

	 		
	Voorstellen FNV Spoor	Omschrijving voorstel	Aanbod NS
	Looptijd	1 jaar (t/m 30 juni 2023). Langere looptijd bespreekbaar, mits er voldoende in zit	30 maanden (tot 1 januari 2025)
	Automatische Prijscompensatie	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). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). Daling van de CPI worden genegeerd.	APC is voor NS Onbepreekbaar
	Loon	De lonen en salarisschalen worden per 1 juli 2022 verhoogd met €100,00 bruto, met een vloer van € 14,00 per uur.	NS stelt een eenmalige uitkering voor van 500 euro voor die wordt uitgekeerd aan medewerkers die in juli 2022 in dienst zijn van NS. Voor parttimers wordt deze uitkering naar rato uitgekeerd. NS stelt voor om de CAO lonen in totaal te verhogen met 7,5%, als volgt: ☑ Per juli 2022 een verhoging van 3,1% ☑ Per juli 2023 een verhoging van 2,3% ☑ Per juli 2024 een verhoging van 2,1% De hiervoor genoemde verhogingen gelden ook voor SAV-tarieven. In aanvulling daarop stellen we voor om per juli 2022 een minimum uurloon te hanteren van 14 euro per uur met uitzondering van stagevergoedingen en werknemers die gedeeltelijk naar school gaan (zoals de techniekschool).
	Schrappen loontreden	FNV Spoor stelt voor de loontreden 15 jaar t/m 21 jaar (1 t/m 7) te schrappen.	Nee
	Eenmalige vergoeding	FNV Spoor stelt voor om ter compensatie van de stijging van de kosten voor het levensonderhoud gedurende de eerste zes maanden van de looptijd van de af te sluiten cao, met inachtneming van de loonsverhoging van 1,2% per 1 januari 2022, op 1 juli 2022 een eenmalige compensatie van € 600,00 bruto (op basis van een voltijdsarbeidsovereenkomst) aan de medewerkers toe te kennen.	eenmalige van 500,00 bruto
	Vergoeding lesgeven, instructie	FNV Spoor stelt voor afspraken te maken over een fatsoenlijke vergoeding voor medewerkers die in welke vorm dan ook collega's begeleiden, les of instructie geven	
	ORT over bovenwettelijk verlof	De ORT wordt ook over bovenwettelijk verlof afspraak uitgekeerd	Nee
	Bereikbaarheidsdienst	FNV Spoor stelt voor de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst (art. 111) met 25% te verhogen	
	RVU	De huidige RVU-regeling wordt tot en met 31 december 2025 verlengd.	Nee
	RVU	Het toegekende bedrag wordt telkens automatisch geïndexeerd tot aan het wettelijk maximale bedrag.	Nee
	RVU	De uitkering bedraagt voortaan 3x de maximaal vrijgestelde ruimte. (in 2022 € 1.874,00 bruto per maand.)	Nee
	RVU LET OP = Persoonlijk budget	Voor medewerkers die vanwege hun leeftijd geen gebruik van deze regeling kunnen maken wenst FNV Spoor afspraken met NS te maken om dit totaalbedrag als persoonsgebonden budget aan hen toe te kennen, voor aanvullend beleid rondom duurzame inzetbaarheid en fit de eindstreep te halen. Te denken valt aan extra verlof, aanvulling salaris bij demotie aanvullend op de positieregeling (art. 90), pensioen naar voren halen, etc.	Nee

	Deeltijdregeling voor pensioen	De “Deeltijdregeling voor pensioen NS-bedrijven” wordt een structurele cao-afspraken.	Nee
	Deeltijdregeling voor pensioen	De “Deeltijdregeling voor pensioen NS-bedrijven” wordt uitgebreid met een 50% werken, 50% vrij variant	Nee
	Levensfaseverlof	FNV Spoor stelt voor eindelijk 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. Uit het door FNV Spoor voorgestelde persoonlijk budget voor zware beroepen kan men voor deze regeling extra verlof kopen. NS draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van de levensfaseverlofregeling.	
	Levensfaseverlof	NS kent ieder verzoek op opname vanuit de levensfaseverlofregeling toe dat ten minste drie maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk is aangevraagd.	
