

Onderhandelingsresultaat voor CAO Rijk 2022-2024

(22 juni 2022)

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 april 2022 tot en met 30 juni 2024.

2. Loon

2.1 Loonafspraken

Met ingang van 1 juli 2022 worden de salarisbedragen in de CAO Rijk 2022-2024 met eerst 2,5% plus daarna een bedrag van €75 verhoogd. Deze verhoging komt in september 2022 met terugwerkende kracht tot uitbetaling; ook voor werknemers die sinds 1 juli 2022 uit dienst zijn getreden.

Daarnaast wordt met ingang van 1 juli 2022 een minimum uurloon van €14 ingevoerd. In de systematiek van de CAO Rijk betekent dit, dat bij het vaststellen van het minimum uurloon rekening wordt gehouden met de onderdelen van het IKB-budget die niet het vakantiegeld betreffen. Daarmee komt er op 1 juli 2022 een bodem in het salarisgebouw van €2016 per maand.

Om te voorkomen dat door de bodem in het salarisgebouw, periodieke stappen in de salarisschalen wegvallen, wordt het salarisgebouw per 1 juli 2022 aangepast zodat de minimale periodieke stap 1,75% bedraagt.

Met ingang van 1 april 2023 worden de bedragen van het aangepaste salarisgebouw in de CAO Rijk 2022-2024 met 3% verhoogd. Met ingang van 1 januari 2024 worden de salarisbedragen in de CAO Rijk 2022-2024 nog eens met 1,5% verhoogd.

In december 2022 en in april 2023 ontvangen alle werknemers die op respectievelijk 1 december 2022 en op 1 april 2023 een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden hadden en waarop de CAO Rijk van toepassing is, een eenmalige uitkering van € 450,- (bruto). Deze bedragen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor werknemers die op 1 december 2022 en op 1 april 2023 een andere arbeidsduur hebben geldt dit bedrag naar rato van de volledige arbeidsduur. Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van het maandinkomen hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige uitkeringen. Werknemers die in de maand december 2022 en/of april 2023 geen maandinkomen ontvangen, ontvangen de eenmalige uitkeringen alleen als dit vanwege een periode van maximaal zes weken verlof op grond van de CAO Rijk of op grond van de Wet arbeid en zorg of vanwege een VWNW-verlofperiode is.

De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de reeds ingegane uitkeringen.

De loonafspraken gelden niet voor de salarisbedragen van de salarisschaal voor arbeidsbeperkten die geen functie binnen het Functiegebouw Rijk kunnen vervullen. Deze salarisbedragen stijgen mee met de verhogingen van het wettelijk minimumloon per 1 januari en per 1 juli.

Effect loonafspraken per salarisschaal (berekend op maximumbedrag van de schaal)

	1-7-2022	1-4-2023	1-1-2024	Totaal
Aanvangsbedrag schaal 1 (bodem)	16,2%	3%	1,5%	20,7%
Schaal 1	12,4%	3%	1,5%	16,9%
Schaal 2	8,1%	3%	1,5%	12,6%
Schaal 3	5,5%	3%	1,5%	10,0%
Schaal 4	5,3%	3%	1,5%	9,8%

	1-7-2022	1-4-2023	1-1-2024	Totaal
Schaal 5	5,2%	3%	1,5%	9,7%
Schaal 6	5,0%	3%	1,5%	9,5%
Schaal 7	4,8%	3%	1,5%	9,3%
Schaal 8	4,6%	3%	1,5%	9,1%
Schaal 9	4,3%	3%	1,5%	8,8%
Schaal 10	4,2%	3%	1,5%	8,7%
Schaal 11	4,0%	3%	1,5%	8,5%
Schaal 12	3,8%	3%	1,5%	8,3%
Schaal 13	3,6%	3%	1,5%	8,1%
Schaal 14	3,5%	3%	1,5%	8,0%
Schaal 15	3,5%	3%	1,5%	8,0%
Schaal 16	3,4%	3%	1,5%	7,9%
Schaal 17	3,3%	3%	1,5%	7,8%
Schaal 18	3,2%	3%	1,5%	7,7%
Schaal 19	3,2%	3%	1,5%	7,7%

De salaristabellen per 1 juli 2022, 1 april 2023 en 1 januari 2024 zijn als bijlage 1 bij dit document gevoegd, als ook een overzicht van de aan de loonafspraken gekoppelde bedragen. Vanwege de loonafpraak per 1 juli 2022 worden deze gekoppelde bedragen vanaf die datum verhoogd met 4,36% (dat is het gewogen gemiddelde van deze gedifferentieerde loonsverhoging) dan wel vastgesteld met toepassing van het nieuwe salarisbedrag als het bedrag daarvan is afgeleid.

2.2 Functiegebouw Rijk en Fuwasys

Het functiewaarderingssysteem van de sector Rijk (fuwasys) is de basis voor de waardering van functies in het Functiegebouw Rijksoverheid (FGR).

Voor werknemers is het belangrijk om te weten hoe fuwasys en FGR worden gebruikt bij de indeling van functies met de bijbehorende inschaling en wat werknemers kunnen doen als ze twijfelen aan de uitkomst of vinden dat inhoud en/of de zwaarte van hun werkzaamheden zodanig zijn veranderd dat een andere indeling dan wel inschaling is gerechtvaardigd. Dit proces moet voldoende waarborgen bieden voor de werknemers. Partijen zien in de praktijk dat voor werknemers deze waarborgen niet altijd bekend of duidelijk zijn. Partijen spreken daarom af om gezamenlijk het gehele proces van functiebeschrijving tot waardering inclusief de geschillenbeslechting te evalueren en waar nodig het proces te verbeteren.

Partijen vinden het van belang dat fuwasys en FGR blijven bijdragen aan een flexibele overheid met een modern organisatie- en personeelsbeleid. In de afgelopen jaren is het FGR op onderdelen geactualiseerd. Fuwasys daarentegen is vele decennia onveranderd gebleven. Partijen komen overeen om gezamenlijk te werken aan de realisatie van een verbeterd en geactualiseerd functiewaarderingssysteem waarin ook meer recht wordt gedaan aan de intensiteit en complexiteit van de functies in de uitvoering.

Partijen zijn ook overeengekomen, dat met een wijziging in de governance structuur het beter mogelijk is om goed voorbereid te beslissen over kleinere én grotere wijzigingen in het FGR en aanpassingen van fuwasys. Deze wijziging zal worden verwerkt in de CAO Rijk 2022-2024.

2.3 Onderzoek naar extra belonen

Partijen vinden een transparant systeem van extra belonen en een evenwichtige verdeling van de beloning over de verschillende schalen belangrijk. Het Rijk kent het Beleidskader Extra Belonen (BEB). Op basis van dit kader kunnen departementen werknemers een extra beloning geven bijvoorbeeld omdat zij een bijzondere prestatie hebben geleverd, of als arbeidsmarkttoelage.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk onderzoek te laten doen naar de huidige toepassing van het bestaande beleidskader, de knelpunten daarbij, plus een verkenning van verbetermogelijkheden. De mogelijkheid om andere bedragen te hanteren zal daarbij worden onderzocht. De GOR Rijk zal bij de opzet en uitvoering van het onderzoek worden betrokken.

3. Hervorming verlofregelingen en RVU

3.1 Hervorming verlofregelingen

In de huidige CAO Rijk is de hoeveelheid verlof afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. Dit sluit onvoldoende aan bij de behoeften van werknemers in specifieke levensfasen en het biedt hen weinig flexibiliteit en keuzemogelijkheid. Ongeveer de helft van de PAS-gerechtigden binnen de sector Rijk maakt geen gebruik van de PAS-regeling.

Partijen komen daarom overeen de opzet en systematiek van de verlofregelingen anders vorm te geven. Een systeem waarbij werknemers zelf keuzes over hun verlof kunnen maken die passen bij hun persoonlijke wensen en situatie. Bijvoorbeeld om jaarlijks meer vakantie op te nemen, voor (mantel)zorgtaken of om te sparen voor een sabbatical of voorafgaand aan het pensioen verlof te nemen. Om daadwerkelijk invulling te kunnen geven aan deze keuzes is een andere opzet en een substantieel budget aan verlofuren nodig. Het systeem bevat een nieuwe regeling plus overgangsrecht.

Nieuwe regeling

De nieuwe verlofregeling komt er als volgt uit te zien:

- Vanaf 2023 krijgen werknemers ongeacht hun leeftijd jaarlijks 64 IKB-uren.
- Werknemers kunnen deze uren opnemen of binnen de in de cao afgesproken (fiscale) grenzen sparen in de verlofspaarregeling.

De IKB-leeftijdsuren en de PAS-regeling komen daarmee vanaf 2023 te vervallen.

In de huidige CAO Rijk kunnen werknemers ervoor kiezen om al hun IKB-uren te verkopen. Partijen vinden het van belang dat werknemers voldoende uren opnemen of sparen zodat ze aan de benodigde rust toekomen om werk en privé te combineren. Partijen komen daarom overeen dat werknemers jaarlijks maximaal 32 IKB-uren kunnen verkopen.

