

Minister van Justitie en Veiligheid  
Prof. Dr. Mr. F.B.J. Grapperhaus  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag

**AFDELING**  
Bestuur

**PLAATS**  
Leusden

**ONS KENMERK**  
DB/cor.uit/20.039/gk

**DOORKIESNUMMER**

**DATUM**  
13 augustus 2020

**UW KENMERK**

**E-MAIL**

bestuur@acp.nl

**BETREFT**

Inzetbrief cao politie 2021 en verder

Excellentie,

Per 1 januari 2021 loopt de huidige cao voor politiemensen ten einde. De politievakbonden hebben voor het eerst in de historie van de cao-onderhandelingen in de sector Politie, besloten om niet ieder met een afzonderlijke cao-inzet te komen, maar direct een gezamenlijke inzet te formuleren voor de aanstaande onderhandelingsronde. Wij doen u hierbij, zoals was toegezegd, de gezamenlijke inzetbrief toekomen zodat er tijdig gestart kan worden met de onderhandelingen en er per 1 januari 2021 een nieuwe cao Politie afgesloten kan zijn.

De inzet is tot stand gekomen op grond van inbreng van onze achterbannen. Aan een door ons uitgezette enquête hebben ruim 10.000 politiemensen meegedaan. Ook hebben er dialoogsessies plaatsgevonden via videoconferenties.

De uitvraag onder onze achterban heeft zich gericht op vijf thema's:

- Inkomen
- Persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Vitaliteit / Fit en gezond blijven
- Mobiliteit
- Organisatieontwikkeling

Voordat we ingaan op onze inhoudelijke voorstellen aan de hand van deze thema's, willen wij eerst stil staan bij de bijzondere tijd waarin wij ons als samenleving bevinden en de rol daarin van politiemensen en de politie als organisatie. Al voor de coronacrisis was duidelijk dat we op een kruispunt in de tijd staan. De coronacrisis heeft onze kwetsbaarheden in vele opzichten zichtbaar gemaakt. Niet alleen op het punt van (volks)gezondheid, op sociaal, economisch en monetair vlak maar ook op het fundamentele punt van maatschappelijke en persoonlijke veiligheid. Politiemensen en de politie als instituut zijn van cruciaal belang om onze samenleving veilig te houden.

U, en ook vele andere politiek en bestuurlijk verantwoordelijken, hebben dit de afgelopen periode op tal van momenten duidelijk gemaakt. Politiemensen verwachten, naar onze mening terecht, dat de daarbij behorende erkenning en waardering door de werkgever en het kabinet in deze cao tot uitdrukking wordt gebracht. Tegelijk zijn politiemensen en wij als hun vertegenwoordigers niet blind voor de situatie waarin wij ons als samenleving

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

met elkaar bevinden. Dit maakt dat het nu, naast dat het een lastige tijd is, ook een uitgelezen moment is om de daad bij het woord te voegen en de uitgesproken waardering om te zetten in daden. Wij hopen dan ook dat het deze keer niet nodig is om actie te voeren voor een rechtvaardige cao.

Dit alles overwegende, streven de politievakbonden er zoals gezegd naar om voor 1 januari 2021 met u een nieuwe cao overeen te komen. Wij hebben gekozen voor een overzichtelijke en beknopte inzet, die wij hierna uiteen zullen zetten. Wij stellen voor om deze brief als leidraad voor de onderhandelingen te gebruiken en dringen er op aan om begin september te starten met het onderhandelingsproces. Het spreekt voor zich dat als u nog wensen heeft die u graag met ons wilt bespreken en die niet in deze brief staan, er alle gelegenheid is om die nog tijdig schriftelijk aan te leveren.

