

FNV Spoor  
t.a.v. de heer M. Boer  
de heer Z. Boufangacha  
Postbus 85062  
3508 AB UTRECHT

Uitsluitend per mail: [michiel.boer@fnv.nl](mailto:michiel.boer@fnv.nl)

Datum	definitief	Behandeld door	Sandra Visser
Ons kenmerk		E-mail	<a href="mailto:sandra.visser@prorail.nl">sandra.visser@prorail.nl</a>
Onderwerp	Reactie op Ultimatum FNV		

Geachte heer Boer en heer Boufangacha, beste Michiel en Zakaria,

**Directie**  
**Bezoekadres**  
De Inktpot  
Moreelsepark 3  
3511 EP Utrecht

**Postadres**  
Postbus 2038  
3500 GA Utrecht  
[www.prorail.nl](http://www.prorail.nl)

Hierbij reageert ProRail op uw brief van 12 april 2021, waarin FNV een ultimatum stelt om te voldoen aan een 11-tal eisen om tot een cao-akkoord te komen. Het ultimatum loopt op 19 april aanstaande om 00.00 uur af. In uw ultimatum eist u dat ProRail voordien met een schriftelijke reactie moet komen, waaruit blijkt dat zij integraal akkoord gaat met de door u geformuleerde eisen. Doet ProRail dit niet dan zult u collectieve acties uitroepen en organiseren.

In deze brief geeft ProRail haar reactie op het ultimatum. Vooraf willen we daarbij opmerken dat ProRail nog steeds streeft naar een cao met 3 vakbonden en de komende periode met alle vakbonden in gesprek en in verbinding wil blijven.

Bij uw afwijzing van het eindbod op 19 maart 2021 kondigde u het ultimatum aan. Wij constateren dat u vervolgens op 12 april 2021 het ultimatum uitbrengt. Het bereiken van een nieuw cao-akkoord neemt veel tijd in beslag. Na de meerdere rondes en maanden van onderhandeling vinden wij het gewenst onze medewerkers snel duidelijkheid te geven over hun arbeidsvoorwaarden.

## Inleiding

Voordat ProRail op uw eisen in gaat, willen wij allereerst benadrukken dat ze veel waardering heeft voor de inzet van al haar medewerkers. Wij zien de grote inzet die onze roostergebonden medewerkers en onze thuismedewerkers plegen tijdens de coronacrisis. Het laat zien dat we onder alle omstandigheden kunnen blijven bouwen op onze medewerkers. Dat is niet alleen voor het hier en nu belangrijk, maar ook in de toekomst. Daarvoor zijn wij onze medewerkers zeer dankbaar. Met ons eindbod hebben we daaraan uitdrukking gegeven. Wij zijn van mening dat ons eindbod recht doet aan die waardering.

## Proces

In uw brief schetst u het proces dat voorafgaand aan het stellen van het ultimatum is doorlopen. In grote lijnen kan ProRail zich vinden in uw weergave, maar we hebben daarbij de volgende opmerkingen.

U stelt dat uitsluitend ProRail op 1 maart 2021 tot de conclusie kwam dat verder onderhandelen geen zin had. Dit is niet correct. Naar onze overtuiging trokken alle partijen op 1 maart 2021 de conclusie dat verder onderhandelen geen zin had, omdat het niet mogelijk was om met alle partijen tot een akkoord te komen.

Daarnaast geeft u aan dat ProRail tot de conclusie kwam dat verder onderhandelen niet mogelijk was, omdat ProRail onder meer geen voet in de loonsverhoging wenste op te nemen. Ook dit is ons inziens niet correct. ProRail heeft op 1 maart 2021 een structurele loonsverhoging met een voet voorgesteld, te weten € 100 per 1 januari 2021. ProRail heeft die voet in het eindbod opgenomen om tegemoet te komen aan de looneis van FNV.

## Inhoudelijk per onderwerp

Uw brief bevat de eisen waarmee ProRail alsnog akkoord dient te gaan om tot een cao te kunnen komen. Wij gaan hierbij puntsgewijs in op de door u gestelde eisen en zetten deze naast ons eindbod.

