

WENB  
t.a.v. R. Beuting  
Utrechtseweg 310, B-42  
6812 AR Arnhem



Utrecht, 9 februari 2026

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

Geachte heer Beuting,

De vakbonden willen graag met de werkgevers in de sector een nieuwe cao GEO Proces en GEO Services overeenkomen. Daarom doen wij de werkgeversvereniging WENB voorstellen. Deze zijn op maandag 9 februari jl. tijdens de eerste cao-onderhandeling ook door ons mondeling toegelicht.

Onze voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van input van onze (kader)leden, werknemers in de sectoren het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vakbonden. Wij streven ernaar om een toekomstbestendige cao af te sluiten die aansluit bij de behoeften en noodzakelijkheden van werknemers in elke fase van hun leven en het werken in deze prachtige sector aantrekkelijk maakt voor huidige en toekomstige werknemers. Vakbonden stellen daarom ook voor om de cao meer in te richten op maat passend bij alle fases in je leven, waarbij werknemers naast algemene collectieve afspraken ook maximaal gebruik kunnen maken van regelingen die passend zijn bij hun levensfase.

In alle gevallen geldt het belang dat cao-afspraken door aangesloten bedrijven te allen tijde worden nageleefd. Graag spreken wij verder over onderstaande onderwerpen in de komende cao-overleggen.

**1. LOOPTIJD, INKOMEN EN WAARDERING**

We stellen een cao voor met een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 april 2026 t/m 31 maart 2027 met de volgende aanpassingen:

- 1-A** Wij stellen voor om de salarissen en de salarisschalen structureel te verhogen met 6% per 1 april 2026, om de koopkracht van medewerkers te waarborgen en de aantrekkelijkheid van de sector te behouden.
  
- 1-B** Wij willen afspraken maken over het verhogen van de lagere uurlonen naar een minimumloon van € 18,- per 1 april 2026. 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** Wij stellen voor om per 1 januari 2027 inzake koopkrachtbehoud een automatische prijscompensatie (hierna: APC) in te voeren. Hiermee zorgen we ervoor dat de salarissen minimaal op peil blijven door koopkrachtbehoud. Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen de salarissen door middel van toepassing van een systeem van prijscompensatie worden geïndexeerd. Dat wil zeggen dat telkenmale per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van het CBS consumentenprijsindexcijfer (CPI).

De aanpassing vindt plaats op basis van de jaarmutatatie CPI afgeleid in de periode oktober-oktober voorafgaand aan het jaar waarin de APC wordt doorgevoerd. 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. Indien we tot een afspraak komen voor een APC, zal de eerder voorgestelde loonsverhoging van 6% per 1 april 2026 worden bijgesteld. Inzake koopkracht verbetering zal bij invoering van APC door partijen een separate afspraak gemaakt dienen te worden.

- 1-D** Vergoedingen & toeslagen zoals het vergoedingspercentage onregelmatig werken, werken op feestdagen, overwerkvergoeding en reiskostenvergoeding dienen verhoogd te worden;
- 1-E** Verhoging van het vakantiegeld + eindejaarsuitkering van totaal 13,5 % naar 16,66%;
- 1-F** Toevoeging van jubileumuitkering bij 5 en 12,5 jaar jubileum;
- 1-G** De bijdrage aan werknemersorganisaties wordt verhoogd van €22,50 naar € 24,82 (AWVN-norm) per werknemer;
- 1-H** Bij verhogingen dient ook rekening gehouden te worden met toevoegen van een uitloopschaal aan alle treden en het creëren van een logisch en aantrekkelijk salarisgebouw met gelijke uitlooptreden en stappen.

