

Onderhandelingsresultaat CAO NS 1 januari 2024 tot 1 maart 2025 van 29 maart 2024

1. Looptijd en beloning

1.1. Looptijd

De CAO NS 2024 heeft een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 maart 2025.

1.2. Beloning (primair)

De lonen worden als volgt verhoogd.

- Per 1 januari 2024 worden de CAO-lonen verhoogd met 4% met een bodem van € 240,- bruto per maand. De bodem wordt berekend naar rato van de contractsomvang.

1.3. Beloning (secundair)

De SAV-tarieven worden als volgt verhoogd.

- Per 1 januari 2024 worden de SAV-tarieven verhoogd met 4%.

Per 1 januari 2024 wordt de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten (artikel 111 lid 2 CAO NS) – bovenop de reguliere CAO-verhoging – verhoogd met 20%.

1.4. E-trede

De E-trede van salarisgroep 51 tot en met 59 wordt als volgt verhoogd.

- Per 1 januari 2024 met 1% verhoogd na doorvoering van de reguliere salarisverhoging uit 1.2.;
- Per 1 januari 2025 met 1%.

1.5. Onderzoek toekomstbestendig loongebouw

Er wordt onderzoek gedaan naar een toekomstbestendig loongebouw binnen NS. CAO-partijen bespreken de voortgang van het onderzoek in het reguliere vakbondsoverleg. In het onderzoek worden in ieder geval de volgende elementen meegenomen:

- De wijze van en de mate waarin het aantal treden wordt verminderd alsmede de groeipercentages in relatie tot vakvolwassenheid;
 - Het belang van voldoende perspectief in loonontwikkeling, waaronder de e-trede, een eventuele extra e-trede, rekening houdend met de gemiddelde duur van de dienstverbanden binnen NS;
 - Indeling in de schaal bij indiensttreding met het oog op eerdere relevante werkervaring;
 - Effecten van eventuele aanpassingen op de kosten van het loongebouw;
 - Aansluiting van de bevorderingscriteria en –termijn in de loopbaanpaden (H8 bijlage III van de CAO NS) bij de praktijk;
- Het onderzoek richt zich niet op aanpassing van de huidige inschaling van functies. Het onderzoek wordt medio 2025 afgerond en zal vervolgens leiden tot een voorstel tot aanpassing in de navolgende cao.

1.6. Tredeverhoging tweede ziektejaar

Medewerker in het 2e ziektejaar (ook in nieuw bedongen arbeid) ontvangt op grond van artikel 55 een tredeverhoging wanneer gedurende minimaal 6 maanden re-integratiewerkzaamheden worden uitgevoerd, waarbij de volledige contracturen worden gewerkt en alle taken behorende bij de eigen functie worden uitgevoerd.

1.7 Retentiebonus

In veel functies is al geruime tijd sprake van onderbezetting, krapte en/of een hoog verloop. Medewerker, die op 31 december 2024 in dienst is en tenminste 12 maanden werkzaam is geweest, ontvangt in januari 2025 een retentiebonus. Medewerker die gedurende 2024 in dienst treedt, ontvangt de retentiebonus in 2025 aan het eind van het kwartaal waarin hij 12 maanden werkzaam is (maart, juni, september of december 2025). De retentiebonus bedraagt € 1.500,- bruto tot en met salarisgroep 59 en € 700,- bruto vanaf salarisgroep 60 op basis van 36 uur of naar rato van het aantal contracturen¹. In het geval medewerker verlof geniet waarbij NS gehouden is om het salaris volledig door te betalen, heeft dat geen invloed op de aanspraak op de retentiebonus.

2. Beloning secundair - Vergoedingen

2.1 Vervallen terughaalgrens garantieregeling Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)

De garantieregeling van artikel 82 CAO NS heeft tot doel terugval in inkomen als gevolg van vermindering van SAV-inkomsten op te vangen. Deze regeling is van toepassing, tenzij medewerker aanspraak maakt of heeft gemaakt op onderstaande regeling.

Met ingang van 1 januari 2024 vervalt de terughaalgrens, zodat van het verrekenen ('terugbetalen') van eerder uitgekeerde TVI niet langer sprake is.

Voor het overige blijft de regeling in artikel 82 CAO NS ongewijzigd.

Garantieregeling Inkomensvermindering als gevolg van een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon op initiatief van NS

Medewerker heeft gedurende maximaal 60 maanden recht op de garantieregeling Inkomensvermindering als gevolg van een structurele aanpassing van een vast roosterpatroon op initiatief van NS.²

De hoogte van de garantie-uitkering is het verschil tussen de gemiddelde SAV-inkomsten gerekend over 12 maanden voorafgaande aan de roosteraanpassing en de nieuwe SAV-inkomsten en wordt vastgesteld op weekbasis, zodat deze mee fluctueert met de SAV-afrekenperiodes van 4 of 5 weken.

De garantie-uitkering vermindert met het bedrag dat medewerker meer ontvangt als gevolg van verhoging van de SAV-tarieven. De garantie-uitkering telt mee in de berekeningsgrondslag voor pensioen.

