

N.V. Nederlandse Spoorwegen  
t.a.v. Mevrouw Y. Verdonk  
Postbus 2025  
3500 HA Utrecht

**AFDELING**  
CNV Vervoer

**DOORKIESNUMMER**  
030 - 751 1570

**PLAATS**  
Utrecht

**DATUM**  
11 februari 2020

**ONS KENMERK**  
M2002 0728/EJM/rd

**UW KENMERK**

**E-MAIL**  
Ej.vandemheen@cnvvakmensen.nl

**BETREFT**  
Cao-voorstellenbrief

Geachte mevrouw Verdonk, beste Yolanda

Hierbij ontvangt u de voorstellenbrief voor een nieuwe cao. Deze is tot stand gekomen op basis van de inbreng van onze leden en het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV Vakmensen voor 2020.

Voor CNV Vakmensen is iedere NS medewerker even belangrijk. Van machinist tot baliemedewerker, van medewerker postkamer tot de CEO, ze leveren allemaal, ieder op zijn niveau, een even belangrijke bijdrage aan de prestaties van de NS. Dat betekent dat iedereen in gelijke mate profijt moet kunnen hebben van deze cao. Daarop zullen wij de uitkomsten van deze onderhandelingen ook beoordelen.

Wij denken een evenwichtig pakket aan voorstellen te hebben ingediend dat moet kunnen leiden tot een goed resultaat voor alle partijen.

Met vriendelijke groet  
CNV Vakmensen  
i/o



Evert Jan van de Mheen  
Bestuurder

Bijlagen:  
- cao voorstellen NS

## **WIJZIGINGSVOORSTELLEN CAO NS 2020**

### **Looptijd**

**BANKREKENING**  
NL31RABO0162211821

### **HOOFDKANTOOR**

Tiberdreef 4  
3561 GG Utrecht

### **STEUNPUNTEN IN DE REGIO**

Apeldoorn

Breda

Drachten

Hoofddorp

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.

Wij stellen u een looptijd voor van 2 jaar, vanaf 1 april 2020 tot 1 april 2022

### **Inkomen**

- Wij stellen een jaarlijkse loonsverhoging voor van de cao-lonen met 5%. Deze bestaat uit een verhoging van de cao-lonen en de loonschalen van 4% ingaande 1 april 2020 met een minimum van €114,42 per maand (*referentiepunt trede 17, schaal 56*) en 4% ingaande 1 april 2021 met een minimum van €119,00. Daarnaast een verhoging van decemberuitkering van 1% in december 2020 en 1% in december 2021.
- Wij stellen een bijdrage in de ziektekostenverzekering voor van €25,00 per maand.

### **Overige vergoedingen**

- Wij stellen voor de reiskostenvergoeding per km te verhogen naar €0,32 per gereden km.

### **Werkgelegenheid**

Een groot aantal NS medewerkers maakt zich zorgen over hun werkgelegenheid. Daarom vinden wij dat de werkgelegenheidsgarantie zoals deze in de laatste cao is vastgelegd, verlengd moet worden tot 1 januari 2025.

### **Duurzame inzetbaarheid**

- Wij stellen voor het Individueel Budget vanaf 2021 met 3 jaar te verlengen.  
Het heeft onze voorkeur echter dat medewerkers het budget met name benutten voor scholing. Teneinde dit te stimuleren stellen wij het volgende voor. Indien een medewerker minimaal 1% van zijn inkomen spaart in de individuele leerrekening, dan wordt het IB verdubbeld en ook jaarlijks toegevoegd aan de leerrekening. Dat betekent, spaart iemand 1% in de leerrekening dan wordt het IB jaarlijks €500,00 en wordt het toegevoegd aan de leerrekening.
- Om de bewustwording van je loopbaan te stimuleren, stellen wij voor de afspraken voor de loopbaanvouchers te continueren.
- In het kader van gezondheid willen wij de vrijblijvendheid van artikel 101 lid 9 beperken. *Indien een medewerker geen gebruik kan maken van deze bepaling, wordt voor elke dienst beginnend op of na 04.00 en vóór 06.00 uur, 1 uur verlof bijgeschreven.*  
*Aan de andere kant stellen wij voor dat bij medewerkers, die jaarlijks vooraf aangeven geen beroep te willen doen op artikel 101 lid 9, 16 uur verlof wordt bijgeschreven.*
- Wij vinden dat de uitzondering die gemaakt is voor rijdend personeel in artikel 101, lid 10 moet gelden voor alle werknemers. Wij stellen voor daar een overgangstermijn voor af te spreken, zodat deze bepaling

toegepast kan worden voor iedereen die de in art 101 lid 10 genoemde diensten moet werken.