Daarnaast vinden partijen het van belang dat werknemers op latere leeftijd ook daadwerkelijk hun gespaarde verlof kunnen opnemen. De bestaande regels over het opnemen van verlof worden daarom aangevuld met het volgende. Werknemers hebben het recht om vanaf de leeftijd van 58 jaar uit hun gespaarde verlof, minimaal één dag per week verlof op te nemen. 'Ernstige verstoring van de bedrijfsvoering' geldt daarbij dus niet meer als grond om dit verlof te weigeren. Vanwege de bijzondere situatie op een buitenlandse post wordt in de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU) hiervoor dezelfde uitzondering opgenomen als nu geldt voor de PAS-regeling en ouderschapsverlof.

Overgangsrecht

Werknemers die al gebruik maken van de PAS-regeling behouden de huidige PAS-regeling (inclusief het bijbehorende aantal IKB-uren) zoals opgenomen in de CAO Rijk 2021.

Partijen realiseren zich dat de huidige oudere werknemers bij de sector Rijk niet meer de mogelijkheid hebben om gedurende een lange periode extra uren te sparen. Zij komen daarom overgangsrecht overeen waarbij groepen oudere rijksambtenaren extra rechten krijgen of afhankelijk van hun leeftijd kunnen kiezen tussen de nieuwe regeling plus de extra rechten en behoud van de huidige PAS-regeling of de PAS-afbouwregeling

a. Werknemers die op 31 december 2022 57 jaar of ouder zijn en op die datum (nog) geen gebruik maken van de PAS-regeling

Voor deze werknemers geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2023 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij van de huidige PAS-regeling gebruik willen

kunnen blijven maken. Voor werknemers die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.

- Indien zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 70 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 134 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te kunnen blijven maken van de huidige PAS-regeling, behouden ze recht op het aantal IKB-leeftijdsuren zoals opgenomen in de CAO Rijk 2021.

b. Werknemers die op 31 december 2022 50 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 57 jaar
Voor deze werknemers geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2023 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij van de huidige PAS-regeling gebruik willen kunnen blijven maken. Voor werknemers die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.
- Als zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 50 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 114 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te kunnen blijven maken van de huidige PAS-regeling, behouden ze het recht op het aantal IKB-leeftijdsuren zoals opgenomen in de CAO Rijk 2021

c. Werknemers die op 31 december 2022 45 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 50 jaar
Voor deze werknemers geldt het volgende:

- Voor 1 januari 2023 geven zij aan of ze in de toekomst kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten of dat zij gebruik willen maken van de PAS-afbouwregeling zoals weergegeven in onderstaande tabel. Voor werknemers die geen keuze maken geldt de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten.
- Indien zij kiezen voor de nieuwe regeling ontvangen zij jaarlijks boven op de 64 IKB-uren, 30 IKB-uren extra. Jaarlijks ontvangen zij dus 94 IKB-uren die zij kunnen opnemen of sparen in het IKB-spaarverlof.
- Als zij ervoor kiezen om gebruik te maken van de PAS-afbouwregeling, behouden ze het aantal IKB-leeftijdsuren zoals opgenomen in de CAO Rijk 2021.

De PAS-afbouwregeling

Leeftijd op 31 december 2022	Geboorteaar	Uren per week (bij 36 uww)	Dus:verminderde werktijd en salaris	PAS-aanvulling
Huidige PAS-regeling (bij deelname 58 jaar)	-	30,31	15,8%	10,8%
49 jaar	1973	30,89	14,2%	9,7%
48 jaar	1974	31,46	12,6%	8,6%
47 jaar	1975	32,00	11,1%	7,6%
46 jaar	1976	32,58	9,5%	6,5%
45 jaar	1977	33,16	7,9%	5,4%

d. Werknemers die op 31 december 2022 40 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 45 jaar.

Voor deze werknemers geldt dat zij jaarlijks 15 IKB-uren extra ontvangen. Zij ontvangen dus jaarlijks 79 IKB-uren.

Werknemers die onder het overgangsrecht vallen en kiezen voor de nieuwe regeling met leeftijdsafhankelijke extra rechten kunnen jaarlijks maximaal 32 IKB-uren plus hun leeftijdsafhankelijke extra IKB-uren verkopen.

Werknemers die onder het overgangsrecht vallen en kiezen voor de PAS-regeling of de PAS-afbouwregeling kunnen jaarlijks maximaal 18 IKB-uren verkopen.

Intentie uitbreiding IKB-spaarverlof

Partijen hebben de intentie om aan de CAO Rijk 2022-2024 toe te voegen dat werknemers ieder jaar maximaal 36 uur compensatie-uren en overwerkuren kunnen toevoegen aan hun IKB-spaarverlof. Partijen spreken af hierover nog in 2022 uitsluitend te geven.

3.2 RVU-regeling

Het kabinet heeft met sociale partners het Pensioenakkoord 2019 gesloten. In dit pensioenakkoord is erkend dat er oudere werkenden zijn voor wie het moeilijk is om door te werken tot het pensioen, bijvoorbeeld omdat ze zwaar werk hebben of omdat in het verleden onvoldoende is gedaan aan hun duurzame inzetbaarheid. Het pensioenakkoord maakt daarom mogelijk dat sociale partners in de cao afspraken maken over een tijdelijke RVU-regeling.

Partijen komen overeen dat er op 1 januari 2023 een RVU-regeling voor de in het pensioenakkoord beschreven doelgroep komt en geven dat als volgt vorm. De regeling is toegankelijk voor werknemers met 43 of meer dienstjaren (definitie ABP-pensioenjaren), waarvan minimaal 10 jaar in dienst bij de sector Rijk. De duur van de RVU-uitkering is maximaal 24 maanden en de uitkering wordt voorafgaand aan de AOW-leeftijd opgenomen. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het bedrag van de RVU-drempelvrijstelling (momenteel € 1874 bruto per maand). Bij een arbeidsduur van minder dan 36 uur gemiddeld per week is de hoogte van de uitkering naar rato van de arbeidsduur. Bij deelname aan de regeling volgt volledige uitstroom, in deeltijd blijven werken is niet mogelijk. Werknemers die recht hebben op de SBF-regeling kunnen geen gebruik maken van de RVU-regeling omdat deze regeling ook voorafgaand aan de AOW-leeftijd is. Partijen zullen nog afspraken maken over de uitvoerder van de regeling en of het een maandelijkse uitkering wordt of een bedrag ineens bij uitdiensttreding. Partijen zullen ook zorgen voor adequate voorlichting en financieel advies voor werknemers die overwegen gebruik te maken van de RVU-regeling en de mogelijkheid deze aan te vullen met hun ABP Keuzepensioen.

Vooruitlopend en/of in aanvulling op de RVU-regeling kunnen afspraken worden gemaakt tussen leidinggevende en werknemer over een individuele RVU. Deze afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Voor het maken van een dergelijke individuele RVU-afpraak gelden de volgende voorwaarden:

- Deelname is alleen mogelijk als er, naar de mening van zowel leidinggevende als werknemer, sprake is van een situatie, waarin er onzekerheid bestaat over de inzetbaarheid tot de AOW-gerechtigde leeftijd;
- De werknemer kan hiertoe een verzoek indienen bij de leidinggevende voor een individuele RVU-afpraak;
- De werknemer verklaart via de vaststellingsovereenkomst dat deze na einde dienstverband geen WW-uitkering zal aanvragen;
- De werknemer verklaart via de vaststellingsovereenkomst af te zien van de transitievergoeding.

4. Roosterafspraken

Binnen de sector Rijk zijn er meer dan dertig organisaties waar werknemers op grond van roosters werken. Het gaat hierbij om een verscheidenheid aan organisaties, taken en werknemers, van gevangenisbewakers tot weginspecteur. Deze werknemers zijn cruciaal voor de continuïteit van cruciale processen in Nederland.

Partijen constateren dat de huidige spelregels en regelgeving belemmeringen met zich meebrengen voor zowel werkgevers bij het afstemmen van de werkvrage en de personeelsbezetting, als voor werknemer om een optimale werk-privébalans te creëren.

4.1 Meeroosteren en collectief roosteren

Meeroosteren biedt werknemers de mogelijkheid tot het kiezen van diensten die passen bij hun wensen. De werkgever biedt diensten aan die het beste aansluit bij het werkaanbod. Voor werknemers is het kunnen kiezen van diensten die aansluiten op de privé situatie bevorderlijk voor

hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. Partijen stimuleren dan ook dat organisaties – als het werk dat toelaat- overgaan op een vorm van meeroosteren.

Bij collectief roosteren is de invloed van de werknemer op zijn rooster kleiner dan bij meeroosteren. Om de gezondheid van werknemers te waarborgen bij collectief roosteren spreken partijen daarom strengere normen af op het gebied van arbeids- en rusttijden. Bij meeroosteren zijn deze strengere normen niet nodig, omdat werknemers daarbij een grotere invloed hebben op hun rooster.

