

Een nieuw onderhandelingsresultaat

Ledenraadpleging cao ProRail

Aan de leden van FNV Spoor werkzaam bij ProRail

Utrecht, 19 november 2019

Beste mensen,

De zesde onderhandelingsronde heeft op 11 november een cao-onderhandelingsresultaat opgeleverd.

In deze nieuwsbrief gaan we in op het resultaat van deze extra onderhandelingsronde. Tevens treffen jullie het volledige cao-onderhandelingsresultaat aan. Maar we beginnen met de stemprocedure.

Beslis mee over de cao ProRail: ga stemmen!

Alle leden van FNV Spoor die werkzaam zijn bij ProRail worden **tot 25 november 08:00 uur** via internet in de gelegenheid gesteld hun stem uit te brengen via deze link:

<https://nl.surveymonkey.com/r/86PCC2N>

Alleen op deze wijze kun je je stem uitbrengen.

Zorg ervoor dat je het digitale stemformulier **volledig** invult. Stemformulieren zonder naam of lidmaatschapsnummer zijn **ONGELDIG!**

Het cao-onderhandelingsresultaat van 11 november

Op 11 november werd wederom onderhandeld over een nieuwe cao ProRail.

Directe aanleiding hiervoor was het afwijzen van het cao-onderhandelingsresultaat van 2 oktober door meer dan driekwart van de FNV-stemmers.

Inzet van FNV Spoor was het verbeteren van het eerste cao-onderhandelingsresultaat en dat betekent: Een hogere loonsverhoging, het verbeteren van de onregelmatigheids-, inconveniënten- en consignatietoelagen en het behoud van het sociaal plan in de cao Sociale Eenheid NS.

Het onderhandelingsresultaat in schema

	CAO-resultaat 11 november 2019
loonsverhoging	+ 2,0% per 1 juli '19; + 3,2% per 1 januari '20
onregelmatigheidstoelage	ORT 00.00-06.00 uur van € 7,98 naar € 9,00 (+ 12,78%)
consignatievergoeding	1-jul-19: € 10,56→€ 12,50; € 21,12→€ 25,00 1-jul-20: € 12,50→€ 13,75; € 25,00→€ 27,50
inconveniëntentoeslag	afpraak onderzoek/pilot naar aanpassing van de regeling + looptijd + betrokkenheid van vakbonden
sociaal plan	sociaal plan ongewijzigd en blijft binnen cao NS Sociale Eenheid

De totale loonsverhoging komt hiermee uit op 5,2% over 18 maanden. Dit komt overeen met een loonsverhoging van 3,5% berekend over 12 maanden.

Daarnaast zijn de ingangsdata van de loonsverhogingen vervroegd: de eerste loonsverhoging (2%) van oktober naar juli 2019 en de tweede loonsverhoging (was 2,8%, nu: 3,2%) van april naar januari 2020.

Wat betekent dit in euro's?

Hieronder een berekening aan de hand van het huidige maandsalaris van een medewerker in schaal 6 (€ 3673,00).

	CAO-resultaat 11 november 2019
1e verhoging	juli 2019 + 2% = € 3673,00 → € 3746,46
2e verhoging	januari 2020 + 3,2% = € 3746,46 → € 3866,35
Totaal	totaal cao-looptijd: +€ 2760,96 totaal gemiddeld/maand: +€ 153,39

Het woord is nu aan jullie!

Ga stemmen!

Met vriendelijke groet,

De ProRail-cao onderhandelingsdelegatie van FNV Spoor

Ebbo Kraan, Hans Op 't Hoog, Mia Wijnen-Hendriks, Jacqueline Lohle, Huub van den Dungen

Bijlage 1

Het tweede cao-onderhandelingsresultaat ProRail: een toelichting

Hieronder zetten we de belangrijkste zaken uit het cao-resultaat nog eens op een rijtje.

Dit is inclusief de afspraken/regelingen uit in het eerste cao-resultaat die niet gewijzigd zijn.

De volledige tekst van het tweede cao-onderhandelingsresultaat tref je aan in **bijlage 2**.

