

Geachte mevrouw Schroven, beste Riet,

FNV Spoor en haar leden hebben deze cao ronde gekozen voor een smalle agenda, namelijk loon, loongerelateerde vergoedingen, reiskostenvergoeding en pensioen. Toch zouden wij iedereen tekortdoen om niets te zeggen over de doelen die wij te realiseren hebben in de looptijd van deze cao.

De reden om werk te maken van meer gericht personeelsbeleid is een groot aantal ontwikkelingen en veranderingen die binnen en buiten ProRail gaan plaatsvinden, en die impact zullen hebben op de dagelijkse werkpaktijk van de organisatie. Te denken valt hierbij aan:

- Informatie-technologische ontwikkelingen die tijd- en plaatsafhankelijk werken steeds dichterbij brengen.
- Sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen die nieuwe situaties en patronen rond het leven en werken voortbrengen;
 - o Meer 2-verdienerd, die vaak ook werk en privétaken samen oppakken;
 - o Meer vrouwen in het arbeidsproces;
 - o Krapper wordende arbeidsmarkt die structureel van aard is;
 - o Vergrijzing van de Nederlandse (beroeps)bevolking;
 - o Latere pensionering van medewerkers: medewerkers die langer doormoeten
 - o Nieuwe generatie medewerkers – opgegroeid in een informatie technologische wereld – die ten opzichte van oude generaties andere waarden, prioriteiten en attitudes hebben ten aanzien van leven en werken.
- Een omgeving rondom ProRail die continue hoge eisen stelt aan de kwaliteit, leveringszekerheid, resultaatgerichtheid en flexibiliteit van de organisatie; dit vraagt op zijn beurt medewerkers die deze kunnen bieden en leveren;
- Vergrijzing / ontgroening van het ProRail personeelsbestand met daaraan gekoppeld een groeiende vervangingsvraag;
- Uitdagingen op het terrein van werving en selectie / boeien en binden van nieuwe en huidige medewerkers;

Een mooie analyse van FNV Spoor voor het begin van de cao 2022-2023? Helaas is de werkelijkheid anders. Dit is de inleiding van het rapport van de paritaire Cao-werkgroep levensfasebewust personeelsbeleid van Februari 2010.

In hetzelfde rapport staat groepsinterviews en hoofdpunten voor alle bedrijfseenheden. Bij roostergebonden personeel het volgende onder het kopje Balans werk en Privé

- Het naar eigen keuze kunnen opnemen van vrije tijdsaanpakken;
- Zorg dat de bezetting op posten op orde komt, waardoor vrije tijdsaanpakken naar eigen keuze kunnen worden opgenomen. Nu ontstaan door de onderbezetting verlofstuwmeren die met het jaar alleen maar groter worden. Onderbezetting zal met de lage instroom een probleem vormen en dat baart zorgen.
- Medewerkers ervaren de situatie nu als teveel top down en eenrichtingsverkeer. Medewerkers brengen wel zaken op en geven signalen af, maar daar wordt weinig of niets mee gedaan op het centraal niveau. En als het er wel wat mee gebeurt dan is het vaak te laat. De onderbezetting op sommige posten versterkt het gevoel van niet gehoord en serieus genomen worden. Daarnaast verlopen veranderingen traag. Medewerkers hebben een duidelijke behoefte aan een echte wisselwerking tussen bottom-up (decentraal, posten) en top-down (centraal, Inktpot).

Ruim 12 jaar gelden heeft ProRail deze analyses op papier gezet. Toch was tijdens de vorige cao onderhandelingen weer nodig om een onderzoeksbureau in te huren en weer groepsinterviews te houden en weer een plan van aanpak te maken. Ik hoor de top denken; *“maar dat was niet onder mijn verantwoordelijkheid, ik zou het anders hebben gedaan.”* Misschien ook wel terecht en waar. Echter, een groot gedeelte van de medewerkers die dit in 2010 al hebben laten vastleggen, kregen wel weer hetzelfde vragenlijstje voor hun neus en geef ze dan ongelijk dat ze niet meer in verandering geloven. Geef ze ongelijk dat ze wantrouwig zijn. Geef ze ongelijk dat er een kloof is ontstaan tussen medewerkers die kort in dienst zijn en medewerkers die al tientallen jaren meegaan. In April 2022 is er een mea culpa gekomen van ProRail. Er zijn beloftes gedaan door ProRail en de sociale partners: *“Wij gaan niet meer verder met de cao tot een significante verbeteringen zijn bij Verkeersleiding.”* Met de vraag of niet veel meer bedrijfseenheden het niet meer zien zitten door een te hoge werkdruk en ondercapaciteit. De mogelijkheid om wel vrij te nemen met de week daarom een nog hoger stapel werk op je bureau is ook geen duurzame ontwikkeling. Enfin er is een eis gesteld en er is een belofte gedaan. Laten wij die belofte vastleggen in de structuur van ProRail in plaats van koppelen aan namen van directeuren. Laten wij voorkomen dat in 2034 dit rapport of het boekje Spoor naar morgen het rapport is waaruit geciteerd gaat worden als voorbeeld van zaken die niet opgepakt zijn.

Wij leven in een wereld van data. Cijfers boven mensen. Waarom? Omdat dit jarenlang leek te werken. Maar het heeft de menselijkheid uit de organisaties gewist. Wij zijn vergeten dat achter data, analyses, systemen en projecten mensen schuilgaan. Mensen die heel hard werken om Nederland bereikbaar te houden. Laten wij, in de looptijd van deze cao, zingeving weer aan het werk toevoegen. Laten wij als een ProRail met gepassioneerde en betrokken medewerkers een nieuwe verhaal gaan schrijven voor de komende 10 jaar. Laten wij, met elkaar, als één ProRail, een boom planten. Laten wij met elkaar de aarde voorbereiden en het zaadje planten en laten wij beseffen dat als wij dat nu wel goed doen, deze boom gaat groeien en ons als individuen gaat overleven, maar dat wij dan wel een onderdeel zijn geweest om van ProRail een organisatie te maken medewerkers kunnen groeien en bloeien met empathie en kennis. #opwegnaarverbinding

Looptijd

a. FNV Spoor stelt voor een cao overeen te komen met een looptijd voor één jaar, te weten van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Koopkrachtbehoud: Automatische prijscompensatie

- a. Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud zullen de salarissen en alle andere emolumenten die in de cao in geld zijn bepaald, door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI).
- b. De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober).
- c. De CPI wordt op 1 decimaal afgerond (conform de CBS tabellen).
- d. Daling van de CPI worden genegeerd.
- e. Dit artikel zal in een aparte cao-paragraaf over APC worden opgenomen.

Koopkracht verbetering: Looneis

- a. De lonen en salarisschalen worden per 1 januari 2023 verhoogd met €200,00 bruto.

Pensioen

Per 1 januari 2023 loopt onze huidige pensioenregeling af. Uiterlijk eind van dit jaar zullen partijen tot nieuwe afspraken voor verlenging van onze pensioenregeling dienen te komen. FNV Spoor kiest hierbij voor een maximaal mogelijke pensioenregeling, d.w.z. een regeling met een fiscaal maximaal opbouwpercentage en daarmee corresponderende franchise. Als uitgangspunt hierbij gelden het maximale opbouwpercentage (1,875% per jaar) en daarmee corresponderende franchise (€14.802,00 in 2022).

Met vriendelijke groeten, mede namens de cao commissie van FNV Spoor,

Roos Rahimi

-

Bestuurder FNV Spoor