



INZET POLITIEBONDEN CAO-ONDERHANDELINGEN 2022

Het was de politiebonden een lief ding waard geweest als we deze inzet voor een nieuwe politie-cao in augustus/september 2021 hadden kunnen presenteren. Dan zou het wellicht gelukt zijn om onze ambitie waar te maken en al vanaf 1 januari 2022 nieuwe verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van het politiepersoneel doorgevoerd te krijgen, in aansluiting op de bescheiden pluspunten in de 'tussen-cao' van 2021.

Helaas bleek de formatie van het kabinet Rutte IV zich historisch lang voort te slepen, met als gevolg dat ook de politiebonden maandenlang moesten wachten op de komst van een nieuwe Minister van Justitie en Veiligheid met wie ze zaken konden doen. Wat de bonden betreft draagt de politiek de verantwoordelijkheid voor dit tijdverlies. We hopen dat het nieuwe kabinet zich daardoor aangespoord voelt om snel tot goede afspraken te komen.

Bij het opstellen van onze inzet zijn we uitgegaan van een cao met een looptijd van twee jaar.

INKOMEN

Primaire loonontwikkeling

2022

In de 'tussen cao 2021' is een structurele loonsverhoging van 1,3% overeengekomen. Op het moment van afsluiten van het onderhavige arbeidsvoorwaardenakkoord was niet te voorzien dat de inflatie in 2021 zou oplopen tot 2,7%. Feitelijk is daarmee onbedoeld een inkomensachteruitgang van 1,4% gecreëerd. In dit arbeidsvoorwaardenakkoord willen de bonden dat corrigeren aangevuld met een structurele loonsverhoging van 2% per 1 januari 2022 waarbij een vloerbedrag geldt van € 125 bruto per maand. Tevens wordt per 1 juli 2022 een verhoging doorgevoerd ter hoogte van de geprognostiseerde inflatie over het jaar 2022.

2023

Op 1 januari 2023 wordt de daadwerkelijke inflatie van 2022 verhoogd met een loonsverhoging van 1,5% met een vloerbedrag van € 125 bruto per maand. Tevens wordt per 1 juli 2023 een verhoging doorgevoerd ter hoogte van de geprognostiseerde inflatie over het jaar 2023.



Toelagen en ouderschapsverlof

- **Overwerkvergoeding**

Bij overwerk krijgt de medewerker buiten het overuur (in tijd of geld), een toeslag van een half uur of een bedrag van € 6,-. Dat bedrag is al heel wat jaren geleden vastgesteld en kort geleden alleen met een indexering aan de hand van de loonontwikkeling in de sector verhoogd (€ 6,08) Het bedrag is geen realistische vergoeding meer als toeslag voor overwerk en staat in geen verhouding tot de (financiële) waarde van een half uur.

De bonden willen het bedrag verhogen.

- **Onregelmatigheidstoelage (ORT)**

Het ingangsmoment van de operationele toelage wordt op wekdagen vervoegd naar 19.00 uur.

Op 1 juli 2022 wordt het bedrag met € 3 bruto verhoogd.

Op 1 juli 2023 wordt het bedrag nogmaals met € 3 bruto verhoogd

- **Afbouwtoelage consignatie**

Als een medewerker van functie verandert en daardoor minder ORT heeft, komt hij mogelijk in aanmerking voor een afbouwtoelage (conform artikel 15 Bbp).

Zo'n afbouwtoelage is er niet voor consignatie. De bonden willen de genoemde afbouwtoelage voortaan ook toe te passen op de consignatievergoeding.

- **Schalen 12/13/14**

Een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen stammen nog uit de periode dat de schalen 12 en hoger per definitie uit leidinggevende functies bestonden met een hoge mate van eigen regie. Met de invoering van het LFNP zijn er zowel in de uitvoering als de ondersteuning functies gekomen bestemd voor het uitvoerende- en beleidswerk tot en met schaal 14.

Vanaf schaal 15 gelden – in overwegende mate – de afspraken gemaakt over de rechtspositie van de politietop. Die groep wordt in dit onderdeel buiten beschouwing gelaten.