## **1. Inkomen**

### **> Primaire loonontwikkeling**

In tegenstelling tot eerdere looneisen bij vorige cao-onderhandelingen kiezen wij er voor om in deze fase nog geen looneis kenbaar te maken. De politievakbonden willen op dit punt eerst duidelijkheid van de werkgever en het kabinet. In de afgelopen periode is van uw zijde grote waardering uitgesproken voor het werk en de inzet van politiemensen. Onze achterban verwacht dat deze waardering tot uitdrukking wordt gebracht in een goed bod op het gebied van salaris (en uiteraard ook de overige arbeidsvoorwaarden). Uit onze cao-enquete blijkt dat een procentuele inkomensverbetering de absolute voorkeur heeft van een grote meerderheid van onze achterban.

### **> Overwerkvergoeding**

Bij overwerk krijgt de medewerker behalve het overuur (in tijd of geld), een toeslag van een half uur of een bedrag van 6 euro. Dat bedrag is al minimaal 17 jaar niet meer verhoogd. Inmiddels is het bedrag geen realistische vergoeding meer als toeslag voor overwerk en staat het in geen verhouding tot de financiële waarde van een half uur. Bonden willen dat het bedrag wordt verhoogd naar 15 euro en voortaan wordt geïndexeerd aan de hand van de loonontwikkeling in de sector.

### **> Aanpassingen t.a.v. specifieke vergoedingen en doelgroepen**

Een aantal afspraken op het gebied van inkomen en vergoedingen voldoen niet (meer) aan de oorspronkelijke bedoeling, zijn inmiddels ingehaald door de tijd of behoeven om andere redenen verbetering. De politiebonden willen de volgende verbeteringen aanbrengen:

- Voortaan worden alle toelagen en vergoedingen automatisch geïndexeerd.
- De eindejaarsuitkering wordt voortaan in november in plaats van december uitbetaald. Zo kan deze worden gebruikt voor de dure decembermaand.
- Bij overstap naar een lager gewaardeerde functie blijven de reeds opgebouwde OVW-periodieken voortaan behouden.
- Een afbouwtoelage voor consignatie indien een medewerker overstapt naar een functie met minder (inkomsten uit) consignatie.
- De vergoedingen voor onkosten en toeslagen voor enkele specifieke groepen zoals Observatie & Techniek, hondengeleiders en Teamleider Explosieven Verkenning passen niet meer bij de huidige werkelijkheid. Dit geldt ook voor de groep collega's die niet vanuit een politielocatie werken, zoals medewerkers die het onderhoud doen van de C2000 masten, observatieteams tijdens acties, et cetera. Deze regelingen moeten opnieuw tegen het licht worden gehouden.
- Voortaan wordt nog slechts voor één rol of taak consignatie opgelegd. Is het toch nodig om voor meer taken of rollen tegelijkertijd consignatie op te leggen, dan wordt voor iedere vorm afzonderlijk de consignatievergoeding verstrekt.

- Als een medewerker op het maximum van schaal 7 inclusief OVW-periodieken zit en overstapt naar een functie met schaal 8, bedraagt de eerstvolgende periodieke verhoging slechts 15,08 euro bruto. Dit is geen betekenisvolle salarisverbetering. De salaristabel dient zodanig aangepast te worden dat de verhoging het naasthogere bedrag in de salaristabel bedraagt (op dit moment 4013,22 euro)
- De schalen 12/13/14 zijn uitgezonderd van een aantal arbeidsvoorwaardelijke elementen, omdat dit in het verleden leidinggevende functies waren waarbij medewerkers zelf regie hadden op hun rooster. Zo ontvangen deze medewerkers geen TBF en krijgen schalen 13 en 14 (buiten inzet in rampenstraf SGBO, ME en TGO) geen overwerkvergoeding en verschuivingsvergoeding. Sinds de invoering van het LFNP zijn de meeste van deze functies zodanig veranderd dat de eigen regie op het rooster vrijwel geheel is verdwenen. De reden om deze groep uit te zonderen van de genoemde vergoedingen is daardoor weggevallen. De uitzondering moet daarom opgeheven worden.

#### > **Uitloop ondersteuning**

Collega's werkzaam in een functie waaraan geen OVW-periodieken zijn verbonden en die reeds lange tijd op het maximum van hun schaal staan, verdienen meer inkomensperspectief. Bonden willen voor deze medewerkers uitlooperperiodieken in het leven roepen.

