

VOORSTELLEN CNV VOOR DE CAO RAIL INFRA STRUCTUUR 2027**INLEIDING.**

De cao-voorstellen van het CNV kwamen tot stand op basis van:

- Digitale enquête onder leden en niet-leden.
- Beraadslaging in de cao-commissie Rail Infra Structuur.
- Arbeidsvoorwaardenbeleid van het CNV.
- Collegiaal overleg met de onderhandelaars van de FNV en HZC.

Vooraf

De cao Rail Infra Structuur heeft het karakter van een minimum-cao. Nu meer ondernemingen in de spoorsector onder de werkingssfeer van deze cao gaan vallen, is het belangrijk dat voor alle werkgevers en werknemers een duidelijke en gelijkwaardige ondergrens geldt. Dit bevordert een gelijk speelveld en voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden. CNV stelt daarom voor om essentiële arbeidsvoorwaarden die nu alleen in aanvullende ondernemingsregelingen zijn opgenomen, waar passend als afdwingbare minimumrechten in de cao vast te leggen. Bestaande gunstigere individuele of collectieve afspraken blijven daarbij behouden.

De voorstellenbrief van het CNV staat in het teken van het aantrekkelijker maken van de sector Rail Infra Structuur.

Speerpunten

De voorstellenbrief van het CNV is opgebouwd rond een aantal speerpunten.

Loonsverhoging en verbetering koopkracht

Uit de uitkomsten van de enquête komt ondubbelzinnig naar voren, dat werknemers verwachten dat koopkrachtverbetering en structurele loonsverbetering centraal staan in de onderhandelingen. De stijgende brandstofprijzen aan de pomp, de oplopende energierekening en de duurder wordende boodschappen drukken zwaar op het huishoudboekje.

Uit de arbeidsvoorwaardenenquête blijkt, dat het percentage werknemers dat moeilijker rond kan komen toe neemt.

Zwaar werk-regeling en duurzame inzetbaarheid

Vanuit de achterban komt het indringende verzoek om een zwaar werk-regeling binnen de Rail Infra Structuur sector tot stand te brengen. Het werk in het spoor is lichamelijk en geestelijk zwaar. Het nachtelijk werk wordt op de lange duur als extra belastend ervaren. Wij ontvangen veel signalen, dat velen de pensioengerechtigde leeftijd niet op een gezonde manier bereiken.

Het is aan de achterban moeilijk uit te leggen, dat in verwante sectoren wel al jaren een zwaar werk-regeling bestaat, terwijl het werk in de Rail Infra Structuur niet minder zwaar is.

Onder meer om bedrijven (werkzaam in de RIS) vanuit de bouw-cao gemakkelijker de overstap naar de cao Rail Infra Structuur te maken is door werkgevers de maandverloning

voorgesteld. Vakbonden hebben aan de invoering van de maandverloning constructief hun medewerking verleend.

In vervolg op de invoering van de maandverloning is de sector brede invoering van een zwaar werk regeling een logische stap.

Immers, een belemmering om het huidige personeel van een overstappend bedrijf daadwerkelijk naar de cao Rail Infra Structuur te doen maken is het ontbreken van een zwaar werk regeling.

Duurzame inzetbaarheid vraagt om concrete rechten voor werknemers en duidelijke verplichtingen voor werkgevers. Het doel is dat werknemers gezond, veilig en vakbekwaam kunnen blijven werken tot hun pensioen. Daarbij is extra aandacht nodig voor nachtwerk, onregelmatige diensten, fysieke en mentale belasting en voldoende hersteltijd.

Door de vergrijzing en de uitstroom naar pensioen dreigt de sector de komende jaren veel ervaren werknemers te verliezen. Daarom is het belangrijk om meer jongeren aan te trekken, goed op te leiden en duurzaam aan de sector te verbinden. Tegelijk moet de kennis van ervaren werknemers behouden blijven. De sector Rail Infra Sector kan leren van de afspraken in de cao Bouw & Infra en de samenwerking in de technieksectoren (vgl. Aanvalsplan Techniek).

Veiligheid op het spoor

De veiligheid op het spoor verdient continue aandacht. Het verminderen van het nachtwerk zal de veiligheid op het spoor ten goede komen.

Om de veiligheidsrisico's te verkleinen, wil CNV strengere eisen stellen aan de kwaliteit en veiligheid bij de inzet van externe medewerkers, in het bijzonder veiligheidspersoneel.

Maandverloning; invulling geven aan gemaakte afspraken

Afgesproken is dat de invoering van maandverloning kostenneutraal verloopt en dat werknemers tijdig en duidelijk over de verandering worden geïnformeerd. De enquête laat zien dat een aanzienlijk deel van de werknemers hier nog onvoldoende vertrouwen in heeft. Daarom is meer openheid nodig, met persoonlijke berekeningen en controle van de gevolgen voor loon, toeslagen, overuren, vakantiegeld en pensioen.

