



Christelijke Centrale van Onderwijs- en Overheidspersoneel

**POSTADRES**  
Postbus 290  
3830 AG LEUSDEN  
**BEZOEKADRES**  
Larikslaan 1  
3833 AM LEUSDEN  
**TELEFOON**  
033 4962722  
**FAX**  
033 4953005

Voorzitter en de leden van het SOD  
D.t.v. de secretaris van het SOD  
Postbus 556  
2501 CN 's-GRAVENHAGE

Georganiseerd overleg sector Defensie	
SOD	
Verzonden	29-10-2020
Briefnummer	SOD/20.0734
Zaaknummer	ZD.200.1
Status	<input checked="" type="checkbox"/> Behandel <input type="checkbox"/> Informatie

**PLAATS**  
Leusden  
**BIJLAGE**

**ONS KENMERK**  
CCOOP/20.0104  
**DATUM**  
29 oktober 2020

**UW KENMERK**  
N.v.t.

**E-MAIL**  
info@acom.nl

**BETREFT**  
Inzetbrief CCOOP arbeidsvoorwaarden 2021 e.v.

Geachte voorzitter,

Op 1 januari 2021 eindigt het tijdvak waarvoor wij met u een akkoord over de arbeidsvoorwaarden van het defensiepersoneel hebben gesloten. Een aantal zaken uit recente arbeidsvoorwaardenakkoorden zijn tot op de dag van vandaag niet waargemaakt of onvoldoende geconcretiseerd en tot de dag van vandaag zijn wij nog niet begonnen aan de onderhandelingen aangaande de arbeidsvoorwaarden voor het Defensiepersoneel vanaf 1 januari 2021.

Zo zijn de afspraken aangaande het levensfasebewust personeelsbeleid, het ontwikkelen van een bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen en de introductie van een vereenvoudigd model van toelagen maar ook het nieuwe personeelssysteem voor militairen niet tijdig ingevoerd.

Daarnaast kunnen wij niet om de constatering heen dat de wereld om ons heen in rep en roer is en de grote aantallen vacatures binnen de Krijgsmacht ons enorm frustreren. Daarnaast staat Defensie onder enorme druk doordat, naast de toch al moeilijk uit te voeren primaire taken van Defensie in het algemeen en de Krijgsmacht in het bijzonder, veelvuldig een beroep wordt gedaan op het Defensiepersoneel als kritische sector in het Corona-tijdperk. Het reguliere werk gaat door en daarnaast wordt personeel van Defensie regelmatig ingezet in het algemeen belang. Daarnaast hebben de maatregelen aangaande Corona uiteraard ook de nodige invloed gehad op Defensie in het algemeen en onze overlegmogelijkheden in het bijzonder.

Dat doet echter niets af aan het gegeven dat 1 januari 2021 met rasse schreden dichterbij komt en wij er aan hechten om voor dat moment de achterban te kunnen raadplegen aangaande een eventueel onderhandelaarsakkoord arbeidsvoorwaarden Defensie vanaf 1 januari 2021. Wij zijn oprecht van mening dat uw personeel, en daarmee onze leden, dit verdienen. Ook dat is een vorm van respect en waardering.

Wij roepen u dan ook op om deze brief te behandelen in de eerstvolgende vergadering van het Sector Overleg Defensie dan wel een vergadering van de Werkgroep Arbeidsvoorwaarden uit te schrijven en deze brief aldaar te bespreken. Concreet gaat het er immers om dat wij per omgaande de onderhandelingen aangaande een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord zo spoedig als

redelijkerwijs willen opstarten.

