



WENB  
t.a.v. A. Vos  
Utrechtseweg 310, B-42  
6812 AR Arnhem

Utrecht, 22 januari 2024

**Betreft: Voorstellenbrief nieuwe cao's GEO**

Geachte heer Vos,

De vakbonden willen graag met de werkgevers in de sector een nieuwe cao GEO Proces en GEO Services overeenkomen met een looptijd van één jaar, te weten van 1 april 2024 t/m 31 maart 2025. Daarom doen wij de werkgeversvereniging WENB voorstellen. Deze zijn op maandag 22 januari jl. tijdens de eerste cao-onderhandeling ook door ons mondeling toegelicht.

Onze voorstellen hebben wij geclusterd in een aantal hoofdthema's. Wij streven ernaar om een toekomstbestendige cao af te sluiten, die enerzijds tegemoet komt aan de wens om werken in de sector letterlijk en figuurlijk te waarderen, maar tegelijkertijd tegemoet komt aan de noodzaak om het werken in de sector aantrekkelijker te maken voor huidige en toekomstige werknemers. Graag spreken wij verder over onderstaande thema's in de komende cao-overleggen.

**1. INKOMEN EN WAARDERING**

Werken moet niet alleen lonen, het moet gewaardeerd worden. Niet voor niets is deze sector een cruciale sector en voeren de medewerkers dus cruciale taken uit. In een sector waar het werk 24 uur per dag 7 dagen per week doorgaat, wordt daarnaast het werken op allerlei inconviante uren en momenten onvoldoende gewaardeerd. Onze achterban geeft duidelijk aan dat zij van mening zijn dat de vergoedingen en toeslagen voor het werken op deze uren en momenten beter gewaardeerd dient te worden. Concreet doen wij daarom de volgende voorstellen:

- 1-A** Wij zien graag een structurele cao-verhoging van de salarissen per 1 april 2024 bestaande uit een combinatie van een procentuele verhoging van 7,5 procent én een nominaal bedrag van 100 euro (let op: met een nominaal bedrag bedoelen wij een extra vast bedrag dat werknemers er structureel boven op de procentuele verhoging bij krijgen op hun maandelijks salaris. Ter illustratie, verdient een werknemer bijvoorbeeld € 4000,- bruto dan behelst ons voorstel voor hem of haar een totale verhoging van 10 procent);
- 1-B** Veel werkenden verdienen nog steeds een inkomen rond het WML of net daarboven. Dat is onvoldoende om fatsoenlijk van te kunnen leven. Wij willen daarom tevens afspraken maken over het verhogen van de lagere uurlonen naar een minimumloon van € 16,- per 1 april 2024. Dit is het loon dat het mogelijk maakt om te leven, in plaats van te overleven, zodat iedereen een fatsoenlijk inkomen heeft en in de maatschappij mee kan doen;



- 1-C** Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud in de toekomst zien we graag dat de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat willen zeggen dat in het vervolg telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de consumentenprijsindex (CPI). De aanpassing vindt dan plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober. Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen;
- 1-D** Vergoedingen & toeslagen zoals het vergoedingspercentage onregelmatig werken, consignatiediensten e.d. dienen verhoogd te worden;
- 1-E** Wij willen dat werknemers de keuze krijgen om te kiezen hun toeslagen (bijvoorbeeld van meerwerk, overwerk, ORT-toeslag) uit te laten keren in tijd of geld, waarbij tussentijds ook gewisseld kan worden afhankelijk van de behoefte van de werknemer. Niet bedrijfsbelang maar de behoefte van de werknemer dient uitgangspunt te zijn.
- 1-F** In de sector worden structureel mensen ingezet om 1 of meerdere dagdelen per week taken uit te voeren die niet tot het normale takenpakket van de medewerker behoren. Wanneer die taken functiewaarderingstechnisch aanmerkelijk uitstijgen boven het eigenlijke werk, en deze taken niet worden uitgevoerd in het kader van het waarnemen van een functie conform artikel 5.10, moet hier een 'taaktoelage' tegenover staan;
- 1-G** Berekening vakantietoeslag: Op dit moment wordt in de berekening van vakantietoeslag niet de volle waarde van overuren en de toeslag daarvan berekend, maar slechts 108% van het WML. Graag willen wij dat de vakantie toeslag over de volle waarde wordt berekend;
- 1-H** Berekening eindejaarsuitkering: Ook de berekening eindejaarsuitkering is op dit moment gebaseerd op het maandsalaris excl. vakantietoeslag. Graag willen wij dat de eindejaarsuitkering wordt berekend inclusief vakantietoeslag;
- 1-I** Als een werkgever het belangrijk vindt dat de werknemers eerder komen of langer blijven, dan moet de werkgever hiervoor loon betalen. De extra tijd wordt namelijk aangemerkt als arbeid c.q. werktijd. Door de recente gerechtelijke uitspraken moeten artikel 3.7 lid 5, artikel 3.8 lid 5 (Services) en respectievelijk artikel 3.9 lid 5, artikel 3.10 lid 5 (Proces) geschrapt worden uit de cao. Artikel 3.5 lid 9 moet wat betreft dienstoverdracht aangepast worden ;
- 1-J** Inzake de reiskosten willen wij een cao afspraak maken gebaseerd op het fiscaal maximale. Op bedrijfsniveau kan het mogelijk zijn om een duurzaam mobiliteitsbeleid af te spreken met de OR waarbij werknemer de mogelijkheid krijgt om te kiezen tussen de cao afspraak of een



