

CAOP

Inlichtingen: Rob Dircke
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag
KVK-nummer 41158878

Telefoonnr.: 06 – 83 57 38 03
E-mailadres: r.dircke@caop.nl
Datum: 6 december 2022
- bijlage(n)
Ons kenmerk SOD/22.0464
Zaaknummer: G.1.01

Verslag van de vergadering van het SOD op 7 juli 2022 van 10.00 tot 10.55 uur in de Sophiezaal van het CAOP te Den Haag en via MS Teams

Deelnemers:

Van de zijde van Defensie: C. van der Maat (voorzitter), M. Droste, W. Hoogendoorn, S. Pijpstra, M. Suwout, T. de Kleijn, W. Bouwers, L. Jansen, M. van den Boom MST, F. Eveleens MST, R. van der Kieft MST, T. de Kort MST

Van de zijde van de centrales: J. Kropf, S. Hop, J. Schot (CCOOP), J. van Hulsen, J. Debie (AC), S. Schuitema, R. Schilperoort (ACOP), R. Pulles, T. van Leeuwen (CMHF)

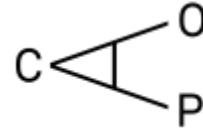
Van de zijde van BZK:

Van de zijde van Financiën (IRF): V. Zanen

Van de zijde van het secretariaat: R. Dircke, V. Swens (CAOP)

Agenda:

1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda
2. Vaststellen verslagen 8 februari 2022 en 31 mei 2022 (SOD/22.0079), (SOD/22.0354)
3. Arbeidsvoorwaarden
4. Communicatie en vervolg
5. Rondvraag en sluiting



Agendapunt 1. Opening, mededelingen, vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering om 10.00 uur. Spreker verwelkomt mevrouw Zanen, die als nieuwe waarnemer namens het Ministerie van Financiën (IRF) optreedt. Van de zijde van de werkgever zijn er verder geen mededelingen.

De heer Kropf stelt met betrekking tot de agenda voor om het agendapunt 2 (behandeling verslagen en bijbehorende actiepuntenlijst) naar een volgende vergadering te verplaatsen, waarop de voorzitter instemmend reageert en punt 2 van de agenda afvoert. De heer Van Hulsen nuanceert het punt niet in 'een' volgende vergadering in te willen halen maar zo snel mogelijk na het zomerreces, om te voorkomen dat zaken te lang blijven liggen. De voorzitter stemt ook hiermee in en kondigt aan het punt voor de eerstvolgende vergadering na het reces te agenderen.

Agendapunt 2. Vaststellen verslagen 8 februari 2022 en 31 mei 2022 (SOD/22.0079), (SOD/22.0354)

Dit agendapunt vervalt.

Agendapunt 3. Arbeidsvoorwaarden

De voorzitter memoreert aan het, in zijn woorden, mooie onderhandelaarsresultaat dat op 31 mei jongstleden werd vastgesteld. Het daaropvolgend gezamenlijk optreden van werkgever en centrales bij de achterbanraadpleging is in zijn beleving erg goed ontvangen. Spreker complimenteert en dankt de centrales voor de fijne samenwerking als sociale partners. Wat Defensie betreft smaakt dit naar meer. De voorzitter is benieuwd naar de bevindingen van de centrales hierover en is vanzelfsprekend vooral benieuwd naar wat de uitkomst van de ledenraadplegingen is geweest.

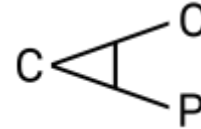
CCOOP

Bij de heer Kropf is eenzelfde gevoel achtergebleven als de voorzitter juist schetste. Hij wil benadrukken dat het de CCOOP goed is bevallen om dingen samen te doen. Niet alleen in het realiseren van de € 500 miljoen, wat het pakket makkelijker heeft gemaakt dan de discussies in het verleden, maar ook vanwege de eenheid die het gezamenlijk optreden uitstraalde. Dat werd op vele plekken gewaardeerd en is wat spreker betreft een voorzet naar de toekomst: *"Alleen ga je sneller, samen kom je verder"*.

