**Aan onze leden werkzaam bij Lefier**

**Beste leden,**

Vorige week hebben wij jullie het bericht gestuurd dat het overleg over het sociaal plan was afgebroken. De week daarvoor hadden we jullie juist gemeld dat er een onderhandelingsresultaat was bereikt.

Wij begrijpen dat dit om uitleg vraagt. Die uitleg liet op zich wachten, omdat wij in afwachting van contact met de ondernemingsraad waren. Dat bericht hebben we inmiddels van hen mogen ontvangen. Zij gaan in gesprek over een sociaal plan met Elles Dost, jullie bestuurder.

**Wat ging er aan vooraf?**

In het begin van deze zomer hebben wij een gesprek gehad over het ondernemingsplan “Lefier 2021-2025: Samen het verschil maken voor een betere buurt.” Daarover hebben wij jullie geïnformeerd. In onze nieuwbrief hebben wij toen duidelijk aangegeven dat wij bereid waren te onderhandelen over een sociaal plan. We hebben ook gesteld dat het beter kon en moest dan het sociaal plan VMP 2019/2020. Met de OR spraken we af dat zij de onderhandelingen over het sociaal plan aan ons, de bonden zouden overlaten.

Vervolgens hebben we in september gesproken over het inrichtingsplan. Wij hebben begrepen dat jullie het (grotendeels) eens waren met het inrichtingsplan. Op ons maakte het de indruk dat het een goede vertaling en logisch gevolg van het ondernemingsplan was.

Halverwege oktober hadden we het eerste gesprek over het sociaal plan.

Tijdens dit gesprek hebben we herhaald wat we eerder ook al aangegeven hadden, namelijk dat het sociaal plan VMP 2019/2020 onvoldoende was en niet als concept voor het nieuwe sociaal plan kon dienen, omdat het niet aansloot bij het inrichtingsplan. Daarbij zijn tal van punten de revue gepasseerd. Dit waren zowel inhoudelijke, procesmatige, procedurele als financiële punten.

In ons vervolggesprek is de bestuurder het lijstje van de punten die zij genoteerd hadden langsgelopen. Toen is een onderhandelingsresultaat bereikt en dat hebben we in de gezamenlijkheid gecommuniceerd.

**Waar ging het dan toch mis?**

Tijdens het overleg over de tekst van het sociaal plan, bleek dat daarvoor toch het sociaal plan VMP 2019/2020 als basis was gebruikt. Dat kan, maar daar moest wel heel erg veel aan gebeuren, voor wat betreft de tekst, proces, procedures en regelingen. Daar zijn we ook druk mee bezig geweest, maar dat ging verder dan alleen zogenaamde punten en komma’s. Daar hadden wij onze zorgen wel over, maar hadden er wel vertrouwen in, omdat het niet over de inhoud zou gaan én het onderhandelingsresultaat was immers al duidelijk.

Helaas, dat bleek een vergissing.

**Vergissing?**

Ja, een vergissing.

Uiteraard is één van de punten waarover onderhandeld is, de hoogte van de beëindigingsvergoeding. In het verleden was die ooit gebaseerd op de kantonrechtsformule Tegenwoordig is die gebaseerd op de transitievergoeding. Deze transitievergoeding is fors lager dan de kantonrechtersformule.

Als bonden hanteren wij bij de beëindigingsvergoeding de formule A x B x C.

Daarbij staat de A voor het aantal dienstjaren, de B voor het bruto maandsalaris (inclusief alle emolumenten) x 1/3 en de C staat voor de zogenoemde correctiefactor. Dit is de factor waarmee je dus de hoogte van de beëindigingsvergoeding uiteindelijk bepaald.

Echter, aan de transitievergoeding zit een maximum. In 2021 bedraagt dit maximum € 84.000,00 of het jaarsalaris, indien dit hoger is. Toen we bij dit gedeelte in de tekst waren, bleek dat wij daarover toch iets anders afgesproken hadden dan jullie bestuurder.

Voor jullie bestuurder geldt dit maximum als een absoluut maximum. Voor ons wordt dit maximum pas bereikt na vermenigvuldiging van het maximum (of jaarsalaris) met de correctiefactor, dus bij een correctiefactor 2.2 is het maximum € 184.800,00 zijn.

Daar zit een verschil tussen dat we eerder tijdens de gesprekken niet benoemd hebben.

Vervolgens was het voor jullie bestuurder reden om ons te verwijten dat we het onderhandelingsresultaat niet zouden respecteren en dat wij zouden terug onderhandelen.

**Hoe nu verder?**

In feite noemen zij ons daarmee onbetrouwbaar. Met het op deze manier framen van deze gang van zaken, maken zij de kloof onoverbrugbaar. Immers met een onbetrouwbaar iemand kun je geen zaken doen.

De ondernemingsraad heeft vervolgens beide partijen benaderd om alsnog aan tafel te gaan. Wij hebben daar van onze kant positief op gereageerd, ook omdat wij ons niet herkennen in de termen die jullie bestuurder gebruikt. Jullie bestuurder heeft er kennelijk voor gekozen om een andere weg te bewandelen, zie daarvoor de van Elles Dost. De ondernemingsraad gaat nu in gesprek met jullie bestuurder over een sociaal plan, ondanks het feit dat zij met ons hadden afgesproken om dit niet te doen.

**Wat betekent dit nu voor jullie?**

Dat weten wij op dit moment nog niet. Wij weten wel dat wij helaas geen SP hebben kunnen afspreken. Wij spreken liever geen sociaal plan af, dan dat we een slecht sociaal plan afspreken. Want één ding weten we zeker: Een slecht sociaal plan ligt bij de volgende reorganisatie direct weer op tafel. Is het niet bij jullie, dan wel bij jullie collega’s bij andere woningcorporaties.

Wij zullen onze betrokken leden uiteraard bijstaan mochten zij in problemen komen in deze reorganisatie. Verder organiseren wij een digitale bijeenkomst op digitale 23 november 2021 om 19.30 uur. Tijdens deze bijeenkomst willen wij met jullie in gesprek over de situatie en de opties die voorliggen. Wil je deze bijeenkomst bijwonen? Meld je dan aan via onderstaand mailadres dinsdag vóór 12.00 uur. Wij sturen je de link om in te loggen via de mail toe.

Met vriendelijke groet,

mede namens mijn CNV collega bestuurder Emiel Peper,

Sabine de Vriend

FNV Bouwen & Wonen

T 06 5348 4242

E sabine.devriend@fnv.nl