

**Aangetekend**

NS Groep N.V.  
Directie HR & Organisatie  
t.a.v. de heer R. Greve  
Laan van Puntenburg 100  
3511 ER UTRECHT

Per email verzonden: [richard.hr.greve@ns.nl](mailto:richard.hr.greve@ns.nl)

**Datum**

5 augustus 2022

**Ons kenmerk**

UTR-CBB-22-764

**Betreft / Onderwerp**

Ultimatum

**Doorkiesnummer**

06-51406412

**Email contactpersoon**

[huub.vandendungen@fnv.nl](mailto:huub.vandendungen@fnv.nl)

**Bijlage(n)**

Voorstellenbrief 9 mei 2022

Geachte heer Greve,

De NS Groep N.V. heeft mede namens NS Reizigers B.V., NedTrain B.V., NS Stations B.V., NS Internationaal B.V., NS Opleidingen B.V. en Thalys Nederland N.V. met FNV Spoor onderhandeld over een nieuwe cao. Dit ultimatum richt zich daarom ook tot hen. Omdat de NS Groep N.V. namens voornoemde rechtspersonen heeft onderhandeld over een nieuwe cao NS mag FNV Spoor ervan uitgaan dat zij hen vertegenwoordigt en hen per omgaande op de hoogte stelt van dit ultimatum. Volledigheidshalve zal FNV Spoor ook een afschrift van het ultimatum aan voornoemde rechtspersonen verzenden.

**Proces**

De cao NS 1 april 2020 – 30 juni 2022 is inmiddels afgelopen, maar een nieuwe cao is er nog niet. Cao-partijen hebben afgelopen maanden meerdere malen met elkaar overleg gevoerd om een nieuwe cao voor de medewerkers van NS tot stand te brengen. Donderdag 7 juli 2022 hebben cao-partijen voor het laatst met elkaar onderhandeld. Dit overleg liep vast nadat vakbonden geconstateerd hebben dat het overleg op niets uitliep, omdat NS niet tegemoet kwam aan onze eisen en weigerde substantiële stappen te zetten. Van onderhandelen vanuit de NS kant was nauwelijks sprake. Kortom: we zijn uit onderhandeld. Wij betreuren het feit dat de onderhandelingen over de cao-NS niet tot een voor onze leden acceptabel resultaat hebben geleid.

FNV Spoor had de wens om het cao-overleg af te ronden voor 1 juli 2022, zodat er een akkoord zou liggen voordat de cao zou aflopen. Al in 2021 zijn we op zoek gegaan naar onderhandelingsdata. Op 9 mei 2022 hebben wij onze voorstellenbrief verstuurd. In april 2022 zijn we gestart met het onderhandelingsproces. Daarna hebben partijen onderhandeld op 10 mei, 24 mei, 22 juni, 30 juni en 7 juli 2022. Daarbij was voor alle partijen duidelijk dat het streven was om uiterlijk op 30 juni 2022 tot een onderhandelingsresultaat te komen en dat de datum van 7 juli 2022 als reservedatum door partijen was gereserveerd.

U bent het overleg van 7 juli 2022 begonnen met de inbreng van een nieuw bod. Dit bod week echter nauwelijks af van het door u op 30 juni 2022 ingebrachte bod. Na meerdere lange schorsingen van het overleg bleek dat u niet bereid was uw eerder op de dag gedane bod wezenlijk te verbeteren. Daarop hebben wij moeten concluderen dat de verschillen erg groot zijn en dat verder onderhandelen geen zin heeft en we dus uitonderhandeld zijn. Met name ten aanzien van doch niet uitsluitend onderstaande onderwerpen bestaan tussen u en de vakbonden grote verschillen:

- hoogte van de loonsverhogingen; specifiek de invoering van een APC;
- het verwijderen van de jeugdloonschalen;
- looptijd van het sociaal plan en wijziging van de teksten ten aanzien van de eenmalige vergoeding bij ontslag, aftopping sociale verzekeringsuitkeringen en doorbetaling pensioenpremie tijdens WW;
- het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, zoals het recht vanaf een bepaalde leeftijd geen nachtdiensten meer te hoeven werken;
- ons definitievoorstel voor wie onder Hoofdstuk 9 (Output gerelateerd werken) valt;
- thuiswerkvergoeding;
- minder weekenden werken.

