Akkoord CAO NS 2020 – 2022

NS en vakorganisaties hebben de afgelopen periode overleg gevoerd over een nieuwe NS CAO. Onder moeilijke omstandigheden, gehinderd door Corona. Op 17 februari 2021 hebben NS en vakorganisaties een CAO Akkoord bereikt.

De kern van het cao Akkoord omvat:
- een verhoging van de lonen met 4,0% en een eenmalige vergoeding van € 200 netto;
- een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2025;
- een goed sociaal plan;
- de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan.

Looptijd en beloning

1.1 *Looptijd*
De CAO NS heeft een looptijd van 1 april 2020 tot 1 juli 2022

1.2 *Beloning*
Beloning (primair)
- Per 1 april 2020 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,2%.
- Per 1 april 2021 worden de CAO-lonen verhoogd met 1,6%.
- Per 1 januari 2022 worden de CAO-lonen verhoogd met 1.2%.

Beloning (secundair)
- Per 1 april 2020 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,2%.
- Per 1 april 2021 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,6%.
- Per 1 januari 2022 worden de SAV-tarieven verhoogd met 1,2%.

Voor de zogenaamde 1 april vergoedingen geldt het gebruikelijke aparte regime.[1]

Eenmalige vergoeding
Alle medewerkers die op 1 januari 2021 in dienst zijn van NS, ontvangen in april 2021 een eenmalige vergoeding van € 200 netto. De vergoeding wordt berekend naar rato van de omvang van het dienstverband.

Pensioen

2.1 De pensioenpremie voor 2021 bedraagt 24,0%.

Eerder met pensioen

3.1 Er wordt een tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) ingevoerd, die voor alle medewerkers vervroegd pensioen tot maximaal drie jaar voor hun AOW-leeftijd flexibel mogelijk maakt. Uitgangspunten voor deze regeling zijn:
- De uitkering bedraagt € 22.164 bruto per medewerker en is flexibel te verdelen over de gekozen periode van maximaal drie tot minimaal één jaar voor AOW-datum;
- Bij deelname binnen één jaar voor AOW datum, wordt de uitkering naar rato van het aantal maanden tot aan AOW datum x € 22.164 toegekend;
- De regeling staat open voor medewerkers die nu in dienst zijn en vóór 1 januari 2028 de AOW-datum bereiken;
- In overleg zal worden bepaald wat de termijn van aanvraag is;

[1] Deze vergoedingen lopen niet mee met de reguliere loonsverhogingen, maar worden jaarlijks per 1 april geïndexeerd op basis van het prijsindexcijfer van het CBS.

- De regeling loopt tot 1 januari 2025;
- Medewerkers gaan bij de start van de deelname aan de regeling uit dienst;
- De ingangsdatum is de datum waarop het operationeel mogelijk is (kan per functiegroep verschillen), en uiterlijk 1 juli 2022;
- Binnen de operationele haalbaarheid zal NS zich maximaal inspannen om alle medewerkers die dat willen deel te laten nemen. Na voorlichting aan medewerkers over de regeling zal NS een inventarisatie maken van de medewerkers die willen deelnemen (incl. startdatum) en de operationele maakbaarheid beoordelen.
- Voor NS is de operationele maakbaarheid van cruciaal belang. Als alle deelnemers die in aanmerking komen direct gebruik zouden maken van de RVU, is er te weinig capaciteit om de dienstregeling te blijven rijden. Dit omdat de doorlooptijd van opleidingen van vooral machinisten, HC's en monteurs tijd vraagt en vervanging van vertrekkende medewerkers dan te lang duurt. De operationele haalbaarheid van de uitstroom door de RVU moet NS daarom per functiegroep en locatie beoordelen.
  Indien er voor bepaalde functiegroepen en locaties meer aanmeldingen zijn dan operationeel haalbaar is, dan zal NS zich tot het uiterste inspannen om hier oplossingen voor te vinden. Bijvoorbeeld door WTV te laten verkopen en buffers in de personeelsplanning te benutten.
- Indien het operationeel toch niet haalbaar is om alle aanmeldingen voor 1 juli 2022 te honoreren zal NS de betreffende medewerkers hierover informeren en de volgende keuzes voorleggen:
  - Deeltijd RVU
  - Later met RVU tegen een vergoeding
  - Met RVU op de door de medewerker gewenste datum
- Indien het na aanbieding van bovenstaande keuzes voor specifieke groepen nog steeds niet haalbaar is om alle aanmeldingen op de gewenste ingangsdata voor 1 juli 2022 te honoreren, zal op basis van objectieve criteria worden bepaald welke aanmeldingen worden gehonoreerd. Deze criteria zijn in ieder geval de leeftijd van de medewerker en het aantal dienstjaren, en worden nader uitgewerkt in samenspraak met de bonden. Medewerkers die niet met RVU kunnen op de gewenste datum, ontvangen daarvoor een compensatie zoals beschreven onder het kopje "Later met RVU tegen een vergoeding".

