

## Principe akkoord CAO Woondiensten 2012

Partijen bij de CAO Woondiensten:

- Aedes vereniging van woningcorporaties
- FNV Bouw
- CNV Vakmensen
- De Unie

zijn het volgende overeengekomen:

### Looptijd

De CAO Woondiensten 2012 heeft een looptijd van één jaar, te weten van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012.

### Lonen

1,25 procent structurele verhoging per 1 januari 2012

0,65 procent structurele verhoging per 1 juli 2012

### Instapsalarissen

De instapsalarissen voor nieuwe instromers in artikel 4.3.2 CAO worden niet verhoogd met voornoemde loonsverhogingen.

### Bereikbaarheidsdienstvergoeding in de vangnetbepaling

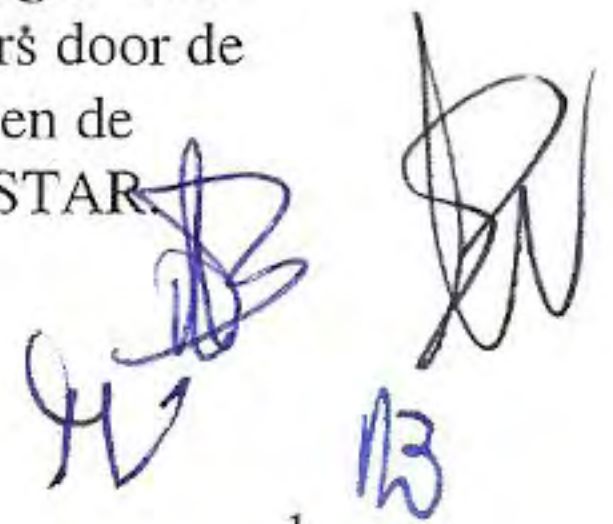
De vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst (artikel 3.8.6 CAO) wordt verhoogd met hetzelfde percentage als de structurele loonsverhogingen.

### Salarisschalen

De systematiek met betrekking tot de aanloopstappen wordt gewijzigd. Artikel 4.4.3 CAO wordt geschrapt, met dien verstande dat de eerste aanloopstap uit dit artikel wordt geïntegreerd in de reguliere salarisschalen (artikel 4.5 CAO). Deze eerste aanloopstap blijft alleen toegankelijk voor die werknemer die bij het in dienst treden nog niet over de vaardigheden beschikt om de functie volledig te kunnen uitoefenen. Het tempo van doorgroei in de salarisschaal wordt voortaan bepaald door de beoordelingssystematiek van de corporatie. Artikel 4.4.2 CAO wordt geschrapt.

### Pensioenen

In 2012 gaat zeer snel een pensioenwerkgroep van start. De opdracht voor die werkgroep bestaat uit de voorbereidingen voor een nieuw pensioenakkoord per 2014. Hierbij wordt nadrukkelijk gekeken naar de toekomstige inhoud van de pensioenregeling in relatie tot de kosten, de indexatieambitie en de risicohouding. De huidige pensioenregeling en de hoogte van de pensioenpremie is voor de werkgroep hierbij geen vast gegeven. In de werkgroep worden alle scenario's doorgerekend zodat partijen vervolgens een afgewogen keuze kunnen maken met betrekking tot kosten, kwaliteit, ambitie en zekerheid. Tevens gaat de werkgroep zich buigen over een flankerend beleid, gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers door de generaties heen; uitgangspunt hierbij zijn het project Duurzaam Meedoen en de "beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid" van de STAR.



### Verlofurenbudget

Partijen zijn een moderne systematiek van een verlofurenbudget overeengekomen die past binnen een levensfase bewust personeelsbeleid. Ongeacht leeftijd krijgen alle (fulltime) medewerkers een jaarlijks verlofurenbudget van 189,8 uur. Dit budget is opgebouwd uit 144 wettelijke vakantie-uren en 45,8 bovenwettelijke vakantie-uren. Artikel 7.1.1 CAO wordt hierop aangepast.

