

Onderhandelingsresultaat CAO NS 2022-2023

Inleiding

Het zijn bijzondere tijden voor NS en NS-collega's. NS'ers hielden Nederland bereikbaar tijdens de coronapandemie, maar werden daarna geconfronteerd met wegblijvende reizigers, veel zieke collega's en om hen heen openstaande vacatures. Door oplopende personeelstekorten steeg de werkdruk alleen maar verder. De werk-privé balans is daarmee te ver in het gedrang gekomen.

Niet alles wat we moeten aanpakken en wat nodig is om NS een goede werkgever te laten zijn, kan via de cao worden geregeld. Er is veel meer nodig. De blijvende krapte op de arbeidsmarkt en de personeelstekorten, de vergrijzing, de zwaarte van het werk in de operatie: deze onderwerpen zijn te moeilijk voor makkelijke oplossingen en te groot om in korte tijd op te lossen. We zouden wel willen dat het zo makkelijk was, maar dat is het gewoonweg niet.

NS is op dit moment afhankelijk en kwetsbaar. Deze cao wordt afgesloten in een periode waarin NS noodgedwongen moet afschalen en we tegelijkertijd het vertrouwen van de reiziger en het vertrouwen in eigen huis moeten terugwinnen. We staan als trotse en betrokken NS-collega's samen voor een enorme uitdaging. Een uitdaging die we alleen met succes kunnen aangaan als ons eigen welzijn op orde is.

Management, vakbonden en medezeggenschap zullen de handen langdurig ineen moeten slaan en samen toekomst bouwen. Ieder vanuit de eigen rol. Maar met een gezamenlijke agenda. Die agenda gaat over een gezonde toekomst voor ons bedrijf. En net zozeer over een gezonde toekomst voor de mensen die er werken.

Met deze cao zetten we daarin eerste stappen, wetende dat meer nodig is. We willen een bijdrage leveren aan het verbeteren van het welzijn van collega's en aan het bouwen van de toekomst van NS. Onze toekomst.

1. Looptijd en beloning

1.1. Looptijd

De CAO NS 2022 heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot 1 januari 2024.

1.2. Beloning (primair)

De lonen worden als volgt verhoogd.

- Per 1 juli 2022 worden de CAO-lonen verhoogd met 5% met een bodem van 185 euro bruto. De bodem wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- Per 1 januari 2023 worden de CAO-lonen verhoogd met 3,45%.

De volgende eenmalige uitkeringen worden - mede met het oog op de grote stijging van de energieprijzen – in 2022 en 2023 toegekend:

- In december 2022 keert NS een eenmalig bedrag van € 1000 bruto uit op fulltime basis. Deze wordt berekend naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in 2022. Ook medewerker die in december 2022 niet meer in dienst is, ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in 2022.
- In juli 2023 keert NS een eenmalig bedrag van € 1000 bruto uit op fulltime basis. Deze wordt berekend naar rato van contractsomvang en het aantal maanden in dienst in de maanden januari tot en met juni 2023. Ook medewerker die in juli 2023 niet meer in dienst is, ontvangt de eenmalige uitkering naar rato van



contractsomvang en het aantal maanden in dienst in de maanden januari tot en met juni 2023.

1.3. Inflatiecorrectie

De loonparagraaf is afgesproken in een situatie waarbij de verwachte inflatie (bron: CPB, raming augustus 2022, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) voor 2022 9,9% en voor 2023 4,3% is. Als de gerealiseerde inflatie in 2022 resp. 2023 (bron: CPB, maartcijfers 2023 resp. 2024, definitie: Inflatie, nationale consumentenprijsindex (cpi, %)) hoger uitvalt dan deze in augustus 2022 verwachte inflatie, dan keert NS aanvullend per kalenderjaar per 0,1% punt hogere gerealiseerde inflatie over 2022 en 2023 €50 bruto uit. Deze correctie wordt per jaar bepaald, waarbij 2022 meetelt voor de bepaling van de eventuele correctie over 2023 indien en voor zover de inflatie in 2022 hoger uitvalt¹. De uitkering is op fulltime basis en wordt betaald naar rato van werktijd en op basis van de dienstdaag in het jaar waarop de correctie betrekking heeft. Uitbetaling vindt plaats in de maand maart, volgend op het betreffende jaar.

1.4. Beloning (secundair)

De SAV-tarieven worden als volgt verhoogd.

- Per 1 juli 2022 worden de SAV-tarieven verhoogd met 5%.
- Per 1 januari 2023 worden de SAV-tarieven verhoogd met 3,45%.

De vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten art. 111 lid 2 wordt per 1 juli 2022 – bovenop de verhoging met de reguliere cao-verhoging - verhoogd met 10%.

1.5. Minimum uurloon en leeftijdstrede

Per 1 juli 2022 wordt een minimumuurloon gehanteerd van € 14,00 bruto.

De leeftijdstredes komen te vervallen.

