

# **Onderhandelingsresultaat**

## **t.b.v. CAO Woondiensten 1/1/2024 – 1/4/2025**

### **(d.d. 17 januari 2024)**

#### **Looptijd**

De looptijd van de CAO Woondiensten 2024 is van 1 januari 2024 tot 1 april 2025 (15 maanden).

#### **Structurele loonsverhoging**

Het individuele salaris van werknemers wordt per 1 januari 2024 verhoogd met 10 procent. Deze loonsverhoging wordt ook doorgevoerd in de salarisschalen (artikel 4.3 en 4.4 CAO).

#### **Aanpassingsbedragen**

Het systeem van de aanpassingsbedragen wordt afgeschaft.

Dit betekent dat met ingang van 1 januari 2024 het eindniveau van de salarisschaal C tot en met H en O voor bestaande medewerkers het reguliere eindniveau wordt (artikel 4.4.2 CAO Woondiensten). De term 'nieuwkomers' verdwijnt uit de CAO. Er is vanaf 1 januari 2024 dan ook sprake van één startsalaris en één eindniveau per salarisschaal.

#### **Structurele eindejaarsuitkering**

Er wordt in de CAO Woondiensten een structurele eindejaarsuitkering geïntroduceerd die voor het eerst wordt uitbetaald in december 2024. Deze eindejaarsuitkering bedraagt 2% van het individuele jaarsalaris van de werknemer en is gemaximeerd tot 2% van het eindniveau van diens loonschaal. Deze eindejaarsuitkering valt niet onder de grondslag voor het pensioen en de vakantietoeslag. In de CAO Woondiensten wordt de CAO-eindejaarsuitkering toegevoegd als een bron in het Woondiensten Cafeteria Systeem (artikel 9.4 CAO Woondiensten).

Bij deze eindejaarsuitkering gelden de volgende aanvullende afspraken:

- Reeds bestaande bedrijfseigen regelingen worden geïncorporeerd in de CAO-eindejaarsuitkering. Het incorporeren betreft zowel nominale als procentuele bedrijfseigen regelingen. Het incorporeren geldt zowel voor jaarbedragen als bedragen per maand.
- Met bedrijfseigen regelingen bedoelen we in dit kader vaste, structurele, aanvullende beloningselementen, anders dan het salaris of de vakantietoeslag, die op iedere medewerker of groepen van medewerkers binnen de corporatie van toepassing zijn (zoals bijvoorbeeld een eindejaarsuitkering of 13<sup>e</sup> maand). Regelingen die samenhangen met individuele prestaties of de prestaties van de corporatie als geheel dan wel waarvoor jaarlijks een bestuursbesluit nodig is, vallen hier niet onder. Ook de beloningselementen die het gevolg zijn van het beoordelingssysteem vallen hier niet onder.
- Alle bestaande bedrijfseigen regelingen van het type zoals bovenstaand gedefinieerd worden bevroren. Dit betekent dat er geen nieuwe of hogere bedrijfseigen regelingen van dit type binnen de corporaties kunnen worden afgesproken. Ook kunnen deze bedrijfseigen regelingen niet afgebouwd gaan worden.

- Eventuele afbouwregelingen met betrekking tot bestaande bedrijfseigen regelingen afgesproken vóór 1 januari 2024, blijven van kracht.

#### *Gezamenlijk onderzoek CAO-partijen*

CAO-partijen spreken af een gezamenlijk onderzoek uit te voeren naar al bestaande bedrijfseigen regelingen zoals hierboven benoemd.

In dit onderzoek zullen de volgende vragen aan de orde komen:

- Bij welke woningcorporatie is er d.d. 31 december 2023 een bedrijfseigen regeling zoals hierboven genoemd (anders dan vakantietoeslag en niet verbonden met het beoordelingssysteem)?
- Betreft het hierbij een collectieve (voor alle medewerkers geldende) arbeidsvoorwaarde of een arbeidsvoorwaarde die van toepassing is op individuele medewerkers (of een groep medewerkers)? Met andere woorden : wie heeft recht op deze uitkering?
- Welke hoogte heeft deze uitkering?
- Welke vorm (nominaal of procentueel) heeft deze uitkering?
- Op welk moment wordt deze uitgekeerd (maandelijks of jaarlijks)?
- Welke achtergrond heeft deze uitkering (zijn er in het verleden andere bedrijfseigen (secundaire) arbeidsvoorwaarden voor ingeleverd)?