	Rusttijden	FNV Spoor stelt voor dat als gevolg van een dienst, waarvan de dagelijkse onafgebroken rusttijd buiten de standplaats valt, de tijd die de acht uur overstijgt, als arbeidstijd wordt beschouwd, zodat deze in het weekuurtotaal meetelt. Deze tijd wordt ook volledig doorbetaald zodat deze op een ander moment in het rooster als privé-tijd benut kan worden. Voor de ATW/ATB geldt het dan niet als arbeidstijd	
	Over de toppen harmoniseren	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, bereikbaarheids-diensten, 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. FNV Spoor is bedrijf hiervoor een tijdspad af te spreken, zodat kort termijn capaciteitsproblemen voorkomen worden.	Nee
	4daagse werkweek	FNV Spoor stelt voor dat iedere Fulltime medewerker recht heeft op een 4-daagse werkweek met behoud van salaris. Parttimers naar rato	Onderzoek naar mogelijkheden 4 daagse werkweek
	Max. 1 weekend om-en-om inzet	FNV Spoor stelt voor dat iedere werknemer maximaal 1 weekend om het weekend kan worden ingezet. (1 om 1). Parttimers naar rato.	Nee
	Arbeidspatroon/ arbeidsduur	FNV Spoor stelt voor het uurtotaal voortaan te bereken op week basis ipv op 2 weekse basis	NS stelt voor om de weektotalen voortan per 4 weken ast te stellen. De medewerker krijgt daardoor nog onregelmatige diensten
	Recht op onbereikbaarheid	FNV Spoor stelt voor dat medewerkers het recht krijgen in privé-tijd onbereikbaar te zijn	Nee
	Reistijd opleidingen	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 in tijd wordt gecompenseerd	Nee
	Arbeidstijd herinstructie	FNV Spoor stelt voor de zin “Er wordt maximaal 9 uur als arbeidstijd gerekend, waarbij de arbeidstijd aanvangt bij start van de herinstructie” uit art 107a. lid 1, te laten vervallen	
	Thuiswerkvergoeding	FNV Spoor stelt voor dat de werknemer een onbelaste thuiswerkvergoeding van €2,00 per dag ontvangt, conform het Nibud advies	Nee
	Meeruren/overuren	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.	Nee
	Werkgelegenheidsgarantie	FNV Spoor stelt voor de looptijd van de werkgelegenheidsgarantie met 3 (drie) jaar tot 1 januari	Niet verlengen, blijft 1 januari 2025
	Sociaal Plan	FNV Spoor stelt voor de looptijd van het sociaal plan met 3 (drie) jaar tot 1 januari 2028 te verlengen	Niet verlengen, blijft 1 januari 2026
	Sociaal Plan	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	Nee
	Sociaal Plan	FNV Spoor stelt voor de formule voor het vaststellen van de hoogte van de eenmalige uitkering bij ontslag in de cao op te nemen:	Nee
	Sociaal Plan	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.”	Nee

	Aanpassing H9. Betere definitie voor wie deze regeling wel en voor wie deze regeling niet van toepassing is	FNV Spoor stelt voor in hoofdstuk 9 artikel 1a de opsomming uitgezondere groepen te vervangen voor de volgende zin: “De werknemer die deels of volledig tijd en/of stoel gebonden wordt ingezet, en of niet over haar input gaat, zoals o.a. doch niet uitputtend de productie ondersteunende functies, valt niet onder hoofdstuk 9	Nee
	Persoonlijk budget	Medewerkers waarvoor het persoonlijk budget gunstiger is dan de arbeidsvoorwaarden uit hoofdstuk 9, blijven het persoonlijk budget behouden, tot dat de arbeidsvoorwaarden van hoofdstuk 9 gunstiger zijn.	Nee
	Overgang H8 --> H9	FNV Spoor stelt voor dat voor medewerkers die vanuit een functie vallend onder hoofdstuk 8, naar een functie vallend onder hoofdstuk 9 overgaan, zijn de overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 12 bijlage 14) van toepassing.	Nee
	Reiskostenvergoeding	FNV Spoor stelt voor in art. 119 a lid 4 op te nemen dat alle kilometers in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding.	Nee
	Reiskostenvergoeding	FNV Spoor stelt voor dat indien gedurende het fiscale maximumbedrag van € 0,19 aan kilometervergoeding hoger mocht worden deze verhoging door NS gevolgd wordt.	Nee
	Fietsleaseplan	FNV Spoor stelt voor om medewerkers in gelegenheid te stellen gebruik te laten maken van het fietsleaseplan, waarbij de kosten voor rekening NS komen.	Via keuzemenu, op kosten werknemer
	Persoonlijke schade bedrijfsongevallen	FNV Spoor stelt voor dat indien de werknemer in arbeidstijd, inclusief de reistijd woon-werk persoonlijke schade heeft geleden de werkgever de vervangingswaarde 100% vergoed.	Nee
	Maaltijdvergoeding	FNV Spoor stelt voor dat de werknemer die wordt ingezet op een standplaats waar men geen gebruik van de pauzepas kan maken en er geen ander gelijkwaardig alternatief wordt geboden, een identieke regeling van toepassing is, als de regeling “maaltijdvergoeding buitenland”	Nee
	Functiewaardering	FNV Spoor stelt voor dat het FNV Spoor tekstvoorstel hierover uit 2020 integraal wordt overgenomen.	Nee
	Pensioen	Per 1 januari 2023 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 maximale opbouwpercentage (1,875% per jaar) en daarmee corresponderende franchise (€14.802,00 (2022)).	NS stelt een pensioenpremie voor van 24% voor 2023. De eerder door NS uitgesproken ambitie om uiterlijk in 2025 een pensioenpremie te betalen van 28,5% blijft staan. In november 2023 bespreken we de pensioenpremie voor de volgende jaren.
