ambtenarencentrum

ACOP: Sector Defensie
AFMP / MARVER en FNV OVERHEID

CMHF Sector Defensie

Aan: de voorzitter van het Sectoroverleg Defensie
d.t.v. secretariaat CAOP
Postbus 556
2501 CN Den Haag

I.A.A. leden werkgroep AV

Onderwerp:	**Nummer:**	**Datum:**
Arbeidsvoorwaarden 2021	CBB/2020.12058	Den Haag, 13 november 2020

Geachte voorzitter,

Op 30 juli 2019 ondertekenden wij een arbeidsvoorwaardenakkoord met een looptijd tot 1 januari 2021. De ondertekenaars van deze brief, hierna de centrales, streven naar een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord dat naadloos aansluit op dit lopende akkoord. Wij verwachten dat ook u de wil heeft om voor de expiratiedatum van het lopende akkoord een nieuw resultaat aan de defensiemedewerkers te presenteren. De tijd dringt en dat betekent dat wij aan de onderhandelingen de hoogste prioriteit willen geven.

In de tijd tussen het sluiten van het lopende akkoord en nu is de wereld om ons heen drastisch veranderd. Hoelang deze veranderingen aan zullen houden en wat de gevolgen daarvan precies zullen zijn is nog niet goed te overzien. COVID-19 heeft veel onvoorziene beperkingen en verplichtingen gebracht. Daarbij heeft deze crisis veel onzekerheid en onduidelijkheid gebracht voor iedereen in Nederland en zo ook de medewerkers van defensie. Met het sluiten van een nieuw akkoord willen wij de onduidelijkheid voor onze achterban verkleinen of op zijn minst voorkomen dat deze toeneemt.

Het is duidelijk dat defensie en het defensiepersoneel van vitaal belang zijn voor de Nederlandse samenleving. Als veel niét meer kan, kan men wel bouwen op defensie en haar medewerkers. Vanuit deze waarde kiezen wij met onze inzetbrief een heldere en scherpe focus, namelijk op loonontwikkeling binnen een korte looptijd.

Niet alleen de onzekere toekomst brengt ons tot deze beslissing. Ook de vele afspraken uit de meest recente arbeidsvoorwaardenakkoorden, die nog niet of onvoldoende zijn uitgewerkt en ingevoerd, dwingen ons hiertoe. De belangrijkste voorbeelden hiervan zijn het HR-model en het bezoldigingsstelsel, waarbij het herzien van de functiewaardering een elementair onderdeel is om tot eerlijke en uitlegbare beloning te komen. Hierover zijn duidelijke afspraken gemaakt die op een significant deel van het personeel een grote impact hebben. Wij stellen vast dat deze afspraken staan en dus nagekomen moeten worden. Daar zetten wij ons voor in en dat blijven wij doen totdat een en ander is gerealiseerd.

AC – ACOP – CMHF
Postadres: Ametisthorst 20 | 2592 HN Den Haag | Tel: 070-3155111 | Fax: 070-3818391

Om de discussie over deze onderwerpen zuiver te houden kiezen wij er nadrukkelijk voor om in deze onderhandelingen geen tussentijdse stappen te maken. Het is voor ons essentieel om naast de komende onderhandeling zo snel mogelijk resultaat te behalen op de eerder gemaakte afspraken.

In 2021 ligt er veel voor de schop. Wij zien dit jaar dan ook in belangrijke mate als een overgangsperiode. Een jaar waarin (lopende) grote dossiers afgerond moeten worden. De keuze voor een beleidsarme inzet en voor een beperkte looptijd moeten daaraan een bijdrage leveren.

De focus is duidelijk. Dat wil voor ons echter niet zeggen dat andere onderwerpen geen plek kunnen krijgen in deze inzetbrief. Om daar invulling aan te geven hebben wij in deze brief een aantal onderwerpen benoemd waarover we graag afspraken zouden maken. Dit zijn stuk voor stuk onderwerpen die door ons als logisch, passend en op korte termijn realiseerbaar worden gezien.

Mocht uit de eerste gesprekken blijken dat onze focus niet past bij die van de andere sociale partners, dan voelen wij ons vrij om binnen de door ons gekozen richting andere onderwerpen in te brengen.

Onze inzet

1. Looptijd

Centrales geven de voorkeur aan een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord met de looptijd van één jaar. De voorstellen die wij u doen en de wensen die wij hierbij overbrengen zijn op die looptijd gebaseerd.

