

Verbeterd Onderhandelingsresultaat ProRail CAO 1 juli 2024 – 1 januari 2026

Inleiding

Op 29 november 2024 hebben ProRail en de vakbonden FNV Spoor, CNV en VHS Railprofessionals een verbeterd onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe ProRail CAO. De cao is geldig van 1 juli 2024 tot 1 januari 2026.

Vanaf april 2024 hebben cao-partijen gesproken over de totstandkoming van een nieuwe ProRail cao met als ingangsdatum 1 juli 2024. Inzet hierbij was een verbeterde cao voor alle ProRailers. Een cao die zittende medewerkers bindt en die nieuwe medewerkers boeit, rekening houdend met de koopkracht van onze medewerkers én de betaalbaarheid van het spoor.

Na een intensieve onderhandelingsperiode en een periode van acties heeft dit op 29 november geleid tot een verbeterd onderhandelingsresultaat. Daarbij is het onderhandelingsresultaat van 1 juli weer als vertrekpunt genomen.

We hebben waardevolle en constructieve gesprekken met elkaar gehad over de organisatie, de cultuur, de tevredenheid van medewerkers en hoe we daar met een nieuwe cao nog verder verbeteringen in kunnen realiseren. Het is van groot belang daar continu aandacht voor te hebben. Er is afgesproken in het eerste kwartaal van 2025 hier samen een concreet plan voor te maken.

We hebben de cao-gesprekken gevoerd in de context van onze doelen van Verbindt, Verbetert, Verduurzaamt, Bevlogen ProRailers en Betaalbaar Spoor en onze wederzijdse verantwoordelijkheid hierin. In deze gesprekken heeft ProRail laten weten dat de financiële ruimte krap is. We hebben uitgebreid met elkaar gesproken over een aantal inhoudelijke onderwerpen om te komen tot mooie afspraken voor alle ProRailers. Daarnaast hebben we samen gepuzzeld op een loonsverhoging die zo goed mogelijk aansluit op alle belangen enerzijds en rekening houdt met de ontwikkelingen in de organisatie, economie en samenleving anderzijds.

Partijen hebben constructieve gesprekken gehad over de perspectieven op de ontwikkelingen van de koopkracht over afgelopen jaren. Afgesproken is dat we met dit verbeterd onderhandelingsresultaat de discussie hierover hebben afgerond en achter ons laten. Met afsluiten van deze nieuwe cao sluiten we de periode die vooraf ging aan deze cao af.

Met elkaar hebben we creatief naar de mogelijkheden gekeken en daarbij keuzes gemaakt. We zijn blij dat deze gezamenlijke keuzes hebben geleid tot dit onderhandelingsresultaat dat door vakbonden positief wordt voorgelegd 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 verbeterd onderhandelingsresultaat zijn:

- Een looptijd van 18 maanden (van 1 juli 2024 tot 1 januari 2026).
- Een loonsverhoging per 1 juli 2024 van 4,2% met een vloer van € 260,-- bij een voltijdsdienstverband.
- Een loonsverhoging per 1 maart 2025 van € 60,-- bij een voltijdsdienstverband.
- Een loonsverhoging per 1 september 2025 van € 70,-- bij een voltijdsdienstverband.
- Een verhoging van de ORT per 1 juli 2024 met 5,0%, per 1 maart 2025 van 1,1% en per 1 september 2025 van 1,2%.
- Een eenmalig bedrag van € 800,-- bruto bij een voltijdsdienstverband. De betaling volgt z.s.m. nadat het onderhandelingsresultaat definitief is vastgesteld en aangenomen.

- Per 1 januari 2025 wordt het tijdvak waarop de medewerker recht heeft op de vergoedingen voor het werken op onregelmatige tijden op maandag t/m vrijdag uitgebreid van 7.00 tot 8.00 uur. De hoogte van de vergoeding bedraagt dan € 4,98 per gewerkt uur.
- Per 1 januari 2025 wordt het tijdvak waarover CO-minuten worden opgebouwd met een half uur verruimd naar 7.30 tot 8.00 uur in de ochtend.
- Per 1 juli 2024 wijzigt de reiskostenvergoeding van 22 naar 23 cent per kilometer. Per 1 januari 2025 wordt het maximum aantal te vergoeden kilometers verhoogd van 35 kilometer naar 60 kilometer enkele reis (van 70 naar maximaal 120 kilometer per dag). Daarnaast krijgt de medewerker nog de mogelijkheid om IKB-saldo uit te ruilen tegen een aanvullende reiskostenvergoeding waardoor de medewerker een bruto/netto voordeel heeft.
- Het aflossen van de studieschuld bij DUO met een bedrag van in totaal maximaal € 1.500,-- vanuit het IKB-saldo.
- Een fietsleaseregeling als opvolger van de huidige fietsregeling met een werkgeversbijdrage van 25 euro per maand.
- Roosterwijzigingen in een basisrooster op rustdagen of niet te werken dagen voor het uitbrengen van het 28-dagen roosteren vinden altijd in overleg plaats. Tevens wordt een pilot gestart op twee locaties om te kijken of we alle wijzigingen in het basisrooster in overleg kunnen doen.
- Vergoedingen Derving Onregelmatigheid wordt ook toegekend indien je je werk ten minste één volledige dienst niet kunt doen vanwege een opleiding die door de werkgever verplicht wordt gesteld om een nieuwe kwalificatie te behalen.
- Verankeren van inclusiviteit in de cao door onder andere het verruimen van het begrip partner en de mogelijkheid om maximaal 2 christelijke feestdagen in te ruilen voor een andere religieuze of culturele (feest)dag naar keuze.
- Maatwerkafspraken in het geval van mantelzorg en rouw.
- Een studie-afpraak gedurende de looptijd van de cao naar levensloopverlof.
- Een aanvulling op de wettelijke vergoeding tijdens het betaald ouderschapsverlof (de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof) tot aan 85% max. dagloon
- Een studie-afpraak gedurende de looptijd van de cao naar de benodigde aanvullende afspraken ten behoeve van medewerkers bij wie als het gevolg van het werk bij ProRail PTSS is gediagnosticeerd.
- Een procesafpraak over een nieuwe RVU-regeling voor zware beroepen
- Een afspraak over het verbeteren van de arbeidsverhoudingen
- Alle afspraken gaan in per 1 juli 2024 behalve de afspraken die specifiek in de uitgebreide tekst een andere ingangsdatum kennen.

