

PER KOERIER en PER MAIL

Brandweerkamer

Aan mevrouw A. Attema, voorzitter

Per adres: VNG

Nassaulaan 12

2514 JS DEN HAAG

Betref: Ultimatum onderhandelingen over herziening FLO-overgangsrecht

Geachte leden van de Brandweerkamer,

Op 6 mei 2015 zijn de onderhandelingen gestart over de herziening van het overgangsrecht FLO. De vakbonden zijn teleurgesteld en verontrust dat het na ruim een jaar onderhandelen nog niet gelukt is tot overstemming te komen met de Brandweerkamer over deze herziening. Ondanks veelvuldig overleg is er nog geen zicht op overeenstemming terwijl het water aan de lippen staat van veel mensen in de doelgroep. Nadat op 7 juni jongstleden de Brandweerkamer niet open stond voor het laatste voorstel van de bonden en ook op 20 juni geen opening is gevonden, zien de bonden geen perspectief meer in de onderhandelingen. Er lijkt geen bereidheid van uw kant om tegemoet te komen aan onze eisen noch om constructief te werken aan een oplossing. Daarom stellen wij een ultimatum middels deze brief.

Verloop van de onderhandelingen

Fase 1 (6 mei en 23 juni 2015)

Tijdens het eerste overleg over het onderwerp Overgangsrecht FLO op 6 mei 2015 zijn de inzetbrieven toegelicht. In deze brieven stond de inzet voor herziening van de regeling voor medewerkers met een bezwarende functie bij de brandweer. De aanleiding om tot herziening over te gaan van de regeling is dat belangrijke pijlers onder deze regeling uit 2005 zijn weggevallen, zoals de levensloopverlofregeling, de mogelijkheid om extra pensioen te storten voor een versterkt ouderdomspensioen en de verstreking van de AOW-uitkering vanaf 65 jaar. Daarnaast zijn de belastingregels zodanig aangepast dat er een boete is op vervroegd uittreden (RVU-heffing) en dat door toepassing van de groene tabel tijdens de FLO- en levenslooperperiode een bruto-netto nadeel is ontstaan. Dit alles leidt tot een regeling die ernstig nadelig uitpakt voor zowel werknemers als de werkgevers. Partijen zijn zich hiervan bewust en willen komen tot herziening om de problemen op te lossen.

Tijdens dit eerste overleg heeft de Brandweerkamer voorgesteld de onderhandeling op te knippen in twee delen: eerst de groep die valt onder hoofdstuk 9B van de CAR/UWO en dus in dienst was op 31 december 2005, en vervolgens de groep die valt onder hoofdstuk 9A en in dienst is gekomen na 31 december 2005. Hoewel de bonden hebben ingezet op één regeling voor alle medewerkers in een bezwarende functie, hebben zij uiteindelijk ingestemd met deze knip. Dit was in de hoop en de verwachting dat dit sneller tot resultaat zou leiden doordat er overzichtelijkere onderhandelingen ontstaan.

Op 23 juni 2015 zijn de voorstellen van beide kanten verder uitgewerkt gepresenteerd. Voorstellen werden concreter in beeld gebracht. Duidelijk was dat de voorgestelde aanvierroutes zeer van elkaar verschilden. De Brandweerkamer wilde het FLO-overgangsrecht zoveel mogelijk repareren binnen de bekende kaders. Budgetneutraliteit was uitgangspunt. De vakbonden kwamen met een nieuwe aanpak wat betreft de wijze van financiering. Deze aanpak is gebaseerd op netto sparen tijdens de actieve periode, waarmee een kapitaal ontstaat op naam werknemer dat ingezet kan worden als inkomen tijdens de inactieve (FLO) periode. Hiermee willen de vakbonden de RVU-heffing van 52% voorkomen, zodat deze financiële ruimte kan worden ingezet voor een betere regeling voor de werknemers. Omdat er veel vragen waren over de (financiële) consequenties en de haalbaarheid

van de voorstellen is besloten nader onderzoek in te laten stellen naar fiscale en financiële gevolgen. Hier is de zomerperiode voor benut.

