



CAOP

Inlichtingen: Carina van Agten
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

Telefoonnr.: 06 – 27 59 56 78
E-mailadres: c.vanagten@caop.nl
Datum: 2 oktober 2019
0 bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/19.00437
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van de werkgroep (SOD) op 30 juli 2019 bij het
Ministerie van Defensie, Plein 4 in Den Haag.

Aanwezig:

Van de zijde van Defensie: P. Reesink (voorzitter), W. Schwab, M. Hazenkamp, J. Legein.

Van de zijde van de centrales: J. Debie (AC), R. Schilperoort (ACOP), J. Kropf (CCOOP), R. Vranken (CMHF).

Van de zijde van het ministerie van Financiën: E. de Best.

Van de zijde van het ministerie van BZK: H. Elings.

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

Agenda

1. Opening, mededelingen en vaststelling agenda;
2. Vaststellen conceptverslag SOD 27-05-2019 en -2-07-2019 (SOD/19.00385).
3. Terugkoppeling centrales onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden.
4. Rondvraag en sluiting.



Agendapunt 1: Opening, mededelingen, vaststellen agenda.

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder de heer Vranken die de heer Vermeulen (CMHF) vervangt.

Mededelingen en vaststelling agenda.

Er zijn geen mededelingen en de agenda wordt vastgesteld.

Agendapunt 2: Vaststellen conceptverslag SOD 27-05-2019 en 2-07-2019 (SOD/19.00385).

(SOD/19.00385).

Blz. 2, Mededelingen, 1^{ste} tekstblok: 'De voorzitter recapituleert...betrachten': wordt op verzoek van de heer Kropf als volgt aangepast: *De voorzitter recapituleert dat de centrales in het SOD van 23-04-2019 het vertrouwen in de werkgever hebben opgezegd en hebben aangegeven dat er meer financiële en beleidsmatige ruimte dient te komen en dat de werkgever daarin meer transparantie moet betrachten.*

Blz. 13, 3^{de} tekstblok, 5^{de} regel van onder: 'De heer Schilperoort zegt enigszins huiverig te zijn..' wordt op verzoek van de heer Schilperoort als volgt gewijzigd: *De heer Schilperoort geeft aan de formulering 'positief advies' nooit te gebruiken, etc.*

Blz. 14, 7^{de} regel van boven: 'Het gaat echter....dienen' wordt op voorstel van de heer Kropf als volgt aangepast: *Het gaat echter om een totaalpakket van plussen en minnen waarbij ook nog principiële punten zouden kunnen bestaan. Principiële punten zouden in die zin als een soort veto kunnen gelden.*

Blz. 14, 14^{de} regel van boven ev.: op verzoek van de heer Kropf wordt na 'direct' ingevoegd *na het reces.*

Blz. 14, 1^{ste} tekstblok 8^{ste} regel ev. van onder: 'Spreker doet daarom het voorstel...betaalbaar te scharen' wordt op voorstel van de heer Kropf als volgt gewijzigd: *Spreker stelt voor om eerder een datum af te spreken om terug te koppelen dan de eerstvolgende reguliere datum van 19-09-2019. Wat de CCOOP betreft is het voorstel om in de eerste week van augustus een extra SOD te beleggen zodat er voldoende tijd is voor een adequate raadpleging aan de ene kant en aan de andere kant ook om te voorkomen –want dat zou funest zijn- dat als in het resultaat wordt gesproken van uitkeringen in de maand augustus die in september betaald zouden moeten worden. Zoals reeds aangegeven heeft de CCOOP gekeken naar het totaalpakket dat voorligt. De plussen en minnen afgewogen zijn er geen principiële punten gevonden en de centrale kan zich in ieder geval achter dit totale onderhandelaarsresultaat scharen.*

Blz. 15, 1^{ste} tekstblok, na '30-07-2019': de heer Kropf wil hier opgenomen zien dat hij namens de CCOOP heeft aangegeven dat de tijd tot 30-07-2019 voldoende ruimte biedt om de achterban te raadplegen en dat dit betekent dat de CCOOP dit resultaat met een positief advies aan de achterban zal voorleggen. Aldus wordt de tekst aangevuld.