Het volledige onderhandelingsresultaat ProRail CAO 2024-2025 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 18 maanden, te weten van 1 juli 2024 tot 1 januari 2026.
- De cao-lonen worden per 1 juli 2024 verhoogd met 4,2% met een vloer van € 260,- bij een voltijdsdienstverband. De vloer wil zeggen dat dat de verhoging bij een voltijdsdienstverband minimaal € 260,- bruto bedraagt. Voor medewerkers zonder voltijdsdienstverband wordt de vloer naar rato van de arbeidsduur van de medewerker op 1 juli 2024 berekend.
- De cao-lonen worden per 1 maart 2025 verhoogd met € 60,- bruto en per 1 september 2025 met € 70,- bruto bij een voltijds dienstverband. Voor medewerkers zonder voltijdsdienstverband wordt de verhoging naar rato van de arbeidsduur van de medewerker op respectievelijk 1 maart 2025 en 1 september 2025 berekend
- De in de cao opgenomen aan de cao-lonen gerelateerde vergoedingen worden per 1 juli 2024 met 4,2% verhoogd.
- De vergoedingen voor het werken op onregelmatige tijden worden per 1 juli 2024 met 5,0% verhoogd, per 1 maart 2025 met 1,1% en per 1 september 2025 met 1,2%.
- Iedere medewerker die op 1 juli 2024 in dienst is, krijgt een eenmalig bedrag van € 800,- bruto bij een voltijdsdienstverband. Voor medewerkers zonder voltijdsdienstverband wordt het eenmalige bedrag naar rato van de arbeidsduur van de medewerker op 1 juli 2024 berekend.

2. Overige toeslagen en vergoedingen

Vergoedingen voor het werken op onregelmatige tijden

Per 1 januari 2025 wordt het tijdvak waarop de medewerker recht heeft op de vergoedingen voor het werken op onregelmatige tijden (zie bijlage 3 cao) op maandag t/m vrijdag uitgebreid van 7.00 tot 8.00 uur. De hoogte van de vergoeding bedraagt dan € 4,98 per gewerkt uur.

CO-vergoeding

Per 1 januari 2025 wordt het tijdvak waarover CO-minuten worden opgebouwd met een half uur verruimd naar 7.30 tot 8.00 uur in de ochtend.

Inconveniententoeslag:

De reeds bestaande afspraken rondom de inconveniententoeslag voor de taak bergen en de inconveniententoeslag voor medewerkers cameratoezicht worden vastgelegd in de cao. Omdat ook de medewerkers van de centrale regie ruimte die belast zijn met het cameratoezicht onvoorbereid in aanraking komen met schokkende beelden krijgen zij per 1 juli 2024 dezelfde inconveniententoeslag als de medewerkers cameratoezicht binnen ICB. Dit betekent dat medewerkers Incidentenbestrijding die de taak bergen uitvoeren een inconveniententoeslag van € 200,00 bruto per maand (voor een voltijdmedewerker) ontvangen. Medewerkers cameratoezicht binnen Incidentenbestrijding en medewerkers Centrale Regie Ruimte (CRR) die belast zijn met cameratoezicht hebben recht op een inconveniëntentoeslag van € 25,00 bruto per maand voor een voltijdmedewerker.

Thuiswerkvergoeding:

De regeling Thuiswerkvergoeding maakt op dit moment geen deel uit van de cao. Partijen hebben afgesproken om de huidige regeling ongewijzigd voort te zetten en op te nemen in de cao. De Thuiswerkregeling ziet er als volgt uit:

1. Een werkdag is een thuiswerkdag als de medewerker die dag minimaal vier uur volledig heeft thuisgewerkt en die dag niet ook naar kantoor of anderszins zakelijk heeft gereisd.
2. Het maximaal aantal te declareren thuiswerkdagen per week is gelijk aan het aantal contracturen gedeeld door acht en naar boven afgerond op hele dagen. Voorbeeld: bij een

arbeidsduur van 36 uur kun je per week niet meer dan 5 keer de thuiswerkvergoeding declareren. Want $36 / 8 = 4,5$. Afgerond naar boven is 5.