Wat betreft de ledenraadpleging is het resultaat dat ongeveer 90% 'voor' heeft gestemd, ongeveer 5% zich heeft onthouden van stemming en ongeveer 5% 'tegen' heeft gestemd. Er is door zowel voor- als tegenstemmers, alsmede door degenen die zich van stemming hebben onthouden nog wel een aantal kritische noten geuit. Deze zal spreker nu niet opsommen maar wat de CCOOP betreft wordt een aantal dingen bij de uitwerking zeker wel meegenomen. Er zal bij bepaalde zaken nog meer uitleg en duiding gegeven moeten worden. Daarnaast vindt hij dat sociale partners lering moeten trekken uit hetgeen door de achterban naar voren werd gebracht en doet vooral aan Defensie de oproep om ervoor te zorgen dat het nieuwe pakket ruim voor het aflopen van het huidige akkoord te raadplegen zal zijn. Er is aldus spreker nog een aantal losse eindjes en opdrachten die nog moeten worden opgepakt, bijvoorbeeld ten aanzien van het burgerpersoneel en de reiskostenvergoeding. Zo is er wat betreft de reiskostenvergoeding nog niet concreet bepaald wat partijen er op termijn mee willen; de CCOOP ziet hetgeen nu is opgeschreven nog altijd als een tussenoplossing. Hij bepleit daarom een hoge prioriteit te geven aan zowel het beloningsonderzoek voor burgerpersoneel als de reiskostenvergoeding, om te voorkomen dat zaken die reeds zijn afgesproken te lang blijven liggen. Vanuit de achterban is in ieder geval een signaal afgegeven dat, hoewel er mooie afspraken gemaakt zijn, deze nog onvoldoende concreet zijn gemaakt.

De heer Kropf doet bovendien een oproep aan de voorzitter om een hernieuwde toezegging te doen over de referentieruimte. Op een eerdere vraag van de centrales om te bespreken hoe het geld naar het defensiepersoneel gebracht kan worden als er extra referentieruimte ontstaat voor 2021, 2022 en/of 2023, heeft de voorzitter namelijk geantwoord dat partijen 'elkaar goed hebben verstaan'. In het nog niet vastgestelde verslag van de betreffende vergadering is geschreven dat 'als die ruimte er komt, partijen met elkaar aan tafel gaan'. Spreker wil graag nogmaals de toezegging van de voorzitter dat partijen dan aan tafel gaan met de bedoeling om te bespreken op welke manier het geld op de juiste plek bij de medewerkers belandt. 'Elkaar goed hebben verstaan' zou volgens hem immers anders geïnterpreteerd kunnen worden, namelijk dat partijen aan tafel gaan om te constateren dat anderen iets hebben gekregen dat de defensiemedewerkers niet krijgen. De gevraagde toezegging wil de

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



voorzitter direct doen en wat hem betreft worden de exacte woorden zoals zojuist door de heer Kropf uitgesproken daartoe in het verslag van de vergadering van vandaag opgenomen. Als de extra ruimte voor 2022 en/of 2023 er komt gaan partijen met elkaar aan tafel om in gezamenlijkheid te kijken naar de ideeën die iedereen daarbij heeft en hoe het geld op de juiste plek terecht komt. 'De juiste plek' betekent aldus de voorzitter het geld niet op de plank te laten liggen. De heer Kropf dankt de voorzitter voor deze toezegging.

De voorzitter is het er tevens over eens dat er tijdig moet worden gestart met de besprekingen over een volgend akkoord, zodat een nieuw akkoord vóór het aflopen van het huidige akkoord ter raadpleging bij de achterban kan worden voorgelegd. Hij vindt deze inspanningsverplichting eigenlijk een vanzelfsprekendheid en hoopt dat het ook op die wijze zal lukken. Elkaar in het verlengde van het gesprek van vandaag goed op de hoogte houden van de signalen die worden opgevangen zal er in ieder geval toe bijdragen dat er tijdig op de behoeften van het personeel kan worden ingespeeld en verbeteropties worden beschouwd. Dit is met name relevant gezien de restantopgave die er nog ligt en waarvoor sociale partners in het najaar weer aan tafel gaan. Spreker dankt de heer Kropf voor het delen van zowel de bevindingen als de mooie uitkomst van de ledenraadpleging.

ACOP

De heer Schuitema spreekt eveneens allereerst dank uit voor de goede samenwerking tijdens de ledenraadpleging, die ook de ACOP goed bevalen is. Voor zijn centrale is het gebruikelijk dat in eerste instantie de kaderleden op pad gestuurd worden, die hun oor te luisteren leggen, vragen stellen en zaken uit de werkgroep(en) ophalen om te weten wat er speelt. Ondersteunend daaraan is een enquête gehouden die alle leden hebben kunnen invullen. De uitslag van deze enquête is dat rond de 90% van de respondenten 'voor' heeft gestemd. Er is daarbij echter ook ruimte gegeven om aan te geven of men volledig akkoord is, of nog kritisch is over bepaalde punten. Ongeveer 30% heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. De punten waarover men nog kritisch was wil spreker zo nog benoemen maar de uitkomst is in principe dat de ACOP als vakcentrale akkoord is met het resultaat.