- Medewerkers die vanuit een roostergebonden functie solliciteren naar een functie vallend onder hoofdstuk 9 behouden hun recht op OW/RO. Dit geldt ook met terugwerkende kracht tot 1 oktober 2017.
- Er zijn een groot aantal functies bij NS, die het risico in zich hebben dat je op grond van medische klachten afgekeurd wordt voor de uitvoering van je functie. Te denken valt aan mcn, hc, V&S medewerker en mogelijk nog enkele andere. Mocht iemand dat overkomen op latere leeftijd, dan zijn de 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 om op een andere functie ingezet te worden.
- Medewerkers moeten in de gelegenheid gesteld worden opleidingen te kunnen volgen. Dat betekent dat bij een tijdige aanvraag (min 3 maanden van tevoren) zo nodig roosters en diensten aangepast worden.

### **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 afdelingen het recht te geven een werkdrukonderzoek te laten doen indien daar collectief behoefte aan is.
- Het kunnen opnemen van (snipper)verlof wordt door velen in de roostergebonden dienst als een probleem ervaren en dat werkt stress verhogend. Wanneer je verlof vraagt, dan doe je dat niet voor niets. Wij stellen voor dat wanneer een medewerker meer dan 28 dagen van te voren vrij van dienst vraagt, dat dit dan gehonoreerd wordt. Hoe, dat is aan NS (afschrijven van verlof, verschuiven van dienst). Dat geldt voor max 2 diensten aaneengesloten. Voor meer dan 2 diensten geldt de normale procedure.

### **Werktijden en roosters**

- Invloed van medewerkers op werktijden en roosters vinden wij van belang. Wij zien meer belangstelling voor het toepassen van Plan je Eigen Werk (PEW). Dat juichen wij toe. Tegelijkertijd stellen wij voor samen met vakbonden hier algemene randvoorwaarden over af te spreken. Wanneer afdelingen of standplaatsen PEW toe willen passen, dan kunnen ze daarmee onder deze voorwaarden starten.
- Stimuleer kleinschalige proeven om op een andere wijze te roosteren (volcontinu, voorwaarts roterend). Wij stellen voor

vakbonden bij deze pilots te betrekken en gezamenlijk randvoorwaarden op te stellen.

### **Verlof**

- Een van de uitkomsten van het pensioenakkoord is dat verlofspaarregelingen kunnen worden uitgebreid teneinde eerder te kunnen stoppen met werken. Fiscaal wordt het mogelijk 100 weken te sparen.  
Wij stellen voor dat aan het eind van het jaar alle openstaande VTA ondergebracht kunnen worden in een verlofspaarregeling tenzij de werknemer anders aangeeft.  
Het spreekt voor zich dat het wettelijk verlof jaarlijks opgenomen moet worden.

### **Outputgerelateerd werken**

- Wij stellen voor dat het PB van hoofdstuk 9 zonder voorwaarden gespaard kan worden voor verlof in de toekomst.
- Wij stellen voor dat aan het PB van hoofdstuk 9 acht uur wordt toegevoegd als compensatie voor bijzonder verlof en dienstjubilea.

### **Pensioenakkoord**

Er vanuit gaande dat de afspraken uit het pensioenakkoord in wetgeving worden omgezet, wordt het mogelijk medewerkers vanaf 3 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd jaarlijks tot €19.000 fiscaal boetevrij uit te keren om zo eerder te kunnen stoppen met werken. Wij stellen voor om deze mogelijkheid te gaan benutten, waarbij de kosten die hiermee gemoeid zijn voor rekening van NS komen.

### **Pensioenregeling**

Wij stellen voor de bestaande pensioenregeling te continueren, uitgaande van de huidige fiscaal maximale opbouw en minimale franchise.

### **Sociaal plan**

Wij stellen voor gedurende deze cao het sociaal plan zoals dat nu in de cao 2017-2020 is vastgelegd, te continueren.

### **Diversen**

Wij stellen voor de Leergang Vonk een vervolg te geven.

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

Evert Jan van de Mheen  
bestuurder CNV Vakmensen