2. Pensioen en RVU

2.1. Pensioenopbouw

De komende jaren wordt de pensioenpremie stapsgewijs als volgt verhoogd:

- 1 januari 2023: 25,5%
- 1 januari 2024: 27,0%
- 1 januari 2025: 28,9%

Daarbij geldt dat de pensioenpremie in enig jaar maximaal de benodigde premie voor de fiscaal maximale opbouw in dat betreffende jaar is.

Indien het pensioenfonds Rail&OV al eerder dan per 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioencontract blijft in die jaren de hierboven genoemde pensioenpremie samen met de premies voor het ANW-hiaatpensioen (cao H 10 art 26.3) en het WIA-excedentpensioen (cao H 10 art 26. 4) de totaal beschikbare premie.

Met de nieuwe wetgeving over een gewijzigd pensioenstelsel is het belangrijk dat medewerkers hiervan op de hoogte worden gesteld. NS zal samen met het Pensioenfonds Rail & OV aandacht besteden aan begrijpelijke communicatie over het (gewijzigde) pensioenstelsel alsmede over algemene mogelijkheden tot aanvullende inkomensvoorzieningen.

2.2. Compensatie beëindiging 'Premievrije opbouw bij arbeidsongeschiktheid over zogenaamde WW-component'

¹ Zie rekenvoorbeelden in Bijlage 1



Pensioenfonds Rail&OV heeft aangegeven bij medewerkers die een WGA-uitkering hebben en nog in dienst zijn, te stoppen met de uitvoering van pensioenopbouw voor het deel dat zij minder verdienen dan hun restverdiencapaciteit. NS en vakbonden hechten aan voortzetting hiervan en spreken af dat via de werkgever deze medewerkers ook over het deel dat zij minder verdienen dan hun restverdiencapaciteit pensioen opbouwen. De premie hiervan wordt betaald door de werkgever.

2.3. RVU

De huidige RVU-regeling wordt tot en met 31 december 2025 verlengd. Medewerkers die op of na 1-1-2023 uit dienst gaan op basis van de RVU, krijgen het dan geldende wettelijk maximale jaarbedrag uitgekeerd.

3. Werkgelegenheidsgarantie en Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie, zoals beschreven in het onderhandelingsresultaat 2020 – 2022, voor alle medewerkers die op basis van art. 13 cao bij NS in dienst zijn op 1 juli 2022 wordt verlengd tot 1 januari 2026.

De looptijd van het Sociaal Plan wordt verlengd met een jaar, te weten tot 1 januari 2026.

4. Gezond en gemotiveerd werken

4.1. Bevorderen mobiliteit

4.1.1. Terugkeergarantie Machinist, Hoofdconducteur, PLP, CW, T&S en medewerkers V&S

Medewerkers die in het kader van vrijwillige mobiliteit intern solliciteren op de functie van Machinist, Hoofdconducteur, PLP, CW, T&S en medewerker V&S hebben een terugkeergarantie voor de duur van 6 maanden, te rekenen vanaf de start in de nieuwe functie, of zolang de basisopleiding van de nieuwe functie duurt. Deze terugkeergarantie geldt eveneens als medewerker in een van de genoemde functies solliciteert op een andere functie binnen de organisatie.

De terugkeergarantie houdt in dat medewerker op zijn verzoek in deze periode wordt teruggeplaatst in de oude functie, op zijn voormalige standplaats (desnoods boven formatie). Indien de functie op de voormalige standplaats niet langer bestaat maar op andere standplaatsen nog wel, wordt werknemer op de dichtstbijzijnde standplaats geplaatst (desnoods boven formatie). Indien de functie geheel is opgeheven dan wordt werknemer geplaatst in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.

In geval van terugkeer behoudt werknemer zijn oorspronkelijke taakgroep en trede.

4.2. Mantelzorg en Rouw

Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd.

NS vindt het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen voldoende gesteund worden door hun omgeving. NS stimuleert medewerkers die mantelzorg verlenen om dit te bespreken met hun leidinggevende en hier afspraken over te maken.

Het gaat daarbij bijvoorbeeld om mogelijkheden om:

- de hulp in te schakelen van een mantelzorgmakelaar;
- het gesprek aan te gaan hoe de medewerker diensten zo kan regelen dat deze medewerker ook kan mantelzorgen;



- verlof op te nemen, denk aan de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (kort- of langdurend zorgverlof);
- afspraken te maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.

Rouw

NS vindt het belangrijk om de medewerker die te maken krijgt met het verlies van een dierbare en daardoor beperkt wordt in het functioneren te ondersteunen gedurende een periode van rouw. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker.

4.3. Output Gerelateerd Werken (aanpassing hoofdstuk 8 en 9 cao NS)

In de manier van werken in kantoorfuncties is de afgelopen jaren veel veranderd. Het gesprek tussen werknemer en manager waarin zij met elkaar afspraken maken over welke resultaten worden behaald en onder welke voorwaarden en omstandigheden is leidend geworden. Werknemer heeft de ruimte om op basis van eigen vakmanschap invulling te geven aan het werk om de gevraagde output te leveren. Technologische ontwikkelingen hebben gezorgd voor keuzevrijheid ten aanzien van de plek waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Covid heeft er in de afgelopen twee jaar voor gezorgd dat van hybride werken een extra vlucht heeft genomen.

