

Onderhandelingsresultaat CAO NS 2017 - 2020

Verder bouwen aan een gezond en sterk NS

Onderhandelaars van NS en FNV, VVMC, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals (verder te noemen: partijen) hebben op 3 november 2017 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO NS. Er ligt een goed en evenwichtig resultaat, waarop we verder kunnen bouwen aan een gezond en sterk NS voor medewerkers én reizigers. NS en de medewerkers staan voor belangrijke uitdagingen om de doelstellingen voor klanttevredenheid, operationele prestaties en rendement de komende jaren te halen.

Deze nieuwe CAO NS levert daaraan een belangrijke bijdrage. NS is trots op alle medewerkers die vol inzet en met vakmanschap een bijdrage leveren om onze reizigers iedere dag weer van A naar B te brengen. Met onze medewerkers willen we graag samen werken aan een sterk NS, nu en in de toekomst. Investeren in een goede en gezonde toekomst is belangrijk: onze medewerkers moeten het beste uit zichzelf kunnen halen en op een gezonde en gemotiveerde manier kunnen werken tot aan de pensioenleeftijd.

1. Looptijd en beloning

1.1 Looptijd

De CAO NS heeft een looptijd van 1 oktober 2017 tot en met 31 maart 2020.

1.2 Beloning (primair)

Primaire beloning

- Per 1 oktober 2017 worden de CAO-lonen verhoogd met 2,3%.
- Per 1 oktober 2018 worden de CAO-lonen verhoogd met 2,3%.
- Per 1 oktober 2019 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,2%.

Voor de secundaire beloningen gelden aparte aanpassingen, deze staan hieronder vermeld.

1.3 Beloning (secundair)

Onregelmatigheidstoelagen

- Per 1 oktober 2017 worden de SAV-tarieven – exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2,3%;
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2017 verhoogd met 3,85%.
- Per 1 oktober 2018 worden de SAV-tarieven – exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2,3%;
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2018 verhoogd met 3,85%.
- Per 1 oktober 2019 worden de SAV-tarieven – exclusief onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 1,2%.
- De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 oktober 2019 verhoogd met 2,1%.

Voor de zogenaamde 1 april vergoedingen geldt het gebruikelijke aparte regime¹.

¹ Deze vergoedingen lopen niet mee met de reguliere loonsverhogingen maar worden jaarlijks per 1 april geïndexeerd op basis van het prijsindexcijfer van het CBS.

2 Gezond en gemotiveerd werken bij NS - nu en straks

Iedere medewerker heeft te maken met een gewijzigd perspectief als gevolg van het opschuiven van de AOW- en pensioenleeftijd. Daarnaast verandert de wereld binnen en buiten NS snel. In de vorige CAO hebben partijen een lange termijn agenda afgesproken voor gezond en gemotiveerd werken bij NS. NS biedt al geruime tijd een uitgebreid pakket van faciliteiten en instrumenten aan op het gebied van Duurzame Inzetbaarheid: zoals Fitwijzer, Alles Best Test etc. Dit uitgebreide pakket van faciliteiten en instrumenten wordt door NS gecontinueerd. De uitdaging wordt ervoor te zorgen dat deze instrumenten en faciliteiten echt worden benut door medewerkers en dat deze effectief gaan bijdragen aan gezond en gemotiveerd werken.

Om dit voor elkaar te krijgen hebben partijen onder andere afgesproken dat:

- alle medewerkers gedurende 3 jaar een Individueel Budget krijgen;
- de interne mobiliteit wordt gestimuleerd voor zowel roostergebonden als niet-roostergebonden medewerkers
- de Deeltijdregeling voor Pensioen wordt geïntroduceerd;
- partijen gezamenlijk een leergang Sociale Innovatie gaan ontwikkelen specifiek voor NS.

