



Geachte de heer Vos, Beste Albert

De huidige cao heeft een looptijd tot 1 april dit jaar, maar om het proces voor een mooie, nieuwe GEO-cao op tijd af te ronden, starten we op 13 januari het overleg. In deze inzetbrief doen we een voorstel dat tot stand is gekomen in overleg met de (kader)leden van de bonden en de medewerkers in de verschillende GEO-bedrijven. Daarnaast is het voorstel getoetst aan de arbeidsvoorwaardennota van het CNV.

2020 en 2021, maar ook 2022 waren/zijn bijzondere jaren. Door de coronacrisis waren brede ledenbijeenkomsten op de werkvloer niet mogelijk. Om een beeld te krijgen wat er leeft onder medewerkers bij de GEO-bedrijven hebben kaderleden van de bonden in september/oktober een uitvraag gedaan: Welke onderwerpen zijn belangrijk? Wat moet anders? Waar wil men voor strijden? Door de coronacrisis is in één klap het werk voor een deel van de medewerkers totaal veranderd. Zoveel mogelijk thuiswerken is het motto geworden. Dit brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. Hoe kunnen de medewerkers hier zo goed mogelijk in worden gefaciliteerd? De kerntaken (vitale werkzaamheden) kwamen gelukkig geen moment in gevaar, mede en vooral dankzij de flexibiliteit en inzet van het personeel - volgens het CNV het belangrijkste kapitaal van GEO-bedrijven. Zonder goed opgeleide en goed geëquipeerde en gewaardeerde medewerkers kunnen de kerntaken van sector niet worden uitgevoerd. Daar hoort een eigentijdse cao bij, waarmee medewerkers adequaat worden gecompenseerd voor hun inzet. Dat is van groot belang, juist in tijden van grote veranderingen en oplopende schaarste op de arbeidsmarkt.

Er zijn veel cao-onderwerpen genoemd, maar deze werden als belangrijkste ervaren: inkomen, kwaliteit van werk en werkzekerheid, werk- en privébalans, thuiswerken en de positie van de vakbonden op de werkvloer. Deze voorstellen hebben we verdeeld over de volgende thema's:

- Werkzekerheid is de norm;
- Eerlijke beloning & koopkracht;
- Kwaliteit van werk en werk en privé balans;
- Duurzame Inzetbaarheid & gezond met pensioen;
- De vakbond;
- Overige onderwerpen

### **Werkzekerheid is de norm**

De arbeidsmarkt van morgen biedt mensen duurzame werk- en inkomenszekerheid en ruimte voor het combineren van werk met leren, zorgtaken en een privéleven. Structureel werk wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, omdat daarmee positief wordt bijgedragen aan duurzame inzetbaarheid en zekerheid van mensen, hun ontwikkeling en het verhogen van arbeidsproductiviteit. Andere contractvormen moeten beter worden gereguleerd voor inzet waar dat nodig is en niet meer worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daar waar inzet van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de orde is, wordt ook actief ingezet op een brede en waardevolle scholing, zodat ook deze medewerkers een beter perspectief krijgen.



*Concreet willen we deze afspraken maken over zeker werk:*

- Bij structureel werk is een vaste aanstelling de norm;
- Beperken van onnodige flex- en tijdelijke contracten en maximaal 2 contracten (zoals in de cao staat) voor onbepaalde tijd, daarna volgt een vaste aanstelling;
- Reductie van het aantal flexwerkers met 10 procent per jaar;
- Werknemers met een detacheringsovereenkomst (bijvoorbeeld SV-geïndiceerde) en verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden en flexibele uitzendkrachten of medewerkers met een tijdelijk contract, krijgen dezelfde rechten op scholing en mogelijkheden tot duurzame inzetbaarheid als werknemers met een vast contract;
- We willen een regeling over de voorwaarden van de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt en verplicht aan het werk gestelde uitkeringsgerechtigden op vast werk, om werkverdringing te voorkomen;

