

Principeakkoord¹

Decentrale sociale afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Samenvoeging Knoopplanning/KCPK Plateau 1

Overwegingen:

Op 20 Januari 2022 is bij de OR Reizigers en OR C&O en Groep de adviesaanvraag ingediend om de afdeling Knoopplanning te vormen binnen Besturing Operatie (BO) en "Kort Cyclisch Plannen Knoop Plateau 1" binnen deze afdeling in te voeren.

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

Vakbonden hechten er waarde aan te vermelden dat de totstandkoming van deze afspraken over de personele gevolgen, niet betekent dat vakbonden instemmen met het voorgenomen besluit tot herinrichting. De OR Reizigers en de OR C&O en Groep brengen daarover advies uit.

Uitgangspunt bij deze organisatiewijziging is dat het aantal formatieplaatsen binnen het verandergebied krimpt als gevolg van deze ontwikkeling met 32 fte. Deze reductie wordt middels natuurlijk verloop gerealiseerd over een periode vanaf de implementatie tot 1 januari 2026. Mocht de besparing op 1 januari 2026 niet gerealiseerd zijn, dan wordt deze in de periode daarna alsnog middels natuurlijk verloop gerealiseerd, maar dan later in de tijd. Dit betekent dat de werknemers die betrokken zijn bij deze organisatiewijziging niet boventallig worden en worden geplaatst in één van de functies in de nieuwe afdeling Knoopplanning.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit concept onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit samenvoeging Knoopplanning/KCPK Plateau 1.

Drie maanden na het nemen van het ondernemersbesluit starten de werknemers op de eerste kalenderdag van de maand in hun nieuwe functie binnen de afdeling Knoopplanning bij V&B.

Het ondernemersbesluit wordt uiterlijk 1 maart 2023 genomen. Indien dat niet het geval is, vervallen in beginsel deze afspraken en volgt er vervolgoverleg

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 2022 – 2023 van toepassing.

3. Plaatsingsprocessen

De plaatsingsprocessen naar aanleiding van de organisatiewijziging samenvoeging Knoopplanning/KCPK Plateau 1 zijn hieronder beschreven. Daarbij is uitgegaan van peildatum 1 november 2021.

3.1 Manager Knoopplanning (1 fte) Standplaats Utrecht

De functie van Transitie-manager Knoopplanning (salarisgroep 61) wijzigt significant. De betreffende werknemer is geschikt voor de nieuwe functie van Manager Knoopplanning (salarisgroep 61) op de afdeling Knoopplanning en wordt direct geplaatst.

3.2 Functiereeks Teammanager Logistiek (5 fte) Standplaats Utrecht

De bestaande functiereeks van Teammanager Logistiek (Niveau A salarisgroep 60 en niveau B salarisgroep 59) wijzigt niet significant. De betreffende werknemers bij Knoopplanning NO (2 fte) en

¹ Principeakkoord betekent dat de vakbonden het onderhandelingsresultaat positief aan de leden voorleggen. De vakbondsleden van iedere vakbond bepalen bij meerderheid van stemmen of het principeakkoord daadwerkelijk een akkoord wordt.

Knoopplanning V&B (3 fte) worden geplaatst op hetzelfde niveau op de functie Teammanager Logistiek op de afdeling Knoopplanning volgens het principe 'mens-volgt-werk'.

3.3 Nieuwe functiereeks Knoopanalist (in totaal 10 fte)

De werknemers in de functies van Expertplanners en Planners (NO Expert Planner salarisgroep 59, NO Planner salarisgroep 58 en V&B Expert Planner salarisgroep 58 en V&B Planner salarisgroep 57) kunnen belangstelling tonen voor de nieuwe functies in de functiereeks van Knoopanalist: Coördinerend Knoopanalist (1 fte, salarisgroep 60) en Knoopanalist (9 fte, salarisgroep 59). Deze betreffende werknemers worden geplaatst op deze functies conform de plaatsingsprocessen in respectievelijk paragraaf 3.3.1. en 3.3.2.

3.3.1 Plaatsingsproces Coördinerend Knoopanalist (1 fte)

1. Werknemers kunnen door middel van een belangstellingsregistratie hun interesse kenbaar maken voor de functie van Coördinerend Knoopanalist en Knoopanalist.
2. Door middel van een assessment wordt onderzocht of en zo ja, welke werknemers direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken zijn voor de functie van Coördinerend Knoopanalist.
3. De werknemer, die direct geschikt is voor de functie van Coördinerend Knoopanalist, wordt op deze functie geplaatst;
 - a. Indien er meer direct geschikte werknemers zijn voor deze functie, dan wordt er conform de UWV-regels omgekeerd afgespiegeld en wordt de werknemer die op grond van de afspiegeling als laatste voor ontslag in aanmerking zouden komen, geplaatst in de functie van Coördinerend Knoopanalist.
 - b. Indien er geen direct geschikte werknemer is, dan zal de werknemer die binnen 12 maanden geschikt te maken is op de functie worden geplaatst. Indien er meer werknemers binnen 12 maanden geschikt te maken zijn, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld en wordt de werknemer die op grond van de afspiegeling als laatste voor ontslag in aanmerking zouden komen, geplaatst in de functie van Coördinerend Knoopanalist.
4. Werknemers, die niet zijn geplaatst in de functie van Coördinerend Knoopanalist en die ook interesse in de functie van Knoopanalist kenbaar hebben gemaakt, worden geplaatst volgens het plaatsingsproces voor Knoopanalist (9 fte) in paragraaf 3.3.2.