van de duurzame alternatieven (fiets, ov etc.) die op bedrijfsniveau is afgesproken, zoals bijvoorbeeld nu ook afgesproken in de cao jeugdzorg;

- 1-K** Op dit moment zit er verschil in de hoogte van de gratificatie 6 procent en 10 procent. Wij willen dit gelijk trekken voor iedereen;
- 1-L** Op dit moment krijgen medewerkers vanaf schaal J geen overuren uitbetaald. Dit is ongewenst en discriminerend. Zie ook lid I;
- 1-M** Er zouden geen financiële barrières moeten zijn voor het aangaan van een lidmaatschap bij de vakbond. Daarom stellen we voor dat leden voortaan de contributie volledig vergoed krijgen via hun werkgever;
- 1-N** De bijdrage aan werknemersorganisaties wordt verhoogd van € 20,- naar € 22,71 per werknemer.

## **2. WERK EN PRIVÉ BALANS**

Werkgevers zullen moeten meebewegen met de veranderingen in wensen rond werk-privé en vitaliteit. De overheid verwacht dat burgers steeds meer zorg op zich nemen voor naasten om de zorg te ontlasten. Dit trekt een wissel op het werk. Daarom hebben verschillende leeftijdsgroepen om diverse redenen behoefte aan extra verlof. Voor mantelzorg, maar ook ouders met jonge kinderen lopen tegen situaties aan waarin de combinatie van werk- en zorgtaken problematisch kan zijn. Jongere medewerkers hebben juist behoefte aan meer werk-privé balans voor (maatschappelijke) ontwikkeling. Een groep oudere medewerkers maakt zich zorgen of ze gezond de eindstreep halen, vanwege fysieke dan wel mentale druk. Vitaliteit is belangrijk voor alle leeftijdsgroepen. En niet alleen voor werknemers, ook voor werkgevers. Want als hier te weinig aandacht voor is, gaat dit ten koste van de kwaliteit van het werk, lopen mensen vast en worden ziek. Dit vraagt om vitaliteitsbeleid waarin voor alle leeftijdsfasen meer ruimte is om passende maatregelen te treffen, maar ook uitbreiding van het aantal verlofdagen en afspraken rond minder werken voor AOW/ pensioen. Om als sector aantrekkelijk te blijven, zowel voor jongeren om in te stromen, voor ouderen om gezond hun pensioen te halen, voor vrouwen om de sector in te stromen en voor iedereen die op dit moment werkzaam is binnen deze sector ter voorkoming van uitval en uitstroom vinden wij dat het van belang is om verschillende onderdelen in de cao aan te passen.

