



Medlemsinfo 2019

Nr.13

Udsendt den 24.09.2019

Nyt fra områdeguppen:

Løn og opgørelse over særlige ydelser (SY):

På seneste HSU-møde havde medarbejdersiden bedt om en redegørelse for forløbet med opgørelse over SY, mangelfulde lønudbetalinger og den stærkt forsinkede Ferieplan, der skal muliggøre det store overblik over ferieansøgning, SY etc., idet vi synes det håbløst langstrakte forløb mildest talt har været kritisabelt.

DSB medgav endvidere på efterfølgende ESU-møde, at man havde undervurderet omfanget og kompleksiteten i manøvren og at timingen var uheldig. Man medgav også, at man burde have informeret meget klarere ud til medarbejderne, at der kunne komme udfordringer i forbindelse med disse nye lønsystemer og hvilke muligheder vi så havde for f.eks. at få straksudbetaling, hvis man manglede hele eller dele af sin løn.

Inden Ferieplan gøres aktivt, vil DSB sende en opgørelse til hver enkelt medarbejder med en opgørelse over særlige ydelser i hver enkelt medarbejders E-Boks, så det vil være muligt at kunne se udviklingen måned for måned og på den måde sikre, at man får tilskrevet de rigtige særlige ydelser.

Da vi er overgået til tremåneders norm, kan opgørelsen også bruges til at sikre, at man ikke har kørt over norm i tredje kvartal (juli-september) 2019. Ved at lægge den præsterede tjenestetid pr. måned sammen og dele det med antallet af arbejdsdage (inkl. Hviledage), vil man kunne se sin gennemsnitlige, daglige norm. Såfremt normen overstiger 7:24, vil vi gerne høre fra dig.

De værste problemer med lønnen skulle nu være bag os, men hvis du alligevel har spørgsmål, skal du ikke tøve med at kontakte lønningskontoret (nummeret står på din lønseddel), din personaleleder eller din TR, gerne i nævnte rækkefølge. Vi følger op på, om normopgørelse for tjenestemænd kan være fejlbehæftet og i sagen om gennemsnit af SY til tjenestemænd ved fravær føres sagen nu videre idet vi ikke kunne opnå enighed om fortolkningen med DSB ved lokalforhandlingen om spørgsmålet.

Ferieplan er nu blevet aktiv for lokomotivpersonalet på S-tog (dog stadig uden UA-opgørelse) og vi har fået at vide, at indenfor ca. to uger skulle den også blive gjort aktiv for togførere og S-togsrevisorer. Vi har ventet alt for længe på at DSB skulle få styr på disse systemer, men nu ser det altså ud til, ifølge DSB, at vi nu kan tage det lovede Ferieplansystem i brug snart.

Det skal for togpersonalets vedkommende suppleres med en normtæller, så vi til enhver tid kan følge med i vores norm.

Brudsager/bemanding:

I løbet af den næste uge overdrager vi et samlet kompleks af brudsager og sager om manglende bemanding i tog til DSB, med anmodning om en lokalforhandling af hver enkelt sag, hvor vi mener, at DSB ikke har levet op til det aftalte. Det er et meget omfattende materiale, og vi er taknemmelige for hver eneste seddel, der er blevet lagt til os, der dokumenterer disse aftaleovertrædelser. Som udgangspunkt løser vi sagerne ved kompensation med afspadsring til det enkelte medlem, og de sager, vi ikke kan opnå enighed om, føres videre.

TR-Struktur:

En af de mindre morsomme piller, som Dansk Jernbaneforbund har måttet sluge sammen med områdegrupperne LPO, LPO-S og TPO i forbindelse med Jernbaneoverenskomsten, er den nye TR-struktur, hvor vi beskæres væsentligt i forhold til da vi hørte under Statens aftalegrundlag for TR. Det er endnu én af konsekvenserne af DSBs indmeldelse i Dansk Industri og vores deraf nye overenskomstgrundlag, som kun giver minimale TR-muligheder i udgangspunktet, men som I ved er der lavet en særlig aftale i DSB for TR-repræsentation.

Kort fortalt vil der fremover i TPO være én tillidsrepræsentant (TR) pr. depot, mens FA, KH og AR dog har to TR. Som udgangspunkt har lokalgruppeformanden 10 dage om året til TR-arbejdet og næstformand har fem dage. Det er ikke prangende, men sådan ser det altså ud fremover. Det er samme princip for de øvrige områdegrupper.

På KH har formanden 50% frihed til TR-arbejdet og vi, Mikkel og Susanne, skal også køre minimum 25% af tiden. FA /AR/S-tog har udover de 10 dage yderligere hvad der svarer til en måneds frikøb, på grund af deres størrelse.