3.3.2 Plaatsingsproces Knoopanalist (9 fte)

1. Werknemers kunnen door middel van een belangstellingsregistratie hun interesse kenbaar maken voor de functie van Knoopanalist. Deze werknemers en de werknemers, die niet zijn geplaatst in de functie van Coördinerend Knoopanalist en ook hun interesse kenbaar hebben gemaakt voor de functie van Knoopanalist, worden als volgt geplaatst.
2. Door middel van een assessment wordt onderzocht of en zo ja, welke werknemers direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken zijn voor de functie van Knoopanalist.
3. De werknemers, die direct geschikt zijn voor de functie van Knoopanalist, worden op deze functie geplaatst;
 - a. Indien er meer direct geschikte werknemers zijn dan de 9 formatieplaatsen, dan wordt er conform de UWV-regels omgekeerd afgespiegeld en worden de werknemers die op grond van de afspiegeling als laatste voor ontslag in aanmerking zouden komen, geplaatst in de functie van Knoopanalist.
 - b. Indien er hierna formatieruimte resteert, dan worden de werknemer die binnen 12 maanden geschikt te maken zijn in de functie geplaatst. Indien er meer werknemers binnen 12 maanden geschikt te maken zijn dan dat er formatieruimte resteert, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld en worden de werknemers die op grond van de afspiegeling als laatste voor ontslag in aanmerking zouden komen, geplaatst in de functie van Knoopanalist.

Indien er na de plaatsingsprocessen van paragraaf 3.3.1 en 3.3.2 op de functies Coördinerend Knoopanalist en/of Knoopanalist nog formatieruimte resteert, dan worden vacature(s) uitgezet conform het voorrangs- en vacaturebeleid van NS.

De werknemers die in deze plaatsingsprocessen niet worden geplaatst in de functie van Coördinerend Knoopanalist of Knoopanalist, worden geplaatst in de functiereeks van Knoopplanner, zoals in het onderstaande plaatsingsproces in paragraaf 3.4 wordt beschreven.

3.4 Nieuwe functiereeks Knoopplanner (114 fte)

De functies in de functiereeks van Knoopplanner wijzigen niet significant ten opzichte van de huidige functies NO Expert Planner salarisgroep 59, NO Planner salarisgroep 58 en V&B Expert Planner salarisgroep 58 en V&B Planner salarisgroep 57).

Het werk van alle (Expert) Planners BO en NO wordt verplaatst naar de afdeling Knoopplanning.

De betreffende werknemers – die niet zijn geplaatst op een functie in de functiereeks Knoopanalist - worden op basis van het principe ‘mens-volgt-werk’ als volgt geplaatst op de nieuwe functiereeks van Coördinerend Knoopplanner, Optimaliserend Knoopplanner of Knoopplanner (respectievelijk salarisgroep 59, 58 en 57):

De werknemers volgen hun huidige feitelijke werkzaamheden en worden op basis hiervan geplaatst op het overeenkomstige takenpakket in de nieuwe functiereeks op de locatie, waarop de werknemers op dit moment feitelijk werkzaam zijn.

Hoewel de functies in de functiereeks van Knoopplanner niet significant wijzigen, worden door de verandering wel andere vaardigheden van werknemers gevraagd. Hier zal vanuit het management aandacht voor zijn en rekening mee worden gehouden. Ook tijdens de jaarlijkse beoordelingscyclus zal hier rekening mee worden gehouden.

4. Aanvullende afspraken personele gevolgen plaatsingsproces

4.1 Positieregeling artikel 90 cao NS

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

4.2 Bevordering artikel 57 cao NS

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

4.3 Huidige individuele afspraken

Huidige individuele afspraken van de betreffende werknemers blijven van toepassing.

5. Standplaats en werktijden

5.1 (Coördinerend) Knoopanalisten

De nieuwe afdeling van de Knoopanalisten opereert als een landelijk team. Minstens 50% van de werkzaamheden worden uitgevoerd op het Hoofdkantoor in Utrecht. Werknemers zullen daarnaast ook deels op locatie in de regio werken, die binnen hun portefeuille past. De huidige werknemers, die worden geplaatst op de functie van (Coördinerend) Knoopanalist, behouden echter hun huidige standplaats. Nieuwe werknemers worden in de toekomst geworven op standplaats Utrecht, tenzij NS anders besluit. Voor de huidige werknemers, die niet reeds Utrecht als standplaats hebben, geldt het volgende:

1. De huidige feitelijke werklocaties en de momenten waarop en waar gewerkt wordt, blijven ongewijzigd.
2. In werkafspraken wordt onderling afgesproken wanneer in Utrecht wordt gewerkt. Indien werknemer op verzoek van werkgever in Utrecht werkt, dan geldt de reistijd naar en van Utrecht als werktijd.

5.2 Expert Planners en Planners Basisplan NO

De Expert Planners en Planners Basisplan van NO hebben in het systeem standplaats Utrecht, terwijl zij op dit moment feitelijk al werkzaam zijn in de regio. Dit wordt met de herinrichting administratief gecorrigeerd in de systemen naar de feitelijke standplaats in de regio, indien deze werknemers worden geplaatst op een functie in de functiereeks van Knoopplanner. Voor deze werknemers geldt het volgende:

1. De huidige feitelijke werklocaties en de momenten waarop en waar gewerkt wordt, blijven ongewijzigd.
2. In werkafspraken wordt onderling afgesproken wanneer in Utrecht wordt gewerkt. Indien werknemer op verzoek van werkgever in Utrecht werkt, dan geldt de reistijd naar en van Utrecht als werktijd.

6. Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

Bij (onvoorziene) problemen bij de uitvoering van de afspraken uit dit principeakkoord 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, 9 november 2022

Fleur Engberink
NS

Tijmen Voet
NS

Ike Wiersinga
CNV Vakmensen

Henri Jansen
FNV Spoor

Gezina ten Hove
VHS Railprofessionals

Rob de Groot
VVMC