

Resultaat op hoofdlijnen

Onderhandelaars van NS en vakbonden hebben in de ochtend van donderdag 4 juni 2015 een resultaat op hoofdlijnen bereikt over een nieuwe NS cao. Er ligt een goed resultaat, waarop we verder kunnen bouwen aan een sterker NS voor medewerkers én reizigers. Naast een loonstijging zijn afspraken gemaakt over onder meer een aanpassing van het Sociaal Plan en een Baan Stimulerings Fonds, duurzame inzetbaarheid en de gefaseerde invoering van outputgerelateerde arbeidsvoorwaarden voor niet-roostergebonden medewerkers. Het resultaat wordt nog nader aangevuld en uitgewerkt.

De hoofdlijnen van het bereikte resultaat zijn in dit document verwoord. Partijen hebben afgesproken de verdere detaillering en uitwerking van deze afspraken uiterlijk 19 juni 2015 gereed te hebben.

Looptijd en primaire beloning

De cao heeft een looptijd van 1 mei 2015 tot en met 30 september 2017.

Loonparagraaf

Primaire beloning

Per 1 mei 2015 worden de cao-lonen verhoogd met 1 %.

Per 1 januari 2016 worden de cao-lonen verhoogd met 2 %.

Per 1 januari 2017 worden de cao-lonen verhoogd met 2%.

Secundaire beloning

Onregelmatigheidstoeslagen

Per 1 mei 2015 worden de SAV-tarieven – exclusief de onregelmatigheidsvergoedingen - verhoogd met 1 %.

De onregelmatigheidsvergoedingen worden per 1 mei 2015 verhoogd met 5%.

Per 1 januari 2016 worden de SAV-tarieven – inclusief onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2%

Per 1 januari 2017 worden de SAV-tarieven – inclusief onregelmatigheidsvergoedingen – verhoogd met 2 %

Jubileumgratificatie 50-jarig dienstverband

Aan medewerkers die een 50-jarig dienstverband met NS bereiken, wordt onder dezelfde voorwaarden als art. 64 cao NS een jubileumgratificatie van één maandbezoldiging toegekend. De bepalingen ten aanzien van de afscheidsuitkering (art. 65 cao) zijn niet van toepassing op deze 50-jarige jubileumgratificatie.

Reiskostenvergoeding

Partijen komen overeen dat vergoeding van reiskosten zoals afgesproken in art. 119a lid 1 cao NS een aanpassing zal ondergaan. De afstand waarover reiskosten vergoed wordt zal worden verruimd van 50 naar 75 kilometer.

Compensatie onregelmatig werken

Partijen komen overeen dat de vergoeding voor uitbetaling van CO uren, art. 110 lid 1 cao NS € 200,- per 8 uur zal bedragen.

Reiskostenregeling vroege/late dienst

De reiskostenregeling vroege/late dienst, art. 79 cao NS, wordt per 1 mei 2015 met 20% verhoogd.

Werkgelegenheid

Uitgangspunt voorkomen gedwongen ontslagen

Bij de cao 2013-2015 heeft NS verklaard als uitgangspunt te kiezen dat zij gedwongen ontslagen tot 1 januari 2017 wil voorkomen. Onder dezelfde voorwaarde dat NS alleen aan dit uitgangspunt vorm kan geven indien medewerkers in voorkomend geval bereid zijn tot flexibiliteit, zegt NS toe dit uitgangspunt te hanteren tot 1 januari 2019. NS levert tot die tijd, zoals ook in de afgelopen jaren het geval was, een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig (dreigen te) worden te herplaatsen.

Inhuur en tijdelijk werk

Partijen bevestigen dat NS voor structureel werk in beginsel vaste medewerkers inzet. 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. Inzet blijft deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

De inhuur bij NS, behoudens de inhuur bij NedTrain die in hoge mate projectgebonden is, bedraagt in 2015 € 58 miljoen (prognose). Wij sturen op een reductie van 20% in 2017.

Partijen spreken af de ontwikkeling van inhuur en tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het vakbondsoverleg te monitoren.