De garantie-uitkering wordt beëindigd bij een benoeming in een andere functie op eigen initiatief, met uitzondering van het reguliere loopbaanpad.

2.2 Derving SAV verplichte (losse) opleidingsdagen eigen functie

Medewerker die verplichte opleidingsdagen volgt ten behoeve van de uitoefening van zijn eigen functie en daardoor SAV inkomsten misloopt, ontvangt vanaf 1 juli 2024 de vergoeding derving SAV (DS) van artikel 81 CAO NS. Deze afspraak geldt niet voor basisopleidingen en medewerkers werkzaam in een 2224-rooster.

2.3 Derving SAV/CO in geld over vakantie-uren en CO in geld

In de garantieregeling Derving SAV (DS) van artikel 81 CAO NS wordt verankerd dat DS en CO in geld wordt betaald over (boven)wettelijk vakantieverlof.

CO in geld wordt per 1 januari 2024 pensioengevend en onderdeel van DS, waardoor bij alle vormen van afwezigheid als benoemd in artikel 81 via DS, CO in geld wordt betaald.

¹ Voor medewerkers die hebben gekozen voor een 40-urige werkweek, geldt een bonus van $40/36 \times € 1.500,-$ bruto.

² Hieronder wordt niet verstaan de periodieke aanpassingen in de dienstregeling, maar wel bijvoorbeeld het structureel laten vervallen van werk in de nacht.

2.4 Voor alle CAO-medewerkers gaat per 1 januari 2025 gelden dat CO in geld de standaard is (ook tijdens vakantieverlof), tenzij de medewerker in het Keuzeplan zelf kiest voor compensatie in 'tijd'.³ De aanpassing van het DS-urbedrag in verband met de toevoeging CO in geld (ook in de situatie dat het DS-urbedrag is vastgezet) vindt plaats op initiatief van NS.

2.5 Doorwerkbonus

De doorwerkbonus (artikel 90a CAO NS) wordt voor de duur van de looptijd van de CAO opnieuw afgesproken voor dezelfde doelgroep als genoemd in de CAO NS 2022-2023. Als ingangsdatum van de regeling geldt de 1^e van de maand na ratificatie.

2.6 Inventarisatie verschillen in arbeidsvoorwaarden en harmonisatie

CAO-partijen stellen vast dat het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden eenvoudig zal opleveren in het begrip, de uitleg en de uitvoering van regelingen. Daarom hebben CAO-partijen afgesproken om samen in kaart te brengen welke regelingen per bedrijfsonderdeel en functiegroepen verschillen, waarbij ook wordt gekeken naar verschillen tussen roostergebonden en niet-roostergebonden medewerkers. Deze inventarisatie heeft tot doel te identificeren welke mogelijkheden partijen gezamenlijk zien om deze arbeidsvoorwaarden in volgende CAO's te harmoniseren en zal worden afgerond in december 2024.

2.7 Aanpassing Maaltijd- en Overnachtingsvergoedingen

Voor medewerkers die in het kader van de werkzaamheden buiten de standplaats overnachten en/of op eigen kosten een maaltijd nuttigen, gelden vanaf 1 juli 2024 de volgende vergoedingen:

Binnenland (t/m SG 60)

Voor binnenlandse overnachtingen ontvangen medewerkers tot en met salarisgroep 60 een overnachtingsvergoeding van € 30,- bruto voor het inconvenient. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de algemene CAO-verhoging.

Medewerkers die in het binnenland overnachten en op eigen kosten een avondmaaltijd nuttigen, komen in aanmerking voor de maaltijdvergoeding van € 26,69 netto. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 CAO NS. Medewerkers die voorgaande maaltijdvergoeding ontvangen, maken geen aanspraak op de vergoeding op grond van artikel 113 CAO NS.

Buitenland (t/m SG 63)

Voor buitenlandse overnachtingen ontvangen alle medewerkers (ongeacht de salarisgroep) een vergoeding van € 30,- bruto voor het inconvenient. Deze vergoeding wordt geïndexeerd met de algemene CAO-verhoging. Daarnaast ontvangen deze medewerkers een vergoeding van € 30,- netto voor kleine uitgaven. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 CAO NS.

Medewerkers die in het buitenland een maaltijd nuttigen op eigen kosten, ontvangen een vergoeding van € 12,42 netto voor een lunch en € 26,69 netto voor een avondmaaltijd. Deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd per 1 april conform artikel 108 lid 7 CAO NS. Medewerkers die voorgaande maaltijdvergoeding buitenland ontvangen, maken geen aanspraak op de vergoeding op grond van artikel 113 CAO NS.

³ Medewerkers NedTrain in een vijfploegendienst krijgen altijd CO in geld. Dat blijft zo (cao art 138).

Deze vergoedingen vervangen per 1 juli 2024 de volgende CAO-artikelen:

- 121a Overnachtingsvergoeding V&S
- 127 Overnachtingsvergoeding buitenland INT
- 130a Maaltijdvergoeding dag INT
- 130b Maaltijdvergoeding avond/nacht INT
- 132 Overnachtingsvergoeding INT
- 136 Buitenlandvergoeding van NedTrain.