Ad 1) Deeltijd RVU
NS biedt de mogelijkheid aan voor tijdelijk deeltijdpensioen in combinatie met deeltijd RVU tot het moment waarop het operationeel wel mogelijk is om volledig gebruik te maken van de RVU regeling. Deze regeling is tijdelijk (tot uiterlijk 1-7-2022). Indien een medewerker gebruik maakt van deze mogelijkheid tot deeltijdpensioen dan wordt het contract aangepast naar 20 uur of 28 uur en behoudt een medewerker zijn of haar volledige pensioenopbouw.

Ad 2) Later met RVU tegen een vergoeding
Indien een medewerker niet op het gewenste moment met RVU kan maar pas op een later moment, zal NS aangeven wat het eerst mogelijke moment is waarop deze medewerker wel met RVU kan, met als uiterste ingangsdatum 1 juli 2022. Deze medewerker ontvangt ter compensatie een vergoeding van bruto € 500,- per maand (naar rato deeltijd) gedurende de maanden tussen het moment dat de medewerker met RVU wilde gaan en het moment waarop dat wel kan.

- Verwachting is dat vanaf 1 mei 2021 de eerste deelnemers uit dienst kunnen treden. Om dat mogelijk te maken zal NS zo snel mogelijk een inventarisatie starten onder potentiele deelnemers.
- Onder voorbehoud van goedkeuring wetgeving pensioenakkoord.

Sociaal Plan

4.1 NS en de vakorganisaties verlengen het Sociaal Plan tot 1 januari 2025.
4.2 In aanvulling op het Sociaal plan gelden voor alle organisatiewijzigingen bij NS gedurende deze looptijd de volgende standaard afspraken:
  a. Regeling reistijdcompensatie
  b. Plaatsmakersregeling
  c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan
  d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan inzake Verplichting aanvaarden passend werk

De mogelijkheid in artikel 9 Sociaal Plan om decentraal afspraken te maken over een reistijdcompensatie bij standplaatswijziging, wordt hiermee geschrapt.

Deze afspraken zijn ook van toepassing op organisatiewijzigingen waarvoor op de datum van dit onderhandelingsresultaat een adviesaanvraag is ingediend en nog geen ondernemersbesluit is genomen.

a. Regeling reistijdcompensatie

4.3 Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats die per trein bereikbaar is, wordt de extra reistijd volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd. De looptijd van deze reistijdcompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.

4.4 Bij een organisatiewijziging waarbij sprake is van een wijziging van standplaats en de reistijd met de snelste treinverbinding meer dan 1,5 uur bedraagt, maar met de auto minder is dan 1,5 uur, wordt de extra reistijd met de auto volledig gecompenseerd. Compensatie zal naar keuze van medewerker plaatsvinden in geld of tijd.
De reiskosten met de auto worden gecompenseerd met een vergoeding van € 0,19 per km. Deze tegemoetkoming wordt onder toepassing van de geldende fiscale regels uitgekeerd. Het aantal kilometers wordt berekend op basis van de snelste route van het woonadres naar het adres van de nieuwe standplaats volgens de ANWB-routeplanner. De looptijd van de reistijd- en reiskostencompensatie is drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats, of tot de dag waarop de medewerker een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichter bij standplaats.

