

Onderhandelingsresultaat

Decentrale sociale afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging 'Herinrichting Service & Operatie'

Overwegingen:

Op 29 augustus 2024 is bij de OR Reizigers de adviesaanvraag 'Herinrichting S&O' ingediend.

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 brengt daarover advies uit.

Als gevolg van de voorgenomen herinrichting van S&O wordt ten opzichte van peildatum 30 april 2024 een reductie van 113,8 fte voorzien per 31 december 2027. Deze reductie wordt gerealiseerd door natuurlijk verloop en door het sturen op in-, door- en uitstroom in de periode tot 31 december 2027.

Er worden geen medewerkers boventallig als gevolg van deze herinrichting. Overcapaciteit ten opzichte van de uiteindelijke doelformatie per 31 december 2027 zal gedurende de implementatie van dit voorgenomen besluit nodig zijn om de transitie te realiseren.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit 'Herinrichting S&O'. Daarbij is uitgegaan van peildatum 30 april 2024. Beoogde start van de implementatie van de organisatiewijziging is Q2 2025.

2. Sociaal Plan

Naast de afspraken uit dit Akkoord is het Sociaal Plan in hoofdstuk 11 CAO NS 2024-2025 van toepassing bij de personele gevolgen als gevolg van de uitvoering van het ondernemersbesluit 'Herinrichting S&O'. Eventueel hier niet bekende en derhalve niet behandelde personele gevolgen vallen niet onder deze afspraken. Mocht blijken dat deze zich voordoen zal NS, vakbonden voor decentraal overleg uitnodigen met als doel om waar nodig tot op dit onderhandelingsresultaat aanvullende afspraken te komen, om deze hier niet behandelde personele gevolgen op te vangen.

3. Uitwerking plaatsingsprocessen en personele gevolgen per functiegroep

De plaatsingsprocessen en overige personele gevolgen naar aanleiding van de organisatiewijziging 'Herinrichting S&O' is onderstaand nader uitgewerkt.

Functie Teammanager

- a. De functie Teammanager wijzigt niet significant.
- b. Teammanagers Combi worden op basis van belangstelling geplaatst in een kolom ('Hoofdconducteur' of 'Machinist') van hun voorkeur.

Functie Regiomanager

- a. De functie van Regiomanager wijzigt significant in Clustermanager
- b. Regiomanagers kunnen hun belangstelling door middel van belangstellingsregistratie kenbaar maken voor functie, soort expertise en cluster voor de functies Clustermanager, Sr. Expertisemanager (nieuwe functie) en Expertisemanager (nieuwe functie).
- c. Op basis van de belangstelling volgt een selectieassessment
- d. De geschikte kandidaten komen als eerste in aanmerking voor plaatsing op hun voorkeursfunctie, daarna de geschikt te maken kandidaten
- e. Indien de kandidaat niet op de eerste functie van voorkeur geplaatst wordt, dan komt deze in aanmerking voor de tweede of eventueel derde functie van voorkeur
- f. In geval er te veel geschikt en/of geschikt te maken kandidaten zijn voor een functie, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld¹.

Functie Regiomanager P&P

- a. De functie van Regiomanager P&P vervalt
- b. Regiomanagers P&P kunnen hun belangstelling door middel van belangstellingsregistratie kenbaar maken voor functie en soort expertise voor de functies Sr. Expertisemanager (nieuwe functie) en Expertisemanager (nieuwe functie)
- c. Op basis van de belangstelling volgt een selectieassessment
- d. De geschikte kandidaten komen als eerste in aanmerking voor plaatsing op hun voorkeursfunctie, daarna de geschikt te maken kandidaten
- e. Indien de kandidaat niet op de eerste functie van voorkeur geplaatst wordt, dan komt deze in aanmerking voor de tweede of eventueel derde functie van voorkeur
- f. In geval er te veel geschikt en/of geschikt te maken kandidaten zijn voor een functie, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld.