Op vrijdag 8 juli 2022 heeft u per email twee voorstellen ingebracht. Optie 1 is uw voorstel van donderdag 7 juli 2022 en optie 2, een voorstel wat enkel een loonparagraaf betreft plus een voorstel om werknemers op vrijwillige basis 40 uur te laten werken. Beide opties liggen ver onder wat onze leden willen. U blijft weigeren onze leden substantieel tegemoet te komen en derhalve blijven wij uitonderhandeld.

Wij hebben uw laatste twee boden aan onze leden voorgelegd. De leden hebben de beide voorstellen die NS heeft aangeboden beoordeeld als volstrekt onvoldoende. Ook werd er daarna vrijwel unaniem gestemd voor het voeren van acties.

Nu thans een onoverbrugbaar verschil bestaat in wederzijdse standpunten, kunnen we niet anders concluderen dan dat wij tot onze spijt uitonderhandeld zijn. Gezien de ontstane situatie hebben wij besloten u een ultimatum te stellen.

### Eisen

De eisen waarmee u alsnog akkoord dient te gaan:

Onderstaand hebben wij de belangrijkste eisen opgesomd, maar deze lijst is niet limitatief. Voor de overige eisen verwijzen wij u naar onze voorstellenbrief van 9 mei 2022 (zie bijlage), welke integraal onderdeel uitmaakt van dit ultimatum.

1. Een cao met een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2023.
2. Met ingang van 1 januari 2023 de invoering van het systeem van de Automatische Prijs Compensatie (APC) voor alle salarissen en alle andere emolumenten. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen en alle andere emolumenten door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat elk kalenderjaar per 1 januari salarissen en alle andere emolumenten worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen). Dalingen van de CPI worden genegeerd.

3. Een eenmalige uitkering van € 600,- bruto (op basis van een voltijdsarbeidsovereenkomst). Deze wordt uitgekeerd gelijktijdig met de eerste loonbetaling nadat de nieuwe cao door partijen is overeengekomen.
4. De lonen en salarisschalen worden daarnaast per 1 juli 2022 verhoogd met € 100,00 bruto, met een vloer van € 14,00 per uur.
5. De loontreden 15 jaar t/m 21 jaar (1 t/m 7) worden uit de cao gehaald.
6. Het recht op vergoeding op grond van artikel 70 lid 1 eerste zin wordt uitgebreid met een vergoeding voor begeleiding (in welke vorm dan ook) en wordt als volgt aangepast: “*Indien werknemer in opdracht van werkgever les of instructie geeft of een collega begeleidt bestaat er recht op een vergoeding mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:“(..)*”.
7. Artikel 81 lid f wordt als volgt aangepast: “*hij gecertificeerd of opgeleid is als mentor bij herinstructie of werkplekbegeleiding of die in welke vorm dan ook collega’s begeleiden, les of instructie geven en in verband daarmee een verschoven dienst heeft en hij over de oorspronkelijke dienst SAV ontvangen zou hebben. Wordt werknemer van twee (nacht)diensten vrijgemaakt t.b.v. één omstandigheid daar tussen in, dan heeft hij voor beide (nacht)diensten aanspraak op DS*”.
8. De ORT wordt ook over bovenwettelijk verlofaanspraken uitgekeerd.
9. De huidige RVU-regeling wordt aangepast; de looptijd wordt gewijzigd in “tot en met 31 december 2025” en de medewerker heeft recht op een maandelijks uitkering ter hoogte van het maximaal wettelijke uitkeringsbedrag (2022: € 1.874 bruto per maand), waarbij dit bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd tot aan het wettelijk maximale bedrag.
10. Medewerkers die vanwege hun leeftijd geen gebruik van de RVU-regeling kunnen maken, krijgen het totaalbedrag (in 2022 €1.874,00 bruto per maand X 36 maanden. Het totaalbedrag wordt elk jaar geïndexeerd tot aan het maximaal wettelijke uitkeringsbedrag) als persoonsgebonden budget, voor aanvullend beleid rondom duurzame inzetbaarheid en fit de eindstreep te halen. Daarbij gaan we uit van 45 dienstjaren om 100% van het budget toegekend te krijgen en medewerkers met minder dienstjaren krijgen dit budget naar rato. Met andere woorden, per dienstjaar ontvangt men 2,23% van het budget. Hiermee kan de medewerker extra verlof inkopen al dan niet om te sparen voor, sabbatical of om jaarlijks vaker verlof te kunnen genieten of als aanvulling salaris bij demotie aanvullend op de positieregeling (art. 90), pensioen naar voren halen.
11. Indien de dagelijkse onafgebroken rusttijd buiten de standplaats valt, wordt de tijd die de acht uur overstijgt, als arbeidstijd beschouwd, zodat deze in het weekuurtotaal meetelt. Deze tijd wordt ook volledig doorbetaald zodat deze op een ander moment in het rooster als privétijd benut kan worden.
12. Iedere werknemer hoeft maximaal 1 weekend om het weekend te werken. (1 om 1). Parttimers naar rato.
13. Iedere werknemer die thuis werkt ontvangt vanaf 1 juli 2022 een onbelaste thuiswerkvergoeding van €2,00 per dag.
14. Met betrekking tot de tijd voor alle opleidingen welke buiten de standplaats plaatsvinden, geldt dat de tijd gemeten tussen vertrek en aankomst op eigen standplaats volledig in tijd wordt gecompenseerd.
15. In hoofdstuk 9 artikel 1a wordt de opsomming uitgezonderde groepen vervangen voor de volgende zin: “De werknemer die deels of volledig tijd-stoel-gebonden wordt ingezet en/of niet over haar input gaat, zoals o.a. doch niet uitsluitend de productie-ondersteunende functies valt niet onder hoofdstuk 9.
16. Voor medewerkers die vanuit een functie vallend onder Hoofdstuk 8, naar een functie vallend onder Hoofdstuk 9 overgaan, zijn de overgangsafspraken en arbeidsvoorwaarden van (Hoofdstuk 12 bijlage 14) van toepassing.

