

Trivizier & **Reise**



Onderhandelaars- resultaat **2017-2018**

Extra editie

jaargang 71 ■ extra editie ■ oktober 2017

REDACTIE

Bestuur VBM

REDACTIEMEDEWERKERS

Henri Lansink en Peter Visser

VORMGEVING

Studio VBM

DRUK

Senefelder Misset, Doetinchem

VERANTWOORDELIJKHEID

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor de inhoud en gevolgen van redactionele artikelen. Aan de inhoud van de Trivizier kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van artikelen alleen na verkregen toestemming van de redactie en met bronvermelding.

BEZOEKADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Telefoon 070 3155111

POSTADRES

De Vakbond voor Burger en Militair
defensiepersoneel VBM
Postbus 93037
2509 AA Den Haag

E-MAIL

CAO2017@mijnvbm.nl

INTERNET

www.vbm.info



**Het referendum wordt
dinsdag 24 oktober
2017 om 10.00 uur
(Nederlandse tijd)
opengesteld en
maandag 20 november 2017
10.00 uur (Nederlandse
tijd) gesloten. ***

* te laat ontvangen schriftelijke reacties
worden ongeldig verklaard

Stem via:

www.referendumvbm.nl



ONDERHANDELAARS- RESULTAAT VAN DE GEZAMENLIJKE VAKBONDEN

Voor u ligt een speciale editie van de Trivizier en XRcise. In deze editie vindt u de volledige tekst van het op 12 oktober 2017 bereikte onderhandelaarsresultaat van alle defensievakbonden en de werkgever Defensie. In de rechterkolom in rode tekstkleur geven wij op onderdelen een korte toelichting.

De Vakbond voor Burger en Militair defensiepersoneel (VBM) vindt dit onderhandelaarsresultaat voldoende om aan u voor te leggen.

De VBM heeft in haar statuten staan dat zij de leden door middel van een referendum raadpleegt over een arbeidsvoorwaardenonderhandelaarsresultaat.

INFORMATIEVOORZIENING

In deze speciale editie van de Trivizier/XRcise wordt het onderhandelaarsresultaat verder toegelicht. Mocht u behoefte hebben aan meer toelichting dan kan dat op verschillende manieren. In het land worden door de gezamenlijke vakbonden de komende weken voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, waarin een mondelinge toelichting wordt gegeven. U kunt de data en locaties van deze voorlichtingsbijeenkomsten vinden op www.defensiepersoneelinactie.nl.

Verder organiseert de VBM voor haar leden zes voorlichtingsbijeenkomsten. Informatie over deze bijeenkomsten vindt u verderop in deze special.

Uiteraard kunt u uw mening/vragen ook kwijt per email: cao2017@mijnvbm.nl of op één van de afdelingsvergaderingen die de komende tijd worden gehouden. Een overzicht van die afdelingsvergaderingen vindt u eveneens verderop in deze special.

HET PROCES

Op 12 oktober 2017 is er (eindelijk) tussen de Samenwerkende Centrales van Overheidspersoneel (SCO) en Defensie een onderhandelaarsresultaat bereikt. Eindelijk? Ja, eindelijk, omdat er sedert 2013 geen onderhandelaarsresultaat en akkoord is geweest. Wel zijn de lonen van de defensie-medewerkers in 2015 en 2016 verhoogd en is er in 2015 ook een incidentele geringe loonsverhoging geweest.

Over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord werd inmiddels al jaren overlegd. Zo is in maart 2015 een (deel)resultaat arbeidsvoorwaarden en uiteindelijk een deelakkoord bereikt. In dat deelresultaat stonden een aantal zeer concrete, maar ook een aantal meer algemeen geformuleerde afspraken. Partijen hebben indertijd de afspraak gemaakt dat zij op basis van de gemaakte afspraken verschillende onderdelen van het resultaat nader zouden uitwerken. Het onderhandelaarsresultaat is hiervan een gevolg, waarbij nog een groot aantal afspraken verder moet worden uitgewerkt.

In juli 2015 is er, buiten de Sector Defensie om, een bovensectorale loonruimteovereenkomst bereikt voor alle ambtenaren en onderwijzend personeel in Nederland. Hiervoor werd 1,9 miljard euro vrijgemaakt waarvan 1,2 miljard nieuw geld en 700 miljoen vanuit vrijval van pensioengelden. Simpel gesteld: geld van de toekomst werd deels gebruikt om geld van nu te geven.

Defensie heeft voor haar medewerkers deze overeenkomst uitgevoerd. Er was sprake van een behoorlijke loonontwikkeling. De lonen werden in 2015 verhoogd met 1,25% en een eenmalige bruto uitkering van € 500,-. In januari 2016 volgde nog een loonsverhoging van 3%.

Het eerste halfjaar van 2016 hebben Defensie en alle bonden “op de hei” gezeten om in een informele setting de verschillende thema’s die nader uitgewerkt moesten worden, te verkennen. Eind augustus 2016 traden Defensie en de bonden gezamenlijk naar buiten met de mededeling dat de verkenningen op de hei succesvol waren verlopen. Op vele punten was er een gemeenschappelijke opvatting. Op die punten waar dat niet het geval was, zo luidde de boodschap, moest nog verder onderhandeld worden. Binnen een maand zou er echter duidelijkheid zijn. De wijze waarop

vervolgens onderhandeld moest worden, staat diametraal op de constructieve wijze waarop er verkend is. Op 19 januari 2017 heeft de Minister van Defensie vastgesteld dat het overleg om te komen tot een onderhandelaarsresultaat stuk was gelopen. In de werkgroep arbeidsvoorwaarden, waarin dat overleg plaatsvond, concludeerde de minister dat er een onoverbrugbare kloof was. Een kloof die de minister enige dagen later in het Sectoroverleg Defensie (SOD) met een lenigheid van geest die niemand kon volgen bagatelliseerde, zelfs ontkende door op te merken dat de minister een brug over de kloof zag die stevig genoeg was om zwaar verkeer te dragen. De minister kwam desondanks met lege handen naar het SOD. Anders gesteld, de tijd tussen het mislukken van het overleg in de werkgroep arbeidsvoorwaarden en het SOD had geen extra ruimte of nieuw inzicht opgeleverd. Daarmee was de uitkomst van het SOD bepaald en kon ook formeel het mislukken van het overleg worden vastgesteld. Het overleg werd opgeschort. In de maanden februari en maart zijn de bonden gezamenlijk het land ingetrokken om op zo'n beetje alle grote defensielocaties een toelichting te geven op het mislukken van het overleg. Op een bijzondere wijze kregen de bonden daarna te horen dat de minister een verbeterd bod wilde doen.