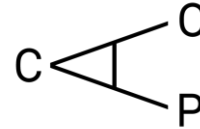
Actiepuntenlijst 27-05-2019 en 02-07-2019.

1. Studiefaciliteiten in Fase 1 voor de KMar: afvoeren. Rectificatie heeft plaatsgevonden in een P&O-flash en er heeft regelmatig mondelinge toelichting in het land plaatsgevonden.
2. Defensiebrede employabilityorganisatie.

De heer Kropf constateert dat de centrales nog geen stuk van de werkgever mochten ontvangen en het wel kort dag is sinds de eerstvolgende WG AP is gepland op 25-09-2019. Zoals te doen gebruikelijk bij een actiepunt verzoekt hij de voorzitter om een stand van zaken, immers de centrales hebben reeds op 23-04-2019 tot spoed op dit onderwerp gemaand. De voorzitter zegt een stand van zaken toe voor de eerstvolgende AP van 24-09-2019. De heer Schilperoort zegt dan een beleidsvoornemen te verwachten omdat de afspraak er al 1.5 jaar ligt en daar ondanks de aansprongen van de centrales nog steeds geen invulling aan is gegeven. De heer Kropf geeft aan het beleidsvoornemen tijdig aangeboden te willen hebben voor de AP van genoemde datum en zo dat niet wordt gehaald, verwacht spreker dat het wordt geagendeerd voor het SOD van 19-09-2019.

3. Begeleidingscommissie Chrom6: geen opmerking.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



4. Burnpits.

De heer Kropf hoopt dat ook hier de stukken tijdig voor de AP van 24-09-2019 worden aangeboden.

5. Voorstel Afspraak=Afspraak.

Hetgeen is verwoord onder dit actiepunt is aldus de heer Kropf niet juist. In het verslag is te lezen dat de voorzitter voorstelt *om in gezamenlijkheid procesmatig danwel inhoudelijk te bezien hoe dit naar de toekomst toe kan worden verbeterd*. Juist omdat het gaat om Afspraak=Afspraak lijkt het spreker inderdaad verstandig als de werkgever niet eenzijdig met een voorstel komt, maar om in gezamenlijkheid de afspraken te evalueren en samen tot iets nieuws of beters te komen. De heer Schilperoord nuanceert dat in het SOD wel aan de orde is gekomen dat de werkgever een soort analyse zou laten maken die kan dienen als een startdocument voor de discussie. Het actiepunt wordt conform aangepast.

6. Inplannen SOD ihkv. uitkomst achterbanraadpleging: afvoeren. Vergadering is gepland.

7. Arbeidstijden DBBO: geagendeerd voor SOD 19-09-2019.

8. D-Werkgeverszaken: geagendeerd voor SOD 19-09-2019.

9. Financiële vergoeding inzet militairen na passage orkanen in het Caribisch gebied: geagendeerd voor SOD 19-09-2019.

10. Regeling vergoeding militairen DSI met AOT BSB/ATW-aspect: geagendeerd voor SOD 19-09-2019.

11. Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019: geagendeerd voor SOD 19-09-2019.

12. Opgeschorte werkgroepen.

De tekst is voor de heer Kropf niet duidelijk en hij vraagt wat er nu wordt hervat en per wanneer de pieptermijnen door gaan lopen. Verzoek is om een overzicht van de lopende pieptermijnen met afloopdatums, zodat partijen elkaar niet verrassen. Spreker vindt het prima als de pieptermijnen weer ingaan na de eerste inleesweek van september (09-09-2019). Het overzicht wordt toegezegd.

Op voorstel van de heer Kropf wordt het volgende actiepunt toegevoegd: *afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek*. Het onderwerp is meerdere malen besproken, maar is kennelijk buiten de actiepuntenlijst gevallen. In het laatste AV-akkoord is afgesproken dat er jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar afspraken worden gemaakt over een behoudpremie en de premie voor het stimuleren van vrijwillig vertrek. De werkgever heeft een voorstel toegezegd, maar tot op heden mochten de centrales dat niet ontvangen. Spreker ziet dat voorstel graag tegemoet zodat behandeling kan plaatsvinden in de AP van 24-09-2019. Mocht dat niet lukken valt het onder de categorie Afspraak=Afspraak en dient agendering plaats te vinden in het SOD van 19-09-2019. De voorzitter zegt dit toe.