Arbeidsvoorwaarden niet-roostergebonden medewerkers

In de manier van werken in kantoor- en andere niet-roostergebonden ondersteunende functies is de afgelopen jaren veel veranderd. Op veel plaatsen zijn er stappen gezet met het gebruik van hulpmiddelen (telefoon/tablet) waardoor het werken minder aan tijd en/of plaats is gebonden. Deze ontwikkeling wordt onder andere door het programma NS Next ondersteund. NS sluit hiermee aan bij de maatschappelijke trend waarin werkgevers en werknemers, waar dat mogelijk is, steeds meer met elkaar afspraken maken over welke prestatie/resultaat wordt geleverd tegen welk salaris in plaats van de 'traditionele' afspraken over werktijden en aanwezigheid. Dit geeft ruimte voor een betere afstemming tussen de individuele belangen van de medewerker en de bedrijfsdoelen op basis van vertrouwen en wederkerigheid. NS Stations is binnen NS voorloper geweest bij de introductie van deze nieuwe manier van werken en bij het ontwikkelen van een hierop toegesneden arbeidsvoorwaardenpakket. Dit pakket is bij de cao 2013-2015 als Hoofdstuk 9 in de NS-cao opgenomen

Op basis van de eerdere ervaringen bij NS Stations en bij de proeftuinen die naar aanleiding van de cao 2013-2015 zijn uitgevoerd, hebben partijen met elkaar vastgesteld dat het introduceren van het outputgerelateerd werken een zorgvuldig proces moet zijn. Het vraagt zowel van medewerkers als van leidinggevenden een periode van gewenning om hier invulling aan te geven. Vanwege het belang van draagvlak voor deze verandering spreken partijen daarom af de rest van 2015 en heel 2016 te benutten om door middel van proefdraaien het outputgerelateerd werken verder in de organisatie in te bedden en van draagvlak te voorzien. Dit geldt vooralsnog niet voor de afdelingen Logistiek, Reisinformatie, groep Teammanagers en de Facilitair Bureaus (alle NSR). In de productie werkzame niet roostergebonden medewerkers van NedTrain nemen niet deel aan deze regeling.. Mocht er vanuit een organisatorische eenheid wel deelname gewenst zijn, dan kan deze eenheid op verzoek deelnemen. In de volgende cao zal wederom gesproken worden over de groepen die nog niet meedoen aan het outputgerelateerd werken.

Voor alle overige afdelingen die wel proefdraaien, zullen NS en vakbonden in de maanden september

en oktober 2016 beoordelen of het outputgerelateerd werken voldoet aan de hand van nader af te spreken criteria (waar onder het draagvlak bij medewerkers). Deze criteria worden voor 1 januari 2016 tussen vakbonden en NS vastgesteld,. Als dit het geval is, geldt per 1 januari 2017 Hoofdstuk 9 van de cao. Als de nieuwe manier van werken nog niet voldoende is ingebed, wordt het jaar 2017 gebruikt om hierin alsnog te voorzien. Daarbij worden afspraken gemaakt over de te realiseren verbeterpunten. In de loop van 2017 vindt dan de beoordeling plaats of de overgang naar Hoofdstuk 9 per 1 januari 2018 mogelijk is.

Naar aanleiding van het proefdraaien zullen NS en vakbonden bespreken of Hoofdstuk 9 voor specifieke doelgroepen/functies (bijvoorbeeld de teammanagers NSR) nog aanvulling behoeft.

Onderstaand overzicht geeft de belangrijkste overeenkomsten en verschillen ten opzichte van de cao-bepalingen die tot die tijd gelden en maakt duidelijk welke aanpassingen – ook voor de medewerkers van NS Stations - plaatsvinden ten opzichte van Hoofdstuk 9 cao 2013-2015. De laatste zijn in vet weergegeven.

Overzicht arbeidsvoorwaarden niet roostergebonden personeel		
Onderwerp	Tot 1 januari 2017	Per 1 januari 2017
Primair loon	Hanteren salarisschalen en functiewaardering volgens NS CAO	Ongewijzigd
Vakantiebijslag	8%	Ongewijzigd
Decemberuitkering	3%	Ongewijzigd
Pensioen	Regeling volgens NS CAO	Ongewijzigd
Reisfaciliteiten	Reisfaciliteiten volgens NS CAO	Ongewijzigd
Onregelmatigheids-toeslag	Regeling volgens hoofdstuk 8 NS CAO	Onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing tenzij medewerker expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten
Bereikbaarheidsdienst	Regeling volgens hoofdstuk 8 NS CAO (bedrijfsspecifieke regeling NedTrain)	Algemene regeling handhaven voor iedereen
Oproepvergoeding	Regeling volgens hoofdstuk 8 NS CAO	Vooralsnog ongewijzigd. Studie versimpeling regeling, gereed eind 2017
36-urige werkweek	Afspraken over inzet in tijd. Basispatroon van gemiddeld 9 diensten per 14 dagen d.m.v. 26 WTV-dagen op jaarbasis	Afspraken leidinggevende/medewerker over hoe te werken en over welke output, passend bij een 36-urige werkweek. Met het niet meer sturen op inzet in tijd vervalt WTV als roosterregel.

