

# Eindbod personele gevolgen Centralisatie Personele Bijsturing

## Overwegingen:

Op 9 juli 2019 is bij de OR Reizigers de adviesaanvraag 'centraliseren van de personele bijsturing' ingediend. Vakorganisaties en de directie Transportbesturing zijn in het kader van de wijziging binnen Transportbesturing het volgende overeengekomen over de personele gevolgen.

Vakbonden hechten er waarde aan te vermelden dat de totstandkoming van deze afspraken om mogelijke sociale gevolgen op te vangen, niet betekent dat vakbonden instemmen met het voorgenomen besluit. De ondernemingsraad brengt daarover advies uit.

Onderstaande is gebaseerd op het ondernemersbesluit zoals dit is voorzien op dit moment, met naar verwachting een implementatiedatum van 1 april 2020.

### **1. Inwerkingtreding en toepassing**

De afspraken uit dit Akkoord treden in werking op het moment van ondertekening van dit Akkoord, tenzij in de tekst hiervan wordt afgeweken.

### **2. Sociaal Plan**

Naast de afspraken uit dit Akkoord is het Sociaal Plan in hoofdstuk 11 CAO NS 2017-2020 van toepassing bij de (mogelijke) personele consequenties als gevolg van de uitvoering van het ondernemersbesluit zoals dit is voorzien op dit moment, met naar verwachting een implementatiedatum van 1 april 2020.

### **3. Plaatsingsproces**

#### a. Plaatsingsproces Personele Bijstuurders

##### *1) Personele Bijstuurder*

Medewerkers die momenteel Personele Bijstuurder zijn, worden vanaf de implementatiedatum van het ondernemersbesluit geplaatst in de functie Bijstuurder Personeel, als gevolg van 'mens volgt werk', omdat geen sprake is van significante wijzigingen ten opzichte van de huidige werkzaamheden als Personele Bijstuurder. Deze medewerkers behouden hun huidige salarisgroep conform de positieregeling van artikel 90 CAO. Deze salarisgarantie geldt voor zover (v.w.b. arbeidsduur) en zo lang (v.w.b. functie) zij de functie van Bijstuurder Personeel vervullen.

##### *2) Medewerker Rangeren en 'Combi's'*

Medewerkers Rangeren en medewerkers die meerdere rollen uitoefenen (zogenaamde 'Combi-medewerkers') worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor de functie Bijstuurder Personeel. De medewerkers die hun belangstelling kenbaar hebben gemaakt, worden geplaatst als Bijstuurder Personeel op het OCCR te Utrecht. Deze medewerkers behouden hun huidige salarisgroep conform de positieregeling van artikel 90 CAO. Deze salarisgarantie geldt voor zover (v.w.b. arbeidsduur) en zo lang (v.w.b. functie) zij de functie van Bijstuurder Personeel vervullen.

#### b. Plaatsingsproces Teammanagers

Medewerkers in de functie van Teammanager op een van de RBC's worden in de gelegenheid gesteld om hun belangstelling kenbaar te maken voor de functie van Teammanager van de Bijstuurders Personeel op het OCCR (3 fte).

- 1) Indien er meer dan drie (3) medewerkers belangstelling hebben geuit, vindt selectie plaats op grond van het 'omgekeerde' afspiegelingsbeginsel (medewerker met meeste rechten krijgt voorrang) onder de medewerkers die vóór peildatum (indienen Adviesaanvraag) werkzaam waren als Teammanager op één van de RBC's.

- 2) Indien er minder dan drie (3) medewerkers belangstelling hebben geuit, worden de medewerkers die hun belangstelling kenbaar hebben gemaakt geplaatst. Om tot de benodigde drie Teammanagers te komen, wordt er aangewezen op grond van het afspiegelingsbeginsel (medewerker met de minste rechten wordt als eerste geplaatst) onder de medewerkers die na peildatum (indienen Adviesaanvraag) in dienst zijn gekomen als Teammanager op één van de RBC's.