Om te kunnen waarborgen dat werknemers via meeroosteren een grote mate van invloed hebben op hun rooster dient de capaciteit binnen een organisatie op orde te zijn. Daarnaast is draagvlak binnen de organisatie ook cruciaal. Partijen spreken daarom af dat organisaties alleen kunnen overgaan tot meeroosteren, als de capaciteit op orde is en de lokale medezeggenschap instemming tot het overgaan naar meeroosteren heeft gegeven.

De invoering van de nieuwe roosterafspraken is complex en dient nauwkeurig te gebeuren. Partijen komen daarom overeen een begeleidingscommissie op te richten, waarin bonden, werkgever Rijk en een delegatie vanuit de medezeggenschap bij roosterorganisaties in overleg zullen treden over de invoering van de roosterafspraken binnen de sector Rijk. In deze begeleidingscommissie zal ook de voortgang van capaciteitsmanagement binnen roosterorganisaties worden besproken.

4.2 Jaarurensystematiek

Om de arbeidsprestaties beter af te laten stemmen op de wensen vanuit de werkgever en werknemer door het hele jaar heen besluiten partijen over te gaan op de invoering van een jaarurensystematiek.

4.3 Recht op nachtdienstonthefing en toelage vrijwillige nachtdienst

Partijen constateren dat het draaien van nachtdiensten een negatief effect op de gezondheid van werknemers kan hebben. Dit effect verschilt echter per persoon.. Partijen willen het mogelijk maken voor werknemers om ook nadat ze 55 jaar zijn geworden nachtdiensten te draaien. De verplichte nachtdienstonthefing wordt daarom omgezet in een recht op nachtdienstonthefing.

Partijen spreken af om voor werknemers die nadat ze 55 jaar zijn geworden vrijwillig nachtdiensten draaien, naast de vaste toelage onregelmatige dienst een extra toelage van 25% per nachtdienstuur toe te kennen.

4.4 Verhoging onregelmatigheidsvergoedingen

Partijen spreken af om een aantal onregelmatigheidsvergoedingen extra te verhogen:

- Het percentage TOD voor nachtdiensturen (00.00 - 06.00 uur) wordt verhoogd van 40% naar 50%.
- De maximering van de berekening van de toelage onregelmatige dienst (TOD) en de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst wordt verhoogd van schaal 7, periodiek 10 naar schaal 8, periodiek 10.
- Het maandelijkse bedrag van de aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst en de vergelijkbare aanvullende toelage voor personenchauffeurs wordt verhoogd naar € 50.
- Werknemers in roosterdiensten in salarisschaal 11 krijgen recht op de overwerkvergoeding.

4.5 Wijziging structuur toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

Partijen constateren dat het ongemak dat werknemers ervaren vanwege een beschikbaarheids- en bereikbaarheidsdienst, verschilt afhankelijk van de vraag of bij een oproep om te gaan werken, thuis kunnen werken of naar een locatie moeten afreizen. Partijen hervormen de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheid daarom zo dat naarmate het ongemak groter is, de toelage voor de werknemer ook hoger wordt:

	Maandag tot en met vrijdag	Weekend en feestdagen
Bij oproep thuis werken	7,5%	15%
Bij oproep op een locatie werken	10%	20%
Op of rond een locatie moeten blijven	15%	30%

Een nadere invulling van de afspraken die partijen hebben gemaakt staat beschreven in bijlage 2.

5. Sociale veiligheid en inclusie

5.1 Integriteitsstructuur: onafhankelijk en met doorzettingskracht

Partijen vinden inclusie en sociale veiligheid zeer belangrijke onderwerpen. Werknemers moeten kunnen rekenen op een sociaal veilige werkomgeving en een goede, toegankelijke meldstructuur. Partijen hechten veel belang aan de preventieve kant van sociale veiligheid, maar ook aan een onafhankelijke, toegankelijke en transparante integriteitsstructuur met doorzettingskracht, voor medewerkers die zich niet veilig voelen.

Binnen de sector Rijk bestaat een stelsel aan voorzieningen voor werknemers op het gebied van sociale veiligheid. Het integriteitssysteem is rijksbreed op uiteenlopende wijze vormgegeven en dat is historisch en per departement verklaarbaar. Er zijn goede voorzieningen die breder kunnen worden toegepast. Partijen menen dat sociale veiligheid kan worden vergroot als de bekendheid en toegankelijkheid, de onafhankelijkheid en doorzettingskracht (van de voorzieningen) meer aandacht krijgen. Het is goed als voor elke rijksambtenaar dezelfde rechten en plichten gelden ten aanzien van sociale veiligheid.

Partijen komen het volgende overeen:

- De werknemer mist soms mentale ondersteuning als hij in een formele procedure een klacht of melding wil doen over sociale veiligheid. Vertrouwenspersonen kunnen in die ondersteuning voorzien. Werknemers zullen er actief over worden geïnformeerd dat zij hiervoor een beroep kunnen doen op vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen zullen voor deze taak via de basisopleiding en aanvullende workshops goed worden toegerust.
- Elk departement gaat experimenteren met een onafhankelijke voorziening met doorzettingskracht (zoals o.a. ombudsfunctionaris, personeelsraadgever). Deze experimenten/pilots worden in het DGO afgesproken. Deze pilots worden geëvalueerd in het eerste kwartaal van 2024. Als de initiatieven invulling geven aan een behoefte van medewerkers aan sociale veiligheid, wordt een dergelijke voorziening ingepast in de bestaande structuur van het departement.
- Partijen hechten veel waarde aan een externe, onafhankelijke integriteitscommissie. Deze commissie is nu bij twee departementen aanwezig. Partijen spreken af dat een dergelijke voorziening voor werknemers bij elk departement toegankelijk moet zijn, uiterlijk 1 juli 2023. Hierover worden afspraken in het DGO gemaakt.

5.2 Juridische ondersteuning werknemers

Het komt steeds vaker voor dat werknemers bij het Rijk vanwege hun functie betrokken worden bij een strafrechtelijke procedure of een parlementaire enquête. Hiervoor zijn al voorzieningen zoals hulp van bedrijfsmaatschappelijk werk, vertrouwenspersonen en algemene voorlichting via het intranet en bijeenkomsten. Partijen vinden het wenselijk dat in aanvulling daarop iedere werknemer bij de sector Rijk in bepaalde gevallen dezelfde juridische ondersteuning kan krijgen.

Het gaat om situaties waarin werknemers vanwege de uitoefening van hun werkzaamheden voor de sector Rijk betrokken zijn geraakt bij een juridische procedure, als zij:

- als verdachte of getuige worden betrokken in een strafrechtelijke procedure;
- als beklagde of via de werkgever die als beklagde is aangemerkt, worden betrokken in een klachtprocedure van artikel 12 van het Wetboek van Strafvordering;
- als getuige of deskundige in de zin van de Wet op de parlementaire enquête worden gehoord.

In bijzondere situaties (zoals bijvoorbeeld veroordeling van de werknemer door de strafrechter) bestaat geen recht op de vergoeding.

De juridische ondersteuning kan gaan om begeleiding en/of een vergoeding voor de kosten van juridische bijstand. Hierbij geldt een in beginsel maximale vergoeding van € 400,- per uur en € 30.000,- per procedure (inclusief kantoorkosten, exclusief btw).

Partijen zullen het recht op juridische ondersteuning per 1 januari 2023 in de nieuwe CAO Rijk verankeren. Decentrale regelingen hiervoor komen met ingang van die datum te vervallen.

5.3 Eed en belofte

Werknemers in dienst van de sector Rijk zijn tevens rijksambtenaar en wettelijk verplicht om bij indiensttreding de eed of belofte af te leggen. Dit is een plechtige verklaring over ondermeer de functie vervulling als rijksambtenaar. De bedoeling hiervan is dat de werknemer zich bewust is van de bijzondere positie die de rijksoverheid en een rijksambtenaar in de samenleving hebben en van de verantwoordelijkheid die daarbij hoort.

De huidige tekst voor de eed en belofte dateren van enkele decennia geleden. Deze tekst sluit in de huidige maatschappelijke en politieke realiteit niet goed meer aan op wat de samenleving, de volksvertegenwoordiging en de werknemers zelf belangrijk vinden voor de manier waarop zij hun functie vervullen. De tekst wordt ook ervaren als ouderwets en moeilijk te begrijpen. Eerdere pogingen om de tekst te moderniseren hebben niet tot resultaat geleid. In 2021 is een motie aangenomen in de Tweede Kamer om de ambtseed te wijzigen. De uitvoering van de motie is ter hand genomen en daarbij wordt de tekst van de eed en belofte in zijn geheel herzien, moderner, toegankelijker en begrijpelijker gemaakt. Partijen zullen in het SOR bespreken op welke wijze zij eventueel een bijdrage kunnen leveren in het realiseren en invoeren van de modernisering van de eed en belofte.