Verzuim	Extra zorgdag per jaar. Bij elke 2 ^e t/m 5 ^e ziekmelding afschrijven verlofdag	Vervalt
Verlof Basis verlof + Vrije uren	Basis verlof 4x wekelijkse arbeidsduur Vrije uren afhankelijk van leeftijd en salarisgroep	Verlof is voor alle niet roostergebonden medewerkers gelijk ongeacht leeftijd en salaris. Verlof per kalenderjaar opgebouwd uit: <ul style="list-style-type: none"> • Basisverlof: 5 weken • Persoonlijk budget (PB): 1,1 x wekelijkse arbeidsduur Overgangsregeling: medewerkers die voor 1 januari 2017 in dienst zijn, behouden hun opgebouwde verlofrechten inclusief vijf jaar perspectief op toekomstige rechten (deze worden hierna bevroren). Deze extra verlofrechten worden toegevoegd aan het PB.
Bijzonder verlof	Per situatie (zowel lief als leed) vastgelegd in cao	Bijzonder verlof leed: individuele afspraak op maat tussen medewerker en leidinggevende. Bijzonder verlof lief (feestelijke aangelegenheden zoals huwelijk): opgenomen in persoonlijk budget.
Werktijd verkorting oudere werknemer (OW)	Werktijdverkorting per gewerkte dag van 1/2 tot 1 uur vanaf 57/58/59 jaar	Alleen nog van toepassing voor niet roostergebonden medewerkers die voor 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen.
Regeling oudere werknemer (RO)	Minderdaagse werkweek voor medewerkers v.a. 50 jaar d.m.v. inleg VTA / koopverlof / 4 extra vrije dagen van NS (werknemers van 55-57/58)	Alleen nog van toepassing voor niet roostergebonden medewerkers die vóór 1 januari 2017 in dienst zijn gekomen. Aangepaste inleg vanuit PB.

Duurzame Inzetbaarheid

Platform duurzame inzetbaarheid (Ontwikkelprotocol)

Aanleiding

In voorgaande jaren hebben NS en de vakbonden verschillende afspraken gemaakt op het gebied van duurzame inzetbaarheid. In 2008 won NS hiervoor zelfs de prijs voor meest innovatieve cao. Ondanks al deze inzet en goede bedoelingen van beide kanten hebben de meeste maatregelen tot nu toe onvoldoende tastbaar resultaat opgeleverd. Partijen hebben met elkaar vastgesteld dat dit leidt tot wantrouwen en onderlinge irritaties, terwijl juist op dit thema samen energie ontwikkeld kan en moet worden.

Partijen erkennen dat geïnvesteerd moet blijven worden in de groep oudere medewerkers. Ook omdat zij langer moeten doorwerken dan verwacht. Daarnaast is investeren in toekomstige generaties van het hoogste belang. Hiervoor zullen maatregelen in de preventieve sfeer moeten worden ontwikkeld, zodat problemen kunnen worden voorkomen. Deze maatregelen dienen te zorgen dat we bij de huidige en toekomstige generaties op het juiste moment de juiste interventie aanbieden zodat alle medewerkers van NS een rijk werkend leven hebben en vervolgens fit van hun pensioen kunnen genieten.

Platform

Partijen zien de behoefte aan een meer systematische en gezamenlijke aanpak van het thema duurzame inzetbaarheid. Vakbonden en NS trekken in ieder geval gedurende de looptijd van de cao samen met elkaar op in het "Platform duurzame inzetbaarheid" (Werktitel).

