

Maastricht 15 oktober 2012

Overeenkomst inzake de overgangsbepalingen met betrekking tot de harmonisatie van diverse CAO's in de Limburgse concessies

Inleiding:

Met ingang van 10 december 2006 verzorgt Veolia Transport Limburg het openbaar vervoer in de Limburgse concessies. In overeenstemming met de afspraken gemaakt tussen Veolia Transport Limburg enerzijds en de betrokken vakorganisaties FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond (thans CNV Vakmensen) (verder te noemen vakorganisaties/vakbonden) anderzijds en vastgelegd in het Convenant ten behoeve van de aanbesteding vervoer te Limburg van 12 april 2006, zal wanneer er sprake is van een overgang naar een andere CAO dit geschieden in overleg met de vakorganisaties en onder bepaalde condities. In de tussen Veolia Transport Limburg en de vakorganisaties gemaakte overeenkomst van 20 april 2007 is overeengekomen dat overgegaan zou worden naar de CAO Multi-modaal. Echter om de volgende redenen is in 2008 tussen partijen besloten om binnen de Limburgse concessies van Veolia Transport Nederland de CAO Openbaar Vervoer van toepassing te verklaren op alle medewerkers:

- De werkingssfeer van de CAO Openbaar Vervoer vereist dit, daar de Limburgse concessies als een organisatorische eenheid functioneren;
- Op de meerderheid van de medewerkers was de CAO Openbaar vervoer reeds van toepassing en dus is het aantal medewerkers welke in de transitie van CAO's betrokken zijn zo laag mogelijk;
- De financiële positie van de onderneming;
- Feitelijke toepassing van de diverse CAO-bepalingen uit één CAO resulteert in een uniforme bedrijfsvoering ;
- Draagvlak van de medewerkers moet zo groot mogelijk zijn en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen.

Doel:

Onderstaande partijen stellen zich tot doel om de overgang van het personeel met hun collectieve arbeidsvoorwaarden en behoud van bestaande pensioenregelingen zo optimaal mogelijk te laten verlopen waarbij de volgende uitgangspunten van belang zijn:

- Een materieel vergelijkbaar pakket arbeidsvoorwaarden;
- Geen inkomensachteruitgang voor de medewerkers;
- Eén integraal pakket.



Tot uitvoering zal pas worden overgegaan als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- Volledige overeenstemming tussen alle partijen, waaronder instemming van de leden van de bonden;

en

- Dispensatie voor de verplichtte aansluiting bij het SPOV (art. 18 lid 2 en 3 CAO OV) van de CAO partijen betrokken bij de CAO OV en de besturen van de relevante pensioenfondsen (BPF, SPF en SPOV) verkregen is, voor zover vereist.

De integratie van de diverse CAO's an sich zal niet worden aangegrepen om de gebruikelijke systematiek van betaalde pauzes op de standplaats te wijzigen.

De gemaakte afspraken zullen als CAO gemeld worden bij Min SZW en tevens als aanvulling op de arbeidsovereenkomst naar alle medewerkers worden bevestigd.

Alle afspraken worden uitgevoerd onder de huidige van toepassing zijnde fiscale regels.

Indien sprake is van wijzigingen in wet- of regelgeving die verband houden met de inhoud van deze overeenkomst, zullen partijen die bij deze overeenkomst zijn betrokken, met elkaar in overleg treden om de gevolgen van de wijzigingen voor deze overeenkomst te bespreken en waar nodig de relevante bepalingen uit de overeenkomst te wijzigen met als doel de essentie en intentie van de gemaakte afspraken te continueren.

Afspraken:

Met betrekking tot de overgang en harmonisatie tussen de diverse CAO's zijn de volgende afspraken gemaakt:

A. Voor de huidige medewerkers waarop de CAO Stadsbus Maastricht van toepassing is:

De CAO Stadsbus Maastricht komt te vervallen per 1 januari 2010.

De medewerkers waarop de CAO Stadsbus Maastricht van toepassing was, vallen met ingang van 1 januari 2010 onder de werkingssfeer van de CAO OV onder de volgende overgangsbepalingen:

1. de 3% en 6% harmonisatietoeslag (artikel 10, 11, en 12 uit de CAO SBM Onderhandelingsresultaat 2005) wordt ongewijzigd gecontinueerd.
2. De vergoeding voor de aanvullende IZA-verzekering wordt gecontinueerd met dien verstande dat deze vergoeding in mindering gebracht wordt op een eventuele toekomstige tegemoetkoming van de ziektekosten die mogelijk in de CAO OV komt. Medewerker en echtgeno(o)t(e) en oud-medewerker en echtgeno(o)t(e) krijgen een tegemoetkoming van 100% van de premie voor het aanvullende pakket Basic, 75% van de premie voor het aanvullende pakket Classic en 75% van de premie voor het aanvullende pakket Classic als de medewerker kiest voor het aanvullende pakket Perfect.

Indien de (oud)medewerkers welke thans deze vergoeding ontvangen ervoor opteren om over te gaan naar de collectieve ziektekostenverzekering van Veolia (zijnde bij het CZ of VGZ) zal het bedrag van de vergoeding voor een aanvullend pakket, ongeacht de inhoud van het aanvullende pakket, ook aan deze medewerkers verstrekt worden, met dien verstande dat de vergoeding nimmer meer kan bedragen dan 75% van de premie voor het aanvullende pakket Classic van IZA.

3. Voor de VUT-gerechtigde blijft de VUT-regeling zoals opgenomen in de CAO SBM van toepassing. Voor de overige medewerkers blijft het keuzepensioen van ABP van toepassing. Vanaf 1-1-2010 is de 1,25% levensloopbijdrage conform artikel 86 CAO-OV van toepassing.
4. Het Rijkswachtgeldbesluit 1955 blijft van toepassing.
5. De afwijkende berekening van de jubileumuitkering blijft van toepassing. Zie hiervoor bijlage 1 waarin artikel 17 van de CAO Stadsbus Maastricht is opgenomen.
6. Carnavalsmaandag en dinsdag worden niet langer aangemerkt als een feestdag. Indien de werknemers welke werkzaam zijn in een rooster waarbij zij uitgesloten zijn van werken op zon- en feestdagen, verlof vragen voor de carnavals maandag en /of dinsdag dan zal dit verlof gekwalificeerd worden als garantieverlof. De individuele afspraken met betrekking tot werktijden, worden door deze overeenkomst niet aangetast.
7. Medewerkers welke ingeschaald zijn in functiegroep 7 of lager met onbetaalde pauzes ontvangen jaarlijks 2 verlofdagen extra ter compensatie van de gederfde carnavalsdagen.
8. De monitoringregeling vervalt op 1 januari 2011. Over 2010 wordt de monitoringregeling ongewijzigd uitgevoerd. Over 2011 wordt de monitoringregeling voor 55% uitgekeerd. Bij deze afbouw van de monitorregeling vindt geen samenloop plaats met de winstdelingsuitkering. Alleen als de winstdelingsuitkering meer bedraagt dan de individuele monitoruitkering, wordt dit meerdere van de winstdelingsuitkering uitgekeerd.
9. In plaats van hetgeen vermeld onder punt 8 geldt voor de medewerkers welke ingeschaald zijn in functiegroep 7 of lager met onbetaalde pauzes dat zij ter compensatie van het wegvallen van de monitoringregeling, vanaf 1 januari 2011 een jaarlijkse gegarandeerde winstdelingsuitkering ontvangen ter hoogte van het gemiddelde monitoringbedrag dat zij individueel ontvingen over de jaren 2008, 2009 en 2010. Alleen wanneer de winstdelingsuitkering hoger is dan dit individueel gemiddelde komt ook het meerdere aan winstdelingsuitkering tot uitbetaling.

