



NS
Directie HR
De heer R. Greve
Postbus 85062
3508 AB Utrecht

E: Greve, Richard RP (HR) richard.hr.greve@ns.nl en
Mathilde MJ Reintjes (NSG) mathilde.reintjes@ns.nl

Copy E: Wim Eilert wimeilert@vvmc.nl, Ike Wiersinga
i.wiersinga@cnavakmensen.nl, Gezina ten Hove
g.tenhove@cmhf.nl, robdegroot robdegroot@vvmc.nl,
Henri Janssen henri.janssen@fnv.nl

Vervoer

T 088 368 0 368

www.fnv.nl

Datum
9 mei 2022
Ons kenmerk
UTR-CBB/22-494/hj/av
Onderwerp
Voorstellenbrief cao NS 2022

Doorkiesnummer
088 368 22 36

Geachte heer Greve, beste Richard,

Hierbij ontvang je de voorstellenbrief voor de nieuwe cao NS.

Cao NS 2022 -Tijd voor waardering!

Deze voorstellenbrief is gebaseerd op het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid, de ook nu weer massaal ingevulde cao-enquête van FNV Spoor, én talloze gesprekken met leden en niet-leden werkzaam bij NS. Wij durven daarom te stellen dat deze brief breed gedragen voorstellen bevat.

Het moet anders

Het jarenlange rendementsdenken van de NS-directie heeft haar tol geëist. De basis is al tijden niet meer op orde en NS zakt op tal van plekken steeds dieper door de kritische ondergrens. Reizigers en personeel betalen de rekening hiervoor. De reizigers zien en ervaren het, de medewerkers voelen het bovendien. Zij moeten overwerken, kunnen steeds moeilijker verlof opnemen, diensten worden verlengd, personeel wordt vaker bijgestuurd... Het gevolg is onder meer een torenhoog ziekteverzuim, wat op zijn beurt weer zorgt voor nóg meer werkdruk, nóg minder verlofmogelijkheden en ga zo maar door. Er is een vicieuze cirkel ontstaan. De wal keert nu het schip. Dit móet anders en wat FNV Spoor betreft kan de cao hierin een essentiële rol vervullen.

NS'ers hielden Nederland tijdens de pandemie bereikbaar

De werknemers van NS hebben gedurende de coronacrisis het spoorbedrijf op de rails gehouden waardoor Nederland bereikbaar is gebleven. Het uitvoerende personeel deed dit met gevaar voor de eigen gezondheid, en het indirecte personeel werkte door onder grote druk. Al met al hebben álle werknemers van NS een geweldige prestatie geleverd. En dat doen ze nog steeds, 24 uur per dag, 7 dagen per week.

De arbeidsmarkt is nog krappere geworden

FNV Spoor stelde tijdens de cao-onderhandelingen in 2020 al vast dat NS voor de uitdaging staat goed gekwalificeerd personeel te vinden én te behouden. De krapte op de arbeidsmarkt is daarna alleen maar verder toegenomen. NS kan nu niet anders meer dan een aantrekkelijke cao afspreken die álle medewerkers in de gehele organisatie aanspreekt – zowel jong als oud, roostergebonden en niet-roostergebonden, direct en indirect – en die bovendien aantrekkelijk is voor potentiële nieuwe medewerkers.

Op de startbijeenkomst voor deze nieuwe cao 2022 gaf Ton Wilthagen een presentatie waarin hij duidelijk maakte dat arbeid als markt beschouwd moet worden. En dat NS zich op deze zeer krappe arbeidsmarkt zal moeten inzetten om voldoende goed personeel te kunnen werven en te behouden. Anders gezegd: NS zal méér moeten bieden dan andere werkgevers om zelf een aantrekkelijke werkgever te kunnen zijn. Onze cao-voorstellen bieden hiervoor oplossingen.

Het is tijd voor waardering

De leden van FNV Spoor vinden het, net als de leden van andere vakbonden en de vele ongeorganiseerde NS-medewerkers die deel hebben genomen aan onze enquête belangrijk dat in de nieuwe cao Automatische Prijscompensatie (APC) wordt opgenomen. De prijs van arbeid dient voortaan automatisch mee te stijgen met de stijgende kosten voor het levensonderhoud. Dit is overigens ook in het belang van NS. Werknemers – alle mensen trouwens – willen geen onzekerheid over de vraag of ze straks nog hun huur of hypotheek, boodschappen of energierekening kunnen betalen. Onzekerheid is ziekmakend.

