



CAO GEO: BLIK VOORUIT

Na een intensieve onderhandelingsperiode hebben cao-partijen samen een stap vooruit gezet. Daarmee geven we werkgevers én werknemers houvast in een snel veranderende omgeving. In de komende cao-periode blijven we in gesprek om de veranderingen die op korte termijn en langere termijn op ons af komen zo goed mogelijk te organiseren voor werkgevers én werknemers: samen met de blik vooruit!

Looptijd:

De cao GEO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari tot en met 31 december 2020.

Loonsverhoging

Cao-partijen hebben de volgende loonafspraken gemaakt:

- 1 maart 2020:
 - o 2,75% loonsverhoging
 - o Eenmalige uitkering van € 125,- netto naar rato van het dienstverband
 - o Verhoging jeugdstaffel met 2,5%
- 1 augustus 2020:
 - o 1% loonsverhoging

Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaar zijn betekent gezond en productief je werk kunnen doen én blijven doen. Dat vraagt wat van jou, als collega, en van je werkgever.

Bij duurzame inzetbaarheid hebben we het dus niet alleen over gezond met pensioen, maar duurzame inzetbaarheid start direct bij het begin van je loopbaan.

Hoe je duurzaam inzetbaar, gezond en productief aan het werk bent en blijft is afhankelijk van jezelf en je persoonlijke situatie. Dat betekent ook dat je naar je eigen situatie moet kijken wat je nodig hebt. Je werkgever heeft daarbij verschillende mogelijkheden om je daarin te faciliteren. Het kan het volgen van een opleiding zijn, maar ook meer verlof. Dit bespreek je minimaal één keer per twee jaar met je leidinggevende in het ontwikkelgesprek.

Loopbaanbudget

In je persoonlijke duurzaam inzetbaarheidsplan maak je afspraken met je werkgever over een te volgen opleiding samenhangend met toekomstige functies. Naast de vergoeding van zo'n 3% van je jaarsalaris komt daar in de nieuwe cao 16 uur per jaar studieverlof bij wanneer je een opleiding volgt. Voor de collega's werkzaam in de ploegendienst is het studieverlof vastgesteld op 32 uur per jaar.

Het pensioenakkoord

Op landelijk niveau staat een grote hervorming van het pensioenstelsel op stapel. Een aantal concrete maatregelen is afgesproken in het pensioenakkoord. Zo wordt de AOW-leeftijd tijdelijk bevroren. Voor mensen met een zwaar beroep of 45 dienstjaren is in het pensioenakkoord een tijdelijke maatregel afgesproken om eerder te stoppen met werken fiscaal vriendelijker mogelijk te maken.

Maar ook het sparen van verlof wordt straks wettelijk geregeld, waarmee je voor langere tijd verlof kunt sparen om op een later moment in je loopbaan of voor de AOW-leeftijd op te nemen. Tot nu toe zijn alleen de kaders van deze overgangsmatregelen bekend. De uiteindelijke invulling betreft maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemer.



Cao-partijen werken in 2020 de maatregelen uit het pensioenakkoord verder uit. We spreken af, of en zo ja hoe deze maatregelen uitwerking krijgen in de sector en in de cao. We doen een gezamenlijke uitspraak over de randvoorwaarden, inhoud en uitvoering van de maatregelen. Voor 1 oktober 2020 stellen we vast of, en zo ja vanaf welke datum invoering zal kunnen plaatsvinden. De invulling en uitwerking van de maatregelen mogen niet in strijd zijn met (fiscale) wet- en regelgeving.

Tijdelijke verlenging en verbetering van de generatieregeling

Een van de maatregelen om collega's in de bedrijven te ondersteunen om gezond en productief te blijven werken tot de AOW-leeftijd is de generatieregeling.

Daarvoor zouden cao-partijen een alternatief bedenken. Met het pensioenakkoord is daar een voorzet voor gegeven. Nu het pensioenakkoord in 2020 wordt uitgewerkt spreken we af de generatieregeling tijdelijk te verlengen. Maar ook spreken we af dat de regeling wordt verbeterd.

De looptijd van de aangepaste generatieregeling is 1 jaar. Van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Dan is ook bekend hoe de maatregelen uit het pensioenakkoord uitwerken binnen de sector GEO en de cao.

Op dit moment leveren deelnemers ook het bovenwettelijk verlof van de cao GEO in. We hebben afgesproken dat het bovenwettelijk verlof van de cao GEO op het moment van deelname aan de generatieregeling wordt bevroren. De deelnemers ontvangen het bovenwettelijk verlof naar rato van de daadwerkelijke arbeidsduur.

Voor de collega's die nu al deelnemen aan de generatieregeling betekent dit dat zij vanaf 1 januari ook bovenwettelijk verlof krijgen toegekend op basis van de cao GEO. Peildatum voor de hoogte en toekenning van het verlof is 1 januari 2020.