2. Loonontwikkeling

Wij vinden het op zijn plaats voor het personeel een verantwoorde loonontwikkeling te realiseren. Deze dient minimaal zodanig te zijn dat er sprake is van koopkrachtverbetering voor al het defensiepersoneel. Wij hebben een nadrukkelijke voorkeur voor een structurele verhoging van de bezoldiging, maar een (deels) andere vormgeving sluiten wij niet uit. Daarbij geldt wel dat deze loonmutatie ongeacht de vorm volledig pensioengevend moet zijn en moet doorwerken naar UGM-ers, wachtgelders en FLO-ers.

3. SBK 2012

Defensie is continu in ontwikkeling. Daarbij past ook een structurele verankering van sociaal beleid zoals afgesproken in het AV akkoord van 2011. Helaas is dat nog onvoldoende gerealiseerd. Om te voorkomen dat het ontbreken van een dergelijke verankering ten nadele van medewerkers uitwerkt, willen wij het sociaal beleidskader 2012 verlengen met de looptijd van het af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord.

4. Invulling nationaal pensioenakkoord

In het lopende arbeidsvoorwaardenakkoord hebben we een afspraak gemaakt over het (toen nog verwachte) nationale pensioenakkoord. Graag maken wij die nu concreter.

Wij zijn voorstander van het verruimen van de mogelijkheden om verlof te sparen. Een mogelijkheid die uit het recentelijk gesloten pensioenakkoord voortvloeit. Over de wijze waarop dat zou kunnen en de wijze waarop het verlof geconsumeerd kan worden willen we het gesprek voeren. Als eerste stap denken wij bijvoorbeeld aan het wegnemen van de 10-jaars grens in de bestaande regeling.

In het pensioenakkoord is ook vastgelegd dat de komende jaren een deel van de door defensie verschuldigde RVU-boete niet afgedragen hoeft te worden. Zonder de opvatting prijs te geven dat de RVU-boete voor defensiemedewerkers die functioneel leeftijdsontslag kennen ten onterechte betaald wordt, zien wij mogelijkheden om de huidige tijdelijk vrijval arbeidsvoorwaardelijk te gebruiken op een wijze die past bij de zware beroepenregeling uit het pensioenakkoord.

5. Duurzame inzetbaarheid

Wij zijn met u al enige tijd in gesprek om te komen tot een pakket afspraken over levensfase(bewust) personeelsbeleid. Recente ontwikkelingen maken het mogelijk daarin de komende tijd snel een aantal stappen te zetten. Hierbij valt te denken aan diverse subsidieregelingen die de regering beschikbaar stelt en aan de afspraken die in het pensioenakkoord gemaakt zijn.

Wij willen met u in gesprek over een structurele financiering van het arbeidsmarkt- en scholingsfonds defensie (ASD), waardoor ASD bijvoorbeeld door gebruikmaking van subsidiegeld de mogelijkheid heeft langjarig initiatieven op het gebied van duurzame inzetbaarheid te initiëren.

Wij pleiten om het instrumentarium van de stimuleringsmaatregel vrijwillig vertrek en de behoudpremie die voor militairen geldt ook beschikbaar te maken voor burgermedewerkers. Gezien de overvulling van burgerfuncties, ligt wat ons betreft de focus daarbij op dit moment vooral op de stimuleringsmaatregel vrijwillig vertrek. Wij zien bij burgermedewerkers namelijk in een aantal categorieën onevenwichtigheden ontstaan tussen inzetbaarheid en de aard van te verrichten werkzaamheden. Jammer genoeg ontbreken voor burgermedewerkers

op dit moment sturingsmiddelen om een doorstroming naar ander soortig werk te bevorderen. Dit willen wij graag veranderen.

6. Plaats onafhankelijk werken

COVID-19 heeft voor grote groepen defensiemedewerkers tot een andere wijze van werken geleid. Daar waar thuiswerken tot voor kort slechts beperkt mogelijk was en plaatsvond, is voor velen thuiswerk de norm geworden. Wij zien een trendbreuk en gaan er vanuit dat ook in de toekomst deze vorm van werken van blijvende aard zal zijn. Daarbij past dat voorzieningen, regelgeving en de daarop gebaseerde vergoedingen worden beoordeeld en passend worden gemaakt bij deze nieuwe manier van werken. Ook dit pakken we graag met u op. In dat kader willen wij nu met u een "fiets van de zaak-plan" met u afspreken (https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/fiets/fiets-van-de-zaak).

7. Vakbondscontributie

In het lopende arbeidsvoorwaardenakkoord hebben wij een afspraak opgenomen om de vakbondscontributie voor het jaar 2020 toe te voegen als doel in het cafetariamodel. De logica van een uitbreiding van die afspraak voor de duur van het tot stand te brengen akkoord hoeft geen nadere toelichting.

