

Nederlandse Spoorwegen N.V.
Drs. Y. Verdonk
Postbus 2025
3500 HA UTRECHT

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
TELEFOON
030 751 1500
FAX
030 751 1509
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

AFDELING
CNV Spoorwegen
DOORKIESNUMMER
06 53 73 64 90
E-MAIL
secretariaatcollectief@cnvvakmensen.nl

PLAATS
Utrecht
DATUM
4 september 2017

ONS KENMERK
M1709 0055/EJvdM/gk
UW KENMERK
--

HOOFDKANTOOR
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
**STEUNPUNTEN
IN DE REGIO**

Apeldoorn
Breda
Drachten
Hoofddorp

BETREFT
Cao-voorstellen 2017

Geachte mevrouw Verdonk, beste Yolanda,

Hierbij ontvangt u van ons de voorstellen voor een nieuwe cao. De voorstellen zijn tot stand gekomen in samenspraak met onze leden en mede gebaseerd op het arbeidsvoorwaardenbeleid 2017 van CNV Vakmensen, zoals dat is vastgesteld door onze bondsraad.

Wij denken hiermee een evenwichtig pakket aan voorstellen te hebben ingediend, die wat ons betreft leidt tot een evenwichtige cao voor beide partijen.

Met vriendelijke groet,
CNV Vakmensen

Evert Jan van de Mheen
Vakgroepbestuurder

Bijlage: cao-voorstellen 2017

Afschrift aan:
De heer H. Janssen - FNV Bondgenoten
De heer W. Eilert - VVMC
Mevrouw G. ten Hove - VHS

BANKREKENING
NL31RABO0162211821

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b. De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

WIJZIGINGSVOORSTELLEN CAO NS 2017

Looptijd

Wij stellen u een looptijd voor van 1 jaar.

Inkomen

- Wij stellen een loonsverhoging voor van 3% van de lonen en de loonschalen.
- Wij willen dat de decemberuitkering een volwaardige 13^e maand wordt, daarom willen wij met ingang van dit jaar de uitkering verhogen van 3% naar 4% en dit vervolgens ieder jaar totdat het niveau van een 13^e maand bereikt is.
- Wij stellen voor medewerkers die 5 jaar of meer in hun E trede zitten, een extra trede toe te kennen.
- Wij stellen voor een bijdrage te verstrekken in de ziektekosten van €25,00 per maand.

Overige vergoedingen

- Wij stellen voor de huidige regeling 'Dienstdoen Op Andere Standplaats' op te nemen in de cao.
- Wij stellen voor artikel 79 aan te passen zodat medewerkers recht hebben op de genoemde vergoedingen, wanneer zij niet op basis van openbaar vervoer hun dienst tijdig kunnen aanvangen dan wel met behulp van openbaar vervoer weer thuis kunnen komen.

Werkgelegenheid

NS is niet in staat afspraken over terugdringing inhuur na te komen. Daarom vinden wij dat de werkgelegenheidsgarantie zoals in de laatste cao is vastgelegd, verlengd moet worden tot 1 januari 2021.

Duurzame inzetbaarheid

- Wij stellen voor aan iedere medewerker een duurzaamheidsbudget beschikbaar te stellen. Dit budget kan besteed worden aan arbeidsmarktgerichte opleidingen, creativiteitsstages, maar ook voor cursussen en trainingen die een positieve bijdrage leveren aan de gezondheid en/of ontwikkeling van medewerkers. Wij stellen een budget voor van € 2000,00 voor een periode van 3 jaar. Tevens moeten medewerkers in de gelegenheid gesteld worden opleidingen te volgen. Dat kan dus betekenen dat zij vrijgemaakt moeten worden van bepaalde diensten. Desgewenst kunnen medewerkers gebruik maken van de James Leerrekening. Dan bestaat de mogelijkheid een belastingvoordeel te verkrijgen.
- Om de bewustwording van je loopbaan te stimuleren stellen wij voor de afspraken voor de loopbaanvouchers te continueren.
- Wij stellen voor het creëren van nieuwe loopbaanpaden te onderzoeken. Doel hiervan is het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. Wij stellen voor veel meer combifuncties te creëren. Wij denken daarbij aan herstel van de combifunctie mcn-hc, nieuwe combifuncties hc-servicemedewerker, hc-V&S, V&S-servicemedewerker, maar bijvoorbeeld ook combinaties van binnen-/buitenfuncties. Dit vergroot de inzetbaarheid van medewerkers en kan ook de flexibiliteit binnen het bedrijf bevorderen.
- In het kader van gezondheid willen wij artikel 101, lid 9 aanscherpen en wel zo dat een werknemer op zijn/haar verzoek vrijgesteld kan worden van de in dit artikel vermelde diensten. De voorwaardelijke bepaling '*voor zover de omstandigheden dit toelaten*', dient wat ons betreft geschrapt te worden.
- Wij vinden dat de uitzondering die gemaakt is voor rijdend personeel in artikel 101, lid 10 moet gelden voor alle werknemers.
- Generatiepactregelingen moeten wat ons betreft verder worden uitgewerkt. Zodat het mogelijk wordt om - onder voorwaarden - minder te kunnen werken. Wij denken daarbij aan 80/90/100-regelingen of vergelijkbaar.