Het is vanuit dat oogpunt niet meer dan fatsoenlijk dat de lonen worden gecompenseerd voor de inflatie om de koopkracht op peil te houden. Hiernaast, zal NS naast de APC de koopkracht van de werknemers substantieel dienen te verbeteren. Dit omdat de loonontwikkeling bij NS de afgelopen jaren flink is achtergebleven. Maar zeker ook omdat NS, doordat de basis niet op orde is, een steeds zwaarder beroep op haar werknemers doet.

De waarde van iedere individuele werknemer binnen het grote geheel van NS is de laatste jaren fors toegenomen. Dit behoort nu eindelijk gewaardeerd te worden, óók in loon. Bovendien zal een verbeterd loongebouw zorgen voor een sterkere positie van NS als een aantrekkelijke werkgever op de krappe arbeidsmarkt.

Naast de APC kiest FNV Spoor ervoor de koopkracht van de werknemers te verbeteren door een loonsverhoging in centen in plaats van procenten. Dit nivelleert de toegenomen loonverschillen binnen NS enigszins. Wel zo eerlijk, wel zo solidair.

Behalve wat we hierboven kort hebben aangestipt, heeft FNV Spoor nog diverse andere belangrijke cao-voorstellen. Voorstellen die goed zijn voor ál het personeel – jong en oud, rijdend en niet rijdend, roostergebonden niet-roostergebonden – en daarmee passend bij datgene waar een brede vakbond voor staat. Namelijk NS in staat stellen medewerkers te boeien én te binden en die medewerkers een fijne werkplek te bieden.

Wij kijken uit naar een constructief overleg waarin we tot breed gedragen cao-afspraken kunnen komen.

Ter afsluiting nog dit: de onderhandelingsdelegatie van FNV Spoor heeft geconstateerd dat NS de afgelopen twee cao-overleggen haar kaarten wel erg lang tegen de borst heeft gehouden. Ook hebben onze leden erover geklaagd dat nieuwe cao-resultaten telkens pas na afloop van een lopende cao tot stand kwamen. FNV Spoor roept u daarom op om met open vizier de onderhandelingen in te gaan en in een open overleg snel tot een mooi cao-resultaat te komen.

Met vriendelijke groet, mede namens de FNV Spoor cao-commissie

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Henri Janssen', written in a cursive style.

Henri Janssen
Bestuurder FNV Spoor

1 Looptijd

a. FNV Spoor stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023.

2 Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie

a. 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).

b. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober)

c. De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen).

d. Daling van de CPI worden genegeerd.

e. Dit artikel zal in een aparte cao-paragraaf over APC worden opgenomen.

f. 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.

3 Koopkracht verbetering: Looneis

a. De lonen en salarisschalen worden per 1 juli 2022 verhoogd met €100,00 bruto, met een vloer van € 14,00 per uur.

b. 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.

c. De ORT wordt ook over bovenwettelijk verlof afspraak uitgekeerd.

d. FNV Spoor stelt voor de loontreden 15 jaar t/m 21 jaar (1 t/m 7) te schrappen.

e. FNV Spoor stelt voor de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst (art. 111) met 25% te verhogen.

4 Duurzame inzetbaarheid / eerder stoppen / generatieverlof

- a. De huidige RVU-regeling wordt tot en met 31 december 2025 verlengd.
- b. Het toegekende bedrag wordt telkens automatisch geïndexeerd tot aan het wettelijk maximale bedrag.
- c. De uitkering bedraagt voortaan 3x de maximaal vrijgestelde ruimte. (in 2022 € 1.874,00 bruto per maand.)
- d. 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 positierегeling (art. 90), pensioen naar voren halen, etc.
- e. De “Deeltijdregeling voor pensioen NS-bedrijven” wordt een structurele cao-afpraak.
- f. De “Deeltijdregeling voor pensioen NS-bedrijven” wordt uitgebreid met een 50% werken, 50% vrij variant.
- g. 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.
- h. Iedere medewerker ontvangt op verzoek van de medewerker gefinancierd uit ons voorstel art 4 lid d extra levensfaseverlofdagen per jaar.
- i. NS draagt zorg voor de kosten van de indexatie van de opgebouwde uren van de levensfaseverlofregeling.
- j. NS kent ieder verzoek op opname vanuit de levensfaseverlofregeling toe dat ten minste drie maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk is aangevraagd.
- k. 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 privétijd benut kan worden. Voor de ATW/ATB geldt het dan niet als arbeidstijd.