Na de moeizame arbeidsvoorwaardenonderhandelingen werd op 18 april 2017 het eerder geschorste SOD (Sectoroverleg Defensie) hervat. In dit SOD had de minister in een gesloten enveloppe een nieuw arbeidsvoorwaardenvoorstel aan de bonden aangeboden. De bonden hebben hierop de reactie gegeven dat dit voorstel onvoldoende tegemoet kwam aan de eerder aangegeven ondergrenzen, laat staan aan de gerechtvaardigde wensen van het defensiepersoneel.

Na een reactie van de minister trokken de bonden de conclusie dat het voorstel van de minister niet tot een onderhandelaarsresultaat zou gaan leiden. De minister liet hierop weten geen aanpassingen aan dit voorstel aan te brengen en dit om te zetten in een eindbod. Eind april 2017 kwam Defensie met dit eindbod onder het motto "take it or leave it".

Dit eindbod is tijdens de belegde voorlichtingsbijeenkomsten door de gezamenlijke bonden, uitgelegd, waarbij tevens de leden werd gevraagd om hun opvattingen en ideeën kenbaar te maken. De VBM heeft dit eindbod door middel van een ledenraadpleging voorgelegd aan haar leden. Zij wezen dit eindbod massaal (bijna 85%) af.

Hierop hebben de gezamenlijke bonden een actietraject opgestart. Zoals acties op 5 mei te Wageningen, de Nationale

Veteranendag, de Marinedagen, de Vierdaagse te Nijmegen en op de luchthavens Eindhoven en Rotterdam. Uiteindelijk belegerden de leden Plein 4 - het Ministerie van Defensie - op 15 september 2017, voorafgaande aan Prinsjesdag. De nog geplande acties worden opgeschort in afwachting van uw instemming met het resultaat.

Na het debacle van het door Defensie gedane eindbod en de daaropvolgende processen hebben zowel Defensie als de bonden uiteindelijk - in de zeer vroege ochtend van 12 oktober 2017 - een onderhandelaarsresultaat bereikt in het belang van het personeel en de organisatie.

De ideeën en opvattingen die de leden tijdens de vermelde voorlichtingsbijeenkomsten kenbaar hebben gemaakt, zijn hierin meegewogen.

De bonden zijn van mening dat uit dit resultaat respect en waardering blijkt vóór het personeel. Het spreekt voor zich dat er ook in dit resultaat de alom bekende zoetjes en zuurtjes zitten, maar alle eerdergenoemde ondergrenzen zijn besproken en meegewogen in het nu voorliggende resultaat. Dit heeft gezorgd voor een resultaat waarin niet alleen andere keuzes gemaakt zijn, maar waar ook duidelijk uit zou moeten blijken dat het defensiepersoneel veel eerder "boter bij de vis" krijgt dan in het eerder genoemde eindbod van Defensie. Niet alleen in de loonontwikkeling maar ook voor wat betreft kansen en mogelijkheden.

HET REFERENDUM

De VBM en de BBTV bieden de leden door middel van een referendum de mogelijkheid om hun opvatting, hun oordeel te geven over het bereikte resultaat.

Dat kan door, gebruikmakend van de bij de speciale editie van de Trivizier/XRcise ingesloten persoonlijke brief met eenmalige code, het stemformulier op www.referendumvbm.nl in te vullen. Deze persoonlijke brief vormt tevens de adresdrager voor deze speciale editie. Sommige (wat oudere) leden, zo is ons gebleken, stellen het echter nog steeds op prijs om gebruik te maken van een (papier) stemformulier. Ook dat kan deze keer. U kunt dat doen door de stembrief onderaan uw persoonlijke brief per post aan ons op te sturen (Antwoordnummer 93233, 2509 WB Den Haag). Reacties die op een andere wijze binnenkomen zijn van harte welkom maar vormen geen geldige stem. Bij het schrijven van deze special is nog niet duidelijk wanneer de uitslag van de verschillende achterbanraadplegingen kenbaar zal worden gemaakt. Naar verwachting zal dit eind november zijn.

1. INLEIDING

Sociale partners zoeken perspectief in een veranderende omgeving. De wijze waarop het personeelssysteem van Defensie in de loop van de tijd is ingevuld maakt het nog maar beperkt mogelijk om aan nieuwe wensen tegemoet te komen. Het is daarom van belang dat in de komende drie jaar een stelsel tot stand wordt gebracht waarbij medewerkers voltijd of deeltijd, voor lange of korte tijd, binnen of buiten Defensie kunnen werken op een manier die bij hen past.

Daarnaast is het belangrijk dat Defensie kennis, ervaring en loyaliteit waardeert en dat behoud van de juiste expertise een plek krijgt. Defensie moet een organisatie zijn waarin iedereen erbij hoort, waarin je mee doet, en die behoort tot de aantrekkelijkste werkgevers in Nederland. Het defensiepersoneel heeft de afgelopen periode voor een zware opgave gestaan. De taken van Defensie zijn onverminderd belangrijk, terwijl de gevolgen van de bezuinigingen voor het personeel nog steeds voelbaar zijn. Dit heeft niet alleen effect op de dagelijkse werkzaamheden maar wordt ook door de defensie-medewerker persoonlijk gevoeld: kan ik bij Defensie blijven? Is er voldoende mogelijk om mijzelf te ontwikkelen? Tot welk moment moet ik straks doorwerken? Hoe ziet mijn pensioen er later uit?