Ter verduidelijking op de gemaakte afspraken:

- Voor de medewerkers van SBM zijn de pauzeregeling en de werktijdenregelingen vanuit de CAO OV van toepassing (waaronder de doorbetaalde pauzeregeling).
- De korting op het ziekgeld komt met ingang van 1 januari 2010 te vervallen en wordt vervangen door de bepaling zoals gesteld in art. 56a lid 5 CAO OV (ter informatie dit betreft thans het inhouden van 0,1 verlofdag per ziektedag tot een maximum van drie per kalenderjaar)

B. Voor de medewerkers waarop de CAO Multi modaal van toepassing is:

B.1. Medewerkers uit CAO Multi modaal exclusief de machinisten

De medewerkers waarop de CAO Multi modaal van toepassing is, behalve de groep machinisten, zie hiervoor B.2., vallen met ingang van 1 januari 2011 onder de werkingssfeer van de CAO OV onder de volgende overgangsbepalingen:

1. Het nieuwe functieloon wordt vastgesteld door het oude functieloon te delen door 156 (rekening houdend met de 36-urige werkweek) en te vermenigvuldigen met 162 (rekening houdend met 17 ATV-dagen) en vervolgens in te delen op de gelijke of naast hogere trede van CAO OV.

Indien de medewerker ingeschaald is in een trede waarbij het corresponderende bedrag hoger is dan de schalen binnen de CAO OV zal een welvaarts vaste Persoonlijke Toeslag ⁽¹⁾ worden toegekend voor dit meerdere .

2. Voor de buschauffeurs vindt de inschaling met ingang van 1 januari 2011 in de chauffeursloonschaal als volgt plaats:

van trede CAO multimodaal rijdend personeel naar trede CAO OV chauffeursloonschaal

0 naar 3	12 naar 16
1 naar 4	13 naar 16
2 naar 4	14 naar 16
3 naar 5	15 naar 16
4 naar 6	16 naar 16
5 naar 7	17 naar 16
6 naar 8	18 naar 16
7 naar 10	19 naar 16
8 naar 12	20 naar 16
9 naar 14	21 naar 16
10 naar 14	22 naar 16
11 naar 15	

⁽¹⁾ Onder de welvaarts vaste Persoonlijke Toeslag wordt in deze overeenkomst verstaan een toeslag waarop de indexatie van de CAO-OV van toepassing is en die als functieloon meetelt bij de berekeningen uit de CAO OV waarbij het functieloon de grondslag is zoals bijvoorbeeld de pensioenopbouw, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overwerk.

Medewerkers jonger dan 50 jaar hebben een 40-urige werkweek met op jaarbasis 17 ATV-dagen (= gelijk aan een gemiddelde werkweek van 37,38 uur). Medewerkers welke vast wensen te houden aan een 36-urige werkweek zullen als parttimers gekwalificeerd worden indien zij jonger zijn dan 50 jaar. Indien deze medewerkers vervolgens de leeftijd van 50 jaar bereiken zullen zij weer aangemerkt worden als 1 FTE, tenzij de medewerker zelf het parttime percentage wil behouden.

3. Overige arbeidsvoorwaarden conform CAO OV.
4. Het bruto jaarinkomen van het eerste volle kalenderjaar onder de CAO OV zal niet minder bedragen dan het bruto jaarinkomen over het laatste volle kalenderjaar onder de CAO Mumo, verhoogd met de CAO OV loonsverhoging(en) van het eerste volle jaar na harmonisatie en een verhoging van het jaarinkomen van 3,83%, waarbij deze 3,83% het verschil is tussen 36 uur per week en 37,38 uur per week. We noemen dit het verhoogde bruto jaarinkomen Mumo. Uiteraard dient hierbij wel uitgegaan te worden van gelijke omstandigheden.

Bij deze vergelijking wordt onder het bruto jaarinkomen verstaan de som van:

- Het functieloon;
- De toeslagen voor onregelmatige arbeidstijden;
- Diplomatoeslagen;
- Persoonlijke toeslag;
- Vakantietoeslag;
- Eindejaarsuitkering.

Mocht het feitelijk ontvangen nieuwe bruto jaarinkomen onder de CAO OV lager zijn dan het verhoogde bruto jaarinkomen Mumo, dan wordt dit verschil bijbetaald in de vorm van een welvaartvaste persoonlijke toeslag.

Bij meningsverschillen kan men zich wenden tot de begeleidingscommissie.

5. Vanaf 1 januari 2010 wordt forenzenvergoeding toegekend op basis van de CAO-OV.
6. Nieuwe medewerkers vanaf datum 1 januari 2011 en werkzaam binnen de vestigingen Heerlen en Venlo, zullen aangemeld worden bij het pensioenfonds SPF.
7. Bij CAO-partijen en bij het bestuur van het SPOV zal, voor zover vereist, dispensatie gevraagd worden ten aanzien van de verplichte aansluiting bij het SPOV. Streven blijft om de medewerkers in het SPF te houden waarbij de pensioenregeling vanuit de CAO Mumo onverdeeld van toepassing blijft. Er vindt door de werkgever geen compensatie plaats van eventuele pensioenverschillen. ⁽²⁾

⁽²⁾ De voor zover vereiste dispensatie is inmiddels verkregen.



8. Voor de verdeling van de SPF pensioenpremie tussen werkgever en werknemer wordt de CAO Multi modaal gevolgd. Analoog aan de SPOV-regeling worden de volgende elementen onder de CAO OV ook voor SPF pensioengevend:

Toelage voor gebroken diensten (art. 34)

Instructietoelage (art. 21 lid 2)

Overuren voor niet technisch personeel (art. 36B)

Overuren voor technisch personeel (art. 37)

Toelage dienstdoen op vrije dagen (art. 41)

Rijdiensttoelage (art.21 lid 3)

Waarnemingstoelage (art. 28)

Toeslag technisch personeel (art.44 lid 3)

Vergoeding voor verkochte ATV dagen (art.35 lid 8c)

9. Naar verwachting gaan de medewerkers in de loop van 2012 over van de CAO Multimodaal naar CAO-OV met terugwerkende kracht tot 1 januari 2011. Dit kan tot gevolg hebben dat de medewerkers tot het moment van overgang te veel of te weinig uren hebben gewerkt. Als dat het geval is, wordt dit individueel besproken met de betrokken medewerker met de volgende mogelijke oplossingen:

50 min:

- (1) de standaardsituatie : heeft onder Mumo 36 uur gewerkt, had onder OV 37,38 uur moeten werken: heeft op jaarbasis 9 dagen te weinig gewerkt. Ontvangt een nabetaling op basis van 37,38 uur per week. Kan deze nabetaling gebruiken om de te weinig gewerkte dagen te kopen in de vorm van ATV, hij kan de dagen alsnog komen werken of hij kan andere dagen die de medewerker nog tegoed heeft inleveren. Naar de toekomst toe is de standaardsituatie 40 uur per week met 17 ATV-dagen hetgeen per saldo een werkweek geeft van 37,38 uur.

- (2) heeft onder Mumo 36 uur gewerkt, wil onder OV 36 uur blijven werken. Met TWK dezelfde situatie als bij (1). Naar de toekomst toe kan deze medewerker een keuze maken tussen 9 ATV dagen of 9 verlofdagen of een combinatie van beide kopen of parttime werken. Parttimepercentage is afhankelijk van de keuze of ATV in tijd of in geld wordt genoten. Parttimepercentage wordt op alles toegepast, dus ook verlof e.d.