4.5 Voor deze afspraak over reistijdcompensatie zal de fietsknop niet gebruikt worden voor het bepalen van de reistijd.

b. Plaatsmakersregeling

4.6 Aan het Sociaal Plan van NS wordt de volgende plaatsmakersregeling toegevoegd.
Een medewerker werkzaam in een verandergebied als bedoeld in het Sociaal Plan en die niet als boventallige is aangewezen, kan op basis van vrijwilligheid aangeven het dienstverband te willen beëindigen, ten gunste van een boventallige collega in een uitwisselbare functie[2]. Deze mogelijkheid staat open gedurende de eerste twee maanden van boventalligheid, waarbij de volgende voorwaarden gelden:

- De vergoeding die de plaatsmaker ontvangt, is gelijk aan de voor hem/haar geldende ontslagvergoeding conform het Sociaal Plan.
- De boventallige medewerker, die door de plaatsmaker kan blijven, dient met de vervanging in te stemmen.
- De plaatsmaker is op het moment van beëindiging van het dienstverband niet arbeidsongeschikt.
- De arbeidsovereenkomst met de plaatsmaker wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
- De overige artikelen en faciliteiten uit het sociaal plan zijn niet op de plaatsmaker van toepassing.
- Als er meer plaatsmakers zijn dan boventallige medewerkers, wordt over de plaatsmakers 'omgekeerd' afgespiegeld.
- Als er meer boventallige medewerkers zijn dan plaatsmakers wordt over de boventallige medewerkers 'omgekeerd' afgespiegeld.

c. Hardheidsclausule en Begeleidingscommissie Sociaal Plan

4.7 Het Sociaal Plan kent in artikel 8 een regeling voor bezwaar en beroep. Aan deze regeling wordt een hardheidsclausule toegevoegd voor de situatie dat afspraken over de personele gevolgen in individuele gevallen onvoldoende tegemoetkomen aan een individuele situatie van een medewerker. Op grond van deze hardheidsclausule kunnen medewerker en leidinggevende aanvullende afspraken maken, die ter toetsing worden voorgelegd aan de begeleidingscommissie. Ook zonder aanvullende afspraken met leidinggevende, kan medewerker zijn situatie aan de begeleidingscommissie voorleggen.

[2] Uitwisselbare functie als bedoeld in de UWV uitvoeringsregels.

d. Aanpassing artikel 4 sub b. onder ii en iii Sociaal Plan

4.8 De verplichting voor medewerkers van NS om passend werk binnen NS te aanvaarden, wordt gedurende de looptijd van het Sociaal Plan gewijzigd. Boventallige medewerkers van NS hebben tweemaal de mogelijkheid om een passende functie binnen NS te weigeren. Bij de tweede weigering wordt het dienstverband beëindigd en dan houden ze hun recht op eenmaal de transitievergoeding zoals genoemd in het Sociaal plan artikel 4.

4.9 Uitgangspunt is dat boventallige medewerkers worden herplaatst binnen NS. Om die reden wordt de verplichting voor boventallige medewerkers van NS om passend werk buiten NS te aanvaarden gedurende de looptijd van het Sociaal Plan geschrapt.

Werkgelegenheidsgarantie

5.1 Onze huidige medewerkers hebben de basis gelegd voor het operationeel succes in 2019 en er voor gezorgd dat NS als vitale maatschappelijke functie in 2020 de reiziger kon blijven bedienen. Alle medewerkers die o.b.v. art 13 cao bij NS in dienst zijn op 11 december 2020 biedt NS een werkgelegenheidsgarantie tot 1 januari 2025.

