



Aan onze leden werkzaam op FBO bij P&O NSF

Beste leden,

Op 25 januari 2016 is er weer overleg geweest met de directie over de reorganisatie op FBO en het daarbij behorende Sociaal Plan. Helaas zijn wij met betrekking tot de C-factor niet tot elkaar gekomen.

De werkgever blijft volharden in het feit dat er geen sprake is van 'verwijtbaarheid' van de werkgever. Dat blijft dus een lastig punt.

De werkgever heeft aangegeven vooral in te willen zetten op trajecten 'van werk naar werk'. De volgende mogelijkheden worden er nu door de werkgever aangeboden: HR-administrator 0.8 FTE, Terminal Assistent (Porter) 1 FTE, Beveiliging 1 FTE, Kade-organisatie 2 FTE en de 3 FTE op FBO nieuwe organisatie.

Wat nu te doen?

Door onze delegatie is lang stil gestaan bij de verwijtbaarheid en het ophogen van de C-factor. M.b.t. dit punt zit de werkgever er geharnast in. Wij hebben vervolgens de directie verzocht om de vacatures nu 'zwart op wit' op papier te zetten met de daarbij behorende loon- en arbeidsvoorwaarden.

Bekendgemaakt is dat in de komende transitieperiode de huidige DRT gegarandeerd zal blijven op FBO.

Als de werkgever van mening is dat het traject 'van werk naar werk' succesvol kan zijn, dan zal er toch echt iets moeten veranderen aan de voorgestelde afbouwregeling om van huidig salaris naar nieuw salaris te gaan als men een nieuwe functie accepteert.

Wat willen wij voorstellen?

Niet iedereen kan bij P&O NSF blijven, ook als medewerkers op een van de vacatures aangenomen worden (dus een nieuwe baan binnen P&O NSF). Daarom willen wij voorstellen om het zgn. 'tekengeld' te verhogen van bruto € 15.000 naar bruto € 35.000. Dit voorstel zou er toe moeten leiden om per 1 maart 2016 duidelijkheid te krijgen hoeveel werknemers van huidig FBO nog bij P&O NSF willen blijven. Met andere woorden: wie voor 1 maart 2016 aangeeft gebruik te willen maken van een vrijwillige vertrekpremieregeling met C-factor 1 ontvangt dus ook tekengeld ter hoogte van bruto € 35.000. Tevens zouden wij dit nog kunnen begrenzen tot maximaal 7 personen.

Hoe nu verder?

Wij wachten de informatie van de werkgever af. Dit zou eind volgende week bij ons beschikbaar zijn. Daarna willen wij z.s.m. een achterbanraadpleging houden om met jullie standpunten in te nemen om verder te kunnen in het overleg met de werkgever.

Wij houden jullie op de hoogte en sturen de informatie van de werkgever z.s.m. naar jullie door zodra wij daarover beschikken.

Met vriendelijke groet,

De onderhandelingsdelegatie