

Drs. C.L.D. (Carina) van	Inlichtingen
06 – 27 59 56 70	telefoon
c.vanagten@caop.nl	e-mail
-	bijlage
SOD/18.00623	briefnummer
G.1.01	zaaknummer
oktober 2018	datum

Verslag van het SOD van 4 oktober 2018 in zaal A-107 bij het ministerie van Defensie, Plein 4 te Den Haag.

Tijd: 09.00-10.15 uur.

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: B. Visser (voorzitter), H. Borstlap, M. Suwout, W. Bos, M. Hazenkamp, K. Meijer.

Van de zijde van de Centrales: J. van Hulsen (AC); R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP); J. Kropf, J. Schot (CCOOP); M. de Natris, N. van Woensel (CMHF).

Van de zijde van het ministerie van BZK: D. Fenger.

Van de zijde van het secretariaat: C. van Agten (CAOP).

Agenda (SOD/18.00591)

1. Opening.
2. Terugkoppeling wel/niet instemmen met het onderhandelingsresultaat (SOD/18.00562 en bijl.).
3. Sluiting.

Agendapunt 1: Opening.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Spreekster recapituleert dat partijen op 13 juli om 03.40 uur tot principe afspraken zijn gekomen die vervolgens op 20 augustus jl. zijn uitgewerkt tot een onderhandelingsresultaat. Zij is zelf aanwezig geweest bij een aantal voorlichtingsbijeenkomsten en vooral de HDP heeft namens Defensie het resultaat in het land toegelicht. Ook de centrales hebben veelvuldig voorlichtingsbijeenkomsten en achterbanberaad gehouden. De voorzitter geeft aan zelf de gesprekken met het Defensiepersoneel te hebben ervaren als constructief, maar soms ook als zeer ontzuenderend. Zij heeft gemerkt dat er veel onvrede en onrust heerst, ook over het voorliggende resultaat. Er waren veel vragen om verduidelijking van bepaalde maatregelen. Dat laat aldus spreekster zien dat Defensie een hele mooie organisatie is met betrokken mensen. Het personeel heeft aangegeven erkenning te willen voor die betrokkenheid en dat de bezuinigingen van vele jaren diepe krassen hebben achtergelaten. Niet alleen aan de kant van de operationele capaciteit, maar ook in het kader van vertrouwen en appreciatie van Defensie als organisatie. Spreekster had het omzetten van het onderhandelingsresultaat naar een akkoord graag willen zien als een eerste stap naar het herstel van vertrouwen.

Alvorens over te gaan op de uitkomsten van de achterbanraadplegingen informeert de voorzitter of er mededelingen zijn.

Begeleidingscommissie AV-akkoord 2017-2018.

De heer Van Hulsen verwijst naar de instelling van de Begeleidingscommissie AV-akkoord 2017-2018 en meldt dat de 3 centrales AC, ACOP en CCOOP de volgende mensen voordragen:

De heer Scherpenzeel als lid en de heer Kropf als plaatsvervangend lid.

Daarmee kan de commissie aan het werk ongeacht het resultaat van de vergadering van vandaag.

De heer Van Woensel constateert dat de 3 centrales kennelijk met elkaar hebben besloten kandidaten voor te dragen. Hij snapt dat, maar wil zich evenwel ook kandidaat stellen voor een functie in de begeleidingscommissie.

Besloten wordt dit punt toe te voegen aan de agenda.

Agendapunt 2: Terugkoppeling wel/niet instemmen met het onderhandelingsresultaat

(SOD/18.00562 en bijl.).

De centrales geven hun appreciaties op het onderhandelingsresultaat naar aanleiding van de achterbanraadplegingen. De verklaringen van de CMHF, de CCOOP en de ACOP zijn integraal opgenomen, de bijdrage van de AC is woordelijk weergegeven.

CMHF (de heer De Natris).