Functie Regiomanager Capaciteit

- a. De functiebenaming Regiomanager Capaciteit (Wal) wordt gewijzigd in Expertisemanager Capaciteit en Dienstindeling. Deze functie is inhoudelijk ongewijzigd en de medewerker wordt geplaatst op basis van mens volgt werk
- b. De functie Regiomanager Capaciteit wijzigt significant in Stafmedewerker
- c. Alle Regiomanagers Capaciteit zijn geschikt of geschikt te maken en worden geplaatst in de functie van Stafmedewerker Capaciteit
- d. Regiomanagers Capaciteit kunnen daarnaast hun belangstelling kenbaar maken door middel van belangstellingsregistratie voor de nieuwe functies Sr. Expertisemanager Dienstindeling (kolom Capaciteit) en Senior Expertisemanager Capaciteit en Dienstindeling (kolom Mcn, Hc)
- e. Op basis van de belangstelling volgt een selectieassessment
- f. De geschikte kandidaten komen als eerste in aanmerking voor plaatsing op hun voorkeursfunctie, daarna de geschikt te maken kandidaten
- g. In geval er te veel geschikt en/of geschikt te maken kandidaten zijn voor een functie, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld.

Functie Manager Dienstindeling

- a. De functie Manager Dienstindeling wijzigt niet significant

- b. Managers Dienstindeling kunnen hun belangstelling door middel van belangstellingsregistratie kenbaar maken ten aanzien van de voorkeur voor hun kolom (Hc / Mcn)
- c. Indien te veel belangstelling voor één kolom wordt getoond, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld

Functie Dienstindeler en Senior Dienstindeler

- a. De functie Dienstindeler is ongewijzigd
- b. Dienstindelaars worden geplaatst in een kolom (Hc / Mcn) op basis van hun huidige (proces-)ervaring
- c. De functie Sr. Dienstindeler is een nieuwe functie
- d. Dienstindelaars kunnen hun belangstelling voor de functie van Sr. Dienstindeler kenbaar maken door middel van belangstellingsregistratie
- e. Op basis van de belangstellingsregistratie volgt een selectieassessment
- f. De geschikte kandidaten komen als eerste in aanmerking voor plaatsing als Sr. Dienstindeler, daarna de geschikt te maken kandidaten
- g. In geval er te veel geschikt en/of geschikt te maken kandidaten zijn voor een functie, dan wordt er omgekeerd afgespiegeld.

Functie Business Analyst

- a. In de centrale capaciteitsorganisatie ontstaat de functie Business Analyst (op 3 niveaus). Dit is de (ongewijzigde) voortzetting van de functies Senior Business Analyst respectievelijk Controller Planning.
- b. Medewerkers werkzaam in de functies Senior Business Analyst respectievelijk Controller Planning worden in de nieuwe organisatie geplaatst in de functie Business Analyst (gelijk aan het huidige niveau (mens volgt werk)).

Functie Stafmedewerker Capaciteit

- a. In de centrale capaciteitsorganisatie wordt de functienaam van de (ongewijzigde) functies Adviseur Rooster en Diensten, Product Owner, Stafmedewerker Capaciteit en Business Consultant gewijzigd naar de functie Stafmedewerker Capaciteit.
- b. Medewerkers werkzaam in de functies Adviseur Rooster en Diensten, Product Owner, Stafmedewerker Capaciteit en Business Consultant worden in de nieuwe organisatie geplaatst in de functie Stafmedewerker Capaciteit (mens volgt werk).

Functie Manager Prognose & Inzicht

- a. De functie Manager Prognose & Inzicht is ongewijzigd en de huidige medewerker wordt geplaatst op basis van 'mens volgt werk'.

Functie Manager IVB-facilitair

- a. De functie Manager IVB-facilitair wijzigt significant.
- b. Medewerker kan belangstelling kenbaar maken middels belangstellingsregistratie
- c. Op basis van de belangstelling volgt een selectieassessment
- d. Indien de kandidaat geschikt of geschikt te maken is, wordt deze geplaatst.