## **2. Persoonlijke en professionele ontwikkeling**

Uit de uitvraag onder onze achterban blijkt dat goede cao-afspraken over de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, na inkomen, hoge prioriteit moeten krijgen. Het is volgens politiemedewerkers tijd dat de werkgever hierin structureel meer investeert, hetzij in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget, hetzij in de vorm van een verhoging van het algemene korpsbudget voor opleidingen en het vergroten van de doorstroommogelijkheden binnen de organisatie.

#### > **Persoonlijk opleidingsbudget**

Vanaf januari 2022 krijgen politiemedewerkers een volwaardig opleidingsbudget toegekend, intern en extern te besteden. Het bedrag wordt vastgesteld op 1.500 euro per jaar.

Er is de mogelijkheid om te sparen; na 4 jaar kan de medewerker bijvoorbeeld een opleiding van 6000 euro financieren (in eigen tijd of tijd uit de LFU-pot).

#### > **Verdubbeling korpsbudget niet-initiële opleidingen**

De investeringen in functie- en ontwikkelingsgerichte opleidingen blijven ver achter bij de vraag. Een verdubbeling van het budget in termen van tijd en geld is daarom nodig. Enerzijds dienen medewerkers meer mogelijkheden te krijgen om zich te bekwamen in hun eigen functie. Daarnaast dienen medewerkers meer ruimte te krijgen om samen met collega's uit dezelfde vakgroep te werken aan ontwikkeling van hun vakgebied.

#### > **Doorstroom**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2015-2017 is afgesproken dat doorstroom naar hoger werk- en denkniveau zo veel mogelijk wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Helaas zijn deze afspraken in de praktijk over de gehele breedte van de organisatie niet voldoende gerealiseerd. Doorstroomopleidingen worden bijna niet aangeboden. Er is nog steeds geen eenvoudig, intern EVC-systeem (Erkenning Verworven Competenties) waarmee politie-ervaring erkend kan worden en onnodig opleiden voorkomen wordt. Collega's met een N2 basispolitieopleiding krijgen nauwelijks de kans om naar de doorstroomopleiding N3 of N4 te gaan. De N5 doorstroomopleiding is tot een complete stop gekomen. En in de ondersteuning wordt te vaak de voorkeur gegeven aan externe instroom, terwijl zittende

medewerkers met een gekwalificeerd diploma door middel van een extra opleiding vaak eenvoudig op een andere (hoger bezoldigde) functie geplaatst zouden kunnen worden. Van de beoogde 'evenwichtige mix' tussen doorstroom van zittend personeel en instroom van extern personeel is geen sprake. Een inhaalslag is daarom nodig via minder vrijblijvende afspraken. Om die reden dient er een aantal jaren een forse beperking te komen op het aannemen van extern personeel zolang er geschikt (te maken) intern personeel kan doorstromen. Daarnaast wordt de looptijd van de nieuwe cao gebruikt om andere loopbaan bevorderende maatregelen te nemen zoals het beter faciliteren van stages, het opzetten van een intern EVC-systeem en betere loopbaanondersteuning voor medewerkers en leidinggevenden. Medewerkers die met succes een doorstroomopleiding hebben afgerond zijn in principe geschikte kandidaten voor vacatures. Er moet worden gezien welke perspectieven geboden kan worden aan medewerkers met een Executief Specifieke aanstelling (ESI).

> **Versnellen overgangsbeleid en mobiliteit**

Het loopbaanbeleid voor N4 gediplomeerden heeft geleid tot overgangsbeleid voor het zittende personeel. Dit beleid kent echter een jarenlange looptijd en heeft als negatief effect dat het zorgt voor verminderde mobiliteit voor medewerkers. Zowel bij horizontale als verticale loopbaanwensen en zowel bij medewerkers die wel als die niet onder het beleid vallen. Het is daarom wenselijk de uitvoering van het overgangsbeleid te versnellen en te zorgen voor extra vrije vacatureruimte in te vullen conform de reguliere vacatureregels.

