

Onderhandelingsresultaat CAO Railinfrastructuur d.d. 11 april 2025

1. Looptijd

- Periode 8 2025 t/m 31-12-2026.

2. Salarisontwikkeling

- Structurele salarisverhoging van 2,00 % per periode 8 2025
- Structurele salarisverhoging van 4,00 % per periode 1 2026
- Structurele salarisverhoging van 0,50 % per periode 8 2026

(De salarisverhoging werkt door in alle toeslagen die een afgeleide zijn van het loon).

3. Salarisgebouw

Per periode 1 2026 geldt een minimumuurloon van € 15,00 (bruto) voor medewerkers van 21 jaar en ouder.

4. Ouderenbeleid

Aan artikel 6 lid 4 wordt toegevoegd:

Ook als je in deeltijd werkt krijg je deze gelegenheid, mits je – na toepassing van deze regeling – minimaal 20 uur per week werkt.

5. Stagevergoeding

Aan artikel 16 wordt lid 10 als volgt toegevoegd:

De werkgever kent aan een stagiair een stagevergoeding toe van minimaal € 600,00 bruto per periode voor een voltijds stage, ongeacht het opleidingsniveau.

Bij deeltijd geldt de vergoeding naar rato.

6. Deeltijdverlof tijdens dagdiensten

Aan artikel 9 lid 4 wordt sub d als volgt toegevoegd:

Vakantie wordt in beginsel per dag opgenomen. Op jouw verzoek kun je tijdens dagdiensten een halve dag of een bepaald aantal uren vakantie opnemen. Dan wordt ieder opgenomen uur van jouw vakantierecht afgehaald, terwijl je salaris per uur wordt doorbetaald. De werkgever voldoet aan jouw verzoek, mits de bedrijfscontinuïteit niet in het geding komt.

7. Uitbetalen vervangende vrije dagen of bovenwettelijke vakantiedagen

Aan artikel 9 wordt als lid 5 toegevoegd (waardoor het huidige lid 5 lid 6 wordt):

Het is toegestaan om 1 x per jaar een deel van je vervangende vrije dagen te laten uitbetalen met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar. Als je geen of onvoldoende vervangende vrije dagen hebt, kun je in plaats daarvan bovenwettelijke vakantiedagen van het lopend kalenderjaar laten uitbetalen. Het totaal aantal uitbetaalde dagen mag bij een voltijds dienstverband nooit meer dan 5 dagen per kalenderjaar bedragen. Als je deeltijd werkt, wordt dit maximum berekend naar rato van het aantal uren van je dienstverband.

De uitbetaling van deze dagen geschiedt tegen het uurtarief dat geldt op het moment van uitbetaling.

Een verzoek voor uitbetaling moet je jaarlijks vóór 31 oktober indienen bij de HR-afdeling, waarna uitbetaling plaatsvindt met de salarisbetaling van periode 12.

N.B. het tijdens je dienstverband uitbetalen van wettelijke vakantiedagen is op grond van de wet niet toegestaan. Het uitbetalen van wettelijke vakantiedagen mag alleen bij uitdiensttreding.

8. Diversiteitsverlof

Artikel 11 wordt als volgt aangevuld met lid 3:

Ruilen van feestdagen

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad feestdagen, genoemd in het eerste lid van dit artikel, aanwijzen die je kunt ruilen tegen een dag om een andere feestelijke gebeurtenis te kunnen vieren. De oorspronkelijke feestdag is met behoud van salaris waarbij geen toeslag geldt voor het werken op een feestdag. Als je gebruik maakt van dit recht dien je op de feestdag die je geruild hebt je gewoonlijke arbeid te verrichten. Wanneer dit niet mogelijk is, spant de werkgever zich samen met jou in om tot een passende oplossing te komen. Alleen als dit niet lukt en er sprake is van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan de werkgever jouw voorstel tot ruilen van een feestdag weigeren. De dag waarop je vrij bent om een andere feestelijke gebeurtenis te vieren, wordt gezien als een feestdag in de zin van lid 1 van dit artikel.