Fase 2 (2 sept en 30 nov 2015)

Tijdens het overleg van 2 september zijn de resultaten van de berekeningen doorgenomen, voor zover voltooid op dat moment. De verschillen zijn verder in beeld gebracht en besproken. Op dat moment konden nog geen definitieve conclusies getrokken worden. Wel werd duidelijk dat aan beide voorstellen voor- en nadelen kleven. De financieringswijze via een netto-spaarregeling is financieel gunstiger omdat de RVU-heffing wordt voorkomen. Maar dit is niet voor iedereen meer realiseerbaar en er spelen nog enkele complicerende factoren een rol. Het voorstel van de werkgever levert de werknemer een minder lange én lagere FLO-uitkering op en lost het bruto-netto gat niet op. Beide partijen hadden behoefte deze dilemma's voor te leggen aan de achterban. Dit is gebeurd tussen 2 september en 30 november. Op 30 november is een terugkoppeling gedaan van de beide achterbanraadplegingen. Dit heeft niet tot nieuwe standpunten of inzichten geleid. De bonden hebben aangetoond dat hun financieringswijze reëel is, ondanks dat dit niet voor de hele groep toegepast kan worden. De Brandweerkamer was nog niet overtuigd van de haalbaarheid van de voorstellen van de bonden.

Fase 3 (12 januari – 9 mei 2016)

Op 12 januari hebben de bonden een aangepast voorstel ingebracht. Dit was niet omdat er geen mandaat was voor het eerdere voorstel, maar omdat voortschrijdend inzicht tot aanpassingen had geleid. Voorgesteld werd de discussie over de financieringswijze los te laten en eerst samen de kaders van de aangepaste regeling vast te stellen. Dan kon daarna de financieringswijze worden besproken. Daarnaast was het voorstel het aantal cohorten te beperken om tot een eenvoudiger regeling te komen. De bonden hebben voorts aangegeven dat voor werknemers de vaste uittredeleeftijd (58/59), de netto-inkomensafsprake (80%) en de (on)zekerheid over de AOW-leeftijd de belangrijkste punten zijn. De werkgevers waren niet in staat meteen te reageren. Op 26 januari hebben de bonden hun voorstel nogmaals toegelicht en op 3 maart is de brandweerkamer met een reactie gekomen.

Er was bereidheid een netto-ondergrens af te spreken en om de uittredeleeftijd (58/59) over te nemen, maar dan moest er nog wel drie jaar in een niet-repressieve functie doorgewerkt worden (tot 61/62). Dit laatste was een onmogelijke eis voor de bonden. Over dit punt (verplichte tweede loopbaan voor iedereen) zijn in 2005 de stakingen ontstaan. Om een dreigende impasse te voorkomen, hebben de bonden op 4 april een stap in de richting van de Brandweerkamer gedaan door van 80% uitkeringspercentage naar een afbouw van 80 naar 75% te gaan en minder deeltijd werken in het voorstel op te nemen. Op 9 mei is verder gesproken over de gevolgen van een stijging van de AOW-leeftijd. Op dit punt kwamen partijen er niet uit. Uiteindelijk werden door beide partijen uiterste voorstellen gedaan. Omdat beide partijen op/over de grens van hun mandaat zaten, is besloten eerst de achterban te consulteren voordat verder kon worden onderhandeld.