Ook in de aangepaste generatieregeling is het niet mogelijk ouderenregelingen en leeftijdsregelingen te stapelen. Leeftijdsbepalingen of leeftijdsverlof uit overgangsregelingen of sociaal statuten kunnen niet in combinatie met de generatieregeling worden opgenomen.

Deze regeling geldt als minimumregeling. In overleg met de ondernemingsraad kan je werkgever op bedrijfsniveau andere afspraken maken ten gunste van de medewerkers, waarbij ten minste de verhouding $\text{Salaris} = (\text{Arbeitsduur} + \text{Pensioen} : 2)$ wordt gerespecteerd, met minimumstaffel 80 – 90 – 100, of 83,3 - 91,7 - 100 voor medewerkers in de volcontinuïdient.

Instroom

Jongeren

Nieuwe collega's zijn nodig om ons werk op korte en lange termijn te kunnen blijven doen. Maar de arbeidsmarkt is krap. We moeten harder ons best doen om jongeren binnen te krijgen. Cao-partijen spreken af de jeugdschalen aan te passen, waarmee de beloning met 2,5% stijgt voor collega's tot 21 jaar.

Maar beloning is niet (altijd) de belangrijkste reden om in een GEO-bedrijf te werken. Samen leveren we een bijdrage aan een betere, schonere en duurzame samenleving. Met het O&O fonds gaan we kijken hoe we de instroom van jongeren verder kunnen vergroten.

**Vrouwen**

Als je kijkt naar onze sector dan bestaat het overgrote deel uit mannen. Slechts 15 op de 100 collega's is vrouw. Cao-partijen zijn het eens dat dit zou moeten stijgen naar 25 vrouwen op de 100 collega's binnen een termijn van 5 jaar. Het O&O fonds kan daarin ondersteunen. Cao-partijen zullen hun medewerking verlenen aan pilots die bijdragen aan dit doel.

Mantelzorg

Het combineren van werk en mantelzorg is niet altijd makkelijk. Als je uitgaat van het gemiddelde in Nederland dat 1 op de 4 Nederlanders mantelzorger is dan zou dat in onze sector betekenen dat we zo'n 1800 mantelzorgers hebben.

Om het combineren van werk en mantelzorg onder aandacht te brengen hebben we in 2019 een toolkit mantelzorg voor werkgevers gemaakt <https://geo.mantelzorgtools.nl>.

In de komende cao-periode willen we dat mantelzorg ook echt op de agenda komt in de bedrijven. Om dat vanuit werkgevers kracht bij te zetten spreken we af dat minimaal tien werkgevers in 2020 het keurmerk mantelzorgvriendelijke organisatie zullen behalen.

Werkdruk

In aanloop naar het vorige cao-overleg heeft een grote groep collega's aangegeven last te hebben van werkdruk. Wij hebben daarom aan TNO gevraagd een onderzoek in de sector te doen naar werkdruk. Daar hebben alle collega's aan mee mogen doen.

TNO heeft het rapport klaar. De uitkomsten van dit onderzoek dienen als basis voor het vervolgonderzoek waarin gekeken wordt naar mogelijke oplossingen.

Functiewaarderingsystematiek

Cao-partijen stellen een werkgroep van deskundigen op het gebied van functiewaardering samen die in 2020 de overgang van het verouderde FUWA systeem naar het ORBA systeem uitwerken.

WENDBAARHEID**Flexibiliteit in de ploegendienst**

Cao-partijen zien een grotere behoefte aan flexibiliteit in de ploegendienst ontstaan. Minder werken of anders werken om de werk-privé balans goed in te kunnen vullen wordt belangrijker. Door het ontbreken van een berekeningsmethodiek van de ploegentoeslag is de vergoeding bij afwijking van het standaard rooster niet vast te stellen. In de huidige cao is de vergoeding voor het werken in de ploegendiensten namelijk een vastgesteld percentage, waarbij ervan uit wordt gegaan dat het rooster gelijk over de werknemers wordt verdeeld.

Cao-partijen spreken af om tijdens de looptijd van deze cao een systematiek voor de ploegentoeslagberekening in te voeren waarbij als uitgangspunt geldt dat de huidige vergoeding voor de ploegendiensten in ieder geval hetzelfde blijft. Voor de tweeploegendienst 7,5% en voor de vijfploegendienst 28%.

Met een ploegentoeslagberekening krijgen werkgevers en werknemers duidelijkheid over de gevolgen van het meer, minder of anders werken in de ploegendienst. De berekening komt in de bijlage van de cao.