Looptijd, loon en vergoedingen

- De looptijd van de cao is 18 maanden vanaf 01.07.2019 tot en met 31 december 2020
- Lonen worden verhoogd met 2% per 01.07.2019 en 3,2% per 01.01.2020, dit komt neer op gemiddeld 3,5% per jaar.
- De onregelmatigheidstoeslag voor de tijden van maandag t/m zaterdag van 00.00 tot 06.00 uur wordt verhoogd van €7,98 naar €9.00 per uur.
- De consignatievergoeding wordt met ingang van 1 juli 2019 verhoogd van € 21,12 naar €25,- en van € 10,56 naar € 12,50 bruto. Per 1 juli 2020 wordt deze verhoogd van € 25,00 naar €27,50 en van € 12,50 naar € 13,75 bruto.
- ProRail en bonden gaan onderzoeken welk ander systeem/regeling in de plaats kan komen van de huidige inconveniententoeslag.
- Vergoeding rood weekend: aantasting van 4 uur of meer wordt gelijkgesteld aan "niet verlenen weekend".
- Extra kosten door versnelling ingroepad pensioenpremie naar 8% zijn van tafel (kosten 1% per werknemer).
- Jaarlijkse periodieke verhoging in de loonschaal is 2,5%, i.p.v. de door de werkgever voorgestelde 2%, als je nog niet op je maximum zit.
- In geval van een bevordering naar een hogere salarisgroep, een salarisverbetering van 5% over het eindbedrag van je nieuwe salarisgroep.

Ontziemaatregelen blijven ongewijzigd

- CF, CO, OT blijven standaard in tijd vergoed worden. Daarnaast blijft de keuze voor het uitbetalen in geld eveneens bestaan.
- Bovenwettelijke verlofuren blijven gehandhaafd en worden niet afgebouwd voor medewerkers van 50 jaar en ouder naar 25,2 uur.
- OBP en OW, onderscheid roostergebonden en niet-roostergebonden personeel blijft evenals de koppeling aan de AOW gerechtigde leeftijd.
- Voorstellen voor vereenvoudigen DS- en TVI-regeling en invoeren van een afbouwregeling voor de GLOW-regeling (Garantie Inkomen Oudere Werknemer) zijn van tafel.
Afspraak is dat vereenvoudiging van DS en TVI kan worden uitgewerkt waarbij de waarde van de regelingen hetzelfde dient te blijven. De GLOW-regeling blijft in de cao staan zoals deze nu is.

Overig

- Er gaan onderzoeken plaatsvinden naar werkdruk en op basis van de uitkomsten daarvan zullen actieplannen worden vastgesteld ter bestrijding van een structurele hoge werkdruk en werkstress.
- Het Sociaal Plan uit de CAO Sociale Eenheid blijft ongewijzigd en blijft onderdeel van de cao Sociale Eenheid NS. Het verslechteren van het Sociaal Plan is hiermee van de baan.
- De pilot Anders Werken/ Regelruimte voor kantoorpersoneel wordt voortgezet.
- Het contract voor onbepaalde tijd, met een proeftijd van twee maanden, wordt de standaard binnen ProRail. Dit geldt niet voor functies waarvoor specifieke opleidingstrajecten moeten worden afgerond.

- De maaltijdvergoeding gaat ook voor loonschaal 8 t/m 11 gelden (nu is dat t/m loonschaal 7)
- Er wordt niet doorgewerkt na de AOW-gerechtigde leeftijd. Het beleid is ook dat dit het geval bij ingehuurde medewerkers.
- Ontwikkelen is de norm. De werkgever heeft genoeg budget beschikbaar voor persoonlijke ontwikkelen. Dit wordt vastgelegd binnen "het gesprek".
De zgn. 3-5-7 systematiek is géén onderdeel geworden van de voorwaarden.
- Ken uw CAO. ProRail biedt de vakbonden de mogelijkheid om CAO in een dagdeel aan de medewerkers toe te lichten.
- Vakbondsfaciliteiten worden in de cao ProRail opgenomen.