In het Platform staan bonden en NS samen aan het stuur, waarbij de directeur Employee Life Cycle (HR-verantwoordelijke voor duurzame inzetbaarheid binnen NS) de voorzittersrol heeft. Om de link met deze cao-afspraken te borgen zal een betrokkene namens de NS-delegatie deelnemen aan het Platform. Partijen nodigen de medezeggenschap uit om aan te sluiten zodat alle relevante partijen in deze aan tafel zitten. Het succes van te ontwikkelen beleid valt of staat met draagvlak op werkvloerniveau. Het creëren van draagvlak bij zowel leidinggevenden als medewerkers voor de in het Platform te regelen onderwerpen en het aldus bereiken van een tastbaar resultaat is een belangrijk onderdeel van de opdracht van het Platform.

Opdracht

Het Platform heeft als opdracht een gezamenlijke visie met bijbehorende uitgangspunten te formuleren. Het doet dit in het kader van brede duurzame inzetbaarheid. De thema's die binnen het Platform besproken worden zijn fysieke (gezondheid), mentale (motivatie voor het werk, mentale gezondheid) en professionele (vakmanschap, mobiliteit) fitheid. De ideeën die van vakbondszijde zijn aangedragen op deze thema's zullen in het Platform aan de orde komen en op effectiviteit getoetst. Deze voorstellen betreffen onder meer het werken met flexpools/competencecenters, loopbaanmogelijkheden met speciale aandacht voor roostergebonden en oudere medewerkers, introduceren van driejaarlijkse loopbaangesprekken, instrumenten als snuffelstages, oplossingen voor medewerkers met medische beperkingen, inzetten van ervaren medewerkers als mentor/opleider of coach en het verbeteren van de interne arbeidsmarkt. Omdat de oplossing voor een ieder verschillend kan zijn, zoekt het Platform naar generieke thema's die binnen NS opgepakt worden, maar creëert het ook ruimte voor maatwerkoplossingen waar nodig.

Het Platform houdt zich bezig met het ontwikkelen van visie en kracht op deze thema's en het creëren van draagvlak bij leidinggevenden en medewerkers. Daarnaast formuleert het Platform

uitgangspunten en bespreekt daar bijbehorende mogelijke interventies. Besluitvorming over voorstellen van het Platform vindt plaats op de reguliere tafels. Besluiten worden vervolgens door NS uitgevoerd en worden door het MT HR gemonitord. De evaluatie vindt ieder kwartaal gezamenlijk door partijen plaats.

Planning

Het Platform ontwikkelt met elkaar een gezamenlijk gedragen visie met bijbehorende uitgangspunten ten aanzien van het verbeteren van fysiek, mentale en professionele fitheid. Deze visie is vóór 1 oktober 2015 met elkaar besproken en onderschreven. De concrete uitvoering, implementatie en evaluatie van deze thema's wordt uiterlijk eind 2015 vastgelegd in een meerjarig plan. Dit plan bevat een cyclus van plannen maken, vaststellen, uitvoeren, meten en evalueren op basis van concrete resultaten. De bevindingen van de gezamenlijke kwartaalevaluatie leveren vervolgens de input voor het daarop volgende kwartaal of kwartalen. Gezond roosteren

Gezondheid van de NS medewerkers is een groot goed. Naast gezond leven, voldoende bewegen en mentaal gezond zijn, speelt de organisatie van het werk hierbij een belangrijke rol; werken op onregelmatige tijden kan van invloed zijn op de gezondheid. De combinatie van blootstelling aan onregelmatig werk en leefstijl zorgt voor vergroting van de gezondheidsrisico's. Mogelijke gevolgen hiervan zijn overgewicht, hart- en vaatziekten, darmklachten en diabetes. Hoewel onregelmatig werken onderdeel is van de bedrijfsvoering van NS, kunnen de risico's die dit type werk met zich meebrengt, wel ingeperkt worden.

In recente jaren is door de wetenschap aangetoond dat kortcyclisch voorwaarts roterende roosters risico beperkende effecten hebben op de gezondheid van medewerkers. Bij onderdelen van NedTrain is hier al ervaring mee opgedaan. Na aanvankelijke weerstand zijn de medewerkers nu positief over dit type rooster.

