

Onderhandelingsresultaat

Decentrale sociale afspraken over de personele gevolgen van de organisatiewijziging Herinrichting INT

Overwegingen:

Op 2 oktober 2023 is bij de OR Reizigers de adviesaanvraag Herinrichting INT ingediend. De directie is voornemens om de organisatie van NSI als volgt te wijzigen:

- Splitsing van de huidige afdeling Operations in twee nieuwe afdelingen, namelijk:
 - De afdeling Operations - Capacity & Planning en;
 - De afdeling Operations - Service & Performance.
- De secretariële/ondersteunende functies worden centraal georganiseerd onder de Directeur NSI in plaats van decentrale plaatsing breed binnen NSI.

Vakbonden en de directie van NS International 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 brengen daarover advies uit.

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd ten aanzien van de personele gevolgen welke hieronder in verschillende afspraken nader zijn uitgewerkt:

- Er is geen sprake van boventalligheid, omdat voor alle huidige functiehouders plaats is in de nieuwe organisatie.
- Het aantal formatieplaatsen neemt toe met 16,1 fte ten opzichte van de formatie op peildatum 1 september 2023.

1. Inwerkingtreding en toepassing

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat treden in werking op het moment van het ondernemersbesluit Herinrichting INT. Daarbij is uitgegaan van peildatum 1 september 2023. Beoogde start van de implementatie van de organisatiewijziging is na het onherroepelijk ondernemersbesluit, maar verwachting begin Q1 2024.

2. Sociaal Plan

Naast de afspraken uit dit onderhandelingsresultaat is het Sociaal Plan in hoofdstuk 11 CAO NS 2022-2023¹ van toepassing bij de personele gevolgen als gevolg van de uitvoering van het ondernemersbesluit 'Herinrichting INT'.

3. Plaatsingsprocessen

Plaatsingsproces Stafmedewerker Ondersteuning

De functie van Stafmedewerker Ondersteuning (sg 60 – 1 fte) vervalt. De werkzaamheden worden verplaatst naar de nieuwe functie van Proces- en Projectmanager A (indicatie sg 60- 1 fte) binnen de afdeling Operations - Capacity & Planning.

De huidige functiehouder wordt volgens het principe mens-volgt-werk geplaatst in de functie van Project- & Procesmanager A.

¹ Uitgezonderd artikel 4 lid a iv van het sociaal plan. Indien na definitieve waardering van de functies blijkt dat een medewerker in een functie is geplaatst, waarvan de salarisgroep lager wordt gewaardeerd, is artikel 90 positieregeling van toepassing – zie punt 6).

Plaatsingsproces Hoofd Facilitair Bureau

De functie Hoofd Facilitair Bureau (sg 59 – 1 fte) betreft een gewijzigde functie. Het grootste deel van deze functie, waaronder de verantwoordelijkheid voor de aansturing van het Facilitair Bureau, wordt ondergebracht bij de gewijzigde functie van Manager Facilitair & Support (indicatie sg 60 – 1 fte). Bij deze gewijzigde functie komt daarnaast ook de verantwoordelijkheid voor de aansturing van de Information & Communication Officer, te liggen.

De huidige functiehouder in de functie van Hoofd Facilitair Bureau is direct geschikt en wordt in de nieuwe organisatie geplaatst op de functie van Manager Facilitair & Support.

Plaatsingsproces Regiomanager Processen en Projecten

De functie Regiomanager Processen en Projecten (sg 60 fte – 1 fte) wijzigt significant.

De verantwoordelijkheden van de Regiomanager Processen en Projecten landen in de nieuwe organisatie deels in de functie Service Improvement Officer A (indicatie sg 60 – 1 fte) en deels in de functie Project- & Procesmanager A (indicatie sg 60 – 1 fte).

De huidige functiehouder in de functie van Regiomanager Processen en Projecten is direct geschikt voor beide functies en wordt als volgt geplaatst:

- De medewerker kan belangstelling tonen voor de functie van Service Improvement Officer A of de functie Project- en Procesmanager A.
- De medewerker wordt direct geplaatst op de functie van de eerste voorkeur.
- De andere functie wordt uitgevraagd conform het voorrangs- en vacaturebeleid.

Plaatsingsproces Dienstindelaars

De functie van Dienstindelaar (sg 57 – 8 fte) wijzigt inhoudelijk niet maar er is wel een aanpassing in formatie beoogd, namelijk van 8 naar 7 FTE. Naast deze bestaande functie Dienstindelaar B komt er in de nieuwe organisatie een nieuwe functie van Dienstindelaar A (indicatie sg 58 – 1 fte) bij.

