



INZET POLITIEBONDEN CAO-ONDERHANDELINGEN 2022

[Concept]

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: de formatie van het kabinet Rutte IV bleek zich historisch lang voort te slepen, met als gevolg dat ook de politiebonden maanden lang 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.

Die druk zou de werkgever nog extra moeten voelen doordat sinds medio vorig jaar de overbelasting van de huidige politiemedewerkers alleen maar is toegenomen. In november bereikten de capaciteitsproblemen binnen de Nationale Politie – deels veroorzaakt door incidentele en deels door structurele oorzaken – een dusdanig kookpunt dat de bonden zich genoodzaakt zagen tot de onorthodoxe stap om vooruitlopend op de cao-onderhandelingen alvast actie te gaan voeren. Uit protest tegen de al veel te lang veel te hoge werk- en roosterdruk bij de politie is toen de estafette-actie WAKE-UP CALL 2022 van start gegaan.

Hoe lang dit actietraject gaat duren en hoe intensief de acties zullen worden? Dat hangt af van de mate waarin de werkgever/het kabinet bereid zijn gehoor te geven aan de zorgen, wensen en voorstellen die we in dit document hebben geformuleerd.

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

INKOMEN

Loonsverhoging

Het zou voor de regering een erezaak moeten zijn dat de beloning van het politiewerk door de jaren heen haar waarde in koopkracht behoudt. De bonden rekenen dan ook op de bereidheid van de werkgever om een structurele salarisverhoging af te spreken die groot genoeg is om de onvolledige inflatie over 2021 goed te maken en voor 2022 en eventueel 2023 de inflatie te garanderen binnen de lonen. Ook willen de politiebonden dat er sprake is van een echte inkomensstijging.

Als tegenwicht voor de jarenlange procentuele loonstijgingen (relatief gunstig voor de hogere schalen) zetten de bonden dit keer ook in op een verhoging met een bedrag (relatief gunstig voor de lagere schalen). Daarom zal voor een hybride model met een drempelbedrag (centen) worden gekozen. Tijdens de onderhandelingen zullen hiervoor nadere voorstellen worden gedaan.

Loyaliteitsbonus

De Nationale Politie kampt al twee jaar met de historisch ongekende combinatie van een aanzienlijk verzaamd takenpakket (corona, drugsgerelateerde moorden, toename bewaken en beveiligen) en een uitzonderlijke onderbezetting op de werkvloer. Gedreven door plichtsbesef en verantwoordelijkheidsgevoel houden de huidige politiemensen het korps zo goed mogelijk draaiende, ondanks de risico's voor hun gezondheid, gemoedsrust en privéleven.

Voor deze toewijding verdient het totale politiepersoneel zolang de capaciteitsproblemen voortduren op gezette tijden een serieus (= financieel) gebaar van waardering en aanmoediging vanuit de politiek. Dat geldt eens te meer omdat de huidige onderbezetting voor een belangrijk deel het gevolg is van bezuinigingsmaatregelen van eerdere kabinetten.

Verhoging overwerktoeslag

Voor een uur overwerk ontvangen politiemedewerkers nu een toeslag van 30 minuten extra verlof of een extra bedrag van € 6,08. De hoogte van deze toeslag is lang geleden vastgesteld en doet inmiddels geen recht meer aan de waarde (in koopkracht) van het geleverde extra werk. Sinds 2016 volgt de overwerktoeslag weliswaar de jaarlijkse loonontwikkeling, maar het bedrag zelf onrealistisch laag als we kijken naar andere sectoren waar overwerktoeslagen worden toegekend.

De bonden zetten dan ook in op een flinke verbetering van de huidige overwerktoeslag. Dat is volgens ons niet alleen redelijk en rechtvaardig vanuit beloning oogpunt, maar ook als beschermingsmaatregel tegen overbelasting van medewerkers. Een realistische (= hogere) toeslag voor elk langer gewerkt uur voorkomt immers dat overwerk voor de werkgever een (relatief) goedkope manier wordt om aan extra capaciteit te komen.

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, et cetera). 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 en 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 verergerd 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 vaak (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 stopt 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

Op basis van het pensioenakkoord uit 2019 is voor politiemedewerkers momenteel een tijdelijke vroegpensioenregeling van kracht tot en met 2025. De bonden zijn erop gebrand om zo spoedig mogelijk afspraken met de werkgever te maken over een aansluitende nieuwe regeling vanaf 2026. Dat is echter pas mogelijk zodra duidelijk wordt welke definitieve structurele mogelijkheden er op basis van het pensioenakkoord worden afgesproken door het nieuwe kabinet, de werkgevers en de vakbeweging.

In deze cao willen de bonden 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 een of meer LFNP-functies. Ten tweede het opwaarderen van de OVD- en HOVJ-rol tot een volwaardige eigen LFNP-functie.

Meer opties verlofsparen

Politied medewerkers 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 politied medewerkers 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 politied medewerkers 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 reservisten regeling af te spreken voor situaties waarin politievrijwilligers worden ingezet als reservecapaciteit.

Stroomlijnen rechtspositie

De bonden willen de logische opbouw van de rechtspositie graag verbeterd zien door het opheffen van de huidige uitzonderingspositie voor de schaal 13 en schaal 14. Het beoogde resultaat is een rechtspositie met twee duidelijk gescheiden compartimenten: een voor de medewerkers in de strategische functies ('Top 61') en een voor de schalen 3 tot en met 14.