5.4 Feestdagen

In de samenleving werken steeds meer werknemers met een diverse religieuze en culturele achtergrond. Partijen willen voor de sector Rijk als inclusieve organisatie alle werknemers ruimte bieden de voor hen belangrijke feestdagen te vieren. Partijen komen overeen om gedurende de looptijd van de cao een studie te doen, met één of meer pilots, naar hoe werkgever Rijk dit het beste kan faciliteren.

5.5 Transitieverlof

Transgender personen ondervinden veel discriminatie op de arbeidsmarkt wegens hun genderidentiteit of -expressie. Zij zijn sterk afhankelijk van steun vanuit hun werkomgeving als ze in transitie willen gaan. Partijen vinden het voor de sector Rijk als inclusieve organisatie belangrijk hier hun rol in te nemen en willen in de vorm van een pilot onderzoeken of en op welke wijze een regeling voor transitieverlof ondersteunend kan zijn voor transgender personen.

5.6 Banenafpraak

Partijen hechten belang aan een werkomgeving die toegankelijk is voor iedereen, ook voor iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals mensen met een arbeidsbeperking. De uitvoering van de banenafpraak is een belangrijk instrument om dit te bereiken.

Partijen willen in deze cao nogmaals het belang van een goede uitvoering van de banenafpraak binnen de sector Rijk onderstrepen.

6. Verduurzaming CAO Rijk

6.1 Pilots verduurzaming Rijk

Partijen zijn van mening dat de sector Rijk, met ruim 130.000 werknemers de grootste werkgever van Nederland, bij verduurzaming een verantwoordelijkheid heeft en een voorbeeldrol kan vervullen. Bij de inkoopprocessen van de rijksoverheid is verduurzaming een steeds belangrijker component. Verduurzaming van arbeidsvoorwaarden kan hier ook een bijdrage aan leveren, maar kan pas echt effectief zijn als het ingebed is in verduurzaming van de werkorganisatie en bedrijfsvoering. Dit is een complex geheel, waarbij het soms lastig blijkt om de status quo te doorbreken.

Om echte vernieuwing te bereiken, komen partijen overeen om gedurende de looptijd van dit cao-akkoord drie pilots te starten waarin een stap verder wordt gegaan in verduurzaming van arbeidsvoorwaarden en werkorganisatie. De experimenteerbepaling uit de CAO Rijk biedt de mogelijkheid om voor pilots af te wijken van de rijksbreed geldende arbeidsvoorwaarden en dient

als basis voor deze drie pilots. De pilots zullen plaatsvinden in de drie werksoorten binnen de sector Rijk: beleid, uitvoering en inspectie. Werkgevers en werknemers binnen het Rijk worden betrokken bij de vormgeving van de pilots. Van belang is dat niet alleen arbeidsvoorwaarden, maar ook de context waarbinnen het werk wordt gedaan, de werkorganisatie en bedrijfsvoering aangepast wordt, zodat verduurzaming echt ingebed wordt in het werk en de maatregelen op draagvlak binnen de betreffende organisatieonderdelen kunnen rekenen.

Werkgevers en werknemers binnen de sector Rijk worden actief opgeroepen om ideeën aan te dragen. Het Sectoroverleg Rijk zal een keuze maken uit de aangedragen ideeën. Als bijdrage aan de drie pilots wordt in totaal €6 mln. gereserveerd. Doel van de pilots is om deze daarna breder uit te rollen binnen de sector Rijk.

6.2 Verduurzaming woning

In de cao is opgenomen dat werknemers voor de inrichting van hun thuiswerkplek één keer per vijf jaar een werkgeversbijdrage, aangevuld met de fiscaal voordelige aanwending van het IKB-budget, kunnen besteden. Partijen komen overeen dat beide bedragen ook besteed mogen worden aan verduurzaming van hun woning. Dit kan zowel een huur- als een koopwoning zijn. Daarbij geldt niet de voorwaarde dat de werknemer (deels) thuis werkt. Onder verduurzaming van de woning wordt verstaan: maatregelen die bijdragen aan energiebesparing (bijvoorbeeld isolatie), het verminderen van het verbruik van fossiele brandstoffen (bijvoorbeeld een warmtepomp) en het opwekken van hernieuwbare energie (bijvoorbeeld zonnepanelen).

6.3 Aanpassing bijdrage en IKB-doel fiets

In de cao is opgenomen dat één keer per drie jaar een fiets voor woon-werkverkeer kan worden aangeschaft met de bijdrage van de werkgever aangevuld met de fiscaal voordelige aanwending van het IKB-budget. Voor een fiets is een aanschaf elke drie jaar niet nodig, deze gaat langer mee. De batterij van een elektrische fiets kan na een jaar of drie wel aan vervanging toe zijn.

Partijen komen overeen om de termijn voor de aanschaf van een nieuwe fiets te verhogen van drie naar vijf jaar en daarnaast de mogelijkheid aan de fiscaal vriendelijke IKB-doelen toe te voegen om eens per drie jaar een nieuwe batterij voor een elektrische fiets aan te schaffen. Het IKB-doel batterij elektrische fiets is maximaal €500.

Naast de voorzieningen in de cao voor een fiets voor woon-werkverkeer, hebben partijen in 2020 afspraken gemaakt over een pilot leasefietsen. Deze pilot heeft een looptijd tot 1 september 2024, met de mogelijkheid van verlenging met één jaar. Als de huidige positieve ervaringen zich voortzetten hebben partijen de intentie de pilot om te zetten in een regeling voor alle werknemers in dienst bij de sector Rijk en deze te verankeren in de volgende cao.

6.4 Verminderen CO₂ -uitstoot door dienstreizen per vliegtuig

De CO₂-uitstoot van woon-werkverkeer en dienstreizen van de sector Rijk bedroeg pré Corona (2019) ruim 280.000 ton CO₂. Ongeveer een derde van deze uitstoot komt door vliegverkeer. Bij langere, vaak intercontinentale, afstanden is de trein geen alternatief. Om de CO₂-uitstoot van vervoer bij de sector Rijk fors te verminderen zijn ook dan inspanningen nodig. Partijen onderschrijven het belang van het verminderen van de CO₂-uitstoot bij internationale dienstreizen en roepen werkgevers en werknemers bij organisatieonderdelen die veel internationaal reizen op hierover actief het gesprek te (blijven) voeren en maatregelen te treffen zoals het verder inperken van business klasse reizen, zo veel mogelijk rechtstreekse vluchten en online overleg in plaats van te reizen.

7. Hybride werken

7.1 Verwerken ervaringen met hybride werken

Voor de CAO Rijk 2021 hebben partijen afgesproken om – mede op basis van de leerervaringen die met het experimenteren met hybride werken worden opgedaan en de uitkomst van onderzoek onder rijksambtenaren over de ervaringen met hybride werken – gezamenlijk te bezien op welke punten de CAO Rijk aanpassingen behoeft. Partijen spreken af om in het eerste kwartaal van 2023 een SOR-werkgroep in te stellen die dit gaat voorbereiden voor de volgende cao.

7.2 Hybride werken en woon-werkverkeer

Met het vervallen van het thuiswerkadvies is het leren experimenteren met hybride werken gestart. De eerste ervaringen worden sinds medio maart opgedaan en daarbij blijkt dat werknemers er in toenemende mate voor kiezen om op andere werklocaties te werken dan de eigen werklocatie.

De cao geeft alleen recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer voor reizen van het eigen woonadres naar de werklocatie van de werknemer. Als er in het kader van hybride werken wordt gewerkt op een andere werklocatie is er volgens de cao geen recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer. Omdat er over het algemeen dan ook geen sprake is van een verzoek van de werkgever om op die andere werklocatie te werken, is ook geen recht op een vergoeding voor dienstreizen. Over hoe te handelen worden vragen gesteld dan wel wordt naar eigen inzicht van de werkgever gehandeld.

Partijen vinden het gewenst om duidelijkheid te geven wat geldt; dit vooruitlopend op het bredere gezamenlijke onderzoek naar de gevolgen van hybride werken voor de CAO Rijk. Partijen spreken daarom af dat - in geval van hybride werken - werknemers die er voor kiezen in een ander rijksgebouw te werken dan de eigen werklocatie ook recht hebben op een vergoeding voor woon-werkverkeer.

7.3 Inrichting thuiswerkplek

De ervaringen met thuiswerken geven aanleiding om de vorig jaar gemaakte afspraken over het inrichten van de werkplek aan te vullen. Partijen spreken daarom af dat met ingang van 1 januari 2023 twee onderdelen worden toegevoegd aan de bestedingsmogelijkheid van de werkgeversbijdrage en de fiscaal voordelige aanwending van het IKB-budget voor de inrichting van de thuiswerkplek:

- De kosten van een aanschaf van een bureau die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag daarvoor in het kader van de arbovoorzieningen voor de thuiswerkplek
- De kosten van de aanschaf van kleine ICT-middelen die de werkgever in het kader van de arbovoorzieningen voor de thuiswerkplek niet (volledig) vergoedt, zoals verbetering van de Wifi en router inclusief aansluitkosten en een printer.