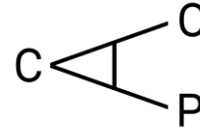
Met inachtnaam van alle opmerkingen en tekstwijzigingen wordt het verslag vastgesteld.

Agendapunt 3: Terugkoppeling centrales onderhandelingsresultaat arbeidsvoorwaarden.

De voorzitter wil ter inleiding een paar opmerkingen maken. Hij recapituleert dat het onderhandelingstraject in de afgelopen periode niet zonder slag of stoot is verlopen. Als positief punt markeert spreker dat er van beide zijden hard en constructief is gewerkt. Er werd regelmatig een beroep gedaan op ieders flexibiliteit om te komen tot het punt waar partijen nu zijn geland. Hij spreekt de hoop uit dat het resultaat vandaag kan worden omgezet tot een akkoord.

Na het behalen van het resultaat op 02-07-2019 zijn zowel de werkgever als de centrales het land in geweest om het resultaat uitgebreid toe te lichten. Daarnaast heeft de voorzitter zelf ook veel mensen individueel gesproken, zowel leden van een bond, als niet-leden. Al met al mogen partijen concluderen dat met het nakende zomerreces er een goede poging is gedaan om zoveel mogelijk mensen zo goed mogelijk voor te lichten. Spreker is daar verheugd over en geeft daarom graag de centrales het woord, te beginnen bij de CMHF. [*Noot secretaris: hieronder volgen de integrale spreekteksten*].

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



CMHF/de heer Vranken.

Ruim 20% van uw officieren hebben alleen al via de GOV/MHB hun stem uitgebracht. Met 90% voor en 5% neutraal stemt dus een overgrote meerderheid vóór dit onderhandelaarsakkoord.

Deze CAO, inclusief de overgang van een eindloon naar een middelloon stelsel, is een eerste stap in het recht doen aan het gestelde in de Defensienota 2018, het centraal stellen van het personeel. Het is goed om ook dat te constateren. Ook een woord van dank aan de vertegenwoordigers van Binnenlandse zaken en Financiën. Zij hebben dit mede mogelijk gemaakt, dat mag ook wel eens vermeld worden.

Toch ook een woord van bezinning. Het is wel erg laat gekomen. In november 2017 treedt u aan. In maart 2018 meldt u "dat we gaan investeren in onze mensen". In augustus 2019, en na veel wurg en gevechten, ligt er eindelijk een acceptabele nieuwe CAO. Dit heeft 16 tot 20 maanden geduurd. In die zestien maanden heeft de krijgsmacht ca. vierduizend veelal jonge militairen door irregulier verloop verloren. Dat is bijna de helft van het aantal vacatures in militaire functies die wij nu kennen. Laat ons duidelijk zijn; rampzalig en een negatief uitpakkende factor van betekenis in het proces van herstel van de krijgsmacht. In een tijd van economische hausse en lage werkeloosheid heeft de krijgsmacht zich buiten spel geplaatst. De bonden hebben u vanaf november 2017 meermaals opgeroepen het overleg te starten echter zonder resultaat. Er is en was onvoldoende gevoel voor de urgentie bij de top van defensie maar ook de controlerende functie van de VCD heeft in onze optiek gefaald zoals ook blijkt uit de commentaren van Diewertje Kuipers in Follow the Money.

Wanneer wij teruggaan naar "de Agenda van de Toekomst" in 2010, dan concluderen wij dat met deze CAO de verdere ophoging van de UGM-leeftijd wordt afgerond en dat de middelloonsystematiek, inclusief een faire compensatie wordt ingevoerd. Wij twijfelen er niet aan dat in de uitvoering en regelgeving zich nog problemen zullen voordoen. Maar nogmaals wij zijn het eens met het afschaffen van het eindloon en het overgaan op een middelloonsystematiek. Dat is een faire en juiste beslissing.