Een overgrote meerderheid van de CMHF-leden die hun stem hebben laten gelden zijn tegen het voorliggend resultaat. Ze zijn niet alleen tegen het resultaat maar zij maken zich ook grote

zorgen over de gevolgen die dit resultaat heeft op de irreguliere uitstroom van officieren, het wantrouwen richting de werkgever en dus de toekomst van Defensie. Zij geven aan dat er van hen wordt verwacht dat zij een blanco cheque moeten ondertekenen. Een blanco cheque omdat de verzachtende maatregel en het nieuwe loongebouw nog niet bekend zijn. Zij zien bij de maatmensprognoses dat hun pensioenperspectief aanzienlijk lager uitpakt ten opzichte van het eindloonstelsel maar zien niet hoe Defensie dit denkt te gaan verzachten dan wel via een nieuw loongebouw denkt te gaan compenseren. Het feit dat men er weinig vertrouwen in heeft dat de werkgever dit daadwerkelijk gaat oppakken heeft veel leden doen besluiten het resultaat af te wijzen. Niet alleen af te wijzen maar ook tussentijds, via de GOV|MHB, een brandbrief naar de minister te sturen. De opstellers van deze brandbrief zullen op 12 oktober a.s. tijdens een koffieafspraak de brandbrief, die door bijna 2000 officieren is ondertekend, aan de minister en staatssecretaris aanbieden. Naast het feit dat de officieren zich grote zorgen maken over hun pensioen geven zij ook aan dat zij de ophoging van de toelages en TOD niet als een eerste stap zien. De CMHF begrijpt dat deze ophoging voor Defensie een aanzienlijke kostenpost is maar je kunt het ook anders stellen: Defensie heeft jarenlang voor 'een dubbeltje op de eerste rang gezeten' en het defensiepersoneel wil als eerste stap minimaal een kwartje krijgen. Voor onze leden is de stap niet groot genoeg daar het netto effect maar een paar euro per dag is. Onze leden begrijpen niet dat Defensie de afspraak dat het nieuwe pensioenstelsel zou worden ingevoerd in gezamenlijkheid met een nieuw loongebouw niet is nagekomen. Defensie heeft sinds 2006 kunnen nadenken over een nieuw loongebouw en - toelagesystematiek. Men wist immers dat de externe druk op het eindloonstelsel groot was en dat dit eindig was. Regeren is vooruitzien maar dit is helaas niet van toepassing bij Defensie. De leden van de CMHF constateren dat het loonbod grosso modo ten opzichte van het Rijk en Politie gelijk is maar als men het doorrekent achterblijft bij de andere sectoren. Men ziet dan ook geen inhaalslag maar men constateert dat Defensie op 1 juli 2020 als laatste over de financiële eindstreep komt. Daarnaast is tijdens de rondgang gebleken dat men het er niet mee eens is dat het vullen van de 13^e maand ten koste moet gaan van de loonruimte voor loonsverhoging. De CMHF maakt zich net als haar leden grote zorgen over de gevolgen van dit resultaat. Defensie zal in onze ogen samen met de bonden snel actie moeten ondernemen om de onrust bij het personeel in te dammen en de negatieve energie om te zetten in positieve acties. Doen wij dit niet dan kijkt de CMHF met grote zorgen naar de volgende personele rapportage waarin waarschijnlijk geconstateerd gaat worden dat de irreguliere uitstroom nog zorgelijker is geworden met alle gevolgen van dien op de operationele inzet onze corebusiness en de werkdruk van het personeel.

AC

De heer Van Hulsen vangt aan met de beeldspraak van een afgekloven bot dat hij in het kader van dierendag toch maar aan zijn hond heeft gegeven en niet heeft meegenomen, zoals hem was geadviseerd. In deze inleiding zit reeds besloten wat hij in het land heeft beleefd en meegemaakt tijdens de bijeenkomsten waar hij samen met de andere centrales het resultaat heeft toegelicht. Spreker heeft uit de zaal alle emoties en het ontbreken daarvan meegekregen en soms waren die heel heftig. Wanneer er meer dan 500 mensen in een zaal aanwezig zijn, zoals bijvoorbeeld in Oirschot, is er ook een grote zwijgende meerderheid en het is dan lastig om daar gevoel bij te krijgen. Kijkend naar hetgeen de sessies hebben opgeleverd moet de conclusie zijn dat, hoewel de onderwerpen die worden aangegrepen kunnen verschillen al naar gelang de locatie en de manier waarop zaken worden verwoord, er wel een gemeenschappelijke noemer is. Bij de operationele eenheden vinden een heleboel mensen het volstrekt belachelijk dat de oefentoeelage maar met 10% wordt verhoogd en bij de Marechaussee vindt men het belachelijk dat de TOD maar met 20% (10% structureel en 10% tijdelijk) wordt verhoogd. In de omgeving van het kantoorpersoneel zijn die signalen niet te horen, maar daar gaat het weer

over de onzekerheden ten aanzien van pensioenelementen en de salarismutatie die onvoldoende wordt beoordeeld. De gemeenschappelijke noemer is de grote mate van teleurstelling, frustratie, wantrouwen, woede en niet te vergeten het oprechte gevoel dat de gewekte verwachtingen uit de Defensienota niet worden waargemaakt. Ook bij degenen die het aandurfden om op te staan en het resultaat kwalificeerden als 'zo slecht nog niet' is de teleurstelling toegeslagen. Dat is heel zorgwekkend en daar zullen partijen heel serieus mee aan de slag moeten.

