



WENB



## Principeakkoord cao GEO 2022-2024

De cao-partijen hebben op 31 maart 2022 een principeakkoord bereikt over de nieuwe cao GEO.

### Goede afspraken in turbulente tijden

Cao-partijen zijn blij dat we goede en meerjarige afspraken hebben kunnen maken in deze turbulente tijden. We hebben afspraken over de stijging van de lonen en over de beloning in de onderste salarisschalen gemaakt die recht doen aan alle werknemers jong-oud en vast en flex in onze sector.

Ook zijn afspraken gemaakt over andere belangrijke arbeidsvoorwaarden. Deze gaan over hoe we wendbaarheid en flexibele inhuur willen organiseren, duurzame inzetbaarheid, hoe we werkdruk willen aanpakken en reiskosten- en thuiswerkregelingen.

Zo willen we een aantrekkelijke sector blijven, met een cruciale rol midden in de maatschappij.

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 2 jaar en loopt van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024.

### Loonafspraken

- 1 april 2022: verhoging van het schaalsalaris met 3,0%
- 1 november 2022: verhoging van het schaalsalaris met 0,5%
- 1 april 2023: verhoging van het schaalsalaris met 3,0%
- 1 november 2023: verhoging van het schaalsalaris met 0,5%
- Verder wordt met ingang van 1 januari 2023 in het PAB de eindejaarsuitkering verhoogd van 3,25% naar 3,5%.

In het vierde kwartaal van 2023 wordt gekeken naar de ontwikkeling van de prijsinflatie<sup>1</sup>. Dit kan voor cao-partijen reden zijn om opnieuw in gesprek te gaan.

### Vervallen schaal A en eerste trede schaal B

De salarisschalen worden per 1 april 2022 aangepast. Schaal A vervalt evenals de eerste trede van schaal B. Voor Services is dat B trede 0 en voor Proces is dat B trede 1.

### Gelijke beloning jeugdigen

Er wordt geen onderscheid meer gemaakt naar jeugdschalen en salarisschalen. Ook wordt het onderscheid naar leeftijd geschrapt bij de bepaling van de minimum vakantie-uitkering.

### Vervangingstoelage

Er zijn afspraken gemaakt over de (evenredige) vergoeding die je krijgt als je een hoger ingeschaalde functie gedeeltelijk of samen met anderen waarneemt.

### Levensloopbijdrage wordt PAB-bijdrage

Anders dan de naam wijzigt er niets.

---

<sup>1</sup> Cpi-afgeleid, oktober 2022-2023



**WENB**



### Reiskostenregeling en thuiswerkregeling

Er zijn kaderafspraken gemaakt over de reiskostenregeling en de thuiswerkregeling. Deze worden verder uitgewerkt in een bedrijfsregeling en houden rekening met de maximale benutting van fiscale en wettelijke mogelijkheden.

### **Wendbaarheid**

Cao-partijen onderschrijven het uitgangspunt dat structureel werk in principe wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Andere overeenkomsten zoals de inzet van uitzendkrachten zijn echter ook nodig, onder andere omdat niet alle werkzaamheden structureel van aard zijn. Dit is één van de redenen waarom er een toenemende behoefte is aan het anders inroosteren van werk.

### Pilot jaarurensystematiek

In een aantal bedrijven worden pilots gehouden met de jaarurensystematiek (jus). De toenemende vraag naar dienstverlening op andere tijden en je eigen wensen over je te werken uren worden hiermee beter op elkaar afgestemd. Afgesproken is dat indien nodig met de vakbonden en de ondernemingsraden op bedrijfsniveau tijdelijke afspraken worden gemaakt over afwijking van de cao GEO.

### Inzet uitzendkrachten

Afgesproken is dat gedurende de looptijd van de cao 400 uitzendkrachten in dienst treden bij de bedrijven.

### Investeren & ontwikkelen

Werkgevers en bonden hechten waarde aan het O&O fonds voor de sector GEO. Werkgevers dragen over 2022 en 2023 jaarlijks 0,2% van de fiscale loonsom af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afval- en Milieubedrijven. De werkgeversbijdrage maakt geen onderdeel uit van de arbeidsvoorwaardelijke ruimte. Uitzendkrachten krijgen toegang tot alle online opleidingsmodules van 'SkillsTown'.

### Werkdruk

Oorzaken van werkdruk verschillen. De plek waar werkdruk kan worden aangepakt is, volgens cao-partijen op bedrijfsniveau. Cao-partijen hebben daarom afgesproken dat de bedrijven in samenwerking met de ondernemingsraad periodiek (minimaal eenmaal per drie jaar) onderzoek laten uitvoeren naar de werkdruk in het bedrijf. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt, waar nodig, een plan van aanpak opgesteld om de werkdruk aan te pakken. De bedrijven in de sector hebben uiterlijk eind 2023 het eerste plan van aanpak besproken in de overlegvergadering.

### **Verlofregelingen**

#### Verlofsparen en alternatief voor tijdelijke generatieregeling

Er wordt gedurende de looptijd van deze cao actief gekeken naar alternatieven voor de tijdelijke generatieregeling die 1 januari 2026 eindigt. Uitgangspunt is dat er per 1 januari 2026 of eerder een geschikt alternatief is gevonden in een externe verlofspaarregeling.

Alle werknemers kunnen over 2022 maximaal 80 uur aan tijd-voor-tijduren meenemen als verlof naar 2023. Eventueel kun je het saldo zelf aanvullen tot 80 uur uit andere cao-



WENB



middelen. Hierbij wordt voor de 80 uur uitgegaan van een voltijd dienstverband, anders is dit naar rato van je arbeidsduur.

Dit tijd-voor-tijd verlofsaldo van (maximaal) 80 uur kun je uiterlijk 1 januari 2026 storten in de externe verlofspaarregeling (mits deze is ingericht) of opnemen als verlof.

#### Calamiteitenverlof

Er wordt geen tijd meer in mindering gebracht op je bovenwettelijke vakantie-uren als je gebruik maakt van het recht op calamiteitenverlof en kortverzuim verlof.

#### Rouwverlof

In aanvulling op het bijzonder verlof bij overlijden kunnen jij en je werkgever met elkaar in overleg treden over het aanpassen van de werkplek, de werktijden, uitvoeren van minder belastende werkzaamheden en over extra rouwverlof.

### **Werkafspraken met de vakbonden**

#### Bijdrage lidmaatschap vakbonden voor nieuwe leden

Als je gedurende de looptijd van deze cao lid wordt van één van de bij deze cao aangesloten vakbonden, ontvang je een eenmalige netto werkgeversbijdrage van €120,-.

#### Bijdrage aan werknemersorganisaties

Je werkgever verleent aan de bij deze cao betrokken vakbonden een jaarlijkse bijdrage van € 20,- per werknemer met als peildatum 1 januari van het jaar.

#### Faciliteiten voor vakbonden op bedrijfsniveau en folder nieuwe medewerkers

De werkgever werkt zoveel als mogelijk mee aan faciliteiten voor de vakbonden.

### **Technische punten**

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

Verder is afgesproken dat durende de looptijd van deze cao een paritaire werkgroep een nieuw voorstel voor hoofdstuk 7 'mijn werk en zekerheid' gaat uitwerken dat beter bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Arnhem, 31 maart 2022

WENB

FNV

CNV Publieke diensten

A.J. Vos

B. Yavuz

A. Polat