### **3. Vitaliteit / fit en gezond blijven**

De druk in de samenleving op mensen is toegenomen. Dit geldt ook voor de mensen in organisaties; en zeker in het 24-uursbedrijf van de politie. Het huidige capaciteitstekort versterkt deze druk. Door de verhoging van de AOW-leeftijd is de uitstroomleeftijd in relatief korte tijd sterk gestegen. Vast staat dat met het stijgen van de leeftijd de gezondheid afneemt. Aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid van collega's wordt hierdoor nog belangrijker. Hierbij is van belang om er rekening mee te houden dat de behoeften per "generatie" in de organisatie kunnen verschillen.

> **Vitaliteitsbudget**

Vanaf januari 2021 krijgen politiemedewerkers een substantiële bijdrage voor activiteiten die bijdragen aan fitheid en vitaliteit, zoals een sportabonnement.

> **Recht op onbereikbaarheid**

Op momenten dat een medewerker niet is ingeroosterd en geen consignatie is opgelegd heeft de medewerker het recht om onbereikbaar te zijn. Het gevoel bereikbaar te moeten zijn kan bijdragen aan ervaren (werk)stress. De diensttelefoon mag daarom op deze momenten uit.

> **Modaliteiten**

Modaliteiten mogen voortaan – maximaal 1 keer per jaar - gedurende het hele jaar worden aangevraagd en toegekend. Dit zorgt voor meer flexibiliteit voor werkgever en werknemer. Wanneer de werkgever niet binnen 6 weken een besluit neemt, wordt de modaliteit toegekend. Bij een negatief besluit kunnen collega's zelf advies vragen bij de modaliteitencommissie.

> **Recht op 4-daagse werkweek**

Steeds meer collega's kiezen voor een kortere werkweek (bijvoorbeeld 32 uur) omdat het hen niet lukt om door middel van een modaliteit een betere balans te vinden tussen werk, andere verantwoordelijkheden zoals zorgtaken en vrije tijd. Op die manier gaat er

onnodig capaciteit verloren. Voorstel is om bij een 36-urige werkweek een garantie te geven op een 4-daagse werkweek op jaarbasis.

> **Vroegpensioen en verlofsparen**

In 2021 zoeken de werkgever en de bonden samen uit hoe er op basis van het landelijke pensioenakkoord uit 2019 verder gebouwd kan worden aan nieuwe structurele mogelijkheden voor vervroegde uittreding bij de politie. Nu het fiscaal mogelijk is geworden om in plaats van 50 maximaal 100 weken verlof te sparen, moet worden onderzocht of de bronnen waarmee Levensfase-uren (LFU) gespaard worden, kunnen worden uitgebreid. Op die manier kan sneller worden gespaard. Denk aan de bovenwettelijke vakantiedagen, de eindejaarsuitkering, het opplussen van LFU-jaarbudget van 53,8 uur et cetera. Vanaf 2022 worden de eerste nieuwe mogelijkheden voor extra verlofsparen van kracht. Wat betreft overuren willen de bonden de keuze bij de medewerker laten of deze worden uitbetaald of in de LFU-pot worden gestort. Hierdoor ontstaat meer capaciteit voor de organisatie en meer keuzevrijheid voor de medewerker.

> **Rouwverlof**

Het definitief afscheid moeten nemen van een dierbare maakt deel uit van het leven. Voor de verwerking van dit verlies is echter in de rechtspositie niets geregeld. Rouwende werknemers ervaren de huidige mogelijkheden vaak als onvoldoende. Als er al iets geregeld kan worden (buitengewoon verlof) is men hiervoor afhankelijk van een individuele leidinggevende. Daarom dient rouwverlof specifiek te worden opgenomen in het Barp. Wij pleiten voor een flexibel op te nemen aantal rouwverlofdagen voor de verwerking van het verlies, al naar gelang de behoefte van de medewerker. Daarnaast zou er meer aandacht moeten zijn voor de medewerker die terugkeert na een periode van rouw. Afhankelijk van de wijze waarop de individuele medewerker dit verlies verwerkt, wordt gezocht naar oplossingen in de werksituatie met als doel een goed verloop van het rouwproces en daarmee van de re-integratie van de betrokken medewerker.