### 1. Looptijd

- Ultimum: Een cao met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021
- Eindbod ProRail: Een cao met een looptijd van 1 januari 2021 tot 1 juli 2023

ProRail streeft met de langere looptijd van de cao naar rust in de organisatie. We willen deze tijd gebruiken om de bezettingsproblematiek op te lossen, een goed aanvullend HR-beleid (inclusief loopbaanpaden) neer te zetten voor de roostergebonden medewerkers, en het ordentelijk invoeren van de regeling eerder stoppen met werken en de verlofspaarregeling. In uw ultimatum is deze zorgvuldige aanpak niet mogelijk. De door u geëiste looptijd is daarvoor te kort. Daarnaast zouden alle partijen binnen een paar maanden al weer om tafel moeten om te onderhandelen voor een cao ná 1 januari 2022.

### 2. Loon

- Ultimum: Een structurele loonsverhoging met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 van 2,8% met een voet van € 170,- euro bruto per maand voor alle salarissen, loonschalen en alle treden. De aan de cao-lonen gerelateerde toeslagen worden overeenkomstig verhoogd met 2,8% per 1 januari 2021.
- Eindbod ProRail: Een structurele loonsverhoging per 1 januari 2021 van 2% met een voet van €100, een structurele loonsverhoging per 1 januari 2022 van 2% en per 1 januari 2023 van 1%. De voet per 1 januari 2021 wil zeggen dat de verhoging minimaal €100 bruto bedraagt voor alle medewerkers met een fulltime dienstverband.

We constateren dat FNV in het ultimatum meer eist dan haar laatste bod in het overleg op 1 maart 2021, te weten 2,5% met een voet van €140 en een verhoging van de eindejaarsuitkering met 0,75%. FNV grijpt terug op het bod uit de onderhandelingsronde van 16 februari 2021.

De door u geëiste voet van €170 betekent, afhankelijk van de salarisschaal van de medewerker, een stijging van maximaal 6,58% over 1 jaar. Wij lichten dat hierna toe.

De voet in het ultimatum van €170 houdt in dat medewerkers in schaal 1 t/m 9 meer dan 2,8% loonsverhoging ontvangen, variërend van 2,86% tot 6,58% als de medewerker op het maximum van de schaal zit (100% RSP (= relatieve salaris positie)). Voor een medewerker in één van deze schalen die nog niet aan het maximum zit (een RSP beneden 100%) is dit percentage salarisverhoging nog hoger.

In het eindbod van ProRail is een loonstijging met terugwerkende kracht naar 1 januari 2021 opgenomen van 2% met een voet van € 100. Dit betekent dat medewerkers in schaal 1 t/m 7 in feite meer dan 2% krijgen. Variërend van 2,24% tot 3,87% als de medewerker op 100% RSP zit. Een medewerker op het maximum van schaal 6 krijgt bijvoorbeeld 2,56% salarisverhoging per 1 januari 2021. Bij een lager RSP % is het meer dan dat.

ProRail heeft een loonbod gedaan dat meer is dan de loonontwikkeling binnen de spoorsector en de BV Nederland. De loonafspraken in 2021 in de BV Nederland bedragen tot op heden gemiddeld 1,6%. In de sector zien we dat FNV Spoor recent met NS een akkoord heeft gesloten met daarin een loonstijging van 1,2% per 1 april 2020, 1,6% per 1 april 2021 en 1,2% per 1 januari 2022. Daarnaast is binnen Railinfra onlangs een onderhandelingsresultaat gesloten met FNV Spoor met een loonstijging van 5% voor 3 jaar, waarvan 4% voor structurele salarisverhoging en 1% voor verbetering van de pensioenregeling. We constateren dat in beide gevallen geen voet is opgenomen in de loonafspraken. Van een “volstrekt onvoldoende loonbod” kan in de ogen van ProRail dan ook niet worden gesproken.