2.8 Maaltijdvergoeding bij ontbreken maaltijdvoorzieningen

CAO-partijen spreken af dat medewerkers in de functie Secretarieel Administratief Medewerker, Dienstindeler en Teammanager vanaf 1 juli 2024 in aanmerking komen voor de maaltijdvergoeding conform artikel 113 lid 4 CAO NS.⁴

Vanaf 1 juli 2024 ontvangt medewerker die geen vergoeding ontvangt op grond van artikel 113 lid 1 of lid 4 CAO NS en werkzaam is op een locatie waar geen gebruik kan worden gemaakt van een NS-bedrijfsrestaurant, pauzepas of foodautomaat, een vaste maaltijdvergoeding van € 20,- netto per maand.

2.9 Thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2024 wordt de thuiswerkvergoeding van artikel 74 CAO NS zodanig gewijzigd dat de hoogte van de onbelaste vergoeding voortaan wordt gebaseerd op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling.

2.10 Reiskosten bezoek keuringslocatie

Artikel 71 CAO NS wordt aangevuld, zodat naast een bezoek aan de bedrijfsarts, de reiskostenvergoeding voor dienstreizen met ingang van 1 januari 2024 ook geldt voor reizen naar een keuringslocatie voor een periodiek medisch- of psychologisch onderzoek.

2.11 Reiskostenvergoeding woon-werkreizen

CAO-partijen spreken het volgende af:

1. Vanaf 1 juli 2024 komt de bedrijfsspecifieke regeling NT uit artikel 119a CAO NS te vervallen.
2. De huidige NSR/Prod Int-regeling uit artikel 119a CAO NS wordt vanaf 1 juli 2024 een generieke regeling. Hierbij gelden de volgende aanvullende afspraken:
 - a. Er is sprake van bereikbaarheid per trein als er een wachttijd is van maximaal 30 minuten na aankomst op standplaats tot aanvang dienst respectievelijk na einde dienst tot vertrek van standplaats. Indien de laatste trein vertrekt binnen 10 minuten na einde dienst, wordt deze niet meegenomen bij het bepalen van de bereikbaarheid na einde dienst.
 - b. Daarnaast wordt een generieke regeling toegevoegd waarin is bepaald dat medewerker die op een locatie werkt die niet goed met de trein bereikbaar is, recht heeft op de reiskostenvergoeding. De locaties die het betreft zijn limitatief opgesomd in bijlage 1.
 - c. Indien medewerker voor zijn woon-werkreizen gebruik maakt van NS Reisfaciliteiten, kan geen reiskostenvergoeding worden gedeclareerd.
 - d. Als medewerker op basis van bovenstaande in aanmerking komt voor een reiskostenvergoeding, worden vanaf 1 juli 2024 alle kilometers voor woon-werkreizen met eigen vervoer op declaratiebasis vergoed tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer. De huidige franchise van 10 km enkele reis en het geldende maximum van 75 kilometer van artikel 119a lid 4 CAO NS komen hiermee te vervallen. Artikel 79 lid 4 CAO NS komt hierdoor te vervallen.

⁴ Mocht onverhoopt een functie in deze afspraak ontbreken, dan treden CAO-partijen in overleg over de toevoeging.

3. De reisafstand van de heen- en terugreis in woon-werkreizen van medewerkers wordt bepaald met het systeem (inclusief de onderliggende routeplanner) dat NS in gebruik heeft voor het aanvragen van reiskostenvergoedingen.
4. Als op grond van artikel 119a CAO NS geen recht bestaat op een vergoeding van de reiskosten voor eigen vervoer, dan hebben medewerkers vanaf 1 oktober 2024 de mogelijkheid om kilometers woon-werk vanuit het brutosalaris uit te ruilen tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer. Deze mogelijkheid bestaat niet voor kilometers die met de trein worden gereisd.

Overgangsregeling NedTrain

Medewerkers die op grond van de huidige reistijdregeling van NT een vergoeding ontvangen, maar niet werkzaam zijn op een locatie waarvoor de nieuwe afspraak gaat gelden, behouden recht op een reiskostenvergoeding op basis van CAO 2022-2023, artikel 119a CAO NS (uitzondering NT). De overgangsregeling eindigt als de medewerker verhuist of van standplaats of van functie wijzigt.

2.12 Vergoeding werken op feestdagen

CAO-partijen spreken af dat de vergoeding voor het werken op feestdagen (art. 117 cao NS) per 1 januari 2024 wordt verhoogd tot een bedrag van € 50,-.

3. Vaststelling en erkenning zwaar werk

We kennen binnen NS verschillende functies waarin medewerkers te maken hebben met bezwarende werkomstandigheden. Zo zijn er verschillende functies met onregelmatige diensten, zoals bijvoorbeeld medewerkers RBC, werken machinisten en conducteurs zelfs in dubbele onregelmatigheid, worden collega's in verschillende functies geconfronteerd met agressie en leveren onder andere monteurs en facilitaire medewerkers een zware fysieke inspanning tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden. Dit zijn slechts enkele voorbeelden.