9. Wachtdagen bij ziekte

Artikel 13 wordt aangevuld met lid 3 als volgt (waardoor het huidige lid 3 en verder opschuiven)

Meld je je in een kalenderjaar voor de tweede of derde keer ziek? Dan wordt er een wachtdag ingehouden. Je hebt de keuze een bovenwettelijke vakantiedag te laten inhouden of de wachtdag te laten verrekenen met je salaris. Bij een bedrijfsongeval wordt er geen wachtdag ingehouden. Als je binnen vier weken na een eerdere ziekmelding ziek wordt, dan wordt dit gezien als een doorlopende ziekmelding volgens de wet- en regelgeving. Het aantal wachtdagen is gemaximeerd op twee per kalenderjaar.

10. Bereikbaarheidsdienst zonder oproep

Aan artikel 8 lid 3 sub b wordt toegevoegd

In geval van een bereikbaarheidsdienst tijdens een doordeweekse feestdag krijg je – indien de bereikbaarheidsdienst niet heeft geleid tot een daadwerkelijke oproep – een vervangende vrije dag ter compensatie.

11. Bereikbaarheidsvergoeding

Artikel 8 lid 3 sub a (laatste zin) wordt als volgt aangepast:

De vergoeding voor een volledige week (7 maal 24 uur) is 10 uur maal het uurloon.

De aanpassing geldt voor de zaterdag 0,75 uur erbij en de zondag 0,75 uur erbij.

12. Overgang naar maandverloning

Partijen zijn overeengekomen om de verloningsfrequentie te wijzigen van een vierwekelijkse naar een maandelijks uitbetaling. Partijen zullen in de komende periode de inhoudelijke uitwerking hiervan nader vormgeven, waarbij ook gekeken wordt naar een passende oplossing voor de dienstenteller.

Er is sprake van een kostenneutrale wijziging. Dit betekent dat medewerkers er door de invoering van de maandverloning niet op achteruit mogen gaan.

De (individuele) medewerker die toch negatieve gevolgen ondervindt door de invoering van de maandverloning kan zich wenden tot een paritaire commissie die hiertoe speciaal wordt opgericht. In deze commissie zijn werkgever en vakbond vertegenwoordigd.

Partijen streven ernaar deze wijziging per 1 januari 2027 te laten ingaan.

Het is cruciaal dat de medewerkers tijdig en zorgvuldig over deze verandering worden geïnformeerd. Hiertoe zal door partijen een communicatieplan worden opgesteld. Mocht op uiterlijk 31 december 2025 duidelijk zijn dat invulling van bovengenoemde voorwaarden redelijkerwijs niet haalbaar is, dan vervalt deze afspraak.

13. Verlofsparen

Partijen gaan middels een in te stellen werkgroep onderzoeken hoe verlofsparen kan worden opgenomen in de cao. Uiterlijk 31 december 2025 nemen partijen hierover een besluit in een ROR-vergadering.

14. Afspraak reservisten

Cao-partijen onderkennen dat de medewerkers in onze branche beschikken over kennis en capaciteiten die ook bij het ministerie van Defensie goed ingezet kunnen worden. Werkgevers stellen zich in beginsel welwillend op in geval van een verzoek van een medewerker om zich als reservist beschikbaar te stellen. Werkgever en medewerker kunnen in onderling overleg nadere afspraken maken over de voorwaarden waaronder de medewerker in de gelegenheid gesteld wordt om de taken/werkzaamheden van reservist uit te kunnen oefenen.

15. Veiligheid en hersteltijd medewerkers

Aan artikel 6 lid 5 sub g wordt onderstaande toegevoegd.

In het kader van veiligheid en duurzame inzetbaarheid spant je werkgever zich samen met jou nadrukkelijk in om de continuïteit van de nachtdiensten te borgen.

16. Overig

In ROR-verband zal verder aandacht worden besteed aan:

- Instroom/doorgroei/behoud (stageplaatsen, campagnes, faciliteren deeltijdwerk etc.)
- Aandacht voor PAGO
- Nieuwe pensioenstelsel
- (Beperken) inhuur
- Vakmanschap
- Overleg ProRail (o.m. langere buitendienststellingen, verlaging werkdruk/verhoging productiviteit).

Teams, 11 April 2025

V.M. Teunissen-Wais
FNV

R. Heins
CNV

W. Hermen
Vakvereniging HZC

J. van der Star
Koninklijke Bouwend Nederland
Vakgroep Railinfrastructuur