Partijen komen overeen voor bepaalde beroepsgroepen, binnen NS simulaties te gaan doen met betrekking tot kortcyclisch voorwaarts roteren. De simulatie beoogt te concretiseren hoe een kortcyclisch voorwaarts roterend basisrooster eruit kan zien. En deze te toetsen op aspecten als gezondheid, maakbaarheid en de mate waarin dit rooster sociaal is. Expliciet wordt meegenomen of het voor de toepassing volstaat om de norm van de eerste gekoppelde Rustdag te brengen op 23,5 uur. De simulatie heeft betrekking op roosters waarin geen sprake is van dubbele onregelmatigheid.

De uitkomsten van de simulatie worden gedeeld in het Platform Duurzame Inzetbaarheid en vanuit het Platform wordt een advies aan management, vakbonden en medezeggenschap voorbereid ten aanzien van het introduceren van het kortcyclisch voorwaarts roteren binnen NS. Partijen nodigen

de medezeggenschap nadrukkelijk uit om bij de behandeling van dit thema in het Platform actief mee te doen. Besluitvorming over voorstellen van het Platform vindt plaats op de reguliere tafels.

Participatie en diversiteit

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. Zo'n 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. Bij NS kijken we naar wat je wél kunt, niet naar wat je niet kunt! Inmiddels heeft NS al ruim 40 mensen met afstand tot de arbeidsmarkt mogelijkheden voor verbreding van de werkervaring geboden.

Voor de periode van 2015 – 2017 spreken partijen af om 200 duurzame arbeidsplaatsen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit kunnen zowel huidige medewerkers met arbeidsbeperkingen zijn als medewerkers die nu nog niet bij NS in dienst zijn. Waar mogelijk maakt NS hierbij gebruik van het instrument 'job carving'. Verder stelt NS vijf werkervaringsplekken beschikbaar voor vluchtelingen met een HBO+ opleiding.

Om het aantal niet-westerse migranten en vrouwen in dienst toe te laten nemen, worden deze in het selectieproces bij externe vervulling actief gestimuleerd.

Tenslotte spreken partijen af dat NS waar mogelijk met leveranciers en partners afspraken maakt die het belang van diversiteit en participatie ondersteunen.

Sociaal Plan

De wereld om ons heen verandert steeds sneller. Technologische veranderingen, zoals digitalisering en robotisering, hebben grote invloed op de inhoud en organisatie van het werk. Bij NS is dat terug te zien bij de invoering van de OV Chipkaart en het sluiten van de poortjes, sterk toenemend gebruik van elektronica in treinen met gevolgen voor het werk van machinist en monteur en de nog steeds verdergaande kantoorautomatisering. Ook op het gebied van de serviceverlening aan de klant zijn steeds weer snelle aanpassingen nodig om aan gerechtvaardigde klantwensen te kunnen voldoen.

Een Sociaal Plan dat past bij dit tijdsgewricht is in staat goed in te springen op werk- en organisatieveranderingen en doet recht aan de behoeften van medewerkers die met de gevolgen van veranderingen te maken krijgen. Partijen zijn van mening dat de inzet op begeleiding van 'werk naar werk' nu actueler is dan ooit en in het nieuwe Sociaal Plan moet worden versterkt. Boventallig

verklaard worden is voor medewerkers een ingrijpende gebeurtenis die zoveel mogelijk voorkomen móet worden. Verder is de wijziging van regelgeving in het kader van de Wet Werk en Zekerheid aanleiding het Sociaal Plan op een aantal punten te wijzigen.

Dit alles maakt dat partijen een aanpassing van het Sociaal Plan zijn overeengekomen waarbij de aandacht verschuift naar de fase voorafgaand aan de organisatieverandering en (nog) meer focus komt te liggen op het voorkómen van boventalligheid.

De aanpassing is te onderscheiden in een drietal elementen:

- de premobiliteitsfase,
- kortere bemiddelingstermijnen en een bovenwettelijke transitievergoeding en
- de oprichting van een Baan Stimulerings Fonds.

Premobiliteitsfase

Allereerst de invoering van een zogenaamde premobiliteitsfase; deze fase vangt aan wanneer er sprake is van voorziene boventalligheid binnen een termijn van twaalf maanden. Bij het bepalen van deze fase wordt de medezeggenschap betrokken.