3. De medewerker kan de thuiswerkvergoeding per thuiswerkdag tot het voor hem geldende maximum declareren.
4. De medewerker die maandelijks een vaste netto reiskostenvergoeding krijgt, kan (om fiscale redenen) geen thuiswerkvergoeding declareren.
5. De maandelijks vaste netto reiskostenvergoeding is bestemd voor medewerkers die hoofdzakelijk op kantoor werken. Medewerkers die hybride werken en geen NS-Business Card hebben, kunnen hun reiskosten woon-werkverkeer per dag declareren zoals ze dat ook doen met de thuiswerkvergoeding.
6. Voor iedere thuiswerkdag kan de medewerker € 2,35 declareren.

Reisfaciliteiten:

De reiskostenvergoeding wijzigt per 1 juli 2024 van 22 cent naar 23 cent per kilometer.

Per 1 januari 2025 geldt een maximum van 60 kilometer per enkele reis (maximaal 120 km per dag).

Daarnaast krijgen medewerkers de mogelijkheid om IKB-saldo uit te ruilen tegen een aanvullende reiskostenvergoeding:

- De medewerker kan aan het einde van een kalenderjaar resterend IKB-saldo uitruilen voor een aanvullende reiskostenvergoeding.
- Uitrust van reiskosten is mogelijk voor alle met eigen vervoer werkelijk gereden kilometers woon-werkverkeer tot het fiscaal vrijgestelde bedrag. Uitrust is niet mogelijk voor kilometers die je met de trein of een ander door ProRail beschikbaar gesteld vervoermiddel reist. Uitrust is ook niet mogelijk voor kilometers waarvoor je al een vergoeding van ProRail hebt gekregen. Heb je een NS-business card, dan is uitrust alleen mogelijk voor de kilometers voorafgaand en volgend op jouw treinreis.
- De verlaging van het brutosalaris als gevolg van de uitrust heeft geen gevolgen voor de opbouw van IKB en pensioen.
- Deze uitrustconstructie is beschikbaar voor medewerkers die op of na 1 november 2025 in dienst zijn waarbij alle extra kilometers die vanaf 1 januari 2025 zijn gemaakt kunnen worden uitgeruild.

Vergoeding waarneming hogere functie:

Artikel 7.8 waarin de vergoeding geregeld wordt die een medewerker ontvangt bij tijdelijke vervulling van een functie in een hogere salarisgroep wordt aangepast om beter aan te sluiten bij de behoefte en de praktijk. Als de vervanging een langere periode (maximaal een jaar) omvat kan in plaats van de bestaande vergoedingen per dienst een vergoeding in de vorm van een persoonlijke toelage worden uitgekeerd. Deze is gelijk aan 5 % van het maximum van de hogere salarisgroep. De persoonlijke toelage is pensioengevend.

PTSS en arbeidsongeschiktheid:

ProRail spant zich maximaal in om te voorkomen dat medewerkers schade oplopen als gevolg van de aan hen opgedragen werkzaamheden of de omstandigheden waaronder die werkzaamheden moeten worden verricht. Ondanks dat gebeurt het soms dat bij een medewerker als gevolg van het werk bij ProRail PTSS wordt gediagnosticeerd. Naast dat PTSS financiële gevolgen kan hebben, grijpt het ook vaak in op het privéleven van de medewerker.

Partijen hebben afgesproken onderzoek te doen naar deze gevolgen, wat deze voor de medewerker kunnen betekenen en de wijze waarop ProRail de medewerker hierbij kan ondersteunen. Opdracht voor een studiegroep is:

- In kaart te brengen waar (in welke functies), hoe vaak en door welke omstandigheden medewerkers bij ProRail PTSS krijgen;
- Te beschrijven wat ProRail doet om arbeidsongeschiktheid als gevolg van PTSS te voorkomen;
- Na te gaan welke gevolgen PTSS kan hebben voor medewerkers bij ProRail;
- Te inventariseren welke ondersteuning, tijdens en na het dienstverband met ProRail, er nu al voor deze medewerkers is georganiseerd;
- Te onderzoeken hoe de ondersteuning bij politie, brandweer en elders in de spoorbranche is georganiseerd en waar die uit bestaat;
- Aan welke extra ondersteuning bij ProRail nog behoefte is.

Er wordt een studiegroep ingericht met vertegenwoordiging vanuit de vakbonden, een HR Beleidsadviseur en een medewerker en een leidinggevende van Incidentenbestrijding. De studiegroepleden kiezen uit hun midden een voorzitter. De voortgang van de studiegroep wordt besproken in het reguliere vakbondsoverleg. Het door de studiegroep uit te brengen studierapport bevat aanbevelingen welke worden behandeld in het reguliere vakbondsoverleg. De studie wordt afgerond binnen de looptijd van de nieuwe cao.

