



Per email verzonden: Astrid.Buijssen@prorail.nl

ProRail
Directeur Verkeersleiding
Mevrouw A.J.M. Buijssen

Datum
27 oktober 2025

Ons kenmerk
UTR-CBB-25-253-LC-CK

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief FNV

Doorkiesnummer
06-18419020

Email contactpersoon
carl.kraijenoord@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte mevrouw Buijssen, beste Astrid,

Hierbij ontvangt u onze voorstellenbrief voor de nieuwe cao ProRail 2026.

Eerlijke beloning

Iedereen verdient een eerlijke beloning voor hun werk. Een eerlijke beloning betekent twee dingen. Op de eerste plaats dat je een eerlijke vergoeding krijgt voor wat je bijdraagt aan ProRail. Op de tweede plaats dat als de prijzen stijgen jij daar als werknemer niet de dupe van bent.

Looneis

Wij vinden het dus belangrijk dat de lonen de prijzen bijhouden. Daarom is de looneis inclusief een APC (automatische prijscompensatie). Dat is een afspraak die ervoor zorgt dat de lonen automatisch aangepast worden aan de inflatie. Dat is wel zo eerlijk, omdat mensen zich dan geen zorgen meer hoeven te maken over dat hun lonen minder waard worden bij een hoge inflatie. Dat wil ook zeggen dat als in een cao een APC afgesproken is of wordt, de overige loonstijging omlaag kan met de hoogte van de APC. Aangezien we anders twee keer de inflatie eisen.

Bij het vaststellen van de FNV looneis wordt gekeken naar een aantal economische indicatoren, zoals de afgeleide inflatie en de arbeidsproductiviteit. Dat gebeurt om objectief vast te stellen hoeveel de lonen moeten stijgen, zodat mensen eerlijk mee kunnen delen in de Nederlandse economie en er niet in koopkracht op achteruitgaan.

Hierbij geldt dit jaar dat de inflatie nog steeds bovengemiddeld is. Ook is de arbeidsproductiviteit toegenomen, dat betekent dat we bij ProRail slimmer en harder zijn gaan werken. Dat hardere werken hoort terug te komen in de loonstijging.

Wij gaan bij de loonontwikkeling uit van een looptijd van 1 jaar. Natuurlijk zijn wij ook te verleiden tot een langere looptijd mits de hierbij behorende loonstijging voldoende is.

Kwaliteit van werk

Kwaliteit van werk is en blijft voor onze leden belangrijk. Voor veel mensen wordt de mate van plezier waarmee zij naar hun werk gaan, bepaald door de waardering die zij krijgen, de collega's die zij hebben en de werkdruk die zij ervaren. ProRail kan het werk aantrekkelijker en uitdagender maken door meer te vertrouwen op de kennis en expertise van de eigen medewerkers. In plaats daarvan wordt nu te vaak een consultancy of externe deskundige ingehuurd. Daarbij komt het regelmatig voor dat hierdoor een advies wordt opgeleverd dat deze inhuur niet rechtvaardigt.

Door vaker te vertrouwen op de expertise van de eigen medewerkers worden veel geld en kosten bespaard en versterkt ProRail de betrokkenheid en de uitdaging in het werk.

Een aantal onderdelen in de huidige cao zijn al jarenlang niet geïndexeerd of tekstueel (leesbaar en uitvoerbaar) aangepast. Wij willen in deze overlegronde aandacht vragen voor de volgende zaken:

- Een verhoging van de ORT met 10%
- Een verhoging van alle onkostenvergoedingen met 10%
- Het aanpassen en uitvoerbaar maken van de reistijdvergoeding voor het werken op een andere locatie in opdracht van de werkgever (dienstreis) zodat de volledige reistijd wordt vergoed en niet zoals nu onder aftrek van 2x 15 minuten vanwege woon-werkverkeer
- Een proces of studieafpraak maken om het huidige gebruik van de werkkostenregeling (WKR) door ProRail te doorgronden i.c.m. de fiscale mogelijkheden om te onderzoeken of we kunnen toegroeien naar een individueel budget voor iedere werknemer bij ProRail en wat dit voor impact of gevolgen zou hebben