De 8 huidige functiehouders behouden in beginsel hun huidige functie van Dienstindelaar B, waarbij de verwachting is dat één van deze 8 medewerkers wordt geplaatst op de functie Dienstindelaar A conform het volgende plaatsingsproces:

- Door middel van een belangstellingsregistratie kunnen deze 8 Dienstindelaars B hun belangstelling kenbaar maken voor de functie van Dienstindelaar A.
- Indien er meer belangstellenden zijn dan dat er formatieplaats is, wordt door middel van een assessment onderzocht of en zo ja, welke van deze medewerkers direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken is/zijn voor de functie van Dienstindelaar A.
- De medewerker, die direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken is voor de functie wordt geplaatst. Indien meer medewerkers direct geschikt of binnen 12 maanden geschikt te maken zijn, dan wordt conform de UWV-regels omgekeerd afgespiegeld en wordt de medewerker met de meeste rechten geplaatst.
- Indien geen van de 8 huidige functiehouders wordt geplaatst op de functie van Dienstindelaar A, dan wordt
 - de formatie van 7 fte Dienstindelaar B gerealiseerd met natuurlijk verloop.
 - de functie van Dienstindelaar A conform het voorrangs- en vacaturebeleid uitgevraagd.

Plaatsingsproces Opleider A

De indirecte functie van Opleider A (sg 59 – 12 fte) is nieuw. Elke Carrier heeft 4 fte Opleiders A, namelijk 2 fte Opleiders A Trainmanager en 2 fte Opleiders A Machinist.

Op peildatum 1 september 2023 zijn 25 medewerkers in de functie van Trainmanager of Machinist INT (deels) bevoegd of in opleiding als opleider.

Deze 25 medewerkers kunnen hun belangstelling kenbaar maken voor de indirecte functie van Opleider A en kunnen dan worden geplaatst conform het volgende plaatsingsproces.

- Door middel van een belangstellingsregistratie kunnen de 25 medewerkers hun belangstelling kenbaar maken voor de functie van Opleider A bij de huidige carrier en de huidige opleidersrol (opleider Trainmanager of opleider Machinist).

- Medewerkers die reeds (deels) bevoegd zijn, zijn geschikt en plaatsbaar. Indien er meer geschikte belangstellenden zijn dan dat er formatieplaatsen zijn, dan wordt conform de UWV-regels omgekeerd afgespiegeld en worden de medewerkers met de meeste rechten als eerste geplaatst.
- Indien hierna formatieplaatsen resteren, dan worden medewerkers geplaatst, die in opleiding zijn. Deze medewerkers zijn binnen 12 maanden geschikt te maken. Indien er meer medewerkers binnen 12 maanden geschikt te maken zijn dan dat er formatieruimte is, dan wordt conform de UWV-regels omgekeerd afgespiegeld en worden de medewerkers met de meeste rechten als eerste geplaatst.
- Indien er hierna nog formatieplaatsen resteren of indien er geen belangstellenden zijn, dan worden de functies uitgevraagd conform het voorrangs- en vacaturebeleid uitgevraagd.

Medewerkers, die nu reeds deels bevoegd zijn voor een betreffende carrier, gaan na plaatsing in de functie van Opleider A verder in opleiding. Dit is voorwaardelijk voor het kunnen uitoefenen van de gehele functie van Opleider A.

4. Opleiders flexibele schil

Medewerkers die geen belangstelling tonen voor de functie van Opleider A of op basis van bovenstaand plaatsingsproces niet worden geplaatst, behouden de mogelijkheid de rol van opleider te vervullen naast hun functie van trainmanager of machinist in de flexibele schil.

5. Terugkeergarantie Opleiders A

Medewerkers, die op basis van het bovenstaande plaatsingsproces worden geplaatst op de functie van Opleider A, hebben een terugkeergarantie. Hiervoor geldt het volgende:

- Rekening houdend met de maximale termijn voor afronding van het opleidingstraject, geldt de terugkeergarantie voor de duur van 12 maanden, te rekenen vanaf de start in de functie van Opleider A
- De terugkeergarantie houdt in dat werknemer op zijn verzoek in deze periode wordt teruggeplaatst in de oude functie, op zijn voormalige standplaats (desnoods boven formatie). Indien de functie op de voormalige standplaats niet langer bestaat maar op andere standplaatsen nog wel, dan wordt de medewerker op de dichtstbijzijnde standplaats geplaatst (desnoods boven formatie). Indien de functie geheel is opgeheven dan wordt de medewerker geplaatst in een overeenkomstige functie in het bedrijfsonderdeel van herkomst.
- In geval van terugkeer behoudt de medewerker zijn oorspronkelijke salarisgroep en trede.

6. Gevolgen arbeidsvoorwaarden

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.

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).

7. Administratieve wijziging juridisch werkgever

Voor Trainmanagers en Machinisten die een arbeidsovereenkomst met Thalys Nederland NV hebben, geldt dat het dienstverband wordt omgezet en NS Internationaal BV de nieuwe juridische werkgever wordt. Dit is een administratieve wijziging en zal geen arbeidsvoorwaardelijke consequenties hebben voor de betreffende medewerkers.

8. 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, 19 december 2023

Heike Luiten
NS



Elja Dekker
NS



Ike Wiersinga
CNV Vakmensen

Henri Jansen
FNV Spoor

Rob de Groot
VVMC