

Onderhandelingsresultaat ProRail CAO 1 januari 2026 – 1 april 2027

Inleiding

Op 15 december 2025 hebben ProRail en de vakbonden FNV Spoor, CNV en VHS Railprofessionals een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe ProRail CAO. De cao is geldig van 1 januari 2026 tot 1 april 2027.

Vanaf oktober 2025 hebben cao-partijen gesproken over de totstandkoming van een nieuwe ProRail cao met als ingangsdatum 1 januari 2026. Het is fijn om te kunnen constateren dat ProRail al een goede cao heeft. Dat is iets waar ProRail samen met vakbonden trots op is. Partijen hebben met elkaar gewerkt aan een cao die toekomstbestendig is, recht doet aan de inzet van alle medewerkers én rekening houdt met de maatschappelijke opdracht van ProRail en de beschikbare financiële middelen. Cao-partijen hebben hier gezamenlijk keuzes in gemaakt. We zijn blij dat deze gezamenlijke keuzes hebben geleid tot dit onderhandelingsresultaat voor de nieuwe cao voor alle ProRailers. De onderhandelingsdelegaties leggen dit onderhandelingsresultaat positief voor aan de achterban.

Wij waarderen de inzet en betrokkenheid van iedereen die betrokken is geweest bij de cao-onderhandelingen in de afgelopen maanden.

De kernpunten van het onderhandelingsresultaat zijn:

- Een looptijd van 15 maanden (van 1 januari 2026 tot 1 april 2027).
- Een loonsverhoging per 1 maart 2026 van 3,3%.
- Een loonsverhoging per 1 maart 2027 van 0,7%.
- De loongerelateerde vergoedingen volgen deze cao-loonstijgingen.
- Een extra verhoging van de ORT per 1 maart 2026 van 5,0%. Dit betekent dat de ORT per 1 maart 2026 in totaal met 8,3% wordt verhoogd.
- Een extra verhoging van de “Vergoedingen voor roostergebonden medewerkers” en de “Vergoedingen bij consignatie” uit cao-bijlage 3 van 2,3% per 1 januari 2026.
- De inconveniententoeslag wordt ook toegekend aan de specialist ICB.
- Een nieuwe regeling Eerder stoppen met werken (RVU-regeling).
- 100% loondoorbetaling tijdens het tweede ziektejaar en volledige verlofopbouw (ook het deel dat wordt toegevoegd aan het IKB) tijdens ziekte voor medewerkers met PTSS vanwege het werk bij ProRail.
- De eerder gemaakte studieafpraak over levensfaseverlof wordt gedurende de looptijd van deze nieuwe cao met elkaar afgerond.
- De cao-tekst voor de regeling Garantie-inkomen Oudere Werknemers (GIOW) in een roostergebonden functie wordt verduidelijkt.
- De extra reistijd bij het reizen van je woonplaats naar een andere locatie dan je standplaats wordt vanaf 1 januari 2026 volledig gecompenseerd.
- De cao-tekst wordt op een aantal punten verduidelijkt en verbeterd.

Het volledige onderhandelingsresultaat ProRail CAO 2026-2027 is hieronder weergegeven.

1. Looptijd, loon en loongerelateerde toeslagen

Partijen hebben over looptijd en loon het volgende afgesproken:

- De nieuwe cao heeft een looptijd van 15 maanden, te weten van 1 januari 2026 tot 1 april 2027.
- De cao-lonen worden per 1 maart 2026 verhoogd met 3,3%.
- De cao-lonen worden per 1 maart 2027 verhoogd met 0,7%.
- De in de cao opgenomen aan de cao-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 maart 2026 verhoogd met 3,3%.
- De in de cao opgenomen aan de cao-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 maart 2027 verhoogd met 0,7%.
- De ORT-vergoedingen worden per 1 maart 2026 verhoogd met 5,0% boven op het cao-loon%. Dat betekent een verhoging van in totaal 8,3% per 1 maart 2026. Daarna volgen de ORT-vergoedingen de afgesproken cao-loonstijgingen gedurende de looptijd van deze cao.
- De vergoedingen in cao-bijlage 3 onder de kopjes “vergoedingen werknemers in roosterdienst” en “vergoedingen bij consignatie niveau 1 en niveau 2” worden per 1 januari 2026 verhoogd met 2,3% boven op het cao-loon%. Daarna volgen de vergoedingen onder deze kopjes de afgesproken cao-loonstijgingen gedurende de looptijd van deze cao.