### 3. Decemberuitkering

- Ultimum: Een verhoging van de Decemberuitkering met 0,75% met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021. Vervolgens zal de Decemberuitkering ieder volgend kalenderjaar verhoogd worden met 0,5% tot uiteindelijk een Decemberuitkering van 8,33% van het jaarsalaris is bereikt.
- Eindbod ProRail: handhaving van de huidige arbeidsvoorwaarde, te weten 3,25% van het maandsalaris dat volledig wordt gestort in het IKB

Het ultimum met betrekking tot het loon, vermeerderd met de verhoging van de Decemberuitkering met 0,75% leidt in schaal 1 t/m 9 tot een totale loonsverhoging van 3,61% tot 7,77% en in schaal 10 en hoger tot een totale loonsverhoging van 3,55%. Dergelijke structurele loonsverhogingen liggen ver boven het gemiddelde (1,6%) wat nu aan cao tafels in Nederland wordt afgesproken.

Daarnaast constateert ProRail dat de eis om ieder volgend kalenderjaar de Decemberuitkering met 0,5% te verhogen buiten de looptijd van de cao ligt. Dit concrete voorstel van 0,5% per volgende jaren is bovendien een nieuw voorstel van FNV dat niet eerder in de onderhandelingen op tafel is gelegd. De verhoging van 0,5% in de komende jaren betekent concreet nog een extra looneis van 4,33% in deze cao om het niveau van 8,33% te bereiken.

### 4. Onregelmatigheidstoeslag

- Ultimum: De onregelmatigheidstoeslag telt per 1 januari 2021 mee voor het vaststellen van de hoogte van de vakantiebijslag.
- Eindbod ProRail: ProRail handhaaft haar huidige berekeningswijze van de vakantiebijslag.

ProRail heeft in de onderhandelingen al aangegeven dat op grond van de Wet Minimum Loon (WML) vakantiebijslag is verschuldigd over het gehele loon, tenzij bij cao iets anders is afgesproken. ProRail en de vakbonden hebben inderdaad bij cao iets anders afgesproken: ProRail betaalt de vakantiebijslag over het maandinkomen. Het maandinkomen is inderdaad lager dan het gehele loon inclusief onregelmatigheidstoelagen, maar meer dan het wettelijk minimum. Het is een bij cao toegestane afwijking van de wet.

ProRail blijft de vakantiebijslag conform cao en conform wet berekenen en ziet geen aanleiding om daarin een aanpassing te doen. Daarnaast wil ProRail ook niet dat de berekening van de vakantiebijslag voor de roostergebonden populatie op een andere wijze plaatsvindt dan voor de niet-roostergebonden populatie.

## 5. Eerder stoppen met werken regeling

U eist dat de eerder stoppen met werken-regeling zoals opgenomen in het eindbod van ProRail wordt aangepast op de volgende punten:

- Doelgroep 1
  - Ultimum: iedere medewerker die 10 jaar voorafgaand aan het eerder stoppen met werken in een functie heeft gewerkt waar uit hoofde van de functie een onregelmatigheid aan vastzit;
  - Eindbod ProRail: De groep medewerkers die een functie hebben met een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten. Het gaat hierbij om de in bijlage 4 van de cao genoemde roostergebonden functies met daarbij de voorwaarde dat deze functies een 24/7 rooster in vroeg, laat en consignatie/nachtdiensten hebben. Ook indien de medewerker gebruik maakt van de bestaande ontziemaatregelen en daardoor geen nachtdiensten meer draait, komt hij in aanmerking. De medewerkers moeten 10 jaar voorafgaand aan het moment dat zij op grond van deze regeling eerder stoppen met werken aaneengesloten in een van deze functies werkzaam zijn geweest.

ProRail heeft in haar eindbod neergelegd dat de doelgroep 1 geldt voor medewerkers in vroeg, laat, nacht/consignatiediensten in de roostergebonden functies. Hierbij heeft ProRail gekeken naar de mogelijkheid die in het pensioenakkoord geboden wordt en de intentie die daar achter zat, namelijk dat het voor medewerkers in zogenaamde zware beroepen door een versnelde stijging van de AOW-leeftijd moeilijk is om tot aan AOW-datum door te kunnen blijven werken. Vanuit haar sociaal beleid is ProRail van mening dat bij de roostergebonden functies met vroeg, laat, nacht/consignatiediensten dit aan de orde is en onderkent dit in de afbakening van doelgroep 1.