5.2 NS levert een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden binnen NS te herplaatsen. Om daar invulling aan te geven geldt het volgende:

- Er zal geen sprake van gedwongen ontslag zijn vanwege bedrijfseconomische redenen gedurende de looptijd van deze werkgelegenheidsgarantie van 11 december 2020 tot 1 januari 2025.
- Conform Sociaal Plan worden medewerkers waar nodig begeleid en opgeleid voor andere functies. De personele gevolgen van de beoogde organisatiewijzigingen waarbij sprake is van premobiliteit en/of boventalligheid worden opgevangen door de afspraken uit de cao NS en het Sociaal Plan. Op grond van de werkgelegenheidsgarantie loopt de boventalligheidsstermijn ook na het maximale aantal maanden door tot uiterlijk 1 januari 2025.
- De drempel bij NS voor externe kandidaten is hoog. Hiermee wordt de interne arbeidsmarkt onder gezonde spanning gezet en worden de kansen voor interne kandidaten aanzienlijk vergroot.
- Uitgangspunt is dat voor structureel werk vaste medewerkers worden ingezet. 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. De inzet blijft om deze plekken structureel in te vullen. Verder kan inhuur ook plaatsvinden op tijdelijk (projectmatig) werk, indien de specifieke aard van het bedrijfsproces hierom vraagt.

Vergoedingen

Maaltijdvergoeding Buitenland NS Internationaal voor Lunch

6.1 Medewerkers van NS Internationaal ontvangen een (maaltijd)vergoeding van €11 bruto voor maaltijden die genuttigd worden in een "sterpauze"[3] tussen 06:00 – 16:00 uur op een buitenlands station. Deze vergoeding is een tegemoetkoming voor het niet hebben van korting (pauzepas) op maaltijden in het buitenland.
Medewerkers van NS Internationaal hebben recht op de vergoeding voor zover niet reeds een maaltijdvergoeding wordt ontvangen voor de dienst of een overnachtingsvergoeding waarin een maaltijdvergoeding is opgenomen.
Voor maaltijden die genuttigd worden in een "sterpauze" tussen 16:00 – 6:00 uur op een buitenlands station, hebben medewerkers van NS recht op de maaltijdvergoeding van
€ 22,05 conform artikel 130 cao.
De uitzondering in art 113 cao 'maaltijdvergoeding' die geldt voor medewerkers van Internationaal vervalt hiermee. In plaats hiervan geldt artikel 113 algemeen, wanneer er een maaltijd onder de voorwaarden van art. 113 in het binnenland wordt gebruikt.

6.2 De vergoeding wordt conform het regime voor de 1 april vergoedingen in de cao geïndexeerd. NS zal in de cao de volgende definitie van de 1 april vergoedingen opnemen:

[3] "Sterpauze" is de door de werkgever in het rooster weer gegeven eetpauze in een dienst.

"Bij NS bestaat een aantal (kosten-)vergoedingen waarvan met vakbonden is afgesproken dat die jaarlijks worden aangepast met de CBS-prijsontwikkeling. Deze vergoedingen worden aangeduid als de 1 april vergoedingen. Vergoedingen die op deze wijze worden aangepast zijn:

- Reiskostenvergoeding artikel 71
- Overgangsregeling woonwerk verkeer artikel 84
- Maaltijdvergoedingen artikel 113 en 130
- Koffievergoeding artikel 131".

Vergoeding voor reizen dienst op een andere standplaats

6.3 Uitgangspunt bij te stellen diensten is dat een dienst aanvangt en eindigt op de eigen standplaats en dat dat ook is verwerkt op het dienstkaartje. Medewerker ontvangt een vergoeding in geld indien medewerker op verzoek van NS een nieuwe dienst verricht die niet vanaf de eigen standplaats aanvangt en waarbij de tijd van de nieuwe dienst inclusief de reistijd (van eigen standplaats naar andere standplaats en vice versa) langer is dan de oorspronkelijke dienst in het basisrooster op de eigen standplaats. Het accepteren van een nieuwe dienst met reistijd die langer is dan de oorspronkelijke dienst, vindt plaats op vrijwillige basis. Dit betekent dus dat een dergelijke dienst geweigerd kan worden.