Op gegeven moment is er door Defensie een nieuwe onderhandelaar aangezocht in de persoon van de heer Borstlap die bij de kennismaking aangaf het traject in te willen gaan met een aantal zekerheden aan de voorkant. Spreker heeft daarop gewaarschuwd dat het risico dat het een keer fout zou gaan alleen maar groter zou worden. Dat is wat spreker betreft nu werkelijkheid geworden en ook de leden van de AC wijzen het resultaat af.

Macro is er sprake van een close call (3% verschil), maar kijkend naar wie op welke manier heeft gestemd kan worden geconstateerd dat mensen die zelf geen nadeel van de afspraken ondervonden alleen maar de positieve elementen hebben gezien. De UGM-er met een lage pensioenpremie, een iets hogere opbouw, de loonmutatie etc. stemt voor en datzelfde geldt ook in overwegende mate voor de burgers. Het actief dienende beroepspersoneel (militairen) is massaal tegen waarbij het percentage zo rond de 75% ligt. De KMar is daarbij een onbegrijpelijke dissonant want daar lag de verhouding pro-contra precies andersom. Aan het einde van de presentaties in het land is er in ieder geval door de AC aandacht geschonken aan de vraag hoe nu verder. Daarbij is belicht dat er een 2-2-situatie zou kunnen ontstaan waarbij de werkgever veel wijsheid zou worden toegewenst. Het is immers per definitie een precare situatie als de helft van het Defensiepersoneel tegen is en de helft voor. Gebleken is dat nu intern de AC ongeveer dezelfde situatie is ontstaan en uiteindelijk heeft het kader de uitslag van de enquête onderschreven (contra). Dat kwam met name omdat het zwaartepunt heeft gelegen op de uitkomsten van het pakket voor de militaire populatie.

ACOP (de heer Schilperoort).

De bonden van de ACOP sector defensie, de AFMP, de MARVER en FNV Overheid, hebben het onderhandelaarsresultaat AVW 2018-2020 neutraal voorgelegd aan hun leden.

Binnen de structuur van onze bonden is het gebruikelijk dat de achterban raadpleging gedaan wordt via de kaderstructuur van de verenigingen. De kaderleden halen in het land de gevoelens van de leden over een AVW resultaat op en maken aan het bestuur kenbaar wat het standpunt is van de leden. Daarnaast wordt dat traject ondersteund met een enquête waarbij ieder lid de gelegenheid krijgt zijn of haar stem direct uit te brengen op basis van een aantal vragen.

Ik zal nu ingaan op de uitkomst van de enquête en op het oordeel van de besturen en kaderleden van de ACOPDef als resultaat van die achterban raadpleging.

Van de leden van de ACOPDef hebben 5551 leden hun stem uitgebracht. Dat is ongeveer 25% van het totaal aantal leden. In totaal heeft 63,5% van de leden die een stem hebben uitgebracht ons laten weten dat zij nee zeggen tegen het onderhandelaarsresultaat 2018-2020. In totaal zegt 34,1% daar ja tegen en onthoudt 2,4% van die leden zich van stemming.

Deze uitkomst is inclusief het oordeel van zowel de actieve, FPS 1,2 en 3 militairen als de post actieve militairen, inclusief gepensioneerden.

Als de stem van die laatste twee groepen achterwege gelaten wordt zegt zelfs een totaal van ruim 75% van de actieve leden die nog werkzaam zijn bij defensie nee tegen dit resultaat. Daarbij was er weinig verschil in het stemgedrag van FPS fase 1,2 of 3 militairen.