#### **INVOERING LEVENSFASE CAO**

Binnen de cao GEO hebben we al veel regelingen die passend zijn bij verschillende levensfasen. Het lijkt ons van belang om helder in kaart te brengen welke regelingen er al zijn, welke eventueel nog ontbreken in de cao en gewenst zijn en hierover aanvullende afspraken te maken. Op bedrijfsniveau zijn er namelijk veel verschillen in wat bedrijven aan regelingen hebben, we willen meer eenduidige sectorale afspraken maken. Het doel van een levensfase cao is om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit wordt vorm gegeven door in te zetten op correct gebruik van bestaande en vernieuwende regelingen. Het resultaat is behoud van personeel in de sector, het verlagen van ziekte uitval en uitstroom, het fit en gezond met pensioen gaan en een leven lang ontwikkelen. Daarnaast zorgt een levensfase cao ervoor dat op die momenten dat het nodig is, zowel werkgever als werknemer een bijdrage kunnen leveren aan maatschappelijke knelpunten, zoals het maatschappelijke vraagstuk rondom zorg voor kinderen en ouderen, arbeidsmarkt tekorten en een leven lang ontwikkelen. Naast de invoering van de levensfase cao, willen we inzetten op het verbeteren van een aantal bestaande regelingen en het invoeren van nieuwe regelingen. Deze worden onderstaand nader toegelicht.

De levensfase cao dient overigens op een duidelijke wijze in de cao vorm gegeven te worden en gecommuniceerd te worden naar de achterban. Daarbij heeft het onze voorkeur om met één cao boekje te werken voor zowel Proces als Services.

## **2. FIT OVER DE FINISH**

Een leven lang vitaal aan het werk. Alle werknemers moeten tot aan hun pensioenleeftijd vitaal en met plezier kunnen werken. En ook op een veilige en gezonde manier. Daarom doen we de volgende voorstellen.

**2-A** Wij willen de huidige generatieregeling verlengen en verbeteren in de cao;

**2-B** Verhelderen van de bepaling: *'Vanaf 1 januari 2020 wordt het bovenwettelijk verlof van de cao GEO, op het moment van deelname aan de generatieregeling, bevroren en naar rato van de daadwerkelijke gewerkte arbeidsduur toegekend. Medewerkers die voor 1 januari 2020 al deelnamen aan de generatieregeling krijgen vanaf 1 januari 2020 het bovenwettelijk verlof op basis van de cao GEO met als peildatum 1 januari 2020. Deze regeling heeft geen terugwerkende kracht.'*

Wat opgebouwd is tot deelname blijft behouden. Opbouw vanaf deelname is op basis van daadwerkelijke gewerkte arbeidsduur;

**2-C** Uitwerken van de generatieregeling met concrete voorbeelden in de cao voor de lagere groepen, zodat de regeling voor lagere functiegroepen, ook financieel inzichtelijk wordt voor deze groepen (immers de 120% wml afspraak geldt);

**2-D** Verruiming van het maximaal aantal jaren dat generatieregeling wordt opengesteld in de cao voor werknemers van 6 naar 8 jaar voor pensioenleeftijd. Dit aangezien de pensioenleeftijd verder is of wordt opgerekt. Op bedrijfsniveau mag met de OR deze grens opgerekt blijven tot 10 jaar. Tevens is deelname niet afhankelijk van arbeidsverleden bij bedrijf, maar van arbeidsverleden in de GEO en/of WenB sector. Hierdoor blijft doorstroom binnen de sector ook op latere leeftijd mogelijk en kennis en ervaring behouden. We willen tevens expliciet een ruimere periode voor de medewerkers met consignatie en/of volcontinue verleden opnemen in de regeling;

**2-E** Verplichte invulling van de vrij gekomen fte. Het is niet de bedoeling dat hetzelfde werk in minder tijd gedaan moet worden.

**2-F** Invoering van een sectorale RVU-regeling met een minimale van looptijd van 10 jaar. Tussentijdse evaluaties m.b.t o.a. uitvoering, proces en uitwerking met de mogelijkheid tot bijstelling van de regeling. Looptijd minimaal 10 jaar zodat we medewerkers die nu nog 10 jaar voor hun pensioen zitten een opt-out mogelijkheid geven. Voor medewerkers die langer dan 10 jaar van hun pensioen zitten moeten er goede fit to finish afspraken worden gemaakt in de cao (met mogelijkheden voor O&O loopbaanpaden, afbouwregelingen en ontziet-regelingen ploegendienst (nachtdiensten) vanaf 60 jaar, 100 weken spaarregeling etc).

**2-G** In het vorige cao akkoord hebben we specifieke afspraken gemaakt over doorwerken na AOW leeftijd. We ontvangen veel signalen dat werkgevers bijzondere constructies bedenken via uitzendbureaus e.d. ipv e.e.a. netjes conform cao vorm te geven. We willen hier de cao op verduidelijken en afspraken maken dat doorwerken na AOW niet via andere constructies vorm gegeven wordt.