2.1 Individueel Budget (IB)

NS stelt de komende 3 jaar aan alle medewerkers een Individueel Budget (IB) beschikbaar van in totaal € 750,00. Het is een bruto budget, tenzij het een besteding betreft die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt. Het Individueel Budget wordt in 3 jaar (2018-2020) in 3 gelijke delen opgebouwd. Het is een eenmalige regeling en het budget vervalt als het na 3 jaar niet gebruikt is en/of de medewerker uit dienst treedt. Het is eventueel mogelijk om in het eerste jaar het volledige IB van € 750,00 te besteden. Dit kan alleen als het gaat om een opleiding die volgens de fiscus onbelast mag worden vergoed of verstrekt (en daarmee niet onder de WKR valt).

Het IB ondersteunt medewerkers om gezond en gemotiveerd bij NS te werken en zich verder te ontwikkelen. Het IB biedt keuzemogelijkheden voor faciliteiten en instrumenten die goed aansluiten bij persoonlijke wensen en behoeften op het gebied van gezond en vitaal, ontwikkeling, loopbaan of financieel advies. Het IB is niet bestemd voor functie- of vakinhoudelijke opleidingen (bijvoorbeeld herinstructie van machinisten of halen van PE-punten door juristen). Instrumenten en faciliteiten die nu al kosteloos beschikbaar zijn voor de medewerker, blijven dit ook straks bij de toepassing van het IB. Medewerkers kunnen vanaf 2019 hun jaarbudget ook aanwenden voor deelname aan een oriëntatiedag (zie verder onder 2.2.2).

Partijen evalueren tijdens de looptijd van de CAO NS het gebruik van het IB om eventueel bij te kunnen sturen waar en indien nodig. Aan het eind van de periode van 3 jaar vindt definitieve evaluatie van het IB plaats.

2.2. Stimuleren Mobiliteit

2.2.1. Pilot Ontwikkelplekken voor roostergebonden medewerkers

NS vindt het belangrijk dat medewerkers gezond en gemotiveerd kunnen werken bij NS. Roostergebonden medewerkers die een (loopbaan)stap willen maken binnen NS krijgen de mogelijkheid zich (verder) te ontwikkelen en ervaring op te doen met andere werkzaamheden op een andere plek binnen het bedrijf.

Er wordt een pilot gestart met 12 ontwikkelplekken van 3 maanden voor roostergebonden medewerkers. Mogelijke afdelingen waar ontwikkelplekken kunnen worden aangeboden zijn: Bedrijfsbureau S&O, project management ondersteuning, Klantbegeleiding, secretaresse pool of Prestatieregie & Innovatie.

Het matchen van kandidaat en ontwikkelplek is individueel maatwerk. Vakbonden en NS zullen gezamenlijk tot concrete invulling van deze pilot komen. Aan het einde van de looptijd van de cao NS zal een definitieve evaluatie plaatsvinden.

2.2.2. Oriëntatiedagen

Vanaf 2019 zullen er verspreid over het jaar oriëntatiedagen met verschillende thema's, bijvoorbeeld Techniek of Service, worden georganiseerd. Tijdens een oriëntatiedag kunnen medewerkers kennis maken met het werk van collega's in een ander werkveld. De intentie is dat ook andere bedrijven binnen de spoor-/ vervoersector deelnemen aan de oriëntatiedagen, zoals ProRail, (spoor)aannemers en andere vervoerbedrijven, waardoor medewerkers ook kunnen kennismaken met het werk van collega's buiten NS. Ook wordt tijdens de oriëntatiedagen meer duidelijk over kansen op de arbeidsmarkt en over opleidingseisen en opleidingsmogelijkheden.

De medewerker kan ervoor kiezen het IB aan te wenden voor deelname aan één (of meer) oriëntatiedag(en) die tijdens werktijd worden gehouden. Voor deelname aan één oriëntatiedag wordt 1/3 van het IB (€ 250,00) ingezet.

2.2.3. Flexpools voor niet-roostergebonden medewerkers

Werken in een flexpool is een goede mogelijkheid om tijdelijke werkzaamheden te doen zonder dat NS en de medewerkers juridische belemmeringen ervaren. Binnen NS zijn al verschillende flexpools waarin dat mogelijk is en waarin dat ook al plaatsvindt, onder andere bij: IT projectenpool, IT Competence Centers, Commercie, Techniek, Projectmanagers bij Bedrijfsbureau S&O, Teammanagers Flexpool en Business change (Finance).