- Alhoewel de proef met voorwaarts roterende roosters niet gelukt is, stellen wij voor dit toch opnieuw te onderzoeken. Wij denken, daar waar er interesse voor is, te starten met proefgroepen. Ook kan dan geëxperimenteerd worden om zo de dubbele onregelmatigheid te verminderen. Een nieuwe proef moet wat ons betreft uitgevoerd worden onder begeleiding van een externe deskundige.
- Op vrijwillige basis moet iedere medewerker, op kosten van NS, eens in de drie jaar een medische health-check kunnen doen. NS zou daarvoor - mede ter financiering - een beroep kunnen doen op subsidiemiddelen (ESF-subsidie) van het ministerie van sociale zaken.
- Er is een groot aantal functies bij NS, die het risico in zich hebben dat je op grond van een medische keuring afgekeurd wordt voor uitvoering van je functie. Te denken valt aan mcn, hc, V&S medewerker en mogelijk nog enkele andere. Mocht je dat overkomen op latere leeftijd, dan zijn je kansen op arbeidsmarkt bijzonder klein. Wij stellen derhalve voor dat medewerkers die dit overkomt vanaf het moment dat zij recht hebben op de OW-regeling in dienst blijven van NS, mits ook de medewerker zich inspant.

Werkdruk

Grote groepen medewerkers zien werkdruk als een grote risicofactor om gezond en wel de eindstreep te behalen. Dat geldt voor alle bedrijfsonderdelen.

Wij stellen voor een breed onderzoek te laten uitvoeren onder alle werknemers, te inventariseren waar de oorzaken liggen en de uitkomsten voor te leggen aan sociale partners. Daarna kunnen sociale partners afspraken maken over de noodzakelijke maatregelen.

Flexibiliteit

- Wij stellen voor alle medewerkers de mogelijkheid te bieden (daar waar dat kan) in een ritme van 4 x 9 uur werkzaam te zijn.
- Invloed van medewerkers op werktijden en roosters vinden wij van belang. 'Plan je Eigen Werk' (PEW) moet ook voor andere bedrijfsonderdelen mogelijk zijn.

Sociaal plan

Wij stellen voor gedurende deze cao het sociaal plan te continueren.

Diversen

V&S -Art 98 lid 5a en art. 101 lid en 3

Ook van toepassing voor V&S medewerker.

Derde WW-jaar

Wij willen met u afspraken maken over het derde WW-jaar conform afspraken in de Stichting van de Arbeid.

Participatiewet

De participatiewet vraagt om mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, nu veelal vallend onder de WSW, zoveel mogelijk deel te laten nemen aan het normale arbeidsproces. De afspraak uit de vorige cao moet wat ons betreft gecontinueerd worden. Bij de plaatsing van mensen dient ook rekening gehouden te worden met diversiteit. Dat wil zeggen: plaatsing van statushouders, jongeren zonder startkwalificatie en wellicht anderen (WSW indicatie). Wij willen dit vastleggen op 100 per jaar.

Zorgverlof

Wij willen u vragen de mogelijkheid te creëren, dat medewerkers op eigen verzoek een bovenwettelijke verlofdag aan een ander kunnen geven.

Sociale Innovatie

Tijden veranderen, werkwijzen veranderen, met het in dienst komen van andere generaties komen er weer andere ideeën. Sociale innovatie houdt voor ons in dat de kracht van de medewerker wordt gebruikt om het bedrijf iedere dag weer een beetje beter te maken.

Waar in de Rotterdamse havens - naar een idee van CNV Vakmensen - al jarenlang een leergang Sociale Innovatie draait, stelt CNV Vakmensen voor in samenwerking met NS ook een leergang op te zetten. Deze is niet alleen voorbehouden aan leden van vakbonden.

Wij behouden ons het recht voor gedurende de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.

E.J. van de Mheen
bestuurder CNV Vakmensen