### 3. OPLEIDING EN ONTWIKKELING

- 3-A** Digitalisering: regelingen afspreken die hybride werken en digitalisering faciliteren, vergoeden, zowel materieel als in de ontwikkeling van medewerkers (ontwikkel budget) o.a.; (1) vergoeding voor thuiswerken en digitale middelen én (2) scholing en ondersteuning bij digitale transformatie waaronder aanstellen van leerambassadeurs (project vanuit de vakbonden);
- 3-B** Loopbaanbudget: Persoonlijk O&O budget van € 1000,- per 2 jaar in het kader van duurzame inzetbaarheid (dus niet bedoeld voor functiegerichte scholing en ontwikkeling, maar gericht op persoonlijke duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de medewerker). Nu staat bij 6.2. Loopbaangerichte scholing in combinatie met 3% budget en 16-32 uur verlof. Echter verplichte en functiegerichte scholing dient altijd volledig door werkgever in tijd en geld vergoed te worden. Scholing voor blijvende inzetbaarheid ook (link met RVU).
- 3-C** 6.4. en 6.6. Scholingsplan met de OR incl budget + verplichte scholing altijd 100% vergoeding in tijd en geld, overige scholing dus idd in goed overleg m.b.t. tijd en geld (scholingsovereenkomst);
- 3-D** Artikel 9.4c PAB: loopbaangerichte scholing: Waarvoor PAB budget ingezet wordt, moet volledig vrije keuze werknemer zijn is nl zijn/haar eigen gespaarde geld;
- 3-E** Iedere werknemer (die onder deze cao valt) heeft één keer in de vijf jaar recht op een loopbaancheck ter waarde van € 975. Deze loopbaancheck kan aangevraagd worden bij De VAKbeweging. Deze wordt vergoed door de werkgever danwel door het O&O fonds. De VAKbeweging is een samenwerking van FNV en CNV en onderdeel van en actief in elke arbeidsmarktregio;
- 3-F** Leerambassadeurs: De Vakbonden zetten zich in voor het versterken van de leercultuur binnen organisaties en sectoren. Een sterke leercultuur draagt bij aan duurzame inzetbaarheid, werkplezier en toekomstbestendige arbeidsorganisaties. Werknemers die zich blijven ontwikkelen, zijn beter voorbereid op veranderingen in hun werk en sector. Om dit te realiseren, willen we afspraken maken met werkgevers en sectorale fondsen over de inzet van leerambassadeurs. Deze ambassadeurs spelen een cruciale rol in het vergroten van het bewustzijn onder werknemers over het belang van scholing en ontwikkeling. Ze stimuleren collega's om actief werk te maken van hun eigen groei en dragen zo bij aan het ontstaan van een cultuur waarin leren vanzelfsprekend is. Partijen spreken af:
- a. De vakbonden werven en CNV traint 32 leerambassadeurs gedurende de looptijd van deze cao (in elke GEO bedrijf 1). Naar voorbeeld IRADO;
  - b. Het O&O fonds financiert de training en begeleiding van de leerambassadeurs;
  - c. Leerambassadeurs brengen in hun werkzaamheden ook de producten en diensten van het O&O fonds onder de aandacht van werknemers;
  - d. De leerambassadeurs krijgen voor hun taken van de werkgever een vrijstelling van hun werkzaamheden voor 8 uur per maand;
  - e. De leerambassadeur kan gebruik maken van de faciliteiten van werkgever waaronder e-mail en internet. Waar de situatie het toelaat kan de leerambassadeur gebruik maken van een geschikte ruimte om een gesprek te voeren of uitleg te geven aan een collega.

#### **4. STAGEVERGOEDING**

Stagevergoeding van minimaal € 500,- o.b.v. 36 uur. De stagevergoeding staat los van onkostenvergoedingen, zoals een reiskostenvergoeding, en wordt geïndexeerd met cao-verhogingen. Naast de stagevergoeding heeft de stagiair recht op een onkostenvergoeding indien door de stagiair andere kosten als onderdeel van de stage worden gemaakt, zoals een reiskostenvergoeding als er niet of niet geheel met het studentenreisproduct (doelmatig) kan worden gereisd.