NS is daarnaast van plan om een aanvullend onderzoek te doen naar het bevorderen van mobiliteit in flexpools over de bedrijfsonderdelen heen. Hierbij zal ook aandacht worden besteed aan het wegnemen van eventuele (juridische) belemmeringen.

Het hebben en opzetten van flexpools is een operationele keuze en vormt onderdeel van het HR-beleid. In het reguliere vakbondsoverleg informeert NS de vakbonden over de stand van zaken rond dit onderwerp.

2.2.4. Loopbaanpaden

CAO-partijen doen gezamenlijk onderzoek naar het creëren van nieuwe loopbaanpaden voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Dit gezamenlijke onderzoek wordt belegd bij het Baan Stimuleringsfonds (BSF) / de Stichting scholing en baan stimulering. Hierbij zal de rol van de medezeggenschap met betrekking tot loopbaanpaden in acht worden genomen. Dit onderzoek wordt afgerond in 2018.

2.3. Deeltijdregeling voor Pensioen

Regeling

Vanaf 1 januari 2020 hebben alle medewerkers (rooster en niet-roostergebonden) de mogelijkheid om deel te nemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen. De regeling stelt oudere medewerkers in staat om met gedeeltelijk behoud van salaris en volledige pensioenopbouw in stapjes naar hun pensioen toe te groeien. Hierdoor worden oudere medewerkers in staat gesteld gezond en gemotiveerd de pensioenleeftijd te halen en ontstaat ruimte voor een grotere groep jongeren om een baan te krijgen bij NS. De regeling is aanvullend op de huidige RO regeling 50+, 55+, 61+ en 63+.

Deelname

Deelname aan de regeling vindt plaats op vrijwillige basis. Deelname aan de regeling is mogelijk vanaf 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker. Peildatum voor de ingangleeftijd is 1 januari van het keuzejaar waarin de medewerker aan de regeling wil deelnemen. De regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij uitdiensttreding.

Werktijd – inkomen - pensioen

Bij deelname aan de regeling kiest de medewerker ervoor om minder uren te gaan werken: 28 uur (78%). Het bruto inkomen van de medewerker wordt aangepast naar 89% en de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van de oorspronkelijke contracturen volgens de normale premieverdeling. De medewerker behoudt zijn oorspronkelijke contractuur. Het verlof wordt berekend op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur.

De medewerker kan er eventueel voor kiezen om het inkomen aan te vullen met deeltijdpensioen.

Financiering

De medewerker zet een deel van zijn verlofuren in: 72 vrije uren en 93,6 OW uren. NS draagt financieel bij door het inkomen aan te vullen tot 89%. Deze aanvulling stijgt mee met de salarisverhogingen.

Parttimers

Medewerkers die nu al parttime werken kunnen ook deelnemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen. Voor hen geldt eveneens de mogelijkheid om de werktijd te verlagen naar 28 uur. Pensioenopbouw vindt dan plaats op basis van de oorspronkelijke parttime arbeidsduur. Het nieuwe inkomen wordt naar rato berekend, de inleg van vrije uren en OW vindt ook plaats naar rato. Parttime medewerkers kunnen alleen gebruik maken van de regeling wanneer zij in het jaar voorafgaand aan de instap in deze regeling hun arbeidsduur niet hebben vermeerderd.

Hoofdstuk 9

Medewerkers die onder hoofdstuk 9 vallen, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om te 'sparen van verlof in de toekomst'. Dit gespaarde verlof kan worden ingezet om deel te nemen aan de Deeltijdregeling voor Pensioen.

Looptijd

De Deeltijdregeling voor Pensioen geldt in eerste instantie voor een looptijd van 5 jaar. CAO-partijen evalueren de regeling voor einde van de looptijd en besluiten gezamenlijk of de regeling na de looptijd wordt voortgezet.

