

Samen sterker: Arbeidsvoorwaarden die het verschil maken

CMHF Overheid is een vereniging met rechtspersoonlijkheid en die de beroepsverenigingen binnen de CMHF verenigt, waarvan de leden als professionals werkzaam zijn bij het Nederlandse openbaar bestuur.

Na het afsluiten van een goede cao voor 2024-2025 veranderde de politieke koers: de Rijkswerkgever stelde plots dat er een nullijn moest komen. Dat is geen respectvolle manier om met ambtenaren om te gaan en doet geen recht aan hun vakmanschap.

Zodra er een rechtvaardige afspraak over het loon gemaakt is, als uitkomst van open overleg waarbij de uitkomst niet van te voren vaststaat, kan gesproken worden over andere onderwerpen. Wij hebben daar ook goede voorstellen voor: in 5 aanvullende hoofdstukken. Maar wel in de strikt noodzakelijke volgorde, eerst loon dan aanvullende afspraken.

Het afsluiten van een cao doen betrokken partijen samen. Als basis voor een goede, continue samenwerking, waarin arbeidsvoorwaarden in de dagelijkse praktijk het verschil maken.

Hierbij de inzet van CMHF Overheid voor een rechtvaardige cao voor alle rijksambtenaren.

1) Loon & looptijd

Nu het jaar 2025 een jaar zonder loonstijging is geweest, wordt het weer tijd voor een structurele koopkrachtverbetering. We stellen een verhoging voor van het salaris met 8%, over een looptijd van 24 maanden (4% per jaar); hiermee eindigt de cao ultimo 2027. Gezien de noodzaak om snel tot verbetering te komen stellen wij voor dat de salarisverhoging ingaat op 1 januari 2026.

De werkgever heeft een opdracht gekregen om een nullijn voor rijksambtenaren te hanteren. Dit is voor CMHF Overheid een politiek dictaat. Wellicht ten overvloede, wij kunnen in dit dictaat niet meegaan.

2) Nadere financiële voorstellen

2.1 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is het meest relevante thema voor de komende jaren!

De rijksoverheid staat in het lopende decennium voor een enorme inspanning om nieuwe medewerkers te werven. Dat vraagt om maatregelen zodat nieuwe medewerkers sneller doen kiezen voor de rijksoverheid als werkgever. Om te beginnen een goed salaris en een functiewaarderingssysteem aangepast aan de huidige maatschappelijke normen voor wat betreft de inhoud van het werk. De ontwikkeling van het nieuwe FuwaRijk moet dan ook snel worden geïmplementeerd.

Daar hoort ook bij dat de huidige medewerkers deze nieuwe medewerkers moeten opvangen, begeleiden, opleiden en hun kennis en vaardigheden overdragen. Oftewel focus op boeien en binden van jonge en nieuwe medewerkers.

Dit vraagt om de volgende maatregelen ter stimulering.

- 1) Aannee van een nieuwe medewerkers vindt plaats niet lager dan in periodiektrrede 2 van de schaal die bij de functie hoort (startsalaris).
- 2) Medewerkers zullen steeds ingeschaald worden op de schaal die hoort bij de functie. De aanloopschaal komt te vervallen (aanloopschaal).
- 3) Medewerkers die zich meer dan de helft van hun arbeidsduur gaan inzetten aan kennisoverdracht (bijvoorbeeld docentschap), of hun functie vrijmaken voor een jeugdige opvolger en die vervolgens gaan begeleiden krijgen een eenmalige toelage (toelage kennisoverdracht).
- 4) De rijksoverheid is een werkgever die ervaring erkent. Echter, dit heeft ook tot gevolg dat veel medewerkers langdurig op het maximum van hun schaal blijven staan. Wij stellen voor om alle schalen te verlengen met 2 periodieken (erkenning ervaring).
- 5) Daar waar (in DGO-verband) aantoonbare arbeidsmarktkrapte is, vervallen de voorwaarden waaronder een verzoek tot een 40-urige werkweek kan worden afgewezen. Gedurende de looptijd zal in ieder geval onder de uitzonderingsgrond "verstoring bedrijfsvoering" in het bijzonder alsmede het ontbreken van voldoende formatieve ruimte niet worden gebruikt. Tevens vervalt de onmogelijkheid van de 40-urige werkweek met het combineren van ouderschapsverlof (meer uren werken).