S-tog har dog kun fem dage om året (+160 timer) idet DSB tidligere kun ville anerkende én lokalgruppe for KH. Dette er dog sidenhen ændret ved særlig aftale mellem øverste ledelse og TPO, så der vil fremover stadig være lokalgruppe for togførere og lokalgruppe for S-togsrevisorer, men de vil fremover arbejde tæt sammen for at løse fælles problemstillinger på KH. Vores opfordring skal hermed lyde til at du bakker op om din lokale TR. De gør et stort arbejde og en stor del af det kan ikke ligge indenfor rammerne af den nye TR-aftale, men foregår ved frivillighed.

DSBs nye fraværspolitik:

Efter en hård fødsel, hvor medarbejdersiden i HSU og Personalepolitisk Udvalg (PPU), hvor tiltaget var i høring inden det blev indført, fremførte skarp kritik af flere af punkter i den nye fraværspolitik, blev det tiltrådt på HSU inden sommerferien, dog uden opbakning fra medarbejderrepræsentanterne.

Den 1. juli i år trådte DSBs nye fraværspolitik så i kraft. Fremover vil DSB have, at man skal oplyse et telefonnummer, man kan kontaktes på når man bliver syg, og ens leder er så forpligtet til at kontakte den syge medarbejder telefonisk senest på 2. hverdag efter sygemeldingen. DSB forklarer det som et omsorgstiltag overfor medarbejderen. Her vil vi gerne understrege, at man fortsat *ikke* er forpligtet til at fortælle hvad man fejler. Senest efter to sygeperioder eller mere end syv dages fravær, skal lederen indkalde til fraværssamtale. Muligheden for, at lederen kunne skønne at dette ikke var nødvendigt, er fjernet for at sikre "ensartethed" i behandlingen af fravær i virksomheden. Fraværssamtale skal gentages for hver 7. dag sygdommen pågår. Efter 28 dages fravær skal der udarbejdes en handlingsplan.

Der er dog nye tiltag i fraværspolitikken, som vi gerne vil knytte en kommentar til. DSB har nemlig også afskåret muligheden for, at man altid kan tage en bisidder med sig til fraværssamtalen. Det har man dels af spareiver og dels fordi man synes at det er for omstændeligt, når der skal en bisidder i form af en tillidsrepræsentant med til mødet. Under behandlingen af den nye fraværspolitik i HSU og PPU var det nok især hér at bølgerne gik højest og netop dette nye tiltag gjorde, at m-siden ikke samlet ville bakke om den nye fraværspolitik, og fik indføjet forbehold for dette ført til referat.

Det er selvfølgelig alle tiders med en god dialog mellem leder og medarbejder, men vi véd bare, af bitter erfaring, at det er den ikke altid, hvorfor vi synes det er kontraproduktivt og uforståeligt, at man ikke vil acceptere, at der ikke kan komme en TR med til alle samtaler om fravær, til at støtte medarbejderen, hvis han eller hun måtte ønske det.

Men hvornår har man krav på at få en bisidder med?

Det har man altid, når samtalen med ens leder har en form for ansættelsesmæssigt konsekvensindhold. Det kan være i form af en advarsel i samtalereferatet, hvor man advarer medarbejderen om, at hvis ikke man nedbringer fraværet kan/vil det få konsekvenser for ansættelsesforholdet, eller hvis man i øvrigt mødes af advarsler af enhver art.

Vi ved at lederne er blevet instrueret i at stoppe samtalen og tilbyde en bisidder, hvis man til en samtale alligevel bliver mødt af advarsler eller lignende, men du bør selv være opmærksom på om dette bliver overholdt.

Hvis du er i tvivl, kan du altid kontakte din lokale tillidsrepræsentant. Hellere en gang for meget, end en gang for lidt og vi hører gerne fra dig, hvis du har fået at vide, at du ikke kan medbringe en bisidder, hvor der burde være det.

Trivselsundersøgelse:

Som alle, der har allerede har udfyldt trivselsundersøgelsen nok har opdaget, bliver der denne gang spurgt ind til væsentligt færre emner end i den tidligere MTA.

Trivselsundersøgelsen er åbnet for besvarelse nu og frem til den 6. oktober. DSB har ønsket at komme af med MTA'en, da man synes det var for tungt og omfattende og at den, grundet det lange forløb fra start til slut, var uaktuel, når resultatet endelig kom.

Derfor har man skåret ind til benet og kun taget de spørgsmål med, man synes var allermest relevant. Der er også ændret på bedømmelsesskalaen, idet man er gået fra en 10-punkts skala til en 5-punkts skala. Den er dog allivel sammenlignelig idet der er en formel for omregning, så kan sammenligne.

Der kan suppleres op med lokale "spotmålinger", hvor man spørger ind til specifikke problemstillinger, man kan have lokalt og man har fra ledelsens side bedyret, at det ikke er en spareøvelse, eller fordi man ikke ønsker svar på de spørgsmål, man ikke længere stiller. M-siden har fremført sin skepsis i rette fora undervejs og der er da også blevet lyttet til denne, men vi er alligevel bekymret for det noget overfladiske indtryk man står tilbage med i forhold til tidligere.