- (3) heeft onder Mumo 38 uur gewerkt, had onder OV 37,38 uur moeten werken: heeft op jaarbasis 4 dagen teveel gewerkt. De werknemer verkoopt met terugwerkende kracht 4 ATV dagen. De toeslag van € 100 wordt met de nabetaling verrekend. Naar de toekomst toe kan deze medewerker een keuze maken tussen 40 uur met 17 ATV-dagen wat een werkweek geeft van 37,38 uur of 38 uur werken door 4 ATV-dagen te verkopen.

50 plus:

- (4) heeft onder Mumo 36 uur gewerkt, had onder OV 36 uur moeten werken: heeft het juiste aantal uren gewerkt. Ontvangt een nabetaling omdat er bij de overgang naar CAO OV rekening is gehouden met 17 ATV dagen.

- (5) heeft onder Mumo 38 uur gewerkt, had onder OV 36 uur moeten werken: heeft op jaarbasis 13 dagen teveel gewerkt. De werknemer kan met terugwerkende kracht 13 ATV dagen verkopen. De toeslag van € 100 wordt in de verrekening meegenomen. Naar de toekomst kan deze medewerker 38 uur blijven werken door 13 ATV-dagen te verkopen.

B.2. Machinisten uit CAO Multi modaal

De machinisten en de combimachinisten waarop de CAO Multi modaal van toepassing is, vallen met ingang van 1 januari 2012 onder de werkingssfeer van de CAO OV onder de volgende overgangsbepalingen:

1. De machinisten worden met ingang van 1 januari 2012 ingeschaald in de machinistenloonschaal zoals die van toepassing is voor de machinisten in de Limburgse concessies. Zie bijlage 2.
2. De machinistenloonschaal wordt geïndexeerd conform de CAO OV.
3. De inschaling met ingang van 1 januari 2012 in de machinistenloonschaal vindt als volgt plaats

van trede CAO multimodaal rijdend personeel naar trede CAO OV machinistenschaal

0 naar 0	12 naar 10
1 naar 1	13 naar 10
2 naar 2	14 naar 11
3 naar 3	15 naar 11
4 naar 4	16 naar 12
5 naar 5	17 naar 12
6 naar 6	18 naar 13
7 naar 7	19 naar 13
8 naar 8	20 naar 14
9 naar 9	21 naar 15
10 naar 9	22 naar 17
11 naar 9	23 naar 17

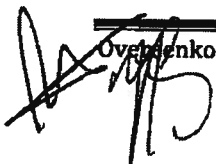


4. Bij de machinisten die per 31 december 2011 op de maximale trede 22 van CAO Multi modaal stonden, wordt bij de inschaling in de machinistenschaal per 1 januari 2012 uitgegaan van trede 23 (de nieuwe maximale trede).
5. Voor de machinisten en deze machinistenschaal geldt dat een fulltime werkweek 36 uur is met de mogelijkheid meer te werken door verkoop van ATV-dagen. Bijvoorbeeld 13 ATV-dagen verkopen voor een werkweek van 38 uur.
6. Ter compensatie van de achteruitgang in de onregelmatigheidstoelagen inclusief Golfpak ontvangen de machinisten vanaf het moment dat ze overgaan van de CAO Multi modaal naar CAO OV, een vaste persoonlijke OT/GD toeslag bovenop de OT/GD conform de CAO-OV. Deze toeslag bedraagt per 1 januari 2012 voor de Heuvelandlijn een bedrag van € 20,48 en voor de Maaslijn een bedrag van € 33,12. Deze toeslag wordt geïndexeerd conform de CAO-OV. Deze toeslag komt te vervallen op het moment dat de medewerker geen onregelmatige dienst meer verricht.
7. Vanaf 1 januari 2010 wordt forenzenvergoeding toegekend op basis van de CAO-OV.
8. Voor de verdeling van de SPF pensioenpremie tussen werkgever en werknemer wordt de CAO Multi modaal gevolgd. Analoog aan de SPOV-regeling worden de volgende elementen onder de CAO OV ook voor SPF pensioengevend:
 - Toelage voor gebroken diensten (art. 34)
 - Instructietoelage (art. 21 lid 2)
 - Overuren voor niet technisch personeel (art. 36B)
 - Overuren voor technisch personeel (art. 37)
 - Toelage dienstdoen op vrije dagen (art. 41)
 - Rijdiensttoelage (art. 21 lid 3)
 - Waarnemingstoelage (art. 28)
 - Toeslag technisch personeel (art. 44 lid 3)
 - Vergoeding voor verkochte ATV dagen (art. 35 lid 8c)
9. Overige arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2012 conform de CAO OV.

B.3. Ex-NSR medewerkers en de daaraan gelijkgestelden

Het bepaalde onder punt B1 en B2 is eveneens van toepassing op de ex-NSR medewerkers en de daaraan gelijkgestelden (medewerkers die zijn overgekomen van Railion, Rail4chem en ERS RAILSERVICES) tenzij in deze paragraaf een afwijkende afspraak is gemaakt.

De ex-NSR medewerkers en de daaraan gelijkgestelden, die onder de CAO Multi modaal in aanmerking kwamen voor de 50min of 50plus toeslag, blijven deze toeslag onder de CAO-OV behouden. De 50min en 50 plus toeslag is de persoonlijke welvaarts vaste toeslag waarmee de verschillen (bijvoorbeeld in vakantiedagen, eindejaarsuitkering, werken op feestdag) tussen de CAO NSR en de CAO Multi modaal worden gecompenseerd.



Een eventuele salaristoelage toegekend bij de overgang van NSR naar Veolia eind 2006, blijft gehandhaafd en wordt geïndexeerd conform de CAO-OV.

De medewerkers die op het moment van overgang naar de CAO Multi modaal nog niet op de maximale trede stonden bij de vorige vervoerder, behouden het perspectief zoals ze dat bij de vorige vervoerder hadden. Voor de vaststelling en toekenning van het perspectief wordt de berekeningssystematiek gehanteerd die beschreven staat in artikel 24 van de CAO Multi modaal en waarvan de uitvoeringsafspraken in de CCM zijn vastgesteld.

Voor de ex-NSR medewerkers en de daaraan gelijkgestelden blijft de jubileumregeling uit de CAO Multi modaal van toepassing. Aan deze werknemers wordt bij het bereiken van een diensttijd van 12 ½ jaar een gratificatie ter grootte van 25% van het bruto functieloon per maand bruto uitgekeerd, bij een diensttijd van 25 jaar wordt een gratificatie ter grootte van 100% van het bruto functieloon per maand netto uitgekeerd en bij een diensttijd van 40 jaar wordt een gratificatie ter grootte van 100% van het bruto functieloon per maand netto uitgekeerd. Uitbetaling vindt plaats binnen de geldende fiscale wetgeving.

De medewerkers blijven aangesloten bij het SPF. De medewerkers die onder de CAO Multi modaal een compensatie ontvingen voor het verschil tussen de werknemerspensioenpremie conform CAO NSR en CAO Multi modaal, ontvangen deze compensatie ook onder de CAO OV. Het bedrag van deze compensatie is bevroren en wordt niet meer aangepast, niet aan de CAO OV verhogingen en niet aan de bepalingen in de CAO NSR.

De netto-netto toelage blijft onder de CAO OV ongewijzigd van toepassing. Aan de medewerkers die deze toelage in het verleden ontvingen is hetzelfde bedrag toegekend. De naam van deze toelage is van NSR overgenomen. Het betreft een bruto toelage die niet wordt geïndexeerd.

