

Resultaat van onderhandelingen

CAO Rijk 2021

(1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022)

Preambule

De vakbonden FNV, Ambtenarencentrum, CNV en CMHF en de werkgever Rijk hebben op 13 oktober 2021 een resultaat van onderhandelingen bereikt. Over de inhoudelijke onderwerpen (paragrafen 3 t/m 7) bestaat overeenstemming tussen bonden en werkgever. Op het loon (paragraaf 2) is er een verschil tussen wat de werkgever tijdens de looptijd kan bieden en de eisen van de bonden. Het resultaat van onderhandelingen bestaat daarom uit twee delen. Een onderhandelingsresultaat op de inhoudelijke thema's en een eindbod van de werkgever Rijk op het loon.

1. Looptijd

Partijen komen overeen dat de cao een looptijd heeft van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022.

2. Loon

De werkgever Rijk doet het volgende eindbod op loon:

Met ingang van 1 juli 2021 worden de salarisbedragen in de CAO Rijk 2020 (II) met 2,0% verhoogd. Deze verhoging komt in december 2021 tot uitbetaling. Dit is alleen anders voor de salarisbedragen van salarisschaal voor de arbeidsbeperkten die geen functie binnen het Functiegebouw Rijk kunnen vervullen. Die salarisbedragen stijgen mee met de verhogingen van het wettelijk minimumloon per 1 januari en per 1 juli.

Alle werknemers die op 1 december 2021 een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden hadden en waarop de CAO Rijk van toepassing is, ontvangen in december 2021 een eenmalige uitkering van € 300,- (bruto). Deze bedragen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor werknemers met een andere arbeidsduur 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 uitkering. Werknemers die in de maand december 2021 geen maandinkomen ontvangen, ontvangen de eenmalige uitkering 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.

3. Rijksschoonmakers in het Loongebouw Rijk

Met het zorgen voor een schone, hygiënische en daarmee prettige werkomgeving, levert de Rijksschoonmaakorganisatie (RSO) een belangrijke bijdrage aan het functioneren van de rijksoverheid. De coronacrisis onderstreept het belang hiervan nog eens extra.

In de CAO Rijk is een apart hoofdstuk opgenomen met afwijkende afspraken voor de schoonmakers bij de RSO. In 2021 blijft dat hoofdstuk ongewijzigd van toepassing en zullen de schoonmakers bij de RSO de salarisontwikkeling van de sector Rijk volgen.

Met ingang van 1 januari 2022 worden de schoonmakers bij de RSO opgenomen in het Functiegebouw Rijk en het Loongebouw Rijk en komt het aparte hoofdstuk voor schoonmakers bij de RSO te vervallen. De overgangsbepalingen voor de schoonmakers die in dienst zijn gekomen vanwege de overheveling van hun taken van de schoonmaakbranche naar de RSO blijven wel in de cao staan.

4. Eenmalige verdubbeling in 2021 aanvullende vaste TOD

Het bedrag van de [aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst](#) van €37,50 per maand wordt in het jaar 2021 eenmalig verdubbeld. De eenmalige verdubbeling geldt voor werknemers die op 1 december 2021 in dienst waren en in voorgaande periode een aanvullende toelage vaste TOD hebben ontvangen. In december 2021 ontvangen zij twaalfmaal het maandbedrag.

5. Hybride werken

Aanpassing CAO Rijk op hybride werken

Hybride werken is een manier van werken waarbij – als de aard van het werk dat mogelijk maakt – werknemers de ruimte hebben om bewuste keuzes te maken in hoe, wanneer en waar ze (samen)werken; op kantoor, op locatie, thuis of elders. Gezamenlijk hebben cao-partijen onder ruim 10.000 rijksambtenaren onderzoek gedaan naar hoe hybride werken invulling kan krijgen. Dit heeft waardevolle inzichten opgeleverd, ook wat dit voor de CAO Rijk betekent.