Artikel 7.2.2. CAO komt hiermee te vervallen. Voor de werknemers die op 1 januari 2012 in dienst zijn bij een werkgever zoals bedoeld in artikel 1.3.1 CAO en die in de loop van 2012 50 jaar of ouder zijn of worden, geldt een overgangsmaatregel. Het voor hen geldende totaal aantal vakantie-uren blijft zoals dat onder de CAO 2011 van toepassing was. Het aantal vakantie-uren wordt voor deze medewerkers per leeftijdscategorie bevroren en groeit dus niet meer.

Leeftijd	Aantal uren
t/m 49 jaar (> 50 jaar en nieuw in de sector)	189,8
50 t/m 54 jaar (overgangsregeling)	194,4
55 t/m 59 jaar (overgangsregeling)	201,6
60 t/m 64 jaar (overgangsregeling)	208,8

Voorbeeld:

- Een medewerker van 32 jaar had in 2011 totaal 172,8 uur. Deze medewerker heeft in het nieuwe budget 189,8 uur.
- Een medewerker van 57 jaar had in 2011 totaal 201,6 uur. Dit aantal uren blijft gelijk totdat hij 65 jaar wordt.
- Een medewerker van 53 jaar, die in 2012 in dienst komt bij een woningcorporatie en daarvoor in een andere sector werkzaam was, krijgt een verlofurenbudget van 189,8 uur.

Het buitengewoon verlof bij overlijden, uitvaart, ziekenhuisopname, artsbezoek, verhuizing in opdracht van de werkgever en vergaderingen (artikel 8.1 t/m 8.3 en 8.7 en 8.8 cao) blijft geregeld. De overige artikelen in hoofdstuk 8 komen te vervallen.

### Opzegtermijn

De extra opzegtermijn van de werkgever bij een werknemer die ouder is dan 45 jaar (artikel 2.10.2 CAO) vervalt.

### AOW

Artikel 2.8 CAO (automatisch einde van de arbeidsovereenkomst bij 65 jaar) wordt met ingang van 1 april 2012 aangepast aan de nieuwe AOW wetgeving. De arbeidsovereenkomst eindigt op de dag dat de werknemer 65 jaar wordt.

### Werkgelegenheid en scholing

De afspraak die CAO-partijen vorig jaar maakten over de vergroting van de instroom van Wajongers in de branche is gedurende de looptijd van deze CAO verlengd. Daarnaast wordt de instroom van WSW-ers in de branche bevorderd. In elke

corporatie met 100 werknemers of meer is gedurende de looptijd van de CAO minimaal één arbeidsplaats voor een Wajonger of WSW-er gerealiseerd. Om corporaties te faciliteren bij het realiseren van deze afspraak wordt er bij FLOW een budget gereserveerd van 50.000 euro.

#### **Duurzaam meedoen**

Met het resterende budget bij FLOW van ongeveer 100.000 euro (van de in de CAO Woondiensten 2011 gereserveerde gelden voor duurzaam meedoen) wordt in 2012 onder andere aandacht besteed aan:

- De implementatie van de Gids Het Nieuwe Werken en de Gids Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Maatwerkinitiatieven, onder voorwaarde dat de betreffende ondernemingsraad of corporatie haar opgedane ervaringen deelt met de rest van de branche.
- Leiding geven/krijgen en een passende werktijdregeling in Het Nieuwe Werken (HNW)

#### **Opbouw wettelijk verlof bij arbeidsongeschiktheid**

Met ingang van 1-1-2012 bouwen arbeidsongeschikte werknemers volledig wettelijk verlof op conform de nieuwe wettelijke regeling. Artikel 7.1.4 CAO (Vakantie) komt hiermee te vervallen.

#### **Opbouw bovenwettelijk verlof bij arbeidsongeschiktheid**

Arbeidsongeschikte werknemers bouwen de eerste 26 weken arbeidsongeschiktheid volledig bovenwettelijk verlof op. Na 26 weken arbeidsongeschiktheid wordt alleen over de uren dat de medewerker arbeidsgeschikt is bovenwettelijke vakantie-uren opgebouwd. Het opnemen van bovenwettelijk verlof gebeurt bij arbeidsongeschikte werknemers na 26 weken ook naar rato van de gewerkte uren.

