

## **Bestyrelsens beretning 2023**

I kølvandet på Corona-epidemien kunne områdegruppebestyrelsen afholde sin ordinære generalforsamling i foråret 2022. Her var der lagt op til vagtskifte da bestyrelsen kunne byde velkommen til Casper Pedersen, som blev enstemmigt valgt som tillidsrepræsentant for stewardkorpset på M1/M2. Undertegnet blev af generalforsamlingen anerkendt som ny formand for områdegruppebestyrelsen, og det har været et travlt og begivenhedsrigt år siden bestyrelsen forlod lokalerne på Amagerbro.

### **En spand kul på kedlen og fuld damp fremad**

På førstkommende bestyrelsesmøde konstituerede bestyrelsen sig og opgaver blev uddelegeret. Bestyrelsen reviderede sin forretningsorden og udarbejdede retningslinjer for hvordan medlemmerne skal services. Således har Casper og jeg primært serviceret medlemmerne på den bane vi er tilknyttet, og vi har hjulpet hinanden på tværs af banerne, når det blev nødvendigt. Vi har også afløst hinanden ved ferie og forfald i henhold til lokalaftalen om tillidsrepræsentation.

Bestyrelsen fremsatte ligeledes i 2022 et udkast til nye vedtægter, der blev præsenteret på GF22 og efterfølgende vedtaget på den ekstraordinære generalforsamling i maj 2022 på Arbejdmuseet. Dermed var der samtidig åbnet op for flere pladser i bestyrelsen.

Casper og jeg har også serviceret medlemmerne udenfor arbejdstid og vi har bistået den enkelte ved disciplinær- og sygefraværssamtaler. Udenfor arbejdstid har jeg varetaget hvervet som bestyrelsesmedlem i Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse. I april måned blev der afholdt virtuelt lokalgruppemøde på M3/M4, og her blev det aftalt, at lokalgruppemødet fremover integreres i områdegruppens generalforsamling for at forenkle arbejdsgangene.

### **Færdiggørelse af visuel identitet**

Bestyrelsen har med Helle Nielsen i spidsen færdiggjort områdegruppens hjemmeside og der er blevet udviklet et logo. Områdegruppen har udsendt flere nyhedsbreve og vi har udgivet artikler på hjemmesiden med henblik på at informere medlemmerne om det faglige arbejde og aktiviteter

udenfor arbejdstid. Vi skal også gøre opmærksom på, at der til hjemmesiden er udarbejdet en app til mobil samt mulighed for at tilmelde sig notifikationer.

### **Whiteboardprojekt med opsigelser til følge**

De tillidsvalgte, herunder tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne, har løbende været i dialog med ledelsen i Metro Service A/S med henblik på at forbedre og optimere arbejdsforholdene. I foråret 2022 blev whiteboardprojektet implementeret på M3/M4, et såkaldt masterplanprojekt, som var blevet implementeret tidligere på M1/M2. Projektet skulle efter ledelsens udsagn bidrage med klare forventninger, robuste arbejdsgange og synlig ledelse. Nu skulle stewarderne efter en årrække med frihed under ansvar arbejde med funktionskort, og dermed var dagligdagen skemalagt ned til mindste detalje.

Det er ingen hemmelighed, at områdegruppen har været dybt bekymrede over nærværende ledelsesstrategi. Derfor stillede de tillidsvalgte sig til rådighed med alternative løsninger, så det abnorme arbejdstempo og den fysiske nedslidning kunne minimeres. De tillidsvalgtes initiativer blev i første omgang modtaget af ledelsen som var de et slag i luften, og områdegruppen fandt det derfor nødvendigt at gå dybere ind i sagen. Vi har desværre mistet mange kolleger fordi de ikke kunne genkende deres arbejdsplads, hvorfor medlemskurven har været nedadgående i en periode. Til stor glæde er den kedelige tendens blevet vendt til en høj organisationsprocent.

### **Resultater og faglige tvister**

Samarbejdet med ledelsen nåede dog et mere konstruktivt niveau, da tillidsrepræsentanterne og ledelsen i efteråret 2022 blev enige omkring rammerne for implementeringen af AO-timekort på M1/M2, 10-18 vagter, 8-16 vagter på M3-M4, fleksibilitet omkring pausens placering og mere valgfrihed i forhold til vagttyper. Det lykkedes endog at rokke ved forældede synspunkter, da uniformsreglementet blev lettere moderniseret i tråd med tidens ånd.

Områdegruppen har i en periode været bekendt med, at Metro Service A/S ikke udbetalte de rette tillæg under ferie - de såkaldte feriestportlers. Sagen er blevet drøftet på flere dialogmøder og der blev nedsat i en arbejdsgruppe som skulle kigge sagen efter i sømmene. Områdegruppen ville gerne finde en forligsmæssig løsning, men på et tidspunkt fandt vi det nødvendigt at begære mæglingssmøde hos Dansk Industri, hvilket er første skridt på vejen til en fagretlig sag.

Anmodningen blev kort efter annulleret da Metro Service A/S valgte at gå dialogens vej.

Områdegruppen og Dansk Jernbaneforbund indgik efter flere drøftelser en lokalaf tale med Metro Service A/S, så nuværende og daværende medlemmer kunne få udbetalt deres tilgodehavende. Vi har ligeledes aftalt, at en ny lønkode vil fremgå på lønsedlen, så medlemmerne kan kende forskel på vagtplanlagte tillæg og tillæg under ferie.