De huidige cao is grotendeels geënt op de situatie dat een werknemer één werklocatie heeft. Bij hybride werken voeren werknemers afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, het contact met collega's en anderen dat daarbij nodig is en hun persoonlijke voorkeuren en omstandigheden het werk uit op een plek die per dag kan verschillen. Ook het moment waarop werknemers werkzaamheden verrichten, kan door hybride werken meer variëren. Dit raakt diverse regelingen in de CAO Rijk.

Echter de transitie naar hybride werken moet feitelijk nog starten en ook (fiscale) wet- en regelgeving zal nog aangepast worden naar deze nieuwe realiteit. In de CAO Rijk 2021 maken partijen daarom de afspraak om gezamenlijk - mede op basis van de leerervaringen die met hybride werken worden opgedaan - te bezien op welke punten de CAO Rijk aanpassingen behoeft. Dit laat onverlet dat leidinggevend en werknemers ook nu al afspraken kunnen maken en gezamenlijk invulling kunnen geven aan hybride werken.

Om de transitie naar hybride werken te ondersteunen, maken partijen onderstaande afspraken in relatie tot thuiswerken.

Deze nieuwe afspraken omtrent thuiswerken zijn niet van toepassing op werknemers voor wie de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU) geldt.

Om samenloop van de nieuwe afspraken in het kader van hybride werken met aanspraken op grond van diverse bestaande vergoedingen die binnen de organisatieonderdelen van het Rijk worden gehanteerd in het kader van thuiswerken/tijd-, plaats, en apparaatonafhankelijk werken (TPAW) te voorkomen, hebben partijen afspraken gemaakt over hoe hier mee om te gaan.

Eenmalige thuiswerkvergoeding 2021

Als gevolg van de coronacrisis hebben gedurende een groot deel van het jaar veel rijksambtenaren thuis moeten werken. Partijen zijn het eens over de volgende tijdelijke regeling voor gemaakte kosten vanwege het thuiswerken van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

Werknemers die vanwege de coronamaatregelen in 2021 hebben thuisgewerkt, hebben recht op een eenmalige thuiswerkvergoeding. Dit is alleen anders als de werknemer:

- recht heeft op een [telewerkvergoeding bij verplicht telewerken](#) of
- in opdracht van zijn werkgever zijn werk hoofdzakelijk op een werklocatie heeft uitgevoerd.

De thuiswerkvergoeding bedraagt € 430,- netto voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 bij een volledige arbeidsduur. Als de werknemer op 1 januari 2021 of op de datum waarop werknemer na 1 januari 2021 in dienst is gekomen een andere arbeidsduur had, geldt dit bedrag naar rato van die arbeidsduur.¹

Als de werknemer na 1 januari 2021 bij de sector Rijk in dienst is gekomen of na die datum uit dienst is gegaan, geldt dit bedrag naar rato van het aantal maanden dat de werknemer tot 31 december 2021 in dienst is.

Als de werknemer vanwege het personeelsreglement van zijn organisatie een vergoeding voor thuis telewerken heeft ontvangen, dan wordt die vergoeding in mindering gebracht op deze thuiswerkvergoeding.

De werknemer kan de thuiswerkvergoeding aanvragen bij P-Direkt die de vergoeding eenmalig aan hem uitbetaalt in december 2021. Dit geldt ook voor werknemers die in de tussenliggende periode uit dienst zijn getreden. De werkgever controleert achteraf of de werknemer recht heeft op de thuiswerkvergoeding. Als de werkgever dan vaststelt dat de werknemer geen recht heeft op de thuiswerkvergoeding, zal het uitbetaalde bedrag worden teruggevorderd.

Structurele thuiswerkvergoeding vanaf 2022

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2022 een thuiswerkvergoeding geldt voor de dagen dat een werknemer volledig thuis werkt.² Deze vergoeding bestaat uit een netto vergoeding van € 2,- per thuiswerkdag ongeacht de werkuren van de werknemer per dag. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd conform hetgeen hierover wordt bepaald in de fiscale wet- en regelgeving.³ Op dagen dat de werknemer deels thuiswerkt en deels werkt op een werklocatie of elders is er geen recht op de thuiswerkvergoeding. De werknemer heeft op die dagen enkel recht op de reiskostenvergoeding conform de cao.