Met dit akkoord worden daarom afspraken gemaakt die kijken naar de toekomst, maar ook de behoeftes van dit moment onderkennen. Het 'hier en nu' krijgt in dit akkoord dan ook een belangrijke plek. Er is nu behoefte aan loonontwikkeling. Daarnaast wordt een aantal zaken opgepakt die de wervingskracht, de mogelijkheden voor talentontwikkeling, het perspectief op carrièremogelijkheden, het langer doorwerken en de ontwikkeling van een nieuw militair pensioenstelsel mogelijk maken.

Het werken bij de krijgsmacht vereist dat het personeel zijn taken kan uitvoeren onder goede arbeidscondities. Dit arbeidsvoorwaardenakkoord draagt voor een deel bij aan de brede inspanningen om de defensieorganisatie weer op orde te brengen. Het werken bij de krijgsmacht vereist dat het personeel zich onder alle omstandigheden gesteund voelt bij het uitvoeren van zijn taken. Dit arbeidsvoorwaardenakkoord wil een significante stap zetten in de waardering voor het personeel en zo bijdragen aan het belangrijke werk van de defensieorganisatie. Het is daarmee een belangrijk onderdeel van een groter pakket aan aanpassingen, intensiveringen en beleidswijzigingen.

Opmerking VBM bij paragraaf 1 :

Hiernaast vindt u de tekst van het onderhandelaarsresultaat dat bereikt is tussen de defensievakbonden en de werkgever Defensie. Dit moeizaam bereikte arbeidsvoorwaarden-onderhandelaarsresultaat vinden wij gelet op het huidige tijdsgewricht voldoende en leggen het u als zodanig voor. Wij vinden dit resultaat evenwichtig, redelijk en billijk genoeg voor alle militairen en burgermedewerkers alsmede wachtgelders, UKW-ers en FLO-ers.

2. LOOPTIJD VAN HET AKKOORD

Dit akkoord heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 oktober 2018.

3. INKOMENSEFFECTEN

Loonontwikkeling vormt een belangrijk deel van de arbeidsvoorwaarden. Met dit arbeidsvoorwaardenakkoord ontvangt het burger- en militair personeel:

- ➔ Per 1-1-2017 een loonsverhoging van **2,5 %**
- ➔ In december 2017 een éénmalige uitkering van **1%**
- ➔ Per 01-01-2018 een loonsverhoging van **1,5%**
- ➔ Ingaande 1-1-2018 een structurele verhoging van de eindejaarsuitkering met **0,2%**
- ➔ In januari 2018 een éénmalige uitkering van **0,5 %**

Deze salarisverhoging werkt door in de wachtgeld-, UKW- en FLO uitkeringen van het gewezen defensiepersoneel.

4. HET FLEXIBEL PERSONEELSSYSTEEM

Een goed functionerend personeelssysteem moet zorgen voor enerzijds een evenwichtige personeelsopbouw en anderzijds een kwaliteitsinvestering in het personeel. Sociale partners zijn van mening dat deze doelstellingen met het huidige FPS niet langer gehaald worden. Doorontwikkeling van het FPS lijkt hiervoor niet voldoende. De wereld is veranderd, dat stelt andere eisen aan het defensiepersoneel en aan Defensie als werkgever.

Binnen uiterlijk drie jaar zullen Defensie in samenspraak met de sociale partners vorm geven aan een ander personeelssysteem. Een systeem:

- ➔ dat bijdraagt aan de ontwikkeling van het personeel/het individu;
- ➔ waarin de in-, door- en uitstroom van personeel beter in balans is;
- ➔ dat beter recht doet aan het bieden van zekerheid aan het personeel en de noodzakelijke flexibiliteit binnen de defensieorganisatie.

Opmerking VBM bij paragraaf 2:

De looptijd tot 1 oktober 2018 hangt samen met het op 1 oktober 2018 realiseren van een defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen. Hierdoor is een eventuele loonontwikkeling voor 2018 nog mogelijk. Indien dit mogelijk blijkt zal de VBM die claimen.

Opmerking VBM bij paragraaf 3:

Ten opzichte van het eindbod (2% alleen in 2017) is dit een duidelijke verbetering. De lonen worden gedurende de looptijd structureel met 4,2% verhoogd en incidenteel met 1,5%.

Opmerking VBM bij paragraaf 4:

Dit is nieuw ten opzichte van het eindbod. In het eindbod werden uitgebreide maatregelen beschreven ten behoeve van het in stand houden van FPS. Velen van u zijn niet tevreden over het huidige FPS-systeem. Om aan deze onvrede tegemoet te komen zal de komende jaren worden gewerkt aan een ander systeem, waarbij wij de door u reeds ingebrachte, maar ook de nog in te brengen, ideeën mee zullen wegen.

5. INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

De huidige ondervulling en de vroegtijdige uitstroom vragen veel van de huidige medewerkers en zetten de inzetbaarheid van de organisatie onder druk. Daarnaast gaat talentontwikkeling iedereen binnen de organisatie direct aan en is voor alle leeftijden relevant. Om hier op korte termijn een impuls aan te geven wordt:

- per januari 2018 een aanstellingsvorm, als overbrugging tussen school en instroom als aspirant militair, met een opwerkprogramma, geïntroduceerd;
- om het behoud van fase 2 personeel te stimuleren wordt per januari 2017 een behoudpremie geïntroduceerd, te gebruiken als bonus voor het blijven van een overeengekomen periode ¹⁾
- per 1 januari 2018 de bezoldiging voor militairen die uit de initiële opleiding op functie komen, minimaal gelijkgesteld aan het wettelijk minimumloon;
- Het huidige FPS scholingsbudget, ten behoeve van de talentontwikkeling, wordt met 20% verhoogd en blijft beschikbaar tot 5 jaar voor LOM.

