

# **Bijlage 1, inhoud Eindbod ProRail 1-3-2021**

Hieronder een vertaling van het Eindbod dat ProRail op tafel heeft gelegd.

## **Looptijd:**

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 30 maanden, te weten van 1 januari 2021 tot 1 juli 2023.

## **Loon:**

De CAO-lonen worden per 1 januari 2021 met 2% verhoogd met een vloer van €100, per 1 januari 2022 met 2% en per 1 januari 2023 met 1%.

De aan de CAO-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 januari 2021 met 2% verhoogd, per 1 januari 2022 met 2% en per 1 januari 2023 met 1%.

## **Vergoeding thuiswerken 2021:**

Eenmalig netto €250,- naar rato

## **Inconveniënten ICB:**

Per 1 mei 2021 wordt de Inconveniëntentoeslag voor ICB-ers verhoogd met €25,- voor de ICB-er die ook de taak reinigen verricht. De toeslag wordt in dat geval €125,- bruto per maand.

## **Eerder stoppen met werken:**

Looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025

### **Voor wie:**

**Groep 1:** 10 jaar voorafgaand aan stoppen in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten. Het gaat hierbij om de in bijlage 4 van de CAO genoemde roostergebonden functies. Geen effect indien gebruik ontzietmaatregelen

**Groep 2:** De groep medewerkers met 45 of meer dienstjaren binnen de NS Sociale Eenheid.

### **Per wanneer:**

Per 1 januari 2022 indien je 45 dienstjaren of meer hebt binnen de NS Sociale Eenheid. Dus dit geldt als je **alleen** in groep 2 valt!

**Let op:** behoor jij tot groep 1 en 2 of alleen tot groep 1 dan geldt een gefaseerde instroom in de regeling. Die instroom ziet er als volgt uit:

- vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers die maximaal één jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling

- vanaf 1 september 2022 kunnen medewerkers die maximaal twee jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
- vanaf 1 mei 2023 kunnen medewerkers die maximaal drie jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling

**Bijdrage ProRail in eerder stoppen met werken:**

ProRail betaalt mee aan het eerder stoppen met werken. In 2021 is dit €1847,- per maand en €22.164,- per 12 maanden. ProRail betaalt dit bedrag over maximaal 36 maanden indien je 36 uur of meer werkt. Deeltijd gaat naar rato. Je kan nooit meer krijgen dan 36 maanden.

Voorwaarden voor de vergoeding zijn:

1. Het dienstverband van de medewerker eindigt op het moment dat de medewerker stopt met werken;
2. De vergoeding (ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling op het moment van uitdiensttreding) wordt in een keer uitbetaald in de maand nadat de medewerker uit dienst is gegaan;
3. De medewerker mag niet meer in een andere contractvorm werkzaamheden verrichten voor of in opdracht van ProRail.

**Beperking ongeacht groep 1 of groep 2 bij teveel animo:**

Als het aantal medewerkers dat aangeeft gebruik te willen maken van de regeling de operatie binnen een afdeling in gevaar brengt zijn 3 opties mogelijk binnen de groep medewerkers die RVU aanvraagt:

1. Een deel van de medewerkers kan conform bovenstaande regeling met RVU
2. Een aantal medewerkers gaat met deeltijd RVU: ProRail biedt de mogelijkheid aan voor tijdelijk deeltijdpensioen in combinatie met deeltijd RVU tot het moment waarop het operationeel wel mogelijk is om volledig gebruik te maken van de RVU regeling. Deze regeling is tijdelijk (tot uiterlijk 1 juli 2023). Indien een medewerker gebruik maakt van deze mogelijkheid tot deeltijdpensioen dan wordt het aantal contracturen aangepast en behoudt een medewerker zijn of haar volledige pensioenopbouw
3. Een aantal medewerkers gaat later met RVU en ontvangt een vergoeding: Indien een medewerker niet op het gewenste moment met RVU kan maar pas op een later moment, zal ProRail aangeven wat het eerst mogelijke moment is waarop deze medewerker wel met RVU kan, met als uiterste ingangsdatum 1 juli 2023. Deze medewerker ontvangt een bruto vergoeding van € 300,- per maand (naar rato deeltijd) gedurende de maanden tussen het moment dat de medewerker met RVU wilde gaan en het moment waarop dat wel kan.

**Over- en meeruren consignatie:**

Gevalletje we told you so. ProRail komt terug op hun voorstel uit de vorige cao. De regeling gaat weer terug naar de regeling cao 2017-2019. Dit betekent dat medewerkers weer kunnen kiezen of ze over- en meeruren vanwege consignatie in tijd of geld willen hebben. Was afgelopen cao beperkt tot alleen geld.

### **Onderzoek consignatie:**

Gedurende de looptijd wordt er onderzoek gedaan of het systeem van consignatie en de verdeling en hoogte van de vergoedingen voor consignatie binnen ProRail voldoen.

### **Verlofsparen:**

Iedere medewerker kan tot 100 weken aan verlofsparen. Komt grotendeels overeen met voorstel zoals gedaan door FNV.

### **Fietsregeling:**

ProRail vergoedt de komende drie jaar 1x per medewerker 10% van de aanschafwaarde van een nieuwe fiets.

### **Reiskosten tijdens Corona-maatregelen:**

Medewerkers in bedrijfskritische functies mogen tijdelijk hun reiskosten woon-werk declareren tot een maximum van 35 km enkele reis zolang het advies van de Overheid om zoveel mogelijk thuis te werken van kracht blijven.

### **Hybride werken:**

CAO-partijen hebben afgesproken om samen met de medezeggenschap op reguliere basis een overleg rondom hybride werken in te richten. Hierin worden onderlinge afspraken gemaakt over de rolverdeling in besluitvorming en implementatie en wordt de voortgang van het programmateam "Werken als een pro" besproken.

### **Werken buiten standplaats:**

Tegenwoordig is een werkgever verplicht om reistijd in opdracht van de werkgever mee te nemen in de totale diensttijd. Het telt dus mee om te bepalen of een werkgever zich houdt aan bijvoorbeeld de Arbeidstijden wet. Het gaat hierbij dus **niet** om reistijd die valt onder woon-werkverkeer.

Dit geldt voor iedere werkgever, en dus ook voor ProRail. ProRail wenst dit vast te leggen in de cao omdat dit in de praktijk niet goed zou gaan. Daardoor wijzigen er dan een aantal artikelen.

Waar het op neer komt:

1. Expliciet vermelden dat (extra dan wel volledige) reistijd in verband met een dienstreis arbeidstijd is.

2. Reistijdcompensatie in verband met een dienstreis heeft op dezelfde wijze plaats als reistijdcompensatie bij tijdelijke verplaatsing.
3. In het geval van werk-werkverkeer, komt altijd de gehele dienstreis voor reistijdcompensatie in aanmerking.
4. Uitbreiding van de maximale arbeidsduur per dienst voor roostergebonden medewerkers. De uitbreiding van de maximale arbeidsduur wordt, zoals we dat voorstellen, alleen gebruikt voor het maken van dienstreizen.
5. Geen aanspraak op toeslag voor overuren vanwege een dienstreis.

**Werkzekerheid:**

ProRail wil gedwongen ontslagen tot einde looptijd van deze cao voorkomen. In geval van boventalligheid levert ProRail een aantoonbare maximale inspanning om medewerkers die boventallig worden te herplaatsen.