

Voorstellen CNV voor de cao Woondiensten 2025/2026.

Inleiding.

De cao-voorstellen van het CNV kwamen tot stand op basis van:

- 3 Digitale achterbanraadplegingen.
- Digitale enquête onder leden en niet-leden.
- Beraadslaging in de cao+-commissie Woondiensten.
- Arbeidsvoorwaardenbeleid van het CNV.
- Collegiaal overleg met de onderhandelaars van de FNV en De Unie.

Vooraf.

Uit gesprekken met de cao+-commissie Woondiensten, achterban en de beraadslaging via de digitale enquête komt een aantal krachtige signalen naar voren.

Veiligheid op de werkplek. Ronduit verontrustend zijn de signalen van werknemers over het toenemende gevoel van onveiligheid. In toenemende mate worden werknemers geconfronteerd met de verharding in de samenleving. Werknemers met direct huurderscontact die te maken hebben met verbaal en/of fysiek geweld, maar ook medewerkers die via de mailverkeer/social media in aanraking komen met grensoverschrijdend gedrag.

Veel corporaties worstelen met het probleem van de veiligheid op de werkplek. De toenemende onveiligheid is een weerbarstig maatschappelijk probleem, waarvoor helaas geen panklare oplossingen zijn.

Het is van essentieel belang, dat het onderwerp veiligheid van hoog tot laag in de organisatie de aandacht krijgt die het verdient. Met elkaar blijven onderzoeken, welke maatregelen getroffen kunnen worden. Het gevoel van onveiligheid bespreekbaar maken en niet normaal vinden wat niet normaal is.

Loonontwikkeling. Naast koopkrachtbehoud pleit de achterban voor koopkrachtverbetering. Koopkrachtverbetering is noodzakelijk om het hoofd te kunnen bieden aan de stijgende kosten. Ook om als sector concurrerend te blijven in een krappe arbeidsmarkt is koopkrachtverbetering gewenst. Bij het beoordelen van het koopkrachtplaatje moet de hoogte van de vergoedingen worden meegenomen. Een doorn in het oog is, dat de zakelijke kilometers sinds jaar en dag niet geïndexeerd zijn.

Werkdruk. De hoge werkdruk in relatie met de krapte op de arbeidsmarkt en verhoogde uitval vanwege ziekte wordt nadrukkelijk genoemd. De achterban geeft aan, dat de gezonde werk/privé balans onder druk staat.

Inhuur. Aan corporaties wordt gevraagd om creatief na te denken over het probleem van de krapte op de arbeidsmarkt. CNV vraagt nadrukkelijk om niet in de reflex van inhuur te schieten. Binnen

onze cao+-commissie Woondiensten hebben we hier nadrukkelijk over gesproken. Er kleeft een aantal nadelen aan de inzet van inhuur:

- Kostenaspect. Inhuur is duurder dan de inzet van eigen personeel.
- Kennis en kunde. Door de inzet van inhuur onthoud je de eigen organisatie om op bepaalde terreinen kennis en kunde op te bouwen en vervolgens de kennis en kunde te borgen in de eigen organisatie.
- Binding. De inzet van inhuur draagt niet bij aan cohesie binnen de corporatie.
- Krenten uit de pap. Inhuur staat meestal opgesteld voor een bepaalde taak. De reguliere taken moeten door het eigen personeel worden opgepakt.
- Werkdruk verhogend. Het regelmatig inwerken van inhuurkrachten werkt werkdruk verhogend.

CNV vraagt derhalve uitdrukkelijk aandacht voor beperking van de inhuur.

Generatiepact als vast onderdeel van de cao. De tijdelijkheid van de huidige regeling wekt onrust. De achterban geeft duidelijk aan, dat er behoefte is aan duidelijkheid en aan het omzetten van de regeling generatiepact naar een structurele regeling.

Binden en boeien van jongeren. Voor de sector is het van belang om jongeren aan te trekken en voor een langere tijd vast te houden. Op dit moment loopt er binnen de sector een onderzoek naar de wijze, waarop je stagiairs kennis kunt doen maken met de corporatiesector en hen vervolgens enthousiast kunt maken voor het werken in de corporatie.

Daarnaast komt CNV met aanvullende voorstellen.

Niet de focus op alleen loon leggen, maar ook op versterking van overige arbeidsvoorwaarden.

CNV heeft getracht om een gebalanceerde voorstellenbrief tot stand te brengen, waarbij de centen niet vergeten zijn, maar ook aandacht gevraagd wordt voor andere urgente zaken die spelen binnen de Woondiensten.

Looptijd

Looptijd

CNV stelt een looptijd voor van 1 jaar (1 april 2025 tot 1 april 2026).

Loonparagraaf

Loonsverhoging

CNV stelt een structurele verhoging per 1 april 2025 van het loon en aanverwante toeslagen voor van 6 %.

De structurele loonsverhoging wordt zowel doorgevoerd in het individuele salaris als in de salarisschalen.