CAO-partijen werken gezamenlijk een methode uit aan de hand waarvan wordt vastgesteld of en in welke mate er sprake is geweest van bezwarende werkomstandigheden in de uitoefening van functies. Deze methode zal bestaan uit een wegingssystematiek waarbij wordt gekeken naar bezwarende elementen ten aanzien van:

1. *Werktijden; waaronder in ieder geval (dubbele) onregelmatigheid, volcontinu/5-ploegendienst, bereikbaarheidsdiensten, structureel overwerk en onvoorspelbaarheid van een rooster*
2. *Fysieke belasting; waaronder in ieder geval trillingen, tillen, langdurig staan/zitten, klimmen, bukken*
3. *Werkomgeving; waaronder in ieder geval lawaai, gevaarlijke stoffen, hitte/koud, stof*
4. *Psychische belasting; waaronder in ieder geval agressie, menselijk leed*

Het aantal dienstjaren waarin een medewerker te maken heeft gehad met de bezwarende elementen evenals het aantal contracturen per week, speelt ook een rol in de uiteindelijke weging van de mate waarin de functie-uitoefening bezwarend is geweest.

CAO-partijen bepalen ten behoeve van het bovenstaande eerst een aantal 'functiecategorieën'. Door CAO-partijen wordt vervolgens per categorie een werkgroep met vakbondsvertegenwoordigers en NS vertegenwoordigers ingericht die de bezwarende werkomstandigheden voor functies in de betreffende categorie in kaart brengt en duidt. CAO-partijen stellen voorts op basis van de uitkomsten van deze werkgroepen per categorie de specifieke invulling van de wegingssystematiek vast. Ook maken CAO-partijen afspraken over de periodieke validatie of actualisatie van de wegingssystematiek.

De wegingssystematiek maakt het mogelijk op individueel niveau per uitgeoefende functie vast te stellen of en in welke mate deze bezwarend is geweest. De uitkomsten per functie zijn in samenhang bepalend voor de weging van het volledige werkverleden bij NS.

Tevens spreken cao partijen af vanaf welke 'waarde' op bezwarende werkomstandigheden er gesproken wordt over een 'zwaar werkverleden'.

Het afspreken van een methodiek op basis waarvan wordt vastgesteld of en in welke mate er sprake is geweest van bezwarende werkomstandigheden is relevant met het oog op af te spreken regelingen.

Uitkomst uiterlijk 1 juli 2025.

4. Arbeids- & rusttijden en verlof

4.1. Plan Eigen Werk / Roosteren op Maat

De behoefte van medewerkers om invloed te hebben op roosters is groot. Ook voor NS is het van groot belang om medewerkers meer invloed te geven op roosters.

Binnen Service Stations wordt op diverse standplaatsen gewerkt op grond van Plan Eigen Werk (PEW). In de CAO 2017-2020 is afgesproken PEW uit te breiden door middel van pilots. NS heeft haar bevindingen over de pilots met vakorganisaties gedeeld. CAO-partijen stellen vast dat de pilots bij Service Stations zijn geslaagd en dat de pilotfase is afgerond. De afspraken over PEW blijven gelden voor Service Stations, zodat Service Stations ook op andere standplaatsen de werkwijze PEW kan invoeren, als daar op die standplaatsen een brede behoefte is.

CAO-partijen stellen vast dat ook binnen andere bedrijfsonderdelen van NS meer mogelijkheden voor maatwerk en andere roosterpatronen voor medewerkers belangrijk is. Hierbij kan o.a. worden gedacht aan roosters waarbij medewerkers in staat worden gesteld om een vaste vrije (parttime) dag te hebben, of minder diensten in de week te werken. Daarnaast worden de mogelijkheden van langere en/of kortere diensten bekeken. Hierbij kan ook worden gekeken of roosteren op maat mogelijkheden biedt tegemoet te komen aan wensen ten aanzien van het werken in de weekenden en/of de nacht. In het kader van 'Roosteren op Maat' gaat NS aan de slag met de mogelijkheden die hiervoor zijn. De mogelijkheden en verdere voorwaarden kunnen per bedrijfsonderdeel van elkaar verschillen en worden in kaart gebracht. De wens van CAO-partijen is om de volgende elementen hierbij in ieder geval te betrekken: Reservecapaciteit in de roosters, variatie in contracturen (contracturen kunnen per individu verschillend zijn), invloed op dienstlengtes (werkpatroon 4x9) en de mogelijkheden tot onderling ruilen.

Bestaande CAO-afspraken, waaronder afspraken over arbeids- en rusttijden en vergoedingen, zijn onverkort van toepassing. Indien dit belemmeringen oplevert, bespreken CAO-partijen welke arbeidsvoorwaardelijke afspraken nodig zijn.