Om het hier boven vermelde recht van scholing ten behoeve van talentontwikkeling en de ondersteuning naar werk buiten de defensieorganisatie voor burgers en militairen te garanderen wordt een nieuwe, uniforme employabilityorganisatie ingericht.

Deze organisatie heeft de middelen en expertise om, in nauwe samenwerking met de medewerker, de door- en uitstroom wensen en mogelijkheden te ondersteunen. De focus ligt hierbij op het uitbouwen van de talenten voor een loopbaan binnen of op termijn buiten Defensie. Defensie zoekt geen nieuwe baan, maar zorgt ervoor dat de medewerker zo is toegerust dat de kansen op een baan maximaal zijn. Met een mandaat, dat wordt ingevuld in nauwe samenwerking tussen lijnmanager, bevoegd gezag en employabilitybegeleider, maakt de employabilityorganisatie afspraken met de medewerker die rechtspositioneel verbindend zijn.

De employabilityorganisatie kan ook werkervaringsplaatsen inzetten om de mobiliteit van medewerkers binnen en buiten Defensie te ondersteunen. Werkervaringsplaatsen bieden de gelegenheid ervaring op te doen op een andere werkplek. Medewerkers kunnen op basis van vrijwilligheid, een relatief korte periode zowel binnen als buiten Defensie, te werk gesteld worden met de zekerheid van het behoud van werk en terugkeer naar de eigen functie. Ook worden initiatieven ondernomen om in samenwerking met het civiele onderwijs (maatwerk) opleidingen aan te bieden.

Er is momenteel sprake van een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch in de opbouw van het personeelsbestand, dit staat verdere doorstroommogelijkheden in de weg.

Opmerking VBM bij paragraaf 5:

Dit is nieuw ten opzichte van het eindbod. Deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de instroom, het behoud en de doorstroom van militairen zal verbeteren. Maar ook dat de voorbereiding op de overgang naar de arbeidsmarkt met ondersteuning van een nieuwe in te richten organisatie deze overgang zal verbeteren. Verder is nieuw dat fase 3 militairen kunnen beschikken over een scholingsbudget.

Nieuw is ook dat het SBK 2012 voor de duur van dit akkoord wordt gecontinueerd.

¹⁾ Er kan van deze bonus per 1 januari 2017 gebruik gemaakt worden door vooraf jaarlijks overeengekomen (uiterlijk op 1 januari van het kalenderjaar, maar voor het jaar 2017 zo spoedig als mogelijk) vast te stellen groepen van, personeel. Op voorstel van Defensie worden deze groepen in overleg met de Centrales van Overheidspersoneel vastgesteld.

Daarnaast is de organisatie gebaat bij flexibiliteit in de omvang en opbouw van het personeelsbestand.

Om deze mismatch te verkleinen ontstaat de structurele mogelijkheid om vrijwillig vertrek te stimuleren en te ondersteunen. Het pakket kan onder meer bestaan uit een stimuleringspremie, een gegarandeerd maandelijks inkomen, een loonaanvulling, omscholingsmogelijkheden en begeleiding van werk naar werk²⁾ ³⁾.

De (vrijwillig) vertrekkende militair krijgt bij het solliciteren voor een burgerfunctie binnen Defensie – in de sollicitatieprocedure – een voorkeurspositie t.o.v. externe kandidaten. Procedures gericht op deze mogelijkheid zullen worden ontwikkeld.

6. LEEFTIJDSONTSLAG EN AOW LEEFTIJD

6.1 Nieuwe Dienstenderegeling Militair

De hoofdregel van de nieuwe dienstenderegeling (nDER) is dat deze geldt voor alle militairen (inclusief reservepersoneel) die zich op of vanaf 1 januari 2017 in FPS-fase 3 bevinden. Voor die groep wordt het moment van leeftijdsontslag gelijk aan de voor de militair op dat moment geldende AOW-leeftijd minus 5 jaar. De pensioenleeftijd is voor deze groep gelijk aan de AOW-leeftijd.

Voor militairen die de rang van kapitein ter zee, kolonel of een hogere rang bereiken wordt het moment van leeftijdsontslag individueel bepaald en is gelegen tussen de AOW-leeftijd en de AOW-leeftijd minus 5 jaar.

Voor militairen met de rang van kapitein-luitenant ter zee / luitenant-kolonel die een academische opleiding hebben afgerond, en als zodanig werkzaam zijn in het veld van hun academische deskundigheid, geldt het op deze wijze bepalen van de ontslagleeftijd alleen met hun instemming.

6.2 Overgangsbepalingen nDER

a. Militairen vallend onder artikel 39a AMAR

Militairen die nu onder het overgangsrecht vallen, genoemd in artikel 39a AMAR, hebben het recht om, in tegenstelling tot de hoofdregel, terug te gaan naar de huidige dienstenderegeling, inbegrepen de daarbij behorende huidige rechtspositie en pensioengerechtigde leeftijd.

Daarnaast kunnen militairen, die onder het huidige overgangsrecht vallen (artikel 39a AMAR) en die in de nieuwe dienstenderegeling 4 jaar of langer moeten werken dan hun huidige ontslagleeftijd, er eenmalig voor kiezen om in de nieuwe dienstenderegeling een nieuw vast, ontslagmoment vast te leggen, zonder de mogelijkheid om deze middels inverdiëntijd te vervroegen, gelijk aan de huidige ontslagleeftijd plus 4 jaar.

Opmerking VBM bij paragraaf 6:

Het bestaande diensteindestelsel is verankerd in een aantal artikelen van het AMAR. Kernachtig weergegeven: de ontslagleeftijd is 60 jaar. Daarop zijn meerdere uitzonderingen. In de eerste plaats zijn er groepen medewerkers benoemd die vanwege een overgangsbeleid bij eerdere ophoging van de ontslagleeftijd eerder de dienst mogen verlaten. In de tweede plaats zijn er groepen medewerkers benoemd die op een later, individueel te bepalen moment tussen de 60 en 65 jaar, de dienst met leeftijdsontslag kunnen verlaten.