Wij concluderen ook dat een functiewaardering, die recht doet aan de werkzaamheden van de militair, zal leiden tot grote veranderingen in het loongebouw. Ook een vergelijking van de toelages met de omgeving gaat tot grote veranderingen leiden. Eerst dan is v.w.b de beloning een competitieve situatie ontstaan. Tot die tijd is en blijft behoud van goed personeel in een economisch florerende tijd een probleem. Er zullen nog steeds, onmisbare kaderleden met pijn in het hart afscheid nemen van Defensie.

Als laatste zullen al de voorgaande factoren hun weg moeten vinden in een visie op personeel. Een visie waarin ook de carrièrekansen en mogelijkheden voor militairen en burgers vorm worden gegeven, op een zodanige wijze dat de krijgsmacht zijn werk kan uitvoeren en zijn conflicten kan winnen. Niets is meer traumatisch dan verliezen, iets wat de recente historie ons leert.

Afsluitend.

De weg naar deze CAO is te moeilijk geweest en heeft te lang geduurd. Gezien de complexiteit van de volgende gerelateerde onderwerpen verwachten wij een tenminste even moeilijke weg om het loongebouw, de toelages en de visie op personeel vorm te geven.

Behoud en werving wordt pas echt succesvol als de hele weg is afgelegd. Deze CAO is een belangrijke stap op deze weg. Hier spreekt ook waardering voor het personeel uit.

De GOV/MHB gaat onverdroten voort op de weg om vooraf haar mogelijke oplossingen breed te toetsen in de organisatie en dus niet alleen bij officieren. Daar in de organisatie liggen de oplossingen. Wij voelen ons gebonden, maar ook gesterkt door deze ruggenspraak en zullen onze rol in deze met verve blijven spelen.

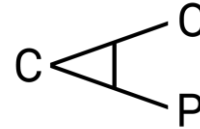
AC/de heer Debie.

Voorzitter,

Het AC is blij dat sociale partners na maanden van onderhandelingen tot een arbeidsvoorwaarden resultaat zijn gekomen.

Een resultaat waar voor alle medewerkers positieve elementen inzitten. Een resultaat waar de defensiemedewerkers lang op hebben moeten wachten.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



*Een resultaat dat broodnodig is om medewerkers te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken.
Een resultaat wat hopelijk leidt tot een beetje meer vertrouwen in de werkgever. Vertrouwen in de werkgever dat in de afgelopen jaren bij de meeste medewerkers tot een nulpunt is gedaald.
Ik merk daarbij op dat het nog een lange weg is om het vertrouwen in de werkgever van uit de medewerker terug te winnen en ik hoop dat onvrede steeds meer in tevredenheid zal omslaan.
Als dit resultaat een akkoord wordt dan zullen sociale partners met elkaar snel aan de slag moeten om het loongebouw voor militairen op tijd te realiseren en onderzoek te doen naar de beloning voor de burgermedewerker.
Van mijn burgerleden hoor ik regelmatig dat zij zich tweede rangs voelen ten opzichte van hun militaire collega. Dit is een onwenselijke ontwikkeling. Het is van belang dat de werkgever zich inzet om dit gevoel de komende jaren om te buigen naar het gezamenlijk staan en werken aan een betere defensieorganisatie met respect voor elkaar.
De leden van de VBM hebben zich door middel van een referendum kunnen uitspreken over het voorliggende arbeidsvoorwaardenresultaat. Aan ons referendum namen 4760 leden deel. De uitkomst van hiervan was overwegend positief, meer dan 80% van de leden zeiden ja, tegen voorliggende resultaat. Op basis van deze uitkomst kan het Ambtenarencentrum instemmen met het voorliggende resultaat.
Wij vinden het wel van groot belang dat een evaluatie van het arbeidsvoorwaardenproces zo spoedig mogelijk plaatsvindt, omdat wij ontevreden zijn over de wijze waarop het proces is verlopen. Het is van belang om te bezien hoe wij gezamenlijk het arbeidsvoorwaardenproces kunnen verbeteren.
Daarnaast is het van belang dat we zo snel als mogelijk de uitwerking van start van met het loongebouw en ook een schema krijgen, waarop data staan die we gaan gebruiken voor de uitwerking van het loongebouw.*

ACOP/de heer Schilperoort.