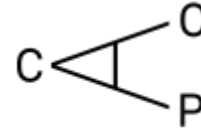
Wat betreft de geuite punten van kritiek denkt de heer Schuitema dat voor een aantal daarvan simpelweg misschien nog wat meer uitleg gegeven moet worden. Eén van die punten is bijvoorbeeld dat mensen stil komen te staan in salaris zodra de max bereikt wordt. Dat het geld daarentegen nu eerder in de carrière al wordt verkregen is een idee dat bij een aantal van hen nog niet helemaal geland is. Dit kan daardoor op een negatieve manier blijven hangen terwijl het juist een positief punt is.

Een meer serieus en specifiek punt gaat om de eenmalige uitkering, die bedoeld is om het defensiepersoneel tegemoet te komen voor het lange wachten op de cao en het nieuwe loongebouw. Collega's die net twee maanden met pensioen zijn vanuit hun UGM hebben echter net zo goed twee jaar moeten wachten op de nieuwe cao, maar nu deze er eindelijk is hebben zij er in dit opzicht helemaal niets aan. Het is niet de bedoeling van spreker om terug te gaan onderhandelen maar aangezien het geen grote groep betreft vraagt hij of er toch nog eens gekeken kan worden of deze groep (eventueel naar rato) alsnog in aanmerking kan komen voor de eenmalige uitkering. Het vergelijk met de soldaat die in juni als spijkerbroek is opgekomen en slechts twee weken heeft moeten wachten op de cao wordt door de betreffende groep nog weleens als onrechtvaardig beschouwd. Hetzelfde geldt voor de mensen die per 1-7-2022 met ontslag gaan en vervolgens reservist worden. De ACOP heeft bemerkt dat de mutatie dan zodanig is gesteld dat zij per 1-8-2022 reservist worden. Hierdoor vallen zij wat betreft de eenmalige uitkering precies buiten de boot.

Verder is de kritiek op de loonmutatie dat deze nog altijd niet de inflatie dekt, maar dat is volgens spreker op geen enkele andere plek het geval en het is aan het kabinet om nu met lastenverlichtingen te komen. Daarnaast is een veelgehoord punt van kritiek –vooral bij de burgers- dat met de geboden loonmutatie de jarenlang opgebouwde achterstand nog altijd niet is ingelopen.

Ten aanzien van de nieuwe salaristabel voor militairen is kritiek geuit over het verschil tussen KL/KLu/KMar en KM voor wat betreft de matroos 1, korporaal, sergeant en adjudant. Dat medewerkers die hetzelfde werk doen maar door de verschillende somscores anders beloond worden veroorzaakt nog altijd onbegrip. Wellicht zouden partijen hier in de toekomst nog iets mee moeten doen. Er is evenwel veel begrip voor het feit dat voor jongeren meer wordt gedaan dan voor ouderen en daarnaast zijn de hogere rangen blij dat er voor de lagere rangen iets extra's

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



wordt gedaan. Er zijn echter ook oudere sergeant-majors, opperwachtmeesters en adjudanten die er een bepaald gevoel aan overhouden dat zij er het minst op vooruitgaan terwijl zij de winkel al die tijd draaiende hebben gehouden.

Spreker vervolgt met het punt van kritiek ten aanzien van de overgangsmaatregelen en zegt dat sommige mensen het idee hebben erop achteruit te gaan, afhankelijk van het moment van bevorderen. In de communicatie en in de uitwerking zou er goed naar gekeken moeten worden of deze effecten inderdaad optreden. Wat betreft de doorstromers vanuit de manschappen en onderofficiersrangen naar de KMA lijkt er daadwerkelijk een negatief effect te ontstaan en spreker ziet graag dat daar in de uitwerking ook naar gekeken wordt en dat er zo nodig aanvullende maatregelen voor worden getroffen.