De nieuwe hoofdregel wordt: ontslag wordt verleend op AOW-leeftijd minus 5 jaar. De pensioenleeftijd is voor deze groep gelijk aan de AOW-leeftijd.

Tijdens de voorlichtingssessies naar aanleiding van het eindbod, gaven militairen aan het wenselijk te vinden om een voorkeur te kunnen aangeven voor het wel of niet langer doorwerken. In dit onderhandelaarsresultaat zijn daarvoor mogelijkheden opgenomen. Dit is nieuw ten opzichte van het eindbod.

Zie ook schema op pagina 14.

2) Er kan per 1 januari 2018 gebruik gemaakt worden van een instrumentarium bij (vrijwillig) vertrek van, vooraf jaarlijks overeengekomen (uiterlijk op 1 januari van het kalenderjaar, maar voor het jaar 2017 zo spoedig als mogelijk) vast te stellen groepen van, personeel. Op voorstel van Defensie worden deze groepen en de instrumentaria in overleg met de Centrales van Overheids-personeel vastgesteld.

3) Hiernaast zal als een totaal sociaal vangnet het SBK 2012, voor de duur van dit akkoord worden gecontinueerd.

b. Overige militairen

Voor de militair in FPS fase 3 die was aangesteld bij het beroepspersoneel en niet valt onder artikel 39a of artikel 39b AMAR, geldt dat militairen geboren in 1963 t/m 1969 eenmalig mogen kiezen tussen de oude dan wel de nieuwe diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie.

Ook de militair van CZSK zonder rang of die een rang bekleedt lager dan luitenant-ter-zee der eerste klasse in FPS fase 3 die vóór 1 januari 2017 was aangesteld bij het beroepspersoneel en geboren is in 1975 of 1976, krijgt eenmalig de mogelijkheid geboden om te kiezen voor de oude dan wel de nieuwe diensteinderegeling, inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie.

6.3 Inverdienen militairen

De militair die in de nieuwe diensteinderegeling komt ⁴⁾ kan het moment van leeftijdsontslag vervroegen door gebruik te maken van (een deel van) de inverdienaanspraken.

- Vanaf 1 januari 2017 wordt het inverdienen verruimd. Daar waar de militair is ingezet, en de ATW gedurende 7 aaneengesloten dagen buiten werking is gesteld, wordt, de helft van het aantal dagen dat de ATW aaneengesloten buiten werking is gesteld - op verzoek van de militair verrekend met de voor de militair geldende ontslagleeftijd;
- Inverdienaanspraken opgebouwd voor 1 januari 2017 blijven onverminderd van kracht;
- De militair stelt de organisatie minimaal 18 maanden van te voren op de hoogte van het gewenste leeftijdsontslagmoment indien hij gebruik wenst te maken van (een deel van) de inverdienaanspraken;
- De gedragseffecten zullen worden gemonitord.

6.4 Langer doorwerken na leeftijdsontslag

Doorwerken na leeftijdsontslag kan op specifieke tijdelijke functieplaatsen die vallen buiten de organieke defensie formatie. De vorm, inhoud, en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden zullen nog verder worden uitgewerkt.

6.5 Burgerpersoneel

De ontslagleeftijd van burgerambtenaren bij Defensie wordt met ingang van 1 januari 2018 gekoppeld aan de AOW-leeftijd.

⁴⁾Met uitzondering van de 39a militair die er voor kiest van de 4=4 maatregel gebruik te maken.

7. PENSIEN & LOONGEBOUW VOOR MILITAIREN

De huidige eindloonregeling voor militairen staat onder een steeds grotere financiële, beleidsmatige en maatschappelijke druk. Eerste verkenningen hebben duidelijk gemaakt dat de omvorming naar een nieuw pensioenstelsel, inclusief de uitwerking in wet- en regelgeving die daarmee gepaard gaat in samenhang met de gerelateerde aanpassing van het loongebouw, noodzakelijk en complex van aard is.

De huidige eindloonregeling zal worden verlaten. Met ingang van 1 oktober 2018 is er overeenstemming over een structurele defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen die per 1 januari 2019 zal worden geïmplementeerd. Deze regeling is uitvoerbaar en beheersbaar.

In 2018 is er een overgangsregeling met een eindloonkarakter waarbij de backserviceaanspraak vervangen wordt door een koopsompolis. De nieuwe pensioenregeling en het loongebouw voor militairen zullen langs de lijn van de volgende uitgangspunten worden uitgewerkt:

- a. het vertrekpunt van denken is een middelloonregeling;
- b. Met ingang van 1 januari 2019 zal er een defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen worden geïmplementeerd;
- c. Fiscale mogelijkheden zullen optimaal worden benut;
- d. De regeling zal zodanig vormgegeven worden dat deze voor werkgever en werknemers een acceptabel aanspraakniveau en premiedruk oplevert;
- e. De pensioengerechtigde leeftijd voor militairen in de nDER is gelijk aan de AOW-leeftijd;
- f. De mogelijkheden worden bezien voor het maken van keuzes bij de aanwending van het pensioen, waaronder het laten ingaan van het pensioen op een ander moment;
- g. Er wordt gefaseerd, een vereenvoudigd, bij de tijd passend bezoldigingssysteem ontwikkeld, hierbij wordt een vereenvoudigd model van toelagen geïntroduceerd;
- h. Het huidige systeem van stappen die gemaakt kunnen worden in het loongebouw zal worden aangepast en rekening houden met het vroegtijdig de organisatie verlaten en het langer doorwerken. Het huidige max-max effect zal in het nieuwe loongebouw als zodanig niet meer voorkomen.

Opmerking VBM bij paragraaf 7:

De omvorming van het huidige pensioenstelsel voor militairen, naar een structurele defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen waarbij het noodzakelijk is om het loongebouw aan te passen, is een megaklus. De bonden en Defensie verschillen niet van mening over de aard en omvang van deze herziening. De VBM/BBTV wil graag meewerken aan een nieuw stelsel.