3. Fietsregeling

Partijen hebben een fietsleaseregeling afgesproken die in de plaats komt van de bestaande fietsregeling:

- Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen buiten de proeftijd gebruik maken van de regeling
- De kosten van de leasefiets (het bruto leasebedrag en de fiscale bijtelling van 7% voor privégebruik) worden verrekend met het brutosalaris. De medewerker betaalt geen belasting over het bruto leasebedrag, zodat die een bruto-netto voordeel heeft
- ProRail betaalt een maandelijks werkgeversbijdrage van € 25,-- bruto.
- Het maximale aankoopbedrag van de fiets bedraagt € 5.000,--
- Het is niet mogelijk de leasefiets uitsluitend zakelijk in te zetten. Het is wel toegestaan de leasefiets uitsluitend privé te gebruiken. De medewerker is dus altijd de fiscale bijtelling van 7% verschuldigd
- De verlaging van het brutosalaris heeft geen gevolgen voor de opbouw van IKB en pensioen
- Voor de dagen waarop de medewerker met de leasefiets naar het werk komt, heeft die geen recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
- De medewerker mag maximaal één fiets leasen per leaseperiode van 36 maanden
- ProRail stelt spelregels op die gelden als gebruik wordt gemaakt van de fietsleaseregeling

De fietsleaseregeling moet door ProRail worden aanbesteed. Hiermee starten we direct na het cao-akkoord. Na afronding van de aanbesteding en de implementatie van de regeling kunnen medewerkers gebruik maken van de nieuwe fietsleaseregeling. De huidige fietsregeling (waarbij maximaal 10% van de aanschafwaarde wordt vergoed) blijft bestaan tot het moment dat de fietsleaseregeling is geïmplementeerd.

4. Levensfaseverlof

Partijen willen de mogelijkheid van levensfaseverlof onderzoeken. 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 werkbare 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.

5. Ouderschapsverlof

Vanaf 1 januari 2025 vult ProRail het betaald ouderschapsverlof (de eerste 9 weken van het ouderschapsverlof) aan tot 85% van het maximale dagloon of tot 85% van je loon als dit lager is dan het maximale dagloon. Het maximale dagloon wordt vastgesteld op basis van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfs).

6. Roosteren

Zelfroosteren:

Partijen zijn overeengekomen om de relevante artikelen in de cao aan te passen om naast basisroosteren ook zelfroosteren mogelijk te maken. Er komt geen verplichting om te gaan zelfroosteren. Daarnaast is er ook een aantal andere wijzigingen overeengekomen om de teksten voor basisroosteren net als de teksten voor zelfroosteren aan te laten sluiten op de praktijk.

Aanwezigheidsdiensten bedrijfsbrandweer Kijfhoek:

Partijen hebben afgesproken dat medewerkers van de bedrijfsbrandweer op het emplacement Kijfhoek aanwezigheidsdiensten kunnen draaien. De aanwezigheidsdienst wordt volledig in en om de kazerne doorgebracht in afwachting van een oproep. De tijd tussen 23 en 7 uur brengt de medewerker in relatieve rust door, bijvoorbeeld slapend. De maximale duur van een aanwezigheidsdienst is 16 uur. Verder gelden de volgende afspraken:

- Vroege diensten zijn normale diensten waarin de bedongen arbeid wordt verricht.
- In de late/nacht kennen we een aanwezigheidsdienst. In de eerste 8 uur wordt de bedongen arbeid verricht. De nacht wordt in relatieve rust, bijvoorbeeld slapend, doorgebracht.
- Alle uren in de aanwezigheidsdienst tellen als arbeidstijd voor de Arbeidstijdenwet.
- De uren die in de nacht in relatieve rust worden doorgebracht worden voor de helft aangemerkt als betaalde werktijd zonder roostertoeslagen. Hierdoor wordt niet een té groot beslag gedaan op de privétijd van de medewerker.
- Als een medewerker regelmatig aanwezigheidsdiensten heeft, gelden aparte wettelijke afspraken met betrekking tot arbeids- en rusttijden. Deze nemen we op in bijlage 5 van de cao.
- Bij een dienst van meer dan 10 uur geldt een pauze van 45 minuten. In een aanwezigheidsdienst heeft de medewerker 30 minuten pauze in de eerste helft van de dienst en 15 minuten in de tweede helft.

9 maanden na de startdatum (op dit moment verwachten we 1 oktober 2024 operationeel te zijn) van de bedrijfsbrandweer vindt een evaluatie plaats. Mocht de startdatum later worden dan bespreken we dat aan de vakbondstafel. Op basis van die evaluatie beschouwen we of de cao-afspraken nog adequaat zijn en doen we als dat nodig is aanpassingen. De evaluatie is ook het moment om de

functiewaarding met elkaar nog eens tegen het licht te houden en waar nodig te herzien. De evaluatie moet zijn afgerond uiterlijk 12 maanden na de startdatum.

Schrappen maximale schaal bij vergoedingen:

Met ingang van 1 juli 2024 wordt de maximale schaal bij het ontvangen van onderstaande vergoedingen geschrapt:

- Artikel 7.2 toeslag voor overuren (SG 1 t/m 7)
- Artikel 7.9 vergoedingen bij onregelmatig werken (SG 1 t/m 7 en ProRail bepaalt 8 t/m 11)
- Artikel 7.11 vergoeding intrekken vrijetijdaanspraken (SG 1 t/m 7)
- Artikel 7.24 garantie-inkomen oudere werknemers in onregelmatige dienst (SG 1 t/m 7)

Roosterwijzigingen in- en na overleg:

ProRail en vakbonden vinden het belangrijk dat in de verhouding werkgever-medewerker sprake is van een volwassen arbeidsrelatie. Daar hoort bij dat roosterwijzigingen die ProRail wil doorvoeren in het geval van basisroosteren alleen worden gedaan nadat dit met de medewerker is afgestemd. De ProRail CAO kent hiervoor twee vormen van afstemming: na overleg en in overleg. Het belangrijke verschil is wie uiteindelijk beslist: de leidinggevende (na overleg) of medewerker en leidinggevende gezamenlijk (in overleg). We werken toe naar een situatie waarbij zoveel mogelijk afstemming in overleg plaats heeft. Op dit moment zijn de omstandigheden nog niet zo dat dit overal kan worden toegepast. Randvoorwaardelijk is dat op een locatie de roosters op orde zijn en dat er voldoende medewerkers per werkplek zijn opgeleid.