Fase 4 (7 juni en 20 juni)

Op 7 juni hebben de bonden aangegeven dat de achterbanraadpleging had duidelijk gemaakt dat er voor de laatste voorstellen van 9 mei geen draagvlak was. Daarom is met de leden bepaald op welke wijze er wel draagvlak was voor een voorstel van de bonden. Dit heeft geleid tot een aangepast voorstel. Met als belangrijke punten een maximale uittredeleeftijd van 59, een staffel in vijf cohorten zoals in het oorspronkelijke voorstel van mei 2015, en een netto-uitkeringspercentage van 75%, onder de voorwaarden dat er 1. een afspraak komt over een inkomensgarantie bij afkeuring vanaf 50-jarige leeftijd, 2. een rechtvaardige verdeling van de risico's bij toekomstige stijging van de AOW-leeftijd en 3. een heldere netto-inkomensafpraak. De bonden wilden dit voorstel graag presenteren en toelichten tijdens het overleg. Maar nadat het proces aan de orde was geweest, stelden de werkgevers meteen voor aan de bonden om terug te gaan naar de achterban. De Brandweerkamer accepteerde niet dat er een gewijzigd voorstel op tafel kwam en dat de bonden "weer" geen mandaat bleken te hebben voor het voorstel van 9 mei. Omdat de bonden niet eens de kans kregen hun voorstel te presenteren en toe te lichten, had verder overleg geen zin. Er werd dus opgeschort tot 20 juni 2016.

Gisteravond is het overleg niet doorgegaan omdat u zonder bericht te laat bent komen opdagen. Zonder constructief overleg is het niet mogelijk om te komen tot een doorbraak van de impasse. Dit is de reden dat er nu een ultimatum wordt gesteld.

De eisen van het CNV

Het gaat in de kern om een reparatie van de regeling overgangsrecht FLO. Dit is nodig omdat de huidige regeling door wijzigingen van wet- en regelgeving niet meer uitvoerbaar is en voor de werknemer te grote inkomensnadelen kent. De regeling op zich was niet verkeerd. Een reparatie betekent dus niet dat we een hele andere regeling willen. Maar er zijn wel aanpassingen nodig:

De aangepaste regeling zal moeten voldoen aan de volgende eisen:

1. Een netto afspraak over de hoogte van de FLO-uitkering (75% van de bezoldiging);
2. Een vaste uittredeleeftijd tussen 56 en 59, (afhankelijk van het aantal dienstjaren);
3. Een FLO-uitkering vanaf de uittredeleeftijd, die doorloopt tot 64 jaar/einde uitkeringsperiode, inclusief 100% pensioenopbouw);
4. Eén/twee jaar voorafgaand aan de uittredeleeftijd, de keuze tussen 100% werken tegen 120% loon; en 50% werken tegen 90% loon;
5. Een inkomensgarantie, aanvullend op de bestaande werkgarantie in de garantieregeling vanaf 50 jaar;
6. Een eerlijke risicodeling tussen werknemer en werkgever voor de situatie dat de AOW-leeftijd stijgt;
7. Recht op doorwerken in een niet-repressieve functie
8. Reparatie van het bruto-netto gat, pensioengat en AOW-gat voor inactieven (vanuit de doelgroep met FLO-rechten

Afsluitend

Indien u onverhoopt niet **uiterlijk donderdag 23 juni 2016 om 10.00 uur** aan onze eisen tegemoet komt en er derhalve geen voor ons aanvaardbaar onderhandelingsresultaat tot stand is gekomen, zijn wij genoodzaakt door middel van collectieve acties een aanvaardbaar resultaat af te dwingen. Over de aard en omvang van de acties zullen wij de veiligheidsregio's separaat berichten. Het CNV is ten allen tijde bereid tot het voeren van veiligheidsoverleg. De bestuurders van het CNV zullen tijdig met de veiligheidsregio's contact opnemen om te spreken over de maatregelen die getroffen zullen moeten worden tijdens onze collectieve acties.

Wij hopen echter dat de door ons beoogde overeenstemming spoedig gerealiseerd kan worden en zijn hiertoe te allen tijde bereid voor overleg, zodat acties voorkomen kunnen worden.

Voor nadere informatie en overleg kunt u zich wenden tot onze onderhandelaar, de heer Juan Schot van CNV Overheid.

Hoogachtend,