Daarna maken CAO-partijen gezamenlijk een plan over hoe de hierboven genoemde bedrijfseigen regelingen ook in de toekomst worden geïncorporeerd in de CAO Woondiensten. Dit met het doel deze uitkeringen te synchroniseren en op te bouwen totdat de eindejaarsuitkering voor elke corporatiemedewerker gelijk is om zo te voorkomen dat corporaties elkaar op het gebied van dit type arbeidsvoorwaarden beconcurreren (gelijk speelveld).

#### **Vergoedingen**

De bereikbaarheidsdienstvergoeding (artikel 3.8.6 CAO) wordt met ingang van 1 januari 2024 met 10% (de structurele CAO-loonsverhoging) verhoogd.

De thuiswerkvergoeding (artikel 6.10.2 CAO Woondiensten) wordt met ingang van 1 februari 2024 verhoogd naar het onbelaste maximale fiscale bedrag per 1 januari 2024.

#### **Instroom**

In de CAO Woondiensten wordt een vergoeding voor stagiairs opgenomen ter hoogte van 400 euro bruto per maand (ongeacht opleidingsniveau) bij een fulltime stage (36 uur per week). Bij een parttime stage geldt de vergoeding naar rato. De hoogte van de vergoeding heeft een minimumkarakter.

CAO-partijen gaan verder samen met FLOW en gefinancierd door FLOW onderzoeken hoe het aantal stageplaatsen voor alle opleidingsniveaus in de branche uitgebreid kan worden. Hier wordt met nadruk ook gekeken naar het stimuleren van stages voor de meest praktische, uitvoerende functiegroepen.

#### **Pensioen**

Met ingang van 1 januari 2026, bij de transitie naar een nieuwe pensioenregeling, wordt de pensioenopbouw in het tweede ziektejaar gebaseerd op het pensioengevend salaris dat gold direct voorafgaand aan de ingang van het

tweede ziektejaar. De extra premie die dit kost, neemt de werkgever volledig voor zijn rekening.

In 2024 geldt een ongewijzigde pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer (artikel 12.2 CAO woondiensten).

### **Handboek functie-indeling Woondiensten**

Het proces rondom de functiebeschrijving, de functiewaardering en bezwaar (art. 1.5 en 1.6 CAO Woondiensten) wordt zorgvuldig bekeken voordat de aangepaste versie van het *Handboek functie-indeling Woondiensten* van kracht wordt.

CAO-partijen benutten (indien noodzakelijk) een deel van de FLOW reserve om het moderniseringstraject van het *Handboek functie-indeling woondiensten* te bekostigen.

### **Redactioneel**

De naam van het Woondiensten Cafeteria Systeem (Hoofdstuk 9 CAO Woondiensten) wordt gewijzigd in "Individueel Keuzebudget".

In het voorwoord van de CAO Woondiensten wordt het aantal werknemers in de sector aangepast naar de actuele stand van zaken per 1 januari 2024.

In artikel 7.2 CAO Woondiensten verdwijnt de leeftijdscategorie: geboren tussen 1 januari 1953 en 31 december 1957.

In artikel 4.12 CAO Woondiensten wordt verhelderd waarom Wajong'ers niet onder de salarisschalen van artikel 4.12 CAO Woondiensten vallen.

In het Woondiensten Cafeteria Systeem (artikel 9.4 CAO Woondiensten) verdwijnt de "levensloopregeling" als doel.

De maximale bestedingsruimte in het Woondiensten Cafeteria Systeem (artikel 9.4 CAO Woondiensten voor de (verrekening van) vakbondscontributie wordt verhoogd naar €240,-

In artikel 10.5.4 CAO Woondiensten (individueel loopbaanontwikkelingsbudget) wordt verhelderd dat bij de indiensttreding in de loop van een kalenderjaar het budget wordt berekend aan de hand van *volle* maanden.

17 januari 2024:

Namens Aedes

Namens FNV

Mw. R. Ritsema Van Eck

Mw. J. Waage

Namens CNVVakmensen.nl

Namens De Unie

Dhr. R. Heins

Mw. E. Werger

## Bijlage 1

*Voorbeelden van uitwerking (later aan te vullen)*

**Corporatie X heeft al een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 4%**

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie X: de medewerker ontvangt in 2024 een CAO-loonsverhoging van 10%, een CAO-eindejaarsuitkering van 2% en een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 2%.*

**Corporatie Y heeft al een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 1%**

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Y: de medewerker ontvangt in 2024 een CAO-loonsverhoging van 10% en een CAO-eindejaarsuitkering van 2% (de bedrijfseigen regeling is hierin geïncorporeerd).*

**Corporatie Z heeft geen eindejaarsuitkering**

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Z: de medewerker ontvangt in 2024 een CAO-loonsverhoging van 10% en een CAO-eindejaarsuitkering van 2%.*