Concreet hebben we de volgende afspraken met betrekking tot basisroosteren op weg naar de volwassen arbeidsrelatie gemaakt:

- Alle roosterwijzigingen ná het uitbrengen van het 28-dagenrooster hebben plaats in overleg.
- Alle roosterwijzigingen vóór het uitbrengen van het 28-dagenrooster waarbij er een rustdag of niet-te-werken dag wordt ingetrokken hebben plaats in overleg.
- De overige roosterwijzigingen hebben plaats na overleg.
- Per 1 april 2025 starten we een pilot op 2 basisrooster-locaties waarbij alle roosterwijzigingen in overleg gaan, dus ook die vóór het uitbrengen van het 28-dagenrooster.
- Voorwaarden bij de keuze van de pilotlocaties zijn dat de locaties een kloppend rooster hebben en de er voldoende medewerkers per werkplek zijn opgeleid.
- De pilot duurt een jaar en wordt iedere 3 maanden geëvalueerd in het vakbondsoverleg.
- Afhankelijk van het eindresultaat van de pilot besluiten cao-partijen of en hoe de resultaten uit de pilot een definitief karakter krijgen.
- De details van de pilot stellen ProRail en vakbonden verder gezamenlijk op.

In het geval van zelfroosteren geldt dat wijzigingen binnen de realisatiefase altijd in overleg gaan.

7. Inclusieve arbeidsvoorwaarden

Er zijn maar weinig uitingen waarin je inclusiviteit en gelijke kansen zo expliciet kunt maken als in arbeidsvoorwaarden. Inclusieve arbeidsvoorwaarden zijn gelijkwaardige voorwaarden voor alle medewerkers en al hun aanwezige verscheidenheid. ProRail vindt het belangrijk inclusiviteit ook te verankeren in de cao. Partijen zijn het volgende overeen gekomen:

- Het beginsel van diversiteit en inclusiviteit wordt in de cao vastgelegd door een artikel op te nemen waarin het belang van diversiteit en inclusiviteit tot uitdrukking komt. Overal waar in de cao nog een verwijzing gemaakt wordt naar een mannelijke of vrouwelijke aanspreekvorm wordt dit gewijzigd in een genderbewuste aanspreekvorm.

- Het begrip partner wordt verruimd door ook samenlevingsverbanden te erkennen zonder dat sprake is van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst. In dit geval is de partner degene met wie werknemer duurzaam samenleeft, indien:
 - a) zij geen bloedverwanten in de opgaande of nederdalende lijn zijn;
 - b) zij geen broer(s) en/of zuster(s) zijn;
 - c) zij langer dan 12 maanden een gemeenschappelijke huishouding voeren;
 - d) werknemer een door ProRail voorgeschreven modelverklaring heeft ingeleverd waaruit de intentie van duurzaam samenleven blijkt;
 - e) werknemer een recente verklaring van de gemeente heeft overgelegd waaruit het adres van beiden blijkt.
- De verruiming van het begrip partner heeft automatisch tot gevolg dat ook het begrip kind wordt verruimd. We leggen de definitie van kind vast in de cao en voegen daar nog aan toe dat ook pleeg- en adoptiekinderen daartoe behoren.
- Ongeacht de gezinssamenstelling en ongeacht of het een eigen, pleeg- of adoptiekind betreft krijgen ouders bij het verwelkomen van een kind in het gezin gelijke verlofrechten. Totdat er bij wet gelijkheid is georganiseerd in verlofrechten, vult ProRail de wettelijke verlofrechten als volgt aan:
 - Adoptieverlof: het wettelijk adoptieverlof wordt met 4 weken uitgebreid zodat er bij verwelcoming van een kind in het gezin voor een van de ouders een verlofrecht van in totaal 10 weken ontstaat.
 - (Aanvullend) geboorteverlof: als de bevallende ouder geen onderdeel uitmaakt van het gezin waarin het kind wordt opgenomen, heeft de wettelijke ouder in het gezin waarin het kind wordt opgenomen op dit moment recht op 6 weken (aanvullend) geboorteverlof. Dit wordt door de werkgever aangevuld tot in totaal 10 weken voor de wettelijke ouder in het gezin waarin het kind wordt opgenomen. Voor de andere ouder(s) wordt het aangevuld tot 6 weken.
- ProRail vindt het belangrijk dat medewerkers die van genderidentiteit willen veranderen betaald verlof toegekend krijgen en kunnen opnemen om dit te realiseren. Partijen zijn overeengekomen dat totdat bij wet transitieverlof is geregeld, de medewerker die van genderidentiteit wil veranderen ten behoeve van dat traject gedurende een periode van 10 jaar in totaal maximaal 24 weken betaald verlof krijgt. Op het moment dat transitieverlof bij wet geregeld wordt en de medewerker is reeds in transitie, dan geldt vanaf dat moment de voor de medewerker meest gunstige regeling. De reeds opgenomen verlofweken worden dan in mindering gebracht op een eventuele nieuwe wettelijke regeling.
- Partijen realiseren zich dat niet alle medewerkers zich herkennen in de christelijke feestdagen die in de cao zijn opgenomen als 'feestdag'. Vanaf 1 januari 2025 kunnen medewerkers maximaal 2 van deze dagen inruilen voor een andere religieuze of culturele (feest)dag naar keuze. In aanmerking om te ruilen komen tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en tweede Kerstdag.

