



ProRail
t.a.v. Directeur HR
De heer R. van Hattem

Postbus 2038
3500 GA Utrecht
PER EMAIL

Datum
5 oktober 2020

Ons kenmerk
20-872/MB/EP

Betreft / Onderwerp
Aanbiedingsbrief voorstellen FNV CAO ProRail

Doorkiesnummer
088-368 02 28

Email contactpersoon
michiel.boer@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer van Hattem, beste Raymond,

Hierbij ontvangt u de voorstellen van FNV Spoor voor een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst ProRail. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen na raadpleging van onze leden, werkzaam bij ProRail. De voorstellen zijn tevens gebaseerd op het algemene arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV.

Gedurende de afgelopen jaren heeft FNV Spoor veel tijd en energie geïnvesteerd in het maken van voorstellen om de cao meer af te stemmen op zowel de behoeften van werknemers voor de komende jaren, als de behoeften van de onderneming. Iets wat zullen blijven doen en tevens iets dat u ongetwijfeld zult herkennen in de verderop beschreven voorstellen van onze zijde.

Wij denken niet dat het noodzakelijk is om hier stil te staan bij de extreme omstandigheden in Nederland, de uitdagingen en ook problemen waar ProRail zich voor gesteld ziet staan, het laatste cao-traject en de sindsdien helaas verder gegroeide onrust in delen van de organisatie. Ongetwijfeld zal dit op momenten nog aan de orde komen, waarbij wij hopen dat dit op constructieve wijze het geval zal zijn. Dat is in ieder geval wel onze insteek.

U heeft aan ons een serieuze en verantwoordelijke gesprekspartner, althans dat is hoe wij ernaar kijken. Toch kennen we ook mindere momenten in onze relatie. Uiteraard hoort dat er soms ook bij. Echter, indien het gaat om het (tijdig) verstrekken van informatie, het horen en overwegen van advies, gezamenlijke werkgroepen of uitleggen van afspraken wat ons betreft niet. De energie die daarin gaat zitten kan beter besteed worden. En het is nog beter voor de relatie ook. Gezien er hierbij ook een duidelijke lijn ligt naar cao-afspraken, wensen wij ook hier bij stil te staan gedurende de komende onderhandeling. In positieve zin bij stil te staan overigens, om hier gezamenlijk lering uit te trekken.

Wij kijken ernaar uit om onze voorstellen toe te lichten op woensdag 7 oktober 2020 en wij hopen samen met u en onze collega's van CNV en VHS spoedig tot een mooi resultaat te mogen komen.

Zoals gebruikelijk behoudt FNV zich het recht voor om, gedurende de komende cao-onderhandelingen, met herziene of zelfs nieuwe voorstellen te komen indien wij dit noodzakelijk achten.

Met vriendelijke groet,
Namens de **Onderhandelingsdelegatie FNV Spoor**,



Michiel Boer
Bestuurder FNV

FNV Spoor voorstellen voor vernieuwing van de Cao ProRail

Looptijd

FNV Spoor wenst een cao overeen te komen met een looptijd van 12 maanden, te weten vanaf 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

Inkomen en toeslagen

- Een structurele verhoging van de lonen en de daaraan gerelateerde vergoedingen en alle toeslagen per 1 januari 2021 die past bij de ambitie van de onderneming en de blijvend gevraagde grote inspanning en inzet van haar werknemers. Vanzelfsprekend zal, in het geval aan bovenstaande criteria wordt voldaan, de loonontwikkeling prima in het arbeidsvoorwaardenbeleid van de FNV passen.
- Gelijktrekken van de waarde van een bovenwettelijke vakantiedag met de waarde van een wettelijke vakantiedag.
- De grondslag voor de opbouw van de vakantiebijslag aan laten sluiten bij het loonbegrip waarmee de waarde van de wettelijke vakantiedagen wordt berekend.
- Afspraken maken om de Decemberuitkering in stappen te laten groeien tot een volwassen Eindejaarsuitkering.
- Uiteraard verwachten we dat ProRail welwillend tegenover een extra financiële beloning staat om haar medewerkers extra te waarderen voor de geleverde inzet en nog te leveren inzet gedurende deze bijzondere en voor velen ook extra pittige tijden voor wat betreft het werk. Graag wisselen wij van gedachten over wijze, vorm, grootte van deze beloning. Deze beloning zou, wat ons betreft, ook onderdeel uit kunnen maken een andere te maken afspraak over inkomen en toeslagen.