Voorstellen

1. Looptijd

- CNV Vakmensen stelt een looptijd voor van één jaar: van 1 januari 2027 t/m 31 december 2027.

Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar, mits daar een passende loonsverhoging tegenover staat.

Loonparagraaf

2. Loonsverhoging

De inzet van het CNV is tenminste koopkrachtbehoud en daarnaast koopkrachtverbetering.

- CNV stelt een structurele verhoging per 1 januari 2027 voor van het loon en aanverwante toeslagen voor van 5,5%.

De structurele loonsverhoging wordt zowel doorgevoerd in het individuele salaris als in de salarisschalen.

3. Vergoedingen en toeslagen

- Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.
 - CNV stelt voor dat de werkgever voor woon-werkverkeer met eigen vervoer, waaronder de fiets, een vergoeding betaalt van € 0,25 per daadwerkelijk gereisde kilometer. Indien het fiscaal maximaal onbelast te vergoeden bedrag tijdens de looptijd van de cao wordt verhoogd, wordt de vergoeding vanaf de datum van die fiscale verhoging automatisch aangepast tot dat nieuwe maximum.
 - Bij woon-werkverkeer met het openbaar vervoer vergoedt de werkgever, na overlegging van de benodigde bewijsstukken, 100% van de daadwerkelijk gemaakte kosten op basis van het voor de reis redelijkerwijs passende vervoersbewijs in de tweede klas.
- Indexatie.
 - CNV stelt voor om de bestaande toeslagen en vergoedingen overeenkomstig de overeengekomen loonsverhoging te indexeren.

4. Salarisgebouw

- Minimumuurloon.
 - CNV stelt een verhoging per 1 januari 2027 van het minimumuurloon voor van € 15,75 (bruto) voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

Zwaar werk-regeling en duurzame inzetbaarheid

Het doel is dat werknemers gezond, veilig en vakbekwaam kunnen blijven werken tot hun pensioen.

5. Zwaar werk-regeling

CNV vindt het van groot belang dat iedereen gezond zijn pensioen kan halen.

- CNV stelt voor dat binnen de sector Rail Infra Structuur een zwaar werkregeling wordt ingevoerd, waardoor medewerkers (met zware beroepen) eerder uit de

sector kunnen treden. Een regeling die in materieel opzicht gelijk is aan de regeling in de cao Bouw & Infra en waarbij medewerkers 3 jaar voor hun AOW-leeftijd kunnen stoppen met werken.

6. Instroom van jongeren en borging van vakkennis

- CNV stelt voor dat cao-partijen uiterlijk op 1 april 2027 een sectoraal plan Jongeren en Vakmanschap vaststellen. Dit plan heeft als doel de instroom en duurzame inzet van jongeren te vergroten en vakkennis binnen de sector te behouden.

Het sectorplan bevat ten minste afspraken over: voldoende erkende BBL-leerwerkplaatsen; een arbeidsovereenkomst en praktijkovereenkomst die aansluiten bij de duur en inrichting van het leerwerktraject; begeleiding door een aangewezen en voldoende toegeruste praktijkopleider of mentor; de voor begeleiding en kennisoverdracht benodigde betaalde tijd en middelen; en een jaarlijks opleidings- en instroomplan per werkgever. De werkgever beoordeelt een leerling die het leerwerktraject met goed gevolg afrondt op geschiktheid voor een passende structurele functie. Indien de leerling geschikt is en een passende structurele vacature beschikbaar is of binnen zes maanden ontstaat, biedt de werkgever de leerling bij voorrang een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan.

Werken in onwerkbaar weer bij hitte of vorst.

CNV wil één sector breed beleid voor veilig en gezond werken bij hitte en vorst. Dit zorgt voor duidelijke en zoveel mogelijk gelijke uitgangspunten bij alle werkgevers.

- CNV stelt voor dat cao-partijen stichting railAlert opdracht geven om, in overleg met ProRail, uiterlijk 1 april 2027 een sector breed protocol voor werken bij hitte en vorst vast te stellen. Dit protocol bevat objectieve meet- en actiewaarden en bepaalt wanneer werkzaamheden worden aangepast, verplaatst, onderbroken of stilgelegd. Bij hitte (bij een nader te bepalen temperatuur) worden preventieve maatregelen genomen, waaronder extra koel drinkwater, schaduw- en rustplekken, verkoelende middelen en extra pauzes. Voor vorst geldt dezelfde systematiek, met passende maatregelen tegen kou, gladheid en wind. Een werknemer die volgens het protocol het werk aanpast of onderbreekt, ondervindt geen loon- of verlofnadeel.

7. Beperken van nachtwerk en bevorderen van dagwerk

Nachtwerk heeft grote gevolgen voor de gezondheid, veiligheid en het sociale leven van werknemers. CNV wil daarom dat werkzaamheden zoveel mogelijk overdag worden uitgevoerd en dat nachtdiensten alleen worden ingezet als dit aantoonbaar noodzakelijk is.

