Voorstellen CNV
voor de cao Woondiensten 2027/2028

(datum overhandiging: 30 oktober 2026)

1. Inleiding

De voorstellen van CNV voor de cao Woondiensten 2027/2028 zijn gebaseerd op:

- de uitkomsten van de arbeidsvoorwaardenenquête onder leden en niet-leden;
- beraadslaging in de cao+-commissie Woondiensten;
- het arbeidsvoorwaardenbeleid van CNV;
- Collegiale afstemming met FNV en De Unie;

2. Looptijd

Voorstel CNV: een cao met een looptijd van 1 jaar, van 1 april 2027 tot en met 31 maart 2028

Een langere looptijd is eventueel bespreekbaar, mits daar een passende loonsverhoging tegenover staat.

3. Loon en eindejaarsuitkering

Structurele loonsverhoging

Voorstel CNV: de salarissen, salarisschalen en aan het salaris gekoppelde toeslagen structureel te verhogen met 5,5% per 1 april 2027.

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 13e maand.

Voorstel CNV: de eindejaarsuitkering structureel te verhogen met 2 %, en de eindejaarsuitkering mee te nemen in de berekening van het vakantiegeld.

Voorstel CNV: uitsluiten doorwerking loonsverlaging in de eindejaarsuitkering vanwege uitruil Individueel Keuzebudget. CNV stelt voor om de uitsluiting van de doorwerking van loonsverlaging (uitruil Individueel Keuzebudget) vast te leggen in de cao.

4. Vergoedingen en mobiliteit

Bereikbaarheidsdienstvergoeding

Voorstel CNV: de in artikel 3.8 van de cao opgenomen vergoedingsbedragen voor bereikbaarheidsdiensten met 5,5% te verhogen.

Woon-werkverkeer

Voorstel CNV: een minimale vergoeding voor woon-werkverkeer met eigen vervoer, waaronder de fiets, in de cao op te nemen. De vergoeding is gelijk aan ten minste het geldende fiscaal vrijgestelde bedrag, vanaf de eerste kilometer en zonder maximumafstand.

Voorstel CNV: de werkelijke kosten van reizen met het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer volledig te vergoeden op basis van ten minste tweede klasse of het geldende tarief van de vervoerder.

N.B. Binnen de onderneming op 1 april 2027 geldende regelingen voor de vergoeding van woon-werkverkeer die voor de werknemer gunstiger zijn dan deze cao-bepalingen, blijven onverkort van kracht en mogen niet ten nadele van de werknemer worden gewijzigd.

Zakelijke kilometers

Vergoeding zakelijk verkeer. De vergoeding zakelijk verkeer bedraagt sinds jaar en dag €0,40 bruto per kilometer. De fors gestegen brandstofprijzen rechtvaardigen een verhoging van de vergoeding zakelijk verkeer.

Voorstel CNV: de vergoeding voor zakelijke kilometers bij privé-gebruik auto te verhogen naar €0,55 per kilometer. Voor zover de vergoeding uitgaat boven de fiscaal gerichte vrijstelling, wordt het meerdere als belast loon behandeld, tenzij fiscale regelgeving een andere onbelaste verwerking mogelijk maakt. CNV stelt daarnaast voor de vergoeding jaarlijks te indexeren volgens een objectieve, in de cao vastgelegde maatstaf.

5. Veiligheid op de werkvloer

CNV vindt dat iedere werknemer veilig moet kunnen werken. Onveilig gedrag van huurders, bewoners, collega's of derden mag niet worden genormaliseerd.
In de vorige cao zijn afspraken gemaakt over het bevorderen van de sociale veiligheid op de werkvloer.

Voorstel CNV: Evalueer de uitkomsten van de gemaakte afspraken, indien nodig aanvullende afspraken maken om de veiligheid op de werkvloer te bevorderen.

6. Generatiepact en duurzame inzetbaarheid

In de vorige cao is afgesproken , dat partijen de komende 3 jaar tot een structurele DI-regeling willen komen. CAO partijen zijn beiden verplicht zich in te spannen om concrete afspraken te maken.

Voorstel CNV: in de cao een structurele regeling voor duurzame inzetbaarheid vast te leggen, gebaseerd op levensfasebewust personeelsbeleid, waarin concrete rechten van werknemers en verplichtingen van werkgevers worden opgenomen die aansluiten bij de behoeften van werknemers in verschillende fasen van hun loopbaan, waaronder afspraken over werktijden, werkdruk, mantelzorg, scholing, gezondheid en de overgang naar pensioen.

De evaluatie van het generatiepact heeft nog niet plaats gevonden. De gesprekken over een structurele DI-regeling zijn nog niet gestart.

Voorstel CNV: indien partijen geen overeenstemming weten te bereiken over een structurele DI-regeling wordt het generatiepact na 1 april 2028 ongewijzigd gecontinueerd.

7. Opleiding en ontwikkeling

Digitalisering en AI veranderen functies, taken en benodigde vaardigheden. Werknemers moeten tijdig kunnen leren en zich kunnen voorbereiden op ander werk.