Zo ontvangen medewerkers van schaal 12 en hoger geen Toelage Bezwarende Functie. De schalen 13 en 14 krijgen (buiten inzet in rampenstaf SGBO, ME en TGO) geen overwerkvergoeding en geen verschuivingsvergoeding. Voor collega's die geen zogenoemde 'vrije planner' zijn, is dat niet langer reëel. De bonden willen dat de uitzondering voor deze groep vervalt zodat zij ook recht hebben op de genoemde vergoedingen.

- **Eerder recht op verschuivingsvergoeding**

In de huidige situatie is het schuiven met diensten voor de werkgever nog altijd een (relatief) goedkope manier om extra capaciteit te genereren ten koste van het privéleven van de medewerkers. Ook hiertegen willen de bonden graag een extra dam opwerpen door af te spreken dat vanaf 2022 voor alle op verzoek van het korps verschoven diensturen zonder meer een verschuivingsvergoeding wordt toegekend. Met andere woorden: de huidige drempel van acht verschoven diensturen moet komen te vervallen.



- **Verbetering ouderschapsverlof**

Op basis van eerdere cao-afspraken hebben politiemedewerkers recht op dertien weken ouderschapsverlof met een doorbetaling van driekwart van hun salaris. Vanaf 2 augustus 2022 financiert de overheid echter voor alle Nederlanders de doorbetaling van vijftig procent van hun salaris tijdens hun eerste negen weken ouderschapsverlof.

De bonden constateren dat deze ontwikkeling de werkgever een aanzienlijke kostenbesparing zal opleveren en de politiemedewerkers geen praktisch voordeel. Het lijkt ons dan ook niet meer dan redelijk en rechtvaardig dat het vrijvallende arbeidsvoorwaardengeld wordt ingezet voor verbetering van het ouderschapsverlof.

CAPACITEIT

Zoals gezegd is gebrek aan capaciteit de afgelopen twee jaar een gigantisch probleem geweest en dat zal de komende drie tot vier jaar zo blijven. Dit trekt een wissel op alle medewerkers binnen de politie. De bonden hebben zich zelfs genoodzaakt gezien in een vroegtijdig stadium met collectieve acties te beginnen omdat de rek er bij politiemensen volledig uit is. Volgens ons is het cruciaal dat voor de komende jaren een crisisorganisatie in het leven wordt geroepen om zoveel mogelijk politiewerk draaglijk en uitvoerbaar te houden.

Het invoeren van een crisisorganisatie moet ertoe leiden dat politiemensen voldoende ruimte krijgen om te herstellen en een acceptabele balans tussen werk en privé kunnen handhaven (bijvoorbeeld verlof met verjaardagen, vakantie, etcetera). De onvoorspelbare inzet voor onverwachte (spoed)klussen moet meer en beter opgevangen worden door bijvoorbeeld een andere manier van organiseren en plannen. Ook zal een grotere solidariteit van collega's onderling worden gevraagd door het leveren van een (extra) bijdrage aan het meest belastende deel van het politiewerk, waaronder nachtdiensten en ME-inzet.

De bonden achten het onvermijdelijk dat de minister, de burgemeester en het Openbaar Ministerie voor de komende jaren keiharde en zichtbare besluiten nemen over het politiewerk dat tot nader order wel of niet wordt gedaan. Over deze keuzes zal de samenleving duidelijk geïnformeerd moeten worden. Want het is eenvoudig: de rek is eruit en de huidige werkwijze is onhoudbaar. De politiebonden zullen tijdens de onderhandelingen meer inhoudelijke voorstellen doen om bovenstaande doelen te realiseren.

VEILIGHEID TIJDENS DE DIENST

Gevolg van het huidige capaciteitsprobleem is dat de bezetting tijdens de dienst (overdag maar zeker tijdens de nacht) onaanvaardbaar laag is. Dit wordt versterkt door de COVID 19- pandemie, die de krapte nog verergert door de afwezigheid van collega's wegens ziekte en door een extreem beroep op de ME en andere kwaliteitsgroepen om de maatschappelijke



onrust in deze crisisjaren in goede banen te leiden.