Wat betreft de loontabel voor de burgers is er veel onbegrip bij de burgermedewerkers in hogere schalen voor het feit dat er in de schalen 1 tot en met 7 extra periodieken bij komen. Diezelfde groep medewerkers vindt ook dat er een groot salarisverschil is met militairen die hetzelfde werk hebben; dit geluid komt vooral vanuit de mensen in administratieve en HRM-functies. De heer Schuitema oppert daarom zo spoedig mogelijk nog eens te kijken of er inderdaad niet te veel ruimte zit tussen wat de markt in dit verband te bieden heeft en wat de burgers bij Defensie verdienen.

Over de tegemoetkoming woon-werkverkeer is men in het algemeen zeer tevreden. Alleen de groep medewerkers die overwegend thuiswerkt en er iets op achteruitgaat is logischerwijs over dit punt minder tevreden. Dit effect was aldus spreker voorzien maar hij wil het toch benoemd hebben.

Ten aanzien van de TOD vraagt de heer Schuitema aandacht in de uitwerking vanwege de zorgen die geuit zijn over de effecten van ziekte en verlof op de TOD. Deze valt dan in principe weg, vergelijkbaar met de regeling voor burgers. Er zijn overigens rechterlijke uitspraken beschikbaar over de aanspraak die in die gevallen blijft bestaan op een deel van de TOD.

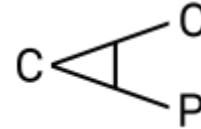
Vervolgens vraagt de heer Schuitema aandacht voor de groep gepensioneerden die eveneens deel van de achterban vormt. Hoewel dit niet binnen het AV-akkoord valt benadrukt hij dat de gepensioneerden fors achterlopen in hun inkomen, ondanks indexering van het pensioen. Spreker drukt de voorzitter op het hart om dit signaal mee te nemen naar het kabinet. De gepensioneerde militairen hebben zich jarenlang ingezet voor Nederland, zijn op missies en in oorlogsgebieden geweest en dreigen nu richting armoede weg te zakken. Spreker vraagt de medewerking om maximale indexatie mogelijk te maken als het gaat om het invaren van het eigen systeem.

Tot slot wil de heer Schuitema de zorgen weergeven die er zijn over de snelheid waarmee de werkgever alle maatregelen zal kunnen invoeren. De manier waarop zaken in het verleden zijn gegaan heeft de nodige scepsis bij de mensen veroorzaakt en spreker noemt hierbij het voorbeeld van de pensioencompensatie die veel te lang geduurd heeft. De leden zijn blij met de maatregelen die getroffen zullen worden maar vragen zich tegelijkertijd af of het de werkgever wel zal lukken om deze maatregelen allemaal tijdig uit te voeren. Spreker adviseert de werkgever om extra capaciteit in te zetten om te zorgen dat alles ook echt netjes en op tijd ingeregeld wordt.

Samenvattend denkt de heer Schuitema dat een deel van de door de leden genoemde punten van kritiek terecht is en er voor een ander deel gewoon nog meer uitleg van sociale partners nodig is. Daartoe wil hij dan ook graag wederom de samenwerking opzoeken.

De voorzitter dankt de heer Schuitema voor de uitgebreide opsomming van de feedback. Voor de scherpte wil hij weten wat de exacte verwachting van de ACOP is: kan de stap richting een akkoord worden afgerond, waarbij de waardevolle input die gegeven is wordt meegenomen als serie van aandachtspunten voor het vervolg? Er is door de heer Schuitema ook een aantal punten genoemd die in het proces reeds op de rol staan, waaronder vervoer, beloning van burgers en de oproep richting het kabinet. De heer Schuitema antwoordt dat een groot deel van de genoemde punten betrekking heeft op de uitwerking. Een ander deel betreft de communicatie waarbij sociale partners zich bewust dienen te zijn dat mensen nog niet alles begrijpen wat er in het te vormen akkoord staat. Wat spreker betreft stopt het bieden van nadere uitleg niet zodra het akkoord is gesloten. Juist omdat het zo'n positief

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



akkoord is hecht spreker eraan ervoor te zorgen dat er in de organisatie niet onnodig negatieve gevoelens over blijven hangen. Het is niet de wens, noch is het mogelijk, om de inhoud van het akkoord te veranderen maar spreker vindt het belangrijk om te wijzen op de restpunten die er liggen.