Uw eis om de doelgroep 1 op te rekken naar iedere medewerker die 10 jaar voorafgaand aan het eerder stoppen met werken in een functie heeft gewerkt waar uit hoofde van die functie een onregelmatigheid vastzit, doet afbreuk aan de intentie van het pensioenakkoord. Het zet daarnaast de deur open naar een nieuwe regeling op het gebied van vervroegd uitreden.

- Doelgroep 2:
  - Ultimum: iedere medewerker die minimaal 45 jaar gewerkt heeft;
  - Eindbod ProRail: De groep medewerkers met 45 of meer dienstjaren binnen de NS Sociale Eenheid.

ProRail wil niet een nieuwe regeling vervroegd uitreden in het leven roepen. Dat past niet bij de intentie uit het pensioenakkoord. Tegelijkertijd stelt ProRail de bijdrage van medewerkers die 45 jaar in de Sociale Eenheid hebben gewerkt, enorm op prijs en stelt daarom ook voor deze medewerkers deze regeling open.

Naast doelgroep 1 en 2 heeft ProRail een hardheidsclausule in het eindbod opgenomen zodat we de regeling ook kunnen toepassen voor schrijnende situaties. Medewerkers die in soortelijke zware omstandigheden werkzaam zijn, kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule.

Dit is een voor ProRail zeer kostbare regeling die een groot beslag legt op onze loonruimte. ProRail en de vakbonden hebben echter geconstateerd dat het gedurende langere tijd werken in vroeg, laat en nachtdiensten leidt tot een verstoring van het slaap/waakritme en dat dit een negatieve invloed kan hebben op de gezondheid. De cao ProRail kent reeds een aantal compensatie- en ontzietmaatregelen die zijn bedoeld om tijdens het dienstverband de individuele belasting te verminderen. Vanuit de wenselijkheid om ook aan het einde van het dienstverband een aanvullende maatregel op te nemen voor bovengenoemde medewerkers heeft ProRail ondanks de kostbaarheid van de regeling deze toch opgenomen in het eindbod.

- Instream
  - Ultimum: geen gefaseerde instroom. Dat wil zeggen dat iedere medewerker die aan de wettelijke criteria en de hierboven gestelde criteria voldoet per 1 januari 2022 gebruik kan maken van deze regeling;
  - Eindbod ProRail: Als een medewerker in doelgroep 1 valt (of in doelgroep 1 én 2) geldt een gefaseerde instroom in de regeling:
    - i. vanaf 1 januari 2022 kunnen medewerkers die maximaal één jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
    - ii. vanaf 1 september 2022 kunnen medewerkers die maximaal twee jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling
    - iii. vanaf 1 mei 2023 kunnen medewerkers die maximaal drie jaar voor AOW-datum zitten gebruik maken van de regeling

De gefaseerde instroom is noodzakelijk om de operatie de mogelijkheid te blijven geven om de roosters te kunnen bezetten. Zonder de gefaseerde instroom komt de operationele maakbaarheid in het geding. Dit zou ook leiden tot een onacceptabele werkdruk voor de medewerkers die niet van de regeling gebruik kunnen maken.

ProRail is niet in staat om haar roosters, bezetting en bemensing op orde te krijgen als alle medewerkers uit doelgroep 1 en 2 over 8 maanden en direct per 1 januari 2022 eerder zouden kunnen stoppen met werken.

ProRail werkt er tegelijkertijd hard aan om de gefaseerde instroom mogelijk te maken. Onder andere door het werven en opleiden van extra treindienstleiders. Door een gefaseerde instroom te hanteren heeft ProRail oog voor de inzetbaarheid van de medewerkers die blijven doorwerken en die niet of pas later in de tijd gebruik kunnen maken van de regeling.

- Maandelijkse compensatie
  - Ultimum: de maandelijkse compensatie voor medewerkers die op grond van een beroep op operationele maakbaarheid niet uit kunnen stromen tot uiterlijk 1 juli 2023 bedraagt bruto €500.
  - Eindbod ProRail: 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.