17. In art. 119 a lid 4 wordt opgenomen dat alle kilometers in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding. De reiskostenregeling geldt vanaf 1 juli 2022 voor alle medewerkers tenzij er een voor de werknemer gunstigere regeling van toepassing is. Indien het fiscale maximum bedrag van € 0,19 aan kilometervergoeding gedurende de looptijd van de cao wordt verhoogd, wordt deze verhoging per datum van de wettelijke verhoging door NS gevolgd.
18. Indien de werknemer in arbeidstijd en/of in de reistijd woon-werk, persoonlijke schade heeft geleden wordt door de werkgever de vervangingswaarde 100% vergoed.
19. Voor de werknemer die wordt ingezet op een standplaats waar men geen gebruik van de pauzepas kan maken en er geen ander gelijkwaardig alternatief wordt geboden, is een identieke regeling van toepassing, als de regeling "maaltijdvergoeding buitenland", zoals overeengekomen in het Akkoord cao NS 2020-2022.
20. Per 1 januari 2023 is er sprake van een maximaal mogelijke pensioenregeling, d.w.z. een regeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage en daarmee corresponderende franchise. Als uitgangspunt hierbij geldt het maximale opbouwpercentage (1,875% per jaar) en de daarmee corresponderende franchise (€14.802,- (2022)).
21. De huidige definitie van Roostergebonden (art. 97 lid 2.) wordt als volgt aangepast:  
Roostergebonden: Roostergebonden is de werknemer die op voorgeschreven werktijden werkt.