Het huidige pensioenstelsel van militairen is gebaseerd op het eindloonprincipe. Daarmee is het eindloonpensioen stilaan een exoot in Nederland geworden, hetgeen leidt tot grote complexiteit en uitvoeringsproblemen, vanwege de veranderende wetgeving. Daarnaast bouwen jonge militairen zelfs na langdurig verblijf nagenoeg geen pensioen op. Dit wordt veroorzaakt door de extreem hoge franchise, het deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd en geen premie betaald hoeft te worden. De huidige werking van de franchise zorgt er voor dat ook de oudere militair niet optimaal pensioen opbouwt. Tijdens de besprekingen met Defensie zijn opties voor een ander dan het eindloonpensioen verkend. Een middelloonstelsel is niet zoals vaak gedacht wordt per definitie slechter. Sterker nog, voor vele militairen levert zo'n stelsel een aanzienlijk beter pensioen op. Maar eerlijk is eerlijk: niet voor iedereen. Tegenover aanspraken staan verplichtingen. Voor pensioen moet immers premie betaald worden. Voor de koopkracht kan er door een lagere franchise een tegengesteld effect ontstaan. Een lagere franchise betekent immers dat over meer inkomen premie betaald moet worden. En ook hier geldt dat de koopkrachteffecten niet per definitie voor iedereen negatief zijn. Achter de zinnen: "we gaan het pensioenstelsel en het loongebouw herzien" gaat een wereld van uitdagingen schuil. Het is van belang te komen tot een evenwichtig pensioenstelsel voor alle militairen.

In het eindbod bepaalde de minister dat de omvorming van het pensioenstelsel naar

8. OVERIGE AFSPRAKEN

8.1 Cafetariamodel Defensie

Per 01-01-2018 is het voor de drie volgende jaren mogelijk om éénmalig gebruik te maken van een fiets- en/of pc regeling met een gezamenlijke waarde van maximaal € 750.

8.2 (niet) Beschikbaar in relatie tot verlenging plaatsingsduur

Gedurende de eerste twee jaar van de functie vervulling komt de militair in beginsel niet in aanmerking voor plaatsing op een andere functie. Met betrekking tot deze regel zal in het AMAR worden opgenomen dat:

- de plaatsingsduur voor een functie drie jaar is, maar individueel bij overeenstemming kan worden verlengd;
- het laatste jaar van die plaatsingsduur, of de verlengde plaatsingsduur, de militair beschikbaar is voor functietoewijzing;
- in afwijking hiervan een militair gedurende de gehele plaatsingsperiode in aanmerking kan komen voor plaatsing op een functie waaraan de naasthogere rang verbonden is;
- Afwijkingen ten opzichte van de drie jaar plaatsingsduur separaat zullen worden vastgelegd.

8.3 Levensfasebewust personeelsbeleid

Als modern werkgever wil Defensie voorkomen dat een militair die zich lang operationeel ingezet heeft op het eind van zijn loopbaan voor het arbeidsproces verloren gaat. Om dit in te vullen zullen regelingen die gerelateerd zijn aan deze duurzame inzetbaarheidsambitie worden aangepast.

Militairen kunnen op dit moment, gebruik makend van hun verlofaanspraken, een meer geleidelijk overgang van werk naar leeftijdsontslag invullen. De regelingen hieromtrent zullen worden aangepast om dit beter te faciliteren.

Daarnaast wordt er beleid ontwikkeld om een juiste balans te realiseren tussen operationele inzet, het tot een hogere leeftijd doorwerken en de fysieke effecten die daarmee gepaard kunnen gaan. Ook voor het burgerpersoneel wordt hierbij, met speciale aandacht voor het geüniformeerde personeel, naar een juiste balans gezocht. Hiervoor wordt een technisch werkverband opgericht dat uiterlijk binnen 2 jaar met aanbevelingen komt aan de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid.

8.4 Extra beslaglegging

De balans tussen werk en privé is belangrijk voor iedere defensiemedewerker en vereist respect voor werk- en rusttijden. Benadrukt wordt dat het niet is toegestaan personeel te belasten met bereikbaarheid en beschikbaarheid buiten de afgesproken roosters van werkzaamheden en diensten. Het gehele stelsel met betrekking tot inzet, beschikbaarheid en bereikbaarheid sluit echter niet meer volledig aan bij de eisen die worden gesteld aan de inzet de Krijgsmacht. De relevante regelingen zullen worden aangepast zodat deze weer aansluiten bij eisen die worden gesteld aan de inzet van een moderne Krijgsmacht.

een defensiespecifieke pensioenregeling voor militairen budgetneutraal zou moeten worden uitgevoerd en betaald uit de aanpassing van het loonebouw van militairen. De vakbonden waren het grondig oneens met deze insteek. In de SOD-vergadering van 12 oktober 2017 heeft de minister uitgesproken dat de budgetneutraliteit tussen het loonebouw en het nieuwe pensioenstelsel voor militairen van de baan is.

Opmerking VBM bij paragraaf 8.1:

Dit is nieuw ten opzichte van het eindbod en geldt - indien aan de voorwaarden wordt voldaan - voor alle defensiemedewerkers.

Opmerking VBM bij paragraaf 8.3:

Langer doorwerken dan thans gebruikelijk brengt zowel voor militairen als burgermedewerkers uitdagingen in beeld die er eerder nog niet of veel minder waren. Dat de werkgever deze onderkent en nader wenst te bespreken is positief. Voor de VBM en BBTV zal daarbij een uitgangspunt zijn dat de stijging van de ontslagleeftijd niet mag leiden tot meer ziekte, dienst- en/of arbeidsongeschiktheid alsmede tot ontslag voorafgaande aan het leeftijdsontslag.

Wanneer defensiepersoneel in de rangen van kapitein-luitenant-ter zee of luitenant-kolonel, dan wel burgermedewerkers in de schalen 11 en 12 te maken krijgt met overwerk, wordt dit vastgelegd in PeopleSoft en gecompenseerd in tijd.