Gezond, veilig en met plezier werken

- Blijvende inzet voor voldoende opgeleid en inzetbaar personeel om het werk gezond, veilig en conform de verwachte, vereiste standaard uit te voeren. Denk hierbij aan de meermaals afgesproken “robuuste” bezetting maar ook aan het onderzoek werkdruk.
- Duurzame inzetbaarheid: graag wisselen we van gedachten over loopbaanpaden en duobanen.
- Duurzame inzetbaarheid: graag komen we met u tot een fietsplan voor de medewerkers bij ProRail.
- Duurzame inzetbaarheid: graag spreken we met u over de invoering van een Generatiepact regeling waarbij werknemers van 60 jaar en ouder korter kunnen gaan werken, met gedeeltelijk behoud van het inkomen en volledig behoud van pensioenopbouw en zo plaats maken voor een stabiele nieuwe instroom van werknemers die aan het begin van hun loopbaan staan. Bijvoorbeeld: 66,7% werken – 88% inkomen en 100 pensioenopbouw. Daarnaast worden jongere werknemers aangenomen om het korter werken van de ouderen op te vangen.
- Duurzame inzetbaarheid: graag maken wij afspraken over het creëren van een mogelijkheid voor het sparen van verlof tot een maximum van 100 weken. Het

opgespaarde verlof hoeft niet alleen voorafgaand aan het pensioen te worden opgenomen (bijvoorbeeld ter aanvulling van eerder stoppen met werken), maar mag ook gebruikt worden voor een tussentijdse langere periode van verlof zoals een sabbatical. Hiermee creëer je een regeling die zowel voor oudere als voor jongere werknemers interessant kan zijn.

Eerder stoppen met werken

Nogmaals willen we met u een poging ondernemen om te kijken op welke wijze ProRail invulling kan geven en wil geven aan de eerder stoppen met werken afspraken uit het Pensioen Akkoord.

Pensioen

Cao-partijen dienen op korte termijn afspraken te maken over de invulling van een nieuwe pensioenregeling voor ProRail. Wij hebben daartoe duidelijke richtlijnen meegekregen van onze leden. De nog overeen te komen regeling leggen wij graag met u vast in deze cao.

Werkzekerheid

Wederom zouden wij graag zien dat ProRail de intentie uitspreekt om gedwongen ontslagen tot einde looptijd van deze cao te voorkomen. In geval dat boventalligheid zich toch voor dreigt te doen levert ProRail een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen.

Overig

- Graag willen we met u duidelijkheid creëren over de status van niet genoten OBP en OW bij einde dienstverband.
- Het is uiteraard zeer prettig als medewerkers dichtbij het werk wonen of komen wonen. Echter is dit in veel gevallen niet zo en/of niet mogelijk. Een evenwichtige reiskostenregeling kan ook zeker helpen bij het aantrekken van nieuw talent. Vandaar dat wij graag met u komen tot een optrekken van de grens voor de enkele reis eigen vervoer.
- Thuiswerken heeft een afgedwongen vlucht genomen en daarmee gezorgd voor de noodzaak om afspraken te maken over thuis werken maar tevens over het zogenaamde hybride werken als de corona maatregelen daartoe aanleiding geven of als corona straks tot het verleden behoort. Goed om hierbij stil te staan tijdens de onderhandelingen en beter om daar goede afspraken over te maken.