NS hecht grote waarde aan deze moderne manier van werken omdat dit professionals in staat stelt het beste uit zichzelf te halen, de balans tussen werk en privé kan verbeteren en dit ruimte geeft voor een goede afstemming tussen de individuele belangen van de medewerker en de bedrijfsdoelen. Dit alles op basis van vertrouwen en wederkerigheid. Deze manier van werken zal in de toekomst dan ook worden voortgezet en van management zal blijvend worden gevraagd om in gesprek met individuele werknemers tot goede werkafspraken te komen.

Bij NS is er in 2019 voor gekozen om het 'outputgerelateerd werken' te combineren met de invoering van een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket vastgelegd in hoofdstuk 9. Partijen constateren dat dit aparte arbeidsvoorwaardenpakket tot veel discussie leidt en daarmee een ongewenste uitwerking heeft en spreken daarom met elkaar af het arbeidsvoorwaardenpakket in hoofdstuk 9 met ingang van 01-01-2023 af te schaffen. Alle medewerkers vallen vanaf die datum onder hetzelfde arbeidsvoorwaardenregime (inclusief hoofdstuk 8).

Voor medewerkers die op 31-12-2022 vallen onder hoofdstuk 9 geldt dat zij hun verlofuren op basis van hoofdstuk 9 (inclusief het persoonlijk budget) behouden totdat zij de leeftijd bereiken waarop zij onder hoofdstuk 8 aanspraak maken op het gelijke aantal verlofuren.

4.4. Deeltijdregeling voor pensioen (hoofdstuk 12, bijlage 3, art. 32 en art. 33)

De deeltijdregeling voor pensioen wordt structureel opgenomen in de CAO. Hoofdstuk 12 bijlage 3 artikel 32 lid 9 en artikel 33 lid 9 komen hiermee te vervallen.

4.5. Leergang Vonk

Op basis van een afspraak in het cao-akkoord 2020 – 2022 hebben NS en vakbonden Leergang Vonk 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. Gedurende de looptijd van deze cao wordt Leergang Vonk nogmaals georganiseerd.

5. Arbeids- & rusttijden en verlof

5.1. **Gegarandeerd snipperverlof (aanpassing art. 37 cao NS)**

Elke medewerker krijgt met ingang van 1 januari 2023 het recht om gegarandeerd 2 (snipper)verlofdagen per jaar op te nemen.

Het verlof kan niet aaneengesloten worden opgenomen en dient minstens 6 weken van tevoren worden aangevraagd.

Directie en de Ondernemingsraden van de diverse bedrijfsonderdelen maken afspraken welke dagen hiervan worden uitgesloten (bijv. landelijke evenementen). Het verlof kan in ieder geval niet worden verleend op feestdagen.

Deze regeling wordt door partijen na 6 maanden geëvalueerd waarbij onder andere wordt bekeken of de aanvraagperiode kan worden verkort.

5.2. **Sabbatical**

In het kader van de beoogde verlofspaarregeling zoals opgenomen in het cao-akkoord 2020 – 2022 komt er een mogelijkheid een sabbatical op te nemen in een door medewerker gekozen periode.

Sabbatical buiten zomerperiode

De periode van een sabbatical bedraagt minimaal 6 weken. Indien het gekozen tijdstip van de sabbatical in de periode oktober tot en met mei ligt is een sabbatical gegarandeerd.

Medewerker vraagt dit minimaal 12 maanden aan voor de gekozen periode.

Sabbatical in de zomerperiode

Indien de gekozen periode van een sabbatical in juni tot en met september ligt, willicht NS een verzoek om een sabbatical in als de bezetting dat toelaat. Medewerker vraagt sabbatical uiterlijk in september van het voorgaande jaar aan. Uiterlijk in december vindt terugkoppeling plaats.

De verlofspaarregeling treedt in 2023 in werking.

5.3. **Vrijwillige 40-urige werkweek voor bepaalde functiegroepen (aanpassing art. 21 cao NS)**

Medewerkers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconducteur, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunende diensten bij Instandhouding kunnen kiezen voor een structurele contractuele arbeidsduur en inzet van 40 uur. Monteurs die in een 2-2-2-4 rooster werken zijn hiervan uitgezonderd. Een contractuele arbeidsduur van 36 uur blijft de standaard voor een voltijds dienstverband. De mogelijkheid om als nieuwe medewerker van NS te kiezen voor een contractuele arbeidsduur van 36 uur of minder blijft dus bestaan. Voor de extra contracturen in genoemde functiegroepen boven 36 ontvangt de medewerker een bonus van 25% op het uurloon. Medewerkers kunnen gebruikmaken van deze regeling vanaf 1 januari 2023 tot het einde van de looptijd van deze cao 1 januari 2024. Medewerkers die gedurende de looptijd van de cao gekozen hebben voor een 40-urig contract, behouden hun 40-urig contract inclusief bonus zolang de medewerkers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn. Een medewerker kan er uiteraard altijd voor kiezen om zijn contract weer om te zetten naar een 36-urig contract of een contract met minder uren.