8.5 Verminderen regeldruk

De uitvoering van beleid is geholpen met eenduidige, transparante en zo eenvoudig mogelijke wet- en regelgeving. Dit beperkt de noodzaak tot een veelvoud van aanvullende richtlijnen en aanwijzingen. Daarnaast ondersteunt het een adequate en beheersbare inrichting van de bedrijfsvoering en informatievoorziening. Het is dan ook een nadrukkelijk streven bij de nadere uitwerking het terugdringen van de complexiteit en verminderen van de regeldruk als een belangrijk uitgangspunt te nemen.

8.6 Huisvesting en voeding

Sociale partners komen overeen om de Regeling huisvesting en voeding militairen (RHVM) te vervangen voor een nieuwe Regeling huisvesting en voeding Defensie. Aanleiding hiervoor is de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 24 november 2014. Naar het oordeel van de Raad is de eis van het voeren van een eigen huishouding, om in aanmerking te komen voor huisvesting en voeding van rijkswege, strijdig met de wet. In deze nieuwe regeling wordt dit onderscheid daarom niet meer gemaakt.

Sociale partners komen een nieuwe Regeling huisvesting en voeding overeen die met ingang van 1 januari 2018 zal worden ingevoerd. Deze regeling heeft de navolgende kenmerken:

- Militairen die aan de hand van te formuleren criteria niet in staat zijn om heen en weer te reizen tussen hun woonplaats en de plaats van tewerkstelling hebben recht op huisvesting en kunnen aanspraak maken op een vergoeding voor voeding.
- Deze vergoeding wordt gebaseerd op het criterium van 'daadwerkelijk gebruik'.
- In de nieuwe regeling zal, om recht te kunnen doen gelden op huisvesting, een afstandscriterium en een reistijd criterium worden opgenomen. Hierbij wordt uitgegaan van daadwerkelijk gebruik. Bij het uitwerken van de genoemde criteria wordt rekening gehouden met de richtlijnen die nu in de bedrijfsvoering worden gehanteerd.
- Daarnaast zal bij de vergoeding van voeding het criterium van 'daadwerkelijk gebruik' worden gehanteerd. Dit betekent dat er vergoeding zal worden verstrekt voor voeding die daadwerkelijk is genoten.
- Teneinde kosten te vergoeden op basis van daadwerkelijk gebruik zal een declaratieregeling achteraf worden gehanteerd.

SCHEMA BEHORENDE BIJ PARAGRAAF 6

AMAR	oDER	nDER	BIJZONDERHEDEN
Art. 39	60 jaar	Aow-leeftijd minus 5 jaar Tenzij: <ul style="list-style-type: none"> Fase 3 (1963 t/m 1969): eenmalige keuze oDER of nDER inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie Fase 3 < LTZ 1, aangesteld vóór 01-01-2017 (1975 en 1976): eenmalige keuze oDER of nDER inbegrepen de daarbij behorende rechtspositie 	In 2022: Aow-leeftijd 67 jaar en 3 maanden ¹⁾²⁾ Bij keuze nDER inverdienmogelijkheden
Art. 39a	KM: < LTZ 3: aangesteld vóór 01-01-2002 en die de leeftijd van 50 jaar bereikt in: 2017 (1967): 54 jaar en 6 maanden 2018 t/m 2024 (1968 t/m 1974): 55 jaar	Keuzemogelijkheid oud of nieuw (bijzondere variant; als ontslagmoment in nDER >= 4 jaar: eenmalig nieuw vast ontslagmoment = oDER ontslagleeftijd + 4 jaar)	Bij keuze nDER geen inverdienmogelijkheid
	KM: < LTZ 1 aangesteld vóór 01-01-2002 en die de leeftijd van 52 jaar bereikt in: 2017 (1965): 56 jaar en 6 maanden 2018 t/m 2026 (1966 t/m 1976): 57 jaar	Keuzemogelijkheid oud of nieuw (bijzondere variant; als ontslagmoment in nDER >= 4 jaar: eenmalig nieuw vast ontslagmoment = oDER ontslagleeftijd + 4 jaar)	Bij keuze nDER geen inverdienmogelijkheid
	KM: LTZ 1 of hoger: aangesteld vóór 01-01-2002 en die de leeftijd van 55 jaar bereikt in: 2017 (1962): 58 jaar 2018 (1963): 58 jaar en 6 maanden 2019 (1964): 59 jaar 2020 (1965): 59 jaar en 6 maanden	Keuzemogelijkheid oud of nieuw (bijzondere variant; als ontslagmoment in nDER >= 4 jaar: eenmalig nieuw vast ontslagmoment = oDER ontslagleeftijd + 4 jaar)	Bij keuze nDER geen inverdienmogelijkheid
	Overige militairen (KL, KLu en KMar): aangesteld vóór 01-01-2002 en die de leeftijd van 55 jaar bereikt in: 2017 (1962): 59 jaar en 6 maanden	Keuzemogelijkheid oud of nieuw (bijzondere variant; als ontslagmoment in nDER >= 4 jaar: eenmalig nieuw vast ontslagmoment = oDER ontslagleeftijd + 4 jaar)	Bij keuze nDER geen inverdienmogelijkheid
Art. 39b	KTZ/KOL en hoger & KLTZ/LKOL academisch geschoold en werkzaam in het veld met instemming: Individueel te bepalen ontslagleeftijd tussen 60 – 65 jaar	Individueel te bepalen ontslagmoment tussen Aow-leeftijd en Aow-leeftijd minus 5 jaar en voor KLTZ/LKOL alleen met hun instemming	

1) Uw geprognostiseerde Aow-leeftijd vindt u op www.svb.nl

2) Indien u gebruik maakt van oDER blijft de Aow-gat compensatieregeling van toepassing.

Laat uw stem horen!