Eindejaarsuitkering

In het onderhandelingsresultaat d.d. 17 januari 2024 is vastgelegd, dat het doel is om de 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).

CNV streeft naar het groeien van de eindejaarsuitkering naar een volwaardige 13^e maand.

CNV stelt een structurele groei van 2% van de eindejaarsuitkering voor.

CNV stelt voor om de eindejaarsuitkering pensioengevend te maken en mee te nemen in de berekening van het vakantiegeld.

Vergoedingen

Thuiswerkvergoeding

CNV stelt voor om in de tekst van de cao op te nemen, dat de thuiswerkvergoeding ten minste gelijk gesteld is, aan de fiscale vrijstelling.

Reiskostenvergoeding woon/werkverkeer

CNV stelt voor, om in de cao Woondiensten een reiskostenvergoeding woon/werkverkeer op te nemen. Deze reiskostenvergoeding is gelijk gesteld aan de fiscale vrijstelling.

Om het gebruik van de fiets naar het werk te stimuleren, stelt het CNV voor om de onbelaste reiskostenvergoeding (incl. fiets) woon-werk verkeer vanaf 0 kilometer onbeperkt toe te passen. In combinatie met een fietsenplan.

De werkgever stelt de werknemer middels een lening in de gelegenheid om een fiets te kopen. De belastingvrije vergoeding wordt gebruikt om de renteloze lening af te lossen.

Reizen met het openbaar vervoer wordt vergoed op basis van het tarief 2e klasse (NS), dan wel het gangbare tarief (overig OV).

Toelichting: De cao kent op dit moment geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Iedere corporatie heeft de vergoeding reiskostenvergoeding woon-werkverkeer naar eigen inzicht geregeld

Vergoeding zakelijk verkeer

De vergoeding zakelijk verkeer bedraagt sinds jaar en dag €0,40 bruto per kilometer.

CNV stelt voor om de vergoeding zakelijk verkeer naar €0,52 bruto per kilometer te verhogen.

Veiligheid op de werkvloer

Veiligheid

CNV stelt voor, dat veiligheid onderdeel is van de beleidsagenda. Daarnaast dient het onderwerp veiligheid een vast agendapunt te zijn in het overleg met de ondernemingsraad.

CNV pleit voor een cultuur, waarin vrijuit gesproken kan worden over het gevoel van (on)veiligheid en melding gemaakt wordt van grensoverschrijdend gedrag (intern en extern)

Generatiepact

Generatiepact

Sinds 1 januari 2019 geldt een tijdelijke regeling generatiepact in de branche. Per 1 januari 2022 is de regeling met 3 jaar en 3 maanden verlengd tot 1 april 2025.

CNV hecht er aan, dat de regeling generatiepact een vast onderdeel van de cao wordt.

CNV stelt voor om de regeling generatiepact als structurele regeling voort te zetten.

CNV stelt voor om naast de variant 80-90-100, ook de variant 60-80-100 vast te leggen in de cao.

N.B. Indien de werknemer gebruik wil maken van de regeling dient de werknemer hiervoor minimaal 4 maanden voorafgaand een verzoek in bij zijn leidinggevende.

CNV hecht er aan, dat cao-partijen vóór 1 december 2024 overeenstemming hebben bereikt over voortzetting van de regeling generatiepact.

Scholing en Ontwikkeling

Ontwikkelgesprekken

Aansluitend aan de praktijk in de sector Woondiensten stellen wij een tekstuele verandering voor. Binnen corporaties vinden steeds minder vaak functionerings- en beoordelingsgesprekken plaats. CNV stelt voor om in artikel 10.3 cao te spreken van ontwikkelgesprekken. Ontwikkelgesprekken die gekoppeld zijn aan de strategie van de organisatie (artikel 10.3)

De integrale campagne “leren en ontwikkelen” was erop gericht dat de sector Woondiensten daadwerkelijk met leren en ontwikkelen aan de slag gaat. Van bewustwording naar doen.

Scholing en ontwikkeling is onderdeel van het ontwikkelgesprek

Het gesprek over scholing en ontwikkeling, rekening houdend met de strategie van de organisatie dient plaats te vinden op basis van samenspel en gelijkwaardigheid.

CNV hecht er aan, dat de stap van bewustwording naar doen daadwerkelijk gezet wordt.

CNV stelt voor, dat opleidingen passend binnen de strategie van de organisatie gevolgd kunnen worden in werktijd. De te maken reiskosten voor het volgen van de opleiding worden door de werkgever vergoed.

Vrijheid

Bevrijdingsdag als jaarlijkse feestdag.

In de sector Woondiensten heb je om de 5 jaar (in een lustrumjaar) recht op een doorbetaalde vrije dag op 5 mei. In 2025 heb je dus betaald verlof op bevrijdingsdag.