Voorwaarde om feestdagen te ruilen is dat het werk het toelaat en dat de medewerker op de dagen die worden geruild thuis of op een ProRail-locatie die niet gesloten is kan werken. In de week voorafgaand aan de ingeruide feestdag bespreekt de medewerker met de leidinggevende welke werkzaamheden op de ingeruide feestdag worden gedaan. Als blijkt dat er deze dag onvoldoende werkzaamheden zijn, neemt de medewerker die dag vakantie-uren op.

ProRail houdt zoveel als mogelijk rekening met ieders voorkeuren. Als het dienstbelang dit toelaat is de medewerker op feestdagen vrij met behoud salaris. Het verzoek om feestdagen te ruilen moet uiterlijk 1 januari van het betreffende kalenderjaar zijn gedaan.

8. Loopbaan en (duurzame) inzetbaarheid

Aflossen studieschuld

ProRail wil een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven voor (jonge) medewerkers. Medewerkers met een studieschuld bij DUO kunnen daarom maximaal € 1.500 aflossen via het nieuw toe te voegen doel 'aflossen studieschuld' van het Individueel Keuze Budget (IKB). Daarmee kunnen medewerkers dit bedrag uit hun IKB, bruto – netto maken.

Medewerkers mogen op deze manier in 3 stappen aflossen:

1. nadat ze 12 maanden in dienst zijn € 300;
2. nadat ze 24 maanden in dienst zijn, maar niet eerder dan in 2026, € 500;
3. nadat ze 36 maanden in dienst zijn, maar niet eerder dan in 2027, € 700.

Mentorschap:

ProRail is een kennisintensieve organisatie. Het is belangrijk om kennis te borgen. Dit doen we op verschillende manieren in bijvoorbeeld processen en systemen. Desondanks kan door de uitstroom van (oudere) medewerkers waardevolle kennis soms de organisatie verlaten. Mentorschap is een interventie die kan worden ingezet om deze waardevolle kennis en ervaring over te dragen. Strategische Personeelplanning (SPP) maakt de clusters bewust van de noodzaak van o.a. kennisborging met het oog op de verwachte uitstroom.

In het "In Gesprek" verkennen medewerker en leidinggevende welke (kritieke) kennis en vaardigheden de medewerker heeft, en wat en hoe overgedragen wordt. Samen maken ze afspraken over de werkwijze, inzet en het beoogd resultaat bij degene(n) aan wie wordt overgedragen. Om medewerkers die ca. 2 jaar voor het einde van hun loopbaan zitten en hun leidinggevendenden hierin te begeleiden, worden separate hulpvragen ontwikkeld voor "In gesprek", die door hen kunnen worden gebruikt.

Werkervaring opdoen

ProRail vindt interne mobiliteit belangrijk. Interne mobiliteit bevordert immers de uitwisseling van kennis en ervaring binnen ons bedrijf. ProRail zal op het HR plein communiceren over de diverse mogelijkheden die er zijn. Eén van de mogelijkheden om een beeld te krijgen van wat werkzaamheden bij een bepaalde afdeling inhouden, is dat een medewerker elders bij ProRail een paar dagen kan meekijken.

Mantelzorg en rouw:

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers die mantelzorg verlenen of te maken hebben met het verlies van een dierbare voldoende gesteund worden door hun (werk)omgeving. In de cao wordt daarom vastgelegd dat werkgever en medewerker in het geval van mantelzorg of rouw samen het gesprek voeren en maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Daarnaast zal ProRail op het HR-plein kaders beschrijven rondom dit maatwerk om leidinggevendenden handvatten te geven.

9. Compensatie- en ontzietmaatregelen

Garantie- en afbouwregelingen:

Partijen hebben afgesproken een aantal garantie- en afbouwregelingen te actualiseren.

Garantie-inkomen oudere medewerkers in onregelmatige dienst (GIOW)

In de titel van artikel 7.24 wordt gesproken over medewerkers in onregelmatige dienst die recht kunnen hebben op een garantie-inkomen. Afgesproken is om te verduidelijken dat we hiermee bedoelen roostergebonden medewerkers.

Salarispositieregeling

De cao kent in de artikelen 6.8 en 6.9 nog restanten van de salarispositieregeling zoals we die lang geleden (en overerft van NS) kenden. Deze regeling diende ter compensatie van inkomensverlies bij plaatsing in een lagere salarisgroep. Het rechtsgevolg van deze regeling is uit de cao verdwenen en kunnen we niet meer achterhalen. De gevolgen van plaatsing in een lagere salarisgroep worden nu opgevangen in regelingen van meer recente datum, te vinden in de Sociale Spelregels (persoonlijke toelage ter hoogte van het verschil oude en nieuwe salaris) en de cao (indeling in een lagere salarisgroep, artikel 6.7 en mobiliteitstoelage, artikel 7.23). Partijen hebben daarom afgesproken de artikelen 6.8 en 6.9 te schrappen.