Wij zouden dit willen doen op basis van in ieder geval de volgende uitgangspunten maar staan er, als altijd, voor open om elk ander onderwerp te bespreken:

### **Looptijd nieuw akkoord**

De CCOOP geeft de voorkeur aan een nieuw arbeidsvoorwaardencontract met een relatief korte looptijd. Wij denken daarbij aan een looptijd van maximaal twee jaar. Naar onze overtuiging zit het defensiepersoneel te wachten op een duidelijk arbeidsvoorwaardelijk signaal en het waarmaken van gedane toezeggingen en nakomen van gemaakte afspraken. De voorstellen die wij u hierbij overbrengen zijn op een looptijd twee jaar afgestemd, mochten we uitkomen op een andere looptijd dan behouden wij ons uiteraard het recht voor met nadere voorstellen of wensen te komen of om de heer gedane inzet daarop aan te passen.

### **Loonontwikkeling**

De CCOOP stelt vast dat in de laatste twee arbeidsvoorwaardenakkoorden (hierna CAO) sprake is geweest van loonontwikkeling voor het Defensiepersoneel. Dat was ook hoog tijd en werd door het Defensiepersoneel gezien als “eerste stapjes in de goede richting”. Het spreekt voor zich dat wij van mening zijn dat er, als vervolg op de eerder gezette stapjes in de goede richting, sprake dient te zijn van een dusdanige loonontwikkeling dat de koopkracht van het Defensiepersoneel op het einde van de looptijd van het te sluiten akkoord aanmerkelijk verbeterd is.

### **Levensfasebewust personeelsbeleid**

In de laatste CAO hebben wij ook afspraken gemaakt over het levensfasebewust personeelsbeleid doch ook dat is onvoldoende geconcretiseerd. Vooruitlopend op de aanbevelingen die op 1 oktober 2019 door het technisch werkverband Levensfasebewust personeelsbeleid zouden worden gedaan naar de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid hebben wij een aantal afspraken gemaakt. Eén van deze afspraken had betrekking op het aanvullend geboorteverlof per 1 juli 2020. Wij hebben toen dienaangaande het volgende afgesproken:

*Met ingang van 1 juli 2020 wordt de aanspraak voor defensiemedewerkers op een uitkering bij aanvullend geboorteverlof, dat volgens de Wet arbeid en zorg ingaat per 1 juli 2020, verhoogd van 70% van het gemaximeerd dagloon, zoals dat door UWV wordt gehanteerd, naar 75% van het inkomen van de defensiemedewerker. Hiermee wordt een van de drempels om (het uitgebreide) geboorteverlof op te nemen verder verlaagd en sluit de uitkering aan bij soortgelijke verlofregelingen zoals ouderschapsverlof.”*

Wij willen u voorstellen om deze afspraak aangaande het geboorteverlof per 1 januari 2021 uit te breiden door aan Defensiemedewerkers die gebruik maken van het aanvullend geboorteverlof van 5 weken vanaf dat moment gedurende deze vijf weken hun volledige salaris door te betalen.

### **Bezoldigingssysteem voor militairen**

Zoals al aangegeven zijn de afspraken aangaande het ontwikkelen van een bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen en de introductie van een vereenvoudigd model van toelagen niet tijdig ingevoerd. Dat betreuren wij ten zeerste en in die zin zouden wij dan ook een aantal stappen willen zetten om duidelijk te maken dat wij die eerdere afspraak niet vrijblijvend hebben gemaakt. Wij stellen u dan ook voor het volgende door te voeren:

- Er is in de laatste CAO een tijdelijke salaristabel ingevoerd per 1 januari 2019. Deze zou, tegelijk met de invoering van de eerder aangehaalde invoering van een bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen, per 1 juli 2020 worden beëindigd. Gelukkig heeft u tweemaal positief op ons verzoek gereageerd en de tijdelijke salaristabel inmiddels verlengd tot 1 april 2020, maar dat is nog steeds een tijdelijke oplossing. We stellen u dan ook voor om, mede gezien de afspraak dat bij de invoering van een

bij de tijd passend bezoldigingssysteem voor militairen niemand er in inkomen op achteruit zou gaan, deze tijdelijke salaristabel structureel op te nemen in de salaristabel per 1 januari 2021;