Vi har også fremført i HSUs kompetenceudvalg, hvor problematikken er blevet debatteret. Vi har også fremført, at den lave besvarelsesprocent på MTAPV ikke var fordi medarbejderne ikke syntes det gav mening at besvare denne, men at dette nærmere var et udtryk for frustration og opgivenhed over manglende ændringer, på trods af de udfordringer som resultaterne tydeliggjorde.

Vi er dog tilfredse med, at den voldsbølge som personalet har været udsat for, og som blev synliggjort bl.a. ved hjælp af MTAPV'en tidligere, mundede ud i plakater og klistermærker i togene, hvor kunderne gøres opmærksom af vores arbejdsgiver på, at man ikke tolererer vold mod personalet og at dette anmeldes.

Helbredsgodkendelse:

En bivirkning ved DSBs indmeldelse i DI er, at der desværre nu på en lang række områder nu gælder forskellige regler alt efter ens ansættelsesform. Helbredsgodkendelse er ét eksempel på dette.

Fremover afhænger det af hvorvidt du er tjenestemand eller overenskomstansat.

For tjenestemænd gælder det, at man får tre timer til afspadsering, hver gang man skal have fornyet sin helbredsgodkendelse uanset tidspunktet for helbredskontrollen.

For overenskomstansatte gælder der nu andre regler. Kompensationen er højere; nemlig 7,4 timer til afspadsering, men djævelen ligger som bekendt i detaljen: Du skal nemlig være opmærksom på, at man kun får denne kompensation tilskrevet, hvis man får foretaget sin helbredskontrol hos lægen på en fridag. Hvis man er på arbejde samme dag som man får lavet sin helbredskontrol, får man derimod ingen kompensation overhovedet. Så husk denne regel når du bestiller tid til helbredskontrol hos din læge!

Ny underdirektør for togdrift:

Som DSB meldte ud i sidste uge, har Anette Haugaard taget sin afsked.

Vi glæder os til samarbejdet med en kommende ny underdirektør og ser frem til et konstruktivt og positivt samarbejde, som vi naturligvis vil bidrage aktivt til. Vi ønsker Anette Haugaard held og lykke fremover.

Depotstruktur:

Det sidste vindue i depotstrukturen er nu lukket og den 1. januar lukker depoterne Aalborg, Odense, Tinglev og Esbjerg og overgår til satellitholdsstatus. Struer har fået et års længere levetid for at lette overgangen i forbindelse med lukningen.

TPO afholdt fornyeligt møde med ledelsen omkring vores spørgsmål til depotstrukturens sidste brikker, der nu skal på plads. Det blev aftalt, at der udsendes personligt brev til alle berørte medarbejdere af DSB i god tid inden overgangen omkring de praktiske forhold fremadrettet på satellitholdene. Referat fra mødet følger til de relevante depoter senere.

MVJ-udbud:

Som tidligere udmeldt overgår kørslen mellem Odense og Svendborg samt Struer og Vejle fra K21 til Arriva. Som udgangspunkt tilbyder Arriva alle overenskomstansatte ansættelse, men Arriva ønsker ikke længere at modtage togfører-tjenestemænd fra DSB, hvorfor også tidligere udlånte tjenestemænd føres tilbage til DSB og tilbydes ansættelse i FA. Det er TPO ubegribeligt, at man ikke fra politisk side sikrer medarbejderne bedre, men kun går sultent og ukritisk efter billigste bud. TPO arbejder for tiden, i samarbejde med LPO og DSB, på at finde brugbare og bæredygtige løsninger for Struer depot også efter K21. Når vi har noget konkret vil vi melde dette ud.

K20:

Der blev i sidste uge holdt møde i Planlægningsudvalget om den kommende køreplan for 2020, men selve turenes indhold og sammensætning får vi først kendskab til engang i oktober. Det ligger dog blandt andet fast, at 100-løbene fremover skal køre via Køge Nord og at det derfor kun vil være 800-løbene, der fremover vil standse i Valby, Høje Taastrup og Roskilde. Vi vil derfor have særligt fokus på disse løb, for der vil højst sandsynligt komme et højt kundetryk på de tog.

Selvom flere depoter overgår til satellitholdsstatus i K20, inviteres de med til turlistearbejdet for K20 af DSB for at sikre kvalitet og indflydelse på de kommende satellitture. Planlægningsudvalget vil henover efteråret, i samarbejde med turrepræsentanterne lokalt og DSB, arbejde for at sikre et godt fingeraftryk på turene så vi sikrer arbejdsmiljøet og trivslen bedst muligt i turene for K20.

På bestyrelsens vegne,
Mikkel Channo Jessen
Områdegruppeformand

Susanne Bjørn Jensen
Områdegruppenæstformand