ProRail verwacht dat door de gefaseerde instroom de extra afspraken ten behoeve van de operationele maakbaarheid niet nodig zullen zijn. Alleen in het uiterste geval zullen we deze toepassen. We vinden dan een bedrag van € 300 bruto per maand redelijk.

## 6. Inconveniententoeslag

- Ultimum FNV: De inconviëntentoeslag voor de ICB-er met de taak reinigen wordt per 1 januari 2021 verhoogd met €25 bruto;
- Eindbod ProRail: De inconviëntentoeslag voor de ICB-er met de taak reinigen wordt per 1 mei 2021 verhoogd met €25 bruto.

De datum 1 mei 2021 is in het eindbod opgenomen omdat ProRail niet met terugwerkende kracht deze mutaties wil doorvoeren.

## 7. Verlofspaarregeling:

De verlofspaarregeling zoals opgenomen in het eindbod wordt aangepast op/met de volgende punten:

- Toestemming leidinggevende
  - Ultimum: de leidinggevende kan nimmer besluiten om verlofsparen wel of niet toe te staan;
  - Eindbod ProRail: Indien een leidinggevende signaleert dat de medewerker door het sparen van verlof onvoldoende verlof opneemt en daardoor risico loopt op uitval en verminderde duurzame inzetbaarheid de leidinggevende kan besluiten om het sparen van verlof (tijdelijk) niet toe te staan.

ProRail heeft een zeer ruime regeling voorgesteld waarbij bijna alle verlofsoorten gespaard kunnen worden. Daar hebben we bij opgemerkt dat indien een leidinggevende signaleert dat de medewerker door het sparen van verlof onvoldoende regulier verlof opneemt en daardoor risico loopt op uitval en verminderde duurzame inzetbaarheid, de leidinggevende kan besluiten om het sparen van verlof (tijdelijk) niet toe te staan. We vinden het namelijk belangrijk dat de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers niet in het gedrang komt. Een leidinggevende kan dus niet zomaar besluiten om verlofsparen wel of niet toe te staan. Het moet duidelijk zijn dat de duurzame inzetbaarheid van de medewerker in het geding is.

- Automatische toekenning van het verlof
  - Ultimum: indien het verlof minimaal 6 maanden voor aanvang verlof wordt aangevraagd wordt het altijd toegekend. Verlof dat tussen 6 en 2 maanden voor aanvang verlof wordt aangevraagd wordt altijd toegekend behoudens een gewichtige reden. Een gewichtige reden kan nooit zijn een situatie van structurele onderbezetting.
  - Eindbod ProRail: Medewerker kan op ieder gewenst moment een verzoek doen om gebruik te maken van het gespaarde saldo. Medewerker en leidinggevende overleggen over de ingangsdatum en duur van het op te nemen verlof.

Net als bij het verlenen van "gewoon" verlof vindt ProRail dat de opname van spaarverlof alleen kan na goedkeuring van de leidinggevende. Dus ook als de medewerker het al 6 maanden of langer van te voren aanvraagt, gelden de normale spelregels, namelijk eerst goedkeuring van de leidinggevende. De leidinggevende kan de opname van verlof in alle gevallen alleen weigeren als gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

## 8. Reiskosten tijdens corona maatregelen

- Ultimatium FNV: Reiskosten voor woon-werkverkeer tijdens coronamaatregelen gemaakt door medewerkers in bedrijfskritische functies kunnen volledig gedeclareerd worden. Er is geen sprake van een kilometermaximum.
- Eindbod ProRail: Medewerkers in bedrijfskritische functies met de reisfaciliteit "NS Businesscard" die voor hun werk naar een ProRail-locatie moeten reizen en uit angst voor besmetting niet met het OV durven reizen, mogen tijdelijk hun reiskosten woon-werk declareren tot een maximum van 35 km enkele reis. Dit is een tijdelijke corona-maatregel. Deze tijdelijke maatregel geldt voor zolang het advies van de overheid is om zo veel mogelijk thuis te werken.