De toegekende CO-tijd wordt onder de CAO OV ongewijzigd gecontinueerd.

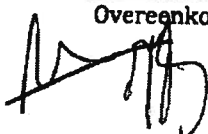
C. Overige machinisten of combimachinisten

De huidige machinisten waarop de CAO Multi modaal niet van toepassing is (geweest), worden met ingang van de datum waarop ze werkzaam zijn als machinist, ingeschaald in de machinistenloonschaal.

Voor deze groep machinisten geldt een fulltime werkweek van 36 uur vanaf 1 januari 2013 met de mogelijkheid meer te werken door verkoop van ATV-dagen.

Als er functiewaardering plaatsvindt in het gehele bedrijf volgens de Orba systematiek, zoals afgesproken in de VCSA van 8 december 2011 (naar verwachting zo rond de feitelijke fusie met Connexxion) zal ook de functie van machinist gewogen worden. Indien dit leidt tot inschaling in loongroep 6 CAO OV dan zal met ingang van de datum waarop een start gemaakt is met de fusie/samenvoeging van Connexxion en Veolia in Nederland de betaling geschieden conform loonschaal 6. Indien dit leidt tot inschaling in loongroep 5 CAO OV dan zal de machinistenloonschaal van toepassing blijven, ook voor toekomstig nieuw personeel.

Deze machinistenloonschaal stijgt telkenmale met de CAO loonstijgingen uit de CAO OV en is op basis van een 36-urige werkweek als zijnde fulltime.



Over de wijze waarop straks eventueel overgeschaald gaat worden naar loonschaal 6 CAO OV, zullen partijen alsdan in overleg treden.

D. Voor de medewerkers waarop de Limex bedrijfsregelingen van toepassing zijn:

De huidige gratificatieregeling en feestdagenregeling vervalt per 1 januari 2011.

De medewerkers welke in dienst waren bij Limex voor concessiewisseling behouden echter de gratificatieregeling alsmede de feestdagenregeling ook na 1 januari 2011 waarbij de voorwaardelijke bepalingen aan de gratificatieregeling zijn vervallen.

Voor deze medewerkers is ook de nieuw overeengekomen winstdelingsregeling van toepassing met dien verstande dat er geen samenloop van regelingen plaatsvindt en dat zij een minimale aanspraak behouden op de oorspronkelijke bedragen (€ 450,= netto als gratificatieregeling en € 136,= bruto als feestdagenregeling).

Alle overige medewerkers, welke na concessieovergang werkzaam zijn binnen de vestiging Margraten en niet als ex-Limex'ers aangemerkt worden, behouden over 2010 de volledige gratificatievergoeding en over 2011 ontvangen deze medewerkers 55% van de gratificatievergoeding.

Bij de afbouw van de gratificatievergoeding vindt geen samenloop plaats met de winstdelingsuitkering. Alleen als de winstdelingsuitkering meer bedraagt dan de gratificatievergoeding, wordt dit meerdere van de winstdelingsuitkering uitgekeerd. De vergoeding wordt niet meer toegekend aan nieuw personeel die in dienst komt/is gekomen op of na 1-1-2011.

De vestiging Margraten zal niet worden opgeheven gedurende de looptijd van het huidige concessiecontract dus niet voor december 2016. Er kunnen verschuivingen in hoeveelheid omlopen plaatsvinden tussen de diverse vestigingen maar er zullen tenminste 15 omlopen vanuit de vestiging Margraten gereden worden. Ook is daarbij opgemerkt dat Margraten binnen Limburg een zelfstandig draaiende vestiging zal blijven.

E. Werken naar Wens

Werken naar wens voor buschauffeurs

Veolia en de bonden staan positief ten opzicht van de invoering van het principe werken naar wens binnen de concessies Limburg. Er zal derhalve in 2011 een aanvang gemaakt worden met de invoering van een pilot Werken naar Wens binnen een busvestiging waarbij de spelregels zoals overeengekomen binnen de CAO OV van toepassing zijn. De resultaten van de pilot zijn van doorslaggevend belang voor verdere besluitvorming.

Werken naar wens voor machinisten

Voor het werken naar wens voor de machinisten is bijlage 8 behorend bij artikel 100 van de CAO OV van toepassing aangevuld met de volgende afspraken:

- In de CAO-OV noemen we het blokkensysteem "pilot werken naar wens". Afsproken is dat Veolia niet eenzijdig het blokkensysteem "pilot werken naar wens" kan beeindigen.
- Pauze: het bepaalde in de art 19 van de CAO-OV is van toepassing, dus een half uur netto in plaats van bruto.
- De machinisten ontvangen individuele OT/GD met 9 DOT's op jaarbasis, zijnde de OT over de 9 ouden ATV-dagen. Dit geldt ook voor de 50 plussers met dien verstande dat de OT/GD van de 50 plussers minimaal het gemiddelde van de machinisten in zijn vestiging zal bedragen.
- Er is geen maximum aan het aantal diensten langer dan 8 ½ uur dat een machinist mag werken. Daartegenover staan wel drie afspraken waar Veolia zich aan houdt namelijk:
 1. Er mag geen structureel overwerk worden verricht.
 2. Veolia moet blijven streven naar evenwicht in de dienstlengtes.
 3. Voor het jaarlijks totaal aantal te werken diensten op een vestiging geldt een maximum voor wat betreft het aantal diensten langer dan 8 ½ uur. Dit maximum wordt berekend door het aantal FTE's van die vestiging te vermenigvuldigen met 35.
- Het standaard vrije dagen patroon bij 36 uur werken is 5-4-5-4. Indien de machinist kiest voor 38 uur werken, wordt het vrije dagen patroon 5-5-5-4 door per 4 weken 1 ATV-dag in te roosteren (op jaarbasis 13 ATV-dagen).
- Er wordt een werkgroep gevormd door Veolia, vakorganisaties en OR om de problematiek van steeds meer 50+ machinisten en de daarmee samenhangende problemen met het verrichten van de GOLFPAK diensten, te analyseren en oplossingen te bedenken.

F. Voor de medewerkers waarop de CAO Besloten Busvervoer van toepassing is:

De medewerkers waarop de CAO Besloten Busvervoer van toepassing is, vallen met ingang van 1 januari 2010 onder de werkingssfeer van de CAO OV onder de volgende overgangsbepalingen:

Er zijn 26 medewerkers welke vanuit de CAO Besloten busvervoer vanaf start concessie in 2006 openbaar vervoer hebben gereden in de concessies in Limburg. Deze mensen zullen overgezet worden naar de CAO OV met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2010. Binnen deze groep zijn er 8 welke van rechtswege zijn overgekomen, 9 welke vrijwillig van Op Het Broek zijn overgekomen en 9 welke van andere bedrijven afkomstig zijn en zelf gekozen hebben voor Veolia.

Aan de 8 medewerkers welke van rechtswege zijn overgekomen zal een eenmalige vergoeding worden toegekend van € 4.500,= bruto. Aan de 9 medewerkers afkomstig van Op Het Broek wordt een eenmalige vergoeding toegekend van € 2.250,= bruto.