Opschorting en/of aanpassing

Voor zover evenwel door (een) belanghebbende(n) de juridische geldigheid van deze regeling aangevochten zou worden in rechte of bij een andere instantie, bijvoorbeeld vanuit gelijke behandelingsoogpunt, geldt dat NS in dat geval gerechtigd is (i) de uitvoering van deze regeling per direct op te schorten, (ii) deze regeling in overleg met de vakbonden aan te passen, en/of om (iii) deze regeling in te trekken zonder dat medewerkers hieraan nog enige rechten kunnen ontleen, dit alles indien er sprake is van een oordeel dat de regeling juridisch niet geldig is. In die zin zijn de aanspraken van betrokken medewerkers op deze regeling dus voorwaardelijk.

2.4. Leergang Sociale Innovatie

NS gaat samen met de vakbonden een leergang Sociale Innovatie ontwikkelen specifiek gericht op NS. De leergang heeft tot doel de kennis van medewerkers (kaderleden, middenkader,

medezeggenschap en geïnteresseerden) over het onderwerp 'Sociale Innovatie' te vergroten en om tot concrete voorstellen voor sociale innovatie binnen NS te komen. NS en de vakbonden doen dit gezamenlijk om zo de meerwaarde en het effect van de leergang binnen de organisatie te versterken. Een gezamenlijke leergang Sociale Innovatie is een mooie aanvulling om focus aan te brengen in de uitvoering van het Duurzame Inzetbaarheidsbeleid.

2.5. Outputgerelateerd werken (OGW) voor niet-roostergebonden medewerkers

In de cao NS 2015-2017 hebben partijen afspraken gemaakt over het proefdraaien met outputgerelateerd werken voor niet-roostergebonden medewerkers. In 2016 en 2017 is in proeftuinen ervaring opgedaan met outputgerelateerd werken. In 2018 gaan de afdelingen die hebben proefgedraaid door met deze werkwijze. Op andere afdelingen waar nog geen proeftuinen lopen, wordt outputgerelateerd werken in 2018 geïntroduceerd.

Invoering en doelgroepen

Per 1 januari 2019 wordt het outputgerelateerd werken met bijbehorende arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk 9) zoals afgesproken in de cao NS 2015-2017 definitief ingevoerd voor alle niet-roostergebonden medewerkers met inachtneming van de onderstaande aanpassingen.

Een aantal groepen medewerkers wordt hier van uitgesloten:

- voormalig afdeling Logistiek;
- Facilitair Bureaus: Secretarieel administratief medewerkers (SAM) en Dienstindelaars (DID);
- Teammanagers;
- In de productie werkzame niet-roostergebonden medewerkers van NedTrain

In 2018 zullen partijen bespreken of uitsluiting van deze groepen inderdaad wenselijk is.

Medewerkers die vanaf heden nieuw in dienst komen op afdelingen waar per 1 januari 2019 het arbeidsvoorwaardenpakket uit hoofdstuk 9 wordt ingevoerd, worden aangenomen op basis van de arbeidsvoorwaarden uit hoofdstuk 9.

Aanpassingen op hoofdstuk 9

Partijen hebben afgesproken dat outputgerelateerd werken voor niet-roostergebonden medewerkers breed in de NS organisatie kan worden ingevoerd en toegepast met aanpassingen rondom de registratie van verlof en het werken zonder WTV.

- De verlofregistratie in Mijn Personeelszaken wordt weer ingevoerd. NS en medewerker spannen zich maximaal in opdat de medewerker zijn jaarlijkse verlofopbouw op kan nemen. Mochten zich desondanks omstandigheden voordoen waardoor dit niet mogelijk is, dan vervalt het verlof aan het eind van het jaar niet. NS en medewerker maken afspraken over het alsnog op te kunnen nemen van het resterende verlofsaldo.
- In Mijn Personeelszaken wordt een mogelijkheid ingebouwd om het werkpatroon vast te leggen. Dit biedt voor leidinggevende en medewerkers meer handvatten om in gesprek te gaan als het vastgelegde werkpatroon niet kan worden gerealiseerd. De huidige ondersteuning voor leidinggevende en medewerkers (tips, toolbox, workshops) blijft beschikbaar en wordt uitgebreid waar nodig.
- Een (ombuds)persoon of commissie wordt ingesteld waar medewerkers en managers terecht kunnen als zij er niet uit komen bij het maken van de individuele afspraken over outputgerelateerd werken. De combinatie van (ombuds)persoon of commissie en blijvende ondersteuning geeft managers en medewerkers de gelegenheid samen verder te werken aan een volwassen arbeidsrelatie. Na 3 jaar zullen partijen evalueren en beoordelen of een (ombuds)persoon of commissie nog langer nodig is.