#### **4. Mobiliteit**

Door de coronacrisis hebben de organisatie en medewerkers in korte tijd veel ervaring opgedaan met thuiswerken en andere vormen van overleg. Dit heeft gevolgen voor de stijl van leidinggeven, balans werk-privé, minder reistijd, meer eigen regie, onderling contact etc. Er is veel ervaring opgedaan met wat werkt en wat niet. De lessen die we geleerd hebben willen we breed toegepast zien in de komende periode en vertaald in beleid en uitvoering. Daarnaast maken collega's veel reisbewegingen voor woon-werk en dienstreizen. Ook daar zijn verbeteringen mogelijk in soort vervoer, reiskosten en faciliteiten.

> **Thuiswerken**

De coronatijd heeft een enorme impuls gegeven aan thuiswerken en aangetoond dat dit beter werkt dan gedacht. Thuiswerken blijkt in veel gevallen erg effectief: het scheelt veel reis- en dienstitijd en het verhoogt de productiviteit. De bonden stellen voor om het beleid te veranderen van thuiswerken kan, naar thuis (of een andere locatie) werken is mogelijk tenzij. De medewerker ontvangt een redelijke onkostenvergoeding per thuiswerkdag. Daarnaast is de werkgever er verantwoordelijk voor dat de thuiswerkplek voldoet aan de arbonormen.

> **Stimuleringsregeling voor woon/werkverkeer per fiets/e-bike**

Politiemedewerkers die op de fiets naar het werk komen zijn gezond bezig en hebben geen behoefte aan een parkeerplek. De werkgever maakt het mogelijk dat een dergelijke fiets zakelijk kan worden geleased tegen gunstige voorwaarden.

## 5. Organisatieontwikkeling

In de cao 2018-2020 is een groot aantal onderwerpen opgenomen die te maken hebben met verbetering van de organisatie en vergroten van de capaciteit (herstelplan). De politiebonden willen waar nodig aanvullende afspraken maken. Daarnaast zijn enkele verbeteringen nodig aan het LFNP, zodat dit beter aansluit op de huidige praktijk.

### > **Herstelplan**

Doorlopend wordt gemonitord of de maatregelen zoals afgesproken in het RVU-akkoord en het herstelplan uit de cao 2018-2020 voldoende helpen om de capaciteit te vergroten en de werkdruk tegen te gaan. Zo niet, dan worden nieuwe/aanvullende afspraken gemaakt gedurende de looptijd van de nieuwe cao.

### > **Rollen**

Rollen (zoals die van OPCO) dienen duidelijk te worden beschreven en een plek te krijgen in de daarvoor bestemde LFNP-functiebeschrijvingen. Er komt een beloningssysteem voor het incidenteel uitvoeren van rollen buiten de functiebeschrijving.

### > **HOVJ en OVD als functie**

De Hulpofficier van Justitie is de eerste die een juiste toepassing van strafvordering toetst. De Officier van Dienst is de eerst aangewezen om leiding te geven bij grotere en meer complexe inzetten. Momenteel zijn dit rollen in met name de Operationeel Expert-functies. Dat is niet langer houdbaar. In een grootschalige en professionele organisatie moeten dit geen rollen maar cruciale functies zijn. Functies die een plek krijgen in het LFNP en worden ingericht in de organisatie.

Uiteraard lichten wij onze voorstellen graag nader aan u toe. Wij zien uit naar constructieve onderhandelingen en een cao waarmee politiemensen de erkenning en waardering krijgen die zij verdienen.

Hoogachtend,  
De Politievakbonden,



ACP  
G. van de Kamp



NPB  
J.A. Struijs



Equipe  
M.H.C. Barendse



ANPV  
A. Simonis