Vrijheid is geen vanzelfsprekendheid. De vrijheid moet je vieren. Het in vrijheid kunnen vieren van Bevrijdingsdag is een belangrijk symbool. Juist in een wereld waar op tal van plekken de vrijheid onder druk staat, is het belangrijk om tenminste één keer per jaar stil te kunnen staan bij het voorrecht om in vrijheid te leven.

CNV stelt voor om Bevrijdingsdag in de sector Woondiensten jaarlijks als feestdag aan te merken. De corporatiemedewerker ontvangt dan jaarlijks op 5 mei betaald verlof.

Keuzebudget

Individuele Keuzebudget.

In het vorige cao-traject is de naam van het Woondiensten Cafeteria Systeem gewijzigd in Individueel Keuzebudget.

Vanuit de achterban kwam de opmerking, dat het Individuele Keuzebudget meer is dan het geven van een andere naam aan het Woondiensten Cafeteria Systeem. De achterban acht een werkgeversbijdrage wenselijk. Ook het laden van een het Individueel Keuzebudget.

CNV stelt voor om als bron een werkgeversbijdrage toe te voegen van €300,- euro.

Laden van het Individuele Keuzebudget.

CNV stelt voor om de volgende doelen toe te voegen aan het IKB:

- Verduurzaming woning van de werknemer
CNV stelt als doel voor de verduurzaming van de eigen woning van de werknemer. Onder verduurzaming van de woning wordt verstaan: maatregelen die bijdragen aan energiebesparing, het verminderen van het verbruik van fossiele brandstoffen en het opwekken van hernieuwbare energie. Dit geldt zowel voor een huur als een koopwoning.
- Vergoeding sportabonnement
CNV stelt voor om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden inzake vergoeding via de werkgever van een sportabonnement/fitnessabonnement.

Solidariteit

Internationale solidariteit

Solidariteit is 1 van de kernwaarden van het CNV. Solidariteit stopt niet bij de landsgrenzen. CNV zet zich in voor solidariteit met werknemers in landen waar ze het met de arbeidsrechten niet zo nauw nemen.

CNV stelt voor, dat in het kader van internationale solidariteit vanuit de sector Woondiensten 1 euro per werknemer wordt bijgedragen.

Het geld wordt beschikbaar gesteld aan een urgent project, dat, zo mogelijk, aansluit bij de sector Woondiensten.

Uiteraard vindt er over de besteding van de gelden verantwoording plaats.

Jongeren

Geboorteverlof

Artikel 8.9 Geboorteverlof.

CNV stelt voor, dat het aanvullend geboorteverlof door werkgevers aangevuld wordt tot 100% van het dagloon (gemaximeerd tot het maximumdagloon uitgaande van de UWV-regels).

Verbeteren ouderschapsverlof.

CNV stelt voor om de loondoorbetaling over het wettelijk ouderschapsverlof aan te vullen tot 100% van het loon.

Ouderschapsverlof.

CNV stelt een aanpassing van art.4.11 cao voor.

Bij samenvallen ouderschapsverlof en gratificatie dient uitgegaan te worden van het salaris voor aanvang ouderschapsverlof

Inhuur

Inhuur.

CNV hecht er aan om de externe inhuur van arbeidskrachten binnen de corporatie te beperken.

CNV stelt voor om te onderzoeken op welke wijze de externe inhuur beperkt kan worden en welke afspraken daarover gemaakt kunnen worden.

Doorwerken na AOW-leeftijd.

Doorwerken na AOW-leeftijd.

Op basis van vrijwilligheid stelt CNV het volgende voor:

1. Het doorwerken na AOW-leeftijd tot aan de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk maken. CNV stelt voor om artikel 2.8 cao in die zin aan te passen
2. Het vanwege krapte op de arbeidsmarkt tijdelijk (maximaal voor de periode van 3 jaar) aanpassen van artikel 2.8 cao. Het mogelijk maken, dat de werknemer tot zijn 70^{ste} binnen de corporatie kan werken.

Vakbondsbijdrage

Verhoging werkgeversbijdrage voor vakbondswerk.

CNV stelt een verhoging voor van de werkgeversbijdrage voor vakbondswerk. CNV stelt voor, dat voor de vergoeding werkgeversbijdrage aansluiting wordt gezocht bij de AWVN-werkgeversbijdrageregeling. CNV stelt voor om voor de hoogte van de werkgeversbijdrage per werknemer het AWVN-tarief te hanteren.

Tekstueel

Aanpassen artikel 10.9 bijdrage FLOW

Tekstuele aanpassing van artikel 10.9 cao inzake de bijdrage aan FLOW.

Afronding

Afronden eerder overeengekomen trajecten.

Voortvloeiend uit eerder gemaakte afspraken dient nog een aantal zaken afgehecht te worden:

- Uitwerking regeling verlofsparen.
- Voortgang onderzoek “waar je werkt”-beleid.
- Voortgang functie-indeling Woondiensten.

CNV behoudt zich het recht voor om voorafgaand aan of tijdens de onderhandelingen met aanvullende of gewijzigde voorstellen te komen.