BIJLAGE 2

Hoofdpunten verbeterd onderhandelingsresultaat CAO ProRail 1 juli 2019 – 1 januari 2021

Op 2 oktober 2019 hebben ProRail en de vakbonden FNV Spoor, CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO ProRail. Op 30 oktober heeft ProRail een mondelinge terugkoppeling gekregen op de ledenraadpleging van de drie vakbonden. Daarin hebben CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals aangegeven dat hun leden in meerderheid hebben ingestemd met het bereikte resultaat en dat zij daarmee de bereidheid hebben te komen tot ondertekening van een nieuwe CAO. FNV Spoor heeft aangegeven dat haar leden in meerderheid niet hebben ingestemd met het bereikte resultaat. Zij hebben daarom ProRail gevraagd de onderhandelingen te heropenen. ProRail streeft er naar een CAO te sluiten met alle drie de vakorganisaties. CNV Vakmensen en VHS Railprofessionals hebben dat onderschreven. ProRail is daarom bereid geweest de CAO gesprekken te heropenen. Dit gesprek heeft op 11 november plaatsgevonden en heeft geleid tot onderstaand verbeterd onderhandelingsresultaat. De 3 vakbonden bekijken nu zelf op welke wijze zij dit resultaat aan de achterban voorleggen. Het streven van alle partijen is om uiterlijk op 25 november duidelijkheid te hebben. De hoofdpunten van het verbeterd onderhandelingsresultaat zijn:

1. Looptijd, loon en vergoedingen

- De nieuwe CAO heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 juli 2019 tot 1 januari 2021.
- De CAO-lonen (en de daaraan gerelateerde vergoedingen, m.u.v. de vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden van maandag tot en met zaterdag van 0.00 – 6.00 uur) worden per 1 juli 2019 met 2% verhoogd en per 1 januari 2020 met 3,2%.
- De vergoeding voor het werken op onregelmatige tijden van maandag tot en met zaterdag van 0.00 – 6.00 uur wordt met ingang van 1 januari 2020 verhoogd naar €9,00 per gewerkt uur.
- ProRail verhoogt met ingang van 1 juli 2019 de bruto dagvergoeding voor consignatie niveau 1 bij R, RT, CO, WTV, F, CF, OT of andere vrije dag van €21,12 naar €25,00 en de vergoeding op alle andere dagen van €10,56 naar €12,50. Met ingang van 1 juli 2020 wordt de bruto dagvergoeding voor consignatie niveau 1 bij R, RT, CO, WTV, F, CF, OT of andere vrije dag verhoogd van €25,00 naar €27,50 en de vergoeding op alle andere dagen van €12,50- naar €13,75
- Ten aanzien van vergoeding “aantasten rood weekend” is afgesproken dat bij een aantasting van 4 uur of meer de vergoeding “niet verlenen rood weekend” wordt toegepast. Ingangsdatum van deze afspraak is 1 januari 2020.
- ProRail en bonden hebben gezamenlijk geconstateerd dat de werkzaamheden van ICB’ers zijn gewijzigd als gevolg van aanrijdingen. Met behulp van een pilot binnen ICB zal ProRail onderzoeken welk ander systeem/regeling er in de plaats kan komen voor de huidige inconveniententoeslag. Hierbij zal specifiek ook worden gekeken naar de hoogte van de vergoeding. ProRail zal de onderzoeksopdracht vaststellen en daarvoor vooraf input vragen aan de vakbonden in het regulier vakbondsoverleg. De uitvoering en de uitkomst worden gevolgd in het regulier vakbondsoverleg, waarbij vakbonden input kunnen geven. Een eventuele uit het onderzoek volgende wijziging van de inconveniententoeslag zal in gezamenlijkheid tussen partijen worden vastgesteld. Dit kan ook gedurende de looptijd van de CAO. Partijen streven ernaar het onderzoek in het eerste kwartaal van 2020 af te ronden.