Ten aanzien van de overgang van CAO Besloten Bus naar CAO OV gelden de volgende bepalingen:

1. Het nieuwe functieloon wordt vastgesteld door het oude functieloon te delen door 161,33 (rekening houdend met 18 werkgelegenheidsdagen) en te vermenigvuldigen met 162 (rekening houdend met 17 atv-dagen) en vervolgens in te delen op de gelijke of naast hogere trede van de CAO OV, behalve wanneer toepassing van artikel 23 lid 6 CAO OV. leidt tot een hogere inschaling, dan geldt deze hogere inschaling.
2. De jaren waarin de medewerker onder de CAO besloten bus geen trede verhoging heeft ontvangen worden aangemerkt als wachtjaren volgens de CAO Openbaar vervoer. Dit betekent onder meer dat zij die overgaan van de chauffeursloonschaal besloten bus trede 13 en 14 overgaan naar de chauffeursloonschaal Openbaar Vervoer trede 14 en in 2011 naar trede 16.
3. Overige arbeidsvoorwaarden vanaf moment van overgang conform CAO Openbaar Vervoer;
4. Bij de overgang gaan de mensen in beginsel over naar pensioenregeling van het SPOV met uitzondering van de medewerker welke zelf kiest voor een aansluiting bij het BPF (huidige pensioenregeling) met handhaving van de huidige volgens de CAO Besloten Bus afgesproken premieverdeling tussen werkgever en werknemer. Indien noodzakelijk wordt er dispensatie gevraagd aan CAO partijen en bestuur van het SPOV. In alle gevallen vindt er geen compensatie plaats van eventuele pensioenverschillen door de werkgever.

G. Hardheidsclausule

Uitgangspunt is dat ten gevolge van de overgang tussen CAO's en harmonisatie van deze regelingen er geen inkomensachteruitgang plaats vindt voor medewerkers. Een paritaire begeleidingscommissie bestaande uit vertegenwoordigers van partijen zal toezien op de effectuering van de afspraken. Indien een medewerker geconfronteerd wordt met een inkomensachteruitgang of andere vragen heeft ten gevolge van onderhavige afspraken kan hij/zij zich wenden tot deze begeleidingscommissie. De begeleidingscommissie onderzoekt de vraagstelling en adviseert partijen vertegenwoordigd in het directie/vakbondsoverleg omtrent een mogelijke oplossing.

De begeleidingscommissie is als volgt samengesteld:

Namens CNV : Dennie Steegemans

Namens FNV : Frans Evers of Wout van der Schrier

Namens Veolia : Maarten van de Nieuwenhuizen of Piet Loven

Namens Veolia : Gerard Vincken

H. Garantierегeling / perspectief

Op dezelfde wijze als thans in artikel 24 van CAO Multi Modaal omschreven staat wordt voor een ieder het perspectief gegarandeerd.

I. Toekomstig Limburgs OV personeel

Op toekomstige medewerkers werkzaam in Limburg is de CAO Openbaar Vervoer van toepassing mits zij uiteraard openbaar vervoer werkzaamheden verrichten.

J. Winstdelingsregeling

Naast deze overeenkomst is een winstdelingsregeling overeengekomen welke integraal deel uitmaakt van deze overeenkomst.

K. Appendix

Naast deze overeenkomst is een appendix overeengekomen op de "Overeenkomst ten behoeve van de overgang naar de CAO Multi-modaal in de Limburgse OV concessies" van 20 april 2007 welke integraal onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst.



Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht op 15 oktober 2012

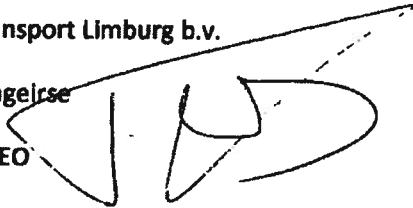
Partijen ten ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Veolia Transport Limburg b.v.

M.A.M. Lageirse

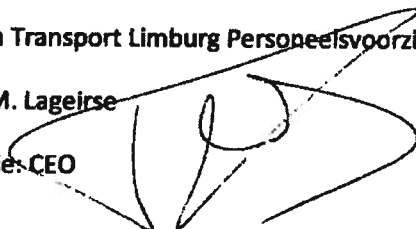
Functie: CEO



Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening b.v.

M.A.M. Lageirse

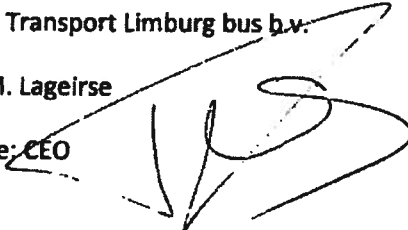
Functie: CEO



Veolia Transport Limburg bus b.v.

M.A.M. Lageirse

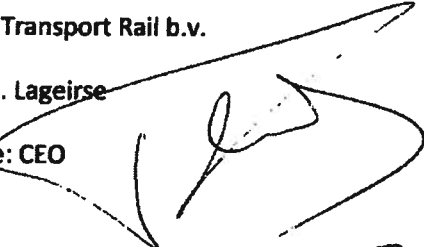
Functie: CEO



Veolia Transport Rail b.v.

M.A.M. Lageirse

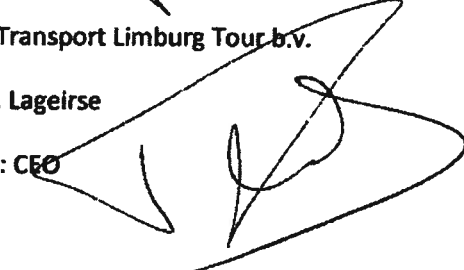
Functie: CEO



Veolia Transport Limburg Tour b.v.

M.A.M. Lageirse

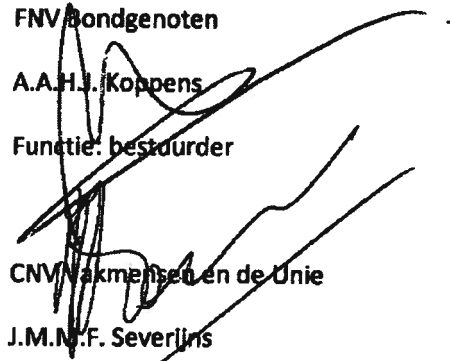
Functie: CEO



FNV Bondgenoten

A.A.H.J. Koppens

Functie: bestuurder



CNV Vakmensen en de Unie

J.M.N.F. Severijns

Functie: bestuurder

en

A. van Wijngaarden

Functie: voorzitter



Bijlage 1 Artikel 17 van de CAO Stadsbus Maastricht

Artikel 17.

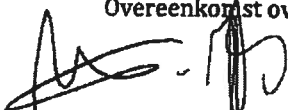
Voor de bepaling of een medewerker in aanmerking komt voor een jubileumgratificatie wordt verwezen naar artikel 44, lid 4 en lid 5 van de CAO-Openbaar Vervoer.

Voor het berekenen van de hoogte van de jubileumuitkering wordt uitgegaan van het salaris op het moment dat het dienstjubileum wordt bereikt.

- a) Bij het 25 jarig dienstjubileum wordt naar rato van de gemeentelijke periode een uitkering toegekend ter grootte van een maandsalaris inclusief de vaste toeslagen, ORT en vakantiegeld en naar rato van de CAO-Openbaar Vervoer periode ter grootte van een half functieloon;
- b) Bij het 40 jarig dienstjubileum wordt naar rato van de gemeentelijke periode een uitkering toegekend ter grootte van anderhalf maandsalaris inclusief de vaste toeslagen, ORT en vakantiegeld en naar rato van de CAO-Openbaar Vervoer periode ter grootte van een functieloon.