Er zat wel verschil in de redenen die mensen gaven voor hun nee. De belangrijkste conclusie die getrokken kan worden is dat er vooral sprake is van een groot gevoel van wantrouwen. Een gevoel van wantrouwen in u als werkgever, maar ook zeer zeker in de richting van de politiek en het kabinet. Dat gevoel van wantrouwen blijkt te zijn versterkt door de hoge verwachtingen die

door u gewekt zijn met het uitbrengen van de defensienota, die naar de mening van heel veel leden in de verste verte niet worden waargemaakt.

Het ongenoegen voor het overgrote deel van onze leden over dit AVW resultaat blijkt te zitten in de hoogte van de loonontwikkeling en de verhoging van de toelages. Daarbij is vooral een breed gevoel van onderwaardering van het defensiepersoneel zichtbaar geworden, waarbij vaak, al dan niet terecht, een vergelijk met salarissen in andere sectoren en de markt gemaakt wordt. Er wordt daarnaast regelmatig door leden geëist dat de achterstand die naar hun oordeel in de afgelopen decennia is opgelopen in één keer wordt ingelopen.

M.b.t. tot de toelages zijn er vooral veel negatieve reacties over een volstrekt onvoldoende verhoging van de TOD omdat deze niet in de buurt komt bij de TOD in andere sectoren en zelfs niet eens bij de TOD van de burgers bij defensie. Dit leeft vooral heel sterk bij de MARVER leden, maar toch ook nog bij veel AFMP leden.

Opvallend is daarbij het aantal negatieve reacties over de TOD van burger personeel. Zowel over de verhoging van de TOD voor militairen, maar vooral ook over de overgang naar TOD achteraf. Er is duidelijk veel wantrouwen en een grote angst dat dit straks ook voor burgers gaat gelden. Ook over de verhoging van de oefentoeelage zijn veel mensen negatief, maar dan vooral in de koppeling met het tijdens een oefening moeten werken in het weekend zonder dat daar naast de oefentoeelage een vergoeding van uren tegenover staat.

M.b.t. de nieuwe pensioenregeling werd zichtbaar dat vooral mensen die een loopbaan voor zich zien negatief zijn over de nieuwe pensioenregeling. In totaal vindt 45% van onze leden het resultaat negatief en 35% vindt dit matig. Duidelijk is geworden dat dit vooral ingegeven wordt door de onduidelijkheid die er blijft bestaan over de gevolgen van de invoering van een middelloonregeling. Enerzijds omdat daarbij niet direct een nieuw loongebouw is uitgewerkt maar voor een deel van onze leden ook vanwege de onduidelijkheid over de verzachtende maatregelen voor mensen waar het pensioenperspectief mogelijk voor verminderd.

Daarnaast wordt ook hier zichtbaar dat er sprake is van een groot wantrouwen onder het defensiepersoneel. Als wordt uitgelegd dat de nieuwe pensioenregeling voor het grootste deel van de mensen gaat betekenen dat er meer pensioen opgebouwd gaat worden maar dat daar minder voor betaald hoeft te worden geloven mensen dat soms gewoon niet. Er is een breed levend gevoel dat dit later wel weer zal betekenen dat het personeel hiervoor later de rekening gepresenteerd gaat krijgen en opnieuw door de werkgever en de politiek benadeeld zal gaan worden. De stemming die door een relatief kleine groep belanghebbenden binnen de organisatie, maar ook daar buiten op social media gemaakt is over de nieuwe pensioenregeling voordat er de gelegenheid geweest is deze goed aan onze leden uit te leggen, heeft daarbij zeker niet geholpen.

Voorzitter, ik kom tot een afsluiting van mijn verklaring.

De ACOPDef wijst gezien de uitkomst van haar achterban raadpleging het onderhandelaarsresultaat 2018-2020 af.

CCOOP (de heer Kropf).

Vorig jaar op 24 november zat u ook een vergadering van het sector Overleg Defensie voor waar de centrales van Overheidspersoneel u aangaven wat het standpunt was aangaande een arbeidsvoorwaardenresultaat. In die bijeenkomst heeft de vertegenwoordiger van de CCOOP u aangegeven dat de achterban kon instemmen met het op dat moment voorliggende resultaat. Daarbij werd, zoals te doen gebruikelijk, niet alleen het uiteindelijke standpunt gegeven maar ook een nadere duiding. Zo werd op dat moment aangegeven dat op vele punten de bereikte resultaten eigenlijk onvoldoende waren en dat wij die zouden meenemen bij het onderhandelstraject voor een volgend arbeidsvoorwaardenresultaat. Er is benadrukt dat er nog steeds een grote mate van wantrouwen bestond bij de achterban, en dat men vooral veel uitgangspunten en weinig concrete uitwerkingen zag. Ook is er door onze vertegenwoordiger met nadruk op gewezen dat we gezamenlijk op zeer korte termijn moesten doorpakken. Het was