Voorzitter,

Terwijl wij in de afgelopen weken in het hele land uitleg gegeven hebben over de nieuwe cao, hebben, zoals dat binnen de AFMP, MARVER en FNV Overheid gebruikelijk is, onze kaderleden op de werkvloer de meningen, gevoelens en gedachten van de leden verzameld.

De uitkomst daarvan hebben onze kaderleden op 25 juli bekend gemaakt aan de besturen van de AFMP, MARVER en FNV Overheid, die bij de Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP) zijn aangesloten. Die uitkomst daarvan was dat onze achterban in overwegende mate positief is over het bereikte CAO resultaat.

Voor de definitieve standpuntbepaling kon de ACOPDef ook nog beschikken over de uitkomst van een enquête die de afgelopen periode onder onze leden is gehouden.

In totaal 4747 leden vulden die enquête in. Dat is ongeveer 22% van het totaal aantal leden van de ACOP bij de sector Defensie en voldoende om representatief te mogen worden genoemd.

Hieruit blijkt dat 88% van de leden ja zegt tegen de cao. Ook maakt de enquête duidelijk dat er wat deze keuze betreft geen grote verschillen zitten bij onze leden tussen de verschillende groepen en leeftijdscategorieën.

Dat betekent dat de ACOP definitief akkoord gaat met het bereikte onderhandelaarsresultaat. Dit kan straks wat de ACOP betreft dus worden ondertekend en omgezet in een akkoord.

Ik heb echter nog wel een aantal kritische kanttekeningen namens onze leden te maken.

In de enquête hebben we ruimte geboden om opmerkingen te maken over het resultaat. Daar is door meer dan 1000 leden gebruik van gemaakt. Naast de nodige woorden van waarderingen voor het resultaat waren er ook veel kritische opmerkingen die overeenkwamen met de geluiden die ook onze kaderleden op de werkvloer hebben opgehaald. Het massale ja tegen deze CAO wil namelijk nog niet zeggen dat met het afsluiten van deze cao het vertrouwen in de werkgever zal zijn hersteld. Daar is nog wel wat meer voor nodig. Veel leden zien dit resultaat als een eerste stap in de goede richting maar er moeten nu snel meer en verdere stappen volgen. Opmerkingen als: "Het is mager, maar beter iets dan niets" en "ze hebben gewoon net zolang gewacht totdat we het zo zat waren dat we toch wel ja zouden zeggen" kwamen opvallend vaak voor.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Onze leden hebben daarbij ook flinke zorgen over de invoering van een nieuw loongebouw, maar wat misschien nog wel belangrijker is, is dat er onder veel leden behoorlijk wat scepsis leeft. Scepsis over de vraag of u als werkgever wel zal doen wat u met ons heeft afgesproken. Gezien het verleden heeft u wat dat betreft namelijk niet het voordeel van de twijfel bij onze leden.

Ik breng dit gezien onze lopende vertrouwens discussie in het overleg daarom nog een keer nadrukkelijk onder uw aandacht, samen met de oproep tijdens deze CAO periode vooral prioriteit te geven aan de zaken die voor het personeel van belang zijn.

CCOOP/de heer Kropf.