2. Duurzame relatie

ProRail hecht waarde aan een duurzame verbinding met haar medewerkers. Daarom gaat ProRail uit van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Van dit uitgangspunt wijken we alleen af onder bijzondere omstandigheden zoals in het geval er sprake is van een verplicht opleidingstraject voor de uitoefening van de functie of bij een specifieke kortstondige projectbijdrage. De implementatiedatum van deze afspraak is 1 januari 2020. Concreet betekent dit dat contracten die op of na 1 januari 2020 worden gesloten voor onbepaalde tijd zijn, tenzij er sprake is van een van de benoemde uitzonderingen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

3. Ontwikkelen is de norm

Partijen hebben uitgebreid gesproken over het belang van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling en de te nemen maatregelen op dit terrein. In de CAO wordt vastgelegd dat de medewerkers in staat worden gesteld zichzelf te ontwikkelen en dat hier voldoende budget voor beschikbaar is.

4. Over- en meeruren

- Voor niet-roostergebonden medewerkers geldt dat de bepaling in de cao t.a.v. over- en meeruren niet meer van toepassing is. De medewerker zorgt ervoor dat hij gemiddeld binnen de overeengekomen arbeidsduur zijn werkzaamheden verricht.
- Voor roostergebonden medewerkers blijft de regeling behouden, evenals voor niet-roostergebonden medewerkers in consignatiedienst.
- De over- en meeruren voor roostergebonden medewerkers en voor niet-roostergebonden medewerkers die vanwege een consignatiedienst overuren maken worden vanaf week 1 2020 (6 januari 2020) niet meer in tijd gecompenseerd, maar in geld uitbetaald.
- De toeslag per meer gewerkt uur na de donderdagse weekindeling, wordt vanaf week 1 2020 (6 januari 2020) niet meer toegekend aan medewerkers in de salariscategorieën 8 tot en met 11.
- Het onderscheid tussen over- en meeruren wordt opgeheven. Er wordt uitsluitend gesproken over overuren.
- De bepaling over overuren voor BHV-ers door uitrukdiensten vervalt.

5. OBP

OBP bij overeengekomen arbeidsduur 40 uur per week

Ook de medewerker die op verzoek van ProRail structureel en langdurig 40 uur per week werkzaam is, komt voor OBP in aanmerking. Voor deze medewerkers legt ProRail net als bij medewerkers die een arbeidsduur van 36 uur hebben, 64 uur in. De medewerker die zelf om verhoging van de arbeidsduur naar 40 uur heeft gevraagd en waarvan aantoonbaar is dat de medewerker dit verzoek heeft gedaan, komt niet voor OBP in aanmerking.

6. Werkdrukbeleving

Een structureel te hoge werkdruk is één van de veelgenoemde oorzaken van werkstress. Omdat langdurige werkstress op korte- en/of lange termijn kan uitmonden in ziekteverzuim, is het verstandig om ons bewust te zijn van hoe werkdruk in de organisatie of het team wordt beleefd. ProRail heeft daarom met vakbonden het volgende afgesproken:

- Er zal een monitorgroep Aanpak Werkdruk worden opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van ProRail HR en vakbonden. In de monitorgroep worden de verschillende werkdrukaanpakprojecten besproken, waarbij in ieder geval keuze afdelingen, start onderzoek, onderzoeksresultaten, plan van aanpak, follow up en borging in de processen aan bod komen.
- Op basis van de 15 seconden survey krijgen twee afdelingen die meer dan 3 maanden een hoog stress percentage scoren, volgend uit de stemmingsmeting, de werkdruk quickscan (van 2DAYSMOOD) of (FNV) sneltest aangeboden. De 15 seconden survey en de sneltest zijn goede triggers zijn om aansluitend gerichte (maatwerk)interventies in te zetten.
- De resultaten uit het onderzoek worden teruggekoppeld aan de betrokken leidinggevende en HR Business Partner. Als deze resultaten leiden tot het doen van vervolgonderzoek, dan wordt dit verder opgepakt. De HR Business Partner ondersteunt de leidinggevende hierbij. Een Plan van Aanpak hoe deze problematiek aan te pakken volgt hieruit.
- Eventuele interventies worden vervolgens gezamenlijk bepaald, waarbij eerst gekeken wordt naar het bestaande interventiepalet binnen ProRail.