#### **5. FLEX**

**5-A ZP:** Cao-partijen spannen zich maximaal in voor een goede omgang met de gevolgen van het beëindigen van het handavingsmoratorium zpz. Het doel is te voorkomen dat zpz'ers massaal worden vervangen door uitzend/flexkrachten, en om structureel en regulier werk onder reguliere arbeidsvoorwaarden te organiseren. Uitgangspunt moet zijn dat structureel werk door werknemers in vast dienstverband wordt verricht. Daarbij moet werk en prive balans leidend zijn, bijvoorbeeld door zeggenschap over werktijden en roosters.

**5-B Uitzendkrachten en tijdelijke arbeidsovereenkomsten:** Beperken duur tijdelijke contracten (max. 1 jaar) door af te spreken dat structureel werk gebeurt door mensen met een contract voor onbepaalde tijd. Om doorgeslagen flexibilisering tegen te gaan bij structureel werk, moet in de cao worden vastgelegd dat contracten voor bepaalde tijd voor maximaal 1 jaar worden aangegaan. Hierna wordt bij goed functioneren een contract voor onbepaalde tijd aangeboden. Deze afspraak geldt ook voor werknemers die via een uitzendbureau werkzaam zijn – deze krijgen een contract aangeboden bij de inlener.

#### *Combi zorg en werk, gezond aan het werk*

#### **6. WERKDruk EN MENTALE GEZONDHEID**

**6-A** Invoering van een Jaarlijkse werkdrukmeting binnen de organisatie, de uitkomsten en eventuele vervolgacties worden besproken met de OR en vastgelegd in een werkdruk plan van aanpak;

**6-B** Er komt een budget beschikbaar voor teamcoaching, onderdeel daarvan kan ook zijn teamcoaching m.b.t. mentale ondersteuning, duurzame inzetbaarheid, fit en gezondheid;

**6-C** Invoering 36 urige werkweek in gehele sector;

**6-D** Studie afspraak naar verlagen arbeidsduur; 30 urige werkweek / invoering 4 daagse werkweek.

#### **7. VERLOF & LIFE EVENTS**

**7-A** 5 mei elk jaar feestdag – verlof; want vrijheid is niet vanzelfsprekend;

**7-B** Bijzonder verlof: 4.8.1 d, e en f aanpassen: zaken als verlof bij huwelijk stiefzus e.d. ontbreekt;

**7-C** Calamiteitenverlof verduidelijken;

**7-D** 4.9 gaat over geboorteverlof en verlof na bevalling, maar we missen hier bepalingen over zwangerschaps- en bevallingsverlof;

**7-E** Menstruatie en menopauze regeling afspreken (hormonale klachten regeling);

**7-F** Mantelzorg afspraken waaronder mantelzorg budget/verlof;

**7-G** Verduidelijken rouw verlof en invoeren van een rouw protocol binnen iedere organisatie samen met de OR.

## 8. WERK EN PRIVEBALANS

**8-A** Definities m.b.t. wanneer je wel of niet volgens een rooster werkt verduidelijken, want iedereen werkt volgens een rooster;

**8-B** Roosters/werktijden dienen minimaal 3 maanden vooruit geroosterd te worden en minimaal 1 maand van te voren vastgesteld te zijn. Wijzigingen kunnen dan alleen in uitzonderlijke gevallen nog doorgevoerd worden (verschoven dienst regeling invoeren/extra werken regeling + vergoedingsregelingen daarvoor);

**8-C** Invoeren van een flexibiliteit bonus van € 25,- bruto per keer (als je binnen 48 uur een openstaande dienst opvult);

**9-D** 6.1. Invoering van het Jaargesprek: Persoonlijke duurzame inzetbaarheid en bespreken van thema's zoals mantelzorg, opleiding en ontwikkeling, rooster en werktijden etc.

## 9. REISTIJD/THUISWERKEN

**9-A** Afspraak in de cao fiscaal max: Verduidelijken dat er dus geen minimale en/of maximale km afgesproken mogen worden in bedrijfseigen regelingen. Reiskosten dienen conform cao gebaseerd te zijn op de maximale benutting van de wettelijke mogelijkheden, en berekend volgens de meest gebruikelijke route; Ook duurzame vormen van vervoer dienen vergoed te worden (zoals lopen en fietsen)

**9-B** Thuiswerken: Recht op thuiswerken, voor functies waar dat mogelijk is, vastleggen in de cao.

## 10. BHV

CAO afspraak maken over BHV: mbt vergoeding, tijd en opleidingen. Daadwerkelijk werken in rol BHV: nl binnen diensttijd = uurloon, buiten diensttijd om = dan is er sprake van extra werk in bepaalde gevallen. Dan is de extra werk regeling van toepassing.

