



Veel gestelde vragen en antwoorden over het onderhandelingsresultaat CAO Woondiensten 2024/2025

Er ligt een onderhandelingsresultaat voor de CAO Woondiensten 2024/2025 (CAO) met een looptijd van 1 januari 2024 tot 1 april 2025. Aedes, FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen en De Unie bereikten dit resultaat op woensdag 17 januari 2024. Op 31 januari 2024 hebben de achterbannen van Aedes en de vakbonden deze CAO-afspraken goedgekeurd. Op 1 februari 2024 is deze uitkomst bekend gemaakt op de respectievelijke sites van CAO-partijen en zijn de loonschalen gepubliceerd.

CAO-partijen gaan nu de teksten voor de nieuwe CAO Woondiensten schrijven. Daarna zullen ze de CAO aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zullen ze een verzoek indienen om de CAO Woondiensten algemeen verbindend te laten verklaren.

Vooruitlopend op de nieuwe teksten van de CAO treft u hieronder veel gestelde vragen en antwoorden over het onderhandelingsresultaat aan.

Salarisverhoging

Welke salarisafspraken hebben CAO-partijen gemaakt?

Er is een structurele loonsverhoging afgesproken van 10% per 1 januari 2024 (met terugwerkende kracht dus). Het systeem van de aanpassingsbedragen is afgeschaft.

Waarover wordt de structurele loonsverhoging toegepast?

Het individuele salaris van de medewerker wordt per 1 januari 2024 verhoogd met 10 procent. De loonsverhoging wordt ook toegepast op het instapsalaris/startniveau en het eindniveau van alle salarisschalen.

De nieuwe CAO-teksten zijn nog niet bekend, moet de CAO-salarisverhoging wel alvast doorgevoerd worden in de salaris betaling van februari 2024?

Ja, de salarisverhoging moet zo snel mogelijk doorgevoerd worden. Het CAO onderhandelingsresultaat is immers goedgekeurd door het Aedes bestuur en de leden van de vakbonden.

Heeft een medewerker die na 1 januari 2024 in dienst kwam (bijvoorbeeld op 8 januari 2024) waarmee in december 2023 afspraken zijn gemaakt over de indiensttreding recht op de 10% salarisverhoging?

Als de corporatie en de nieuwe medewerker expliciet afgesproken hebben dat de medewerker de nog overeen te komen CAO loonsverhoging zou ontvangen, heeft de medewerker inderdaad recht op de 10% loonsverhoging.

Als de corporatie en de nieuwe medewerker expliciet afgesproken hebben dat de medewerker de nog overeen te komen CAO loonsverhoging niet zou ontvangen, heeft de medewerker geen recht op de 10% loonsverhoging.

In het geval dat er geen expliciete afspraken zijn gemaakt is de werkgever niet verplicht de loonsverhoging te betalen. Het salaris van de medewerker moet echter in ieder geval boven het startniveau per 1 januari 2024 liggen van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Als een medewerker na 1 januari 2024 uit dienst is moet zijn salaris dan nog worden gecorrigeerd?

Ja, de betreffende medewerker had vanaf 1 januari 2024 recht op de loonsverhoging van 10%. Dit geldt overigens niet voor arbeidsovereenkomsten die met een vaststellingsovereenkomst, waarin finale kwijting is opgenomen, zijn beëindigd.

Heeft de loonsverhoging met terugwerkende kracht ook gevolgen voor de uurwaarde van het Individueel Keuzebudget (voorheen het Woondiensten Cafeteria Systeem)?

Nee. In artikel 9.6.6 CAO Woondiensten is namelijk opgenomen dat de uurwaarde niet wordt aangepast voor wijzigingen die – eventueel met terugwerkende kracht – plaatsvinden na de peildatum en gedurende de geldigheidsduur van de keuze.

Als een "nieuwkomer" in de salarisschalen C tot en met H en O eind 2023 aan het maximum van zijn/haar loonschaal zat, ontvangt die medewerker dan met ingang van 1 januari 2024 een loonsverhoging van 10%?

Ja, de term 'nieuwkomer' is verdwenen uit de CAO en de eindniveaus van de salarisschalen zijn aangepast. Deze medewerker kan op termijn doorgroeien tot het nieuwe eindniveau van de schaal.

Ontvangt een "nieuwkomer" in de salarisschalen C tot en met H en O die aan het maximum van zijn/haar loonschaal zat een loonsverhoging én een periodieke verhoging omdat er weer ruimte aan het eind van die betreffende salarisschalen is ontstaan?