5.4. **Reistijdcompensatie reizen naar opleidingen (aanpassing art. 107a cao NS)**

De reistijd van reizen naar verplichte opleidingen wordt volledig gecompenseerd. De reistijdcompensatie wordt tegen uurloon uitbetaald en telt niet mee in het weektotaal.



Voor het berekenen van de reistijd voor de heenreis:

- geldt als begintijd het tijdstip van vertrek van de standplaats van medewerker.
- als einde van de reistijd geldt de aanvangstijd van de opleiding.

Voor het berekenen van de reistijd voor de terugreis:

- als begintijd geldt de eindtijd van de opleiding.
- als einde van de reistijd geldt de aankomst op de standplaats van de medewerker.

Voor het berekenen van de reistijd wordt de Reisplanner van NS gebruikt.

5.5. **Rood weekend** (aanpassing art. 102 en 119 cao NS)

Voor medewerkers die recht hebben op een 3-wekelijks vrij weekend (rood weekend) gelden de volgende aanvullende voorwaarden:

- Als medewerker gevraagd wordt om op een zaterdag in het rode weekend te werken, dan bestaat recht op een vergoeding ter hoogte van 10 maal het bruto uurloon.
- De huidige vergoeding voor het werken op de zondag in het rode weekend (rode zondag) wordt aangepast naar 10 maal het bruto uurloon. Bij het werken op de rode zondag vervalt het recht op de rode zondag. In plaats daarvan krijgt medewerker een rustdag terug.
- De nawerking van de cao-bepalingen over dit onderwerp uit eerdere cao's komt te vervallen met de inwerkingtreding van deze bepalingen.

5.6. **Recht op compensatie bij ziekte** (aanpassing art. 110, 115, 106 en 116)

CO/MT/CF/OT-dagen komen niet te vervallen bij ziekte en kunnen later opgenomen worden.

De volgende wijzigingen worden in de cao tekst doorgevoerd:

Artikel 110 COMPENSATIE ONREGELMATIGHEID

Toegevoegd wordt lid 5:

De CO-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

115 OVERUREN (VERGOEDING IN TIJD)

Toegevoegd wordt lid 5:

De overuren in tijd worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

106 FEESTDAGENREGELING

Toegevoegd aan lid 4 wordt:

Een CF-dag wordt niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

116 OVERUREN (VERGOEDING IN GELD)

Toevoegen aan lid 4 wordt:

Meergewerkte uren worden vergoed tegen het uurloon (vermeerderd met een percentage voor vakantiebijslag, decemberuitkering en verlof). Indien mogelijk kan werkgever de meergewerkte uren in tijd compenseren.

De meergewerkte uren worden niet als verleend beschouwd bij afwezigheid wegens ziekte.

5.7. **Onbereikbaarheid**

NS erkent het belang van ongestoorde vrije tijd van de medewerker. Een goede werk-privé balans met voldoende tijd voor herstel is van belang om vitaal te blijven. Werkgever respecteert de privé tijd van de medewerker. Een medewerker heeft het recht buiten het werk niet bereikbaar te zijn.

Voor medewerkers die tijd- & plaatsafhankelijk werken geldt dat werkgever en medewerker onderling afspraken maken over het tijdsvak van bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de medewerker. Voor medewerker die in een rooster werkt geldt dat



de medewerker buiten diensttijden uit het vastgestelde weekrooster het recht heeft niet bereikbaar te zijn.

5.8. Werken in het nacht en in het weekend

Werken in de nacht

Het werken in de nacht legt zware druk op collega's. De hersteltijd neemt bovendien toe met het ouder worden. Voor de vitaliteit van collega's vindt NS het belangrijk om werken in de nacht zoveel mogelijk te beperken. Anderzijds is NS een 24 uurs bedrijf, dus kan NS niet zonder werken in de nacht.

NS stelt zich tot doel 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.

Voldoende capaciteit en een evenwichtige leeftijdsverdeling zijn voorwaardelijk om ouderen vaker de mogelijkheid te bieden om vrijgesteld te worden van nachtdiensten. NS zet de komende jaren in op voldoende capaciteit en de werving van jongeren om werken in de nacht eerlijk te kunnen verdelen en regelingen voor vrijstelling te verruimen. Daar waar dit nog niet of onvoldoende mogelijk is, biedt NS collega's de mogelijkheid om door te stromen naar alternatief werk waarvan nachtdiensten geen deel uitmaken.

Verminderen werken in het weekend

Onregelmatigheid legt grote druk op ook het sociale leven van collega's. Onder meer het werken in de weekenden betekent in de praktijk het missen van belangrijke momenten met familie en anderen.

NS zet de komende jaren in op voldoende capaciteit en de werving van weekendpoolers teneinde het aantal rode weekenden uit te breiden. NS wil eind 2023 (dienstregeling 2024) het aantal rode weekenden verhogen van 17 naar 20 als eerste stap daarin.

6. Beloning secundair - Vergoedingen

6.1. Doorwerkbonus

Medewerkers in de functiegroepen van Machinist, Hoofdconductor, Trainmanager, Medewerker V&S, Monteur, PLP, CW, T&S, medewerkers RBC, LBC en LBP, SAM, DID en productie ondersteunende diensten bij Instandhouding maken vanaf 64-jarige leeftijd aanspraak op de doorwerkbonus.