- Om de overgang van een roostergebonden naar een niet-roostergebonden functie te vergemakkelijken, wordt artikel 82 cao NS (TVI) van overeenkomstige toepassing op hoofdstuk 9 en opgenomen in lid 1 van dit hoofdstuk. -

Overgangsregeling

Voor huidige medewerkers geldt bij overgang naar het arbeidsvoorwaardenpakket uit hoofdstuk 9 per 1 januari 2019 de overgangsregeling zoals afgesproken in de cao NS 2015-2017.

Aanvullend hierop zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De Garantierегeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW) blijft gelden voor medewerkers die op 1 januari 2019 al een vergoeding op grond van deze regeling ontvangen.
- Medewerkers die voor 1 januari 2024 op basis van artikel 65 cao NS in aanmerking zouden komen voor een afscheidsuitkering, blijven dit recht behouden.

2.6. Mantelzorg en ondersteuning lastige situaties

Een deel van de medewerkers van NS krijgt te maken met mantelzorg. NS vindt het belangrijk dat ook deze medewerkers voldoende gesteund worden door hun omgeving. Gelukkig is de ervaring dat leidinggevend en collega's in die situatie vaak begrip voor elkaar hebben. Het is echter wel heel belangrijk aandacht te houden voor dit onderwerp.

Afgesproken is gedurende de looptijd van de cao NS opnieuw aandacht te besteden aan mantelzorg door:

- De campagne mantelzorg te herhalen en het onderwerp onder de aandacht te brengen ook bij de leidinggevenden;
- Informatie over verlof en ondersteuning overzichtelijk aan medewerkers aan te bieden en onder de aandacht te brengen van de leidinggevenden.

3. Beloning secundair en vergoedingen

3.1. Derving secundaire arbeidsvoorwaarden (SAV) (artikel 82 lid 2)

Aan artikel 82 lid 2 CAO NS wordt toegevoegd dat recht op derving SAV bestaat als de medewerker door NS op 'betaald afwezig' is gezet.

3.2. Compensatie Onregelmatigheid (CO) (artikel 110 lid 1)

Per 1 januari 2018 wordt het tarief zoals dit is vastgelegd onder artikel 110 lid 1 en dat van toepassing is bij uitbetaling van CO in geld, verhoogd naar € 210,00 per 8 uur CO.

3.3. Overnachtingsvergoeding

Per 1 januari 2018 ontvangt de medewerker V&S een vergoeding als hij, als gevolg van een dienst buiten de standplaats en binnen Nederland, moet overnachten. De vergoeding is gelijk aan de vergoeding die voor NS Internationaal van toepassing is (artikel 132).

3.4 Reiskostenvergoeding NSR/INT (artikel 119a)

Per 1 januari 2018 wordt het recht op reiskostenvergoeding op basis van artikel 119a cao voor NSR en INT als volgt aangepast: een medewerker - die normaal gesproken met de trein naar het werk reist – ontvangt voor diensten die buiten het tijdsvenster genoemd in artikel 119a cao vallen een reiskostenvergoeding als hij ten gevolge van het aanvangstijdstip of eindtijdstip van de dienst niet met de trein kan reizen omdat er op dat tijdstip nog geen treinen rijden. De medewerker die nooit met de trein naar het werk gaat omdat er geen woon-werk spoorverbinding is in zijn woongebied, komt niet in aanmerking voor reiskostenvergoeding buiten het in artikel 119a cao genoemde tijdsvenster.

