

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Landelijke Personeelsplanning

Overwegingen:

Op 13 juli 2021 is bij de OR Instandhouding de adviesaanvraag Landelijke Personeelsplanning ingediend. De directie van NS is voornemens om de huidige decentrale domeinen dienstindeling, opleidingscoördinatie en kwalificatiemanagement te herinrichten naar een landelijke personeelsplanning voor Onderhoud & Service binnen Operations Support, afdeling Capaciteitsmanagement.

Vakbonden en de directie van Instandhouding zijn in het kader van deze voorgenomen organisatiewijziging onderstaande afspraken met betrekking tot het plaatsingsproces en de personele gevolgen met elkaar aangegaan.

Vakbonden hechten er waarde aan te vermelden dat de totstandkoming van mogelijke afspraken over de personele gevolgen, niet betekent dat vakbonden instemmen met het voorgenomen besluit tot herinrichting. De OR Instandhouding brengt daarover advies uit.

Uitgangspunt bij deze organisatiewijziging is dat alle medewerkers in de nieuwe organisatie kunnen worden geplaatst aan de hand van de onderstaande uitgewerkte plaatsingsprocessen.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit 'Landelijke Personeelsplanning' (hierna 'LPP').

2. Sociaal Plan

Bij de (mogelijke) personele consequenties als gevolg van de uitvoering van het voorgenomen besluit is het Sociaal Plan in hoofdstuk 11 CAO NS 2020 – 2022 van toepassing.

3. Plaatsingsproces

De uitwerking van het plaatsingsproces van de huidige medewerkers naar aanleiding van de organisatiewijziging LPP is onderstaand uitgewerkt. Daarbij is uitgegaan van peildatum 1 juli 2021 en geldt het uitgangspunt dat medewerkers in scope zijn die op basis van hun arbeidsovereenkomst de functie hebben van Dienstindeler, Technisch administrateur bij het MBN, Coördinator HR Systemen of Opleidingscoördinator. Medewerkers waarmee afspraken zijn gemaakt voor tijdelijke invulling van een dergelijk takenpakket vallen hierbuiten.

Vervallen functie

Coördinator HR systemen (functiegroep 60): 1 fte

De functie van Coördinator HR systemen is per 1 januari 2022 komen te vervallen. De huidige functievervuller is uit dienst getreden per januari 2022. Deze arbeidsplaats is op dat moment komen te vervallen.

Plaatsingsproces 'mens volgt werk'

Dienstindeler (functiegroep 57) - 12,89 fte De functie van Dienstindeler wijzigt niet significant.

- De betreffende medewerkers worden op basis van 'mens volgt werk' geplaatst op de functie van Personeelsplanner (indicatieve waardering fg 57).

Technisch administrateur bij het MBN (functiegroep 57): 2 fte

- De functie van Technisch administrateur wijzigt niet significant.
- Binnen het MBN zijn in de huidige situatie voor deze functie 3 fte arbeidsplaatsen opgenomen. In de praktijk vervullen 2 van de 3 medewerkers taken uit op het gebied van dienstindeling. Deze 2 medewerkers worden op basis van het 'mens volgt werk' principe geplaatst op de functie van Personeelsplanner (indicatieve waardering fg 57) binnen de LPP.
- De derde medewerker vervult geen taken op het gebied van dienstindeling. De betreffende medewerker blijft werkzaam in de functie van Technisch Administrateur bij het MBN.

Plaatsingsproces significant gewijzigde functie

Opleidingscoördinator (functiegroep 58) - 5,44 fte

- De functie van Opleidingscoördinator (fg 58) wijzigt significant.
- De betreffende medewerkers zijn geschikt voor de functie van Kwalificatiespecialist (indicatieve waardering fg 58) en worden conform artikel 3 sub a (iii) Sociaal Plan cao NS 2020-2022 direct geplaatst in de nieuwe organisatie op de functie van Kwalificatiespecialist.