- De doorwerkbonus bedraagt € 250,-- bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.
- De doorwerkbonus is niet pensioengevend.
- Medewerkers uit de genoemde functiegroepen maken aanspraak op de doorwerkbonus met ingang van de kalendermaand dat de medewerker de 64-jarige leeftijd bereikt.
- Vanaf de maand dat medewerkers de AOW-leeftijd bereiken, bedraagt de bonus €700,- bruto per maand. De bonus wordt voor parttimers berekend naar rato van de contractsomvang.

De doorwerkbonus wordt vanaf 1 januari 2023 tot de einddatum van de cao toegekend aan medewerkers die in genoemde functiegroepen de 64-jarige leeftijd bereiken. De regeling komt te vervallen per het einde van de looptijd van deze cao, 1 januari 2024. Medewerkers die tot 1 januari 2024 een doorwerkbonus toegekend hebben gekregen, behouden deze zolang de medewerkers in de genoemde functiegroepen werkzaam zijn, tot de datum van uitdiensttreding.



6.2. Thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2023 ontvangen medewerkers die op een dag volledig thuiswerken hiervoor een thuiswerkvergoeding van €2,- netto per dag. Declaratie van deze vergoeding gebeurt via NS Go of een andere door de werkgever voorgeschreven manier

6.3. Bevordering (aanpassing artikel 58 cao NS)

Artikel 58 cao zorgt onbedoeld voor ongelijkheid in de toepassing van de bevordering per 1 januari en de overige maanden, wanneer de medewerker laag in zijn huidige salarisgroep zit of wanneer hij op het maximum van de salarisgroep zit. De onbedoelde ongelijkheid wordt opgeheven door aanpassing van artikel 58.

Huidige tekst art 58

Samenloop bevorderen en (trede)verhogen

Bij bevordering per 1 januari wordt eerst een (trede)verhoging in de oude salarisgroep toegekend. Vervolgens vindt de overgang naar de hogere salarisgroep plaats

Aangepast tekstvoorstel art. 58

Samenloop bevorderen en (trede)verhogen

Bij bevordering per 1 januari vindt eerst de overgang naar de hogere salarisgroep plaats en vervolgens wordt een (trede)verhoging toegekend.

6.4. Reiskostenvergoeding

De regeling voor vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer zodanig te wijzigen dat de hoogte van onbelaste reiskostenvergoeding per kilometer gebaseerd is op de fiscaal gemaximeerde vrijstelling. De franchise blijft ongewijzigd.

6.5. Flexibele uitbetaling vakantiegeld

De medewerker krijgt vanaf maart 2023 de mogelijkheid om de maand van uitbetaling van het vakantiegeld zelf te bepalen.

6.6. Les of instructie geven (aanpassing art. 70 cao NS)

De vergoeding voor het geven van les of instructie wordt uitgebreid voor wanneer de medewerker op verzoek van werkgever les, begeleiding of instructie geeft binnen het eigen vakgebied. De vergoeding voor begeleiding is van toepassing wanneer dit begeleiden gebeurt in het kader van een verplichte opleiding. Deze uitgebreide vergoeding geldt niet voor het inwerken of het meelopen van collega's. Inwerken van een collega langer dan 2 weken wordt beschouwd als begeleiding.

De medewerker die les of instructie geeft zoals bedoeld in art. 70 cao NS en die daardoor een verschoven dienst heeft waardoor een SAV-vergoeding wordt misgelopen, wordt hiervoor met een SAV-vergoeding gecompenseerd.

6.7. Bereikbaarheidsdienst (aanpassing art. 112 cao NS)

NS kent veel verschillende type bereikbaarheidsdiensten in de bedrijfssonderdelen met 1e en 2e niveaus, wisselende lengtes en duur en verschillende frequenties in oproepen. NS wil inventariseren hoe de diverse bereikbaarheidsdiensten nu zijn ingericht en wat zij daarin vraagt van haar medewerkers. De uitkomsten en mogelijk gewenste aanpassingen worden besproken tussen sociale partners.



Naast deze inventarisatie wordt de vergoeding voor de bereikbaarheidsdiensten als volgt aangepast:

- voor NS Reizigers en NedTrain zal het maximum van twee oproepvergoedingen die per dienst worden vergoed, als de oproep thuis wordt afgehandeld, komen te vervallen. Voor iedere oproep ontvangt de medewerker een vergoeding.

6.8. Vergoeding persoonlijke schade

Als de werknemer schade heeft opgelopen aan persoonlijke hulpmiddelen of er sprake is van diefstal van persoonlijke hulpmiddelen tijdens arbeidstijd, wordt de nieuwwaarde hiervan geheel vergoed als de geleden schade of diefstal zijn oorzaak vindt in de aard van de opgedragen werkzaamheden, dan wel in de omstandigheden waaronder werknemer deze moest verrichten en de geleden schade of diefstal niet te wijten is aan diens opzet, bewuste roekeloosheid of nalatigheid

6.9. Compensatieregeling bij vrijwillige verplaatsing

De vrijwillige overstap van medewerkers die intern solliciteren op een functie ingedeeld in een lagere salarisschaal wordt aantrekkelijker gemaakt. Het verschil in salaris (hiermee wordt bedoeld maandbezoldiging) tussen de laatste en nieuwe salarisgroep wordt in een periode van 18 maanden afgebouwd in drie gelijke delen.