voor ons immers meer dan duidelijk dat het resultaat op dat moment, net als het extra geld wat de regering voor Defensie in het vooruitzicht had gesteld, een stapje was in de goede richting, maar dat we er nog lang niet waren. Op dat moment was het al evident dat als wij gezamenlijk de negatieve spiraal waar Defensie zich in bevond zouden willen ombuigen wij de kleine stapjes uit het vorige resultaat zouden moeten laten volgen door meerdere stapjes, of eigenlijk stappen, in de juiste richting. De richting was immers goed, maar de grootte van de stapjes nog niet. Wij herhalen nogmaals ons uitgangspunt van toen: "Het personeel van Defensie heeft recht op een arbeidsvoorwaardenpakket waar respect en waardering uit blijkt. Maar daarnaast ook een voldoende personele vulling, kwalitatief en kwantitatief voldoende materieel en materiaal en voldoende oefendagen om waar dan ook ter wereld de opdracht uit te kunnen voeren die u aan Defensie geeft."

Onze appreciatie eindigde toen met de constatering dat wij als CCOOP uiteraard niet over de begroting van Defensie gingen, maar dat wij voor de overige zaken samen de handen aan de ploeg zouden moeten slaan!

Vervolgens hebben wij moeten constateren dat er een zeer geruime tijd verstreek voordat er daadwerkelijk begonnen kon worden met onderhandelen. Naar onze mening een gemiste kans waardoor er slechts zeer beperkt tijd overbleef om überhaupt tot een onderhandelaarsresultaat te komen. Ook hebben wij moeten constateren dat daardoor de negatieve tendens bij het personeel alleen maar versterkt werd terwijl wij altijd beoogd hebben om stapjes te blijven zetten om de negatieve tendens om te buigen naar een positieve en om het vertrouwen onder het personeel te herstellen.

In die periode kwam daar dan nog bij dat veelvuldig vele hoogwaardigheidsbekleders, waaronder zowel de Minister President als uzelf, aangaven dat het allemaal beter zou worden. Ook de Defensienota die begin dit jaar verscheen heeft er zeker aan bijgedragen dat de verwachtingen bij het personeel hooggespannen waren. Hooggespannen verwachtingen waarvan men dan op voorhand al aan had genomen dat deze zouden worden waargemaakt in een onderhandelaarsresultaat Arbeidsvoorwaarden Defensie.

Een aantal hectische weken waarin door alle partijen veel werk is verzet hebben er uiteindelijk aan bijgedragen dat in de vroege morgen van 13 juli door de sociale partners in de sector Defensie een Principe-onderhandelaarsresultaat bereikt. Dit principe-onderhandelaarsresultaat werd vervolgens uitgewerkt en op 20 augustus als onderhandelaarsresultaat Arbeidsvoorwaarden voor de sector Defensie openbaar gemaakt.

20 Augustus, voor velen nog midden in de vakantieperiode, en er zou begin oktober duidelijk moeten zijn of dit resultaat de goedkeuring van de achterbannen kon krijgen. Zowaar geen sinecure, maar de CCOOP heeft er alles aan gedaan om de leden zo goed en eerlijk als mogelijk te informeren. Daarnaast is er uiteraard door zowel de ACOM als CNV Connectief een ledenraadpleging gehouden, een eerste vereiste om überhaupt met een standpunt namens de achterban te kunnen komen.