4. Aanvullende afspraken personele gevolgen plaatsingsproces

Positieregeling artikel 90 cao NS

Indien een medewerker als gevolg van deze organisatiewijziging in een gewijzigde functie wordt geplaatst waarvan (na definitieve waardering) vaststaat dat de functie in een lagere functiegroep is ingedeeld, dan behoudt de medewerker zijn salarisgroep op basis van de Positieregeling (artikel 90 cao).

Bevordering artikel 57 cao NS

Indien de indeling in de salarisgroep voor de functie hoger uitvalt, wordt de medewerker in de hogere salarisgroep geplaatst (bevorderd) conform de bevorderingsregels (artikel 57 cao).

5. Invoering Hoofdstuk 9 (Output gerelateerd werken)

Als gevolg van de herinrichting van Landelijke Personeelsplanning worden de 6 medewerkers, werkzaam in de functie van Opleidingscoördinator geplaatst in de nieuwe organisatie in de functie van Kwalificatiespecialist, zoals beschreven in artikel 3. Deze nieuwe functie wordt geplaatst in de afdeling Operations Support binnen O&S, waarbij de aard van de werkzaamheden aansluiten bij Output gerelateerd werken van Hoofdstuk 9.

De 2 medewerkers werkzaam in de functie van Technisch Administrateur die op basis van het principe 'mens volgt werk' worden geplaatst in de functie van Personeelsplanner, werken al onder het arbeidsvoorwaardenpakket van Hoofdstuk 9. Deze 2 medewerkers behouden het arbeidsvoorwaardenpakket van Hoofdstuk 9.

Deze 6 medewerkers die geplaatst worden in de functie van Kwalificatiespecialist gaan over naar Hoofdstuk 9 van de cao NS en een daarbij behorende Overgangsregeling.

- a. Op grond van de cao NS is Hoofdstuk 9 van toepassing op de functie Kwalificatiespecialist.
- b. De invoering van Hoofdstuk 9 voor de betrokken medewerkers vindt plaats per 1 januari 2023.
- c. Deze invoering heeft tot gevolg dat het arbeidsvoorwaardenpakket zoals vastgelegd in Hoofdstuk 9 van de cao NS vanaf de datum van invoering van toepassing gaat zijn op de bij de organisatiewijziging betrokken 6 medewerkers, geplaatst in de functie van Kwalificatiespecialist onder toepassing van de in artikel 6 vermelde Overgangsregeling.

- d. Medewerkers met een arbeidsvoorwaardenpakket in Hoofdstuk 8, die solliciteren en worden aangenomen op vacatures van functies in Hoofdstuk 9, die ontstaan als direct gevolg van de organisatiewijzigingen LPP, gaan per 1 januari 2023 over naar het arbeidsvoorwaardenpakket van Hoofdstuk 9 onder toepassing van de in artikel 6 vermelde Overgangsregeling.

6. Overgangsregeling naar Hoofdstuk 9 (Output gerelateerd werken)

Voor de in artikel 5 genoemde medewerker in de functie van Kwalificatiespecialist is bij overgang naar het arbeidsvoorwaardenpakket van hoofdstuk 9 cao NS de overgangsregeling, zoals afgesproken in de cao NS 2015-2017, het uitgangspunt, met dien verstande dat de afspraken dan gelden per 1 januari 2023 in plaats van per 1 januari 2019 en de peildata in de overgangsafspraken hierop zijn aangepast. Alle overgangsafspraken zijn opgenomen in de Bijlage.

7. Uitgezonderde groep invoering Hoofdstuk 9 (Output gerelateerd werken)

Als gevolg van de herinrichting van LPP worden de 12 medewerkers werkzaam in de functie van Dienstindeler op basis van 'mens volgt werk' geplaatst in de functie van Personeelsplanner. De werkzaamheden worden verplaatst naar de afdeling Operations Support binnen O&S. Deze medewerkers die naar deze afdeling over gaan behouden de arbeidsvoorwaarden, zoals deze binnen Hoofdstuk 8 van de cao van NedTrain voor hen gelden.

8. Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

Bij (onvoorziene) problemen bij de uitvoering van de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat voeren partijen overleg met elkaar, teneinde deze problemen op een voor alle partijen aanvaardbare wijze op te lossen, waarbij zo dicht mogelijk bij de bedoeling en opzet van deze afspraken wordt gebleven.