De inzichten hiervoor, kunnen bijvoorbeeld worden verkregen door 'schaduwdraaien'. Er zullen ook afdelingen zijn waar een vorm van 'roosteren op maat' kan worden geïntroduceerd binnen de bestaande kaders. Deelname geschiedt op vrijwillige basis.

CAO-partijen vormen een klankbordgroep waarin de uitwerking van deze afspraak over 'Roosteren op Maat' wordt gevolgd. CAO-partijen spreken af dat direct na ratificatie van het onderhandelingsresultaat met bovenstaande wordt gestart.

4.2. Aanpassing norm Streepjesdag parttimers

De norm van een Streepjesdag voor parttimers wordt gelijkwaardig aan de norm van een Rustdag. Artikel 99 van de CAO NS wordt met ingang van de dienstregeling 2025 als volgt aangepast:

Lid	99 WEKELIJKSE ARBEIDS- EN RUSTTIJD Onderwerp	Norm/bepaling CAO en/of ATW	Status	Uitzondering per functiegroep of bedrijfsonderdeel	
6	R-dagen	Per week gemiddeld 2 geplande rusttijden van langere duur (R-dag). Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur, niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur. R = 30, R+R = 54, R+R+R= 78, etc. Een van de R-dagen mag worden overgebracht naar een van de andere weken van de rouleringsperiode. Niet genoten rusttijd van langere duur etc.	CAO	NT	Gekoppelde rustdagen ten minste 24 uur. R = 30, R+R= 48, R+R+R=72, etc.
				PEW	Niet van toepassing
7	Streepjesdag voor deeltijders	Losstaande streepjesdag voor deeltijders: - 30 uur - Aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 30 uur - Niet aansluitend aan een dienst ten minste onafgebroken 24 uur	CAO	NT	Losstaande streepjesdag voor deeltijders: - 30 uur. - In combinatie met een andere vrijetijdsaanpraak geldt de norm van 24 uur
				PEW	Niet van toepassing
8	RO-dagen en DvP-dagen	Losstaande RO-dagen en DvP-dagen: - 30 uur. - In combinatie met een andere vrijetijdsaanpraak geldt de norm van 24 uur	CAO		

4.3 Vrijstelling oudere medewerkers voor werken in de nacht

Voldoende capaciteit en een evenwichtige leeftijdsverdeling zijn voorwaardelijk om ouderen vaker de mogelijkheid te bieden om vrijgesteld te worden van nachtdiensten. Met de ontlasting van ouderen voor werken in de nacht wordt onder meer gestreefd medewerkers zo goed en zo lang mogelijk vitaal inzetbaar te houden.

Daarnaast blijft NS zich tot doel stellen het aantal nachtdiensten zoveel mogelijk te beperken door middel van concrete initiatieven gedurende de looptijd van de CAO om het werk uit de nacht te halen daar waar dat kan.

CAO-partijen spreken een verruiming van de vrijstelling van ouderen voor werken in de nacht af. Artikel 101 lid 10 CAO NS (diensten die de periode 02.00 – 04.00 geheel of gedeeltelijk omvatten) wordt als volgt aangepast en aangevuld.

De norm/bepaling CAO en/of ATW wordt voor alle medewerkers als volgt: per dienstregeling 2027 wordt medewerker van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.

De reeds bestaande uitzonderingen per functiegroep of bedrijfsonderdeel worden als volgt uitgebreid/gewijzigd:

- Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk geldt voor 'T&S, SP en V&S' op verzoek een vrijstelling voor medewerkers van 55 jaar en ouder;
- Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk geldt voor Monteurs OB, medewerkers van Frontoffice MBN, Reisbegeleiding, LBP, Operatie Netwerkbesturing en Regie op verzoek een vrijstelling voor medewerkers van 63 jaar en ouder.

Daarnaast wordt in artikel 101 lid 10 CAO NS opgenomen dat medewerker op verzoek wordt vrijgesteld. Het artikel wordt als volgt:

CAO	Uitzondering per functiegroep	
Uiterlijk per dienstregeling 2027, of zoveel eerder indien mogelijk, wordt werknemer van 63 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.	RP	Werknemer van 50 jaar of ouder wordt op verzoek vrijgesteld.
	T&S SP V&S	Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk, wordt werknemer van 55 jaar en ouder op verzoek vrijgesteld.
	Monteurs OB Medewerkers van Frontoffice MBN, Reisbegeleiding, LBP, Operatie Netwerkbesturing en Regie	Uiterlijk per dienstregeling 2025, of zoveel eerder indien mogelijk, wordt werknemer van 63 jaar of ouder op verzoek vrijgesteld.

4.4. Aanpassing Regeling oudere werknemers

NS biedt met de RO-regeling van artikel 16 Keuzeplan oudere medewerkers de mogelijkheid om te kiezen voor een minderdagse werkweek. Het wordt voor parttimers mogelijk hun gemiddelde werkweek te verminderen met:

- maximaal 4 uur vanaf 55 jaar (RO-55) of
- maximaal 8 uur vanaf 61 jaar (RO-61) of
- maximaal 12 uur vanaf 63 jaar (RO-63)

om te komen tot een arbeidspatroon, conform onderstaande tabel van:

- diensten per week van gemiddeld 8 uur per dienst of
- om 4 diensten per twee weken van gemiddeld 8 uur per dienst of
- diensten per week van gemiddeld 8 uur per dienst.