- Wij zijn nog steeds van mening dat het beroep van militair het meest serieuze beroep ter wereld is en daar past naar onze mening geen (militair specifiek) minimum jeugdloon bij. Een volwassen beroep verdient een volwassen salaris. Wij stellen u dan ook voor om het militair specifiek minimumloon op te nemen als laagste salaris in de salaristabellen voor militairen per 1 januari 2021. Bijkomend voordeel is dat daarmee zowel de toelage militair specifiek minimumloon als militair specifiek minimumjeugdloon kunnen vervallen waardoor ook direct een stap wordt gezet in het vereenvoudigen van (het model van) toelagen. Daarnaast zijn wij ervan overtuigd dat deze stappen ook zullen bijdragen aan de populariteit van defensie als werkgever. Vele bedrijven betalen bij aanvang indiensttreding immers ook al meer dan het minimum jeugdloon aan potentiële werknemers. Het gegeven dat Defensie, op basis van de salaristabellen feitelijk minder zou willen betalen dan het wettelijk dan wel militair specifiek minimum (jeugd-) loon en dat vervolgens moet repareren geeft een negatieve teneur aan de waardering die defensie tentoonspreidt voor aspirant militairen.

### **Nieuw personeelssysteem voor militairen**

Zoals al aangegeven zijn ook de afspraken aangaande een nieuw personeelssysteem voor militairen niet tijdig doorgevoerd. Dat betreuren wij ten zeerste en in die zin zouden wij dan ook een aantal stappen willen zetten om duidelijk te maken dat wij ook die eerdere afspraken niet vrijblijvend hebben gemaakt. Wij stellen u dan ook voor het volgende door te voeren:

- Naar aanleiding van de laatste CAO is overeengekomen dat alle onderofficieren en officieren met een FPS2 aanstelling, bij voldoende functioneren, een vaste aanstelling zouden krijgen. Gebaseerd op de signalen uit de achterban heeft dit element aanzienlijk bijgedragen aan het behoud van militairen.  
Zoals veelvuldig aangegeven zou er, wat de CCOOP betreft, echter een personeelssysteem moeten ontstaan dat in de kern gebaseerd is op een vast bestand van beroepsmilitairen aangevuld met een flexibele schil. Aangaande deze flexibele schil wensen wij op te merken dat alleen de "huidige reservist" daarvoor tekort schiet. Wij zijn dan ook gaarne bereid afspraken te maken over het, per 1 januari 2021, daadwerkelijk schrappen van FPS2 voor onderofficieren en officieren. Men zou dan direct na de dienverplichting (FPS1) een FPS3 aanstelling kunnen krijgen. In concreto impliceert dit dat we het huidige FPS voor (aspirant) onderofficieren en officieren opheffen en mensen een vast contract geven waar een dienverplichting deel van uit maakt. Laten we dat dan ook vooral benoemen en afscheid nemen van de beladen terminologie van het flexibel personeelssysteem voor (aspirant) onderofficieren en officieren;
- Wellicht is het goed om een "nieuwe" contractvorm in te voeren waardoor we wellicht mensen kunnen interesseren voor een militaire baan die dat nu niet overwegen. Dit zou dan een contract kunnen zijn met aangepaste arbeidsvoorwaarden voor een vooraf afgesproken minimale en maximale periode waar specifieke incentives aan gekoppeld kunnen worden. Naar onze mening past dit zeker bij het moderniseren van het personeelssysteem voor militairen en zou deze stap per 1 januari 2021 gezet kunnen worden.