Voorzieningen thuiswerkplek

Voor thuiswerken is een goede arbo-werkplek belangrijk. Partijen hebben daarvoor een drietal afspraken gemaakt om werknemers die thuiswerken te faciliteren bij de inrichting van een thuiswerkplek. Te beginnen met arbo-voorzieningen thuis die door de werkgever worden verstrekt en/of door de werknemer mogen worden aangeschaft en tot een maximaal bedrag gedeclareerd.⁴

¹ Peildatum voor de arbeidsduur: 1 januari 2021. Voor werknemers die na 1 januari 2021 in dienst zijn getreden is de datum van indiensttreding de peildatum voor de arbeidsduur.

² Voor dagen waarop vanwege verlof, vakantie of ziekte niet gewerkt wordt, geldt geen thuiswerkvergoeding.

³ In het Belastingplan 2022 is opgenomen dat er een onbelaste thuiswerkvergoeding toegekend kan worden van € 2,- per thuiswerkdag. Indien de gericht vrijgestelde thuiswerkvergoeding niet in de wet wordt opgenomen, zullen partijen afspraken maken om tot een indexering te komen op basis van de relevante prijsindexgegevens van het CBS.

⁴ Arbovoorzieningen thuis betreffen conform de reeds van toepassing zijnde regeling van de werkgever die in 2020 met instemming van de GOR Rijk in werking is getreden: verstelbare bureaustoel, verstelbaar bureau, beeldscherm, losse muis, los toetsenbord, voetensteun, laphouder.

Daarnaast vergoedt de werkgever vanaf 2022 één keer per vijf kalenderjaren uitgaven die de werknemer declareert voor meubilering en stoffering van de thuiswerkplek tot een bedrag van € 750,-. Aanvullend kan de werknemer in die periode van vijf jaar maximaal € 750,- van zijn IKB-budget fiscaal vriendelijk inzetten voor meubilering en stoffering van de thuiswerkplek. Werknemers kunnen deze bedragen in meerdere delen inzetten. Dit komt in de plaats van het huidige IKB-doel 'inrichting telewerkruimte'. De periode van vijf jaar vangt aan in het kalenderjaar waarin de werknemer de werkgeversbijdrage ontvangt, tenzij de werknemer op grond van de CAO Rijk 2020 of eerder (een deel van zijn) IKB-budget heeft ingezet voor de inrichting van zijn telewerkruimte, dan wordt de periode van vijf jaar gerekend vanaf dat moment van besteding. Als de werknemer binnen een jaar na besteding van (een deel van) de werkgeversbijdrage van € 750,- uit dienst treedt van de sector Rijk, moet de werknemer het uitgegeven bedrag terugbetalen.

Werknemers die nieuw in dienst treden van de sector Rijk, kunnen desgewenst de werkgeversbijdrage van € 750,- inzetten voor de bekostiging van de restwaarde van thuiswerkvoorzieningen, indien zij verplicht zijn die te voldoen aan hun oude werkgever.

De inrichting van de thuiswerkplek en de ervaringen met hybride werken in het algemeen, zijn onderwerp in het jaarlijkse personeelsgesprek.

Afspraken ter voorkoming van samenloop

De afspraken over de structurele thuiswerkvergoeding en de voorzieningen thuiswerkplek komen met ingang van 1 januari 2022 in plaats van de bepalingen over Telewerkvergoedingen en Telewerkvoorzieningen in de CAO Rijk (artikel 11.2 en bijlage 11) en voorzieningen voor TPAW.

Voor eventuele departementale afspraken en de faciliteiten opgenomen in de departementale personeelsreglementen zal een overgangsregeling gelden. Uitgangspunt daarbij is dat een samenloop van vergoedingen wordt voorkomen.

De Personeelsreglementen van de betreffende rijksorganisaties dienen overeenkomstig aangepast te worden. Partijen verplichten zich aan de decentrale tafel deze afspraak te verwerken.