In deze fase krijgt de voorzien boventallige medewerker altijd de zogenaamde voorloperstatus, waarmee hij dezelfde positie verkrijgt als een boventallige (terwijl hij dit nog niet is). In deze fase krijgt de medewerker al de ruimte om tijdens zijn werk zich te richten op het zoeken naar een nieuwe betrekking binnen of buiten NS, waarbij NS actief ondersteunt met passende, bewezen effectieve interventies. Wanneer hij binnen deze fase een baan binnen NS vindt in een lagere salarisgroep, is de regeling in het sociaal plan met betrekking tot compensatie van het verschil gedurende vijf jaar, van toepassing.

Verder ontvangt een medewerker bij vertrek naar een betrekking buiten NS een stimuleringspremie en wanneer hij binnen NS een betrekking vindt, ontvangt hij een voucher te gebruiken voor training en/of persoonlijke ontwikkeling naar eigen keuze.

Bemiddelingstermijnen

Het nieuwe Sociaal Plan sluit aan bij de opzet van de Wet Werk en Zekerheid door het hanteren van het aantal dienstjaren als leidend principe. Daarnaast speelt leeftijd ook een rol. Het nieuwe Sociaal Plan omvat kortere bemiddelingstermijnen in de fase van boventalligheid ten opzichte van het huidige Sociaal Plan. Dit is er in gelegen dat de begeleiding van de medewerker eerder aanvangt, namelijk gedurende de premobiliteitsfase. Verder bevat het een hogere transitievergoeding dan

in de nieuwe Wet Werk en Zekerheid is voorzien.

Aantal Dienstjaren	Leeftijd	Premobiliteit			Bemiddeling	
		Vouchers (x €1000)	Termijn (mnd)	TV+*	Termijn (mnd)	TV+*
> 10	> 50	3	4-12	3,0	18	3,0 > 2,0
< 10	> 50	2	4-12	3,0	12	3,0 > 2,0
>10	< 50	1	4-12	3,0	9	3,0 > 2,0
<10	< 50	1	4-12	3,0	6	3,0 > 2,0

Baan Stimulerings Fonds

Het laatste element betreft een Baan Stimulerings Fonds (BSF). Dit orgaan, waarvan het bestuur gevormd wordt door de bestuurders van de vakbonden en de directeur HR NS, heeft tot doel om het gewenste klimaat te organiseren voor een 'leven lang leren', waarbij eerst de ondersteuning ter hand wordt genomen om het nieuwe Sociaal Plan maximaal te ondersteunen. Daarnaast behoort ook het komen tot initiatieven tot bewustwording en het op peil houden van de arbeidsmarktpositie van alle groepen medewerkers binnen NS tot het doel van het fonds.

NS maakt voor dit fonds tot en met 2020 5 miljoen euro vrij. Het BSF werkt aan haar doelen op 3 terreinen.

Het stimuleren van duurzame werkgelegenheid, het bevorderen van in- en externe mobiliteit en het aantrekkelijk maken en houden van NS medewerker op de interne en externe arbeidsmarkt. Op deze manier hopen partijen NS en haar medewerkers pro-actief voor te bereiden op de veranderingen van de toekomst en ervoor te zorgen dat boventaligheid een uitzondering wordt bij werk- en organisatieveranderingen. Het BSF werkt hierin nauw samen met het platform Duurzame Inzetbaarheid nu het gaat om thema's die sterke overlap kennen.

Sociaal beleidskader

Vanuit partijen is er behoefte aan een sociaal beleidskader waarin spelregels zijn vastgelegd bij organisatiewijzigingen en bij effecten van herwaardering van functies. Het doel van het beleidskader is meer helderheid te verschaffen naar medewerkers en managers. Het betreft een kader op vijf thema's: plaatsingsproces, herwaardering functies, bezwaar en beroep en de looptijd.

Voor wat betreft het plaatsingsproces geldt dat bij een organisatiewijziging waar geen significante wijzigingen in de functie plaatsvinden, het principe mens volgt werk wordt gevolgd. Tenminste wanneer de formatie op peil blijft. Wanneer de formatie krimpt wordt het afspiegelingsbeginsel

gehanteerd. Dit betekent dat de nieuwe formatie zoveel mogelijk een brede afspiegeling van de oude formatie dient te zijn. Bij een nieuwe of sterk gewijzigde functie wordt geselecteerd op basis van geschiktheid. Een functie wordt aangemerkt als sterk gewijzigd wanneer werknemer niet (binnen twaalf maanden) geschikt is (te maken) voor de functie.