Nee, de periodieke stap staat los van de structurele loonsverhoging. De betreffende medewerker ontvangt een loonsverhoging van 10%. Doordat het groeiperspectief van deze medewerker vergroot is, is er in de loop van het jaar ruimte voor een periodieke stap in het kader van de beoordelingscyclus 2024.

Klopt het dat de relatieve salaris positie (RSP) van een medewerker die in de voorgaande CAO 'nieuwkomer' was én in de salarisschalen C tot en met H en O zat, wijzigt?

Ja, dat klopt. In deze nieuwe CAO is het systeem van aanpassingsbedragen afgeschaft en de term 'nieuwkomer' is verdwenen. Het eindniveau van de salarisschaal C tot en met H en O voor bestaande medewerkers is het reguliere eindniveau van de salarisschaal geworden. Daarmee is het groeiperspectief van de 'voorheen nieuwkomer' vergroot.

Voorbeeld:

Hanny is een "nieuwkomer" ingedeeld in schaal E. Ze verdiende in 2023 3.202 euro per maand. Ze zat op het maximum van haar schaal. Haar relatieve salaris positie (RSP) was 100%.

Op 1 januari 2024 ontvangt ze de CAO loonsverhoging van 10%. Haar nieuwe maandsalaris wordt 3.522 euro per maand. Haar RSP moet opnieuw berekend worden. Hanny's nieuwe RSP wordt 97,4% (3.522 euro gedeeld door 3.615 euro (nieuwe maximum van salarisschaal E) x 100% is 97,4%).

Moet de CAO loonsverhoging ook toegepast worden op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Ja, de CAO-loonsverhoging moet ook toegepast worden op medewerkers met een contract voor bepaalde tijd.

Moet de CAO loonsverhoging ook toegepast worden op medewerkers die worden ingeleend via, bijvoorbeeld, een uitzendbureau?

Ja, de CAO-loonsverhoging maakt onderdeel uit van de zogenaamde 'inlenersbeloning' zoals voorgeschreven in artikel 16 van de NBBU en ABU-CAO.

Als medewerkers als gevolg van afspraken uit het verleden met hun salaris boven het maximum van hun schaal zitten hebben ze dan ook recht op de 10% loonsverhoging?

Ja, iedere corporatiemedewerker heeft recht op die 10% loonsverhoging per 1 januari 2024, de relatieve salarispositie (RSP) van de medewerker verandert niet. Dit is alleen anders als er op individueel niveau met de betreffende medewerker hierover afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van demotie. Zo'n andere afspraak kan bijvoorbeeld zijn dat het salaris van de betreffende medewerker wordt bevroren.

CAO eindejaarsuitkering

Hoe werkt het incorporeren van bestaande bedrijfseigen regelingen zoals een eindejaarsuitkering?

Er kunnen zich drie situaties voordoen: een corporatie heeft al een bedrijfseigen regeling zoals een eindejaarsuitkering, die meer bedraagt dan 2%. Een corporatie heeft al een bedrijfseigen regeling die minder bedraagt 2% of de corporatie heeft geen eindejaarsuitkering. Hieronder drie voorbeelden over hoe het incorporeren werkt.

Voorbeelden:

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%.

Hoe wordt de CAO eindejaarsuitkering berekend?

De CAO eindejaarsuitkering bedraagt 2% van het individuele jaarsalaris van de werknemer en is gemaximeerd tot 2% van het eindniveau van diens loonschaal. Onder individuele jaarsalaris verstaan we 12 maal het bruto maandsalaris.

Ontvangt een medewerker die gedurende het jaar de corporatie verlaat de 2% eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat de medewerker in dienst was bij de corporatie?

Ja, bij de afrekening bij het einde van het dienstverband ontvangt de medewerker een uitkering ter waarde van X/12-deel van de eindejaarsuitkering (waarbij X staat voor het aantal volle maanden dat de medewerker dit jaar in dienst was).

Ontvangt een medewerker die gedurende het jaar bij een corporatie in dienst treedt de 2% eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat de medewerker in dienst is bij de corporatie?

Ja, wanneer een medewerker gedurende het jaar in dienst treedt ontvangt de medewerker in december een eindejaarsuitkering ter waarde van X/12-deel (waarbij X staat voor het aantal volle maanden dat de medewerker dit jaar in dienst is).

Als een corporatie een eindejaarsuitkering kent (bijvoorbeeld van 2%) en nog een andere structurele uitkering op een ander moment in het jaar (bijvoorbeeld ook 2%), mag de corporatie die andere uitkering dan afbouwen?