Verder nog het aanpassen en leesbaar maken van de cao tekst van de G.I.O.W. regeling zodat voor iedereen duidelijk is dat een nominale loonsverhoging ook wordt meegenomen

Werkdruk aanpassen

De FNV ziet dat de werkdruk bij ProRail steeds verder toeneemt, zowel in de operatie als in (solistische) kantoorfuncties. We zien dat er een werkdruk-spiraal is. De werkdruk ontstaat op de eerste plaats omdat er niet genoeg mensen in de organisatie zijn voor het werk dat gedaan moet worden. Dat zorgt voor tijdsdruk. Daarom vindt de FNV het erg belangrijk om afspraken te maken waarbij er minder gevraagd wordt van mensen.

Het is belangrijk dat we afspraken maken in de cao die hieraan tegemoet komen en daarom willen wij een uitgebreid en breed onderzoek naar de werkdrukbeleving binnen ProRail. Dit moet ook leiden tot concrete aanbevelingen vanaf de werkvloer over de cao afspraken die we moeten maken en de maatregelen die we moeten nemen om dit terug te dringen.

Gezond de eindstreep halen

Gezond de eindstreep halen begint ver voor die eindstreep. Het is belangrijk, zeker voor mensen in zwaardere beroepen, dat vanaf het moment dat zij beginnen met werken, nagedacht wordt over hoe het werk minder belastend kan worden gemaakt. Gezond de eindstreep halen is meer dan een appel in de kantine.

Het is ook:

- inzetten op preventie waarbij de belastende omstandigheden bij de bron worden aangepakt
- een persoonlijk budget om levensstijl en (begeleid) sporten/bewegen te ondersteunen
- voor de mensen in een zwaar beroep of die in een zwaar beroep hebben gewerkt, dient er een deugdelijke zwaarwerkregeling (RVU-afspraken) te zijn zodat zij eerder kunnen stoppen met werken.

Aandacht

Aangezien er nu nog geen nieuwe regeling is afgesproken en de nieuwe cao op zijn vroegst ingaat op 1 januari 2026, is er voor de groep medewerkers geboren tussen 1 oktober 1961 en 31 december 1961 nog geen duidelijkheid omtrent de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken. De FNV pleit ervoor om zo nodig een overgangsmaatregel te voorzien voor deze groep medewerkers.

Toelichting:

Bestaande regeling RVU loopt tot en met 31-12-2025.

Ben je geboren op 30-09-1961 dan is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden. De te verwachte uittredingsdatum is dan 30-12-2028, 3 jaar voor de te verwachten uitstroom, 30-12-2025 valt binnen de termijn van de huidige regeling.

Ben je geboren op 01-10-1961 dan is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden. De te verwachte uittredingsdatum is dan 01-01-2029, 3 jaar voor de te verwachten uitstroom, 01-01-2026 valt buiten de termijn van de huidige regeling.

Sterke vakbond

Een vakbond staat of valt bij sterke leden en kaderleden. Het zijn de leden en kaderleden die zien wat er leeft op de werkvloer en daarmee aan de slag gaan.

Echter, het helpt enorm als de betrokken vakbondsbestuurder kan meekijken en -beleven wat zich op de digitale werkvloer afspeelt. Tot op dit moment is de aansluiting van de externe vakbondsbestuurders op Focus nog niet tot stand gekomen. De argumenten die hierbij worden gebruikt, zouden in de verhoogde veiligheidseisen liggen. Dit is zeer onbevredigend aangezien andere externen wel toegang krijgen tot Focus en ook zorgt voor ongelijkheid tussen vakbonden (VHS heeft een vakbondsbestuurder die in dienst is bij ProRail).

Met vriendelijke groet,



Carl Kraijenoord
Bestuurder FNV Spoor