2.2 Duurzaamheid

In de vorige cao zijn er afspraken gemaakt over het ontwikkelen van de meest duurzame cao. Hiervoor is een gezamenlijk programma opgezet. Dit is nog niet afgerond, maar we willen wel al de daaruit geïnspireerde volgende quick-wins inzetten.

- het in privé tijd reizen met de door de werkgever verstrekt OV Kaart;
- het verkorten van de van de IKB mogelijkheid verduurzaming van 5-jaarlijks naar 1-jaarlijks.

2.3 Dienstreizen

In het kader van dienstreizen wil de CMHF Overheid sowieso af van discussies over hoogte van de kilometervergoeding, het wel/niet vergoeden van parkeerkosten, en het verschil in behandeling tussen dienstauto en eigen (elektrische) auto. Daarom willen wij uitwerken hoe het gebruik van elektrisch vervoer, op welke wijze dan ook, gestimuleerd kan worden uitgangspunt is dat de werknemer geen eigen bijdrage hoeft te betalen aan mobiliteit.

CMHF Overheid wil in dit kader verder kijken naar een “mobiliteitsbudget” waarbinnen de werknemer zelf keuzes kan maken hoe hij reist en waarbij duurzame keuzes financieel worden beloond. Dit budget is in principe voor elke werknemer gelijk en verschilt hoogstens alleen in de mate waarin iemand van de werkplek woont.

2.4 SBF

De SBF-regeling wordt gekenmerkt door een alles of niets-karakter. Men moet werkzaam blijven in een SBF-functie wil men de hieraan gerelateerde rechten niet verliezen. Dit kan leiden tot onwenselijke situaties. CMHF Overheid wil een studie in hoeverre het mogelijk is de SBF te vervangen, door een spaarvariant binnen het IKB met een gelijkwaardige uitkomst voor de werknemer, maar wel de vrijheid eerder te stoppen indien hij dat nodig acht. Bestaande rechten zullen behouden blijven via deze spaarvariant.

2.5 Functiewaardering

In de afgelopen Cao-periode zijn grote stappen gemaakt om tot een moderner functiewaarderingssysteem te komen. In de aankomende periode willen wij graag daarover met de werkgever in gesprek blijven. Daarvoor is wel noodzakelijk dat nu al afspraken worden gemaakt over het moment waarop nieuwe waarderingen ingaan, waarbij bestaande rechten van werknemers beschermd worden.

2.6 RVU

CMHF Overheid wil, nu er nog geen betere definitie voor zware beroepen afgesproken is, de huidige RVU regeling, onder de huidige voorwaarden, verlengen tot einde van de looptijd cao.

2.7 Overwerk

Boven schaal 10 is er geen sprake van een overwerk vergoeding. In de optiek van CMHF Overheid is dit onredelijk. Ook voor de bovenliggende schalen geldt dat de medewerkers zich extra moeten inspannen om overwerk te verrichten. Daarvoor dienen zij te worden gecompenseerd. Wij stellen voor deze beperking te laten vervallen.

2.8 Uitbreiding IKB

- 1) Wij stellen voor om de mogelijkheid om het IKB doel aflossen schuld uit te breiden tot € 5.000 per jaar, en tevens voor DUO schulden gemaakt in het kader van leven lang leren. Ook willen wij onderzoeken of dit IKB doel ook gebruikt kan worden voor de aflossing van studieschulden van kinderen, voor zo ver dit past binnen de fiscale mogelijkheden.
- 2) De veiligheid van medewerkers is van groot belang. Ongeacht hun werkplek en de extra faciliteiten die de werkgever biedt, is het voor werknemers mogelijk om eens in de 3 jaar een bedrag 750,-- te besteden aan uitgaven ter beveiliging van hun eigen woning, zoals bijvoorbeeld een videodeurbel etc.
- 3) In het kader van gezonde medewerkers willen wij het IKB doel Bedrijfsfitness uitbreiden tot alle sporten.