Voorzitter,

Op 2 juli jl. is er na een moeizaam onderhandelingstraject eindelijk een onderhandelaarsresultaat Arbeidsvoorwaarden Defensie bereikt. Dat heeft allemaal veel te lang geduurd. Op 31 januari jl. hebben wij met u afgesproken om, in het belang van het personeel van Defensie, samen de sprong in het diepe te maken. De intentie van de CCOOP op dat moment was om uiterlijk in het SOD van 23 april met een resultaat te komen zodat we dat konden voorleggen aan de achterban. Zoals we allemaal weten bleek dat volstrekt niet haalbaar. De standpunten lagen toen nog mijlenver uiteen en er diende meer beleidsmatige en financiële ruimte te komen voordat er überhaupt sprake zou kunnen zijn van een kans op een resultaat. In deze vergadering werd het vertrouwen in u, de werkgever van Defensie, opgezegd. Naar onze mening waren daarvoor drie redenen. Het niet openbaren van het bod van Defensie, te weinig financiële en beleidsmatige ruimte en het gebrek aan vertrouwen.

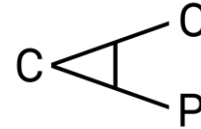
Op uw uitnodiging werd er een SOD uitgeschreven op 27 mei jl. Een SOD dat volgde op een aantal cruciale wijzigingen. Er was meer financiële en beleidsmatige ruimte gerealiseerd, u had transparantie betracht en er was een en ander gedaan om het vertrouwen te herstellen. Zo werd er onder meer een militair toegevoegd aan het AV-team van de zijde van Defensie. Naar onze mening een zeer waardevolle kwantitatieve maar vooral kwalitatieve toevoeging. Uiteindelijk hebben deze stappen er in ieder geval voor gezorgd dat er weer onderhandeld kon worden en er op 2 juli een onderhandelaarsresultaat werd bereikt.

Zoals op 2 juli door ons werd aangegeven hebben wij dit resultaat met een positief advies aan onze achterban voorgelegd en hebben onze leden tot 26 juli jl. hun stem kunnen uitbrengen. Voor dit resultaat zijn meer stemmen uitgebracht dan ooit tevoren. Maar er zijn ook meer reacties bij gegeven dan ooit tevoren. Onze leden zien dit als een eerste stap in de goede richting maar hebben ook veel punten aangedragen die nog geregeld zouden moeten worden. Tijdens de looptijd van dit akkoord, of zelfs eerder. Vele leden hebben ook aangegeven dat er nog steeds een groot wantrouwen heerst. Alles moet eerst maar eens waar gemaakt worden. Er staan veel concrete zaken in, maar er liggen ook nog grote uitdagingen voor ons. Uitdagingen die veel van de sociale partners zullen vragen terwijl de agenda's al overvol zijn.

Laat ik beginnen met het eerste, voorzitter. In het vorige SOD hebben wij al aangegeven dat dit SOD enerzijds laat genoeg zou komen om, ondanks het verlot, een adequate achterbanraadpleging te kunnen houden. Maar het zou ook vroeg genoeg zijn om in augustus al tot uitbetalingen over te gaan. Betalingen waar de medewerkers volgens het akkoord in augustus, of eerder, recht op zouden hebben pas in september of later uitbetalen zou immers funest zijn. Toch lezen wij in een door Defensie uitgegeven AV-krant dat de beloofde betalingen niet in augustus betaald gaan worden, en zoals al eerder aangegeven zou dat funest zijn.

Dat is dan meteen een bruggetje naar deze AV-Krant voorzitter. Als u dan toch meent een AV-krant uit te brengen op 11 juli, zorg er dan voor dat de feiten kloppen. Maar belangrijker nog, beschadig het vertrouwen niet. Feiten die niet kloppen zouden immers nog vergissingen kunnen zijn of typefouten, maar het interview in voornoemde krant met uw voorzitter van de WG AV heeft bij een aantal van onze leden, maar ook bij de overlegvertegenwoordigers van de CCOOP nogal wat kwaad gedaan. Zij geeft in dit interview immers het volgende aan: "In het onderhandelaarsresultaat is afgesproken dat op 1 juli 2020 de eerste stap moet zijn gezet van stapsgewijze aanpassing van het loongebouw.". Hoewel dit aardig overeenkomt met onze uitgangspunten voorafgaand aan de uiteindelijke onderhandelingen is dat écht niet wat er in het onderhandelaarsresultaat staat. En dit is voor ons in ieder geval geen typefout, maar lijkt ons

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



toch echt een bewuste keuze. En als we dan meewegen dat we nog een rechtszaak hebben lopen over de interpretatie van gemaakte afspraken is dat voor ons wel een issue. Als wij als sociale partners de komende tijd weer samen aan tafel moeten om de huidige afspraken uit te werken en de andere grote dossiers af te ronden is vertrouwen van groot belang. En dat vertrouwen was al broos en wordt er zo niet groter op. Waar dat ons de komende tijd zal brengen zal de tijd dan ook moeten leren.