- 2-A** Zo willen wij een arbeidsduur verkorting van 2 uur per week invoeren. Specifiek dus het invoeren van een 38-urige, dan wel 36-urige werkweek. Op termijn willen we in stappen komen naar de invoering van een 30-urige werkweek. Onderzoek heeft uitgewezen dat dit niet alleen zorgt voor een gezonde werk – privé balans, maar tegemoet komt aan toenemende eisen die vanuit de maatschappij aan mensen wordt gevraagd, zoals participeren in mantel & informele zorg, vrijwilligerswerk, zorg voor kinderen etc.;
- 2-B** Ploegendiensten (met name volcontinu-diensten) en consignatie zijn een grote belasting en om die medewerkers gezond en vitaal te houden moet er minder belasting en meer ruimte voor herstel komen. Om die reden willen we dat werknemers de keuze krijgen om te kiezen



hun toeslagen en extra uren (ploegen, consignatie en evt overige toeslagen) uit te laten keren in tijd of geld, waarbij tussentijds ook gewisseld kan worden afhankelijk van de behoefte van de werknemer;

**2-C** Wij willen dat werknemers de mogelijkheid krijgen om deel te nemen aan een 100 weken spaarregeling. Spaarbronnen worden in de cao bepaald, daarnaast kunnen op bedrijfsniveau in overleg met de OR nog extra spaarbronnen worden toegevoegd. De 100 weken kunnen door de werknemer worden ingezet t.b.v. van een persoonlijk doel (sabbatical, studieverlof, gezond met pensioen door eerder minder dagen te werken, aanvullend mantelverlof etc.);

**2-D** Wij willen dat 5 mei structureel een jaarlijkse feestdag wordt;

**2-E** Wij willen de huidige generatieregeling verbeteren en op CAO niveau afspreken. Deze regeling moet financieel ook aantrekkelijk genoeg zijn om ook de ouderen in de lagere salarisschalen en medewerkers met een zwaar beroep op een gezonde manier hun pensioen te laten halen;

**2-F** Wij willen extra bovenwettelijk verlof;

**2-G** We willen in de cao een heldere definitie van “bedrijfsbelang” en “gewichtige redenen” opnemen met betrekking tot het opnemen van verlof;

**2-H** We willen in de cao nadere afspraken maken over de kaders flankerend beleid, specifiek inzake het werken na je 62e in consignatiediensten;

**2-I** Werknemers geven aan behoefte te hebben aan verlof op feestdagen. Indien er dan toch gewerkt moet worden op een feestdag, is men van mening dat de compensatie daarvoor in tijd en geld (toeslag) hoger moet zijn. Werken op momenten dat de rest van Nederland vrij is, dient extra gewaardeerd te worden;

**2-J** In deze cao willen we nadere afspraken maken inzake regelingen voor life events (denk daar bij aan rouw, mantelzorg, palliatief verlof etc.), enerzijds gericht op collectieve rechten (doorbetaald verlof o.a.) en anderzijds het voeren van het goede gesprek en individuele maatwerk mogelijkheden.

### **3. ZEGGENSCHAP EN LOOPBAAN**

**3-A** Loopbaanbudget en persoonlijke ontwikkeling: Op dit moment is het budget 3% van het individuele jaarsalaris. Dit houdt in dat degene met de hoogste salaris ook het grootste budget hebben. Terwijl juist degenen die zwaar werk verrichten gebaat zijn bij een groot ontwikkel budget om hen duurzaam inzetbaar te houden. Wij willen dan ook graag een vast bedrag per werknemer af spreken;



- 3-B** Medewerkers advies raad: Naast de OR die zeggenschap heeft vanuit de WOR is het van belang dat besluiten en beleid die direct van invloed zijn op de werkhoud van werknemers op de werkvloer ook ter advisering worden voorgelegd aan een medewerkers adviesraad. Dit vergroot het draagvlak, beroepstrots, geeft medewerkers zeggenschap over hun functie inhoud en vergroot het gevoel van grip hebben op jouw werk. In de cao willen wij graag kaders afspreken over het invoeren van een medewerkers advies raad;
- 3-C** Inzake Hoofdstuk 10: Graag incorporeren wij in hoofdstuk 10 een doorlopend sociaal plan (mobiliteitsinstrument). Hierin staan afspraken in het kader van organisatiewijzigingen zoals plaatsingsprocedures, mobiliteitsinstrumenten, werkgelegenheid en salarisgaranties e.d. Door deze efficiënte wijze van incorporeren wordt voorkomen dat voor iedere organisatiewijziging separate afspraken met de vakbonden gemaakt moeten worden.