3) Werkgever/werknemer

De relatie tussen werkgever en werknemer moet helderder worden gedefinieerd in de cao nu de werkgever dit niet als een normale, maar als een politiek beïnvloede werkgever-werknemer relatie beschouwd. Dit is een voortdurend proces, maar we willen de volgende stappen alvast maken.

3.1 Uitbreiding rol AGFA

Mede met het oog op de nieuwe tekst van de ambtseed moet geregeld worden waar men terecht kan bij verschil van inzicht over het handelen in dienst van de samenleving. In dit verband is de positie van de AGFA relevant. Heeft deze commissie daarin nog een rol, bijvoorbeeld als geschillenbeslechter bij vraagstukken rondom de ambtseed?

3.2 Eed of alleen de belofte

Een werknemer dient bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een keuze te maken tussen de eed of de belofte. De nieuwe werknemer wordt daarmee gedwongen zijn keuze de positie van zijn geloof zichtbaar te maken in zijn persoonlijke levenssfeer. Dit is in tegenspraak met artikel 1 van de Grondwet. Wij stellen daarom voor over te gaan tot invoering van het systeem van een ambtsbelofte waarbij ambtenaren persoonlijk trouw zweren aan de democratische rechtsorde en het algemeen belang. (zoals vergelijkbaar met Frankrijk, Zweden en de Baltische staten.)

3.3 Leidinggevende is de persoon van de werkgever

Wij stellen voor in de cao op te nemen dat de werkgever zoals bedoeld in de cao altijd de (direct)leidinggevende is. Het is voor een werknemer onredelijk om zich steeds de vraag te moeten stellen; “wie is in welke situatie mijn bevoegde werkgever”.

3.4 Bestuurlijke taak is geen kennis inzake werkgeverschap

Wij stellen voor in de cao op te nemen dat de werkgever geen gebruik maakt van gegevens die zij verkregen heeft uit haar bestuurlijke taak, in haar relatie met haar werknemers (cf. art 1 GW).

3.5 De transparante overheid

Partijen erkennen dat een transparante overheid een beschermde ambtenaar verdient. Als goed werkgever moet de werkgever Rijk zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Dat betekent ook een verantwoordelijkheid voor het beschermen van de persoonlijke levenssfeer van ambtenaren. De werkgever moet binnen de werkrelatie ruimte bieden voor professionele tegenspraak en reflectie. Het A&O-fonds Rijk en het programma Dialoog en Ethiek kunnen hier een rol in spelen.

3.6 Arbeidsbijzonderheid

De CMHF constateert dat werknemers met een arbeidsbijzonderheid nog steeds worden achtergesteld. Terwijl circa 20% van de werknemers op enige wijze voldoet aan de kenmerken van neurodivergentie. Dit achterstellen doet zich voor zowel bij het verrichten van het werk als het daaraan gekoppelde salaris/promotiemogelijkheden. Een onwenselijke situatie die de aandacht van cao-partijen verdient. Vanuit het A & O fonds loopt hierover al een project. Wij willen dat de uitkomsten van dit project een terugkerend thema zal worden op de SOR agenda.

4) Versterken Democratie & Veiligheid

Voor de rijkswerknemer geldt een bijzonder betrokkenheid bij de Nederlandse maatschappij, en in het bijzonder het versterken van de democratie en veiligheid horen daar bij. Deze betrokkenheid bij de rechtstaat is iets dat werknemers van de Rijksoverheid van hoog belang achten. Zij willen daar dan ook een bijdrage aan leveren. Juist in de huidige turbulente tijden is de democratie kwetsbaar en verdient versterking.