6.4 Er zijn drie situaties mogelijk:

a) indien de dienstlengte van de andere dienst exclusief reistijd langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst mee in het weektotaal in plaats van de oorspronkelijke dienst. Medewerker ontvangt de reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.
b) indien de totale tijd van de andere dienst inclusief reistijd (gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats), gelijk of korter is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de andere dienst inclusief reistijd mee in het weektotaal.
c) indien de dienstlengte van andere dienst korter is dan de onderliggende oorspronkelijke dienst, maar de totale tijd inclusief reistijd gerekend tussen vertrek van en aankomst op de eigen standplaats, langer is dan de oorspronkelijke onderliggende dienst, dan telt de oorspronkelijke onderliggende dienst mee in het weektotaal. Medewerker ontvangt de resterende reistijd tegen uurloon. Deze reistijd telt niet mee in het weektotaal.

Als medewerker vanwege aanvangs- of eindtijd van de dienst niet per trein kan reizen omdat de dienstregeling op zijn woon-werktraject nog niet is opgestart, of al is beëindigd, dan ontvangt de medewerker een reiskostenvergoeding conform cao art 119a voor het reizen met de auto van € 0,19 per km voor zover mogelijk fiscaal onbelast, of organiseert werkgever vervangend vervoer.
Deze vergoeding komt in de plaats van de huidige reistijdregeling van art 24 lid 3.

Verhoging vergoeding voor startende vroege diensten

6.5 De vergoeding in artikel 79 lid 1 en lid 4 cao voor startende vroege diensten (diensten die starten vóór 06.00 uur) wordt verhoogd met 5%.

Feestdagenregeling en parttimers

6.6 De parttime medewerker heeft - pro rato van zijn contracturen - recht op doorbetaling van loon van doordeweekse erkende feestdagen. Artikel 106 lid 3 cao is onverkort van toepassing op parttimers. Indien aan het einde van het jaar blijkt dat de parttime medewerker niet pro rato vrij is geweest op doordeweekse feestdagen met behoud van salaris, of hiervoor is gecompenseerd door middel van CF, zal medewerker worden gecompenseerd door toekenning van CF.

6.7 De vergoedingen c.q. verhogingen zoals benoemd in dit hoofdstuk treden in werking per 1 april 2021, met uitzondering van de vergoeding voor startende vroege diensten die per 1 april 2020 wordt verhoogd en de regeling feestdagencompensatie voor parttimers die gaat gelden vanaf 1 januari 2021.

Thuiswerkvergoeding

6.8 Thuiswerken is onderwerp van het gesprek met de medezeggenschap. Als de uitkomst hiervan is dat er een deel van de tijd op verzoek van NS structureel thuis gewerkt gaat worden, gaat NS met de vakorganisaties in gesprek over een eventuele vergoeding.

Aanvullend Geboorteverlof

7.1 In aanvulling op de wettelijke bepalingen wordt met ingang van 1 januari 2021 gedurende het aanvullend geboorteverlof het volledige salaris doorbetaald en volledig pensioen opgebouwd. De salarisbetaling verloopt via NS. NS zorgt voor de afhandeling met het UWV.

Pilot Sociaal Financieel Vangnet

7.2 Per 1 juli 2021, met een looptijd van twee jaar, wordt gestart met de Pilot Sociaal Financieel Vangnet. Gedurende de looptijd van de Pilot kunnen maximaal 50 medewerkers per jaar gebruik maken van een Sociaal Financieel Vangnet, als aan de navolgende toelatingscriteria wordt voldaan;

- Er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid bij aanvraag en bij uitdiensttreding;
- Er is sprake van een schrijnende situatie, waarbij voor zowel medewerker als NS vaststaat dat de mogelijkheden voor het vinden van ander werk binnen NS zijn benut en een beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is geworden;
- Deelname van medewerker is vrijwillig.
- Na een jaar zal een evaluatie plaatsvinden.

7.3 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties kaders te ontwikkelen om te bepalen wanneer sprake is van een schrijnende situatie.