Voorstel CNV: iedere werknemer krijgt recht krijgt op minimaal twee betaalde scholingsdagen voor digitalisering, AI en andere voor de functie relevante ontwikkelingen. De werkgever bespreekt eenmaal per jaar met iedere werknemer de toekomstige ontwikkeling van de functie en legt benodigde scholing vast in een persoonlijk ontwikkelplan. Indien technologische ontwikkelingen binnen twee jaar kunnen leiden tot een ingrijpende functiewijziging of het vervallen van werk, stelt de werkgever binnen drie maanden een individueel scholings- en herplaatsingsplan op. Scholing vindt plaats onder werktijd en volledig op kosten van de werkgever. De werknemer krijgt voorrang bij passende interne functies en behoudt tijdens het scholings- en herplaatsingstraject zijn vaste salaris.

8. Individueel Keuzebudget

Een Individueel Keuzebudget moet werknemers daadwerkelijk meer keuze en zeggenschap geven over arbeidsvoorwaarden.

Voorstel CNV: CNV stelt voor om als bron een structurele werkgeversbijdrage van €300,- per jaar aan het Individueel Keuzebudget toe te voegen.

Laden van het individuele keuzebudget. CNV stelt voor om de volgende doelen toe te voegen aan het IKB:

Voorstel CNV: 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.

Voorstel CNV: Aflossen studieschuld via het Individueel Keuzebudget (IKB). Iedere werknemer met een studieschuld bij DUO heeft, ongeacht leeftijd, arbeidsduur of een vast of tijdelijk contract, het recht om vrijwillig maximaal € 1.500,- per kalenderjaar uit de beschikbare bruto IKB-bronnen in te zetten voor aflossing van deze schuld.

Voorstel CNV: Vergoeding sportabonnement CNV stelt voor om gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden inzake vergoeding via de werkgever van een sportabonnement/fitnessabonnement.

8. Verhoging stagevergoeding

Voorstel CNV: het verhogen van de stagevergoeding, ongeacht opleidingsniveau tot minimaal € 750,- euro bruto per maand.

9. Versterking medezeggenschap

Voorstel CNV: De ondernemingsraad heeft recht op ambtelijke ondersteuning van twee uur per week per ondernemingsraadzetel op basis van de WOR.

10. Bijzonder verlof

Voorstel CNV : Een werknemer krijgt betaald verlof bij het overlijden van een van de ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief-of pleegkinderen en inwonende grootouders (de eigen of van de partner) Het verlof gaat in vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.
N.B. Met dit voorstel wordt artikel 8.1.2. cao gelijkgesteld met artikel 8.1.1 cao.

11.Gelijke behandeling bij feestdagen

Werknemers met een deeltijdcontract mogen door de verdeling van hun werkdagen niet minder voordeel hebben van feestdagen dan werknemers met een voltijdcontract. De werkgever gebruikt daarom een objectieve en controleerbare berekeningsmethode. Dit kan bijvoorbeeld met een jaarurensystematiek of een gelijkwaardige compensatieregeling.

Voorstel CNV: in de cao vast te leggen dat werknemers naar rato van hun arbeidsduur een gelijk aantal betaalde feestdaguren ontvangen. Valt een feestdag op een vaste niet-werkdag, dan krijgt de werknemer een gelijkwaardige compensatie in betaalde vrije tijd. De werkgever legt de berekeningsmethode en de uitvoering schriftelijk vast en bespreekt deze met de ondernemingsraad. Bestaande gunstigere regelingen blijven in stand.

12. Commissie CAO-zaken (Functiewaardering)

Voorstel CNV: CNV stelt voor dat cao-partijen de bevoegdheden en werkwijze van de Commissie CAO-zaken (Functiewaardering) evalueren en op basis daarvan in de cao of een daarbij behorend reglement afspraken vastleggen over de taakopdracht, de bevoegdheden, de procedure voor de totstandkoming van adviezen/besluiten. Deze afspraken zijn gericht op een zorgvuldige en transparante advisering/besluitvorming en op het bevorderen van draagvlak voor de adviezen/besluiten bij betrokken partijen.

13. Vakbondswerk

Voorstel CNV: de in artikel 11.2 cao opgenomen werkgeversbijdrage voor vakbondswerk aan te passen en te verhogen naar €24,82 per werknemer.

14. Tot slot

CNV ziet deze voorstellen als een samenhangende inzet voor een moderne en evenwichtige cao Woondiensten 2027/2028. De sector heeft behoefte aan duidelijke afspraken die werknemers zekerheid, waardering en ontwikkelruimte bieden en corporaties helpen om voldoende gekwalificeerde medewerkers te behouden en aan te trekken.
CNV gaat hierover graag voortvarend en constructief in overleg met de werkgeversdelegatie en de andere werknemersorganisaties.

CNV behoudt zich het recht voor om voorafgaand aan en tijdens de onderhandelingen aanvullende of gewijzigde voorstellen in te dienen.

Namens CNV,

Stan Westerink, kaderlid en lid onderhandelingsdelegatie
Kees-Willem Schoen, kaderlid en lid onderhandelingsdelegatie
Robbim Heins, bestuurder en cao-onderhandelaar