Voor wij u het standpunt van de CCOOP zullen geven hebben wij echter een dringende behoefte om een nadere duiding te geven over de meningen van de achterban, maar ook van vele medewerkers en oud-medewerkers in het land die zeer betrokken zijn bij Defensie maar geen lid zijn van de bij ons aangesloten bonden. Die reacties zijn zeer uiteenlopend en wat wij veelvuldig constateren is dat mensen die voor het bereikte resultaat zijn over het algemeen van mening zijn dat er blijkbaar niet meer inzit en het dan in ieder geval iets is. Mensen die tegen zijn hebben daarvoor veelal uiteenlopende meningen maar toch zit daar een rode draad in. Vele mensen vinden de loonontwikkeling onvoldoende, hadden van de verhoging van de toelages veel meer verwacht en vinden de afspraken rondom het aanpassen van het loongebouw en de verzachtende maatregelen veel te vaag. Dat staat dan uiteraard nog los van het gegeven dat er altijd sprake is van een aantal plussen en minnen in elk resultaat en dat mensen of groepen die bepaalde minnen, waaronder bijvoorbeeld het verslechterde pensioenperspectief, kunnen gaan ervaren dat doorgaans zwaar laten wegen in het uiteindelijke oordeel. Op die wijze hebben wij

ditmaal nog nadrukkelijker kunnen constateren dat onze leden, uw personeel, ditmaal niet alleen kijkt naar het eigen belang door de plussen of minnen te wegen maar bovenal ook kijkt naar het effect van het totale voorstel op de situatie van henzelf en de collegae, maar ook naar het effect hiervan op Defensie.

Zo kunnen wij constateren dat er veel voor en tegen stemmen zijn, en dat ongeacht of het resultaat vandaag wordt omgezet in een akkoord er spanning zit in de effecten voor groepen. Dat helpt nooit in een negatieve sfeer waar toch nog steeds een gebrek is aan vertrouwen. Niet alleen een vertrouwen in de top van Defensie maar vooral het gebrek aan het vertrouwen in de toekomst. Men ziet zeker niet in dat het op korte termijn allemaal beter gaat worden. En dat brengt ons misschien wel bij het toverwoord in de huidige situatie. Perspectief. Wij zullen samen moeten zorgen voor een beter perspectief voor Defensie in het algemeen en het personeel van Defensie in het bijzonder.

Dat brengt ons aan het einde van onze appreciatie voorzitter. Niet alleen hebben wij geconstateerd dat er verschillende uitkomsten waren bij de bij ons aangesloten bonden, ook hebben wij geconstateerd dat er duidelijke verschillen zaten onder groepen stemmers.

Verschillen tussen burgers en militairen, aangaande leeftijdsgroepen, rangen en schalen maar ook anderszins. Uiteindelijk bleek dat de leden van de ACOM met 74 % van de stemmen tegen waren terwijl de leden van CNV connectief met 66% voor waren. Uiteindelijk resulteerde dat in één stem namens de CCOOP, en wij kunnen niet anders dan concluderen dat dit een stem is TEGEN het voorliggende resultaat. Zo heeft onze achterban besloten.

Maar daarmee zijn wij er nog niet voorzitter. Het is immers duidelijk geworden dat er een meerderheid van de centrales tegen het resultaat heeft gestemd, en er komt vandaag dan ook geen arbeidsvoorwaardenakkoord. We zullen dus samen moeten bezien hoe we, zo snel als redelijkerwijs mogelijk, met een onderhandelaarsresultaat kunnen komen waar onze leden, en dus uw personeel, wel mee in kunnen stemmen. Er zullen immers concrete stappen gezet moeten worden om het personeel een verbeterd perspectief te bieden, om de negatieve tendens om te buigen en het vertrouwen te herstellen. Als dat niet gebeurt ziet het er voor Defensie niet best uit.

Wij wachten dan ook vol verwachting op een uitnodiging voor een nieuwe ronde van arbeidsvoorwaardenonderhandelingen maar willen u vandaag al oproepen om een aantal stappen te zetten die een aantal enorme dissatisfiers kunnen wegnemen bij het personeel of kan bijdragen aan het herstellen van vertrouwen, het tonen van respect en waardering of het bieden van perspectief.

- 1. Wij verzoeken u allereerst om het huidige SBK te verlengen om te voorkomen dat mensen tussen wal en schip vallen. Zelfs in een groeiende organisatie met een groot aantal vacatures is dat immers niet op voorhand uit te sluiten en wij vertrouwen erop dat ook u als werkgever grote waarde hecht aan een sociaal vangnet voor die gevallen.*
- 2. Daarnaast verzoeken wij u om de periode waarin mensen kunnen kiezen om terug te keren naar de Oude Diensteinderegeling te verlengen. De datum 1 januari 2019 was immers gekozen om zeker te stellen dat mensen de resultaten van het nieuwe akkoord mee zouden kunnen wegen. Aangezien het nu niet tot een akkoord komt is het evident dat het op zijn minst vreemd is om deze mensen te dwingen tot een keuze.*
- 3. Tot slot constateren wij dat er in het thans voorliggende resultaat ruimte was om een eenmalige uitkering van € 600 bruto aan het personeel te doen toekomen. Dit is incidenteel geld en is dit jaar beschikbaar. Aangezien we telkenmale moeten constateren dat Defensie grote moeite heeft om het geld uit te geven verzoeken wij u met klem om dit geld als blijk van waardering alsnog in oktober van dit jaar uit te betalen.*

Gehoord de appreciaties stelt de voorzitter voor de vergadering kort te schorsen.