Herwaardering vindt plaats door functiewaarderingsexperts volgens de Orba- of Hay-methodiek, afhankelijk van de functie die het betreft. Bij bevordering gelden de in de cao NS vastgelegde regels. Indien bij herwaardering een lagere functiegroep van kracht wordt, geldt per de eerste van de kalendermaand volgend op het indelingsbesluit het volgende:

- 1) het salaris wordt, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, bevroren ingeval het salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep. Dit bevroren salaris wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de CAO NS.
- 2) De medewerker kan het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken, voor zover dit het maximum salaris, het salaris behorende bij de lagere functiegroep niet overstijgt.

Bezwaar en beroep vinden plaats volgens de Klachtenregeling.

De vakbonden blijven betrokken bij sociale consequenties van organisatiewijzigingen.

Pensioenregeling 2016

In verband met nieuwe wetgeving die per 1 januari 2015 van kracht is geworden, hebben partijen afspraken gemaakt over de pensioenregeling. Het gaat daarbij om de keuze tussen inkomen nu of later. Voor een robuust en goed pensioen moet nu meer apart worden gezet. Partijen hebben besloten om binnen de wettelijke grenzen te kiezen voor een zo goed mogelijk pensioen.

Deze afspraak omvat per 1/1/2016:

- een opbouw van 1,875% per jaar
- de minimaal mogelijke franchise
- nabestaandenpensioen op opbouwbasis
- met een vaste maximale premie van 24%.

Het kunnen realiseren van deze elementen is onder meer afhankelijk van de rentestand. Partijen hebben zich voor bovenstaande afspraken gebaseerd op de rentestand van 31 december 2014. De regelgeving schrijft voor dat bij invoering per 1 januari 2016 de actuele rentestand in het vierde

kwartaal van 2015 moet worden gehanteerd.

Partijen hebben afgesproken dat indien de rente in het vierde kwartaal meer dan 0,5%-punt lager is dan die van 31 december 2014, het opbouwpercentage zal worden verlaagd. De premie zal dan dus niet worden verhoogd.

De premie wordt, behoudens wettelijke wijzigingen, voor vijf jaar vastgelegd. Niemand kan op dit moment voorzien wat er de komende vijf jaar precies gaat gebeuren. Een belangrijke factor is de ontwikkeling van de gemiddelde leeftijd. Wanneer de gemiddelde leeftijd substantieel toeneemt ten opzichte van de leeftijd waar nu mee gerekend wordt, stijgt de benodigde premie. Daarom is in de premie een buffer opgenomen. Deze buffer zal in de komende jaren in een 'premie-egalisereserve' worden gestort en in de komende vijf jaar ingezet kunnen worden indien de feitelijke ontwikkeling dat nodig maakt.

NS zal nog afspraken maken over een ingroei voor werknemers naar het nieuwe premieniveau. Hierin zal ook de premie voor het ANW-hiaat worden betrokken.

Het bestuur van SPF zal het indexatiebeleid en het beleid bij eventuele tekorten nader vaststellen. SPF zal dit voorleggen aan sociale partners.

Overige elementen uit de huidige pensioenregeling blijven ongewijzigd.

Vrije Tijds Aanspraken

RO-regeling 61 jaar

In de RO-regeling is opgenomen dat RO-dagen bij ziekte als genoten gelden, met uitzondering van maximaal 12 RO-dagen per kalenderjaar. Per kalendermaand wordt maximaal 1 wegens ziekte niet genoten RO-dag aan werknemer teruggeven in de vorm van 8 vrije uren. Partijen spreken af dat voor de RO regeling 61 jaar ("gemiddeld 3 om 4") maximaal 2 wegens ziekte niet genoten RO-dagen per maand (24 per kalenderjaar) aan werknemer worden teruggeven in de vorm van 16 vrije uren. Lichte dienst geldt daarbij niet als 'ziek'.

RO in keuzeplan

Medewerker kan in de maand mei voorafgaand aan het jaar waarin hij 55 jaar wordt, aangeven gebruik te willen maken van de RO-regeling. De RO-regeling gaat vervolgens in per de eerste van de maand volgend op die waarin de medewerker 55 jaar is geworden.