Zoals al aangegeven hebben de bij de CCOOP aangesloten bonden het onderhandelaarsresultaat met een positief advies voorgelegd en hebben meer leden dan ooit hun stem uitgebracht. Een overgrote meerderheid van de leden heeft ingestemd met het voorgelegde onderhandelaarsresultaat en ook voor de CCOOP kan het resultaat dan ook worden omgezet in een arbeidsvoorwaardenakkoord voor de sector Defensie.

Wij willen u echter wel nog een aantal zaken voorleggen en daar graag uw reactie op vernemen;

Als eerste willen wij u vragen onomwonden uit te spreken dat er op 1 juli 2020 een nieuw loongebouw zal worden ingevoerd, en niet zoals in voornoemd interview aangegeven “de eerste stap moet zijn gezet van stapsgewijze aanpassing van het loongebouw.”

Ten tweede willen wij u oproepen om ook aangaande dit akkoord medewerkers die zich onevenredig benadeeld voelen door gemaakte keuzes in dit akkoord een rekest in te laten dienen dat van een zwaarwegend advies wordt voorzien van de BCO AV Akkoord zoals ook bij het vorige akkoord is overeengekomen.

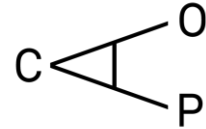
Tot slot roepen wij u, maar ook de zusterorganisaties op om gedane toezeggingen waar te maken. Wij dienen daartoe zeker te stellen dat de aanbevelingen aangaande het levensfasebewust personeelsbeleid, het vervangen van het flexibel personeelssysteem en het tot stand brengen van het nieuwe loongebouw een zeer hoge prioriteit krijgen.

Daarnaast willen wij graag vroegtijdig beginnen met de onderhandeling voor een volgend arbeidsvoorwaardenakkoord omdat het personeel van Defensie nu wel eens verwacht dat wij samen een resultaat kunnen komen op een dusdanig moment dat het, als de achterban daarmee instemt, in een akkoord kan worden omgezet voordat de looptijd het dan lopende akkoord is afgelopen.

De voorzitter dankt de centrales voor hun terugkoppelingen. Hij is zeer verheugd met het feit dat er zoveel mensen hebben ingestemd met het resultaat en hij proeft uit de terugkoppelingen de erkenning dat er geluisterd is naar de signalen vanuit de werkvloer gedurende dit proces. Defensie is een prachtige organisatie die echter ook mee moet met zijn tijd en dat geldt ook ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Spreker ziet dit akkoord als een belangrijke stap om daar invulling aan te geven en ook als een eerste stap om iets te doen aan het herstel van vertrouwen. Het omzetten van dit resultaat naar een akkoord beschouwt de werkgever nadrukkelijk niet als een eindstation. De centrales hebben ook reeds in hun terugkoppelingen gemeld dat sociale partners met dit akkoord een forse ambitie uitspreken die zij gezamenlijk zullen moeten oppakken, waarbij ook het gevoel van urgentie door centrales en werkgever wordt gedeeld. Partijen zullen dit nu voortvarend gaan oppakken, zoals de werkvloer dat ook van hen verwacht. Concreet, zo stelt spreker, zal de werkgever in afstemming met de centrales komen tot een voorstel om de grote onderwerpen op te pakken en dat geldt ten aanzien van het loongebouw, maar zeker ook ten aanzien van het personeelssysteem en een heleboel andere aanpalende onderwerpen. De voorzitter meent dat er vandaag een belangrijke stap richting de toekomst is gezet en geeft nogmaals aan dat partijen dit in gezamenlijkheid gaan oppakken. In reactie op de vragen van de heer Kropf stelt spreker het volgende. Ten aanzien van het loongebouw is de juiste tekst zoals die in het akkoord is opgenomen, te weten: op 01-07-2020 wordt een nieuw loongebouw ingevoerd. Het voorstel om mensen die zich onevenredig benadeeld voelen