In afwijking van het gestelde in artikel 44, lid 4 en 5 van de CAO-Openbaar Vervoer wordt vanaf 1 mei 2003 de medewerker in dienst per datum van de verzelfstandiging, aan wie ontslag wordt verleend teneinde gebruik te maken van de VUT-regeling of een andere voor hem geldende vroegpensioenregeling en die vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een jubileum zoals bedoeld in dit artikel zou hebben gehaald, bij bedoeld ontslag een uitkering toegekend die als volgt wordt berekend:

- Voor medewerkers die bij het einde van het dienstverband minder dan 25 jaar in dienst zijn geweest, de in artikel 17a bedoelde uitkering vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het feitelijke geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden en de noemer wordt gevormd door 25;
- Voor medewerkers die bij het einde van het dienstverband minder dan 40 jaar in dienst zijn geweest, de in artikel 17b bedoelde uitkering vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller wordt gevormd door het feitelijke geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden en de noemer wordt gevormd door 40.



Bijlage 2 Machinistenloonschaal

trede	1 januari 2012	1 oktober 2012
0	1902.77	1921.79
1	1941.80	1961.22
2	2031.80	2052.12
3	2163.75	2185.39
4	2287.25	2310.12
5	2349.29	2372.78
6	2410.18	2434.28
7	2473.07	2497.80
8	2473.07	2497.80
9	2473.07	2497.80
10	2539.31	2564.70
11	2601.53	2627.55
12	2666.01	2692.67
13	2666.01	2692.67
14	2666.01	2692.67
15	2698.83	2725.81
16	2731.65	2758.97
17	2764.44	2792.08

Extra bijlage bij Overeenkomst inzake de overgangsbepalingen met betrekking tot de harmonisatie van diverse CAO's in de Limburgse concessies van 15 oktober 2012.

Als hetgeen in deze bijlage is beschreven conflicteert met de CAO Openbaar Vervoer of de huidige matchingrules (versie 18 april 2012) dan prevaleert hetgeen in deze overeenkomst is geregeld.

Op basis van dit document worden in het overleg met de ondernemingsraad de matchingrules geactualiseerd.

Gebroken diensten

Er worden geen gebroken diensten voor machinisten gemaakt.

Blokindeling

Blok	Maandag t/m vrijdag	Blok	Zaterdag	Blok	Zon- + feestdagen
A	04.30 tot 14.30 (1)	S	04.30 tot 14.00 (1)	U	04.30 tot 14.00 (1)
B	06.00 tot 16.00	H	06.00 tot 16.00	M	06.00 tot 16.00
C	08.00 tot 18.30	I	08.00 tot 18.30	T	08.00 tot 18.30
E	13.00 tot 00.00	J	13.00 tot 00.00	N	13.00 tot 00.00
F	15.00 tot 02.00 (2)	K	15.00 tot 02.00 (2)	O	15.00 tot 02.00 (2)
G	23.00 tot 07.00 (3)	L	23.00 tot 07.00 (3)	P	23.00 tot 07.00 (3)

- 1) De aanvangstijd voor deze blokken is variabel en kan eerder beginnen. Indien de dienstregeling voor 04.30 uur aanvangt, vermeerderd met de voortijd.
- 2) De eindtijd van deze blokken is variabel en kan later eindigen. Indien de dienstregeling later dan 02.00 uur eindigt, vermeerderd met de natijd.
- 3) Maximale dienstlengte in dit blok is 7 ½ uur.

Diensten die vóór 05.00 uur beginnen of ná 02.00 uur eindigen: maximale dienstlengte is 7 ½ uur.

Diensten die beginnen op en vanaf 05.00 uur maar vóór 06.00 uur: maximale dienstlengte is 8 ½ uur.

Vóór 12.00 uur is de aanvangstijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is en ná 12.00 uur is de eindtijd bepalend voor de vraag welk blok van toepassing is.

Aan de ondernemingsraad wordt, conform artikel 27 van de WOR, een overzicht voorgelegd van het noodzakelijke aantal blokken per dagsoort en periode en het reservepercentage.

In overleg met de ondernemingsraad kunnen voor de onderneming bij hoge uitzondering extra blokken ingesteld worden, waarbij vooraf de extra vergoeding wordt vastgesteld conform een met de ondernemingsraad afgesproken formule. De bedragen uit deze formule worden geïndexeerd conform de CAO OV.

In een 's nachts doorlopende dienstregeling is het niet toegestaan om tussen 02.00 uur en 04.30 uur af te lossen door middel van het aanpassen van andere blokken.

Matching

De individuele basisroosters behoren voor enig jaar vóór 1 januari van dat jaar afgerond te zijn. Indien door wijzigingen in de dienstregeling van NS/Prorail en Veolia of door onvoorziene omstandigheden het niet lukt de individuele basisroosters voor enig jaar vóór 1 januari van dat jaar af te ronden, wordt in elk geval de match voor het eerste kwartaal vóór 1 januari afgerond en de match voor alle overige kwartalen vóór 1 april van dat jaar. Uitgangspunt dient te zijn dat men voor het gehele jaar matcht, zodat werknemers weten waar ze aan toe zijn.

Diensttijd

De diensttijd (= de tijd gelegen tussen aanvang en einde dienst) voor fulltimers is minimaal 6 en maximaal 9 uur inclusief pauze.

Voor diensten voor parttimers kan van de minimale diensttijd worden afgeweken.

Voor extra, niet vooraf te plannen werkzaamheden geldt een maximum arbeidstijd (arbeidstijd = diensttijd verminderd met de rusttijd) van 9 uur. Deze diensten zijn niet in het dienstenpakket opgenomen.

Afwijkingen van het basisrooster

Voor afwijkingen van het basisrooster op verzoek van de werkgever gelden de volgende toeslagen:

- Voor het wijzigen van een vrije dag voor of na de indeling ten opzichte van het basisrooster geldt een toeslag van € 14,77. (prijspell 2013)
- Als voor of na de indeling de geplande dienst omgezet wordt naar een dienst in een ander blok, geldt een toeslag van € 5,07. (prijspell 2013)
- Als na de wekelijkse indeling van de diensten een vrije dag ingetrokken wordt, geldt een toeslag van € 110,= (prijspell 2013) bovenop de dag vergoeding. De uren van deze dag worden rechtstreeks bijgeboekt in het urentegoed.

De bedragen zoals in dit artikel genoemd worden geïndexeerd conform de CAO OV.

NB: Artikel 41 CAO OV toeslag voor dienst doen op een (rooster) vrije dag is vervallen.

Reservediensten

Als een reservedienst ingedeeld wordt in het blok van het individueel basisrooster, wordt 3 dagen voor ingang dienst bekend gemaakt welke dienst uitgevoerd moet gaan worden. Als dan een dienst die niet past in het blok van het individueel basisrooster ingedeeld wordt, geldt de toeslag onder lid 1b.

Als drie dagen te voren alsnog een reservedienst wordt ingedeeld, wordt deze op een blok ingedeeld en wordt een diensttijd aangehouden van 8 uur. Als de dienst korter is dan 8 uur worden deze uren niet in mindering gebracht en als de dienst langer is dan 8 uur gaan deze uren direct naar het urentegoed. Als bij de definitieve indeling - in overleg - een ander blok ingedeeld wordt, geldt de daarvoor vastgestelde vergoeding.

Onregelmatigheidstoeslag

Vergoedingen voor onregelmatige diensten zijn conform de CAO OV.

Afbouwregeling bij individuele OT

Om vast te stellen of de machinisten recht hebben op een afbouwtoelage wordt als volgt gehandeld:

Per standplaats worden voor 2 opeenvolgende dienstregelingen de bijbehorende aantallen OT-uren vastgesteld.

Voor beide dienstregelingen wordt de gemiddelde OT per dienst via de voor de betreffende dienstregeling van toepassing zijnde robotfactor omgerekend naar een maandbedrag conform de reeds met de OR afgesproken methodiek.