De voorzitter wil zelf nog terugkomen op het punt dat hij in de opsomming van de heer Schuitema het meest spannend vond om te horen, namelijk dat er gevallen kunnen zijn waarbij mensen erop achteruit zouden gaan. Hij informeert of hij dit goed begrepen heeft. De heer Schuitema licht toe dat dat inderdaad het geval is bij de doorstroom vanuit de manschappen en onderofficiersrangen richting de KMA. In de opleidingstabel is daar een mogelijke achteruitgang te zien. De voorzitter zegt hierop aan te slaan omdat dat niet is wat beoogd werd in het pakket dat is afgesloten. Dat is de reden waarom dit punt aldus de heer Schuitema specifieke aandacht verdient in de uitwerking. De voorzitter dankt de heer Schuitema voor de attendering.

AC

Wat de heer Van Hulsen betreft wordt de sfeer waarin er tijdens de ledenraadpleging met Defensie is samengewerkt gecontinueerd omdat dit de gesprekken en discussies tussen partijen een stuk eenvoudiger maakt. Spreker heeft zelf onder meer samen met de heer Suwout en de heer De Kleijn bijeenkomsten geleid en ondanks het feit dat het nog enigszins onwennig was, zijn deze bijeenkomsten naar grote tevredenheid verlopen. Hij wil beide heren hiervoor dan ook bedanken.

Spreker heeft zich voorgenomen om niet álle signalen die tijdens de fysieke bijeenkomsten en via de digitale weg zijn ontvangen nu op te sommen. Bovendien zijn veel van deze signalen inmiddels reeds benoemd. Hij wil zijn reactie dan ook beperken tot het delen van de volgende observaties.

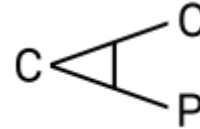
De uitslag van de ledenraadpleging bij het AC had ruim 96% 'voor' kunnen zijn, ware het niet dat een relatief groot deel van de groep medewerkers in de schalen 8 en hoger 'tegen' hebben gestemd. De ontevredenheid binnen deze groep blijft wat spreker betreft een serieus punt van aandacht voor de vervolgbesprekingen. Er wordt door een groot gedeelte van deze groep een ongelijkheid ervaren waar partijen naar zijn mening iets mee moeten doen, ongeacht of dit gevoel van ongelijkheid terecht is of niet.

Een andere ongelijkheid die wordt ervaren is binnen de groep medewerkers die op minder dan 10km reisafstand zitten. Zij zijn teleurgesteld dat de thuiswerkvergoeding voor hen niet op de een of andere manier met terugwerkende kracht is ingesteld. De heer Van Hulsen kan hier wel enig begrip voor opbrengen omdat indertijd de reiskostenvergoeding, die zij niet ontvingen, doorliep en er geen thuiswerkvergoeding geboden werd. Ook ten aanzien van dit punt denkt hij dat het gevoel van ongelijkheid geadresseerd dient te worden, ook al zou er wellicht onderaan de streep geen sprake van zijn.

Ter afsluiting wil de heer Van Hulsen belichten dat de groep medewerkers jonger dan 35 jaar in belangrijke mate ondervertegenwoordigd bleek bij de bijeenkomsten en in het besluitvormingsproces. Met het pakket dat is afgesproken hebben sociale partners juist voor deze groep iets willen betekenen. De verwachting was dan ook dat veel meer van deze jongere medewerkers feedback op het pakket zouden geven. Dat dit niet het geval is geweest vindt spreker op zijn minst een punt van zorg. Het is namelijk wel de bedoeling dat deze groep bereikt en betrokken wordt en het gevoel krijgt dat zij ertoe doen. De heer Debie vult aan dat de opkomst bij de ledenraadpleging heel hoog was, 5.100 leden hebben hun stem uitgebracht. Een dergelijke opkomst is voor het laatst 15 jaar geleden te zien geweest. Het AC heeft de opbouw van deze groep geanalyseerd, waarbij ook het percentage jongeren in kaart gebracht is.

De voorzitter geeft aan dat het signaal over de ontevredenheid van de mensen in schaal 8 en hoger door Defensie ook is opgevangen. Wat betreft de reiskostenvergoeding ligt er aan de ene kant nog een opdracht voor sociale partners en aan de andere kant is het zo dat niemand COVID had kunnen voorzien. Er is gebruik gemaakt van de op dat moment beschikbare instrumenten, waarbij het gezien de situatie volgens hem bijna onontkoombaar is dat er vanuit een specifiek individueel perspectief gezien een gevoel van ongelijkheid kan ontstaan. Spreker heeft daar dan ook wel begrip voor.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Ten aanzien van het bereiken van de jongeren deelt de voorzitter de mening dat er aandacht besteed moet worden om hen te bereiken en ervoor te zorgen dat ook zij de toegevoegde waarde van het pakket zien. Zeker gezien het feit dat er een bod ligt dat primair, met prioriteit voor deze doelgroep is geschreven. Hij stelt voor om ook wat dit punt aangaat actief het gesprek met elkaar voort te zetten.