3.5 Fietsplan

Per 1 januari 2018 wordt de vergoeding voor een fiets in het kader van het fietsplan verhoogd naar het fiscaal maximum van € 1.500,00 inclusief accessoires. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt in type fiets. De vervangingstermijn wordt verlengd van 3 naar 4 jaar: 1 x per 4 jaar kan een fiets met fiscaal voordeel door de medewerker worden aangeschaft.

3.6 Jubileumgratificatie

Per 1 januari 2018 wordt aan artikel 64 toegevoegd dat aan een medewerker een gratificatie ten bedrage van de helft van zijn maandbezoldiging wordt verleend indien hij sinds indienstintreden 45 jaar in dienst van werkgever is. De diensttijd moet onafgebroken zijn en aaneensluiten, tenzij er naar oordeel van werkgever aanleiding bestaat hiervan af te wijken. Indien er sprake is van een re-integratie in een lagere salarisgroep wordt er voor de berekening van de hoogte van de uitkering uitgegaan van het op niveau gebrachte cao-loon dat de medewerker op de dag voor re-integratie genoot.

4. Arbeids- en rusttijden en verlof

4.1. Uitbreiden doelgroep PEW (Pilots)

De doelgroep voor Plan je Eigen Werk (PEW) is nu beperkt. Er zijn van tijd tot tijd meer plekken binnen NS waar men gebruik wil maken van dit model. Dit is nu niet mogelijk vanwege de definitie van PEW. Het wijzigen van de definitie van de doelgroep in de cao is dan ook een oplossing.

Partijen hebben afgesproken gedurende de looptijd van de cao PEW uit te breiden door middel van pilots. De pilotlocaties worden: T&S Amsterdam Sloterdijk, Coördinatoren Wal Amsterdam regio, Transportbesturing LBC en Servicebedrijf Randstad Zuid. Per pilot zal de invulling van de randvoorwaarden worden besproken met de medewerkers en de vakbonden. Indien de pilots naar tevredenheid van medewerkers en management verlopen, kunnen de afspraken over PEW in de volgende CAO hierop worden aangepast.

4.2. Feestdagenverlof (F en CF) (artikel 106)

Partijen hebben afgesproken een gezamenlijke studie te doen naar een nieuwe invulling van de feestdagenregeling die voldoet aan wet- en regelgeving. Voor deze studie kunnen partijen zich laten ondersteunen door een externe deskundige. De gezamenlijke studie wordt in 2018 afgerond.

4.3. Overuren vergoeding in tijd (artikel 115 lid 4)

Per 1 januari 2018 vervallen de uitzonderingen in artikel 115 lid 4 voor de groep 58 jaar en ouder (voor SP, STN en PEW) en 59 jaar en ouder (voor NSR) die gebruik maken van de regeling werktijdverkorting. Deze uitzonderingen komen derhalve per januari 2018 niet meer voor in de kolom uitzondering functiegroep of bedrijfsonderdeel.

4.4. Aanvullende regels bij nachtdienst (artikel 101 lid 10)

Aan de uitzondering zoals deze is opgenomen onder artikel 101 lid 10 wordt een uitzondering toegevoegd voor T&S, SP en V&S. Medewerkers van 60 jaar en ouder uit de groepen T&S, SP en V&S kunnen op verzoek worden vrijgesteld van diensten die de periode 02.00 –04.00 uur geheel of gedeeltelijk omvatten.

4.5. Kraamverlof voor partners (Vaderschapsverlof)

Vooruitlopend op de wettelijke uitbreiding van het betaalde kraamverlof, wordt het betaalde kraamverlof al met ingang van 1 januari 2018 uitgebreid van 2 naar 5 dagen. Kraamverlof is van toepassing op alle partners. Uitbreiding van het kraamverlof helpt de medewerker en zijn/haar partner om beter te wennen aan de nieuwe situatie en alle zorgtaken die daarbij komen.