1. Voor drie regelingen (waarvan twee departementale regelingen en een cao-bepaling) heeft de werknemer, zover de werknemer hier op 31 december 2021 onder valt, een keuzeoptie:
 - continuering van de bestaande vergoedingen en faciliteiten, waarbij de werknemer afziet van zowel de structurele thuiswerkvergoeding als de voorzieningen thuiswerkplek die per 1 januari 2022 van kracht worden, of
 - afzien van de bestaande vergoedingen en faciliteiten en in plaats daarvan aanspraak maken op zowel de structurele thuiswerkvergoeding als de voorzieningen thuiswerkplek die per 1 januari 2022 van kracht worden.

Dit geldt voor:

- Personeelsreglement SZW Verplicht telewerken (H6.1), Vergoeding Internetaansluiting (H10.5 – Inspectie SZW)
- Het oude Reglement thuis-/telewerken VROM 2003, voor werknemers van NEA
- CAO Rijk 2020 (II), telewerkvergoedingen bij verplicht telewerken (H11.2)

2. De onderstaande drie departementale regelingen vervallen. Werknemers komen in plaats hiervan in aanmerking voor de structurele thuiswerkvergoeding en de voorzieningen thuiswerkplek die per 1 januari 2022 van kracht worden.

- Personeelsreglement EZK Vrijwillig thuiswerken (H9.2)
- Personeelsreglement LNV Vrijwillig thuiswerken (H9.2)
- Personeelsreglement LNV (H7.2) (voor de niet-ambulante werknemers van de NVWA)

3. Voor de ambulante werknemers van de NVWA geldt dat zij een keuze moeten maken:

- voortzetting van de departementale aanspraak op grond van H7.2; of
- de nieuwe structurele thuiswerkvergoeding.

In plaats van de vergoeding bij Vrijwillig thuiswerken (H9.2), die vervalt, komt de ambulante NVWA medewerker in aanmerking voor de nieuwe voorzieningen thuiswerkplek.

Voor alle departementale afspraken en de faciliteiten opgenomen in de departementale personeelsreglementen in relatie tot thuiswerken geldt dat hier vanaf 1 januari 2022 geen nieuwe deelnemers op toe kunnen treden.

Onderzoeken Anders Reizen

Doordat werknemers door hybride werken op verschillende locaties kunnen gaan werken – deels vanuit huis, deels op de gebruikelijke vaste werklocatie, maar mogelijk ook meer vanuit andere werkplekken – wordt het onderscheid tussen woon-werkverkeer en dienstreizen diffuser.

Daarnaast wil de werkgever Rijk als partner bijdragen aan de duurzaamheidsambities van de Coalitie Anders Reizen. De werkzaamheden en daarmee ook het reisgedrag binnen het Rijk zijn divers. Partijen spreken af gezamenlijk onderzoek te doen naar de effecten van hybride werken voor het reisgedrag en naar de mogelijkheden om verder invulling te geven aan de duurzaamheidsambitie en daarbij de gevolgen voor de CAO Rijk te onderzoeken. Partijen zullen werkgevers en werknemers binnen het Rijk hierbij betrekken. Voor onderzoek wordt een bedrag van € 200.000,- gereserveerd.

Recht op onbereikbaarheid

Partijen hechten aan een gezonde werk-privé balans. Uitgangspunt is dat de werknemer recht op onbereikbaarheid heeft buiten het individueel overeengekomen arbeidspatroon en bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten, tenzij er sprake is van bijzondere (urgente) omstandigheden, op grond waarvan bereikbaarheid toch noodzakelijk is. Wanneer zich dergelijke omstandigheden voordoen, zullen werknemer en leidinggevende zoveel als mogelijk vooraf afspraken hierover maken.