Nee, dat mag niet. Het gaat bij de CAO-afspraken over de eindejaarsuitkering om het totaal van structurele, vaste, aanvullende beloningscomponenten (anders dan salaris of vakantietoeslag). In dit geval zal de bestaande eindejaarsuitkering de CAO-eindejaarsuitkering worden. En de uitkering op een ander moment in het jaar de bedrijfseigen aanvulling die niet meer afgebouwd mag worden. Deze uitkering mag overigens ook niet opgeplust worden. De uitkering zal in de toekomst gaandeweg geïncorporeerd worden in de afspraken over een verhoging van de CAO-eindejaarsuitkering.

Wij kennen in de corporatie geen eindejaarsuitkering van een percentage maar van een bedrag. Hoe werkt het dan?

De CAO-eindejaarsuitkering van 2% is bedoeld als een uitkering ter waarde van 2% van het individuele bruto jaarsalaris van de medewerker, gemaximeerd op 2% van het eindniveau van diens loonschaal. In dit geval moet voor elke medewerker individueel berekend worden hoeveel % van het bruto jaarsalaris het betreffende bedrag in de corporatie is. Als een medewerker meer dan 2% ontvangt behoudt de medewerker het meerdere. Als een medewerker minder dan de 2% ontvangt, dan moet de uitkering aangevuld worden tot 2%.

Ontvangen voltijdsmedewerkers en deeltijders dezelfde eindejaarsuitkering?

Ja, qua percentage wel. Maar het bedrag is natuurlijk anders. De eindejaarsuitkering wordt berekend over het individuele bruto jaarsalaris, gemaximeerd tot 2% van het eindniveau van diens loonschaal. Dit salaris is voor de deeltijders al aangepast aan de aantal uren dat de deeltijder werkt. Dit bedrag zal dus lager zijn dan dat van de voltijdmedewerker.

Wij kennen in de corporatie een bedrijfseigen regeling. Krijgen nieuwe medewerkers deze bedrijfseigen regeling ook, nu er een CAO-eindejaarsuitkering is?

Ja, tenzij er al vóór 1 januari 2024 afgesproken is dat de bedrijfseigen regeling niet geldt voor nieuwe medewerkers. Als die afspraak er niet is, dan ontvangen nieuwe medewerkers dezelfde bedrijfseigen regeling(en) als 'bestaande medewerkers'.

Wij hebben in de corporatie de afspraak dat de bedrijfseigen regeling elk jaar wordt verhoogd met de CAO-loonsverhoging. Wat betekent de nieuwe CAO-afspraak in dit kader?

Met het invoeren van een eindejaarsuitkering in de CAO, zijn alle bedrijfseigen regelingen met een vast, structureel, aanvullende beloningselement bevroren. Afbouwen kan niet. Maar opplussen ook niet meer. Dat betekent in dit geval dat de bedrijfseigen regeling niet meer verhoogd kan worden met de CAO-loonsverhoging.

Wordt over de CAO eindejaarsuitkering pensioen en vakantietoeslag opgebouwd?

Nee, over de CAO eindejaarsuitkering wordt geen pensioen en/of vakantietoeslag opgebouwd.

Als een corporatie een extra verlof dag heeft ten opzichte van de CAO Woondiensten (bijvoorbeeld 5 mei is ieder jaar een verlofdag), wordt deze dag dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, deze extra dag wordt in het kader van deze CAO-afspraak niet gezien als een aanvullend beloningselement.

Als een corporatie iedere medewerker een budget geeft (bijvoorbeeld 200 euro) om te besteden in het Individueel Keuzebudget (voorheen het Woondiensten Cafeteria Systeem) wordt dit budget dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Ja, in dit geval gaat het om een vast, structureel, aanvullend beloningselement (anders dan het salaris of de vakantietoeslag).

Als een corporatie een tegemoetkoming in de premie voor de ziektekostenverzekering kent, moet dit bedrag dan ook geïncorporeerd worden in de CAO eindejaarsuitkering?

Ja, in dit geval gaat het om een vast, structureel, aanvullend beloningselement (anders dan het salaris of de vakantietoeslag).

Als een corporatie een bedrijfseigen regeling heeft in de vorm van een vitaliteitsbudget, moet dit budget dan ook geïncorporeerd worden in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, als het budget geormerkt is voor vitaliteit, en daar ook daadwerkelijk aan besteed dient te worden (bijvoorbeeld het betalen van een abonnement bij de sportschool) dan valt het buiten de bedrijfseigen regelingen die meetellen voor de eindejaarsuitkering.