#### **4. DIVERSITEIT**

Vanuit de sector bestaat er de uitdrukkelijke wens om meer vrouwen en jongeren de sector in te leiden. Dit vergt een aanpassing van de manier waarop er sinds jaar en dag in de sector gewerkt wordt. Daarom zal er ook meer aandacht geschonken moeten worden binnen de sector aan diversiteit en inclusiviteit.

- 4-A** Wij willen graag dat er goede loopbaanpaden worden ontwikkeld zodat mensen met afstand arbeidsmarkt worden toe geleid naar deze sector. Van belang daarbij is ook dat deze mensen de juiste begeleiding ontvangen op de werkvloer. Daarvoor willen wij graag het Harrie project van CNV Jongeren onder de aandacht brengen (Harrie - cnvjongeren.nl). Harrie is er voor mensen met een arbeidsbeperking alsmede voor statushouders;
- 4-B** Om jongeren te trekken moet het financieel ook aantrekkelijk zijn om in de sector te komen werken. Wij zijn dan ook van mening dat aanloopschalen moeten worden afgeschaft en dat er reële stagevergoedingen moeten worden ingevoerd. Er moeten specifieke loopbaanpaden gecreëerd worden om jongeren de sector in te leiden en te behouden;
- 4-C** Op dit moment zijn er nog weinig vrouwen werkzaam in de sector. Om te laten zien dat de sector hen graag als werknemer verwelkomt stellen wij voor om alvast de menopauze & menstruatieregeling, zoals deze is opgenomen in o.a. de cao kinderopvang, in te voeren. Daarnaast willen wij graag verkennen of er mogelijkheden zijn om specifieke loopbaanpaden voor vrouwen af te spreken waardoor zij instromen aantrekkelijk gemaakt wordt. Hierbij zal ook de samenwerking met andere sectoren opgezocht moeten worden;
- 4-D** Uit onderzoek blijkt dat weinig leden uit onze achterban zichzelf als mantelzorger zien. Tegelijkertijd verrichten velen wel mantelzorg taken, bijvoorbeeld meegaan met hun hulpbehoevende ouder naar ziekenhuisafspraken. Omdat het van belang is dat iedereen hun steentje bijdraagt in de toenemende vraag aan mantel & informele zorg willen wij graag dat er 24 doorbetaalde mantelzorg verlof uren in de cao worden opgenomen. Uren die men dus kan opnemen om hun incidentele mantelzorgtaken op een goede manier uit te kunnen voeren. Tevens willen wij graag dat in het jaargesprek tussen werkgever en werknemer het



thema mantelzorg wordt besproken en toegelicht. Temeer daar zoals gezegd, velen van mening zijn dat zij geen mantelzorger zijn, maar wel mantelzorgtaken verrichten.

- 4-E** In onze cao hebben we geregeld dat je als je lid bent van een erkende niet-Christelijke religieuze gemeenschap je bij voorrang een vrije dag of onbetaald verlof op kunt nemen voor een voor jou geldende religieuze feestdag anders dan de in de cao genoemde Christelijke feestdagen. Graag zouden we in de cao op willen nemen dat medewerkers die onverhoopt toch moeten werken op zo'n feestdag die dag wel de feestdagtoeslag ontvangen. Uitgangspunt hierbij dat er vooraf een schriftelijk vastgelegde uitruil heeft plaatsgevonden. Bijvoorbeeld Hemelvaartsdag voor Suikerfeest.

Tenslotte, de cao zal nagelopen moeten worden op tekstuele zaken, dubbelingen, actualiteiten in wet en regelgeving en hetgeen van de paritaire werkgroep m.b.t. Hoofdstuk 7 naar voren is gekomen. Als voorbeeld van tekstuele zaken, willen we onder andere kritisch kijken naar de "kan"-bepalingen in de cao. Een voorbeeld hiervan is: *"De vergoeding van tijd kan zowel in geld als in uren worden uitbetaald"*. Deze willen we beter formuleren: *"De vergoeding van tijd wordt op verzoek van werknemer in geld en/of in uren uitbetaald"*. Overigens behouden wij ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen onze voorstellen te wijzigen c.q. aan te vullen, respectievelijk in te trekken.

Met vriendelijke groeten,

Chantal van Dijk  
CNV Connectief

Ali Aklalouch  
FNV