

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Centrale Besturing fase 2 – Herstelproces

Overwegingen:

Op 27 mei 2024 is bij de OR Instandhouding de adviesaanvraag Centrale Besturing fase 2 – Herstelproces ingediend. De directie van NS is voornemens om, met behulp van procesverbeteringen en IT-ontwikkelingen, de besturing van het herstelproces centraal bij het Materieel Bureau Nederland (MBN) te optimaliseren en de Servicebedrijven (SB) hier verder op in te richten. De huidige werkzaamheden van werkvoorbereiding SB en daarmee de functies Werkvoorbereider SB en Teamleider Werkvoorbereider SB komen hiermee te vervallen. De bezetting in deze functies is door natuurlijk verloop en vrijwillige uit- en doorstroom in de afgelopen periode al gereduceerd.

In het kader van de voorgenomen organisatiewijziging hebben de vakbonden en de directie Instandhouding onderstaande afspraken gemaakt over het plaatsingsproces en de personele gevolgen. Uitgangspunt hierbij is dat er naar aanleiding van deze reorganisatie geen gedwongen ontslagen zullen plaatsvinden.

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.

Hoewel we boventaligheid voorzien door het vervallen van bepaalde functies, streven we ernaar dit tot een minimum te beperken. De personele gevolgen kunnen worden opgevangen door de afspraken in het Sociaal plan van NS en de onderstaande aanvullende afspraken.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit 'Centrale Besturing fase 2 – Herstelproces'.

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 Centrale Besturing fase 2.

3. Plaatsingsprocessen

Hieronder wordt de uitwerking van het plaatsingsproces beschreven. Deze beschrijving hanteert 27 mei 2024 als peildatum. De start van de implementatiefase van het programma is op 1 januari 2025 en wordt naar verwachting afgerond op 1 januari 2026.

Plaatsingsproces (significant) gewijzigde functies

De functies van de volgende medewerkers wijzigen (significant).

Als gevolg van procesverbetering en automatisering vervallen binnen de Servicebedrijven de functies en daarmee de arbeidsplaatsen van:

- Teamleider Werkvoorbereiding (Formatie 4 fte, 1 per SB, bezetting 2 fte, salarisgroep 58);
- Werkvoorbereider (Formatie 28 fte, 7 per SB, bezetting 10,67 fte, salarisgroep 57)

Medewerkers in bovenstaande functies maken nu al actief kennis met andere functies zoals planner A, Auditor en Meewerkend Teamleider waar bij interesse en openstaande vacatures, doorstroom mogelijk is. Begeleiding in de zoektocht naar ander werk gebeurt in deze fase in beginsel door de direct leidinggevende. Vanaf datum boventalligheid is de ondersteuning conform het Sociaal plan van NS en deze aanvullende afspraken aan de orde en geldt de werkgelegenheidsgarantie conform cao.

Voor de werkvoorbereiders op SB regio Zuid geldt de volgende specifieke afspraak, te weten:

– *Werkvoorbereider SB Regio Zuid (sg 57) –3,67 fte*

In SB regio Zuid zijn er bij de afdeling werkvoorbereiding specifieke taken belegd ten behoeve van de kuilwielenbank-, aardwind- en Technisch Centrum processen in Eindhoven. Deze taken blijven bestaan en worden ondergebracht in een gewijzigde functie. Deze significant gewijzigde functie krijgt een andere functiebenaming, namelijk Planner SB Zuid. Voor de functie van Planner SB Zuid zijn 2 formatieplaatsen. De functie is indicatief gewaardeerd in sg 57. Na een jaar volgt de definitieve waardering. De huidige medewerkers (4 mdw, 3,67 fte) zijn geschikt voor de significant gewijzigde functie van planner. Onder de huidige medewerkers zal door middel van omgekeerde afspiegeling (conform UWV-regels) bepaald worden welke 2 medewerkers voor plaatsing in aanmerking komen. Indien een medewerker die geselecteerd is op basis van het omgekeerd afspiegelingsprincipe, vrijwillig afziet van de aangeboden plaatsing komt degene die als eerstvolgende gebaseerd op omgekeerde afspiegeling in aanmerking voor de betreffende plek. De medewerker die geplaatst is wordt formeel niet als boventallig beschouwd conform het sociaal plan, aangezien NS zorgdraagt voor een passende functie.

– *Hoofd Besturingscentrum (sg 61 - 5 fte)*

Door het vervallen van de functies Werkvoorbereider en Teamleider Werkvoorbereiding is vastgesteld dat de functie van Hoofd Besturingscentrum significant wijzigt. Een aangepaste functie ontstaat door een gewijzigd werkpakket. De significant gewijzigde functie krijgt een andere functiebenaming, namelijk Hoofd Support Servicebedrijf. Het aantal van 4 FTE blijft gelijk. De functie Hoofd Support Servicebedrijf is indicatief gewaardeerd in sg 61 (zelfde niveau als de huidige functie 'Hoofd Besturingscentrum'). Na een jaar volgt de definitieve waardering. De betreffende 5 medewerkers (tijdelijk 1 extra fte i.v.m. opvolging uitstroom uiterlijk Q1-2025) worden conform artikel 3 sub a (iii) Sociaal Plan geplaatst op de significant gewijzigde functie van Hoofd Support Servicebedrijf.

4. Gevolgen arbeidsvoorwaarden

Positieregeling artikel 90 cao NS

Indien na definitieve waardering van de functies blijkt dat een medewerker in een functie is geplaatst, waarvan de salarisgroep lager wordt gewaardeerd, dan behouden deze

medewerkers hun huidige salarisgroep conform positieregeling (artikel 90 cao). Deze salarisgarantie geldt voor zover (v.w.b. arbeidsduur) en zo lang (v.w.b. functie) zij de functie waarin ze zijn geplaatst vervullen.

Bevordering artikel 57 cao NS

Indien de medewerker is geplaatst in een functie waarvan de salarisgroep na definitieve waardering hoger uitvalt, zal de medewerker in de hogere salarisgroep worden geplaatst (bevorderd) conform de bevorderingsregels (artikel 57 cao). De ingangsdatum van de bevordering is de datum waarop de wijziging die aan de definitieve hogere waardering ten grondslag ligt, effectief is ingegaan. Voor de bevordering is voorwaardelijk dat medewerker reeds aan de functie-eisen voldeed op het moment dat de betreffende wijziging effectief werd.

Utrecht, 16 juni 2024

Kim Bruggeman
NS

Laurens Vahl
NS

Henk Jongma
CNV Vakmensen

Karel de Buijzer
FNV Spoor

Rob de Groot
VVMC