Contracturen voor deelname RO-regeling	RO-55	RO-61	RO-63
36	32 ¹	28 ²	24 ³
34	32 ¹	28 ²	24 ³
32	28 ²	24 ³	
30	28 ²	24 ³	
28	24 ³		

¹ 32 uur = arbeidspatroon van 4 x gemiddeld 8 uur

² 28 uur = arbeidspatroon van 3 om 4 x gemiddeld 8 uur

³ 24 uur = arbeidspatroon van 3 x gemiddeld 8 uur

Medewerker die kiest voor RO-55 krijgt van NS ter financiering van deze regeling 0,89 uren maal de contractuele arbeidsduur, indien en voor zover de vrije-tijdsaanpakken (vrije uren en OW-uren) onvoldoende zijn om tot een minderdagse werkweek te komen. De minderdagse werkweek wordt gerealiseerd door het inroosteren van RO-dagen.

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2025.⁵

4.5. Gelijk moment OW-opbouw met RO

CAO-partijen komen overeen dat medewerker met ingang van 1 januari van het jaar dat medewerker de leeftijd van 59 bereikt en medewerker van NT, STN en T&S de leeftijd van 58 bereikt, aanspraak maakt op de Regeling werktijdverkorting oudere werknemer (OW) ingevolge artikel 105 lid 1 cao NS.

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2025.

⁵ Voor de toegevoegde doelgroep geldt vanwege de korte implementatietijd een afwijkende aanmeldprocedure.

4.6. Rusttijd bij overnachting

Bij diensten waarin in een onregelmatig rooster wordt gewerkt en de tussenliggende rust noodzakelijkerwijs niet thuis kan worden genoten en de verblijfstijd de dagelijkse rusttijd van 11 uur overstijgt, worden deze meerdere uren in beginsel in de omliggende diensten opgenomen. Hiermee worden de meerdere uren als arbeidstijd aangemerkt en in het weektotaal opgenomen. In de situatie waarin het niet mogelijk is de diensten met de meerdere uren te verlengen, worden de meerdere uren buiten het weektotaal uitbetaald tegen uurloon. Indien de verblijfstijd op verzoek van medewerker wordt verlengd, is voorgaande afspraak niet van toepassing.

Doelgroep afspraak PROD INT, V&S en RP.

Ingangsdatum per dienstregeling 2025.

- Niet van toepassing tijdens werkbezoeken;
- Alleen van toepassing voor overnachting als overbrugging tussen 2 diensten (dus geen voorovernachting);
- Alleen van toepassing bij noodzakelijke overnachtingen⁶ (dus niet als medewerker de overnachting krijgt aangeboden en zelf kan kiezen om te overnachten).

4.7 Afschaffen bonus/malus regeling bij ziekte

De CAO NS kent in H10 artikel 12 een bonus/malus regeling bij ziekte. Medewerker krijgt per kalenderjaar van NS 8 uur extra beschikbaar voor zorg. Daarnaast geldt dat vanaf de tweede ziekmelding tot en met de vijfde ziekmelding in hetzelfde kalenderjaar de eerste ziektedag (8 uur) wordt gekort op het verlof van medewerker.

Een malus ('straf' bij meerdere verzuimmeldingen) wordt door CAO-partijen niet als passend ervaren. Daarnaast kent de CAO inmiddels aanvullende regelingen die gelden voor het uitvoeren van zorgtaken. Om die redenen wordt zowel de bonus (zorgdag) als de malus (korting vanaf de 2^e ziekmelding tot en met de 5^e ziekmelding) afgeschaft.

4.8 Schriftelijk en gemotiveerd afwijzen verlof of tijd voor bijzondere situaties

Bij het maken van afspraken over tijd of verlof voor bijzondere situaties (zoals calamiteitenverlof, zorgverlof en tijd voor mantelzorg) is het gesprek met de leidinggevende hierover erg belangrijk. In geval van afwijzing ontvangt medewerker een schriftelijke gemotiveerde toelichting.

4.9 40-urige werkweek

De vrijwillige 40-urige werkweek die in de CAO NS 2022-2023 is geïntroduceerd wordt gedurende de looptijd van deze CAO voortgezet voor een aangepaste doelgroep. Medewerkers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconductor, Trainmanager, (assistent) Medewerker V&S, (assistent) Medewerker Service Stations, PLP, CW, SAM en DID kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van gemiddeld 40 uur per week. Medewerker met een contract voor onbepaalde tijd kan, met een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden, de aanvraag doen om 40 uur te werken.

4.10 Vaststelling urentotaal voor Overuren (vergoeding in tijd)

De vaststelling van het urentotaal voor niet-roostergebonden medewerkers met wisselende weektotalen zoals opgenomen in artikel 115 lid 2 CAO NS wordt per dienstregeling 2025 of zoveel eerder dan mogelijk, aangepast zodat de vaststelling plaatsvindt per 2 weken in plaats van per 13 weken.