### **SBK 2012-2016**

Defensie is in beweging. Aan de ene kant groeit de formatie (hoewel de personele omvang zeker niet in dezelfde mate meegroeit) maar aan de andere kant wordt Defensie ook omgevormd. Dit alles volgt op een lange periode van bezuinigen. Niet alleen is het personeel daardoor vaak

reorganisatie-moe, maar het betekent ook dat er nog steeds veel gereorganiseerd moet worden. Reorganisaties brengen niet alleen kansen maar ook onrust en onzekerheid met zich mee. Daarnaast is zeker nog niet te overzien wat de effecten van Corona met zich mee gaan brengen voor Defensie in het algemeen en het Defensiepersoneel in het bijzonder. Daarbij is zeker niet op voorhand uit te sluiten dat individuele medewerkers, ten gevolge van reorganisaties, Defensie dienen te verlaten. Wij bepleiten al jaren dat de afspraken die thans in het Sociaal Beleidskader vastliggen verankerd dienen te worden in de regelgeving doch tot op heden is dat niet gebeurd. Naar onze mening dient het Sociaal Beleidskader 2016 dan ook wederom verlengd te worden voor de looptijd van de af te sluiten CAO.

## **Overige (financiële) arbeidsvoorwaarden**

### **Opleidingsbudget burgers en militairen**

Bij het maken van afspraken over het opleidingsbudget voor burgerpersoneel is ruimschoots gesproken over de relatie met het opleidingsbudget van militairen. Dat ging echter met name over de verschillen in hoogte en opbouwsnelheid. Wat ons betreft is er onvoldoende stil gestaan bij de effecten op deze budgetten op het momenten dat medewerkers overgaan van een burgeraanstelling naar een militaire aanstelling en vice versa. Zeker in een tijd waarin mensen die stap vaker willen/zullen maken, maar de werkgever dit ook zeker propageert, zouden wij hier nieuwe afspraken over willen maken. Wat de CCOOP betreft zou dit kunnen aan de hand van de volgende punten:

- Indien personeel wisselt van een burgeraanstelling bij defensie naar een militaire aanstelling bij defensie (of vice versa) blijft het opleidingsbudget waar betrokken recht op had beschikbaar;
- Dit opleidingsbudget groeit in de mate en met de snelheid die behoort bij de nieuwe aanstellingsvorm tot het maximumbedrag wat hoort bij die aanstellingsvorm;
- Dit is niet van toepassing indien men een burgerbetrekking aangaat tijdens de UGM-periode.

### **Individueel keuzebudget/cafetariamodel**

In de laatste CAO zijn wij overeengekomen om de uitbreiding van het cafetariamodel naar een individueel keuzebudget (IKB) te onderzoeken. Bij dit onderzoek zouden de vullingsmogelijkheden en de bestedingsmogelijkheden van het IKB in kaart worden gebracht en hierbij zouden de wensen van de medewerkers nadrukkelijk een rol spelen.


Tot op heden is dit niet geconcretiseerd. Een van de korte termijn-invullingen binnen het cafetariamodel was het als doel toevoegen van de vakbondscontributie voor het jaar 2020 in het cafeteria model. Aangezien het eerder genoemde onderzoek niet heeft plaatsgevonden en er derhalve geen afweging is gemaakt aangaande de doelen en bronnen voor de toekomst, stellen wij u voor om de vakbondscontributie voor de looptijd van de af te spreken CAO als doel binnen het cafetariamodel te handhaven.

### **Thuiswerkvergoeding**

Recentelijk zijn wij als sociale partners een interim-regeling overeengekomen voor het vergoeden van ARBO-middelen bij thuiswerken wegens COVID-19. Daarbij is ook afgesproken dat er nog gesproken zou gaan/kunnen worden over een thuiswerkvergoeding. Wij stellen u voor om, met terugwerkende kracht tot maart 2020, een (onbelaste) thuiswerkvergoeding toe te kennen aan werknemers die ten gevolge van COVID-19 hebben thuisgewerkt ter hoogte van € 2,- per thuiswerkdag voor de looptijd van deze CAO.

Wij hopen en vertrouwen erop dat u het belang van overleg aangaande de arbeidsvoorwaarden van het Defensiepersoneel met ons deelt en op korte termijn de onderhandelingen wilt opstarten.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'H' followed by a smaller, more complex signature element.

S.A. Hop  
Overlegvertegenwoordiger CCOOP