

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Centrale Besturing – Logistieke Besturing

Overwegingen:

Op 12 juli 2021 is bij de OR Instandhouding de adviesaanvraag Centrale Besturing – Logistieke Besturing ingediend. De directie van NS is voornemens de logistieke (materieel) besturing, voor de knopen in de regio's van de Servicebedrijven waar dit nog niet het geval is, te beleggen bij de afdeling Transportbesturing binnen Besturing Operatie.

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 per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit 'Centrale Besturing – Logistieke Besturing'.

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.

Plaatsingsproces

De uitwerking van het plaatsingsproces naar aanleiding van de organisatiewijziging Logistieke Besturing is als volgt. Daarbij is uitgegaan van peildatum 1 juni 2021.

Plaatsingsproces "mens-volgt-werk"

Als gevolg van deze organisatiewijziging wordt het werk van werkvoorbereiders (gefaseerd) verplaatst naar Transportbesturing.

Werkvoorbereider Servicebedrijf Randstad Zuid (14 fte)

- Het werk van de 16 Werkvoorbereiders met werkzaamheden aan de logistieke tafel in SB Randstad Zuid worden per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit verplaatst naar Transportbesturing.
- De betreffende 16 medewerkers in de functie van Werkvoorbereider met werkzaamheden aan de logistieke tafel, worden per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit op basis van het principe 'mens-volgt-werk' geplaatst in de functie van Medewerker RBC/Medewerker Rangeren bij RBC Utrecht of RBC Rotterdam.

Werkvoorbereider Servicebedrijf Randstad Noord (14 fte)

- Het logistieke werk van de 14 Werkvoorbereiders wordt verplaatst naar Transportbesturing.
- De betreffende 14 medewerkers worden op basis van het principe "mens-volgt-werk" geplaatst in de functie van Medewerker RBC/Medewerker Rangeren bij RBC Amsterdam;
- De fysieke verplaatsing naar Transportbesturing zal gefaseerd worden uitgevoerd:

- Het werk van 7 fte ten behoeve van de Zaanstraat en Lelystad Opstel wordt per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit verplaatst naar RBC Amsterdam.
 - Naar verwachting wordt medio mei 2023 het werk van de overige 7 fte ten behoeve van Watergraafsmere verplaatst naar RBC Amsterdam.
- De betreffende 14 medewerkers kunnen middels een belangstellingsregistratie de voorkeur voor verplaatsing per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit of medio mei 2023 aangeven:
 - Indien er voor de verplaatsing per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit meer dan 7 belangstellenden zijn, dan worden de medewerkers met de meeste rechten op basis van het afspiegelingsbeginsel als eerste geplaatst.
 - Als er voor deze verplaatsing minder dan 7 belangstellenden zijn dan worden de medewerkers met de minste rechten op basis van afspiegelingsbeginsel per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit geplaatst in de functie Medewerker RBC/Medewerker Rangeren bij RBC Amsterdam.
 - De 7 medewerkers, die niet per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit zijn verplaatst, worden in mei 2023 verplaatst.

Voor Werkvoorbereiders met werkzaamheden aan de productietafel heeft de organisatiewijziging geen gevolgen en zij blijven hun huidige functie behouden. Wel worden zij in de gelegenheid gesteld hun eventuele belangstelling voor de functie van Medewerker RBC / Medewerker Rangeren bij het RBC Utrecht of RBC Rotterdam kenbaar te maken middels een belangstellingsregistratie:

- Vervolgens wordt op basis van een assessment onderzocht of de medewerker geschikt of binnen een periode van 12 maanden geschikt te maken is voor de functie van Medewerker RBC / Medewerker Rangeren;
- Medewerkers die geschikt of binnen een periode van 12 maanden geschikt te maken zijn voor de functie van Medewerker RBC/Medewerker Rangeren worden per vier maanden na het nemen van het ondernemersbesluit geplaatst in het RBC Utrecht of RBC Rotterdam op basis van de belangstellingsregistratie;
- Medewerkers die geen belangstelling hebben voor een de functie van Medewerker RBC / Medewerker Rangeren of waarvan vastgesteld is dat zij niet geschikt of binnen een periode van 12 maanden geschikt te maken zijn, blijven hun huidige functie van Werkvoorbereider op hun huidige standplaats behouden.