⁶ Als er in het binnenland wordt overnacht dan heeft men vrijwel altijd de keuze om thuis te slapen, de overnachting wordt als faciliteit aangeboden maar is niet noodzakelijk. Bijvoorbeeld een voorovernachting voorafgaand aan een nachtdienst of overnachtingen tijdens een reeks aaneengesloten opleidingsdagen.

Lid	Onderwerp	CAO	Uitzondering per functiegroep	
2	Gewerkte uren	Gewerkte uren: Weektotaal: de feitelijk in die week gewerkte uren op basis waarvan voor werknemer de overuren worden vastgesteld. De tijd wordt toegerekend aan de week waarin de dienst begint.	RP Prod INT SP PLP V&S Teammanager S&O	De vaststelling van het urentotaal voor reserve-personeel en niet roostergebonden personeel met wisselende weektotalen vindt plaats per 2 weken.

5. **Sociale Veiligheid**

Sociale veiligheid is een belangrijk thema binnen NS. Om voor de langere termijn een stabiele bezetting te realiseren, het werkveld van sociale veiligheid aantrekkelijk te houden en de sociale veiligheid van collega's te borgen is het van belang om de inzet in het domein van sociale veiligheid te verbeteren. Doel is hiermee voor medewerkers binnen het sociale veiligheid domein (loopbaan)perspectief en meer werkplezier te creëren. Dit raakt zowel afspraken die met vakbonden als afspraken die met de medezeggenschap zijn gemaakt. NS zegt toe gedurende de looptijd van de CAO het gesprek hierover te voeren met als doel tot afspraken te komen.

6. **Werkgelegenheid en Sociaal Plan**

6.1. Verlenging Sociaal Plan en werkgelegenheidsgarantie

De looptijd van het Sociaal Plan alsmede de werkgelegenheidsgarantie wordt verlengd tot 1 januari 2028.

6.2. Aftopping ontslaguitkering Sociaal Plan

In het Sociaal plan (artikel 4 onder c. ii) wordt bij het gedachtestreepje sociale uitkeringen, de volgende tekst toegevoegd.

Sociale uitkeringen: Op dit moment wordt hieronder verstaan: WW, ZW, WIA, WAO, IOW, IOAW.

7. **Ontwikkeling en innovatie**

7.1 Ontwikkeling en stage

CAO-partijen hebben de intentie de dan beschikbare bevindingen uit het Ontwikkeloket in september 2024 te bespreken in het SSBS.

7.2 Combifuncties

NS spreekt de intentie uit concernbreed bij verschillende bedrijfssonderdelen te bezien waar en hoe het werken met combifuncties wenselijk en mogelijk is, zodat dit gestimuleerd en gefaciliteerd kan worden. Daarbij wordt onder meer gekeken naar:

- ervaringen uit het verleden, waaronder de uitdagingen in planning, opleiding en aansturing en
- arbeidsvoorwaardelijke vormgeving

NS neemt hierbij de rechten van de medezeggenschap in acht. Met vakbonden zal vervolgens invulling worden gegeven aan de arbeidsvoorwaardelijke vormgeving.

7.3 Leergang Vonk

Gedurende de looptijd van deze CAO wordt Leergang Vonk opnieuw georganiseerd. De leergang heeft tot doel de kennis over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. Hierbij spreken CAO-partijen af dat de uitnodiging vanuit NS en vakbonden gezamenlijk wordt verstuurd aan medewerkers.

8. Divers

8.1. Ondersteuning bij menstruatie- en/of menopauzeklachten

NS wil medewerkers die door menstruatie- of menopauzeklachten beperkt worden in hun functioneren, ondersteunen. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- de manier waarop medewerker diensten zo kan regelen dat minder klachten worden ervaren;
- het tijdelijk aanpassen van werkzaamheden of indien mogelijk uitvoeren van alternatieve werkzaamheden, zodat deze minder belastend zijn;
- afspraken maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

Onderzoek toont aan dat er ook in Nederland sprake is van menstruatiermoede: het niet of slechts voor een deel kunnen betalen van menstruatieproducten. NS zal gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen op damestoiletten nabij de werkplek om het menstruatietaboe, de afwezigheid gerelateerd aan de menstruatie en menstruatiermoede te beperken.

8.2. Vast dienstverband uitzendkrachten

Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste werknemers worden ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke krachten. Dit wordt als volgt vormgegeven.

NS biedt een uitzendkracht die onafgebroken 18 maanden werkzaamheden heeft verricht voor NS, een arbeidsovereenkomst aan voor onbepaalde tijd in een soortgelijke functie binnen het bestaande functiehuis van NS, mits de uitzendkracht bereid is om aan de bij de functie behorende voorwaarden te voldoen, zoals de voor de functie geldende minimale contractsomvang.⁷

Er geldt een uitzondering op bovenstaande voor de situatie waarin uitzendkrachten worden ingezet op een project dat langer duurt dan 18 maanden.