#### **4. Boventalligheid als gevolg van meer dan 90 minuten reistijd**

- a. Personele Bijstuurders waarvan de reistijd met openbaar vervoer als gevolg van het verplaatsen van de werkzaamheden van personele bijsturing naar het OCCR meer dan 90 minuten per enkele reis van woonplaats naar de nieuwe standplaats gaat bedragen, kunnen ervoor kiezen om op de implementatiedatum van het genomen besluit boventallig te worden. Hierbij zijn de bijbehorende rechten en plichten conform Sociaal Plan zoals opgenomen in de CAO 2017-2020 van toepassing.
- b. De reistijd met het openbaar vervoer van woonplaats (huisadres) naar (nieuwe) standplaats wordt bepaald op basis van de NS Reisplanner.
- c. Voor medewerkers met meer dan 90 minuten reistijd die niet voor boventalligheid kiezen, wijzigt per implementatiedatum de standplaats naar het OCCR te Utrecht. De reistijdcompensatie en verhuiskostenregeling als beschreven in artikel 6 zijn overeenkomstig van toepassing.

#### **5. Voorrangpositie vacatures in de regio**

- a. Personele Bijstuurders die op implementatiedatum, thans beoogd op 1 april 2020, hun werk volgen naar het OCCR, hebben vanaf de datum van ondertekening van dit akkoord voor de duur van drie jaar een voorrangpositie om te solliciteren op vacatures binnen NS Operatie in de regio met als doel de reistijd te verkorten.
- b. Er geldt voor deze medewerkers dat zij op de vacature solliciteren conform het vacaturebeleid; indien de medewerker geschikt wordt bevonden, dan wordt de medewerker op de vacature in de regio aangenomen.
- c. Mochten meerdere medewerkers, die op basis van de in dit artikel vermelde afspraken een voorrangpositie hebben, solliciteren op de vacature en geschikt zijn dan vindt selectie plaats op grond van het 'omgekeerde' afspiegelingsbeginsel (de medewerker met de meeste afspiegelingsrechten komt als eerste in aanmerking voor de vacature).
- d. De medewerker die wordt aangenomen op de betreffende vacature, zal deelnemen aan een eventueel opleidingstraject dat benodigd is om de betreffende functie naar behoren uit te kunnen voeren.
- e. Indien een medewerker wordt aangenomen op een vacature in de regio, dan vervalt de reistijdcompensatieregeling en de verhuiskostenregeling, zoals bedoeld in artikel 6.
- f. De voorrangpositie komt te vervallen zodra de medewerker gaat werken in een andere functie elders binnen of buiten de Sociale Eenheid van NS.
- g. De voorrangpositie komt na de voorrangpositie van arbeidsgehandicapten en de voorrangpositie van premobiel/boventalligen.
- h. De voorrangpositie zoals beschreven in dit artikel geldt enkel op de voorwaarde van afstemming met de medezeggenschap over de tijdelijke afwijking van het vacature- en voorrangbeleid NS.

## 6. Reistijdcompensatie- en verhuiskostenregeling

- a. *Reistijdcompensatie*

In aanvulling op het Sociaal Plan spreken NS en vakorganisaties onderstaande reistijdregeling af voor Bijstuurders Personeel<sup>1</sup> en teammanagers die worden geplaatst op het OCCR (Admiraal Helffrichlaan 1 te Utrecht) en die hierdoor meer reistijd hebben als gevolg van de wijziging van standplaats.
- b. *Definitie extra reistijd*

Extra reistijd is de extra reistijd naar de nieuwe standplaats die ontstaat bovenop de oorspronkelijke reistijd. Uitgangspunt is de reistijd per trein.
- c. *Compensatie*

Het eerste half uur van de extra reistijd enkele reis wordt als eigen tijd beschouwd. De overige extra reistijd wordt gecompenseerd. Compensatie zal plaatsvinden in tijd.
- d. *Tegemoetkoming reiskosten met de auto*

Indien een Bijstuurder Personeel<sup>1</sup> of teammanager als gevolg van een standplaatswijziging vanwege onderhavige organisatiewijziging in aanmerking komt voor de reiskostenvergoeding van artikel 119a lid 1 cao NS 2017-2020 dan geldt deze reiskostenvergoeding – in afwijking van het bepaalde in lid 1 sub 4 van artikel 119a – voor alle gemaakte kilometers per auto. 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 vergoeding bedraagt € 0,19 per km voor zover mogelijk fiscaal onbelast.
- e. *Looptijd*

Deze afspraken lopen drie jaar vanaf de start op de nieuwe standplaats en uiterlijk tot de medewerker conform artikel 5 met voorrang is geplaatst of tot het moment dat de medewerker vrijwillig een andere functie aanvaardt of verhuist naar een woning dichterbij standplaats.
- f. *Anticumulatie*