- De eerste periode van zes maanden ontvangt medewerker volledig het salaris van de salarisgroep behorende bij diens laatste functie.
- De tweede periode van zes maanden ontvangt medewerker 2/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.
- De derde periode van zes maanden ontvangt medewerker 1/3e van het verschil in salaris behorende bij diens laatste functie.

7. Inclusieve cao

NS hecht er aan een inclusieve werkgever te zijn waar iedereen zichzelf mag zijn. Moderne gezinssamenstellingen zullen verder worden gelijkgesteld aan traditionele gezinssamenstellingen. Hiertoe worden de navolgende afspraken in de cao NS opgenomen.

7.1. Aanvullend adoptieverlof

Adoptieverlof wordt gelijkgesteld aan het bevallingsverlof voor één van de ouders. Dit betekent dat deze ouder een aanvulling van 4 weken adoptieverlof krijgt, zodat een verlofrecht van in totaal 10 weken ontstaat.

7.2. Aanvullend geboorteverlof

Indien de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder van het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt aangevuld tot in totaal 10 weken voor een van beide ouders van het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder(s) wordt het aangevuld tot 6 weken.

7.3. Begrip kinderen in de Reisfaciliteiten

Het begrip 'kinderen' in de Reisfaciliteiten Hoofdstuk 10 artikel 10 wordt zodanig gedefinieerd dat ook kinderen uit samengestelde gezinnen hiervoor in aanmerking komen. Dit leidt tot de volgende definitie: "kinderen van werknemer of diens partner, waaronder ook worden verstaan pleeg- en adoptiekinderen".

7.4. Betaald Ouderschapsverlof



Met ingang van 2 augustus 2022 treedt de wettelijke regeling betaald ouderschapsverlof in werking.

De wettelijke regeling betreft een aanvulling van het loon tot 70% van het maximum dagloon over de minder gewerkte uren. Conform de bestaande afspraken in de cao wordt de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof voortgezet en neemt werkgever de verschuldigde pensioenpremie voor haar rekening.

7.5. Genderdiversiteit en gendergelijkheid (Women in rail)

NS en vakbonden onderschrijven de noodzaak van de bevordering van gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector. De Gemeenschap van Europese Spoorwegen (CER) en de Europese Federatie van Vervoerwerknemers (EFT) hebben hiertoe een overeenkomst gesloten. NS zal alles in het werk stellen om de overeenkomst uit te voeren en de daarin vervatte beginselen en waarden te bevorderen en toe te passen. Hiertoe zullen NS en vakbonden een gezamenlijke verklaring ondertekenen.

7.6. Transitieverlof voor transgenders

Personen die van genderidentiteit willen veranderen kunnen gedurende een periode van tien jaar in totaal 24 weken volledig betaald verlof toegekend krijgen en opnemen om dit te realiseren.

7.7. Neutrale cao-tekst

In de cao NS zal de tekst waar mogelijk de aanspreekvorm neutraal worden geformuleerd.

8. Divers

8.1. Werkervaringsplekken voor Statushouders

NS hecht veel waarde aan het aanbieden werkervaringsplekken voor statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning) en spant zich in het aantal plekken de komende periode uit te breiden.

8.2. Fiets (aanpassing art. 11a Keuzeplan cao NS)

De huidige fietsregeling wordt voortgezet. Daarnaast wordt ook de mogelijkheid geboden om via het Keuzeplan een (elektrische) fiets te leasen. De volgende regelingen zullen gelden:

- Voortzetting van de huidige fietsregeling waarbij de werknemer de fiets zelf aanschafte en tot een maximumbedrag van € 2.000,-- met bruto salaris financiert, waardoor de medewerker een fiscaal voordeel verkrijgt.
- De mogelijkheid om een fiets te leasen, waarbij de medewerker de leasekosten tot een maximumbedrag van € 2.000, -- met bruto salaris financiert. De medewerker verkrijgt hierdoor een fiscaal voordeel. Medewerker maakt zelf de keuze voor de leasemaatschappij.

Medewerkers kunnen 1 maal per drie kalenderjaren deelnemen aan maximaal één van beide regelingen. Voor de huidige fietsregeling wijzigt hiermee de deelname-termijn van 1 x per vier jaar naar 1 maal per drie jaar.

De lopende termijnen van al aangeschafte fietsen in de huidige fietsregeling blijven ongewijzigd (4 jaar).

8.3. Bezwaarprocedure Functiewaardering



Partijen zijn een procedure overeengekomen voor bezwaren inzake de beschrijving en/of indeling van functies. Deze procedure wordt uiteengezet in de bijlage.