Meenemen van VTA door roostergebonden medewerkers

Sinds een aantal jaren geldt dat de roostergebonden medewerker aan het eind van het jaar maximaal 160 uur aan resterende vrijetijdsaanpakken kan meenemen naar het volgend jaar. De meerdere resterende uren worden uitbetaald. In aanvulling op deze regel spreken partijen af dat met ingang van 2016 de roostergebonden medewerker de geldwaarde van de meerdere resterende vrijetijdsaanpakken kan sparen om op een later moment alsnog in vrijetijd om te zetten. Dit kan voor drie specifieke en concreet vast te leggen doelen: een langdurige periode van afwezigheid wegens sabbatical of wegens langdurige vakantie en voor gebruik van de RO-regeling in de toekomst. De gespaarde gelden worden geïndexeerd met cao-loonstijgingen. De uitwerking van deze afspraak komt in het vakbondsoverleg aan de orde. Daarbij worden eventuele fiscale aspecten meegenomen.

Weekendpoolers

NS is een 24/7-bedrijf met in de operationele processen zowel door de week als in het weekend een groot werkaanbod. De verwachting is dat dit de komende tijd verder zal toenemen, onder andere door de afspraken over sociale veiligheid. Om dit in de toekomst maakbaar te houden zonder het huidige personeel hiermee onevenredig te belasten, zijn partijen overeengekomen de mogelijkheid open te stellen personeel aan te nemen voor wie de nadruk van de inzet zal liggen in het weekend. Deze 'weekendpoolers' genieten alle cao-rechten met uitzondering van de bepalingen ten aanzien van het Rode Weekend en de vergoeding niet-genoten RW/Z (artikel 102 & 119 cao NS). Voor deze groep gelden de bepalingen van de ATW en het ATB rondom arbeid op zondag (minimaal 13 vrije zondagen per jaar), waarbij cao partijen afspreken dat de norm van een vrije zondag voor deze groep minimaal van zondag 00.00 uur tot maandag 04.00 uur omvat. NS zal borgen dat de inzet van weekendpoolers niet ten koste zal gaan van andere medewerkers die binnen de voorwaarden van de cao in het weekend willen werken.

Overig

Eigen risico zorgverzekering bij bedrijfsongeval

Wanneer een medewerker vanwege een bedrijfsongeval een beroep moet doen op zijn eigen risico vanwege gemaakte ziektekosten vergoedt NS het deel van het wettelijk eigen risico dat aantoonbaar aan dit bedrijfsongeval toe te rekenen valt.

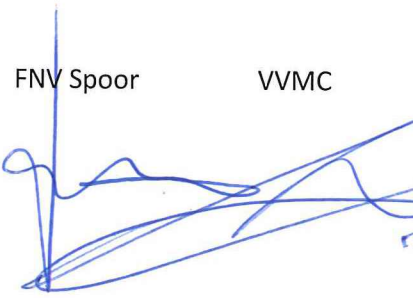
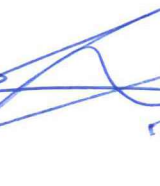


Vouchers

In het kader van bevordering van de bewustwording bij medewerkers over de loopbaan stelt NS een honderdtal 'vouchers' ter waarde van € 750 ter beschikking. Medewerkers kunnen dit bedrag gebruiken voor bijvoorbeeld een loopbaanscan bij een erkend bureau. Over de wijze van toekenning van deze vouchers maken partijen nadere afspraken.

Machinisten NedTrain


Voor de rijbevoegde medewerkers van NedTrain die een dienst doen als machinist zal in die situatie de bepaling van art 98, lid 3 Dagelijkse onafgebroken rusttijd voor Rijdend Personeel van overeenkomstige toepassing zijn. Dit betekent dat de dagelijkse rusttijd van minimaal 11 uur naar minimaal 12 uur gaat. Deze bepaling gaat bij de eerstkomende roosterwijziging en uiterlijk per 1 januari 2016 in.

Utrecht, 4 juni 2015

FNV Spoor	VVMC	CNV Vakmensen	VHS
			
Huub v.d. Dungen	Wim Eilert	Evert-Jan v.d. Mheen	Gezina ten Hove

NS

NS

	
--	---

Yolanda Verdonk

Hans Hemels