5 Hoofdstuk 8 bedrijfsspecifieke bepalingen

a. 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, bereikbaarheidsdiensten, 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.

6 Grip op arbeidstijd en werk/privé balans

- a. FNV Spoor stelt voor dat iedere Fulltime medewerker recht heeft op een 4-daagse werkweek met behoud van salaris. Parttimers naar rato.
- b. FNV Spoor stelt voor dat iedere werknemer maximaal 1 weekend om het weekend kan worden ingezet. (1 om 1). Parttimers naar rato.
- c. FNV Spoor stelt voor om bij artikel 21 de leden 1 en 2 het woord "gemiddeld" te verwijderen.
- d. FNV Spoor stelt voor om bij artikel 23 lid 1 van "gemiddeld 9 diensten" "gemiddeld 4,5 diensten" te maken.
- e. FNV Spoor stelt voor om bij artikel 23 lid 1 van "per 14 dagen" "per werkweek" te maken.
- f. FNV Spoor stelt voor dat medewerkers het recht krijgen in privétijd onbereikbaar te zijn.
- g. FNV Spoor stelt voor dat de werknemer een onbelaste thuiswerkvergoeding van €2,00 per dag ontvangt, conform het Nibud advies.
- h. 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.
- i. 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.
- j. 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.

7 **Werkzekerheid**

a. FNV Spoor stelt voor de looptijd van de werkgelegenheidsgarantie met 3 (drie) jaar tot 1 januari 2028 te verlengen.

8 **Sociaal plan**

a. FNV Spoor stelt voor het sociaal plan separaat van de cao overeen te komen.

b. FNV Spoor stelt voor de looptijd van het sociaal plan met 3 (drie) jaar tot 1 januari 2028 te verlengen.

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. De rechter heeft een aantal cao-teksten anders uitgelegd dan naar onze mening de bedoelingen van deze cao-teksten zijn (geweest). Wij zijn met de uitkomst van de uitspraak niet eens. Om discussie in te toekomst hierover te voorkomen, stellen wij daarom de volgende wijzigingen in de cao-tekst voor:

f. Aftopping: FNV Spoor stelt voor om in de opsomming van artikel 4 lid c ii achter het eerste gedachtestreepje “ sociale uitkeringen te vervangen voor de volgende uitkeringen: WW, ZW, WIA, IAOW en IOW.

g. FNV Spoor stelt voor de volgende formule voor de eenmalige uitkering bij ontslag in de cao op te nemen:

De formule van de eenmalige uitkering bij ontslag luidt: $A \times B \times C$, waarbij: A staat voor het aantal gewogen dienstjaren:

- Voor de eerste 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor een derde deel mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. - Vanaf 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor de helft mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
- Voor werknemers die op het moment van uitdiensttreding 50 jaar of ouder zijn, en 10 jaar of langer in dienst zijn, telt elke periode van een volledig jaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor een hele maand mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
- B staat voor het bruto maandsalaris inclusief vakantietoelage, decemberuitkering en overige vaste loonbestanddelen/ salariscomponenten.
- C staat voor de correctiefactor = 3.

h. 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."

9 Output Gerelateerd Werken

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

10 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 dat indien gedurende het fiscale maximumbedrag van € 0,19 aan kilometervergoeding hoger mocht worden deze verhoging door NS gevolgd wordt.
- c. FNV Spoor stelt voor om medewerkers in gelegenheid te stellen gebruik te laten maken van het fietsleaseplan, waarbij de kosten voor rekening NS komen.

11 Persoonlijke schade bij 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.

12 Maaltijdvergoeding.

- a. 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".

13 Functiewaardering

- a. FNV Spoor stelt voor dat het FNV Spoor tekstvoorstel hierover uit 2020 integraal wordt overgenomen.
- b. FNV Spoor stelt voor dat de waardering van groepsfuncties altijd door de betreffende licentiehouders samen met de vakbondsspecialisten wordt uitgevoerd.

14 Pensioen

- a. 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)).

15 Openstaande punten vanuit eindbod 2021

FNV Spoor stelt voor alle nog openstaande punten uit de vorige cao-onderhandelingen conform standpunten van de vakbonden, tot cao-tekst te maken.

16 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.

FNV Spoor behoudt zich het recht om tijdens het cao-overleg met aanvullende voorstellen te komen.