6. Periodieke VOG

Grondslag in de CAO Rijk voor een periodieke VOG

Partijen zijn het erover eens dat een periodieke VOG kan helpen integriteitsrisico's in te perken, in aanvulling op en als onderdeel van het integrale integriteits- en beveiligingsbeleid op zowel rijks- als departementaal niveau. Partijen achten het van belang dat hierover op departementaal niveau overleg plaatsvindt. Met de invoering van een grondslag tot een periodieke VOG in de CAO Rijk wordt het mogelijk ook na indiensttreding periodiek te toetsen (één keer in de vier jaar) of een werknemer relevante strafbare feiten heeft gepleegd die een bezwaar zijn om een functie uit te oefenen. Partijen gaan akkoord met het creëren van een grondslag voor de periodieke VOG en het bepalen van de consequenties voor een werknemer als die bij een periodieke VOG geen nieuwe VOG kan overhandigen. De periodieke VOG is op het moment onderwerp van gesprek bij DJI, Douane, RBO en IPKD.

Afspraken Integriteit en Periodieke Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Partijen komen wat betreft integriteit en periodieke VOG het volgende concreet overeen:

1. In de CAO Rijk komt een grondslag voor de mogelijkheid van een periodieke VOG. Met deze nieuwe bepaling wordt geregeld dat departementaal in het personeelsreglement kan

worden vastgelegd dat voor bepaalde functies iedere vier jaar een nieuwe VOG wordt gevraagd en moet worden overhandigd. De introductie van de periodieke VOG is onderdeel van het bredere integriteitsbeleid op rijks- en departementaal niveau.

Het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) overlegt over de functies waarvoor de periodieke VOG binnen de organisatie zal gaan gelden. De functies worden in het personeelsreglement van de organisatie vastgelegd.

2. De periodieke VOG kan alleen worden ingevoerd voor functies waarbij een hogere mate van integriteit is vereist, zodat de periodieke VOG een proportioneel middel blijft. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om functies die beschikken over informatie met een hoog vertrouwelijkheids- of fraudegevoeligheidsniveau of functies met de bevoegdheid geweld te gebruiken. Voor functies waarbij uit andere hoofde geldt dat regelmatig een VOG-toets wordt of kan worden gedaan, kan geen periodieke VOG (gaan) gelden.
3. De werknemer ontvangt tijdig een melding als deze een nieuwe VOG moet aanvragen en heeft vervolgens drie maanden de tijd om de nieuwe VOG te overhandigen, tenzij dit buiten de schuld van de werknemer niet mogelijk is.
4. Een werknemer die (na deze drie maanden) geen nieuwe VOG kan overhandigen, zal zijn functie niet meer kunnen uitvoeren. Dan geldt:
 - a. De werknemer wordt geschorst op het moment er na deze drie maanden nog geen VOG is overhandigd. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn recht op doorbetaling van het maandinkomen, opbouw van vakantie-uren en IKB-uren.
 - b. Omdat de screeningsautoriteit Justis de VOG-toets specifiek per functie doet, kunnen er wel andere functies zijn binnen de Staat der Nederlanden die de werknemer kan uitvoeren, als de VOG van de werknemer is geweigerd. Tijdens de schorsing wordt gezocht naar een passende functie waarin de werknemer kan worden herplaatst. Werkgever verbindt zich de werknemer goed te begeleiden en voor te lichten gedurende het traject, door middel van onder meer een mobiliteitsadviseur. Deze mobiliteitsadviseur heeft voldoende kennis van het VOG-beleid binnen de Staat der Nederlanden. Zowel werkgever als werknemer hebben bij herplaatsing een actieve rol.. Als herplaatsing op grond van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk blijkt of niet in de rede ligt, verzoekt de werkgever de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter toetst of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen voor de herplaatsing en of er voldoende grond is de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
 - c. Als alternatief kan in plaats van het herplaatsingstraject in overleg tussen werkgever en werknemer door de werknemer worden gekozen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, waarbij een outplacementtraject van zes maanden wordt aangeboden. Er is dan geen sprake van herplaatsing of ontbinding bij de kantonrechter.
5. Werknemers die worden herplaatst vanwege een afgewezen VOG, zullen bij herplaatsing voor de nieuwe functie altijd een nieuwe VOG moeten overhandigen. Departementale bepalingen die niet bij deze regeling aansluiten, worden door de OR en bestuurder of in het DGO (afhankelijk van op welke overlegtafel de bepaling oorspronkelijk is overeengekomen) in overeenstemming gebracht.
6. In het Sectoroverleg Rijk (SOR) wordt de voortgang van het instrument van de periodieke VOG bijgehouden en besproken. Daarnaast wordt het aantal VOG-weigeringen en herplaatsingen gemonitord en in het SOR besproken.