Deze afspraak is onderdeel van het onderhandelingsresultaat en zal niet worden opgenomen in de cao tekst.

7. Onderscheidend belonen

- ProRail wil bewegen van sturen op financiële prikkels naar sturen op ontwikkeling. Een gesprek over het functioneren van de medewerker moet niet belast worden door de financiële gevolgen die hieraan verbonden zijn. ProRail wil dat de focus op gesprekken tussen leidinggevende en medewerker ligt op ontwikkeling van de medewerker. Om die reden is afgesproken dat de medewerker die nog ruimte heeft om te groeien in de schaal een vaste verhoging van 2,5% per jaar ontvangt tot aan het max van de schaal. Deze verhoging ontvangt de medewerker los van de vraag of hij naar verwachting heeft gepresteerd. Datum

waarop de verhoging wordt toegekend is 1 april van het kalenderjaar (voor het eerst op 1 april 2020).

- De situaties waarin de medewerker geen verhoging van het cao-loon krijgt toegekend, blijven ongewijzigd ten opzichte van de huidige CAO.
- De leidinggevende kan, indien de prestaties van de medewerker daartoe aanleiding geven, besluiten om gedurende het kalenderjaar aan de medewerker tussentijds een verhoging toe te kennen. De tussentijdse verhoging mag niet meer dan 2% bedragen en voorwaarde is dat de medewerker nog voldoende ruimte in de schaal heeft.
- Bij een promotie naar een functie in een hogere salarisgroep wordt het cao-loon ingeschaald in de nieuwe salarisgroep. De inschaling gaat als volgt: het oude cao-loon wordt verhoogd met 5% van het maximum van de nieuwe salarisgroep, mits het nieuwe salaris daarmee niet hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep. In dat geval wordt het nieuwe salaris gelijk gesteld aan het maximum van de nieuwe salarisgroep. Het kan voorkomen dat inschaling in een hogere salarisgroep samenvalt met de jaarlijkse verhoging. In dat geval wordt eerst de jaarlijkse verhoging in de lagere schaal bepaald. Daarna worden de regels voor promotie toegepast. Deze afspraak gaat in per 1 januari 2020.
- De huidige bepaling in de cao t.a.v. plaatsing in een lagere salarisgroep (C 3.4) is te strikt geformuleerd. De bepaling wordt ruimer geformuleerd. Hiermee wordt het ook makkelijk voor de medewerker om zelf het gesprek aan te gaan over een plaatsing in een functie met een lagere salarisgroep, als dit helpt in de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Wanneer leidinggevende en medewerker - nadat wederzijds inspanningen zijn verricht om op het huidige niveau werkzaam te blijven - samen hebben vastgesteld dat een functie in een lagere salarisgroep de juiste stap is om inzetbaar te blijven, behoudt de medewerker twee jaar het oude salaris. Daarna vindt een afbouw in drie jaar vast. In het geval er sprake is van een overstap van een roostergebonden functie naar een niet roostergebonden functie in een lagere salarisschaal wordt de SAV-vergoeding in twee jaar afgebouwd (eerste jaar 100%, tweede jaar 50%).
- Per 1 juli 2020 is een nieuwe regeling "Derving ORT" van kracht in de plaats van de huidige twee garantieregelingen in artikel C 5.1 en C 5.2. Uitgangspunt is dat wanneer een medewerker het (eigen) werk door bepaalde omstandigheden ten minste één volledige dienst niet kan uitvoeren, deze in aanmerking komt voor de vergoeding Derving ORT (DO). De vergoeding DO is van toepassing op alle roostergebonden medewerkers. Daarnaast wordt een mobiliteitstoeslag ingevoerd in het geval er sprake is van een overstap van een roostergebonden functie naar een niet roostergebonden functie in dezelfde salarisschaal. In dat geval wordt de SAV-vergoeding in twee jaar afgebouwd (eerste jaar 100%, tweede jaar 50%). Uitgangspunt is dat de nieuwe regeling kostenneutraal is.