5 Werkgelegenheid

5.1 Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

NS kiest als uitgangspunt dat zij gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van de CAO wil voorkomen. NS kan alleen aan dit uitgangspunt vorm geven indien medewerkers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit. NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Voor structureel werk worden in beginsel vaste medewerkers ingezet. Tijdelijk werk vindt plaats met tijdelijke medewerkers en/of met inhuur. Structureel werk kan (tijdelijk) door inhuur of tijdelijke medewerkers plaatsvinden als er bijvoorbeeld sprake is van een vacature die nog niet is ingevuld, bij langdurige afwezigheid van de huidige medewerker of bij kennis en vaardigheden waarin moeilijk op andere basis is te voorzien in de arbeidsmarkt. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

5.2 Sociaal Plan

Het Sociaal Plan wordt ongewijzigd voortgezet gedurende de looptijd van de nieuwe cao.

6 Divers

6.1 RO-regeling voor parttimers

Per 1 januari 2018 kunnen medewerkers die parttime werken ook deelnemen aan de RO-regeling om zo hun werkweek te verkorten naar 32, 28 of 24 uur.

6.1 Participatie - Banenafpraak

De huidige maatschappij vraagt van bedrijven om meer verantwoordelijkheid te nemen op de thema's participatie en diversiteit. Partijen herkennen deze ontwikkeling en willen dat NS als een aantrekkelijke werkgever in de markt staat. Een werkgever die een afspiegeling van zijn klantenpopulatie vormt. Deze afspiegeling ontstaat niet vanzelf. Samen met haar sociale partners wil NS een beweging op gang brengen. Dit betekent dat NS in blijft zetten op het bieden van kansen aan mensen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben.

Ook in deze CAO periode blijft NS invulling geven aan haar ambitie om 200 duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Verder stelt NS minimaal vijf werkervaringsplekken beschikbaar voor statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning).

6.2 Lage loonschalen

Voor de medewerker van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimum loon (WML) maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op maximaal 120% WML.

Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere medewerkers als:

- Medewerkers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;
- Medewerkers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- Andere groepen medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere medewerkers of langdurig werklozen.

6.3 Procesafpraak derde WW-jaar

Partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid van 6 september jl. waarin namens de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties wordt gemeld dat de beoogde oplossing voor het 3e WW jaar definitief mogelijk is.

In vervolg op de procesafpraak in de cao NS 2015-2017, zullen partijen buiten de cao-onderhandelingen om overleg plegen over deelname aan de private aanvullingsregeling, waarvoor geldt dat de premie door de medewerker zal worden betaald. Deze afspraken zijn geen onderdeel van dit cao akkoord, maar worden separaat door de bonden ter goedkeuring aan medewerkers voorgelegd. Overleg over deelname aan de private aanvullingsregeling wordt direct aansluitend aan de afronding van de cao NS opgestart.