4.1 Vrijwilligers en Reservisten

Deze bijdrage leveren zij bij voorbeeld als vrijwilliger tijdens verkiezingen of als reservist. De positie van reservisten is voor Nederland steeds belangrijker: onze leden voelen zich verbonden met de veiligheid van Nederland en willen bijvoorbeeld als reservist of anderszins als vrijwilliger een bijdrage te leveren. Wij stellen dan ook voor om werknemers in de gelegenheid te stellen zich als vrijwilliger aan te melden door:

1) zich gedurende werktijd in te kunnen zetten als vrijwilliger (ongeacht dit nu is bij de organisatie van verkiezingen of NLDoe), en de vergoeding die zij krijgen van derden voor dit vrijwilligerswerk mogen ontvangen als tegemoetkoming voor de extra uren inzet.

2) De positie van reservisten is voor Nederland steeds belangrijker. Onze leden voelen zich verbonden met de veiligheid van Nederland, en willen als reservist een bijdrage leveren. In de cao gemeenten is een handzame handreiking gemaakt voor reservisten. Wij stellen voor deze handreiking als basis te gebruiken en te herschrijven naar de situatie bij het Rijk.

4.2 Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) heeft betrekking op technologieën die taken uitvoeren die normaal menselijke intelligentie vereisen, zoals leren, redeneren, en probleemoplossing. Het is niet meer weg te denken uit het (werkende) leven en verandert in een razend tempo. Zonder sturing en een kader zal dit invloed hebben op een democratische en veilig Nederland. AI heeft nu al gevolgen voor burgers maar ook voor medewerkers. Partijen vinden het daarom heel belangrijk dat de werkgever haar werknemers informeert over het gebruik en de impact die AI kan hebben op de werkzaamheden. Een kader voor het maken van afspraken tussen werkgever en werknemer over het gebruik van AI en de impact die dit kan hebben en kan dienen als leidraad is nodig om ondermijning van democratie en veiligheid te voorkomen. Wij stellen voor dit kader samen op te stellen.

5) Deregulering

In algemene zin zijn er nog vele, soms technische, onvolkomenheden in de cao.

CMHF Overheid is voorstander om hier gedurende de looptijd van de cao diepgaand door heen te gaan.

Om al stappen te maken stellen wij in ieder geval het volgende voor:

5.1 Werklocatie

Iedere werknemer heeft in beginsel 1 werklocatie. Een tweede werklocatie kan alleen met toestemming van de werknemer door de werkgever worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. De werklocatie is altijd een voor de werknemer sociaal veilige omgeving, zoals een rijks-(gebouw, -gebouwencomplex, -terrein, -vaartuig), of gewoon thuis.

5.2 Verduidelijking vakbondsverlof

In paragraaf 4.5 te wijzigen:

2^e bullet: cursus wijzigen in “informatieve bijeenkomst”

En toe te voegen dat voor de eerste 2 bullets het aspect van verstoring bedrijfsbelang niet van toepassing is.

5.3 Dienstjubileum is een netto uitkering

In paragraaf 6.4 wordt bij de tabelregels 25,40,50 jaar een asterisk toegevoegd. Bij de uitleg wordt toegelicht dat de asterisk verwijst naar het woord “belastingvrij”

5.4 Verduidelijking verblijfskosten

Bij de toelichting van de verblijfskosten overdag toe te voegen: “Eenmalig per periode van 24 uur. Alleen indien u niet overnacht”.

6) Diverse

Tot slot hebben wij een aantal op zich zelf staande voorstellen.

6.1 Dienstongevallen

Indien sprake is van dienstongevallen, inclusief en in het bijzonder PTSS, willen wij de afspraak maken dat binnen 3 maanden na vaststelling van de kwalificatie dienstongeval of beroepsincident een voorschot van de in alle redelijkheid te verwachten (immateriële) schade wordt uitbetaald.

6.2 Onregelmatigheidsdiensten

Naar aanleiding van de uitspraak [ECLI:NL:RBZWB:2025:375](#) wil CMHF Overheid nu eindelijk onomstotelijk geregeld wordt dat de vervangende toelage voor alle feitelijk gemiste onregelmatigheidsdiensten altijd wordt toegekend.