De OT per maand van 2 opeenvolgende dienstregelingen worden vergeleken om vast te stellen of recht is op een afbouwtoelage.

Er is recht op een afbouwtoelage indien er in de laatste van beide dienstregelingen sprake is van vermindering van de OT en de vermindering hoger ligt dan het in de CAO OV in artikel 39 vastgestelde drempelbedrag. (Het recht op afbouw kan dus ontstaan terwijl er op individueel niveau soms geen sprake is van vermindering van de ontvangen OT.)

Het bedrijf verplicht zich om jaarlijks in januari de gemiddelde OT per standplaats van de Heuvelland- en Maaslijn, bekend te maken aan het personeel.



Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht op 02 september 2013.

Partijen ten ene zijde

Veolia Transport Limburg b.v.

M.A.M. Lagelrse

Functie: CEO

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten

E. Peeters

Functie: bestuurder

Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening b.v.

M.A.M. Lagelrse

Functie: CEO

CNV Vakmensen

E.J. van de Veen

Functie: bestuurder

Veolia Transport Limburg bus b.v.

M.A.M. Lagelrse

Functie: CEO

en

A. van Wijngaarden

Functie: voorzitter

Veolia Transport Rail b.v.

M.A.M. Lagelrse

Functie: CEO

Veolia Transport Limburg Tour b.v.

M.A.M. Lagelrse

Functie: CEO

Maastricht 15 oktober 2012

Appendix op de "Overeenkomst ten behoeve van de overgang naar de CAO Multi-modaal In de Limburgse OV concessies" van 20 april 2007.

Overwegingen bij de harmonisatie van de diverse CAO's in de diverse Limburgse concessies:

- Samenloop van meerdere CAO's belemmert een uniforme bedrijfsvoering, draagt bij aan onduidelijkheid onder het personeel en maakt de interne doorstroming van personeel moeizamer;
- De financiële positie van de onderneming;
- Concurrentie op arbeidsvoorwaarden dient voorkomen te worden;
- Harmonisatie van CAO's dient te geschieden op basis van een materieel vergelijkbaar pakket;
- Een inkomensachteruitgang voor werknemers ten gevolge van de harmonisatie dient voorkomen te worden;
- Het handhaven van meerdere CAO's binnen één concessie is voor bonden onbespreekbaar.

De aanvankelijke overeenkomst om met ingang van 9 december 2007 de CAO Multi-modaal Vervoer van toepassing te doen zijn voor de trein en busoperatie is in overleg met alle betrokken partijen gewijzigd. Hiervoor in de plaats is in overleg besloten om de CAO Openbaar Vervoer van toepassing te verklaren op al het personeel van de Limburgse concessies. De overgangsbepalingen welke in dit kader van toepassing zijn, zijn neergelegd in de overeenkomst "Overgangsbepalingen met betrekking tot de harmonisatie van diverse CAO's in de Limburgse concessies van 15 oktober 2012". Separaat is een winstdelingsregeling overeengekomen welke deel uit maakt van voornoemde overeenkomst.

In afwijking van hetgeen onder punt 1 vermeld staat in de overeenkomst ten behoeve van de overgang naar de CAO Multi-modaal in de Limburgse OV concessies van 20 april 2007 geldt thans:

Voor wat betreft het 1-ste gedachtestreepje:

- De geëiste structurele verhoging van de functielonen en toeslagen per 1-1-2007 van 3,1% is uiteindelijk omgezet in een structurele verhoging van de functielonen en toeslagen van 3%. Ter compensatie van de 0,1% verschil is overeengekomen de kleine onkostenvergoeding conform de CAO OV te verhogen tot het moment dat we over zouden gaan naar de CAO Multimodaal. Nu we definitief overgaan naar de CAO OV komt deze verhoging van de netto onkostenvergoeding met ingang 1 januari 2013 te vervallen. Dit is gecompenseerd door afspraken in de bedrijfsregelingen.

Voor wat betreft het 2-de en 3-de gedachtestreepje:

- Dit zijn inmiddels opgenomen in de CAO Openbaar Vervoer

Voor wat betreft het 4-de gedachtestreepje:

- Dit blijft gehandhaafd met dien verstande dat de berekening wordt uitgedrukt in DRU's in plaats van in FTE's.



Voor wat betreft het 5-de en 6-de gedachtestreepje:

- Deze afspraken zijn vervallen of niet meer van toepassing.

Hetgeen onder de punt en 2, 3, en 4 vermeld staat in de overeenkomst ten behoeve van de overgang naar de CAO Multi-modaal in de Limburgse OV concessies van 20 april 2007 is thans vervallen.

Hetgeen in de overeenkomst van 20 april vermeld staat onder punt 5 vervalt en wordt vervangen door:

- Veolia zal zich constructief opstellen bij toekomstige ontwikkelingen inzake de totstandkoming van één CAO personenvervoer of bij een traject tot samenvoeging CAO Openbaar Vervoer met CAO Multi-modaal.

Hetgeen in de overeenkomst van 20 april 2007 vermeld staat onder punt 6 is nog steeds van toepassing met dien verstande dat deze pensioenproblematiek niet meer los staat van de overeenkomst maar dat het juist een opschortende voorwaarde betreft. Met andere woorden als door CAO partijen verbonden aan de CAO OV of door de besturen van de in dit kader relevante pensioenfondsen geen dispensatie wordt verleend voor toepassing van artikel 18 lid 2 en 3 CAO OV vervallen alle in dit verband gemaakte afspraken. Partijen zullen dan opnieuw met elkaar in overleg treden omtrent de dan ontstane situatie.

Voor wat betreft punt 7 :

- Dit blijft gehandhaafd.

Doordat overgegaan wordt naar integrale invoering van de CAO OV, rekening houdend met de overeengekomen dispensaties op artikel 18 lid 2 en 3, is het opportuun dat de daarin gemaakte afspraken volledig gerespecteerd worden.

Partijen zijn pas jegens elkaar gehouden aan deze overeenkomst nadat alle (leden van de) partijen ingestemd hebben met de gemaakt afspraken en nadat dispensatie is verleend door de CAO-partijen verbonden aan de CAO OV of door de besturen van de pensioenfondsen BPF, SPF en SPOV voor het aan hun gevraagde. Ondertekening van de overeenkomst zal dan ook niet eerder geschieden nadat alle partijen ingestemd hebben. Na ondertekening van deze overeenkomst vervalt de overeenkomst ten behoeve van de overgang naar de CAO Multi-modaal in de Limburgse OV concessies van 20 april 2007.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht op 15 oktober 2012

Partijen ten ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Veolia Transport Limburg b.v.

M.A.M. Lageirse

Functie: CEO

Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening b.v.

M.A.M. Lageirse

Functie: CEO

Veolia Transport Limburg bus b.v.

M.A.M. Lageirse

Functie: CEO

Veolia Transport Rail b.v.

M.A.M. Lageirse

Functie: CEO

Veolia Transport Limburg Tour b.v.

M.A.M. Lageirse

FNV Bondgenoten

A.A.H.J. Koppens

Functie: bestuurder

CNV Vakmensen en de Unie

J.M.M.F. Severijns

Functie: bestuurder

en

A. van Wijngaarden

Functie: voorzitter

Functie: CEO

Maastricht, 15 oktober 2012

Onderhandelingsakkoord winstdelingsregeling Veolia Transport Limburg

In het kader van de onderhandelingen naar één CAO in het openbaar vervoer te Limburg is een winstdelingsregeling afgesproken tussen Veolia Transport Limburg enerzijds en de bonden (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en de Unie) anderzijds.