7.4 Bij toelating kan medewerker een keuze maken uit de volgende faciliteiten, welke zijn gebaseerd op het Sociaal Plan NS;

1. Eenmalige vergoeding bij ontslag;
   Indien de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn wordt beëindigd, heeft medewerker recht op de eenmalige vergoeding bij ontslag als bedoeld in artikel 4 Sociaal Plan NS **of;**
2. Compensatieregeling lager salaris;
   Indien een medewerker zijn arbeidsovereenkomst opzegt om een functie buiten NS te aanvaarden en deze nieuwe functie voldoet aan de definitie van passend werk buiten NS als bedoeld in artikel 4 Sociaal Plan NS, is NS bereid om als eenmalige bruto vergoeding bij ontslag het verschil in salaris gerekend over een periode van vijf jaar aan medewerker te betalen. Indien binnen de periode van vijf jaar medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, wordt de eenmalige vergoeding berekend over de periode tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.

Automatisch toekennen van Werktijdverkorting Oudere Werknemers artikel 105

7.5 Werkgever verstrekt met ingang van 1 april 2021 medewerker, met ingang van de kalenderweek waarin hij 59 jaar wordt, automatisch een werktijdverkorting Oudere Werknemers per gewerkte dag.[4]

Ingangsdatum RO-regelingen Keuzeplan, Hoofdstuk 12 Bijlage 3

7.6 De ingangsdatum van de RO-61 en RO-63 wordt vanaf keuzejaar 2022 in overeenstemming gebracht met de ingangsdatum van RO-55, te weten de 1e van de kalendermaand volgend op de maand na bereiken van de desbetreffende leeftijd.

Gemaakte keuzes m.b.t. CO en CF in Keuzeplan, Hoofdstuk 12, Bijlage 3

7.7 Roostergebonden medewerkers kunnen op grond van artikel 30 Keuzeplan jaarlijks kiezen voor CO in tijd en op grond van artikel 31 voor verkoop van CF. Vanaf keuzejaar 2022 zullen de gemaakte keuzes m.b.t. CO en CF in het Keuzeplan vast blijven staan. Medewerkers krijgen dan eenmaal per jaar de mogelijkheid om hun keuze aan te passen. Als van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, blijft de keuze gelijk aan het voorafgaande keuzejaar.

Onderzoek uniforme Verlofspaarregeling

7.8 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties onderzoek te doen naar één gelijkluidende regeling voor verlofsparen, gebruikmakende van de fiscale mogelijkheden, die in de plaats treedt van de huidige verlofspaarregelingen. Doel van het onderzoek is de uitwerking van één regeling voor

[4] Dit betreft aanpassing van de algemene bepaling van artikel 105. De uitzonderingen blijven hiermee ongewijzigd.

'verlofsparen in tijd' tot maximaal 100 weken die aansluit bij de fiscale wetgeving per 2021, te gebruiken ten behoeve van:

- Volledig stoppen met werken voorafgaand aan pensionering;
- De opname van een sabbatical.
- NS en vakbonden gaan in het eerste kwartaal starten met het gezamenlijk onderzoek. De implementatiedatum van de regeling is 1 mei 2021. NS zal in aanloop op de uniforme Verlofspaarregeling terughoudend zijn met sturen op opnemen van verlof, zodat medewerkers voldoende mogelijkheid hebben om verlof via de nieuwe regeling te gaan sparen.

Onderzoek uniforme vergoeding voor opleiden, les of instructie geven aan collega's

7.9 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties de mogelijkheden te onderzoeken voor een uniforme regeling, waarmee medewerkers worden vergoed voor het opleiding, les of instructie geven aan collega's. NS en vakorganisaties zullen de uitkomsten van het onderzoek gezamenlijk bespreken. Naar aanleiding hiervan wordt gekeken of partijen aanleiding zien hierover verdere afspraken te maken in een volgende cao.