SCHORSING WERKGEVER

De voorzitter heropent de vergadering en zegt het volgende. Zij acht de signalen vanuit de achterbannen en de uitkomsten van de beraden helder. Partijen hebben gezamenlijk geprobeerd om tot een resultaat te komen waarmee een eerste stap zou worden gezet als het ging om de loonverhoging, toelagen en een evenwichtig pensioenstelsel. Het Defensiepersoneel heeft dat anders beoordeeld. Daar zit naar zij meent ook een ander sentiment achter, namelijk het gebrek aan vertrouwen en het herstel daarvan is een fundamenteel punt. De voorzitter wil zich nu herbezinnen naar aanleiding van het hele duidelijke signaal dat de centrales namens hun achterban naar voren hebben gebracht. Dat is wat haar betreft op dit moment ook de stand van zaken en zij zal zo snel als mogelijk met een passende reactie komen.

De heer De Natris informeert hoe lang de werkgever nodig denkt te hebben om te herbezinnen immers, geen der partijen is erbij gebaat dat de ontstane situatie voortduurt. De vraag is dus wat er in de tussentijd moet gaan gebeuren (informeel overleg of verkenningen). De voorzitter zegt de vraag te snappen, maar er nog niets over te kunnen zeggen. Wel kunnen er afspraken worden gemaakt over de communicatie, maar zij vraagt de centrales begrip voor het feit dat zij enige tijd nodig heeft om een werkgeversreactie voor te bereiden. Gevraagd naar de termijn antwoordt zij dat het niet mogelijk zal zijn om de gesprekken al op korte termijn (paar dagen) te hervatten. De heer Van Hulsen meent dat partijen de tijd moeten nemen die zij noodzakelijk achten, maar dat het geen positieve uitstraling heeft als zij te lang wachten met de nieuwe onderhandelingsronde. Er staat op 13 november a.s. een SOD gepland en wat spreker betreft is dat de uiterste datum voor een herstart; elke datum daarvoor is meer dan welkom. De heer Schilperoort sluit zich hierbij aan. Er lag een resultaat dus het lijkt hem niet meer dan gepast om de voorzitter een herbezinningsperiode te gunnen. Er zal in het SOD van 13 november a.s. moeten worden geconcludeerd of de herbezinning tot iets geleid heeft en daarop aansluitend zal moeten worden gezien hoe partijen in het proces verdergaan.

Voor de heer Kropf is duidelijkheid geboden en hij wil van de voorzitter de toezegging dat het SOD van 13 november 2018, of zoveel eerder als mogelijk, wordt vastgezet voor de voortgang van de onderhandelingen. Zeker gezien het precaire punt van vertrouwen bij de achterban is het zaak dat de centrales duidelijkheid kunnen geven over het vervolgproces. Daarnaast verwijst spreker naar de 3 door hem ingediende voorstellen.

De voorzitter geeft aan de voorstellen bij haar herbezinning te zullen betrekken. Dat is voor de heer Kropf niet acceptabel. Ten aanzien van het eerste voorstel zegt de voorzitter daarmee expliciet dat zij ervoor kiest om het SBK tot nader order niet van kracht te laten zijn. Voorts zal het aldus spreker, funest zijn voor het vertrouwen wanneer er pas op 13 november a.s. duidelijkheid komt ten aanzien van het tweede voorstel en het derde voorstel kan niet wachten omdat er is gevraagd om een eenmalige uitkering in oktober 2018.

De voorzitter meent dat partijen duidelijkheid naar elkaar moeten betrachten en persisteert in haar standpunt de tijd te willen nemen om deze voorstellen te bezien. De centrales hebben een duidelijk signaal gegeven, er zijn drie concrete suggesties gedaan en zij zal reageren wanneer zij daar klaar voor is. Dat betekent dan aldus de heer Kropf dat hij zal communiceren dat de werkgever nog geen antwoord heeft kunnen geven op de drie voorstellen.