In het kader van goed werkgeverschap en goed werknemerschap kan in individuele gevallen worden afgeweken van de afspraken.

7. Overige onderwerpen

Verruiming maximaal te sparen verlof

De fiscale mogelijkheid om verlof te sparen is verruimd van 50 weken verlof naar maximaal 100 weken verlof. Werknemers kunnen dit verlof gebruiken voor bijvoorbeeld een sabbatical of om eerder met pensioen te gaan. In de cao is nu geregeld dat werknemers maximaal 1800 uur kunnen sparen in hun IKB-spaarverlof. Vanwege de verruimde fiscale mogelijkheden wordt dit wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in maximaal 3600 uur.

Bescherming klokkenluiders

De Europese richtlijn die klokkenluiders beter gaat beschermen wordt op korte termijn in de Nederlandse wetgeving opgenomen. Partijen onderkennen dat de uitbreiding van de bescherming ook aanpassing behoeft van wat in de CAO Rijk is geregeld rond het melden van een vermoeden van een misstand. Dit betreft op hoofdlijnen:

- Naast het melden van het vermoeden van een misstand ook meldingen op inbreuken Unierecht
- Uitbreiding van de doelgroep voor de bepalingen (zoals leveranciers, sollicitanten, aannemers, degenen die melders bijstaan)
- Interne en externe melding worden gelijkgesteld (niet meer in beginsel eerst intern)
- Bescherming tegen benadeling bij een melding op redelijke gronden (niet meer alleen bij een melding "te goeder trouw")
- Onder voorwaarden ook bescherming in geval van openbaarmaking van een vermoeden
- Bescherming voor iedereen die een melder bijstaat (niet alleen vertrouwenspersoon)
- Ontvangstbevestiging van de mondelinge of schriftelijke melding binnen zeven dagen
- Externe meldingsprocedure aanvullen met procedures andere bevoegde instanties dan het Huis voor Klokkenluiders

Wettelijk wordt de vrijwaring van de melder voor gerechtelijke procedures geregeld voor bestuurlijke en civiele procedures maar niet voor strafrechtelijke procedures. De ambtelijke geheimhoudingsplicht betreft een strafrechtelijke bepaling. Daarom spreken partijen af om in de cao op te nemen dat de werkgever in het geval van een klokkenluidersmelding geen aangifte zal doen wegens schending van de ambtelijke geheimhoudingsplicht.

Partijen spreken af het bovenstaande voor het einde van het jaar in de cao aan te passen en te voorzien van een uitlegtekst.

Als na afronding van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel tot implementatie van de EU-klokkenluidersrichtlijn blijkt dat dit nodig is, zullen partijen de cao aan de definitieve wet aanpassen.

Internationaal verlof

Een buitenlandse plaatsing van een werknemer raakt eveneens de partner en diens loopbaan. Partijen vinden het van belang om met het partnerbeleid werknemers te behouden voor de sector Rijk. Daarom spreken partijen af het partnerverlof bij plaatsing bij een internationale organisatie per 1 januari 2021 uit te breiden met partnerverlof bij plaatsing op een buitenlandse post of het Caribisch deel van het Koninkrijk en uit te breiden van vier naar vijf jaar.

Toepassen vangnetbepaling technische omzetting

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. De correcties hiervan zijn nu nog niet helemaal afgerond, maar de planning is erop gericht dat deze voor het einde van het jaar worden verwerkt in de CAO Rijk 2021.