3. Aanvullende afspraken personele gevolgen plaatsingsproces

Indien medewerkers als gevolg van een eerdere organisatiewijziging een positierегeling op basis van de artikel 90 cao hebben dan blijft deze van toepassing. Deze medewerkers behouden hun huidige salarisgroep, voor zover (qua arbeidsduur) en voor zolang (qua functie) zij de functie van Medewerker RBC/Medewerker Rangeren (sg 57) blijven vervullen.

4. Standplaatswijziging en reistijdcompensatieregeling

Voor 8 medewerkers, waarvan het werk van SB Randstad Zuid naar RBC Rotterdam wordt verplaatst, geldt dat er sprake is van een standplaatswijziging. Er geldt mogelijk ook een standplaatswijziging voor de medewerkers, die op dit moment werkzaam zijn als Werkvoorbereider aan de productietafel en vanuit de belangstellingsregistratie overgaan naar het RBC.

De wijze waarop NS de gevolgen van de standplaatswijziging opvangt is conform de Regeling reistijdcompensatie in het Sociaal Plan conform cao NS 2020-2022.

Voor de overige 8 medewerkers, waarvan het werk van SB Randstad Zuid naar Utrecht CS wordt verplaatst, geldt dat er geen sprake is van een standplaatswijziging.

5. Wijziging arbeidsvoorwaarden: overgangsregeling

Door deze organisatiewijziging zullen 30 Werkvoorbereiders aan de logistieke tafel en de Werkvoorbereiders aan de productietafel (die belangstelling hebben getoond en geschikt (te maken) blijken te zijn) worden verplaatst van de Servicebedrijven Randstad Noord en Randstad Zuid naar de afdeling Transportbesturing binnen Besturing Operatie. Dit betekent dat deze medewerkers van NedTrain B.V. naar NS Reizigers B.V. over gaan en dat NS Reizigers B.V. de werkgever wordt en dat deze medewerkers daarmee onder het arbeidsvoorwaardenregime van NS Reizigers B.V. gaan vallen.

Voor de betreffende 30 medewerkers zijn de volgende overgangsafspraken gemaakt per vier maanden na het ondernemersbesluit voor zolang deze medewerkers werkzaam zijn in de functie van Medewerker RBC/Medewerker Rangeren bij het RBC:

- De algemene regeling voor de vergoeding van overuren (art 116 lid 2 cao NS) is van toepassing. Het bedrag dat de medewerker ten opzichte van deze algemene regeling voor de vergoeding van overuren in de afgelopen twee jaar gemiddeld per maand meer heeft ontvangen, ontvangt de medewerker per ingangsdatum als een maandelijkse toelage.
- De algemene regeling voor de vergoeding van meeruren (art 116 lid 4 cao NS) is van toepassing. Het bedrag dat de medewerker ten opzichte van deze algemene regeling voor de vergoeding van meeruren in de afgelopen twee jaar gemiddeld per maand meer heeft ontvangen, ontvangt de medewerker per ingangsdatum als een maandelijkse toelage.
- De algemene regeling voor de vergoeding voor de financiële compensatie onregelmatigheid (art 109 lid 2 cao NS) is van toepassing. Het bedrag dat de medewerker ten opzichte van deze algemene regeling voor de vergoeding van financiële compensatie onregelmatigheid in de afgelopen twee jaar gemiddeld per maand meer heeft ontvangen, ontvangt de medewerker per ingangsdatum als een maandelijkse toelage.
- De algemene regeling voor de vergoeding voor het werken op feestdagen (artikel 117 cao NS) is van toepassing. Het bedrag dat de medewerker ten opzichte van deze algemene regeling voor de vergoeding van het werken op feestdagen in de afgelopen twee jaar gemiddeld per maand meer heeft ontvangen, ontvangt de medewerker per ingangsdatum als een maandelijkse toelage.
- De algemene regeling voor werktijdverkorting van oudere werknemers (art 105 cao NS) die gelden voor NedTrain B.V. blijven behouden voor de betreffende medewerkers.

Indien een bovengenoemde vergoeding op dit moment pensioengevend is, zal ook de maandelijkse toelage pensioengevend zijn.

NB. Conform cao artikel 119 cao NS is de vergoeding Rode Zondag bij NS Reizigers B.V. 12 uur in plaats van 8 uur bij NedTrain B.V.

6. 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