Mobiliteitstoelage

De huidige cao kent twee bijna identieke artikelen met betrekking tot de mobiliteitstoelage. Partijen hebben afgesproken de artikelen 7.23 en 6.7 lid 3 samen te voegen waarbij artikel 6.7 lid 3 komt te vervallen. Daarnaast breiden we de toepassing van de mobiliteitstoelage verder uit:

- naar het geval dat wordt overgestapt naar een hogere salarisgroep
- zodat de mobiliteitstoelage al start bij het opdoen van werkervaring in een kantoorfunctie

Verder gelden de volgende voorwaarden:

- Bij bevordering naar een hogere salarisgroep (bij de overstap en daarna) wordt het verschil tussen nieuwe en oude loon in mindering gebracht op de mobiliteitstoelage
- Als je meer uren gaat werken, ontvang je de mobiliteitstoelage op basis van je contracturen van vóór de overstap. Als je minder gaat werken, wordt de mobiliteitstoelage naar rato aangepast
- Bij ouderschapsverlof worden je ouderschapsverlofuren in mindering gebracht op de mobiliteitstoelage

Derving onregelmatigheid

Wanneer een medewerker het (eigen) werk door bepaalde omstandigheden ten minste één volledige dienst niet kan doen, komt deze in aanmerking voor de vergoeding Derving Onregelmatigheid (DO).

Cao-partijen hebben afspraken gemaakt over onderstaande 3 situaties:

- In de cao-tekst die in de cao 2019-2020 is vastgesteld wordt gesproken van functiegerichte vak- en werkgroepen. In de praktijk is onduidelijk wat hier wel en niet onder valt. Cao-partijen hebben afgesproken samen criteria op te stellen voor wat wordt verstaan onder functiegerichte vak- en werkgroepen. De toepassing van deze criteria kan door de MZ worden getoetst.
- ProRail vindt ontwikkeling belangrijk. Daarom is afgesproken om ook DO toe te kennen voor opleidingen die door de werkgever verplicht worden gesteld om een nieuwe kwalificatie te behalen. Bijvoorbeeld als een medewerker de overstap maakt van de ene naar de andere roostergebonden functie en daarvoor nieuwe kwalificaties nodig heeft. Door DO toe te kennen bij verplichte opleidingen om een nieuwe kwalificatie te behalen wordt ook in die situatie een ongewenste terugval in inkomen voorkomen. De DO is alleen van toepassing voor opleidingen die nodig zijn voor het behalen van een kwalificatie en niet voor het behouden van een kwalificatie. Dat laatste is onderdeel van de functie.
- De medewerker die boventallig wordt, behoudt gedurende de boventalligheidstermijn zijn primaire arbeidsvoorwaarden, zoals het maandsalaris. De ORT vervalt, omdat niet langer onregelmatig wordt gewerkt. Gedurende de boventalligheidstermijn krijgt de medewerker DO.

Ouderenbeleid

In 2028 wijzigt de AOW-leeftijd van 67 jaar naar 67 jaar en 3 maanden. Deze AOW-leeftijd geldt in ieder geval ook voor 2029. De ingangsdatum voor de OBP en OW regeling wordt gekoppeld aan de AOW-leeftijd. De combinatie van het verschuiven van de AOW-leeftijd en de afspraak dat per 1 januari van het kalenderjaar gebruik gemaakt kan worden van de OBP-regeling, zorgt enerzijds voor een toename van de duur van de OBP-periode en anderzijds voor ongewenste verschillen tussen medewerkers. Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

OBP:

- Roostergebonden medewerkers geboren voor 1 januari 1969 en kantoormedewerkers geboren voor 1 januari 1967 kunnen gebruik blijven maken van de OBP-regeling conform de cao 1 januari 2023-1 juli 2024.
- Voor overige medewerkers wordt de ingangsdatum van de OBP-regeling gekoppeld aan de (verwachte) AOW-datum. De verwachte AOW-datum is terug te vinden op de website van de SVB.
- Roostergebonden medewerkers met een geboortedatum vanaf 1 januari 1969 kunnen 9 jaar voorafgaand aan de AOW-datum gebruikmaken van de OBP-regeling. Kantoormedewerkers met een geboortedatum vanaf 1 januari 1967 kunnen 7 jaar voorafgaand aan de (verwachte) AOW-datum gebruikmaken van de OBP-regeling. De ingangsdatum is voor deze medewerkers is de eerste dag van de maand respectievelijk 9 of 7 jaar voorafgaand aan de (verwachte) AOW-datum.
- Omdat de ingangsdatum niet meer standaard 1 januari van een kalenderjaar is, maar ook gedurende het kalenderjaar kan zijn, is de medewerker zelf verantwoordelijk voor voldoende verlofsaldo om gebruik te kunnen maken van de OBP-regeling. Bij onvoldoende verlofsaldo moet de medewerker wachten tot 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
- ProRail legt 64 uur op jaarbasis in. Als de ingangsdatum van de OBP-regeling na 1 januari is, dan is deze inleg naar rato van de resterende periode van dat jaar.
- Omdat de ingangsdatum van de OBP-regeling respectievelijk 9 en 7 jaar voor de (verwachte) AOW-datum ligt, is de feitelijke AOW-datum van medewerkers naar alle waarschijnlijkheid nog niet bekend op het moment dat zij een aanvraag doen voor de OBP-regeling. Daarom wordt afgesproken dat als de (verwachte) AOW-datum in de toekomst weer wijzigt, alleen voor de medewerkers die conform cao-afpraak nog geen aanvraag voor de OBP-regeling hebben kunnen doen, de ingangsdatum van de OBP-regeling wordt gewijzigd. Voor medewerkers die reeds een aanvraag hebben gedaan blijft de ingangsdatum ongewijzigd.