CMHF

De CMHF heeft aldus de heer Pulles eveneens een hogere opkomst dan voorgaande jaren gezien bij de ledenraadpleging. Niet alleen hebben er relatief veel mensen gestemd, maar velen daarvan hebben ook een commentaar achtergelaten. Daarbij waren veel positieve commentaren en ook een aantal kritische noten.

In lijn met wat de ACOP eerder aangaf over onderofficieren, sergeant-majors en adjudanten die zich niet voldoende gewaardeerd voelen, hebben ook meerdere hoofdofficieren het gevoel dat zij aan het kortste eind hebben getrokken. Het is mogelijk dat het gevoel ten aanzien van de pensioencompensatie daarin meespeelt; deze staat weliswaar los van dit akkoord maar er zijn alsnog veel vragen over gesteld.

Ook het reeds genoemde punt van burgermedewerkers die een bepaald gevoel hebben over de beloningsverschillen is bij de CMHF-achterban naar voren gekomen. Zijn centrale is er overigens wel in geslaagd om een relevant percentage jongeren te bereiken, die over het algemeen ook erg positief zijn over het resultaat.

De achterban is over de gehele linie –alle officieren en burgers, in alle rangen en binnen alle OPCO's- erg blij dat er onderin het loongebouw het nodige gebeurt waardoor de operationele eenheden en functies verbeterd worden. Hetzelfde geldt voor de toelagen, waarbij er nog wel wat vragen waren over de verschillen (met betrekking tot de verlofregeling) tussen inzet, varen en oefenen. Spreker gaat ervan uit dat partijen hier in een later stadium nog op terugkomen.

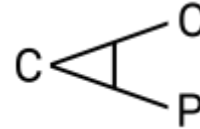
Waar men hoe dan ook onverdeeld positief over was is het feit dat de werkgever en de centrales gezamenlijk het land in zijn gegaan en presentaties hebben verzorgd. Dat heeft een uiterst krachtig en positief beeld neergezet waar de heer Pulles zelf ook heel blij mee is.

De uitkomst van de ledenraadpleging bij de CMHF verschilt weinig met de uitkomsten bij de andere centrales. Ruim 90% heeft 'voor' gestemd, ongeveer 5% 'tegen' en ongeveer 5% heeft zich onthouden van stemming. Binnen alle leeftijdsgroepen en OPCO's is deze verdeling terug te zien, met uitzondering van de groep gepensioneerden waar een minder groot deel 'voor' heeft gestemd. Het is echter niet zo dat er binnen deze groep meer mensen 'tegen' waren maar er waren meer onthoudingen van leden die hebben aangegeven dat het resultaat niet op hen van toepassing is. Zij hebben om die reden geen stem uitgebracht.

Resumerend kan de heer Pulles zeggen dat ook de CMHF instemt met het resultaat. Spreker is van mening dat het pakket in vele opzichten een verbetering betekent en doet een oproep om de gezamenlijkheid in de komende periode voort te zetten, omdat dit een erg positieve uitwerking heeft. Er liggen voor sociale partners nog heel veel zaken te wachten, niet alleen ten behoeve van de uitwerking van dit akkoord maar ook zaken die in het verlengde van het akkoord verder opgepakt moeten worden. Spreker benoemt onder meer de toelagen, de HR Transitie, reorganisaties en de afhandeling van COVID-gerelateerde zaken. Hij wil graag verwijzen naar het Inrichtingsprincipe 7 van de Defensievisie 2035, waarin staat: "Transparant en zichtbaar in een betrokken samenleving". Hij benadrukt het belang om in gezamenlijkheid daaraan te werken, met name door het vroegtijdig delen van informatie met en door alle partijen. Het zal ervoor zorgen dat draagvlak gecreëerd wordt en snel stappen kunnen worden gemaakt, hetgeen zowel de samenwerking en resultaten als Defensie in het geheel ten goede komt.

De heer Van Leeuwen wil in aanvulling op hetgeen reeds genoemd is nog op twee punten wijzen. Het eerste betreft de opleidingstabel, waarbij het gedachtegoed van de opleidingstabel wordt ondersteund maar de duur van de opleiding een verschil in carrièreperspectief kan geven en mogelijk interne concurrentie in de hand werkt. Er zou wat hem betreft nog eens goed gekeken moeten worden of hetgeen met de opleidingstabel werd beoogd op deze manier wel bereikt zal worden.