Dit alles heeft ertoe geleid dat politiemensen zich in toenemende mate persoonlijk onveilig voelen tijdens het werk. Meer en meer is er sprake van collega's die in uitgestrekte gebieden alleen onderweg zijn. Ook zien we dat de kennis en ervaring op gebieden die cruciaal zijn voor het politiewerk en -optreden ernstig onder druk staan. Tot slot zijn politiemensen zich er zeer van bewust dat ondersteuning door collega's bij grote incidenten of in noodsituaties erg lang op zich kan/zal laten wachten.

De politievakbonden hebben deze problemen jaren geleden al voorspeld. Om allerlei redenen zijn deze waarschuwingen lang genegeerd of gebagatelliseerd. Die tijd moet nu voorbij zijn. De politiebonden accepteren niet meer dat de gevolgen van het bovenstaande nog langer worden afgewenteld op de operationele politiemensen.

Tijdens de onderhandelingen zullen wij verdere inhoudelijke voorstellen doen om de persoonlijke veiligheid van politiemensen tijdens de dienst zoveel mogelijk te garanderen.

LOOPBAAN/PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

De politieorganisatie zit inmiddels midden in een periode van enorme personeelstekorten en een navenant vervangingsvraagstuk. Tegelijk moet voorop blijven staan dat de politie blijft zorgen voor voldoende en goed opgeleide politiemedewerkers. Het toerusten van personeel is jarenlang achtergebleven bij de noodzaak. Ondanks gedane inspanningen, investeringen en cao-afspraken aangaande capaciteit en kwaliteit zijn de problemen acuut en groot van omvang. Ingrijpende afspraken en maatregelen zijn noodzakelijk om het tij te keren.

- **Meer waardering voor kennis en ervaring**

De kennis en ervaring van de huidige medewerkers verdient meer waardering. Diploma's en opleidingen zijn belangrijk, maar bij de politie opgedane praktijkkennis en -ervaring zijn nog belangrijker. Daaruit blijkt immers de daadwerkelijke geschiktheid voor het werk. Helaas leert de praktijk vaak anders en zijn (onnodig) lange opleidingen vereist om een loopbaanstap te zetten.

De werkgever kiest vaak voor een in zijn ogen goedkoper, maar tegelijk ineffectief alternatief: het aantrekken van externen. De doorstroom van de broodnodige ervaren en goede interne politiemensen stukt daardoor. Veel gemotiveerde politiemensen vertrekken jaarlijks vanwege het ontbrekende perspectief.

Regie op de eigen loopbaan

Medewerkers moeten niet alleen op papier maar ook daadwerkelijk regie kunnen voeren op hun eigen loopbaan. Daarbij horen taken en verantwoordelijkheden maar ook bevoegdheden. Dit geeft perspectief en voldoening aan collega's die meer/andere dingen in hun mars hebben. De politiebonden zullen tijdens de onderhandelingen meer inhoudelijke



voorstellen doen om bovenstaande doelen te realiseren.

- **Uitbreiding samenwerking politie, Politieacademie en politiebonden**

In 2021 is in een vorm van samenwerking tussen het korps, de Politieacademie en de politiebonden een pilot gestart om de medewerkers met een N2-opleiding die al lang in dienst zijn een opleiding aan te bieden om hen daarna te kunnen inzetten in de GGP.

Gezien de opleidingsopgave van de PA maar ook de noodzaak om zo snel mogelijk goed opgeleide collega's te laten doorstromen, willen de politiebonden deze pilot omzetten naar een structurele samenwerkingsvorm. Daarbij kunnen dan op korte termijn ook andere groepen (bijvoorbeeld doorstroom politievrijwilligers, BOA-opleidingen) worden opgeleid.

Het realiseren van deze stap is cruciaal om iets te doen aan de huidige behoefte aan medewerkers. Hiertoe dient het kabinet indien nodig extra budget beschikbaar te stellen.

OVERIG

- **Vroegpensioenregeling vanaf 2026**

In deze cao willen de bonden de RVU-regeling politie uitbreiden met de politiemedewerkers die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereiken en daarmee onder de fiscale vrijstelling vallen. De bonden willen daarnaast in ieder geval met de werkgever afspreken dat de onderhandelingen over een nieuwe vroegpensioenregeling voor de politiesector vanaf 2026 worden geopend zodra duidelijk is welke fiscaal-financiële mogelijkheden de overheid daarvoor in het leven roept op basis van het pensioenakkoord uit 2019.