2. Overige toeslagen en vergoedingen

Inconveniëntentoeslag:

De cao kent op dit moment een inconveniëntentoeslag voor diverse functionarissen binnen ICB. Hierbij is het uitgangspunt dat functies die structureel inconveniënten ondervinden, in aanmerking komen voor de inconveniëntentoeslag. De functie van specialist ICB is structureel onderhevig aan de omstandigheden die we als inconveniënten definiëren. Daarom hebben cao-partijen afgesproken deze functie op te nemen in de lijst functies met een inconveniëntentoeslag.

3. Eerder stoppen met werken - Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Omdat de huidige regeling Eerder stoppen met werken afloopt op 31 december 2025 zijn cao-partijen in 2025 met elkaar in gesprek gegaan over een nieuwe RVU-regeling voor zware beroepen per 1 januari 2026. ProRail blijft investeren in preventie en zoeken naar maatregelen om zoveel mogelijk te voorkomen dat medewerkers in een zwaar beroep als gevolg van gezondheidsklachten móeten stoppen. Ook kent de cao verschillende ontsiemaatregelen. Dit alles moet eraan bijdragen dat medewerkers in een zwaar beroep gezond de AOW-leeftijd bereiken. We zien ook dat de ontsiemaatregelen voor sommige medewerkers onvoldoende zijn. Daarom wil ProRail medewerkers in een zwaar beroep de mogelijkheid blijven bieden om eerder te kunnen stoppen met werken. De nieuwe regeling sluit aan bij fiscale wetgeving. Cao-partijen hebben over de nieuwe RVU-regeling per 1 januari 2026 het volgende afgesproken:

- Je valt in de doelgroep als je een functie hebt die op de zwaarwerk-lijst staat¹. Deze lijst is door cao-partijen opgesteld. Mochten de bezwarende omstandigheden van een functie die op

¹ De lijst die ter beoordeling is voorgelegd aan een externe arbeidsdeskundige is als bijlage toegevoegd.

deze lijst staat niet kunnen worden onderbouwd door een (externe) (arbeids)deskundige, dan wordt de functie van de lijst gehaald.

- Je komt in aanmerking voor de regeling als je tenminste 10 jaar aaneengesloten hebt gewerkt in een functie die op de zwaarwerk-lijst staat, voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken. Voorwaarde is dat je in die periode een onafgebroken dienstverband had bij ProRail.
- Je komt ook in aanmerking voor de regeling als je tenminste 15 jaar aaneengesloten hebt gewerkt in een functie die op de zwaarwerk-lijst staat in de 20 jaar direct voorafgaand aan het moment dat je op grond van deze regeling eerder stopt met werken. Voorwaarde is dat je in die periode een onafgebroken dienstverband had bij ProRail.
- De RVU-uitkering wordt maandelijks uitbetaald.
- De tekst in de huidige regeling “*Eerder stoppen met werken*” over operationele maakbaarheid vervalt.
- De aanvraagtermijn is minimaal 6 tot maximaal 12 maanden voorafgaand aan het stoppen met werken.
- Samenloop met sociale verzekeringen is niet toegestaan, net als het verrichten van betaald werk binnen ProRail of een andere organisatie nadat je gestopt bent met werken.
- De looptijd van deze regeling “*Eerder stoppen met werken*” is 3 jaar, dus tot 31 december 2028.
- Om te voorkomen dat medewerkers die in de huidige regeling onder doelgroep A en B vallen en een AOW-datum hebben tussen 1 januari 2029 en 1 april 2029 vanwege de invoering van deze regeling niet per de eerst mogelijke datum gebruik kunnen maken van deze regeling spreken we af dat we voor deze medewerkers de huidige regeling met 3 maanden verlengen en dat ProRail deze medewerkers voor zover mogelijk zal benaderen met de vraag of ze hier gebruik van willen maken. Als de nieuwe regeling gunstiger uitpakt dan de huidige regeling zal ProRail deze medewerkers hiervoor compenseren.