De voorwaarden en bijzonderheden die aan dit IKB-doel zijn gekoppeld wijzigen hierdoor niet.

8. Overige onderwerpen

8.1 Dienstverband

Tijdelijk dienstverband bij vaststellen geschiktheid

Partijen hanteren het uitgangspunt "een vast dienstverband tenzij..". Om geschiktheid van een medewerker voor een vast dienstverband goed te kunnen beoordelen is doorgaans een periode van 12 maanden voldoende. Partijen spreken daarom af de huidige termijn van 24 maanden met ingang van 1 januari 2023 te beperken tot 12 maanden. Er zijn echter situaties denkbaar waarbij dit niet voldoende is. Om een medewerker een eerlijke kans te geven om de geschiktheid aan te kunnen tonen is in geval van afwezigheid - bij voorbeeld in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid of zorgverlof - soms verlenging van deze periode nodig. In dat geval kan het tijdelijk dienstverband worden verlengd met de periode van de afwezigheid.

Maximering tijdelijk dienstverband bij tijdelijke werkzaamheden

Binnen de sector Rijk wordt regelmatig gewerkt in projecten of andere tijdelijke werkzaamheden, waarvoor werknemers in vaste dienst worden ingezet maar ook speciaal werknemers worden aangetrokken met een tijdelijk dienstverband. Tijdelijke werkzaamheden gaan regelmatig over in structurele taken en structureel werk blijkt regelmatig toch tijdelijk van aard. Partijen spreken daarom af dat de mogelijkheid voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor tijdelijke werkzaamheden (niet zijnde vervanging of een dienstverband voor de duur van een opleiding of trainee-programma) met ingang van 1 januari 2023 begrensd wordt op 24 maanden.

In dienst nemen uitzendkrachten

Ook binnen de sector Rijk bestaat behoefte aan flexibiliteit voor tijdelijke- en piekwerkzaamheden, en wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Veel uitzendkrachten werken op een uitzendcontract met een uitzendbeding. Partijen spreken af dat bij het in dienst nemen van werknemers die eerder als uitzendkracht bij de sector Rijk hebben gewerkt, de uitzendperiode voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst bij de sector Rijk met ingang van 1 januari 2023 als één arbeidsovereenkomst zal worden gezien.

8.2 Betaald ouderschapsverlof

Op 23 mei jl. hebben partijen voor de nieuwe CAO Rijk vast een afspraak gemaakt over een nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof. Dit vanwege de invoering van een wettelijke regeling voor betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022. Deze afspraak integreert de huidige cao-regeling en de nieuwe wettelijke regeling voor betaald ouderschapsverlof. Samengevat is het volgende afgesproken:

- de nieuwe regeling gaat in op 2 augustus 2022, ook voor werknemers waarvan het betaald ouderschapsverlof voor een kind al eerder is ingegaan
- de duur van de loondoorbetaling blijft 13 van de 26 weken ouderschapsverlof
- aanvulling tot 100% loondoorbetaling tijdens opname van de negen weken wettelijk betaald ouderschapsverlof
- 75% loondoorbetaling tijdens de periode waarvoor geen recht is op wettelijk betaald ouderschapsverlof (afhankelijk van de keuze van de werknemer en leeftijd van het kind betreft dit een periode van 4 tot 13 weken).

De volledige afspraak is vastgelegd in een op www.caorijk.nl geplaatst document, inclusief de tekst voor de nieuwe CAO Rijk per 2 augustus 2022.

8.3 Waarde IKB-uur

Op 24 maart jl. hebben partijen voor de nieuwe CAO Rijk vast de afspraak gemaakt dat met ingang van 1 januari 2023 de waarde en prijs van een IKB-uur wordt gewijzigd van salaris per uur plus 16,37% IKB-budget in maandinkomen per uur. Voor de jaren 2021 en 2022 is in het SOR van 22 april jl. op advies van de Advies- en Arbitragecommissie mondeling een beperkte compensatiemaatregel afgesproken. De schriftelijke uitwerking daarvan is opgenomen in bijlage 3 van dit onderhandelingsresultaat.

8.4 Politiek verlof leden provinciale staten en leden algemeen bestuur waterschappen

Partijen constateren dat de 11 uur per week politiek verlof waar leden van de provinciale staten volgens de huidige CAO Rijk recht op hebben, in de praktijk onvoldoende is om het daarmee gemoeide werk te doen. Met inachtneming van hetgeen in het SEO-onderzoek over onder andere de vergoedingsbedragen van statenleden over de tijdsbesteding is gebleken, wordt dit per 1 januari 2023 verhoogd naar 20 uur per week. Deze verhoging heeft ook doorwerking naar de wijze waarop partijen eind 2020 de omvang van politiek verlof voor de leden van het algemeen bestuur van een waterschap hebben vastgesteld. Dit wordt verhoogd naar 8 uur per week.

8.5 Vakbondsverlof

Partijen constateren dat het wenselijk is dat het recht op vakbondsverlof zoals opgenomen in de huidige CAO Rijk op twee punten uitbreiding behoeft. Dit betreft:

- Maximaal 8 uur per jaar voor deelname aan de algemene ledenvergadering van de vakbond waar een werknemer lid van is of voor een daarmee vergelijkbare bijeenkomst.
- Dezelfde voorzieningen voor verlof en bescherming tegen benadeling voor werknemers die hun vakbond in het Sectoroverleg Rijk vertegenwoordigen als nu al in de CAO Rijk is geregeld voor werknemers die hun vakbond in het Decentraal Georganiseerd Overleg vertegenwoordigen.

Dit wordt met ingang van 1 januari 2023 opgenomen in de CAO Rijk 2022-2024.

8.6 Functieverblijfsduur leden Algemene Bestuursdienst

Met het oog op de wenselijkheid om bij benoemingen van topambtenaren via de Algemene Bestuursdienst (ABD) de domein specifieke expertise nadrukkelijker van belang te laten zijn en daarbij ook de continuïteit te verhogen, spreken partijen af de huidige bepalingen daarover in de CAO Rijk aan te passen. Dit betreft:

- Verankeren van het uitgangspunt dat leden van de ABD in principe minimaal vier jaar op hun functie blijven.
- Wijziging van de formulering van de maximale benoemingstermijn van de leden van Topmanagementgroep (TMG): na vijf jaar in functie bespreken of de omstandigheden aanleiding geven af te wijken van de benoemingstermijn van zeven jaar en deze met maximaal twee jaar te verlengen tot negen jaar.
- Wijziging van de bepaling over de overige ABD-leden, zodat duidelijker wordt dat voor hen een functievervullingstermijn geldt in plaats van een benoemingstermijn.

Dit zal met ingang van 1 januari 2023 worden verwerkt in het hoofdstuk in de CAO Rijk dat de specifieke arbeidsvoorwaarden van de ABD regelt.

8.7 EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Partijen realiseren zich dat de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 in werking zal treden. Op grond van de EU-richtlijn en het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn concluderen partijen dat het nodig is om enkele aanpassingen aan de CAO Rijk te doen. Dit betreft:

- Het beperken van de plicht tot terugbetalen van scholingskosten door aan de huidige beperkingen tot terugbetaling ook scholingskosten die de werkgever op grond van wettelijke bepalingen aanbiedt toe te voegen
- Aanpassing van de model-arbeidsovereenkomst voor oproepkrachten met een bepaling over referentiedagen en uren waarbuiten de werknemer niet verplicht kan worden om te werken.

Als blijkt dat de model-arbeidsovereenkomsten zoals opgenomen in de huidige CAO Rijk ook moeten worden aangepast vanwege de uitbreiding van de informatieplicht over arbeidsvoorwaarden, wordt dit zo spoedig mogelijk gedaan.

8.8 Loondoorbetaling vakantiedagen langdurig zieken

Uit een uitspraak van het Hof van Justitie van de EU over de hoogte van het loon tijdens vakantieverlof (en gekregen IKB-uren) voor werknemers in hun tweede ziektejaar, volgt dat dit 100% moet zijn in plaats van 70%. Dit wordt door P-Direkt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2021 hersteld. Partijen spreken af de CAO Rijk op dit punt te verduidelijken en zullen nog spreken over de mate van terugwerkende kracht voor 1 januari 2021 en de uitvoerbaarheid daarvan.

8.9 Optionele bepaling model-overeenkomst voor periodieke VOG

In de CAO Rijk 2021 is in paragraaf 13.1 de mogelijkheid voor een periodieke VOG toegevoegd aan de cao. Dit is alleen mogelijk voor functies die door werkgever en vakbonden zijn vastgesteld en in het personeelsreglement zijn opgenomen. Partijen spreken af om voor de werknemers die in een dergelijke functie in dienst treden en op wie een periodieke VOG daarmee van toepassing wordt, hierover een bepaling op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Om de uniformiteit hiervan te waarborgen hebben partijen afgesproken hiervoor een bij deze situaties te hanteren overweging en bepaling op te nemen in de model-arbeidsovereenkomsten.