8. Cafetariamodel.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2017 hebben wij met u de afspraak gemaakt om voor een periode van 3 jaar de aanschaf van een fiets en/of een computer te faciliteren. Deze afspraak zou daarmee binnenkort aflopen, maar wij willen deze afspraak bestendigen.

9. Bezoldigingssysteem voor militairen

Zoals in de inleiding van deze brief gesteld, staan er uit eerdere akkoorden nog afspraken open om te komen tot een nieuw bezoldigingsstelsel, dat zowel een aanpassing van het loongebouw als het toelagenstelsel omvat. Wij benadrukken het belang van deze onderwerpen en willen graag met u verder om de gemaakte afspraken in te vullen.

Wij gaan er van uit dat u dezelfde urgentie voelt als wij en met ons de gedachte deelt dat het ook volgend jaar niet zo kan zijn dat het niet kunnen nakomen van eerder genoemde afspraken over het bezoldigingsstelsel leidt tot het wegvallen van de tijdelijke toelage loongebouw en daarmee voor een inkomensachteruitgang zorgt.

Tegelijkertijd constateren we een spanning tussen de interpretatie van gemaakte afspraken, die zelfs tot een AAC-procedure en advies hebben geleid. Zoals gesteld willen wij de discussie op de strategische onderwerpen HR-model en bezoldigingsstelsel zuiver houden en daarover nu geen tussenliggende afspraken maken. Omdat wij echter bij de voorgaande discussie over deze onderwerpen hebben moeten constateren dat niet alle afspraken helder zijn, willen wij een element ophelderen zodat dit ons helpt in het vervolg. In het AV akkoord van 2011 is opgenomen dat het uitgangspunt van de vereenvoudiging (van toelagen) is dat tegenover daadwerkelijke extra beslaglegging een volwaardige vergoeding staat. Om deze reden willen wij graag deze afspraak herbevestigd zien, en met elkaar vaststellen dat een volwaardige vergoeding voor extra beslaglegging met zich mee kan brengen dat bij een integrale herziening van het bezoldigingsstelsel ook toelagen geïntroduceerd of verbeterd kunnen worden.

10. Contractvormen burgerpersoneel.

Centrales constateren dat er al enige tijd intern defensie gesproken wordt over een gewijzigd HR-model voor militairen. Nog veel is onduidelijk, maar soms zijn contouren zichtbaar. Tot dat laatste behoort zeker de gedachte om meer flexibiliteit in contractvormen voor militairen te introduceren. Dat roept vele vragen en discussie op. Wij willen die thans niet voeren, maar wij willen met u wel graag de afspraak maken om de bezem te halen door de vele contractvormen die bij het burgerpersoneel nog voorkomen. Daar waar het in Nederland de lijn is dat mensen in vaste of tijdelijke dienst komen, kennen we voor het burgerdefensiepersoneel vele contractvormen. Dan hebben we het over vast, tijdelijk, bepaalde tijd, onbepaalde tijd, voor vervanging, voor het verrichten van werkzaamheden, voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden, voor het verrichten van enkele diensten, etc. Een vereenvoudiging achten wij noodzakelijk, maar ook meer dan gewenst om te zijner tijd een betere aansluiting met een aanstelling als reservist of beroepsmilitair mogelijk te maken.

11. Rechtspositie reservisten

U heeft in het kader van het door u gewenste HR model al enige tijd geleden grote ambities publiek gemaakt als het gaat om de inzet van reservisten. Duidelijk is dat u daarvoor in de toekomst verregaande afspraken wil maken met externe partners en bedrijven. Wij moeten over dit onderwerp nog met elkaar in gesprek, maar willen zoals eerder aangegeven daar nu niet over in discussie. Een deel van het reservistenbestand is bij de overheid werkzaam, waaronder ook een aantal als burgerambtenaar bij het ministerie van defensie. Wij constateren dat het m.b.t. de rechtspositie en inzet van reservisten in eigen huis zeker nog niet op orde is. Iets dat volgens ons noodzakelijk is om de eerder bedoelde discussie in de

toekomst met vrucht te kunnen voeren. In de staande rechtspositie wordt de bezoldiging van een burger defensiemedewerker gestopt gedurende de tijd dat deze als reservist wordt ingezet. Deze niet erg stimulerende bepaling zouden wij willen veranderen. Wij pleiten voor een vorm van verlofverlening van burgermedewerkers die zich melden als reservist, zowel voor de noodzakelijke opleiding als de feitelijke inzet. Een inkomensteruggang moet daarbij worden voorkomen door de militaire bezoldiging, wanneer deze niet hoger is dan de burgerbezoldiging, in mindering te brengen op de burgerbezoldiging.

Namens ACOP, CMHF en AC,

J.J.H. van Hulsen
Overlegvertegenwoordiger