	Algemene bepalingen	FNV Spoor stelt voor de huidige definitie van Roostergebonden (art. 97 lid 2.) als volgt aan te passen: Roostergebonden: Roostergebonden is de werknemer die op voorgeschreven werktijden werkt.	Nee
	22-5-2022 ingediend woman in rail agreement		NS tekent dit het door FNV Spoor voorgestelde Agreement
	Voorstellen NS		
	Inclusieve CAO	FNS Spoor kan zich hierin vinden	Gelijkstelling van verlofregelingen voor regenbooggezinnen. Wij willen het verlof na de komst van een kind voor iedereen gelijk maken ongeacht de gezinsvorm.
	Inclusieve CAO	FNS Spoor kan zich hierin vinden	Gelijkstelling van verlofregelingen voor regenbooggezinnen. Wij willen het verlof na de komst van een kind voor iedereen gelijk maken ongeacht de gezinsvorm.
	Inclusieve CAO	FNS Spoor kan zich hierin vinden	Gelijkstelling van verlofregelingen voor regenbooggezinnen. Wij
	Meer gebruik maken 'skills' minder nadruk diploma-eisen	FNV Spoor is benieuwd naar een uitgewerkt voorstel van NS. Niet ontvangen	NS stelt voor om samen met vakorganisaties de mogelijkheden te onderzoeken bij welke functies het mogelijk is vaardigheden ("skills"), werk en denkniveau centraal te stellen i.p.v. diploma eisen. Dit draagt bij aan het beter benutten van de interne en externe arbeidsmarkt.

	Doorstroom vergemakkelijken	FNV Spoor stelt dat dit niet echt een reële verbetering is.maar is beter dan niks.	Voorstel ■ NS wil de overstap voor medewerkers die zelf solliciteren naar een lager ingedeelde functie aantrekkelijker maken. ■ Het eerste half jaar na overstap behoudt de medewerker het salaris van zijn huidige salarisgroep. ■ Het verschil in salaris tussen de huidige en nieuwe salarisgroep wordt in een periode van 1,5 jaar afgebouwd in 3 stappen. ■ Dit betekent dat medewerkers gedurende de eerste 6 maanden na overstap het salaris van de huidige salarisgroep behouden, aansluitend 6 maanden 2/3 van het verschil in loon behouden en in de laatste 6 maanden 1/3 van het verschil behouden.
	Ouderenregelingen koppelen	De ouderenregelingen mee te laten bewegen met de opschuivende AOW-leeftijd.	Heeft NS terugetrokken
	Aanwijzen CF	FNV Spoor staat op standpunt dat dit een verslechtering voor de medewerkers is	CF-dagen (compensatie feestdag) elk moment in het jaar aan te kunnen wijzen.
	40-urige werkweek op vrijwillige basis	FNV Spoor is hier kritisch over. Onder bepaalde keiharde voorwaarden zouden we ermee kunnen leven. Maar dan voor alle functies	Onze collega's de mogelijkheid bieden meer te verdienen door meer te werken. Een 36-urige werkweek blijft het vertrekpunt. Een 40-urige werkweek, voor specifieke doelgroepen, op vrijwillige basis behoort tot de mogelijkheden.
	Langer doorwerken aantrekkelijker maken	Onder de juiste voorwaarden en als het voor alle functies gata gelden, kan FNV Spoor hiermee leven	Langer doorwerken willen we voor specifieke doelgroepen aantrekkelijker maken. Collega's, die tot of na hun AOW-leeftijd willen doorwerken willen wij hiervoor belonen.
	Onderzoek kortere diensten	FNV Spoor is hier kritisch over. Afhankelijk van de onderzoekstekst die borgt dat NS geen misbruik ervan kan maken, kan FNV Spoor leven met een onderzoek	Onderzoeken of het mogelijk is voor rijdend personeel om kortere diensten te gaan werken.
	Premievrij pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid		Bereidheid tot compensatie door NS vanwege beëindiging bijzondere regeling voor de Sociale Eenheid NS over “Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid over zogenaamde WWcomponent” Moet met andere bedirjven Sociale Eenheid NS afgestemd worden