Als er bij een corporatie geen bedrijfseigen regelingen zijn zoals bedoeld in de CAO-afspraken over de eindejaarsuitkering, maar sommige medewerkers hebben (vanuit het verleden) persoonlijke afspraken. Krijgen deze medewerkers de 2% CAO eindejaarsuitkering dan ook nog extra?

Dat hangt er vanaf wat er precies geregeld is (gaat het om een individu of om een groep medewerkers?) en hoe het juridisch is vastgelegd. Op deze vraag is dan ook geen algemeen antwoord te geven. Hier is maatwerk advies nodig.

Als een corporatie een uitkering afhankelijk heeft gesteld van de prestatie van het individu of groep en er is voor de toekenning van de uitkering een apart besluit van de werkgever nodig, wordt deze uitkering dan geïncorporeerd in de CAO eindejaarsuitkering?

Nee, er is immers geen sprake van een vast, structureel, aanvullend beloningselement.

Is het de bedoeling dat de hoogte van de CAO eindejaarsuitkering in de toekomst gaat stijgen?

Ja, het is de intentie van CAO-partijen dat de eindejaarsuitkering in de toekomst gaat groeien 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). Het tempo van de groei zal afhangen van de loonruimte die beschikbaar is de komende jaren. CAO-partijen zullen dan afspraken maken welke deel van de loonruimte ingezet gaat worden voor de "gewone" loonsverhoging en welk deel voor de CAO eindejaarsuitkering.

Vergoedingen

Is de bereikbaarheidsdienstvergoeding verhoogd?

Ja, met ingang van 1 januari 2024 is de bereikbaarheidsdienstvergoeding met 10% (de structurele CAO-loonsverhoging) verhoogd.

Is de thuiswerkvergoeding verhoogd?

Ja, met ingang van 1 februari 2024 is de thuiswerkvergoeding verhoogd naar het onbelaste maximale fiscale bedrag per 1 januari 2024. Dit bedrag is €2,35 netto per dag.

Bedraagt de kilometervergoeding nog € 0,40 bruto per kilometer?

Ja, de kilometervergoeding bedraagt nog € 0,40 bruto per kilometer. Van dit bedrag is met ingang van 1 januari 2024 echter € 0,23 per kilometer onbelast (dit was € 0,21).

Pensioen

Telt de 10% loonsverhoging mee in de pensioenopbouw?

Ja, de 10% loonsverhoging telt mee in de pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2025. In 2024 telt de loonsverhoging nog niet mee in de pensioenopbouw, omdat de afspraak om de lonen te verhogen met terugwerkende kracht per 1 januari is gemaakt. Door de aanpassing in het pensioenreglement die SPW in 2022 heeft doorgevoerd, wordt een loonsverhoging met terugwerkende kracht per 1 januari in het opvolgende jaar pensioengevend.

Lopen medewerkers hierdoor niet veel pensioenopbouw mis?

Nee, het mislopen van de pensioenopbouw is beperkt. Onze pensioenregeling kent een opbouwpercentage van 1,875% (dat is het fiscaal maximum). Een medewerker loopt dus 1,875% van de verhoging van de pensioengrondslag mis.

Voorbeeld:

Stel de pensioengrondslag van Willem is 50.000 euro. Als gevolg van de CAO-loonsverhoging wordt dat 55.000 euro. Over de 5.000 euro (55.000- 50.000 euro) ontvangt de medewerker

geen opbouw van 1,875% (pensioenopbouwpercentage per jaar).

De misgelopen pensioenopbouw over 2024 is $5.000 \times 1,875\% = 93,75$ euro.

Vanaf 1 januari 2025 ontvangt de medewerker wel pensioenopbouw over 55.000 euro.

Hoe wordt dit praktisch verwerkt in de salarisadministratie?

Na de aanpassing van het pensioenreglement heeft APG in 2022 met alle salarisadministrateurs in de corporatiebranche contact gehad over hoe een CAO loonsverhoging met terugwerkende kracht verwerkt moet worden. De salarisadministrateurs hebben dus (als het goed is) in hun systemen verwerkt dat de 10% loonsverhoging vanaf 1 januari 2025 meegenomen wordt in de pensioenopbouw en in 2024 nog niet.

Betalen werkgevers en medewerkers in 2024 al wel een pensioenpremie over het salaris inclusief de 10% loonsverhoging?