8.4. Klachtenregeling (aanpassing Hoofdstuk 12 bijlage 5 art. 5 en art. 7 lid 3)

Artikel 5 vierde bullit van de klachtenregeling wordt als volgt aangepast: "over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend, tenzij sprake is van een noviteit. Indien er sprake is van een noviteit kan door werknemer wel opnieuw een klacht worden ingediend."

Aan artikel 7 lid 3 van de klachtenregeling wordt een termijn toegevoegd voor het aanleveren van informatie voorafgaand aan de hoorzitting.

Huidige tekst

De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is.

Nieuwe tekst:

De klachtencommissie stelt vervolgens een onderzoek in. Daarbij dient zij alle partijen schriftelijk of mondeling te horen. Desgevraagd wordt haar alle informatie verschaft die voor het onderzoek nodig is. Alle partijen ontvangen uiterlijk 7 werkdagen voorafgaand aan de hoorzitting alle documenten die worden gewogen in de advisering. Informatie die ná de gestelde termijn is ontvangen wordt niet gewogen in de advisering tenzij beide partijen hiermee instemmen.

Aldus overeengekomen op 11 september 2022, en ondertekend te Amersfoort op 11 september 2022

FNV Spoor

VVMC

VVMC

CNV

VHS Railprofessionals

Henri Janssen

Wim Eilert

Rob de Groot

Jerry Pique

Meinte Wildschut

NS

NS

Richard Greve

Kim Bruggeman

Bijlage 1

<u>rekenvoorbeeld 1</u>	2022	2023
verwachte inflatie	9,9%	4,3%
werkelijke inflatie	9,7%	8,3%
Verschil	-0,2%	4,0%
Correctie	-0,2%	4,0%
Betaling	€ 0	€ 2.000
<u>rekenvoorbeeld 2</u>	2022	2023
verwachte inflatie	9,9%	4,3%
werkelijke inflatie	11,1%	4,0%
Verschil	1,2%	-0,3%
Correctie	1,2%	0,9%
Betaling	€ 600	€ 450



Bijlage 2 "Bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling"

Inleiding

Werknemers van NS hebben de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen tegen hun functiebeschrijving, functie-indeling of tegen de daartoe gevolgde procedure. Zij kunnen gebruik maken van de volgende bezwaar- en beroepsmogelijkheden op het gebied van functie-indeling. Deze procedure kent een intern deel (de 'interne bezwaarprocedure') en een extern deel (de 'externe beroepsprocedure'). In de procedure worden de te ondernemen stappen, de betrokkenen en de in acht te nemen termijnen genoemd, alsmede de beloningsconsequenties in het geval de bezwaar- en beroepsprocedure leidt tot een hogere indeling.

NB: omdat bij NS ook het fenomeen 'groepsfunctie' voorkomt, waarbij de Ondernemingsraad de functiebeschrijving tekent in plaats van individuele werknemers, moet in deze bezwaar- en beroepsprocedure in het geval van een groepsfunctie 'werknemer(s)' worden vervangen door '(een vertegenwoordiging van de) ondernemingsraad'.

Interne bezwaarprocedure

1. Er kan individueel bezwaar worden aangetekend tegen:

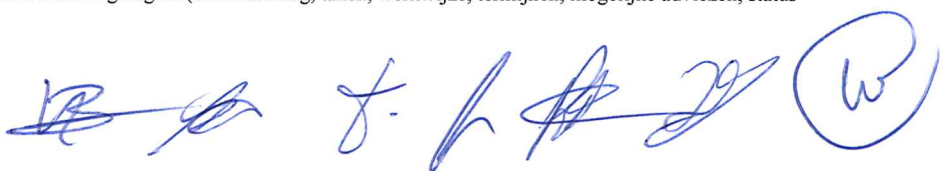
- * de functiebeschrijving;
- * de daartoe gevolgde procedure.

NB: Het bezwaar kan ook een functie betreffen waarvan de werknemer vindt dat die voor hem/haar inhoudelijk is gewijzigd. Bijvoorbeeld omdat er taken aan zijn toegevoegd, of omdat de functie eventueel is uitgebreid met rollen die een bepaalde werkinhoud kennen. Ook kan het een verandering in de (organisatorische) context van de functie betreffen.

2. Een bezwaar dient schriftelijk met datum en argumenten kenbaar te worden gemaakt bij de werkgever (direct-leidinggevende en HR).
3. De interne bezwaarprocedure heeft twee fasen: de overlegfase en de fase van behandeling van het interne bezwaar.
 - 3.1. In de *overlegfase* meldt de werknemer schriftelijk zijn bezwaar tegen de functiebeschrijving en/of de gevolgde procedure bij diens direct-leidinggevende en HR. De direct-leidinggevende geeft binnen[termijn: ... weken] in een gesprek met de werknemer een toelichting op de functiebeschrijving (en/of de gevolgde procedure).
 - 3.2. Wanneer de werknemer ondanks de toelichting zijn bezwaar niet intrekt, dan schakelt de werknemer de *interne bezwaarcommissie* in. De kwestie wordt binnen[termijn: ... weken] na het gesprek met de direct-leidinggevende (3.1) schriftelijk aangemeld bij de *interne bezwaarcommissie*². De commissie stuurt een ontvangstbevestiging naar de werknemer.