- **Preventie en zorg**

In 2022 voert de Nationale Politie een nieuw stelsel van zorgaanspraken voor zijn medewerkers in. Doel: de gezondheidsrisico's van politiewerk zoveel mogelijk beperken en garanderen dat collega's bij werkgerelateerde uitval kunnen rekenen op voldoende persoonlijke aandacht, zorg en vergoeding van onkosten.

Volgens de bonden zal dit stelsel alleen goed kunnen functioneren als de organisatie en inrichting van VGW (Veilig en gezond werken) fundamenteel worden herzien.

Wij achten het noodzakelijk dat er een apart organisatieonderdeel voor preventie en zorg in het leven wordt geroepen, dat onafhankelijk van de HRM-organisatie opereert.



- **Operationele rollen**

De bonden vinden het hoog tijd voor meer duidelijkheid op het gebied van de zogenaamde operationele rollen. Deze verduidelijking zou wat ons betreft uit twee maatregelen moeten bestaan. Ten eerste het limitatief toewijzen van operationele rollen (OPCO, ACO, OVD, HOVJ-P en R) aan één of meer LFNP-functies. Ten tweede het opwaarderen van de OVD- en HOVJ-rol tot een volwaardige eigen LFNP-functie.

- **Meer opties verlofsparen**

Politiemedewerkers kunnen op basis van de regeling Levensfase-uren (LFU) verlof bij elkaar sparen om naar eigen behoefte op te nemen tijdens hun loopbaan. De bonden willen graag officieel geregeld zien dat de mogelijkheden op dat gebied met ingang van 2022 worden verruimd. Onderzoek heeft namelijk uitgewezen dat er geen praktische bezwaren zijn om de collega's desgewenst ook de bovenwettelijke verlofuren aan hun LFU-tegoed te laten toevoegen. Wat de bonden betreft wordt dat meteen ook mogelijk voor meeruren.

- **Ruimere openstelling verlofsparen**

Drie jaar na de invoering van de regeling Levensfase-uren (LFU) blijft een flinke groep politiemedewerkers erop gebrand om alsnog de mogelijkheid tot verlofsparen te krijgen. Het gaat deels om spijtoptanten en deels om collega's voor wie gezien hun leeftijd geen of onvoldoende voordeel werd verwacht van de nieuwe spaarregeling.

De bonden zien geen reden om de wens van deze collega's niet te honoreren en stelt dan ook voor de mogelijkheid om verlof te sparen op basis van de LFU-regeling alsnog open te stellen voor de collega's die in 2018 voor behoud van hun bestaande RPU-aanspraken hebben gekozen of op basis van hun leeftijd (55 jaar of ouder) waren uitgesloten van de regeling Levensfase-uren (van kracht sinds 2019).

- **Bijdrage sportkosten**

Op basis van de regeling Ruilmogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Politie (RAP) kunnen politiemedewerkers de kosten voor bedrijfsfitness belastingvrij uitruilen tegen bijvoorbeeld verlofuren. Veel collega's blijken echter de voorkeur te geven aan een andere sport. Indachtig een belangrijk doel van de RAP (lichaamsbeweging bevorderen) lijkt het de bonden dan ook een goed idee om deze regeling zodanig aan te passen dat ook de kosten voor andersoortige sportbeoefening dan bedrijfsfitness belastingvrij kunnen worden uitgeruild (tot een nader te bepalen maximum).

- **Politievrijwilligers**

De huidige rechtspositie van het politiepersoneel bevat een aantal afspraken die de werving en de binding van politievrijwilligers belemmeren. De bonden stellen voor deze regelingen in positieve zin aan te passen. Zo zijn bepaalde afspraken in de RAP ook goed toepasbaar voor vrijwilligers en is de afspraak over de tijdelijke aanstelling in executieve dienst nodeloos ingewikkeld. Ook lijkt het ons wenselijk een reservistenregeling af te spreken voor situaties waarin politievrijwilligers worden ingezet als reservecapaciteit.