8. Diversiteit

Voor degenen van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maakt ProRail een aparte loonschaal. De loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML.

9. Vereenvoudiging CAO

In het onderhandelingsakkoord in de CAO ProRail 2017-2019 is de afspraak "Redigeren CAO" gemaakt. De Cao teksten zijn naar aanleiding daarvan vereenvoudigd en herschreven. Cao partijen zijn akkoord met de aangepaste CAO teksten. Daarnaast zijn partijen overeengekomen om een aantal artikelen volledig te laten vervallen en een aantal artikelen inhoudelijk verder aan te scherpen. Deze afspraken zijn vastgelegd in het document Vereenvoudiging CAO.

10. Sociaal Plan

CAO partijen hebben afgesproken dat het Sociaal Plan onderdeel blijft van de CAO SE NS. ProRail blijft deel uitmaken van de SE NS.

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

11. Pensioen

Op 1 januari 2021 eindigen de afspraken over de huidige pensioenregeling. Partijen zullen in 2020 met elkaar in gesprek gaan teneinde uiterlijk 31 oktober 2020 afspraken over de nieuwe pensioenregeling vast te stellen. De nieuwe pensioenregeling zal onderdeel zijn van de CAO ProRail. Een lijst met pensioengevende bestanddelen zal als bijlage aan de CAO worden toegevoegd.

12. Werktijden, rust in de roosters

Cao partijen hebben afgesproken om navolging te geven aan de afspraak over de monitorgroep arbeids- en rusttijden die reeds in de CAO staat. Afgesproken is dat twee keer per jaar in het regulier vakbondsoverleg verslag wordt uitgebracht en dat de monitorgroep een onafhankelijk voorzitter krijgt. Voorts is afgesproken om de pilot zelfroosteren in het regulier vakbondsoverleg te blijven monitoren. Cao partijen staan achter de verdere uitrol van zelfroosteren. Indien dit leidt tot aanpassingen in de huidige CAO artikelen zullen CAO partijen daarover in gesprek gaan en afspraken maken over aangepast cao-teksten.

13. Pilot Anders Werken (regelruimte)

Tijdens de vorige pilot 'Anders Werken (regelruimte)' werd de CAO opzij gelegd en werd gezocht naar meer regelruimte, zowel individueel als collectief. Er bleek behoefte aan een vrij te besteden opleidingsbudget, meer verlof, tijdelijk een andere functie bekleden, flexibele werktijden en meer faciliteiten. Het is gebleken dat de meeste onderwerpen reeds opgenomen zijn in de CAO of bereikt kunnen worden door aanvullende afspraken te maken. Alleen zijn managers en medewerkers niet altijd op de hoogte van de mogelijkheden. Ook zorgen sommige systemen voor een bepaalde starheid in het verwezenlijken van bepaalde wensen. De aanbevelingen richten zich op het op peil brengen van de kennis over wat er nu al is en kan binnen de huidige CAO. In de komende CAO-periode wordt de werkwijze uit de pilot ter beschikking gesteld aan afdelingen die hieraan willen deelnemen. De werkwijze zal worden ondersteund door betrokken kaderleden met ondersteuning vanuit HR waar wenselijk.

14. Ken uw CAO

Medewerkers krijgen een workshop 'CAO handvatten' aangeboden. Deze workshop wordt begeleid door een professional van een van de vakbonden, teneinde de bewustwording te vergroten van de mogelijkheden die de CAO biedt om werk en privé op elkaar af te stemmen. Op deze wijze krijgen medewerkers inzichten in het hem/haar ter beschikbare instrumentarium dat de CAO biedt. ProRail biedt vakbonden de mogelijkheden om dit te organiseren. Medewerkers worden hiervoor niet vrijgemaakt.

Utrecht, 14 november 2019

R. van Hattem
Directeur HR ProRail

H. van den Dungen
Bestuurder FNV Spoor

G. ten Hove
Bestuurder VHS Professionals

J. Piqué
Bestuurder CNV Vakmensen