomen. Het kan uiteraard zo zijn dat daar gedurende de onderhandelingen nog onderwerpen aan worden toegevoegd.

De NS delegatie bestaat bij de komende cao onderhandelingen uit: Yolanda Verdonk, Mathilde Reintjes, Richard Greve, Desirée Sormani, Jeroen Jurgens en Karlijn Bressers. Wij kijken uit naar een open en constructief overleg met als eindresultaat een goede cao voor onze medewerkers die ervoor zorgt dat we klaar zijn voor 2025!

Met vriendelijke groet,
mede namens de NS-delegatie,

YEMVerdonkvL

Yolanda Verdonk - van Lokven
Directeur HR & Organisatie