

Al ruim 4 jaar zien rijksambtenaren uit naar een normale cao. We willen daarom zo snel mogelijk een nieuwe cao overeenkomen en hebben om deze reden ook aangedrongen om deze twee weken zoveel mogelijk tijd uit te trekken voor deze onderhandelingen. Om twee redenen zijn wij echter ernstig ongerust dat een nieuwe cao nog lang op zich kan laten wachten.

1. Het belang van een snel cao resultaat wordt blijkaar door u niet gedeeld.

De nullijn is sinds 2010 van toepassing in de rijksoverheid. De nullijn betekent een bevrozing van de lonen en koopkrachtverlies. Uw weigering om al meer dan vier jaar de inzet van rijksambtenaren te waarderen met een loonsverhoging, leidt ertoe dat rijksambtenaren het langst van alle werknemers in Nederland zonder cao zitten.

Toen eenmaal geld beschikbaar kwam uit het pensioenakkoord, weigerde u deze 0,8% salarisverhoging direct uit te betalen. Hierbij moest de rechter eraan te pas komen om u erop te wijzen dat uw opvatting dat eerst een sectorale cao dient te worden afgesloten alvorens tot besteding van de pensioenpremië vrijval kan worden gekomen, geen steun vindt in het op 13 november 2014 bereikte onderhandelingsresultaat. Uw eis dat de besteding van de premievrijval eerst in het cao-overleg moet worden ingebracht kan dan ook niet anders worden gezien als pure vertragingstactiek.

Ten slotte heeft u een inzet gepresenteerd waar rijksambtenaren boos op hebben gereageerd omdat zij uw inzet ervaren als een gebrek aan respect.

Marieke: rijksambtenaren hebben er genoeg van dat zij continu loonoffers moeten brengen om de overheidsfinanciën te verbeteren terwijl in andere sectoren wel gewoon loonsverhogingen overeen gekomen worden.

Loek: Het is onbegrijpelijk dat u in uw inzet zo fors uithaalt naar de oudere medewerkers. Juist deze medewerkers werken al jaren aan de rijksdienst, zijn zeer loyaal en werken vanuit hun vak aan het functioneren van de rijksoverheid. Ze krijgen vaak de wind van voren, door de pers, de publieke opinie en de politiek. U als werkgever moet deze ervaren krachten koesteren. Door kabinetsingrijpen zijn zij gedwongen langer te werken. Een fatsoenlijk werkgever maakt dat op een gezonde en duurzame manier mogelijk. Ongekend dat u besluit juist deze afspraken over boord te gooien.

Gezina: Er is veel gereageerd op uw inzet over gedwongen demotie. Juist waar jarenlange taakstellingen op de formatie drukken, waarin gaten niet door personeel zijn opgevuld en een goed strategisch personeelsbeleid bij veel ministeries ontbreekt, wordt de oorzaak van het steeds slechter functioneren van de rijksoverheid gelegd bij de rijksambtenaren.

Kortom: de rijksambtenaren zijn boos over hoe u hen behandelt en eisen een loonsverhoging en respect, zoals ook uit de petitie gebleken is.

2. Rolvermenging tussen uw rol als wetgever en als werkgever

De nullijn is sinds 2010 van toepassing in de meeste overheidssectoren. Doel van de maatregel is om het financieringstekort van de overheid terug te dringen. Het hanteren van de nullijn voor ambtenaren als regeringsbeleid is een schoolvoorbeeld van een ongepaste verstrengeling van de dubbelrol van de overheid als wetgever en als werkgever. De invoering van de overlegplicht (1967), het overeenstemmingsvereiste (1989) en het sectorenmodel (1993) in het collectief arbeidsvoorwaardenoverleg bij de overheid is er juist op gericht geweest om deze rollen te ontvlechten. De rijksambtenaren betalen nu al meer dan vier jaar de prijs van deze rolvermenging in de vorm van het uitblijven van een cao.

Op de twee belangrijkste punten van de laatste vier jaar voor de rijksambtenaren: te weten werkgelegenheid (van werk naar werk beleid) en salarisontwikkeling (0,8%) heeft u nadat er een onderhandelingsresultaat lag, opdracht gegeven om dit verder niet uit te voeren en opnieuw te gaan onderhandelen.

Hierdoor waren wij genoodzaakt om de AAC en recentelijk de rechter in te schakelen, die tot een vergelijkbare conclusie komen: namelijk dat geen nieuwe argumenten of nieuwe interpretatie aan afspraken gegeven mogen worden, die tijdens de onderhandelingen niet aan de orde geweest zijn. Maar dit heeft er wel toe geleid dat het Van Werk naar Werk beleid ruim een jaar vertraging heeft opgelopen en de uitbetaling van 0,8% nu al vier maanden is vertraagd.

U schrikt er dus niet voor terug om na een onderhandelingsresultaat uw onderhandelaars terug te fluiten op basis van argumenten die niet eerder aan de orde gekomen zijn tijdens de onderhandelingen.

Dat leidt tot:

3. Een deel van de delegatie stapt op.

Kortom: door het eindeloze proces van moeizaam overleg en jarenlang een dichte portemonnee is onze achterban inmiddels boos. Een goede nieuwe cao is een belangrijke bevestiging vanuit de werkgever Rijk voor de waardering die hij heeft voor het werk dat al de rijksambtenaren verzetten. We merken dat de emoties over het uitblijven van een CAO soms hoog oplopen.

Daarnaast hebben onze leden ons een duidelijke boodschap meegegeven: we willen snel resultaat dus concentreer je op de hoofdpunten loon en werkzekerheid. Deze onderhandelingen worden nauwlettend en vaak met argusogen gevolgd, door kaderleden, leden en niet-leden. Om deze reden zal een deel van de delegatie nu opstappen om tijdens dit onderhandelingsproces nauw contact met hen te onderhouden, zodat wij snel kunnen reageren indien een behoorlijke salarisontwikkeling achterwege blijft en indien er wederom onnodig vertraagd wordt. De rest van onze delegatie laten we achter in het vertrouwen dat zij er alles aan doen om al onderhandelend tot een resultaat te komen.