NS kan voor structureel werk (tijdelijk) uitzendkrachten of inhuur blijven inzetten als sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige werknemer in de betreffende functie, of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. Hiervan kan ook sprake zijn als een uitzendkracht een aanbieding van NS om in vaste dienst te treden, niet aanvaardt en werkzaam wil blijven als uitzendkracht. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen.

NS gaat alle uitzendovereenkomsten toetsen aan de hand van bovenstaande werkwijze en uitzendkrachten die op grond hiervan aanspraak maken op een vast dienstverband bij NS, uiterlijk 3 maanden direct na ratificatie van het onderhandelingsresultaat, een arbeidsovereenkomst aanbieden.

8.3. Vrije uren in Keuzeplan

In artikel 4 lid 2 van het Keuzeplan wordt duidelijk verankerd dat medewerkers die als gevolg van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid langer dan 3 maanden minder uren werken dan het aantal waarop het contract voor arbeidsongeschiktheid was gebaseerd, geen tijdbronnen maar wel geldbronnen kunnen inzetten.

⁷ uiteraard kunnen er boven het minimale vereiste, meer contracturen overeengekomen worden.

Uitbreiding inzetmomenten vrije uren

Medewerkers krijgen met ingang van 1 januari 2025 de mogelijkheid gedurende het gehele jaar vrije uren in te zetten in het Keuzeplan. Met deze aanpassing kunnen medewerkers die vanwege ziekte/gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid eerder geen vrije uren konden inzetten, alsnog deze uren inzetten na een hersteld-melding in het betreffende keuzejaar.

Extra vrije uren kopen

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de mogelijkheid om vrije uren te kopen uitgebreid van 4x het aantal contracturen per week naar 5x het aantal contracturen per week.

Waarde vrije uren

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de waarde van een vrij uur zowel bij verkoop als koop vastgesteld op: uurloon + vakantiebijslag + decemberuitkering + DS.

8.4 Pensioenopbouw tijdens WW

Aan hoofdstuk 7 van de CAO NS wordt de volgende regeling toegevoegd:

Voor medewerker van wie de arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2024 op initiatief van werkgever wordt beëindigd zonder dat dit aan medewerker is te wijten⁸, en een WW-uitkering wordt ontvangen, loopt de pensioenopbouw door, mits wordt voldaan aan onderstaande voorwaarden:

- medewerker ontvangt aansluitend aan het dienstverband 6 maanden of meer een WW-uitkering;
- na 6 maanden, maar vóór het einde van de 9e maand WW, meldt medewerker zich bij NS;
- medewerker levert maandelijks bewijs van WW aan bij NS.

Indien aan voorgaande voorwaarden wordt voldaan, vindt de pensioenopbouw als volgt plaats:

- De pensioenopbouw vindt plaats met terugwerkende kracht vanaf aanvang WW;
- De pensioenopbouw duurt tot uiterlijk de einddatum van de WW;
- Het niveau van de pensioenopbouw is 52,5% over het pensioengevend loon voorafgaande aan datum einde dienstverband tegen het dan actuele opbouwpercentage
- De premie komt ten laste van NS;

Deze regeling loopt totdat Pensioenfonds Rail & OV overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. In die situatie gaan CAO-partijen naar een alternatief kijken.

⁸ de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is aan medewerker te wijten als sprake is van een dringende reden ex artikel 7:678 BW dan wel verwijtbaar handelen of nalaten van medewerker ex artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Zaltbommel op 29 maart 2024,

FNV Spoor

VVMC

CNV Vakmensen

VHS Railprofessionals

Henri Janssen

Wim Eilert

Jerry Pique

Bas Rijnders

Karel de Buijzer

Rob de Groot

NS

Kim Bruggeman

Elja Dekker

Bijlage 1 Lijst van locaties waarvoor de reiskostenvergoeding geldt

- OB Onnen Feland 1, Haren
- OB Maastricht Nieuweweg 35, Maastricht
- OB Leidschendam Westvlietweg 4, Leidschendam
- SB Noord Oost Thijmstraat 4, Nijmegen
- SB Noord Oost Rouaanstraat 39, Groningen
- Opstelterrein/ emplacement Westhaven (in aanbouw)
- S&O Randstad Noord Bennebroekerweg 475, Hoofddorp Opstel
- SB Randstad Zuid Binckhorstlaan 60, Den Haag
- SB Randstad Zuid Opstelterrein Zuid, Dichtersbaan 1000, Utrecht
- SB Randstad Zuid Sportpark Bokkeduinen 2, Amersfoort
- SB Zuid Fuutlaan 2C, Eindhoven
- Treinmodernisering Oudeweg 6, Haarlem
- NS Componentenbedrijf Nieuwe Atelierstraat 6, Berkel-Enschot
- NS Logistiek Centrum Pergasusweg 2a, Tilburg
- Alle afdelingen werkzaam bij het OCCR Admiraal Helfrichlaan 1, Utrecht