



# Eindbod ten behoeve van CAO Woondiensten 2024 (d.d. 10 oktober 2023)

## **Looptijd**

De looptijd van de CAO Woondiensten 2024 is van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

## **Loonontwikkeling**

Werkgevers bieden een verhoging van 10%. Deze verhoging bestaat uit een structurele loonsverhoging en een structurele eindejaarsuitkering.

### *Structurele loonsverhoging*

Het individuele salaris van werknemers wordt per 1 januari 2024 verhoogd met 8 procent. Deze loonsverhoging wordt ook doorgevoerd in de salarisschalen (artikel 4.3 en 4.4 CAO).

### *Structurele eindejaarsuitkering*

Er wordt in de CAO Woondiensten een structurele eindejaarsuitkering geïntroduceerd. Deze eindejaarsuitkering bedraagt 2% en wordt uitbetaald in december 2024.

Voor de eindejaarsuitkering gelden de volgende aanvullende afspraken:

- De hoogte van de eindejaarsuitkering is 2% van het individuele jaarsalaris, gemaximeerd tot 2% van het eindniveau waarin de werknemer zit.
- De CAO-eindejaarsuitkering krijgt een standaard karakter.  
Dit betekent dat er geen nieuwe bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. binnen de corporaties kunnen worden afgesproken.
- Bestaande bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. worden bevroren.  
Dit betekent dat gedurende de looptijd van de CAO deze bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. niet kunnen worden afgebouwd. Wel worden reeds bestaande bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. geïncorporeerd in de CAO-eindejaarsuitkering.
- De reeds bestaande bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. komen dus niet bovenop de CAO-eindejaarsuitkering.
- Eventuele afbouwregelingen met betrekking tot bestaande bedrijfseigen eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc., afgesproken vóór 10 oktober 2023, blijven wel van kracht.
- Met eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc. bedoelen we structurele beloningselementen, anders dan het salaris of de vakantietoeslag, die op iedere medewerker binnen de corporatie van toepassing is. Hiermee bedoelen we niet beloningselementen die het gevolg zijn van het beoordelingssysteem binnen de corporatie.

- Het incorporeren betreft zowel nominale als procentuele eindejaarsuitkeringen/13<sup>de</sup> maanden etc.. Het incorporeren geldt zowel voor jaarbedragen als bedragen per maand.
- De 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).

*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 8%, een CAO-eindejaarsuitkering van 2% en een bedrijfseigen eindejaarsuitkering van 2%.*
- *Ten opzichte van 2023 ontvangt de medewerker 8% meer.*

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

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Y: de medewerker ontvangt in 2024 een CAO-loonsverhoging van 8% en een CAO-eindejaarsuitkering van 2%.*
- *Ten opzichte van 2023 ontvangt de medewerker 9% meer.*

**Corporatie Z heeft geen eindejaarsuitkering**

- *Gevolgen voor medewerker van corporatie Z: de medewerker ontvangt in 2024 een CAO-loonsverhoging van 8% en een CAO-eindejaarsuitkering van 2%.*
- *Ten opzichte van 2023 ontvangt de medewerker 10% meer.*

**Salarisschalen**

Het eindniveau van de salarisschalen C en D voor bestaande medewerkers en nieuwkomers zijn vrijwel naar elkaar toegegroeid. In artikel 4.4.2 CAO Woondiensten wordt met ingang van 1 januari 2024 het eindniveau van de salarisschaal C en D voor bestaande medewerkers het reguliere eindniveau.

**Vergoedingen**

De bereikbaarheidsdienstvergoeding (artikel 3.8.6 CAO) wordt met ingang van 1 januari 2024 met 8% (de structurele CAO-loonsverhoging) verhoogd.

De thuiswerkvergoeding (artikel 6.10.2 CAO Woondiensten) wordt met ingang van 1 januari 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**

In het tweede ziektejaar wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend salaris dat gold direct voorafgaand aan de ingang van het tweede ziektejaar. De extra premie die dit oplevert, 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.

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.