Nee, de pensioenpremie in 2024 wordt nog berekend over het salaris van 2023. Vanaf 1 januari 2025 zal er wél pensioenpremie betaald worden over het hogere salaris. Concreet betekent dit dat het nettoloon van de medewerkers in de eerste maanden van 2025 iets lager zal zijn dan in 2024 omdat er vanaf 1 januari 2025 meer pensioen opgebouwd wordt.

Hoe zit het ook alweer met de indexatie van het pensioen?

CAO-partijen hebben de ambitie om een koopkrachtig pensioen te realiseren. Daarvoor is indexatie van pensioenen nodig. Afhankelijk van de dekkingsgraad van SPW kan het SPW-bestuur die indexatie wel of niet toekennen. De peildatum daarvoor is 31 juli van enig jaar. Met het oog op de koopkracht hebben CAO-partijen afgesproken dat voor gepensioneerden de inflatie uitgangspunt is bij de mate van indexatie (een gepensioneerde ontvangt immers geen loonsverhoging meer) en voor de actieve deelnemer is de loonsverhoging het uitgangspunt. Normaal gesproken lopen beide redelijk met elkaar in de pas. In de afgelopen twee jaar hebben we echter te maken gehad met een uitzonderlijke situatie omdat de loonsverhoging achterbleef bij de inflatie. Gepensioneerden kregen daardoor een hogere indexatie dan actieven. De loonsverhoging van 10% die voor 2024 is afgesproken, zal op de peildatum van 31 juli, voor de actieve deelnemers het uitgangspunt voor het bestuur van SPW zijn bij haar beslissing voor een indexatie. De hoogte van de dekkingsgraad is bepalend bij de vraag of en zo ja, met hoeveel procent de pensioenen geïndexeerd worden.

Verandert er iets in de pensioenpremieverdeling tussen werkgever en werknemer?

Nee, de verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer blijft tijdens de looptijd van de CAO ongewijzigd. Op de website van SPW vind je het overzicht van SPW wat betreft premies en kengetallen 2024.

Generatiepact

Hebben CAO-partijen nieuwe afspraken gemaakt over het Generatiepact?

Nee, in de CAO 2022-2023 hebben partijen afgesproken dat het Generatiepact verlengd werd tot 1 april 2025. Daar is niets aan veranderd. In de loop van 2024 zal het Generatiepact geëvalueerd worden. Partijen zullen op basis van deze evaluatie beslissen of het Generatiepact opnieuw verlengd zal worden (of niet). Daarbij zal ervoor gezorgd worden dat medewerkers die, bij een eventuele verlenging, deel kunnen nemen aan het Generatiepact niet in de knel komen vanwege de aanvraagtermijn van 4 maanden.

(Compensatie) van de PAWW-premie

Valt de sector Woondiensten vanaf 1 januari 2024 nog onder de PAWW?

Ja. CAO-partijen hebben in de CAO Woondiensten 2017-2018 afgesproken de versoering van de WW-uitkering te repareren, door aan te sluiten bij de verzamel-CAO Private Aanvulling WW en WGA-sector (niet semi publieke dienstverlening), zodat werknemers dezelfde uitkeringsduur en opbouw behouden als voor de versoering. Deze regeling loopt tot 1 oktober 2027.

Hebben CAO-partijen de compensatie voor de PAWW-premie verlengd?

In de CAO Woondiensten 2017-2018 hebben CAO-partijen afgesproken dat de werkgever een toeslag betaald om de PAWW-premie voor medewerkers te compenseren. Deze afspraak liep af op 31-12-2023. CAO-partijen hebben de compensatie niet verlengd. Vanaf 1-1-2024 betalen werkgevers geen toeslag meer (vindt er geen compensatie van de PAWW-premie plaats). De hoogte van de PAWW premie is met ingang van 1-1-2024 0,08%.

Redactie

Redactionele aanpassing

Anders dan in het onderhandelingsresultaat vermeldt staat, verdwijnt in artikel 7.2 CAO Woondiensten de leeftijdscategorie: geboren tussen 1 januari 1953 en 28 februari **1957**. Met deze afspraak hebben CAO-partijen slechts een redactionele wijziging beoogd. Voor medewerkers geboren in 1957 zou de redactionele aanpassing materiële gevolgen kunnen hebben, dat is niet de bedoeling van CAO-partijen geweest.

Heeft u als werkgever vragen over het onderhandelingsresultaat? Dan kunt u bellen met de werkgeverstelefoon van Aedes. Deze telefonische dienst is op werkdagen te bereiken van 08.30 tot 17.00 uur via telefoon 06 537 593 43. Werknemers kunnen met vragen bellen naar FNV Bouwen & Wonen, CNV Vakmensen of De Unie.