Aldus overeengekomen, onder voorbehoud van de ledenraadplegingen,

Utrecht, 3 november 2017

FNV

Henri Janssen

VVMC

Ab van Huizen

CNV Vakmensen

Evert Jan van de
Mheen

VHS Railprofessionals

Gezina ten Hove

NS

YEM Verdonk

Yolanda Verdonk

NS

Mathilde Reintjes

Bijlage 1: Overzicht uitkomst technisch overleg

Technische wijzigingen – CAO NS onderhandelingsresultaat 2017 – 2020

	Te wijzigen teksten	Definitieve versie 13 oktober 2017
1	H2 artikel 20 lid 3a	Voorwaarde kan vervallen, wordt niet langer vereist door belastingdienst, werd door NS niet gehandhaafd (NS heeft ook geen inzage in pensioenhoogte) en is een vereenvoudiging van de CAO-tekst
2	H2 artikel 14	Wijzigen in 'arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden' – is wettelijk vereiste. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.
3	H3 artikel 30	Artikel vervalt.
4	H5 art 81	Opnemen dat over wettelijk verlof ook DS wordt betaald.
5	H5 artikel 81	Uitzondering NSL en NS Stations vervalt a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie. De huidige voetnoot wordt bij artikel 82 en 83 opgenomen.
6	H8 Gebruikte termen en afkortingen	Prod INT = rijdend personeel ingezet op een dienst - commerciële, reserve of pendel- ten gunste van de producten IC Brussel, ICE, IC Berlijn, Thalys, Eurostar en <u>testritmachinisten</u> ten behoeve van testritten <u>voor één van de producten</u>
7	H8 artikel 97	Lid 1 laatste twee bullets: deze uitzonderingen verplaatsen naar de titel of aanhef van de betreffende artikelen. Nu worden de uitzonderingen vaak over het hoofd gezien.
8	H8 artikel 98 lid 3	Voetnoot 1 ook toevoegen bij "1 per 7x24 uur (niet planmatig) in te korten tot 8 uur Voetnoot wordt verwerkt in de tekst.
9	H8 artikel 101 lid 3	Bij INT: Voetnoot verwijderen ("Na het drukken van de CAO-boekjes is dit artikel gewijzigd waarbij '9' is veranderd naar '9 ½' middels een addendum, in deze digitale versie is de wijziging reeds doorgevoerd.")
10	H8 artikel 105	Uitzondering NSL vervalt a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
11	H8 artikel 109	Lid 1 & 2 Uitzondering NSL vervalt a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
12	H8 artikel 109	bij lid 3 moet het onderwerp zijn: - 'Hoogte vergoeding per uur voor werken op een dag voorafgaand of volgend op een feestdag (niet zijnde 5 mei, tenzij 5 mei in een lustrumjaar valt)' - en bij lid 4 'Rouleringstoeslag' Dit is bij het opmaken van de CAO onbedoeld gewijzigd, zie ook voorgaande CAO's
13	H8 artikel 115 lid 2	Uitzondering NSL komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
14	H8 artikel 115 lid 4	Uitzondering NSL komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
15	H8 artikel 116 lid 2	komt te vervallen voor NSL a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
16	H 8 artikel 119a	Bij NT de max afstand 50 km is ook 75 km geworden, conform afspraak CAO-akkoord 2015-2017.
17	H8 artikel 141	Komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie Geen overgangsregeling

18	H8 artikel 142 (+ H3 art 29 voetnoot 5+6)	Komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie Overgangsregeling opnemen
19	H8 artikel 143	Komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie Geen overgangsregeling
20	H8 144 (+ H3 art. 24)	Komt te vervallen a.g.v. akkoord TOP Harmonisatie De voetnoot van H3 artikel 24 vervalt daarmee ook. Geen overgangsregeling
21	H8 Bijlage III	De tekst voor wat betreft het aantal herkansingen gelijktrekken met de tekst uit de raamregeling: <i>Zittende medewerkers krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS zelf, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen. Aspiranten krijgen, indien de toetsen worden afgenomen door NS, eenmaal de gelegenheid om herexamen te doen. Zittende medewerkers en aspiranten krijgen, indien de toets wordt afgenomen door een externe instantie, tweemaal de gelegenheid om herexamen te doen, tenzij het herkansingsbeleid van de externe instantie dit niet toe laat. Onder aspirant verstaan we: alle nieuwe medewerkers die de basis opleiding nog niet hebben afgerond, die nodig is voor het uitvoeren van de functie</i>
22	H9 art 1	Hoofdstuk 5: art 81 ook van toepassing, o.g.v. akkoord TOP Harmonisatie
23	H9 art 8 lid 1	Voorstel verduidelijking tekst: Medewerker ontvangt per kalenderjaar een persoonlijk budget van 1,1 maal zijn contractuele arbeidsduur per week.
24	H10 artikel 22 wordt vacant	Artikel 22 vervalt.
25	H10 art 27+28 OVUT	Deze artikelen kunnen vervallen. Er is niemand meer die nu nog gebruik kan maken van deze regeling.
26	H12 bijlage 3 art 16 lid 2	Achter 'deeltijdpensioen' tussen haakjes toevoegen dat dit geldt vanaf 63 jaar.