6.3 Vergoeding loonsanctie

Het UWV kan bij onvoldoende re-integratie-inspanningen de werkgever een loonsanctie opleggen. Dit betekent dat de werkgever ook na twee jaar ziekte (104 weken) aan de werknemer 70 procent van het loon moet doorbetalen. Omdat de werknemer er niets aan kan doen dat de werkgever het reïntegratiedossier niet op orde heeft, stelt CMHF Overheid voor om het loon in het derde ziekte jaar volledig, dat wil zeggen 100% te voldoen. Het is immers de werkgever die in gebreke is gebleven, dus dan moet niet de werknemer daarvan nadeel ondervinden.

6.4 Een loket (meldlandschap)

De laatste jaren zijn grote stappen gemaakt in de bescherming van de sociale veiligheid van medewerkers. Zo is er een rijksbrede integriteitscommissie en een rijksbrede klachtencommissie. De volgende stap is het meldlandschap vereenvoudigen voor de medewerkers. Wij stellen daarom voor om voor medewerkers één loket open te stellen voor:

- rijksbrede klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen
- rijksbrede Commissie Integriteit
- RABA
- Geschillencommissie Rijk
- Geschillencommissie ACRU
- AGFA

Daar hoort ook bij dat de bestaande uitzonderingen op de rijksbrede Commissie Integriteit (Justitie, Financiën & VWS) worden beëindigd.

6.5 Personeelsdossier

Bij elk gesprek nemen leidinggevende en medewerker het personeelsdossier door. Zij schonen samen dit dossier conform de regels die hiervoor gelden.

6.6 Detacheringen

Wij stellen voor de mogelijkheid om detacheringen binnen de Staat der Nederlanden af te schaffen. Er is een prima alternatief. Indien er sprake is van een tijdelijkheid van werkzaamheden is het aan de werkgever om tot oplossingen te komen. Bij detacheringen voelen leidinggevendenden zich niet meer verantwoordelijk, met als gevolg dat de arbeidsomstandigheden van de werknemer tussen wal en schip dreigen te vallen. Denk aan

functioneringsgesprekken, bevorderingen etc.

6.7 Aanpak onderbezetting.

Door gebrek aan personeel of door taakherschikking gebeurt het steeds vaker dat ambtenaren langdurig extra taken erbij krijgen. Soms gaat het om een zwaardere takenpakket of het moeten draaien van extra diensten, soms ook om extra taken die niet tot hun normale werkzaamheden behoren. Als dit laatste structureel wordt, dat wil zeggen gedurende een periode van meer dan 3 maanden, moet dit leiden tot een nieuwe functiebeschrijving en eventueel herwaardering voor het individu. Maar vaak gaat het om een tijdelijke herverdeling van taken, bijvoorbeeld bij een openstaande vacature of uitval van een collega. Echter in de huidige arbeidsmarkt kan tijdelijk heel lang duren. Dit leidt tot een groot risico op overbelasting en uitval. Wij stellen voor dat de medewerker na drie maanden overwerk, zonder toelichting en goedkeuring, kan kiezen voor het normaal afgesproken werkrooster.

6.8 VOG niet langer verplicht

Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken¹ dat een migratieachtergrond leidt tot nadelen in de strafrechtketen. In het bijzonder dat het aandeel Nederlanders met een migratieachtergrond toeneemt verder in de strafrechtketen. Het vragen van een VOG bij indiensttreding bevestigt en versterkt daarmee het gebleken nadeel. Wij vinden dat de rijkswerkgever dit nadeel niet dient te bevestigen maar juist iemand een tweede kans dient te geven. Wij stellen dan ook voor om de VOG, nu deze dient als enige vorm van waarborg van iemands integriteit, niet langer als vereiste voor indiensttreding te vragen.

6.9 Uitbreiding werkingssfeer

Wij stellen voor om de medewerkers Civiele Experts en Verkiezingswaarnemers, werkzaam voor de Staat der Nederlanden, Ministerie van Buitenlandse Zaken, integraal onder deze Cao te laten vallen.

¹ <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2025/06/19/migratieachtergrond-leidt-tot-nadelen-in-strafrechtketen>

Tenslotte

Wij behouden ons het recht gedurende de onderhandelingen onderdelen te wijzigen, te schrappen of toe te voegen.

Namens CMHF Overheid,
Dennis Baegen en Wolleta Roozeboom