8.10 Toepassing vangnetbepaling technische omzetting en verduidelijkingen

In de CAO Rijk is de afspraak opgenomen dat als partijen in de toekomst constateren dat bij de technische omzetting van de vervallen rechtspositionele regelingen naar de cao onbedoeld aanspraken zijn verbeterd of verslechterd, dit wordt aangepast. Partijen hebben een aantal onjuistheden en onduidelijkheden in de technische omzetting geconstateerd die in de nieuwe cao zullen worden gecorrigeerd. Deze zijn nu nog niet helemaal afgerond maar worden zo mogelijk verwerkt in de versie van de CAO Rijk 2022-2024 die op korte termijn ondertekend wordt maar uiterlijk voor het einde van 2022 verwerkt in de CAO Rijk 2022-2024.

Bijlage 1. Salarisbedragen en gekoppelde cao-bedragen

- A. Salarisschalen CAO Rijk per 1 juli 2022, maandbedragen in euro
- B. Salarisschalen CAO Rijk per 1 april 2023, maandbedragen in euro
- C. Salarisschalen CAO Rijk per 1 januari 2024, maandbedragen in euro
- D. Verhoging bedragen in de CAO Rijk die aan de loonafspraken zijn gekoppeld

D. Verhoging bedragen in de CAO Rijk die aan de loonafspraken zijn gekoppeld

	was	1-7-2022	1-1-2023	1-4-2023	1-1-2024
§ 7.1 De maximumbedragen van de toelage onregelmatige dienst*)	€ 4,13	€ 4,33	€ 4,85	€ 4,99	€ 5,07
	€ 8,26	€ 8,66	€ 9,70	€ 9,99	€ 12,67
	€ 14,45	€ 15,15	€ 16,97	€ 17,48	€ 17,74
	€ 20,64	€ 21,64	€ 24,25	€ 24,97	€ 25,35
§ 7.5 Het maximumbedrag van de toelage werktijdverschuiving	€ 9,29	€ 9,74	€ 10,91	€ 11,24	€ 11,41
§ 7.6 De maximumbedragen van de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst	€ 1,04	€ 1,08	€ 1,21	€ 1,25	
	€ 2,06	€ 2,16	€ 2,42	€ 2,50	
					€ 1,90
					€ 2,53
				€ 3,80	
				€ 5,07	
				€ 7,60	
§ 7.7. De bedragen van de toelage bezwarende omstandigheden	€ 32,21	€ 33,76	€ 37,83	€ 38,96	€ 39,54
	€ 64,42	€ 67,53	€ 75,65	€ 77,92	€ 79,09
	€ 96,63	€ 101,29	€ 113,48	€ 116,88	€ 118,63
§ 9.1 De minimum vakantie-uitkering	€ 183,88	€ 191,90	n.v.t.	€ 197,66	€ 200,62
§ 11.4 De vergoedingsbedragen voor bedrijfshulpverleners	€ 258,13	€ 269,38		€ 277,46	€ 281,62
	€ 516,23	€ 538,74		€ 554,90	€ 563,22
	€ 774,36	€ 808,12		€ 832,36	€ 844,85
	€ 422,38	€ 440,80	n.v.t.	€ 454,02	€ 460,83
	€ 516,23	€ 538,74		€ 554,90	€ 563,22
	€ 615,98	€ 642,84		€ 662,13	€ 672,06
	€ 25,82	€ 26,95		€ 27,76	€ 28,18
H 21 De vaste toelage voor personenchauffeurs	€ 177,45	€ 186,85	n.v.t.	€ 192,46	€ 195,35
§ 25.5 Het vergoedingsbedrag voor verplicht thuis telewerken (overgangsregeling)	€ 84,05	€ 87,71	n.v.t.	€ 90,34	€ 91,70
§ 27.10 Het bedrag per werknemer voor het A+O-fonds	€ 31,57	€ 32,95	n.v.t.	€ 33,94	€ 34,45

*) : Per 1 januari 2024 inclusief de verhoging van het percentage bij nachtdiensturen van 40% naar 50%

Bijlage 2. Nadere invulling roosterafspraken

1. Algemeen

De afspraken in de paragrafen 2, 3, 4 en 5 gelden voor werknemers werkzaam bij een roosterorganisatie die een arbeidspatroon hebben waarbij zij regelmatig of vrij regelmatig moeten werken op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Een roosterorganisatie is een organisatie waarbij werknemers anders dan in het geval van overwerk regelmatig of vrij regelmatig werken op andere tijden dan de dagen van maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 uur en 18.00 uur.

De afspraken in paragrafen 6 en 7 gelden tenzij anders aangegeven voor alle werknemers bij de sector Rijk.

Alle afspraken treden, tenzij anders aangegeven, in werking per 1 januari 2024.

2. Invoering jaarurensystematiek en capaciteitsmanagement

Partijen gaan over tot de invoering van een jaarurensystematiek. De invoering van een jaarurensystematiek biedt de mogelijkheid de arbeidsprestatie beter af te stemmen op fluctuaties in de capaciteitsvraag door het kalenderjaar heen. Per kalendermaand kan het aantal te werken uren verschillen, maar het uitgangspunt is dat op jaarbasis het aantal te werken uren wordt behaald. De fluctuaties per maand kunnen zowel door de roosterorganisatie vanwege de capaciteitsvraag als door de ambtenaar vanwege werk/privébalans zijn ingegeven. De op een dag gerealiseerde meer- of minderuren worden verwerkt in het rooster en in de jaaruren.

Per 1 maart 2022 is de [Overeenkomst capaciteitsmanagement roosterdiensten bij de werkgever Rijk](#) van kracht. De afspraken in deze overeenkomst blijven onverkort geldig. In aanvulling hierop worden vanwege de invoering van de jaarurensystematiek de volgende afspraken gemaakt:

1. In het geval de bestuurder en de medezeggenschap voorafgaande aan het kalenderjaar bij bespreking van het capaciteitsoverzicht constateren dat het (netto) aantal beschikbare uren ontoereikend is om de capaciteitsvraag uit te kunnen voeren, geldt de volgende bandbreedte bij de toepassing van de jaaruren in dat kalenderjaar. Er is sprake van ontoereikendheid als voor het kalenderjaar duidelijk is dat structureel over meerdere maanden onderbezetting is. De werknemer met een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week kan per 4 maanden gedurende het kalenderjaar maximaal 36 uur te weinig of 36 uur te veel werken ten opzichte van het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar. Op initiatief van de werknemer kan de werknemer ervoor kiezen meer dan de bandbreedte (van 36 uur te weinig of 36 uur te veel) te werken. Voor werknemers met een andere arbeidsduur geldt de bandbreedte naar rato van het dienstverband.
Daarnaast rapporteert de werkgever in het decentraal georganiseerd overleg en aan de medezeggenschap na afloop van deze 4 maanden over de te veel en te weinig gewerkte (jaar)uren van het betreffende onderdeel. In het geval de bandbreedte van 36 uur te weinig of 36 uur te veel gewerkte uren is overschreden, maken de werkgever en de bonden in het decentraal georganiseerd overleg afspraken over de gevolgen hiervan.
2. Voorgaande bepaling geldt voor de jaren 2024, 2025 en 2026 in het geval dat jaar het aantal (netto) beschikbare uren substantieel ontoereikend is om de capaciteitsvraag uit te kunnen voeren. In 2026 vindt een evaluatie plaats over de toepassing van deze bepaling. Partijen in het SOR bepalen gezamenlijk de inhoud van de evaluatie. In ieder geval komt in de evaluatie aan bod in hoeveel gevallen in het kalenderjaar de beschikbare uren ontoereikend waren voor de capaciteitsvraag, de keuze van de werknemer voor afwijkende normen, de fluctuaties in de capaciteitsvraag en in de (netto) beschikbare uren van de werknemers en de ingrepen in de derde ronde bij meeroosteren. Partijen bespreken in het SOR de resultaten van deze evaluatie. Indien uit de evaluatie blijkt dat in een bepaalde roosterorganisatie de capaciteit nog steeds niet op orde is, wordt deze tijdelijke bepaling voortgezet totdat de capaciteit op orde is, tenzij partijen in het SOR andere maatregelen overeenkomen.

3. Nachtdiensten

De aard van het werk brengt met zich mee dat nachtdiensten noodzakelijk zijn bij een substantieel aantal organisaties binnen de sector Rijk. Partijen zijn zich ervan bewust dat nachtdiensten impact hebben en niet gezond zijn. Het effect op de gezondheid is afhankelijk van het bioritme van de werknemer en verschilt daarmee per persoon. Naarmate werknemers langer nachtdiensten verrichten is het effect op de gezondheid groter. Momenteel geldt dat werknemers vanaf het moment dat zij 55 jaar worden, geen nachtdiensten meer mogen draaien, en als compensatie voor het verlies aan toelage onregelmatige dienst in de nachturen een vaste toelage onregelmatige dienst ontvangen (op basis van § 7.2 Vaste toelage onregelmatige dienst van de CAO Rijk).