Områdegruppen er efterfølgende blevet opmærksom på, at der ikke er blevet beregnet pension af fritvalgskontoens midler. Vi ved at dette også er gældende for øvrige faggrupper i virksomheden, og derfor har vi i denne sag samarbejdet med andre fagforbund.

Ligeledes har områdegruppen ikke været enige med virksomheden i dens fortolkning af visse arbejdstidsbestemmelser i jernbaneoverenskomsten, og vi har ad flere omgange måtte præcisere reglerne for den daglige arbejdstid samt ekstra vagter.

### **Fri hver anden weekend samt ferienøgle**

Mange medlemmer har efterspurgt flere friweekender (lør./søn.). Ønsket har været så massivt, at forslaget er blevet indbragt for hovedbestyrelsen i Dansk Jernbaneforbund med henblik på, at forslaget indgik i overenskomstforhandlingerne. Forslaget er også bearbejdet på lokalt niveau og tillidsrepræsentanterne har i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne præsenteret en fri-hver-anden weekend model for ledelsen, hvor det er muligt at være loyal over for vagtplanens ønskefase.

Bestyrelsen må erkende, at flere kolleger har søgt mod andre virksomheder hvor weekendfrihederne prioriteres. Derfor vurderer bestyrelsen, at tiden er inde til at kigge på nye løsninger og mere automatiserede processer i form af fx et nyt vagtplanlægningssystem.

Ledelsen har meddelt os, at den vil foretage beregninger på hvad en sådan model koster, og dermed tegner der sig et billede af, at parterne bevæger sig i samme retning. Ligeledes arbejdes der på at optimere ferienøglen, hvilket kan nødvendiggøre en genforhandling af lokalaf talen om ferie.

### **Efteruddannelse til tillidsvalgte**

Casper Pedersen og Helle Nielsen blev i 2022 bevilget et TR-uddannelsesforløb af Dansk Jernbaneforbund med efterfølgende moduler som kommunikation, arbejdsret og arbejdsmiljø.

Ravinder Kaur, der tiltrådte posten som hovedkasserer i 2022, har fået bevilget et kursus i bogføring og regnskab. Selv har jeg afsluttet uddannelse i personalejura som kommer medlemmerne til gode, når arbejdsretlige dilemmaer skal håndteres professionelt.

### **Medlemsarrangementer og årets TR**

Da tillidsrepræsentanterne ikke er frikøbt af virksomheden til fagligt arbejde, besluttede bestyrelsen at lave et medlemsarrangement, hvor man kan møde tillidsvalgte og kolleger i en faglig ramme. Det blev til faglig café hvor vi bl.a. har haft besøg af arbejdsskadesagsbehandleren i forbundet. På trods af bestyrelsens engagement og ildhu har deltagerantallet desværre været lavt til disse arrangementer. Bestyrelsen har også arrangeret bowling med spising samt et 1. maj arrangement i fælledparken. Ligeledes deltog Metro Service A/S endnu engang i Copenhagen Pride og en arbejdsmiljørepræsentant og jeg var med til at planlægge arrangementet.

Områdeguppen kunne med stor glæde konstatere, at Casper Pedersen var blevet nomineret som årets tillidsrepræsentant. Fejringen fandt sted i efteråret i DR koncerthuset hvor flere fra bestyrelsen og forbundsledelsen deltog.

### **Støvsagen samt fokus på det generelle arbejdsmiljø**

I starten af 2023 blev det kendt i pressen, at passagerer og personale i den københavnske metro bliver udsat for høje mængder støvpartikler. Arbejdsmiljørepræsentanterne har i samarbejde med forbundet leveret en fremragende indsats for at nå til bunds i denne sag, og der blev i samarbejde med ledelsen nedsat en taskforce-gruppe som skal kigge nærmere på, hvordan støvpartiklerne kan nedbringes. Dansk Jernbaneforbund samt områdeguppens arbejds- og tillidsrepræsentanter har også været i medierne efter at forbundet har præsenteret resultatet af en spørgeskemaundersøgelse om trusler og vold, som er en del af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

### **Overenskomstforhandlinger**

Efter mange måneders forberedelse blev jeg som medlem af forbundets forhandlingsdelegation indkaldt til overenskomstforhandlinger i industriens hus i starten af marts 2023. Jernbaneforliget blev landet efter mere end 24-timers forhandlinger og indeholder en række forbedringer i form af

stigninger på grundløn og visse tillæg, det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag er blevet hævet, stigning på fritvalgsprocent, bedre barsel og fokus på helbred ved natarbejde.

### **Tilbage på sporet – det vil tiden vise**

Som I ved har vi haft historisk dårlige trivselsmålinger i stewardgruppen i 2021 og igen i 2022. Mange kolleger har valgt at stemme med fødderne og har forladt virksomheden. Det er en ærgerlig og kedelig udvikling for alle. Med ledelsens nye prioritering af trivsel med projektet ”an even better place to work”, er vi på nuværende tidspunkt inde i et mere imødekommende forhandlingsloop. Vi følger planerne om de kommende trivselstiltag tæt i samarbejdsudvalget og i kontaktgruppen. Ligesom vi arbejder på at omsætte ledelsens forhandlingsvillighed til konkrete forbedringer.

På vegne af områdeggruppebestyrelsen,

Med venlig hilsen

**Jesper Hundtofte**

Områdeggruppeformand