De interne bezwaarcommissie richt zich in haar behandeling op de ingebrachte grond(en) van bezwaar: de gevolgde procedure bij het beschrijven van de functie en/of op de toegewezen functiebeschrijving. De commissie zal hierbij binnen[termijn: ... weken] na ontvangst van het bezwaar in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld.

² De interne bezwaarcommissie bestaat uit ... leden en is paritair samengesteld: de helft van de leden is aangewezen door de werkgever en de helft door de ondernemingsraad of vakbonden. Beide delegaties wijzen samen een voorzitter aan. Tevens worden plaatsvervangende leden aangewezen, die optreden wanneer de vaste leden verhinderd zijn dan wel (te) direct betrokken bij de interne bezwaarkwestie. Voor de commissie is een reglement opgesteld waarin e.e.a. is geregeld (samenstelling, taken, werkwijze, termijnen, mogelijke adviezen, status adviezen).



NB: De commissie houdt zich niet bezig met het beschrijven van de betreffende functie. Zij kan alleen adviseren om de functie opnieuw te laten beschrijven (zie punt 4).

4. De interne bezwaarcommissie brengt binnen[termijn: ... weken] na de hoorzitting een advies uit aan de bedrijfsleiding. Dit advies kan inhouden:
- het bezwaar wordt niet ontvankelijk verklaard omdat het bezwaar niet voldoet aan vormvereisten (termijnen, geen bezwaargrond genoemd) of omdat het bezwaar niets te maken heeft met functiebeschrijving;
 - het bezwaar wordt afgewezen omdat de commissie geen aanleiding ziet om de procedure opnieuw te laten doorlopen respectievelijk om de beschrijving van de functie opnieuw te bezien;
 - de functie van betrokken werknemer(s) moet opnieuw worden beschreven (en daarna opnieuw ingedeeld);

Betrokken werknemer(s) wordt (worden) in kennis gesteld van het advies van de interne bezwaarcommissie.

5. De bedrijfsleiding besluit over het advies van de interne bezwaarcommissie. De bedrijfsleiding stelt de werknemer en de interne bezwaarcommissie binnen[termijn: ... weken] na ontvangst van het advies schriftelijk op de hoogte van dit besluit. Indien de bedrijfsleiding afwijkt van het advies van de interne bezwaarcommissie, dan zal de bedrijfsleiding hiervoor inhoudelijke argumentatie aangeven.

De interne bezwaarprocedure is hiermee afgerond.

Externe beroepsprocedure voor bezwaren tegen de indeling

6. De werknemer die het niet eens is met het door de bedrijfsleiding genomen besluit kan binnen[termijn: ... weken] na ontvangst van genoemd besluit bij HR beroep aantekenen tegen dit besluit. Dit beroep moet schriftelijk worden ingediend en voorzien van argumenten. *Dit beroep kan uitsluitend betrekking hebben op de indeling van de functie!* Dit beroep zal worden behandeld door een te vormen ad hoc beroepscommissie die bestaat uit één vertegenwoordiger van de systeemhouder van het betreffende functiewaarderingssysteem (i.c. AWWN i.g.v. ORBA, KornFerry i.g.v. Hay) en één functiewaarderingsdeskundige namen de vakbonden. De vertegenwoordiger van de systeemhouder zal niet eerder betrokken zijn geweest bij de indeling van de betreffende functie.

7. De externe beroepscommissie richt zich in haar behandeling uitsluitend op de juistheid van de indeling van de functie. De commissie zal hierbij binnen[termijn: ... weken] na ontvangst van het beroep in een hoorzitting de werknemer en diens direct-leidinggevende horen en eventueel ook degene die de functie heeft beschreven respectievelijk ingedeeld. Zo nodig wordt de hoorzitting aangevuld met een kort bezoek aan de werkplek(ken) van de functie.

8. Vervolgens zal de beroepscommissie binnen[termijn: ... weken] een indelingsuitspraak doen. De commissie rapporteert haar indelingsbeslissing schriftelijk binnen[termijn: ... weken] na de hoorzitting aan de werknemer(s) en aan de onderneming (HR).

9. De indelingsuitspraak, mits unaniem, is *bindend* voor zowel werkgever als betrokken werknemer.

Arbeidsvoorwaardelijke consequenties

Bij een besluit dat leidt tot een hogere indeling van de functie moet de hogere indeling met bijbehorende beloning worden toegekend met *terugwerkende kracht* tot het moment waarop de werknemer zijn bezwaar intern heeft ingediend (in de overlegfase 3.1). Of, wanneer sprake is van invoering van een nieuw systeem van functiewaardering/-indeling of van (grootschalige) actualisatie van het bestaande systeem, tot het afgesproken moment van implementatie.



N.B.: De indelingsconsequentie van een externe beroepszaak geldt overigens voor alle werknemers in die functie, ongeacht of ze wel of niet bezwaar hebben aangetekend!

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature, several smaller initials, and a circled 'W' at the end.