### **Eerlijke beloning & Koopkracht**

Het CNV is van mening dat de afgelopen maanden een enorme druk kwam te liggen op de sector GEO met haar vitale functies, niet alleen de inzamelaars maar op alle bedrijfsonderdelen. Al jarenlang laat de sector zien dat het werk wat ze doen voor de samenleving onmisbaar is. Al het applaus en de waardering die de werkers in vitale beroepen de afgelopen maanden hebben ontvangen, is volkomen terecht. Maar er is fundamenteel meer nodig. Het mag niet iets vrijblijvends zijn om mensen onmisbaar te noemen. Deze werkenden in vitale beroepen dienen daadwerkelijk op waarde te worden geschat. Daar horen fatsoenlijke afspraken bij over een eerlijk loon en goede arbeidsvoorwaarden. Dat maakt het, voor bijvoorbeeld jongeren, ook aantrekkelijker om voor zo'n vitaal beroep te kiezen. Van belang is dat iedere medewerker in de sector voldoende inkomen heeft om fatsoenlijk rond te komen.

*Concreet willen we de volgende afspraken maken over eerlijke beloning en koopkracht:*

- Ter compensatie van de stijging van de kosten van het levensonderhoud willen we in de cao prijscompensatie voor de salaristabellen en toeslagen. Dat wil zeggen dat steeds op 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS-gegevens voor alle huishoudens van oktober2021-oktober2022);
- Een loonsverhoging in de vorm van inflatiecorrectie plus €100,- bruto per maand met een bodem van tenminste €14,- per uur;
- Een vervangingstoelage die naar evenredigheid wordt toegekend als je in beperkte mate de werkzaamheden van de hoger ingeschaalde werknemer verricht;
- Een eerlijk loon betekent ook gelijk werk en gelijk loon in de sector. Daar waar nieuwe werknemers nog onvoldoende geschoold zijn, biedt de cao de ruimte om te werken met aanloopschalen. Het hebben van jeugdloonschalen is dan overbodig en bovendien discriminerend voor de jongere medewerker, want bij gelijk werk hoort tenslotte gelijk loon;
- Het afschaffen van alle jeugdloonschalen;
- Het afschaffen van de restrictie van de minimum vakantie-uitkering voor jeugdigen;

### **Kwaliteit van werk/werk- en privébalans**

De bonden vinden het belangrijk dat iedereen gezond kan werken en daarom moet er actief beleid komen om werkdruk en te zware fysieke en mentale belasting in de sector te verminderen. De werkdruk is al jarenlang op tal van plekken veel te hoog. Ondanks een jaren geleden uitgevoerd onderzoek in de sector blijft actie uit en wordt het probleem bij veel bedrijven genegeerd. Het terugdringen van tijdelijke banen en het creëren van meer vaste banen levert een grote bijdrage aan het bestrijden van werkdruk. Maar daarnaast zorgt meer autonomie en zeggenschap over de invulling van hun werk, zoals het recht op onbereikbaarheid, het recht op vaste vrije dagen of ruilen van de feestdagen en meer invloed op roosters en arbeidstijden voor meer werkgeluk. Ook voor de

medewerkers is het belangrijk om in bijzondere situaties zonder gedoe keuzes te kunnen maken die zorgen voor een gezonde werk- en privébalans.

*Concreet willen we de volgende afspraken over kwaliteit van werk:*

- De bedrijven worden verplicht in 2022 een plan van aanpak voor het verminderen van de werkdruk op bedrijfsniveau op te stellen en deze ter goedkeuring voor te leggen aan de ondernemingsraden;
- De tijd van het calamiteitenverlof wordt niet (voor de helft) in mindering gebracht op bovenwettelijke vakantie-uren (aanpassing artikel 4.7) en minimaal 5 dagen rouwverlof bij verlies van een dierbare persoon. In overleg met de manager kan er aanvullende ruimte worden geboden;
- We willen een protocolafpraak om gedurende de looptijd van de volgende cao met werkgevers een afspraak te maken over aandacht en omgaan met rouwende medewerkers.

