

# 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 regime<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.