De afspraken met betrekking tot deze winstdelingsregeling zijn:

1. De winstdelingsregeling is van toepassing met ingang van 1 januari 2013.
2. De winstdelingsregeling geldt voor iedere medewerker in dienst van Veolia Transport Limburg B.V., Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening B.V. en Veolia Transport Rail B.V. alsmede Veolia Transport Tour mits werkzaam binnen de Limburgse concessies, met uitzondering van de medewerkers die al een bonusregeling hebben c.q. waarbij een variabele beloning van toepassing is zijnde niet een variabele beloning zoals bedoeld in art. 10 Lid 7b van de CAO OV.
3. De winstuitkeringsbedragen, zoals hieronder genoemd, zijn bruto bedragen, niet pensioengevend en tellen niet mee voor de bepaling van vakantiegeld en eindejaarsuitkering en per FTE per jaar. Parttimers en medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden ontvangen de uitkering naar rato. De betaling vindt achteraf plaats, namelijk in de maand juni over het voorafgaande jaar.
4. Als winst wordt het EBIT cijfer genomen van de geconsolideerde Verlies en Winst rekening van Veolia Transport Limburg.
5. De winstdelingsregeling is als volgt opgebouwd:

A	B
EBIT	Hoogte winstuitkering
Bij een ebit tot 1 miljoen euro	€ 87,50
Bij een ebit van 1 tot 2 miljoen euro	€ 175,00
Bij een ebit van 2 tot 3 miljoen euro	€ 350,00
Bij een ebit van 3 tot 4 miljoen euro	€ 525,00
Bij een ebit van 4 miljoen euro en hoger	€ 700,00

Voorbeeld:

Bij een Ebit van € 3.456.000,00 wordt een winstuitkering uitgekeerd van € 525,00 bruto.

6. Over 2013 en 2014 geldt een minimumgarantie van € 87,50, uit te keren na vaststelling van de EBIT over het betreffende jaar.
7. Vanaf 2015 geldt structureel een garantieminimum van € 175,00 (dus voor elk volgende jaar ook) die dan inmiddels verhoogd is met 10% dus € 192,50 bruto (zie volgend punt)
8. Elke 5 jaar worden de bedragen genoemd bij de hoogte winstuitkering met 10% verhoogd, de eerste verhoging is in 2015. De relevante bedragen worden in 2015 dus € 192,50, € 385,00, € 577,50 en € 770,00.

9. A. Elke 10 jaren worden de EBIT-bedragen met 10% verhoogd, de eerste keer in 2020, of
 B. de dan geldende bedragen (dus zowel de EBIT als de bedragen van de hoogte van de winstuitkering) worden bevroren.

Dit besluit wordt genomen in overleg tussen bij deze overeenkomst betrokken partijen.

De uitwerking van de bepalingen onder 8 en 9A resulteren in de volgende tabel

A EBIT In Euro's				B* Hoogte bruto winstuitkering In euro's			
2013 t/m 2019	2020 t/m 2029	2030 t/m 2039	2040 t/m 2049	2013 2014	2015 t/m 2019	2020 t/m 2024	2025 t/m 2029
0 tot 1.000.000	0 tot 1.100.000	0 tot 1.210.000	0 tot 1.331.000	87,50	192,50	211,75	232,93
1.000.000 tot 2.000.000	1.100.000 tot 2.200.000	1.210.000 tot 2.420.000	1.331.000 tot 2.662.000	175,00	192,50	211,75	232,93
2.000.000 Tot 3.000.000	2.200.000 Tot 3.300.000	2.420.000 Tot 3.630.000	2.662.000 Tot 3.993.000	350,00	385,00	423,50	465,85
3.000.000 Tot 4.000.000	3.300.000 Tot 4.400.000	3.630.000 Tot 4.840.000	3.993.000 Tot 5.324.000	525,00	577,50	635,25	698,78
Vanaf 4.000.000	Vanaf 4.400.000	Vanaf 4.840.000	Vanaf 5.324.000	700,00	770,00	847,00	931,70

* De bedragen vermeld onder B zijn bruto bedragen en worden in het jaar volgend op het refertejaar uitgekeerd.

Om de winstdelingsregeling te borgen en te controleren zijn de volgende afspraken gemaakt:

10. Op 28 november 2009 hebben bonden inzage gekregen in het financiële lange termijn plan van Veolia Transport Limburg waarbij een realistisch scenario van de te verwachten ontwikkelingen van het EBIT in becijferd is.
11. Dit financiële lange termijn plan hebben bonden gewaarmerkt door het zetten van een handtekening en maken integraal deel uit van deze overeenkomst.
12. Als definitie van EBIT is uitgegaan van:
Operationeel resultaat van de Limburgse Openbaar Vervoerconcessies inclusief het proportioneel aandeel in de holding- en hoofdkantoorkosten en inclusief de management fee voor Parijs (zijnde 1,05% van het Limburgse jaaromzet) en met toekenning van het Limburgse voordeel van de inkoopkosten.
Interesten en belastingen (zoals vennootschapsbelasting) worden niet meegerekend.
Het proportioneel aandeel van de holding- en hoofdkantoorkosten wordt bepaald door de omzet van de Limburgse concessies te delen door de totale omzet van Veolia Transport Nederland.
13. Het tussen partijen gewaarmerkte financiële lange termijn plan (waarop deze afspraken zijn gebaseerd) wordt in vertrouwelijkheid aan de door de COR aangewezen leden van de Raad van Commissarissen (thans zijn dit de heren Colard en van Wezemaal) overhandigd.
14. Elk jaar ontvangen deze door de COR aangewezen commissarissen de gerealiseerde financiële cijfers.
15. De twee commissarissen gaan na of de achterliggende systematieken (zoals de wijze van boekhouden) om tot het EBIT te komen onveranderd zijn gebleven. Mocht dit niet het geval zijn, dan zal alsnog een nieuwe berekening gemaakt worden die daar wel van uit gaat.
16. In het geval er voor bonden niet direct verklaarbare afwijkingen zijn ten opzichte van het lange termijn plan, treedt de directie in overleg met de bonden om uitleg te geven over de afwijking.
17. Als er wijzigingen plaatsvinden in die mate dat de systematiek/ratio's van deze regeling in redelijkheid niet meer toepasbaar is, dan treden bonden en directie in overleg om een vertaalslag te maken naar de nieuwe situatie waarbij het doel is de geest van deze regeling onveranderd overeind te houden. Uitgangspunt zijn de huidige verhoudingsgetallen: Omzet-Ebit-Winstuitkering. Bonden en directie treden ook in overleg om een vertaalslag te maken naar de nieuwe situatie als er wijzigingen plaatsvinden in de organisatie(structuur) die de uitvoering van deze regeling (zie bijvoorbeeld punten 13,14 en 15) hinderen.

Aldus overeengekomen en opgemaakt te Maastricht op 15 oktober 2012

Partijen ten ene zijde:

Veolia Transport Limburg b.v.
M.A.M. Lageirse
Functie: CEO

Veolia Transport Limburg Personeelsvoorziening b.v.
M.A.M. Lageirse
Functie: CEO

Veolia Transport Limburg bus b.v.
M.A.M. Lageirse
Functie: CEO

Veolia Transport Rall b.v.
M.A.M. Lageirse
Functie: CEO

Veolia Transport Limburg Tour b.v.
M.A.M. Lageirse
Functie: CEO

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten
A.A.H.J. Koppens
Functie: bestuurder

CNV Vakmensen en de Unie
J.M.M.F. Severijns
Functie: bestuurder

en
A. van Wijngaarden
Functie: voorzitter