Doordat 55-plussers momenteel geen nachtdiensten mogen draaien, dienen alle nachtdiensten te worden gedraaid door werknemers die jonger zijn dan 55 jaar. Afhankelijk van de organisatie moeten deze jongere werknemers dus erg veel nachtdiensten draaien, wat schadelijk kan zijn voor de gezondheid. Door de vergrijzing in de samenleving, wordt het aantal nachtdiensten dat deze jongeren moet draaien steeds groter. Aangezien het effect van nachtdiensten op de gezondheid verschilt per werknemer willen partijen het dan ook mogelijk maken voor 55-plussers om vrijwillig nachtdiensten te blijven draaien en daarbij een extra vergoeding te ontvangen.

Partijen spreken het volgende af:

1. De toelage onregelmatige dienst (TOD) voor nachtdiensten wordt verhoogd. Zie paragraaf 7.
2. De verplichte nachtdienstontheffing wordt omgezet in een recht op nachtdienstontheffing. Werknemers die recht hebben op nachtdienstontheffing kunnen ervoor kiezen volledig, maar ook gedeeltelijk en/of tijdelijk nachtdiensten te blijven verrichten. Zij ontvangen naast de vaste toelage voor onregelmatige dienst toelage vrijwillige nachtdienst per gewerkt uur tussen 00.00 en 06.00 van 25% van het salaris per uur (gemaximeerd op schaal 8, trede 10).

4. Toepassing Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Belangrijk voor partijen is dat er sprake is van gezonde roosters. De mogelijkheid voor werknemers om het rooster zo veel mogelijk zelf af te kunnen stemmen op hun werk-privébalans draagt in belangrijke mate bij aan voor de werknemer specifieke gezonde roosters. Partijen willen daarom bewerkstelligen dat zoveel mogelijk roosterorganisaties in overleg met de medezeggenschap overgaan op een variant van meeroosteren. Collectief roosteren blijft mogelijk bij de sector Rijk. Uit onderzoek is gebleken dat voorwaarts roteren beter aansluit bij het bioritme van de mens. Om deze reden stimuleren partijen deze wijze van roosteren bij collectief roosteren. Partijen komen de volgende afspraken over toepassing van de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit overeen. De afspraken in deze paragraaf gelden niet voor de werknemers werkzaam als personenchauffeur bij de sector Rijk en de werknemers werkzaam als zeevarende bij de Rijksrederij.

Partijen spreken het volgende af:

1. Bij collectief roosteren zijn er maximaal 6 (geplande) diensten per 7 x 24 uur mogelijk.
2. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd van een dienst, niet zijnde een nachtdienst, 9 uur en een kwartier. Een langere arbeidstijd van een dienst tot 10 of 12 uur is mogelijk na instemming van de medezeggenschap.
3. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd van een nachtdienst 9 uur en een kwartier. Een langere arbeidstijd van een nachtdienst van 10 uur of 12 uur met inachtneming van de voorwaarden van de ATW is mogelijk na instemming van de medezeggenschap.
4. Bij collectief roosteren is de minimale arbeidstijd per dienst 5 en een half uur. Ten hoogste 6 keer per jaar is een dienst met een kortere arbeidstijd mogelijk, maar is de arbeidstijd van deze dienst minimaal 3 uur. Er kunnen geen gebroken diensten worden opgelegd. Een werknemer met een deeltijddienstverband (minder dan 36 uur per week) kan vragen om diensten met een kortere minimale arbeidstijd.
5. Bij collectief roosteren is de maximale arbeidstijd per week 55 en een half uur.

6. Bij collectief roosteren is de rusttijd na een dienst, niet zijnde een nachtdienst, 11 uur. De werknemer kan ermee instemmen dat 1 keer per 7 x 24 uur de rusttijd wordt teruggebracht tot 8 uur (korte wissel).
7. Bij collectief roosteren is de rusttijd na een nachtdienst, die eindigt na 02:00 uur, 14 uur. De werknemer kan ermee instemmen dat 1 keer per 7 x 24 uur de rusttijd wordt teruggebracht tot 8 uur (korte wissel), maar dit mag er niet toe leiden dat een middagdienst wordt opgedragen na een nachtdienst.
8. Bij collectief roosteren bedraagt de wekelijkse rust 36 uur per 7 x 24 uur. In het geval van een voorwaarts roterend rooster kan de wekelijkse rust ook 72 uur per 14 x 24 uur, eventueel te splitsen in rustperiodes van minimaal 32 uur, bedragen. In het geval er geen voorwaarts roterend rooster is, kan de werknemer ermee instemmen dat de wekelijkse rust 72 uur per 14 x 24 uur, eventueel te splitsen in rustperiodes van minimaal 32 uur, bedraagt.
9. Bij collectief- en meeroosteren bedraagt het maximaal aantal opeenvolgende nachtdiensten 4. De werknemer kan instemmen met meer opeenvolgende nachtdiensten, maar in dat geval bedraagt het aantal opeenvolgende nachtdiensten maximaal 7.
10. Bij collectief- en meeroosteren bedraagt het aantal vrije zondagen per 26 weken 13. De werknemer kan instemmen met minder vrije zondagen, maar het minimaal aantal vrije zondagen is 13 per 52 weken.
11. Bij collectief- en meeroosteren worden het arbeids- en rusttijdenpatroon 28 dagen van tevoren aan de werknemer medegedeeld. Het arbeids- en rusttijdenpatroon bevat de werkdag en de begin- en eindtijdstippen van de dienst op deze werkdag. Vanwege de aard van het werk, de bedrijfsvoering of externe omstandigheden is het niet altijd mogelijk de begin- en eindtijdstippen van een dienst 28 dagen van tevoren mede te delen. In die gevallen zijn na instemming van de medezeggenschap de volgende mededelingstermijnen mogelijk:
 - a. 28 dagen van tevoren de werkdag en 14 dagen van tevoren de tijdstippen;
 - b. 28 dagen van tevoren de werkdag en 4 dagen van tevoren de tijdstippen;
 - c. uitsluitend in zeer bijzondere gevallen 28 dagen van tevoren de werkdag en 24 uur van tevoren de tijdstippen.

Vanwege de specifieke situatie van de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) en om het personeel van de RSO de mogelijkheid te bieden meer uren inzetbaar te zijn, kunnen voor RSO voor de bovenstaande normen bij de punten 1 en 5 afwijkende normen worden overeengekomen. De werkgever en het decentraal georganiseerd overleg voor de RSO maken hierover afspraken vóór 1 januari 2024.

Regels rondom arbeids- en rusttijden waarover in deze paragraaf niet expliciet is aangegeven dat decentrale afspraken mogelijk zijn komen te vervallen.

5. Overige afspraken over meeroosteren

Roosterorganisaties gaan steeds meer over op het invoeren van meeroosteren. Partijen staan positief tegenover meeroosteren, omdat werknemers daardoor beter in staat zijn werk en privé op elkaar af te stemmen. De invoering van meeroosteren moet echter zorgvuldig gebeuren.

Partijen spreken het volgende af:

1. Voor het invoeren van meeroosteren is de voorwaarde dat de capaciteit op orde dient te zijn (zie paragraaf 2).
2. De keuze voor de wijze van roosteren (collectief roosteren of één van de varianten van meeroosteren) wordt aan de medezeggenschap voor instemming voorgelegd. Bij invoering moet rekening worden gehouden met het draagvlak voor meeroosteren op het niveau van teams/planeenheden. Alleen als daar voldoende draagvlak is kan worden overgegaan tot meeroosteren. Werkgever en medezeggenschap maken afspraken over de wijze waarop dit draagvlak wordt vastgesteld.

6. Vergoedingen en toelagen

Partijen constateren dat de afspraken in de voorgaande paragrafen over meeroosteren en de jaarurensystematiek vragen om aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast hebben partijen vastgesteld dat de spelregels en regelgeving rond roosteren binnen de sector Rijk niet altijd eenduidig wordt toegepast. De volgende afspraken van partijen bewerkstelligen dat elke werknemer bij de sector Rijk voor dezelfde inconveniënten hetzelfde wordt beloond.