4. PTSS

Naar aanleiding van het vorige cao-akkoord heeft een werkgroep (bestaande uit werkgever en vakbonden) de gevolgen van PTSS door het werk bij ProRail onderzocht. Deze werkgroep heeft een advies aan cao-partijen opgeleverd. Cao-partijen hebben op basis van dit advies met elkaar geconstateerd dat ProRail haar zorgtaken op het gebied van PTSS goed invult. ProRail vindt het belangrijk dat medewerkers hun werk op een gezonde en veilige manier kunnen uitvoeren. Alleen wanneer onze medewerkers fysiek en mentaal gezond blijven, kunnen zij hun taken goed uitvoeren en plezier hebben in hun werk. Gezondheid voorkomt ziekte, bevordert veerkracht en zorgt ervoor dat iedereen met energie en voldoening bijdraagt aan onze missie. Partijen willen stress bij medewerkers met PTSS vanwege het werk bij ProRail minimaliseren door in de cao toe te voegen dat tijdens het tweede ziektejaar loon 100% wordt doorbetaald en de verlofopbouw gedurende ziekte doorloopt, waardoor ook de IKB-opbouw niet wordt gekort.

5. Levensfaseverlof

In het vorige cao-akkoord is afgesproken om in een studiegroep de mogelijkheid van levensfaseverlof te onderzoeken. Het is niet gelukt om deze studieafpraak gedurende de looptijd van de vorige cao

op te pakken. Partijen hebben afgesproken de studieafpraak gedurende de looptijd van deze nieuwe cao alsnog met elkaar af te ronden. Opdracht voor de studiegroep is:

- In kaart brengen welke bestaande verlofregelingen er zijn en wie daar onder welke omstandigheden gebruik van kunnen maken.
- Onderzoeken hoe andere organisaties levensfaseverlof hebben ingericht.
- Een vergelijking maken van hetgeen ProRail nu heeft met de levensfaseverlofregelingen bij andere organisaties.
- Het onderzoek richt zich op alle vormen van verlof voor specifieke omstandigheden die in je werkbaar leven kunnen voorkomen.

Er wordt een studiegroep ingericht met vertegenwoordiging vanuit de vakbonden en een HR Beleidsadviseur. De studiegroepleden kiezen uit hun midden een voorzitter. De voortgang en het resultaat van de studiegroep wordt besproken in het reguliere vakbondsoverleg. Daar wordt afgesproken wat de eventuele vervolgstap na de studieafpraak is. De studie wordt afgerond binnen de looptijd van de cao.

6. Compensatie- en ontzietmaatregelen

GLOW

Cao-partijen hebben afgesproken om de cao-tekst over het Garantie Inkomen Oudere Werknemers (GLOW) te verhelderen. In de tekst zullen ook de berekeningsgrondslag en de wijze van indexeren worden toegelicht. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel procentuele als nominale cao-loonstijgingen. ProRail past dit toe voor eventuele toekomstige nominale verhogingen.

Reistijdcompensatie

Cao-partijen vinden het ongewenst om niet alle extra reistijd te compenseren wanneer medewerkers wordt gevraagd om op een andere locatie dan de eigen standplaats te werken. Partijen hebben afgesproken de aftrek van 15 minuten extra reistijd per enkele reis te laten vervallen. ProRail zal daarom de extra reistijd woon-werkverkeer voor deze situatie vanaf 1 januari 2026 volledig compenseren. In het geval van roostergebonden medewerkers komen deze uren in tijd in het ETS-saldo in InPlanning. Aanvullend is afgesproken dat alle tijdcompensatie die je in een kalenderjaar niet hebt kunnen opnemen (in InPlanning is dat het ETS-saldo) aan het einde van het jaar in geld worden uitgekeerd of aan de verlofspaarregeling wordt toegevoegd. Medewerkers kunnen aan het eind van het jaar deze keuze maken. Het is niet meer mogelijk deze uren in tijd mee te nemen naar het volgende kalenderjaar. De relevante cao-artikelen worden hierop aangepast.