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



Het tweede punt raakt aan de opleidingstabel en werd ook door de ACOP al naar voren gebracht. Het betreft de doorstromers die nu nog in opleiding zijn en een verminderd perspectief hebben, waarbij hij overigens niet uitsluit dat dit ook geldt voor degenen die in de komende jaren nog vanuit de manschappen en onderofficiers naar officiers doorstromen. Spreker ziet graag dat daar in de komende maanden, vóór het moment van daadwerkelijke overgang op 1 januari volgend jaar, naar gekeken wordt en een oplossing geboden wordt. Dat zou volgens hem haalbaar moeten zijn en is belangrijk om te voorkomen dat deze groep een negatief perspectief ziet en zich tot de BCO AV moet wenden (dat volgens spreker natuurlijk wel altijd als vangnet zal bestaan).

De heer Van Leeuwen beaamt tenslotte dat de achterban overwegend positief is over zowel het resultaat als de manier waarop dit tot stand gekomen is en ook hij spreekt zijn dank daarvoor uit.

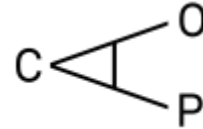
De voorzitter meldt dat het laatstgenoemde punt met betrekking tot de doorstromers door de werkgever is herkend en in de uitwerking zal worden geadresseerd. Wat betreft de terugkoppeling op het resultaat geeft hij aan dat Defensie weliswaar geen ledenraadpleging heeft gekend, maar tijdens de gezamenlijke bijeenkomsten wel dezelfde signalen als de centrales heeft opgevangen. De overtuiging bestaat dat er een heel goed akkoord ligt voor dit moment en tegelijkertijd deelt spreker de mening van de centrales dat er op onderdelen nog een vervolgesprek met elkaar nodig is. Hij stelt allereerst vast dat ieder der partijen heeft aangegeven akkoord te kunnen gaan en dat er dus een arbeidsvoorwaardenakkoord op tafel ligt. Hij biedt felicitaties aan iedereen die hard aan de totstandkoming van dit akkoord gewerkt heeft en aan het defensiepersoneel voor wie deze inspanning geleverd is.

De voorzitter wil net als de centrales voor wat betreft het directe vervolg de vaart erin houden. Dit betekent dat het gesprek over de uitwerking, met name over de prioritering van zaken, wordt opgestart. Bovenal zal het formele overleg dat was opgeschort weer worden geactiveerd. Spreker wil de planning en volgorde van te bespreken onderwerpen in gezamenlijkheid bepalen en informeert of er ten aanzien van de uitwerking al enige duidelijkheid bestaat. Mevrouw Pijpstra schetst dat de uitwerking is ingezet en dat er een aantal piepbrieven bij de centrales ligt. Het heeft de voorkeur van de werkgever, mede vanwege de veelheid aan onderwerpen die wachten, om de prioritering vóór het reces te bespreken zodat zaken direct na het reces opgepakt kunnen worden. Er dient daarbij echter ook rekening te worden gehouden met verlofperiodes van verschillende betrokkenen. De voorzitter stelt dat de prioritering in ieder geval in gezamenlijkheid zal worden vastgesteld en tegelijkertijd iedereen recht heeft op zijn of haar verlof, zeker nadat er de afgelopen periode zo hard gewerkt is.

De heer Kropf wil graag een overzicht van de piepbrieven ontvangen en verzoekt om de termijn daarvan te verlengen tot 5-9-2022. De reden is dat er na het reces dan nog een inleesweek en eerste overlegweek over zijn om inhoudelijk op de brieven te reageren. Dit betekent aldus spreker niet dat er niet eerder op piepbrieven gereageerd zal worden maar op die wijze kunnen er geen brieven vergeten worden en wordt het risico op onbedoelde overschrijding van termijnen vermeden. Sommige van de collega's zullen per morgen al met reces gaan; een verlenging van de termijn zou in dit verband dan ook veel comfort geven. Mevrouw Pijpstra wijst erop dat een aantal piepbrieven te maken heeft met de uitwerking van het akkoord en het moment van uitbetalen. Zij heeft er begrip voor dat de recesperiode aanbreekt maar benadrukt dat als de termijnen opschuiven ook de termijnen waarbinnen deze uitbetalingen plaatsvinden zullen opschuiven. Eerder werd de oproep aan de werkgever gedaan om ervoor te zorgen dat zaken tijdig worden uitgevoerd en is er gezegd dat in het proces steeds opnieuw de samenwerking gezocht zal worden. Voor een aantal uitwerkingen geldt dat sociale partners er nog overeenstemming over moeten bereiken.