OW:

- Voor medewerkers die in 2024 al gebruik maken van de OW-regeling blijft de ingangsdatum conform cao 1 januari 2023-1 juli 2024 ongewijzigd.
- Kantoormedewerkers met een geboortedatum op of na 1 januari 1963 kunnen 5 jaar voorafgaand aan de (verwachte) AOW-leeftijd gebruikmaken van de OW-regeling. Roostergebonden medewerkers met een geboortedatum op of na 1 januari 1965 kunnen 7 jaar voorafgaand aan de (verwachte) AOW-leeftijd gebruikmaken van de OW-regeling. De verwachte AOW-datum is terug te vinden op de website van de SVB.
- Omdat de ingangsdatum van de OW-regeling respectievelijk 5 en 7 jaar voor de (verwachte) AOW-datum ligt is de feitelijke AOW-datum van medewerkers naar alle waarschijnlijkheid nog niet bekend op het moment dat zij een gebruik maken van de OW-regeling. Daarom is afgesproken dat als de (verwachte) AOW-datum in de toekomst weer wijzigt, de ingangsdatum voor medewerkers die in het kalenderjaar waarin de wijziging bekend wordt

gebruik zouden maken van de OW-regeling niet wijzigt. Voor de medewerkers die in het volgende kalenderjaar gebruik zouden maken van de OW-regeling wijzigt de ingangsdatum wel.

RVU-regeling:

De huidige regeling "Eerder stoppen met werken" (RVU) eindigt 31-12-2025. Partijen zijn overeengekomen om, gedurende de looptijd van de cao, met elkaar in gesprek te gaan over een nieuwe RVU-regeling voor zware beroepen per 1-1-2026. Partijen streven ernaar om uiterlijk 1 oktober 2025 overeenstemming te hebben over een nieuwe regeling.

10. Overig

Premieverdeling WGA-ERD

ProRail is eigenrisicodragend voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dit houdt in dat ProRail de (financiële) risico's draagt van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van haar werknemers. Dit risico heeft ProRail privaat verzekerd middels een WGA ERD-verzekering. De huidige premie van deze verzekering wordt nu op twee manieren betaald: een deel wordt 50-50 betaald door werknemer en werkgever en een groot deel door Stiba (Stichting ter Bevordering van Arbeidsparticipatie bij Arbeidsgeschiktheid in de Bedrijfstak Spoorwegen). Stiba wordt in de loop van 2024 geliquideerd omdat het budget op is. Partijen hebben afgesproken in de cao vast te leggen dat de premie 50-50 verdeeld blijft tussen werkgever en werknemer.

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:

- Bevorderingsbeleid (artikel 6.4, 6.5 en 6.6)
- Collectieve sluitingsdagen (artikel 5.12)
- Aanvullende afspraken bij functiegerichte opleidingen (artikel 10.5 en 10.6)
- Pensioenopbouw (artikel 5.10 en 9.2)

Internationaal vakbondswerk

De reis- en verblijfskosten van kaderleden ten behoeve van internationaal vakbondswerk worden vergoed. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- Reizen worden geboekt via de online booking-tool van ProRail voor internationale reizen
- Verblijfskosten worden vergoed conform het declaratiebeleid.
- Internationaal vakbondswerk kan wat betreft tijd plaatsvinden binnen de bestaande kaders van de faciliteiten in tijd voor (kader)leden, zoals opgenomen in bijlage 12 van de cao, met dien verstande dat dit er niet toe kan leiden dat een kaderlid daardoor aanspraak maakt op extra faciliteiten in tijd bovenop de maximaal 80 uur die hier standaard voor staat
- ProRail hanteert een maximum van 10 reizen per jaar per vakbond.

Verbeteren arbeidsverhoudingen

Partijen hebben met elkaar geconstateerd dat er door de ontwikkelingen in de organisatie een continue en toegenomen behoefte is aan aandacht voor en verbinding met elkaar binnen teams en clusters en tussen de verschillende locaties van de ProRail organisatie. Van belang is te investeren in echt naar elkaar luisteren en je te verplaatsen in elkaars leefwerelden. Partijen streven naar het vergroten van vertrouwen en verbetering van de arbeidsverhoudingen. We hebben met elkaar

afgesproken dat we hier samen, proactief aan willen werken en in het eerste kwartaal van 2025 komen tot een gezamenlijk plan van aanpak.

Tenslotte

De cao kent een aantal afspraken die nadere uitwerking nodig hebben. Partijen zullen daarover in goed overleg tot afstemming komen.

Utrecht, 29 november 2024