Pm een rekest te laten indienen bij de BCO-AV-akkoord is wat betreft de voorzitter een goed plan en aan dat voorstel zal dus tegemoet worden gekomen. De heer Schilperoort kan zich daarbij aansluiten en het zou alleen een kwestie zijn van aanpassing van het instellingsbesluit omdat de BCO AV-akkoord is ingesteld voor het akkoord 2017-2018. Ook de heren Debie en Vranken sluiten zich hierbij aan. Ten aanzien van het 3^{de} punt, de oproep om levensfasebewust personeelsbeleid, het vervangen van het flexibel personeelssysteem en het tot stand brengen van het nieuwe loongebouw een hoge prioriteit te geven, heeft spreker naar hij meent de urgentie al voldoende tot uiting gebracht.

**Georganiseerd overleg
Sector Overleg Defensie (SOD)**



De centrales stemmen in met het voorstel van de voorzitter om de communicatie separaat na sluiting van de vergadering te bespreken en eerst de rondvraag te behandelen alvorens over te gaan op de ondertekening van het akkoord.

Agendapunt 4: Rondvraag en sluiting.

BCO-Buitenland (ACOP).

De heer Schilperoort recapituleert dat hierover meerdere keren is gesproken in de WG AFR en het moet hem van het hart dat hij zo langzamerhand genoeg krijgt van de situatie. Ondanks meerdere toezeggingen vanuit werkgeverszijde om de voorzitter van de BCO op zijn houding aan te spreken is er nog niets gebeurd. Betreffende voorzitter meent zelf te kunnen bepalen welke zaken wel of niet worden voorgelegd in de BCO en dat is onbestaanbaar. De BCO is nog steeds niet bij elkaar geweest en dat betekent dat zaken blijven liggen. Spreker begrijpt dat het nu reces is, maar hij staat erop dat zo snel mogelijk na het reces de BCO Buitenland bij elkaar komt en hij roept de voorzitter op daar krachtig op in te grijpen. De heer Kropf vult hierop aan dat de voorzitter van de WG AFR heeft aangegeven met spoed een gesprek te zullen hebben met spreker zelf en de heer Mulder als leden van de BCO. Zelfs dat gesprek heeft nog niet plaatsgevonden. Spreker wil de voorzitter manen om hierop de regie te

Pm nemen, want ook dat doet iets met vertrouwen. De voorzitter zegt dit toe.

De voorzitter markeert dat partijen over zullen gaan tot de ondertekening van het akkoord en sluit de vergadering.

-0-



9	Ontheffing H7 AMAR en H4 BARD t.b.v. Veteranendag 2019.	02-07-2019 Agendering 19-09-2019	
10	Opgeschorte werkgroepen	02-07-2019 Werkgroepen worden na het zomerreces hervat. Defensie komt met nieuwe planning.	Defensie.
11	Afspraken behoudpremie en premie stimuleren vrijwillig vertrek.	30-09-2019 De centrales hebben nog geen voorstel van Defensie gezien en willen dat ontvangen ter agendering in de WG AP van 24-09-2019. Mocht dit niet lukken valt het onder de categorie Afspraak=Afspraak en dient agendering plaats te vinden in het SOD van 19-09-2019.	Defensie
12	BCO-AV-akkoord	De BCO-AV-akkoord (2017-2018) zal ook gelden het akkoord 2018-2020. Hiertoe zal het instellingsbesluit worden aangepast.	Defensie
13	BCO-Buitenland	De situatie in de BCO-Buitenland is onwenselijk omdat die niet bij elkaar komt en de betreffende voorzitter meent zelf uit te kunnen maken welke zaken wel en niet worden voorgelegd. De centrales manen tot regie van werkgeverszijde.	Defensie