De voorzitter repliceert dat de voorstellen van de CCOOP deel uitmaken van een resultaat dat is afgewezen, bovendien is er sprake van een terugwerkende kracht bij het derde voorstel. Zij meent dat de heer Kropf dit in zijn communicatie mee kan nemen. Nu het resultaat is afgewezen zal zij zich over het totale pakket moeten herbezinnen en het kan niet zo zijn dat er elementen uit dat afgewezen pakket alsnog binnen het tijdvak van deze vergadering worden geregeld.

De heer Van Woensel zegt dit te begrijpen, maar wijst er ook op dat het keuzemoment (voorstel 2) geen onderdeel uitmaakt van het arbeidsvoorwaardenpakket. Het keuzemoment was bepaald op het inzichtelijk zijn van loon en pensioen per 01-10-2018. Die helderheid is er nu niet omdat er geen akkoord ligt en in die zin verwachten de centrales op dat element wel eerder

duidelijkheid dan 13 november. De doelgroep is groot en men maakt zich nu al heel druk. Dit leidt tot veel stress en frustratie en de werkgever wordt op dat punt verzocht eerder een besluit te nemen. Deze oproep is de voorzitter helder en zij realiseert zich de achtergrond van het verzoek. De heer Schilperoort vraagt naar de concrete invulling van het SOD van 13-11-2018, hij neemt aan dat partijen dan de balans op gaan maken. De voorzitter zal eerst moeten kijken of zij haar agenda vrij kan maken, zij kan nu geen concrete toezegging doen dat zij in de gelegenheid zal zijn het SOD van 13 november voor te zitten. Het is aan partijen zelf wat er tijdens dat overleg wordt besproken. De heer De Natris geeft aan het wel heel teleurstellend te vinden wanneer de besprekingen pas halverwege november worden hervat, hij meent dat partijen zo snel mogelijk moeten bezien hoe zij uit deze impasse kunnen komen. De voorzitter vat samen dat zij de tijd die zij nodig heeft zal nemen om een reactie te geven op de afwijzing van het onderhandelingsresultaat en de voorstellen van de CCOOP.

Communicatie.

Gezien de druk die wordt opgevoerd in de sociale media en de grote onrust die er is lijkt het de heer De Natris dienstig om zo snel mogelijk na deze vergadering te communiceren dat het resultaat unaniem is afgewezen en dat nadere informatie volg. De heer Kropf is voorstander van een meer zeggende communicatietekst en wil de tijd nemen om die op een nette en gedegen wijze te percipiëren en op de website te publiceren. In overleg wordt besloten dat partijen heden vanaf 15.00 uur naar buiten zullen treden met het resultaat van dit overleg.

Agendapunt ingelast: kandidaatstelling CMHF voor de Begeleidingscommissie AV-akkoord 2017-2018.

Bij de mededelingen is er een aanvullende kandidatuur gesteld door de CMHF. De heer Van Woense licht toe dat hij er voorstander van is dat de commissie stappen kan gaan zetten en zich daarom zal neerleggen bij de reeds voorgedragen kandidaten. Aangezien de 3 centrales gezamenlijk hebben besloten is er sowieso sprake van een 3-1-situatie, dus zijn kandidaatstelling kan worden gezien als een procedurekwestie.

De voorzitter constateert dat hiermee de plekken zijn ingevuld en de heer Suwout bevestigt dat hij er op zal toezien dat alles wordt afgeregeld. Daarop geeft de heer Van Hulsen aan dat er nog geen voorzitter is aangesteld. De werkgever zou daarmee bezig zijn, maar dit moet geen maanden gaan duren, zo meent hij. De voorzitter zegt toe op korte termijn de voorzitterspositie te zullen invullen.

Agendapunt 3: Sluiting.

De heer Van Hulsen neemt de gelegenheid om de heer Borstlap te bedanken voor zijn voorzitterschap tijdens de onderhandelingen. Spreker realiseert zich dat het op het einde van het traject minder goed verliep, maar hij is de heer Borstlap als persoon dankbaar voor de grote inspanningen die hij zich heeft getroost om tot een resultaat te komen. De heer Borstlap zegt deze woorden zeer op prijs te stellen.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter de vergadering.