AFDELINGSVERGADERINGEN T.B.V. DE 99E ALGEMENE VERGADERING
OP VRIJDAG 24 NOVEMBER 2017 DUMOULINKAZERNE SOESTERBERG

**HIERBIJ EEN OVERZICHT VAN DE AFDELINGSVERGADERINGEN EN
VOORLICHTINGSBIJENKOMSTEN AVW (WEST BRABANT, DOORN, ASSEN,
EINDHOVEN, DEN HAAG EN DEN HELDER) VOOR LEDEN VAN DE VBM.**

AFDELING WEST-BRABANT

Voorlichtingsbijeenkomst AVW,
aansluitend afdelingsvergadering
📅 **dinsdag 24 oktober 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Torenzaal, geb-D
Sociëteit "Onder de Toren"
Trip van Zoudtlandtkazerne,
De la Reijweg 95
4818 BA Breda

AFDELING DUITSLAND

📅 **woensdag 25 oktober 2017**
🕒 **aanvang 18.30 uur**
🏠 Gasthaus Helga Weber
Wiesenstrasse 22
66882 Hütschenhausen

AFDELING DOORN

Voorlichtingsbijeenkomst AVW,
aansluitend afdelingsvergadering
📅 **donderdag 26 oktober 2017**
🕒 **aanvang 10.00 uur**
🏠 Congreszaal
VBH-kazerne Doorn

AFDELING APELDOORN

📅 **donderdag 26 oktober 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Bestuurskamer TC Sprenkelaar
Nocturnestraat 1
7323 LC Apeldoorn

AFDELING HAVELTE/STEENWIJK

📅 **maandag 30 oktober 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Echos Home Het Baken
Joh. Postweg 5
7973 JB Darp

AFDELING VALKENBURG

📅 **dinsdag 31 oktober 2017**
🕒 **aanvang 20.00 uur**
🏠 Dorpscentrum Oegstgeest
Lijtweg 9
2341 HA Oegstgeest

AFDELING ASSEN

Voorlichtingsbijeenkomst AVW,
aansluitend afdelingsvergadering
📅 **woensdag 1 november 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Filmzaal Brammert
Johan Friso Kazerne
Balkenweg 3
Assen

AFDELING VOLKEL/DE PEEL

📅 **woensdag 1 november 2017**
🕒 **aanvang 20.30 uur**
🏠 Scouting gebouw "de Pionier"
Hulsheuvel 15
5404 PR Uden

AFDELING EINDHOVEN

Voorlichtingsbijeenkomst AVW,
aansluitend afdelingsvergadering
📅 **maandag 6 november 2017**
🕒 **aanvang 19.00 uur**
🏠 Echos Home "De Vrijheid"
Eindhovenensdijk 33
5688 GN Oirschot

AFDELING AMSTERDAM

📅 **maandag 6 november 2017**
🕒 **aanvang 19.00 uur**
🏠 Marinekazerne
MEA gebouw 39 (lokaal 105)
Amsterdam

AFDELING LIMBURG

📅 **dinsdag 7 november 2017**
🕒 **aanvang 20.00 uur**
🏠 Brasserie MINLI Strijthagen BV
Einsteinstraat 5
6372 BW Landgraaf

AFDELING AMERSFOORT/UTRECHT

📅 **dinsdag 7 november 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Sporthal Rustenburg
Fürglerplein 3
3815 KZ Amersfoort

AFDELING DEN HAAG

Voorlichtingsbijeenkomst AVW,
aansluitend afdelingsvergadering
📅 **donderdag 9 november 2017**
🕒 **aanvang 19.30 uur**
🏠 Gebouw VBM
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag

AFDELING DEN HELDER

Voorlichtingsbijeenkomst AVW
📅 **dinsdag 14 november 2017**
🕒 **aanvang 15.00 uur**
🏠 Recreatiecentrum
De Witte Raaf
Nieuwe Haven
Den Helder

Procedure

Alle leden van de VBM en BBTV kunnen hun persoonlijke oordeel over het onderhandelaarsresultaat geven. Er zijn drie mogelijkheden: u bent voor, u bent tegen, of u onthoudt zich van stemmen.

De leden kunnen alleen met gebruik van de eenmalige **unieke stemcode** stemmen via het elektronische stembiljet (www.referendumvbm.nl) of door het inzenden van de ingevulde stembrief.

Om op de referendumsite te komen kunt u ook gebruik maken van de link op www.vbm.info.

Geldigheid referendum:

Het Referendum is geldig als meer dan **5%** van de leden heeft gestemd en het verschil tussen vóór- en tegenstemmers minimaal **20%** is.

Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan zal het algemeen bestuur per afdeling één afgevaardigde uitnodigen voor een **Bijzondere Algemene Vergadering** waarin deze afgevaardigden stemmen over het resultaat. De leden van het algemeen bestuur hebben in deze vergadering een adviserende stem.

De voorlichtingsbijeenkomsten van de VBM in oktober en november zijn niet bedoeld om de leden te laten stemmen maar om het onderhandelaarsresultaat toe te lichten. **[Het is wel mogelijk om bij die bijeenkomsten uw stembrief in te leveren.]**

U kunt dus **eenmalig stemmen** via internet (www.referendumvbm.nl) of door gebruik te maken van de link op onze eigen website (www.vbm.info) of door het **insturen/inleveren** van uw stembrief.

De stemming start op 24 oktober 2017 om 10.00 uur Nederlandse tijd en sluit op 20 november 2017 om 10.00 uur Nederlandse tijd. Alle tot dat moment – op het VBM-secretariaat – ontvangen stemmen zullen worden meegeteld voor de bepaling van de uitslag. Te laat ontvangen of onduidelijke stembrieven dan wel verzamellijsten van stemmen worden ongeldig verklaard.



Wilt u inhoudelijk reageren op het resultaat van de onderhandelingen?

Stuur dan uw reactie per e-mail : CAO2017@mijnvbm.nl

Of per post:
VBM CAO2017
Antwoordnummer 93233
2509 WB Den Haag