Partijen spreken het volgende af:

1. De referte-periode voor het vaststellen van de zogenoemde "forfaitaire toelage" uit § 1.6 Enkele algemene uitgangspunten van de CAO Rijk wordt vastgesteld op 12 maanden, in plaats van 3 maanden. Op deze manier wordt beter aangesloten op fluctuaties die door het jaar heen kunnen ontstaan. Daarnaast wordt de referte-periode voortaan vastgesteld op basis van de ontvangen toelagen (inclusief forfaitaire toelagen) in de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan de kalendermaand dat de forfaitaire toelage wordt uitgekeerd, in plaats van de 12 maanden voorafgaand aan arbeidsongeschiktheid.
2. Er is voor alle werknemers sprake van overwerk als een werknemer op verzoek van de leidinggevende op een dag moet werken buiten de werktijden van het voor de werknemer vastgestelde arbeidspatroon. Overwerk kan ook ontstaan als de werknemer wordt opgeroepen om te komen werken tijdens een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst.
3. Aanspraak op een overwerkvergoeding is er voor werknemers met maximaal salarisschaal 10 of werknemers werkzaam in roosterdienst met maximaal salarisschaal 11.
4. Als de werknemer overwerkt aansluitend aan zijn dagelijkse werktijd geldt als aanvullende voorwaarde dat de werknemer pas aanspraak heeft op een vergoeding als zijn werktijd wordt overschreden met een bepaald aantal minuten:

Werktijd per dag:	Overwerkvergoeding vanaf overschrijding werktijd:
Tot 4 uur	15 minuten
Vanaf 4 uur	30 minuten

In dat geval heeft de werknemer aanspraak op de overwerkvergoeding voor de hele overschrijding van zijn werktijd van die dag, waarbij de vergoeding per 15 minuten wordt uitbetaald.
5. De hoogte van de overwerkvergoeding voor werknemers in roosterdienst in geld is per uur 25% van het salaris per uur. Naast deze vergoeding heeft de werknemer in roosterdienst afhankelijk van het tijdstip waarop hij overwerkt ook aanspraak op de toelage onregelmatige dienst.
6. Voor werknemers die niet in roosterdienst werken blijft de overwerkvergoeding in geld afhankelijk van het tijdstip van overwerk op de wijze zoals dit in de huidige cao is geregeld.
7. Het uur van het overwerk telt voor de werknemers in roosterdienst mee als gewerkt uur in het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar.
8. In geval een werknemer in roosterdienst niet het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar heeft gewerkt, geldt het volgende:
 - de te weinig gewerkte uren worden opgeteld bij het aantal te werken uren van het daaropvolgende jaar tot een maximum van 18 uur;
 - de meer dan 18 te weinig gewerkte uren vervallen.
9. In een geval een werknemer in roosterdienst meer dan het vastgestelde aantal te werken uren voor dat kalenderjaar heeft gewerkt, geldt het volgende:
 - de te veel gewerkte uren tot een maximum van 18 uur worden toegevoegd aan het IKB-spaarverlof;
 - voor de te veel gewerkte uren vanaf het 19e uur geldt een financiële vergoeding van 125% van het salaris per uur. De werknemer kan er ook voor kiezen om tot een maximum van 36 uur toe te voegen aan het IKB-spaarverlof.
10. De maximering van de berekening over de percentages van de toelage onregelmatige dienst (TOD), de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, de toelage werktijdverschuiving van schaal 7 en de toelagen voor personenchauffeurs, periodiek 10 wordt per 1 januari 2023 verhoogd naar schaal 8, periodiek 10.
11. Het bedrag van de aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst en de vergelijkbare aanvullende toelage voor personenchauffeurs wordt per 1 januari 2023 verhoogd naar € 50 per maand.

12. De toelage onregelmatige dienst (TOD), de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst en de toelage werktijdverschuiving worden per 1 januari 2023 per gewerkt kwartier uitbetaald.
13. Het percentage TOD voor nachtdiensturen (00.00 - 06.00 uur) wordt verhoogd van 40% naar 50%.
14. Nadere departementale regelingen over toelagen en vergoedingen op grond van paragraaf 7.1 t/m 7.6 van Hoofdstuk 7 van de CAO Rijk (onder andere voor vaste toelagen ter vervanging van variabele toelagen) vervallen per 1 januari 2024.
15. Werknemers met aanspraak op één of meer van bovengenoemde toelagen hebben aanspraak op een afbouwtoelage overeenkomstig de systematiek van het VWNW-beleid. De afbouwtoelage geldt als een garantie en er is sprake van een periode van afbouw in vijf jaar. De garantie bedraagt de eerste twee jaar 100%, het derde jaar 75%, het vierde jaar 50% en het vijfde jaar 25%.
16. In het geval een nadere departementale regeling ziet op een substantiële vergoeding van andere elementen dan de grondslag van die regeling, kunnen partijen in het DGO een beroep doen op een hardheidsclausule betreffende de afbouwtoelage. In het DGO moet dan vóór 1 januari 2023 worden afgesproken of aanvullend overgangsmaatregelen getroffen moeten worden. Indien partijen in het DGO geen overeenstemming over het treffen van overgangsmaatregelen of de inhoud daarvan kunnen bereiken wordt het geschil voorgelegd aan het SOR. De SOR beslist vóór 1 januari 2024 of een aanvullende overgangsmaatregel nodig is en over de inhoud daarvan.

7. Wijziging structuur toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

Partijen constateren dat het ongemak dat werknemers ervaren vanwege een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, verschilt afhankelijk van de vraag of zij bij een oproep om te gaan werken, thuis kunnen werken of naar een locatie moeten afreizen. Partijen hervormen de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheid daarom zo dat naarmate het ongemak groter is, de toelage voor de werknemer ook hoger wordt:

	Maandag tot en met vrijdag	Weekend en feestdagen
Bij oproep thuis werken	7,5%	15%
Bij oproep op een locatie werken	10%	20%
Op of rond een locatie moeten blijven	15%	30%

Bijlage 3. Compensatiemaatregel waarde IKB-uren

Inleiding

In het SOR is op 24 maart jl. overeenstemming bereikt om – als compromis in het verschil van mening over het wel of niet betalen van vaste toelagen tijdens IKB-spaarverlof – met ingang van 1 januari 2023 de waarde en de prijs van alle IKB-(spaar)verlofuren te verhogen naar maandinkomen per uur. In de jaren 2021 en 2022 werd tijdens IKB-spaarverlof alleen het salaris plus IKB-budget betaald en was de prijs en waarde van IKB-uren bij koop en verkoop ook het salaris plus IKB-budget. Aan de AAC is de vraag voorgelegd of het redelijk is een compensatieregeling te treffen voor werknemers met vaste toelagen die in 2021 en/of in 2022 IKB-spaarverlof hebben genoten. De AAC heeft op 12 april jl. geadviseerd om voor werknemers die tijdens IKB-spaarverlof in 2021 en/of 2022 met een significante inkomensachteruitgang zijn geconfronteerd, met oog voor de uitvoerbaarheid compensatie te bieden en daarbij het aantal in aanmerking te nemen vaste toelagen te beperken en uit te gaan van een forfaitair compensatiebedrag.

Inhoud compensatieregeling

- In aanmerking voor de compensatieregeling komen werknemers en voormalige werknemers die:
 - In 2021 en/of 2022 een of meer van de volgende vaste toelagen hebben ontvangen:
 - Vast bedrag in plaats van de toelage onregelmatige dienst per uur (§ 7.1)
 - Vaste toelage onregelmatige dienst 55+ (§ 7.2)
 - Aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst (§ 7.3)
 - Aflopende toelage onregelmatige dienst (§ 7.4)
 - Toelage bezwarende omstandigheden, inclusief decentrale nadere invulling (§7.7)
 - Aanvulling maandinkomen bij minder dan 35% arbeidsongeschikt (§ 8.4)
 - VWNW-salarisgarantie of - salarissuppletie (§ 14.3)
 - Aflopende toelage VWNW (§ 14.3)
 - Vaste toelage personenchauffeurs (H 21)
 - Aanvullende toelage personenchauffeurs (H21)
 - Aanvulling op salaris personenchauffeurs (H 21)
 - Compensatieregeling personenchauffeurs (§ 25.7)
 - Aanvulling op salaris RSO (H 22; per 1 januari 2022 vervallen)
 - Vereenvoudigingstoelage RSO (§ 25.8)
 - Een van onderstaande decentrale vaste toelagen:
 - Beschik- en bereikbaarheidstoelage
 - AIVD-toelage
 - EBI-toelage
 - IBT-toelage
 - FIOD-toelage
 - Toelage kamerschaalniveau
 - Vaartoelage
 - Afbouwtoelages uit sociaal plan arbeidsvoorwaarden 2012
 - Vaste en afbouw toelage woon-werkverkeer auto
 - In een maandbetaling vanwege opname van IKB-spaarverlof minimaal € 150 bruto minder aan die vaste toelagen hebben ontvangen.
- De compensatie bedraagt 50% van het verlies aan genoemde vaste toelagen voor iedere maand waarin sprake is van het minimale inkomensverlies.
- De compensatie wordt na afloop van het jaar uitbetaald (dus in 2022 en 2023).
- Voor de uitbetaling van de compensatie over 2022 geldt dat voor werknemers die op 1 januari 2023 nog in dienst zijn, alleen de maanden tot 1 juli voor de compensatie in aanmerking komen.
- De data waarop de compensatie wordt uitbetaald worden bekend gemaakt (via Rijksportaal, de websites van de vakbonden en op www.caorijk.nl). Werknemers en voormalige werknemers die op grond van bovenstaande afspraak menen in aanmerking te komen voor de compensatieregeling maar geen compensatie hebben ontvangen, kunnen dit binnen twee maanden na de uitbetalingsdatum met opgaaf van reden melden bij de (voormalige) eigen organisatie.