Bedrijfskritische medewerkers die voor hun werk naar een ProRail locatie moeten reizen en die geen NS Business card hebben, maar een vaste reiskostenvergoeding woon-werk hebben, ontvangen ook tot een max van 35 km enkele reis. ProRail wil en kan hierin geen onderscheid maken en wenst als OV-bedrijf ook niet over te gaan tot verruiming van de regeling voor alle medewerkers.

## 9. Thuiswerkvergoeding

- Ultimatium FNV: Een thuiswerkvergoeding van netto €2,- (NIBUD-vergoeding) per dag voor iedere dag dat een medewerker thuiswerkt. Jaarlijks te indexeren met het consumentenprijsindexcijfer.
- Eindbod ProRail: Een eenmalige thuiswerkvergoeding per 1 oktober 2021 van €250 netto (bij een fulltime dienstverband) voor de medewerkers die verplicht hebben thuisgewerkt in 2021.

De Nibud norm ligt ten grondslag aan de berekening van de eenmalige thuiswerkvergoeding die de thuiswerkmedewerkers van ProRail over 2020 hebben ontvangen en ligt tevens aan de berekening van de vergoeding voor 2021 ten grondslag. Zoals in het eindbod is opgenomen treden partijen in overleg om zonedig relevante cao-artikelen aan te passen als duidelijk is hoe hybride werken er uit gaat zien.

## 10. Hybride werken, zoals reeds opgenomen in het eindbod.

ProRail stelt het op prijs dat FNV zich herkent in dit punt.

## 11. Intentieverklaring werkzekerheid, zoals reeds opgenomen in het eindbod

ProRail benadrukt de waarde van dit punt gezien de huidige situatie in de BV Nederland en de onzekere toekomst in de OV-sector.

In het eindbod van ProRail zijn ook een aantal andere punten opgenomen zoals onder andere een fietsregeling en een studieafpraak naar consignatievergoedingen. Deze zijn niet opgenomen in uw ultimatum. ProRail gaat er vanuit dat deze punten dan akkoord zijn.

ProRail vindt het jammer dat zij en FNV van opvatting verschillen over de waarde van het eindbod voor de leden van FNV.

Al onze medewerkers samen zijn de drijvende kracht achter onze organisatie en hebben in het bijzonder gedurende de coronacrisis laten zien dat wij thuis en op het werk in staat zijn onze diensten te blijven leveren. Met ons eindbod hebben wij oog voor en tonen wij onze dankbaarheid voor hun inzet én hun inzetbaarheid.

ProRail vervult een belangrijke maatschappelijke rol. In een tijd waarin (niet alleen) OV-bedrijven in economisch zwaar weer verkeren vindt ProRail dat zij een evenwichtig en verantwoord cao eindbod moet doen en heeft gedaan. Wij doen daarom aan u een dringende oproep om het eindbod alsnog te accepteren en geen acties uit te roepen en te organiseren.

Als u kiest voor het voeren van acties, dan vinden wij het belangrijk te onderstrepen dat wij het recht van een vakorganisatie en haar leden om actie te voeren, onderschrijven. Wij verzoeken u wel een zorgvuldige afweging te maken bij het inzetten van actiemiddelen. De grote gezondheids crisis waarin we ons door corona bevinden, vraagt hierom. De overheid doet met de vervoersbedrijven er alles aan om de maatschappelijk belangrijke beschikbaarheid van een betrouwbare dienstregeling te waarborgen. Het inzetten van zware actiemiddelen kan tot een ernstige en langdurige ontregeling leiden die niet in het maatschappelijk belang is.

In het technisch veiligheidsoverleg hebben wij hier met u over gesproken. Wij verwijzen hiervoor naar de concept brief over het technische veiligheidsoverleg die we aan u hebben verstuurd. In deze brief hebben we afspraken voorgesteld om de veiligheid van de mensen, goederen en materieel tijdens mogelijke acties te kunnen waarborgen.

Uit het voorgaande volgt dat ProRail het ultimatum van FNV niet kan accepteren. Zoals hierboven aangegeven, blijven wij streven naar een cao met 3 vakbonden. Dit betekent dat ProRail altijd open staat voor gesprek.

Met vriendelijke groet,



Raymond van Hattem  
Directeur HR ProRail