### **Duurzame inzetbaarheid/mogelijkheden vroegpensioen**

Er bestaan inmiddels veel faciliterende regelingen betreffende DI, waaronder recent ook de *Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen*. tot 1 januari 2021. Met ingang van 1 januari 2021 kunnen werknemers, met terugwerkende kracht, in plaats van 50 weken 100 weken fiscaal gefaciliteerd vakantie en compensatieverlof opsparen. Dat verlof kan voor meerdere doeleinden worden gebruikt

*Concreet willen we de volgende afspraken over duurzame Inzetbaarheid:*

- We willen heldere afspraken over het begrenzen van overwerk en zeker voor de medewerkers die kort voor hun pensioen staan;
- Invoering van een duurzame verlofspaarregeling voor jong en oud om invulling te geven aan de protocolafpraak en in de cao opnemen dat werknemers overeenkomstig de nieuwe wettelijke regeling tot maximaal 100 weken verlof kunnen sparen;
- Hiervoor kaan door de medewerker een deel (in procenten) van de gewerkte meer- of uren worden gebruikt
- Het gespaarde verlof kan worden gebruikt om eerder stoppen met werken te faciliteren, dan wel als sabbatical gedurende de door de medewerker te kiezen periode;
- Uitbreiding van de doelen in de PAB-regeling. Gespaard verlof (bijvoorbeeld in de PAB-regeling) meenemen naar opvolgende jaren, vooruitlopend op de mogelijkheid van verlofsparen en oormerken als bovenwettelijk verlof. Wij accepteren bij voorbaat geen verslechtingen die ertoe leiden dat de totale waarde van de gespaarde arbeidsvoorwaarden van werknemers afneemt.

In maart 2020 is de wereld geconfronteerd met covid-19. Sindsdien werken veel medewerkers - ook die van GEO - (gedeeltelijk) thuis. Veel werkgevers hebben aangegeven om - ongeacht de ontwikkelingen rond het coronavirus - thuiswerken te continueren en te structureren omdat dit hybride werken' bedrijfseconomische voordelen heeft. Het is ten alle tijden de verantwoordelijkheid van de werkgever om zorg te dragen voor een Arboproof werkplek, ook bij thuiswerken. Het recht om thuis te werken en het recht om op kantoor te werken daarom verankeren in de cao, en ook dat de medewerker naar redelijkheid wordt gecompenseerd in de als gevolg van thuiswerken te maken extra kosten.

*Concreet willen we de volgende afspraken over kwaliteit van werk:*

- De GEO-bedrijven zorgen ook in de toekomst voor organisatie en onderhoud van een Arboproof-werkplek thuis, ten minste bestaande uit een verstelbaar bureau/bureaustoel, verlichting, een laptop met extra scherm/muis en een adequate beveiligde internetverbinding of een vergoeding voor de medewerkers om deze voorzieningen zelf aan te schaffen;
- Extra kosten bij thuiswerken wordt ten minste vergoed overeenkomstig het door het Nibud daarvoor vastgestelde minimum vergoedingsniveau en ook dat de medewerker die hybride werkt de kosten van het internetabonnement thuis separaat vergoed krijgt door de werkgever;
- Elk bedrijf heeft voor eind 2022 een reiskostenregeling voor het woon-werkverkeer afgesproken met een medezeggenschapsorgaan. Daarvoor kijkt de sector naar de fiscale mogelijkheden en zal

voor de vergoeding van woon-werk gerelateerde kilometers een ondergrens van €0,19 netto per kilometer hanteren.

### **Positie van de vakbonden**

*Concreet willen we de volgende afspraken over het faciliteren van vakbondswerk:*

- Het toestaan van aankondigingen op publicatieborden/intranet van vakbondsbijeenkomsten voor leden die werkzaam zijn in het bedrijf;
- Het toestaan van het publiceren van nieuwsbrieven op publicatieborden/intranet van de vakbond voor leden en niet-leden die werkzaam zijn in het bedrijf; het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
- Continuering van de afspraak over tegemoetkoming van lidmaatschapskosten in het eerste dienstjaar dat volledig wordt vergoed door de werkgever;
- Nieuwe werknemers wordt bij indiensttreding een brief en folder met vakbondsinformatie verstrekt waarin expliciet wordt verwezen naar de tegemoetkoming van lidmaatschapskosten in het eerste dienstjaar;
- De bijdrage aan werknemersorganisaties wordt gekoppeld aan de AWWN-norm.

### **Waardering**

Wij wensen een looptijd die past bij de gemaakte afspraken. Een langjarige cao is voor ons bespreekbaar. Uiteraard lichten wij onze voorstellen graag nader aan u toe. Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen en een cao waarmee jullie onmisbare medewerkers de erkenning en waardering krijgen die zij verdienen. De vakbonden behouden zich tot slot het recht voor voorstellen aan te vullen, te wijzigen of terug te trekken.

Aynur Polat  
Math Possen