Functie Manager Facilitaire Zaken

- a. De functie Manager Facilitaire Zaken wijzigt niet significant

- b. Managers Facilitaire Zaken kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor de cluster van hun voorkeur
- c. Bij meerdere belangstellenden voor hetzelfde cluster, zal worden geplaatst op basis van omgekeerd afspiegelen

Functie Secretarieel Administratief Medewerker

- a. De functie van Secretarieel Administratief Medewerker wijzigt niet significant
- b. Het nieuwe inzetmodel kan verandering van standplaats, werktijden en reistijd tot gevolg hebben. Op standplaatsen waar sprake is van boven formatie, worden medewerkers verplaatst naar een standplaats waar een tekort aan medewerkers is, binnen max. 90 minuten reistijd enkele reis met openbaar vervoer van huisadres
- c. Hierbij wordt eerst op basis van belangstellingsregistratie aan medewerkers gevraagd of zij vrijwillig willen verplaatsen naar een andere standplaats
- d. Indien o.g.v. belangstellingsregistratie onvoldoende medewerkers kunnen worden verplaatst, worden medewerkers die op grond van het afspiegelingsbeginsel ²de minste rechten hebben opgebouwd, als eerste verplaatst
- e. De regeling reistijdcompensatie conform het Sociaal Plan NS is op de eventuele standplaatswijziging van toepassing
- f. Garantieregeling inkomensvermindering zoals opgenomen in de cao is van toepassing als gevolg van mislopen onregelmatigheid dan wel niet of minder werken in avonden en weekenden
- g. Op een aantal standplaatsen zal de SAM werkzaam zijn op een eenmanspositie. Conform artikel 4.6:1 ATB wordt op de eenmansplekken afgeweken van de pauzeverplichting zodat de SAM gedurende de volledige dienst beschikbaar is in het geval van een calamiteit in het kader van BOC. Op deze standplaatsen is sprake van 8-uursdiensten.
- h. Er wordt rekening gehouden met reeds vastgelegde afspraken over individuele beperkingen qua inzetbaarheid
- i. Voor de SAM die in het kader van deze herinrichting verplaatst is naar een nieuwe standplaats is een terugkeergarantie van toepassing in het geval een vacature voor SAM ontstaat op de oorspronkelijke standplaats van de medewerker.

Functie Management Ondersteuning

- a. De huidige functies management ondersteuning in de regio's (functies Secretaresse en Management assistent) wijzigen niet significant
- b. Medewerkers kunnen hun belangstelling voor plaatsing in de kolom (Hc, Mcn, Wal) van hun voorkeur kenbaar maken middels belangstellingsregistratie
- c. Bij meerdere belangstelling voor dezelfde kolom, dan wordt geplaatst op basis van omgekeerd afspiegelen

4. Aanvullende afspraken personele gevolgen plaatsingsproces

Na een jaar (12 maanden) vanaf implementatiedatum zullen alle nieuwe en significant gewijzigde functies definitief gewaardeerd worden.

4.a 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).

4.b Bevordering artikel 57 cao NS

4.b.1 Indien de functie in dat jaar wijzigt en 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).

4.b.2 Indien de functie in dat jaar ongewijzigd blijft en de indeling in de salarisgroep voor de functie hoger uitvalt, wordt de medewerker met terugwerkende kracht, vanaf implementatiedatum in de hogere salarisgroep geplaatst (bevorderd)

5. Tussentijds overleg en tussentijdse wijzigingen

Bij (onvoorziene) problemen bij de uitvoering van de afspraken 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, 20 februari 2025

André van de Wetering
NS



Henk Jongsma
CNV Vakmensen

Elja Dekker
NS



Henri Janssen
FNV Spoor

Rob de Groot
VVMC

Mirjam Otten
VHS Railprofessionals

¹ Omgekeerd afspiegelen:

Het omgekeerd afspiegelen wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de herinrichting verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het **langste** dienstverband geplaatst.

² Het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast per categorie uitwisselbare functies van de afdeling of het bedrijfsonderdeel op basis van de leeftijdsopbouw binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. In het onderhavige geval betreft het de functie

Secretarieel Administratief medewerker. Het personeel in de functie van Secretarieel Administratief Medewerker wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen, te weten van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder. De verdeling over de leeftijdsgroepen dient zo plaats te vinden dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de herinrichting verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Vervolgens wordt binnen elke leeftijdsgroep de werknemer met het **kortste** dienstverband verplaatst.