#### **Opnemen verlofrechten**

Werknemers krijgen het recht om zelf te bepalen in welke volgorde hun verlofdagen (wettelijk, bovenwettelijk en oud verlof) worden afgeschreven.

#### **Overige voorstellen**

Algemeen Verbindend Verklaring

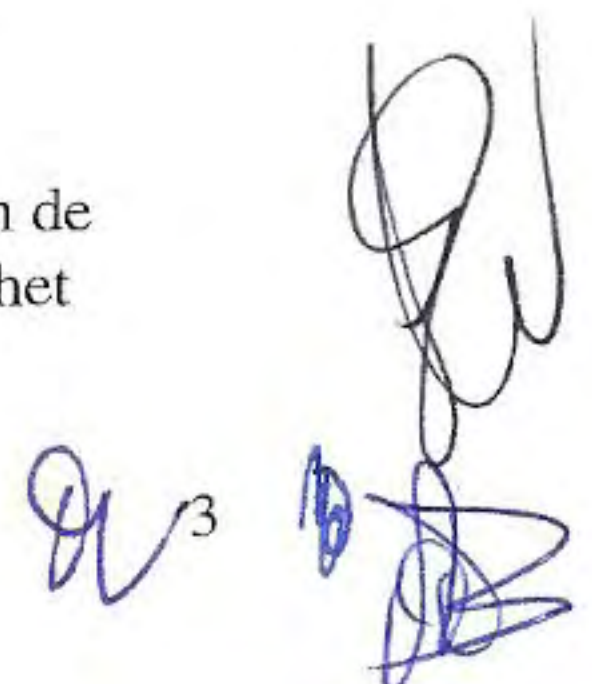
De CAO-teksten worden redactioneel aangepast zodat algemeen verbindend verklaring kan worden gerealiseerd. De artikelen 1.1.3 CAO, 1.4.2 CAO worden als volgt aangepast:

##### **Artikel 1.1.3 CAO**

Met uitzondering van loonafspraken, zoals genoemd in de artikelen 4.1 tot en met 4.5 CAO en pensioenafspraken, zoals genoemd in hoofdstuk 12 CAO blijven bestaande rechtens geldende regelingen die gunstiger zijn dan de regelingen in deze CAO, bestaan voor medewerkers, die al in dienst zijn van de werkgever op de datum dat de CAO in werking treedt.

##### **Artikel 1.4.2 CAO**

De beslissingen van de Commissie CAO-zaken over interpretatie- en functiewaarderingsgeschillen zijn zwaarwegende adviezen. Indien één van de betrokken partijen bij een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil niet het



zwaarwegende advies opvolgt, zal hij dit schriftelijk met uitgebreide motivatie aan de andere partij moeten mededelen.

Partijen betrokken bij een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil kunnen voorafgaand aan het in behandeling nemen van het geschil door de Commissie CAO-zaken, overeenkomen dat de uitspraak van de Commissie CAO-zaken voor hen bindend is. De Commissie CAO-zaken zal dan tot een bindend oordeel komen.

#### **Aanbiedingsbrief**

CAO-partijen maken een aanbiedingsbrief bij de CAO Woondiensten 2012 waarin aandacht gevraagd wordt voor werkervaringsplaatsen voor jongeren en mantelzorg.

#### **Code Verantwoordelijk Marktgedrag in de schoonmaak- en glazenwasserbranche (Code)**

De CAO-werkgeversdelegatie stuurt aan het Aedes-bestuur een brief met het verzoek om de code te onderschrijven. Het eventueel onderschrijven van de code heeft dan betrekking op corporaties in hun rol als opdrachtgever van schoonmaakwerk.

#### **Protocoltekst**

In Bijlage 3 (Afspraken tussen CAO-partijen) wordt een protocoltekst opgenomen over de sectorale aanpak preventie werkdruk en agressie.

#### **Economisch en sociaal overleg**

In Bijlage 3 wordt opgenomen dat CAO-partijen in september 2012 in een Economisch en sociaal overleg overleggen over de financiële ontwikkelingen bij het pensioenfonds SPW. Indien daartoe aanleiding is nemen partijen in overleg met het SPW bestuur passende maatregelen.