Onderzoek Rood weekend

7.10 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties de mogelijkheden te onderzoeken om door middel van logistieke maatregelen het aantal diensten dat loopt na zaterdag 00.00 uur te verlagen. Dit onderzoek wordt afgerond in het derde kwartaal van 2021.

7.11 Hierbij zal door NS en de vakorganisaties externe deskundige worden ingeschakeld. NS en de vakbonden zullen overleg voeren over welke externe deskundige wordt ingeschakeld en de opdrachtformulering aan deze externe deskundige, waarbij de rechten van de medezeggenschap van NS in acht zullen worden genomen.

Onderzoek Balans Generaties

7.12 NS stelt voor om samen met de vakorganisaties onderzoek te doen naar de impact van het werken met verschillende generaties op de werkvloer.

Pilot Plan je eigen werk

7.13 De afspraak in Hoofdstuk 12 bijlage 13 inzake uitbreiding doelgroep PEW wordt gecontinueerd. Alvorens wordt bekeken of van voortzetting of uitbreiding sprake kan zijn, stelt NS voor om met de vakorganisaties de bestaande pilots te evalueren.

Bezwarencommissie functiewaardering

7.14 NS opent in 2021 een apart loket waar medewerkers terecht kunnen voor bezwaren tegen een beslissing over een functie-indeling: de bezwarencommissie Functiewaardering. Bij groepsfuncties kan de OR de individuele functievervuller / groep medewerkers vertegenwoordigen bij deze bezwarencommissie.

7.15 De bezwarencommissie wordt naast de onafhankelijk voorzitter samengesteld uit door partijen aangewezen deskundigen op dit gebied. Deze deskundigen behandelen in een roulatieschema deze klachten. De bezwarencommissie bestaat dan, naast de onafhankelijk voorzitter, uit:

- een HAY- of ORBA-deskundige van de systeemhouder aangewezen door de werkgever
- een functiewaarderingsdeskundige aangewezen door de vakorganisaties

7.16 Het advies van deze bezwarencommissie over een functie-indeling is bindend (art 7 lid 6 cao). Dit kan leiden tot arbeidsvoorwaardelijke aanpassingen met terugwerkende kracht vanaf het moment van bezwaar.

7.17 De procedure voor dit aparte loket sluit zoveel mogelijk aan bij die van de klachtenregeling in de cao. Bijvoorbeeld voor wat betreft de toevoeging van een secretaris, ontvankelijkheid, termijnen et cetera.

Leergang Vonk

7.18 In het kader van cao NS 2017-2020 hebben NS en vakorganisaties 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.

Communicatie bij overstap naar H9 OGW

7.19 NS zal medewerkers, die een overstap willen maken van een functie die valt onder hoofdstuk 8 van de cao naar een functie die valt onder hoofdstuk 9 van de cao, vooraf informatie verstrekken en inzicht geven in wat deze stap betekent voor hun arbeidsvoorwaarden.

Communicatie Ombudspersoon Outputgerelateerd werken

7.20 NS zal medewerkers die onder Outputgerelateerd werken vallen actief informeren hoe men de ombudspersoon kan bereiken. NS zal ook de mogelijkheden onderzoeken om meer bekendheid te geven aan de ombudspersoon.

7.21 Daarnaast wordt voor de duur van één jaar ieder kwartaal een inloopspreekuur georganiseerd, afhankelijk van de omvang van de afdeling voor meer afdelingen tegelijkertijd. Na afloop van dit jaar evalueren NS en vakorganisaties of voorzetting van een inloopsspreekuur gewenst is.

Artikel 119a Reiskostenvergoeding

7.22 Om te bewerkstelligen dat medewerkers sneller na declaratie hun reiskosten ontvangen optimaliseren we het huidige proces. Daartoe wordt een centraal mailadres geopend, waar je je kunt melden als je te lang wacht op je declaratie.

Slotbepalingen

De voorgaande afspraken worden verwerkt in de cao-tekst en deze zal als nieuwe cao worden aangemeld bij het Ministerie SZW.

Aldus overeengekomen op 17 februari 2021, en ondertekend te Utrecht op 2 maart 2021.