De heer Van Hulsen wil nu toch even reageren. Er is een zekere verwachting dan wel aanname geweest ten aanzien van het moment van uitbetaling van de eenmalige uitkering en de loonsverhogingen met terugwerkende kracht 2021 en 2022. Over de eenmalige uitkering ligt er inderdaad een piepbrief en spreker ziet liever niet dat de termijn daarvan wordt doorgeschoven waardoor de uitbetaling pas later plaats zal gaan vinden. Hij vindt dat partijen er alles aan moeten doen dat nodig is om deze uitbetaling in augustus te doen plaatsvinden. Spreker pleit er dan ook voor om nog voor het zomerreces met elkaar overeen te komen hoe dat in de uitwerking gestalte dient te krijgen. Hij wil immers graag tegemoetkomen aan de verwachtingen die mede ten aanzien van het moment van uitbetalen toch enigszins zijn gewekt tijdens de bijeenkomsten met de achterban. De voorzitter is het daarmee eens en stelt

Georganiseerd overleg Sector Overleg Defensie (SOD)



voor om dit bij het agendapunt 'communicatie en vervolg' verder te bespreken. Het is namelijk de belangrijkste vraag die het defensiepersoneel heeft: "Wanneer krijg ik mijn geld?"

De heer Schilperoort is het met de heer Kropf eens dat voor de reguliere piepbrieven de termijn verschoven zou moeten worden. Hij ondersteunt tegelijkertijd het pleidooi van de heer Van Hulsen en wil er alles aan doen om uitbetaling in augustus te realiseren. Spreker stelt daarom voor om uiterlijk morgen op de specifieke piepbrief betreffende de uitbetaling van de eenmalige uitkering en de loonsverhoging met terugwerkende kracht te reageren. Dan kan in de communicatie in ieder geval worden meegenomen dat de uitbetaling in augustus zal zijn, wat hij heel wenselijk vindt.

De voorzitter informeert of de heer Kropf zich in het nu voorgestelde proces kan vinden, waarop de heer Kropf antwoordt dat er volgens hem geen sprake is van een gewijzigd proces. Er is van de bedoelde piepbrief nog nul dagen verstreken. Het verzoek van spreker om de termijnen van de piepbrieven te verlengen verandert voor deze brief dan ook niets. Hij heeft tevens aangegeven dat het verlengen van de termijnen niet betekent dat de CCOOP niet al voor de gestelde termijn zal reageren. Het gaat hem erom dat er ook een aantal brieven is waarvan de termijn al liep toen het overleg werd opgeschort. Er is minimaal één brief waar nog maar 1 dag pieptermijn op zit; als het overleg wordt hervat dan verloopt morgen de termijn voor deze brief. Voor de piepbrief betreffende de uitbetaling van de eenmalige uitkering en de loonsverhoging met terugwerkende kracht verandert er zeggezegd niets en de CCOOP zal alle moeite nemen om deze af te ronden. Het gaat echter om een andere overlegtafel en een andere termijn dus begrijpt hij de discussie eigenlijk niet.

Agendapunt 4. Communicatie en vervolg

De voorzitter stelt voor dat sociale partners zo direct de handtekeningen onder het akkoord plaatsen en zegt dat een fotograaf van Defensie dit moment zal vastleggen. De foto's kunnen vervolgens worden gebruikt voor de communicatie over het arbeidsvoorwaardenakkoord. In de communicatie komt ook te staan wanneer de medewerkers het geld op hun bankrekening kunnen verwachten. DCo heeft een voorzet gemaakt voor het bericht. Pas nadat alle voorzitters van de centrales akkoord zijn met de inhoud zal het verzonden worden, waarbij ook over het moment van verzending een duidelijke afspraak wordt gemaakt. Op die manier kan er geen enkel misverstand bestaan over wat er op welk moment naar buiten toe wordt gecommuniceerd. Het heeft overigens de voorkeur van Defensie om het bericht vandaag nog te verzenden.

Agendapunt 5. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

De voorzitter dankt de aanwezigen en wenst hen alvast een fijne zomerperiode toe. Hij sluit de vergadering om 10.55 uur.