Met deze regeling vervallen eventuele eerdere afspraken over reistijdcompensatie.
- g. *Verhuiskostenvergoeding*

Als een Bijstuurder Personeel<sup>1</sup> of teammanager binnen drie jaar na de implementatiedatum verhuist naar een woning dichterbij de standplaats, is de verhuiskostenvergoeding uit de CAO van toepassing. Om deze medewerkers te stimuleren dichterbij hun nieuwe standplaats te gaan wonen zal NS voor deze medewerkers niet het maximum uit artikel 67 lid 2 van € 5.445,- (Cao NS 2017-2020) hanteren, maar het geldend fiscaal maximum welke in 2019 € 7.750,- bedraagt. Of er sprake is van toepassing van de verhuiskostenregeling wordt in redelijkheid besproken tussen medewerker en leidinggevende.

## 7. Ontwikkelingsbudget

- a. Voor Personele Bijstuurders die worden geplaatst op de functie van Bijstuurder Personeel stelt NS een ontwikkelingsbudget van maximaal € 1.500,- bruto om in eigen tijd een opleiding of een traject te volgen om daarmee de kans op een functie in de eigen regio, dichtbij de eigen woonplaats, te vergroten.
- b. De eventuele interne opleiding of het traject wordt via NS geregeld.

---

<sup>1</sup> Hieronder wordt verstaan zowel Personele Bijstuurders die conform artikel 3 lid a sub 1 geplaatst worden in de functie van Bijstuurder Personeel als de Medewerkers Rangereen en de 'Combi's' die conform artikel 3 lid a sub 2 geplaatst worden in de functie van Bijstuurder Personeel na belangstellingregistratie.

- c. NS verleent de medewerker zoveel als mogelijk medewerking om een opleiding te kunnen volgen, waarbij werken in onregelmatigheid geen belemmering mag zijn. Medewerker en leidinggevende maken hierover samen afspraken.

## **8. Medewerkers op de RBC's**

- a. Als gevolg van de centralisatie van de personele bijsturing zullen de Personele Bijstuurders hun werk volgen naar het OCCR te Utrecht. Medewerkers RBC die rangeerwerk verrichten of gecombineerde diensten doen en die er niet voor kiezen om vrijwillig mee over te gaan naar het OCCR, blijven werkzaam op de RBC's.
- b. Als gevolg van deze herinrichting zullen de medewerkers RBC die werkzaam zijn en blijven op de RBC's niet boventallig worden.
- c. NS verwacht de komende jaren nog verschillende ontwikkelingen op de knoop. Om deze organisatiewijziging en de toekomstige ontwikkelingen met minimale hinder voor de operatie te kunnen doorvoeren accepteert NS een ruimere bezetting op de RBC's en bouwt de formatie als gevolg van deze herinrichting af door middel van natuurlijk verloop
- d. Tot minimaal twee (2) jaar na implementatiedatum, thans beoogd op 1 april 2020, zal geen boventalligheid ontstaan onder medewerkers Rangeren.
- e. Voor de medewerkers Rangeren zal gedurende minimaal twee (2) jaar na datum implementatie, thans beoogd op 1 april 2020, geen fuwa traject plaatsvinden.
- f. Naar verwachting blijft de besturing van het rangeerproces regionaal georganiseerd. Daarmee wordt de eerste jaren na de in lid d en lid e genoemde 2 jaar geen reductie van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden voor de medewerker rangeren verwacht.

## **9. Hardheidsclausule**

- a. Mochten bovengenoemde afspraken in individuele gevallen onvoldoende tegemoetkomen aan een individuele situatie van een medewerker, dan kunnen tussen medewerker en leidinggevende aanvullende afspraken worden gemaakt.
- b. Deze afspraken worden voorgelegd aan een begeleidingscommissie, bestaande uit twee leden namens de werkgever en twee leden namens de vakorganisaties. De begeleidingscommissie brengt advies uit aan NS en/of de medewerker.
- c. Een medewerker die zich benadeeld voelt bij de toepassing van de regels van het Sociaal Plan, kan gebruikmaken van de geldende Klachtenregeling (bijlage 5 cao NS).

## **10. Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen**

Bij (onvoorziene) problemen bij de uitvoering van de afspraken uit dit akkoord 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, 17 december 2019