#### **Sociaal plan**

22. Een sociaal plan met de looptijd van 1 juli 2022 tot 1 juli 2027, welke apart van de cao wordt afgesloten.
23. Basis van dit sociaal plan is Hoofdstuk 11 CAO Sociaal Plan van de inmiddels afgelopen cao. De werkgelegenheidsgarantie, zoals verwoord in het Akkoord cao NS 2020-2022, wordt ook onderdeel van dit sociaal plan.
24. Medewerkers die buiten toedoen van de medewerker niet meer binnen NS aan het werk kunnen blijven, vallen onder de werkingssfeer van het sociaal plan.
25. In de opsomming van artikel 4 lid c ii van het huidige sociaal plan achter het eerste gedachtestreepje wordt "sociale uitkeringen" vervangen door "WW-, ZW-, WAO-, WIA-, IAOW- en IOW-uitkeringen".
26. In het sociaal plan wordt ten aanzien van de eenmalige vergoeding bij ontslag de volgende formule in de cao opgenomen:
  - i. De formule van de eenmalige uitkering bij ontslag luidt:  $A \times B \times C$ , waarbij: A staat voor het aantal gewogen dienstjaren:
  - ii. Voor de eerste 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor een derde deel mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Vanaf 10 dienstjaren telt een volledige periode van een jaar voor de helft mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
  - iii. Voor werknemers die op het moment van uitdiensttreding 50 jaar of ouder zijn, en 10 jaar of langer in dienst zijn, telt elke periode van een volledig jaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar voor een hele maand mee en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.
  - iv. B staat voor het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag, decemberuitkering en overige vaste loonbestanddelen/ salariscomponenten.
  - v. C staat voor de correctiefactor = 3.

27. Bij medewerkers die na ontslag bij één van de bij de Cao Sociale Eenheid NS aangesloten bedrijven een WW-uitkering ontvangen, loopt hun pensioenopbouw door. De premie hiervoor komt ten laste van de werkgever.

Uiteraard geldt in aanvulling op voorgaande de voorwaarde dat de overige cao-bepalingen ongewijzigd blijven. Voor een toelichting op onze eisen welke onder dit ultimatum vallen verwijzen wij u korthedshalve naar onze voorstellenbrief van 9 mei 2022.

Indien wij vóór **vrijdag 12 augustus 2022 16.00 uur** van u geen schriftelijke reactie hebben ontvangen, waaruit blijkt dat u integraal akkoord gaat met de hiervoor geformuleerde eisen, dient u rekening te houden met door de FNV uit te roepen en te organiseren acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen voor kortere of langere duur.

Het is mogelijk dat, behalve u, ook derden (bijvoorbeeld passagiers en opdrachtgevers ) hinder of schade ondervinden van de door ons georganiseerde acties. Dit vloeit logischerwijs voort uit ons actierecht zoals dit is neergelegd in art. 6 lid 4 ESH en is als zodanig rechtmatig. Wij wijzen u erop dat het uw verantwoordelijkheid is eventuele derden tijdig in kennis te stellen van dit ultimatum en mogelijke acties.

Uiteraard zullen wij rekening houden met de in acht te nemen veiligheidsmaatregelen en zijn wij te allen tijde bereid tot overleg over het waarborgen van de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens voormelde acties. Dit technisch overleg, indien door u gewenst, dient naar onze mening plaats te vinden voor de looptijd van het ultimatum is verstreken opdat nog tijdig de juiste maatregelen getroffen kunnen worden. Over de aard en de omvang van de acties zullen wij u dan ook nader berichten.

Voorts wijzen wij u erop dat wij het laten overnemen van werk dat normaliter door actievoerders wordt verricht, aanmerken als besmet werk en dit onrechtmatig achten. Wij behouden ons het recht voor om zonder nadere aankondiging over te gaan tot het nemen van (rechts)maatregelen wanneer wij constateren dat u zich schuldig maakt aan het overtreden van het onderkruipersverbod of anderszins onrechtmatig jegens ons wordt gehandeld. Dit kan ook betekenen dat wij de Inspectie SZW vragen een onderzoek in te stellen. Vanzelfsprekend zullen wij onze leden en andere werknemers oproepen om geen besmet werk te verrichten.

Voor vragen en overleg kunt u contact opnemen met onze vakbondsbestuurder van FNV Spoor, Huub van den Dungen, 06-51406412, e-mail: [huub.vandendungen@fnv.nl](mailto:huub.vandendungen@fnv.nl)

Hoogachtend,

  
Henri Janssen  
Vakbondsbestuurder FNV Spoor

  
Petra Bolster  
plv Arbeidsvoorwaarden coördinator FNV