Utrecht, 25 maart 2022

Henriëtte van Alphen
NS

Laurens Vahl
NS

Jerry Piqué
CNV Vakmensen

Henri Jansen
FNV Spoor

Gezina ten Hove
VHS Railprofessionals

Rob de Groot
VVMC

Bijlage

Arbeidsvoorwaarden en overgangsafspraken voor werknemers die overgaan naar hoofdstuk 9 cao NS

Onderstaand overzicht maakt, naast de belangrijkste overeenkomsten en verschillen, inzichtelijk welke overgangsafspraken zijn gemaakt voor de 6 betreffende werknemers en mogelijke sollicitanten genoemd in artikel 5, die in het kader van de organisatiewijziging van de Landelijke Personeelsplanning per 1 januari 2023 overgaan naar hoofdstuk 9 CAO NS. Deze afspraken zijn gebaseerd op de overgangsafspraken uit het CAO akkoord 2015 - 2017 aangevuld met de afspraken die zijn gemaakt in het onderhandelingsresultaat CAO NS 2017 – 2020.

Onderwerp	Tot 1 januari 2023 hoofdstuk 8	Per 1 januari 2023 hoofdstuk 9	Overgangsafspraken per 1 januari 2023 voor werknemers die overgaan van CAO NS naar hoofdstuk 9
Primair loon	Hanteren salarisschalen en functiewaardering volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Vakantiebijslag	8%	Ongewijzigd	
Decemberuitkering	3%	Ongewijzigd	
Pensioen	Regeling volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Reisfaciliteiten	Reisfaciliteiten volgens CAO NS	Ongewijzigd	
Onregelmatigheidstoelage	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Onregelmatigheidstoelage is niet van toepassing tenzij werknemer expliciet het verzoek krijgt van zijn leidinggevende om structureel op onregelmatige tijden werkzaamheden te verrichten	
Bereikbaarheidsdienst	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS (bedrijfsspecifieke regeling NedTrain)	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
Oproepvergoeding	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Algemene regeling handhaven voor iedereen	
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/werknemer over hoe te werken en over welke output, passend bij een 36-urige werkweek	
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 werknemers gelijk ongeacht leeftijd en salaris. Verlof per kalenderjaar opgebouwd uit: • Basisverlof: 5 weken • Persoonlijk budget (PB): 1,1 x wekelijkse arbeidsduur	Werknemers behouden hun opgebouwde verlofrechten inclusief vijf jaar perspectief op toekomstige rechten (deze worden hierna bevroren). Deze extra verlofrechten worden toegevoegd aan het Persoonlijk Budget (PB)
Bijzonder verlof	Per situatie (zowel lief als leed) vastgelegd in cao	Bijzonder verlof leed: individuele afspraak op maat tussen werknemer 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	Vervalt	Blijft gelden
Regeling oudere werknemer (RO)	Minderdaagse werkweek voor werknemers v.a. 50 jaar d.m.v. inleg VTA / koopverlof / 4 extra vrije dagen van NS (werknemers van 55-57/58)	Vervalt	Blijft gelden. Aangepaste inleg vanuit PB
Vermindering inkomen bij ander werk (TVI)	Garantieregeling waarvoor werknemers in aanmerking kunnen komen wanneer door wijziging in werkomstandigheden de SAV-inkomsten sterk verminderen	Ongewijzigd	
Garantieregeling Inkomensvermindering van Oudere Werknemers (GIOW)	Garantieregeling waarvoor werknemers vanaf 55 jaar in aanmerking kunnen komen wanneer minder onregelmatig wordt gewerkt waardoor SAV-inkomsten wegvallen	Vervalt	Blijft gelden voor werknemers die op 1 januari 2023 een vergoeding ontvangen.
Afscheidsuitkering	Regeling volgens artikel 65 cao	Vervalt	Werknemers die voor 1 januari 2025 conform cao NS op basis van artikel 65 in aanmerking zouden komen voor een afscheidsuitkering, behouden dit recht