## Vakbonden

## 11. VAKBONDSFACILITEITEN

**11-A** Verplichte volledige 100% netto vergoeding van lidmaatschap vakbond FNV en CNV i.p.v. de eenmalige vergoeding van € 120,- euro;

**11-B** Mogelijkheid om dit in te brengen in de werkkostenregeling

**11-C** In iedere organisatie dienen 2 vakbondsconsulenten (1 van CNV en 1 van FNV) aangesteld te worden die 2-4 uren per week worden vrijgesteld om 0- lijns vakbond dienstverlening op het gebied van werk en inkomen te verlenen voor werknemers;

**11-D** Vakbonden en diens (kader) leden hebben het recht om bij de werkgever achterban bijeenkomsten te organiseren, gebruik te maken van (digitale) plakborden e.d. voor het geven van o.a. vakbondsvoorlichting en gebruik te maken van o.a. vergader ruimten e.d.;

**11-E** Bescherming van kaderleden:

- De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad;
- Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld;

Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan vakbonds informatie te verspreiden via daarvoor beschikbaar gestelde (digitale) publicatieborden, mits het hierbij niet gaat om bedrijf beschadigende of opruiende informatie; Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met een kaderlid van één der werknemersorganisaties zijn dezelfde ontslagbepalingen van toepassing als die welke bij een OR-lid van toepassing zijn

### *Cao conform Europese wet en regelgeving*

#### **12. MEERWERK EN OVERWERK**

**12-A** 3.7 en 3.8 Regeling moet conform EU wetgeving: Houdt in geen onderscheid tussen vergoeding voor meer- en overwerk. Daarbij is de term *extra werk* gangbaar. En dat is per direct (dus niet pas na een week afrekenen), maar direct op de dag dat je meer hebt gewerkt dan dat je bent ingeroosterd;

**12-B** Art 3.9 CAO: Vergoeding extra werk: Het is duidelijker en werkbaarder als extra werk standaard in geld zou worden vergoed. De werknemer mag kiezen om dit om te zetten in tijd voor tijd (denk aan invoeren IKB met brede bronnen en doelen, invoeren van de 100 weken spaar regeling, uitbreiden PAB regeling);

**12-C** Nu wordt overwerk per kwartaal afgerekend. Dit is onwenselijk. Ons voorstel is dat er wel per kwartaal de mogelijkheid blijft bestaan om af te rekenen. Maar dat indien men kiest voor opname in tijd, dat je dit binnen het jaar kan doen en dus niet binnen het kwartaal. En dat indien aan het einde van het jaar er saldo overblijft je dit dus of in je IKB/100 weken spaarregeling stopt of laat uit betalen;

**12-D** Mammoet uitspraak: overwerk maakt deel uit van vakantieloon.

#### **13. BIJZONDERE DIENSTEN EN EU-VERGOEDING BIJ AANWEZIGHEIDS- EN BEREIKBAARHEIDSDIENSTEN**

**13-A** Aanwezigheidsdiensten hebben minimaal recht op het WML per uur;

**13-B** Bereikbaarheidsdiensten hebben recht op minimaal WML indien er weinig vrijheid is en er spoed is om te komen werken. Bespreken hoe dit uitwerkt m.b.t. consignatiediensten en gladheidsbestrijding;

**13-D** Consignatiedienst: niet aftoppen op max 8 uur

### *Overige*

**14.** Bespreken uitkomsten van de werkgroepen cao 2025.

**15.** Internationaal vakbondswerk: werkgevers wijzen werknemers op de mogelijkheid om vrijwillig €25 per jaar te doneren aan internationaal vakbondswerk. Het totale bedrag wordt door werkgever verdubbeld en overgemaakt aan CNV Internationaal en FNV internationaal (50-50 verdeling). Dit kan bijvoorbeeld door dit als optie op te nemen als keuze in het kerstpakket.

Ten slotte 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,

C. van Dijk  
CNV

A. Aklalouch  
FNV