#### **Redactionele wijzigingen in verband met gewijzigde fiscale regelgeving**

In artikel 3.8.8 CAO (mobiele telefoon bij de bereikbaarheidsdienst) wordt het woord "verstrekt" vervangen door "ter beschikking is gesteld".

Artikel 6.2.1 CAO gaat als volgt luiden:

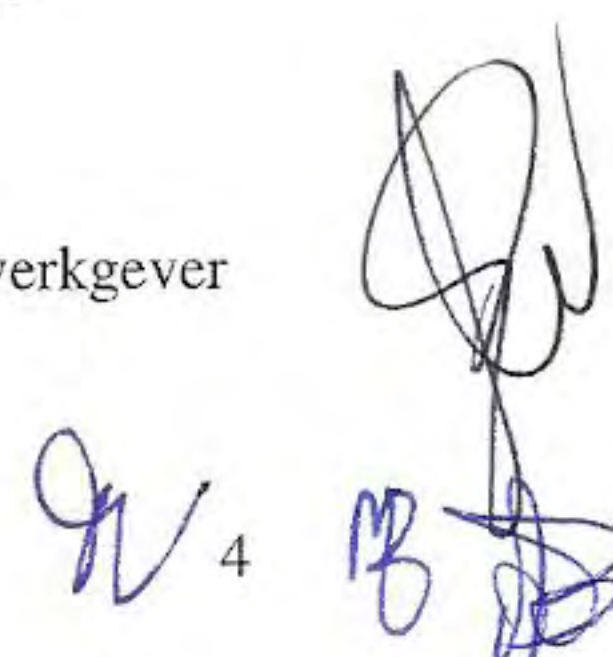
De werkgever stelt aan een werknemer met een technische functie en ingedeeld in de salarisschalen A tot en met F, die vanwege zijn functie werkkleding moet dragen, werkkleding en -schoenen aan de werknemer ter beschikking. Dit geldt niet voor toezichthoudend personeel.

Artikel 6.2.2 CAO gaat als volgt luiden:

De werkgever stelt aan de werknemer passend gereedschap ter beschikking. Wanneer een werknemer voor de uitoefening van zijn functie ander gereedschap wenst dan aan hem ter beschikking is gesteld, kan hij na overleg met en instemming van de werkgever het gereedschap aanschaffen in opdracht van de werkgever. De werkgever betaalt de aanschafkosten aan de werknemer terug. Het door de werknemer in opdracht van de werkgever aangeschafte gereedschap wordt eigendom van de werkgever.

Artikel 6.7 CAO gaat als volgt luiden:

Als een werknemer als gevolg van het verrichten van vuil werk de door de werkgever



ter beschikking gestelde kleding moet laten reinigen, moet de werkgever voor de reiniging zorgen of de gemaakte kosten vergoeden.

Het eerste aandachtstreepje in artikel 6.8 CAO gaat als volgt luiden:  
De werkgever stelt regenkleding en/of een doorwerkpak aan de werknemer ter beschikking indien dit nodig is voor de uitoefening van de functie.

In artikel 9.4 CAO wordt onder doelen:

- De tekst gewijzigd bij het \* bij de levensloopregeling in "De levensloopregeling kan slechts als doel gekozen worden wanneer het levenslooptegoed op 31-12-2011 meer dan € 3.000 bedraagt."
- Het doel spaarloon wordt geschrapt;
- In het fietsenplan "het wettelijk fiscale maximum" vervangen door 749 euro.

#### **Overige redactionele wijzigingen**

In Artikel 6.4.1 CAO (Verhuiskostenregeling) wordt 2011 veranderd in 2012.

De premie voor VUT/OVP en VPL is met ingang van 1-1-2012 gebaseerd op het pensioengevend loon exclusief de bereikbaarheidstoeslag. De redactie van artikel 12.2.1 CAO en artikel 12.5.1 CAO wordt hierop aangepast.

Hilversum, 9 maart 2012

Aedes vereniging van woningcorporaties

A.J. van de Ven

ENV Bouw

M. A. Blomberg

CNV Vakmensen

A. van den Brink

De Unie

E. M. Werger