7. Roosters met voorrust

Sinds een succesvolle pilot in 2016 kent Incidentenbestrijding een vorm van bereikbaarheid tijdens een normale dienst. Dit noemen we “voorrust”. Het fenomeen “voorrust” zit met instemming van de medezeggenschap in de roosters bij ICB. Verzuimd is om ook in de cao een afspraak over voorrust te maken. Voorrust is de periode tijdens een dienst waarin je als roostergebonden medewerker bij Incidentenbestrijding niet hoeft te werken, maar waarin je wel verplicht bent je beschikbaar te houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep te gaan werken. Je voert de gevraagde werkzaamheden dan zo spoedig mogelijk uit. Cao-partijen willen de afspraken over voorrust ook goed vastleggen in de cao en hebben afgesproken uiterlijk op 1 juli 2026 een afspraak hierover te maken. Tot die tijd mag uitsluitend binnen ICB gebruik gemaakt worden van voorrust in de roosters.

8. Overig

Kleine cao-wijzigingen

Partijen hebben afgesproken dat de cao op een aantal punten wordt verduidelijkt en verbeterd.

Hiervoor zijn tekstwijzigingen afgesproken t.a.v. de volgende punten:

- Over- en meeruren: Het onderscheid tussen meeruren en overuren wordt opgeheven. Er is sprake van overuren zodra meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur. De berekening van overuren vindt plaats op dagbasis (in overeenstemming met de praktijk en gunstiger voor de medewerker). Compensatie van overuren heeft standaard plaats in tijd in plaats van in geld (is huidige praktijk). Uitbetalen in geld blijft mogelijk.
- Bij de implementatie van de laatste cao-afpraak over verlof bij het verwelkomen van een kind, werd duidelijk dat de loonbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof de praktijk in voor de medewerker positieve zin afwijkt van de wet en de cao. Ook hebben we in de laatste cao-afpraak verzuimd om een aanvullende afspraak over pleegzorgverlof op te nemen in de cao-tekst. Cao-partijen hebben afgesproken deze twee punten in de cao-tekst op te lossen door de cao aan te laten sluiten bij de praktijk.

Tenslotte

Partijen stellen vast dat het oppakken en afronden van studie-afspraken soms vertraging oploopt. Partijen hebben afgesproken de studie-afspraken in deze cao-periode af te ronden. Dat geldt ook voor de studie-afpraak over roosterwijzigingen in- en na overleg die in het vorige cao-akkoord is gemaakt. Partijen continueren met elkaar de gesprekken en de aanpak in het verbeteren van de arbeidsverhoudingen. Verder gaan we met elkaar in gesprek over het aanpassen van de Sociale Spelregels en over de procedure voor het onderhoud van het functiehuis.

Doorn, 15 december 2025

M.P. Lanser
Directeur HRM ProRail



C. Kraijenoord
Bestuurder FNV Spoor

A.J.M. Buijssen
Directeur Verkeersleiding ProRail

J. Piqué
Bestuurder CNV

W. Molenaar
Bestuurder VHS Railprofessionals

Bijlage: zwaarwerk-lijst

Afbakening van de doelgroep:

De potentiële doelgroep bestaat uit medewerkers in functies waarin gewerkt wordt in:

- vroeg-laat-nacht, of;
- frequente consignatie.

Of een functie op de zwaarwerk-lijst komt is afhankelijk de combinatie van werkverzwarende omstandigheden. Voorwaarde is dat een externe arbeidsdeskundige de werkverzwarende elementen onderbouwt en bevestigt.

Op dit moment omvat de lijst de volgende functies:

Brug- en overwegwachter	Medewerker Cameratoezicht & Security Desk
Treindienstleider NCBG	Verkeersleider CMBO
Treinverkeersleider	Officier van Dienst Spoor
Officier van Dienst Verkeersleidingspost	Bedieningsdeskundige
Algemeen Leider	Medewerker Werkplekbeveiliging (OCCR)
Ploegleider/ ploeglid	Officier van Dienst Assets
Bedrijfsbrandweer Kijfhoek	Coördinator Herstel Infra
Systeem operator (ACC)	
Officier van dienst Incidentenbestrijding	Operationeel beheerders ICT CSD
Medewerker Meldkamer Spoor (MKS)	Operationeel beheerder (mdw cameratoezicht CRR)
Specialist ICB	Bouwmanager
Werkplekbeveiliger Incidentenbestrijding	Inspecteur Baan
Operationeel beheerders ICT CSD	Inspecteur Baan/ kunstwerken
Procesleider A ICT CSD	Inspecteur Energievoorziening
Woordvoerder	Inspecteur Seinwezen
Consignatie weerbureau (diverse functies)	Inspecteur Kunstwerken (heuvelsysteem)
BOA's	