Werken op onregelmatige tijden

Werken op onregelmatige tijden is belastend, ook voor het privéleven van een medewerker. Daarom ontvangt een medewerker die werkt op onregelmatige tijden daarvoor een



vergoeding in de vorm van een toeslag. Deze toeslag bestaat uit een percentage van je uurloon gedurende de tijd die je onregelmatig werkt op basis van de ORT-tabel.

Cao-partijen gaan de huidige ORT-toeslagen toetsen aan de belasting van de diensten op de onregelmatige tijden en de grotere behoefte om werk en privé te kunnen combineren. Uitgangspunt is dat de toeslag op weekbasis hetzelfde blijft. Op basis van de uit de toetsing verkregen inzichten kunnen cao-partijen besluiten om de ORT-tabel te wijzigen in de volgende cao.

Flexibele schil

In de sector werken we ook samen met collega's van het uitzendbureau of die tijdelijk in dienst zijn. Dit doen werkgevers om het werk te kunnen blijven uitvoeren bij een wisselende vraag. Cao-partijen zijn het er ook over eens dat de flexibele schil niet groter moet zijn dan noodzakelijk voor een juiste bedrijfsvoering. Dat kan door de 'vaste' collega's flexibeler in te zetten, maar ook door de flexibele schil te verkleinen.

We zijn gestart met de afspraak onderzoek te laten doen naar hoe groot de flexibele schil in de sector is. Ook hebben we in de cao zelf afspraken gemaakt voor uitzendkrachten.

Vanaf 2016 zijn we begonnen met het verkleinen van de flexibele schil.

We hebben afspraken gemaakt om van 2016 tot en met 2019 480 uitzendkrachten in dienst te nemen. Tot 2019 zijn er al 570 uitzendkrachten ingestroomd.

Ook voor de komende cao-periode spreken we af 200 uitzendkrachten in dienst te nemen in de sector.

In de sector GEO behoren alle collega's - of ze nu in dienst zijn en onder de cao GEO vallen of werken via het uitzendbureau - volgens de afspraken te worden beloond.

Om er zeker van te zijn dat dit ook voor de uitzendkrachten gebeurt, is de afgelopen cao-periode een onderzoek gedaan naar de beloning en verloning van uitzendkrachten.

Aandachtspunten uit het onderzoek betroffen het meetellen van ervaringsjaren voor de beloning van de uitzendkrachten en enige verbeterpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden. Cao-partijen hebben hierop een advies laten schrijven over de wijze waarop de arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten moet worden georganiseerd. De inlener wordt in het kader van de arbeidsomstandigheden gezien als werkgever.

Seizoenswerk

Onze branche kent werkzaamheden die sterk afhankelijk zijn van weersomstandigheden en het seizoen, zoals in het Beheer Openbare Ruimte (BOR). Werkgevers en werknemers vullen deze wisselende vraag regelmatig in met seizoencontracten. Nieuwe wetgeving beperkt de mogelijkheden van werknemers en werkgevers om ieder seizoen opnieuw samen te werken. De bedrijven in onze sector willen de kennis en ervaring van deze collega's graag ieder jaar weer benutten. Werknemers hebben er belang met terugkerende contracten hun diensten te kunnen aanbieden.

Gedurende de looptijd van de afgesloten cao onderzoeken bedrijven met een praktijkpilot of verkorten van de minimale periode tussen twee arbeidsovereenkomsten van 6 naar 3 maanden het antwoord is op de vraag van zowel werknemers als werkgevers. Op bedrijfsniveau wordt met de ondernemingsraad afgestemd voor welke specifieke BOR functies dit geldt. Cao-partijen evalueren de gemaakte afspraak na een jaar.

Lidmaatschap vakbonden

Cao-partijen vinden het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn bij de cao GEO. Dat gebeurt onder andere door de vertegenwoordiging van leden en niet-leden door de vakbonden. De werkgeversbijdrage voor vakbonden wordt verhoogd naar € 19,50 per werknemer.

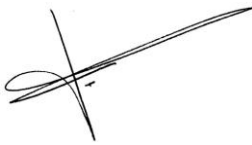
We gaan in gesprek over de mogelijkheden om het draagvlak van de vakbonden in de sector verder te vergroten. Om de vakbonden in onze sector de mogelijkheid te bieden om hun achterban te vergroten wordt de eenmalige vergoeding voor nieuwe leden verlengd.

Medewerkers die in 2020 voor het eerst lid worden van een bij de cao GEO aangesloten vakorganisaties ontvangen een bijdrage van € 90,- netto op vertoon van bewijs van nieuw lidmaatschap.

Technisch

De cao wordt verder op een aantal punten aangepast aan wijzigingen in wet- en regelgeving.

WENB



Wouter Koenderman

FNV



Hanan Yagoubi

CNV Publieke diensten



Aynur Polat