

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Landelijke Technische Dienst Onderhoud & Service

Overwegingen:

Op 23 april 2021 is bij de OR Instandhouding de adviesaanvraag betreffende de samenvoeging van 4 regionale Technische Diensten naar 1 landelijke Technische Dienst binnen Onderhoud & Service (O&S) ingediend.

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 plaatsingsprocessen. Er is derhalve geen sprake van boventaligheid.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit 'Landelijke Technische Dienst O&S (hierna 'LTD').

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 LTD is als volgt. Daarbij is uitgegaan van peildatum 1 april 2021.

Plaatsingsproces bij 'mens volgt werk'

De medewerkers in de volgende functies worden op basis van het principe 'mens-volgt-werk' geplaatst:

- Installatieverantwoordelijke in regio Randstad Noord (sg 58) volgt zijn werk naar de functie Monteur IV-B TD (sg 58).
- 3 Monteurs TD/Technisch medewerker volgen hun werk in de functie van Monteur IV-B TD (sg 58).
- De overige TD Monteurs volgen hun werk naar de functie van Monteur TD (sg 57 en aanloopschaal 56).

Plaatsingsproces bij significant gewijzigde functies

De functies van de volgende medewerkers wijzigen significant. Wij achten alle medewerkers geschikt of geschikt te maken voor de significant gewijzigde functie. Medewerkers worden geplaatst op deze functies.

Hoofd Technische Dienst (sg 60) - 4 fte

- De functie Hoofd Technische Dienst wijzigt significant. De gewijzigde functies zijn Hoofd Landelijke Technische Dienst/Regiomanager (sg 61 – 1 fte) en de gewijzigde functie van Regiomanager (sg 59 – 3fte);

- Met de 4 betreffende medewerkers zal een oriënterend gesprek worden gevoerd waarin wordt besproken naar welke functie in de nieuwe structuur de belangstelling van de medewerker uit kan gaan: de gewijzigde functie van Hoofd Landelijke Technische Dienst/Regiomanager of de gewijzigde functie van Regiomanager;
- Hierna volgt een belangstellingsregistratie onder deze medewerkers, waarbij deze hun voorkeuren aangeven;
- Op basis van deze belangstellingsregistratie wordt van deze medewerkers met behulp van een assessment onderzocht of deze medewerkers direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken zijn voor de functie van Hoofd Landelijke Technische Dienst/Regiomanager.
- Indien er meer direct geschikte medewerkers zijn, dan wordt de medewerker met de meeste rechten conform de UWV-regels geplaatst in de functie van Hoofd Landelijke Technische Dienst/Regiomanager.
- Alle 4 de betreffende medewerkers zijn geschikt voor de functie van Regiomanager. Medewerkers die op basis van afspiegeling niet geplaatst worden in de functie van Hoofd Landelijke Technische Dienst/Regiomanager, medewerkers die op basis van het assessment niet geschikt (te maken) worden bevonden of waarvan de uitkomst van de belangstellingsregistratie is dat er geen belangstelling is voor de functie van Hoofd Landelijke Technische Dienst, worden direct geplaatst op de functie van Regiomanager.

Monteur/Waarnemend hoofd TD (sg 58) - 1 fte en Assistent HTD (sg 58) - 1 fte

- De functies van Monteur/Waarnemend Hoofd TD en Assistent HTD wijzigen significant.
- De betreffende 2 medewerkers zijn geschikt en worden conform artikel 3 sub a (iii) Sociaal Plan cao NS 2020-2022 direct geplaatst in de nieuwe organisatie op de functie van Werkvoorbereider TD (sg 57).

Monteur zelfsturend in regio Noord-Oost (sg 58) - 7 fte

- De functie van Monteur zelfsturend in regio Noord-Oost wijzigt significant.
- De betreffende 7 medewerkers zijn geschikt en worden conform artikel 3 sub a (iii) Sociaal Plan cao NS 2020-2022 direct geplaatst in de nieuwe organisatie op de functie van Monteur (sg 57).

Medewerker TD (sg 56) 1 fte en Medewerker TD (sg 57) - 1 fte

- De functie van de Medewerker TD wijzigt significant.
- De betreffende 2 medewerkers zijn geschikt voor de functie van Facilitair Medewerker Landelijke TD (sg 55 – 1 fte) en conform UWV-regels wordt de medewerker met de meeste rechten geplaatst in de functie van Facilitair Medewerker Landelijke TD.
- De medewerker die op basis van afspiegeling niet geplaatst wordt op de functie van Facilitair Medewerker Landelijke TD, wordt geplaatst op functie van aankomend Monteur. De betreffende medewerker is binnen een redelijke termijn geschikt te maken voor deze functie in aanloopsschaal salarisgroep 56. Na afronding van de scholingsperiode kan deze medewerker conform de bevorderingsafspraken in de cao worden bevorderd naar de functie van Monteur (sg. 57).

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 herinrichting van LTD worden 9 medewerkers verplaatst naar de afdeling Operations Support binnen O&S naar de 4 functies van Hoofd Landelijke TD/Regiomanager, Regiomanager, Werkvoorbereider en Facilitair Medewerker Landelijke TD. De aard van de werkzaamheden in deze

functies sluiten aan bij Output gerelateerd werken met bijbehorende arbeidsvoorwaardenpakket van Hoofdstuk 9.

De bij deze herinrichting betrokken medewerkers 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 Hoofd Landelijke TD/Regiomanager, Regiomanager, Werkvoorbereider TD en Facilitair Medewerker Landelijke TD.
- 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 zal zijn op de bij de organisatiewijziging betrokken medewerkers in de functie van Hoofd Landelijke TD/Regiomanager, Regiomanager, Werkvoorbereider TD en Facilitair Medewerker Landelijke TD 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 LTD, 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 9 medewerkers 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. 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 9 betreffende werknemers en mogelijke sollicitanten genoemd in artikel 5, die in het kader van de organisatiewijziging van de Landelijke Technische Dienst 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	
Onregelmatigheidstoeslag	Regeling volgens hoofdstuk 8 CAO NS	Onregelmatigheidstoeslag 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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