- CNV stelt voor dat werkgevers en opdrachtgevers het aantal gewerkte nachturen gedurende de looptijd van de cao met minimaal 10% verminderen ten opzichte van 2026.
- Het beperken van nachtwerk en bevorderen van dagwerk is geen bezuinigingsoperatie. Het mag niet leiden tot financieel nadeel voor de werknemers.

8. Werk-privé balans

In de cao geldt de verplichting om op alle dagen van de week te werken. In de cao geldt de verplichting om op alle dagen van de week te werken. In de huidige cao is opgenomen, dat je het recht hebt op 17 vrije zondagen.

Vanuit de achterban is uitdrukkelijk gevraagd om meer vrije zondagen. Daarmee krijgen werknemers meer ruimte voor herstel, gezinsleven en andere sociale activiteiten.

- CNV stelt voor om het recht op vrije zondagen te verruimen naar 22.

9. Opleiding en ontwikkeling

Digitalisering en AI veranderen functies, taken en benodigde vaardigheden. Werknemers moeten tijdig kunnen leren en zich kunnen voorbereiden op ander werk.

- CNV stelt voor dat iedere werknemer jaarlijks recht krijgt op minimaal twee betaalde scholingsdagen voor digitalisering, AI en andere voor de functie relevante ontwikkelingen. De werkgever bespreekt eenmaal per jaar met iedere werknemer de toekomstige ontwikkeling van de functie en legt benodigde scholing vast in een persoonlijk ontwikkelplan. Indien technologische ontwikkelingen binnen twee jaar kunnen leiden tot een ingrijpende functiewijziging of het vervallen van werk, stelt de werkgever binnen drie maanden een individueel scholings- en herplaatsingsplan op. Scholing vindt plaats onder werktijd en volledig op kosten van de werkgever. De werknemer krijgt voorrang bij passende interne functies en behoudt tijdens het scholings- en herplaatsingstraject zijn vaste salaris.

Veiligheid op het spoor

Veiligheid op het spoor

10. Kwaliteits- en veiligheidseisen bij externe inhuur van veiligheidspersoneel

- CNV stelt voor in de cao vast te leggen dat werkgevers bij externe inhuur uitsluitend veiligheidspersoneel (werkplekbeveiligers) inzetten die aantoonbaar voldoet aan uniforme, door stichting railAlert geformuleerde kwaliteits- en veiligheidseisen.

Niet uitvoerend personeel

11. Reistijd niet uitvoerend personeel

In de cao wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerend en niet-uitvoerend personeel ten aanzien van reistijd. Voor niet-uitvoerend personeel ontbreekt een specifieke regeling. Naar onze mening betreft het een hiaat, dat in de cao-onderhandelingen aandacht verdient.

CNV is van mening, dat voor (hoofd-)uitvoerders, die grotendeels op projectlocaties werkzaam zijn, geldt dat de reistijd naar wisselende werklocaties arbeidstijd is. Indien reistijd als arbeidstijd wordt aangemerkt, dient deze naar ons ook als zodanig te worden beloond.

- CNV stelt voor, dat de reistijd voor niet-uitvoerend personeel op eenzelfde wijze beloond wordt als de reistijd van uitvoerend personeel.

Werkgeversbijdrage

CNV stelt voor om de werkgeversbijdrage te verhogen naar € 24,82 per medewerker voor 2026. (De werkgeversbijdrage voor 2025 bedroeg € 24,10 per medewerker).

Maandverloning. Invulling geven aan gemaakte afspraken.

12. Maandverloning

- Redactioneel. De overgang naar maandverloning moet dusdanig in de cao worden vastgelegd, dat recht gedaan wordt aan het uitgangspunt van kostenneutraliteit.

- Communicatie. Bij de daadwerkelijke overgang moeten werkgevers extra aandacht besteden aan communicatie. Dit stelt eisen aan de communicatie voorafgaande aan de daadwerkelijke invoering, maar ook aan de nazorg.
- Specifiek bestaat er bij het niet uitvoerend personeel behoefte aan duidelijkheid over de gevolgen van de invoering van de maandverloning. Wat betekent het voor hen.?

Tot slot

CNV behoudt zich het recht voor om voorafgaand aan of tijdens de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.

Het doen van aanvullende of gewijzigde voorstellen kan zich in het bijzonder voordoen als de overheid weigerachtig blijft de dreigende draconische bezuinigingen op sociale zekerheid van tafel te halen. Mocht dat onverhoopt niet (geheel) gebeuren, dan komt er een rekening op de cao tafel te liggen,

Wij rekenen op een goed en constructief overleg,

Met vriendelijke groeten,

Namens CNV,

Bill Verheul, lid onderhandelingsdelegatie,

Frans van Est, lid onderhandelingsdelegatie,

Robbim Heins, bestuurder