

Minister van Justitie en Veiligheid  
Prof. Dr. Mr. F.B.J. Grapperhaus

Centraal Georganiseerd overleg Politie (CGOP)	
Verzonden	14-11-2019
Briefnummer	TWG RVU/19.01780

Korpschef Nationale Politie  
drs. E.S.M. Akerboom

**AFDELING**

Bestuur

**PLAATS**

Leusden

**ONS KENMERK**

DB/cor.uit/19.042/gk

**DOORKIESNUMMER**

**DATUM**

25 oktober 2019

**UW KENMERK**

**E-MAIL**

bestuur@acp.nl

**BETREFT**

Uitwerking pensioenakkoord voor Politiesector

Geachte Minister en Korpschef,

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2018-2020 is de afspraak opgenomen dat indien politieke besluitvorming binnen de looptijd van dit akkoord leidt tot een afspraak over de mogelijkheid tot vervroegde uittreding, partijen met elkaar in overleg gaan over de gevolgen hiervan voor de politiesector. Nu deze politieke besluitvorming heeft plaatsgevonden in de vorm van het Pensioenakkoord, zien de politievakbonden puntsgewijs de volgende aanleidingen voor arbeidsvoorwaardelijk overleg:

1. Pensioenakkoord
2. Uitwerking herstelplan en noodscenario politieopleidingen
3. Geparkeerde afspraken CAO 2018 – 2020

**1. Pensioenakkoord**

De politievakbonden vinden het belangrijk dat politiemedewerkers gezond werkzaam kunnen zijn gedurende hun hele loopbaan. Voor dat doel zijn verschillende instrumenten in te zetten die passen bij persoonlijke mogelijkheden en omstandigheden van de politiemedewerker. Met het in juni afgesloten Pensioenakkoord ontstaat vanaf 2021 de mogelijkheid om structurele en tijdelijke uittredingsregelingen te treffen.

Wat politievakbonden betreft is de mogelijkheid om eerder te kunnen stoppen met werken, gezien de AOW-leeftijd, voor de politie een onmisbaar element in het kader van duurzame inzetbaarheid. Decennialang werd het zware werk bij de Politie door de werkgever erkend door middel van het faciliteren van vroegpensioenvoorzieningen. Door fiscale maatregelen zijn de vroegpensioenmogelijkheden inmiddels tot een minimum beperkt maar daardoor niet minder noodzakelijk in het samenstel van instrumenten van duurzame inzetbaarheid binnen de Politie. Het pensioenakkoord kent tijdelijke en structurele afspraken om uittrederegelingen mogelijk te maken zonder dat deze extra fiscaal belast worden. De tijdelijke regeling biedt vanaf 2021 gedurende vijf jaar de mogelijkheid om een bedrag van max. € 19.000 gedurende max. 3 jaar voor AOW-leeftijd te verstrekken. Politievakbonden zien met deze tijdelijke regeling een mogelijkheid om voor de medewerkers die zich niet hebben kunnen voorbereiden op het langer doorwerken vanwege het beperken van fiscale kaders en het ophogen van de AOW-leeftijd een oplossing te bieden. Voor de medewerkers die wat jonger zijn en nog tijd hebben om extra verlof te sparen is er naast deze tijdelijke regeling het structureel voorzieningenkader uit het pensioenakkoord waarvan de mogelijkheid van extra verlofsparen een onderdeel is.

#### *Tijdelijke regeling € 19.000*

De tijdelijke regeling kan ingezet worden van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Aangezien het hier gaat om een tijdelijke regeling bedoeld voor medewerkers die niet hebben kunnen anticiperen op de snel gestegen AOW-leeftijd vinden de politievakbonden dat deze regeling beschikbaar moet zijn voor alle politiemedewerkers die gezien de leeftijd hiervoor in aanmerking kunnen komen. Onderscheid ligt niet in de rede. Niet alleen wordt een regeling daarmee ingewikkeld en raakt het de uitvoerbaarheid. Bovenal is onderscheid niet uitlegbaar nu de regeling bedoeld is voor diegenen die niet hebben kunnen anticiperen op de ophoging van de AOW-leeftijd. Dat raakt alle medewerkers in dezelfde leeftijdscategorie in gelijke mate. Ook kende de politie in het verleden een vroegpensioenregeling waarin de AT-medewerker extra rechten opbouwde. Toekenning afhankelijk van capaciteit en beschikbaarheid budget kan wat bonden betreft niet aan de orde zijn. Niet alleen wordt daarmee onderscheid gecreëerd dat niet uitlegbaar is, ook zijn er instrumenten waarmee voorkomen kan worden dat er geen budget of capaciteit is. Het pensioenakkoord faciliteert bijvoorbeeld sectorale maatregelen met een budget van 800 miljoen waarop de politiesector een beroep zou kunnen doen. Een regeling voor vervroegde uittreding heeft daarnaast belangrijke inverdieneffecten doordat medewerkers die het maximum van hun schaal bereikt hebben worden vervangen door veelal jonge medewerkers die in een beduidend lagere salarisschaal worden aangesteld. Om de extra uitstroom als gevolg van vervroegde uittreding te kunnen opvangen is het nodig aanvullende afspraken te maken over in- en doorstroom.

#### *Structurele afspraken*

De afspraak uit het pensioenakkoord dat vanaf 2021 100 weken verlof mag worden gespaard zonder fiscale belasting in plaats van de 50 weken nu, opent voor de politiesector nieuwe mogelijkheden. Door deze afspraak wordt het maximaal te sparen verlofgoed binnen de LFU verdubbeld. Politievakbonden willen de mogelijkheid verkennen om bronnen voor de LFU uit te breiden en/of op te hogen zodat via het verlofsparen beter vorm kan worden gegeven aan duurzame inzetbaarheid binnen de Politie.

Politievakbonden zien het uitbreiden van het budget en de bronnen voor verlofsparen als invulling van de structurele regeling. Tegelijk met het invulling geven aan de tijdelijke regeling uit het pensioenakkoord kunnen voor de medewerkers die de tijdelijke regeling niet of niet volledig kunnen benutten afspraken worden gemaakt over het ophogen van het budget voor LFU. Zolang afspraken over ophoging van het LFU-budget niet gemaakt kunnen worden of een andere structurele voorziening voor vroegpensioen niet beschikbaar is voor de politie zal wat politievakbonden betreft de tijdelijke regeling voortgezet moeten worden. Dit om te voorkomen dat er groepen medewerkers tussen wal en schip vallen.

#### *Duurzame inzetbaarheid*

De politievakbonden zien dat de leeftijd waarop medewerkers met pensioen (kunnen) gaan opschuift. Dit maakt het noodzakelijk dat medewerkers meer instrumenten in handen krijgen om op een verantwoorde manier langer door te werken. Dit geldt zowel op het gebied van gezondheid als de combineerbaarheid met de lengte en inhoud van het dienstverband en de functie. De politievakbonden willen hierover met de werkgever aanvullende afspraken maken. Daarbij kunnen de middelen die het kabinet hiervoor beschikbaar heeft gesteld mede als bron van financiering dienen.

#### *Doorwerken na AOW-leeftijd*

Het principe van zo lang mogelijk gezond werkzaam kunnen zijn binnen de politieorganisatie pakt voor elke individuele politiemedewerker verschillend uit afhankelijk van persoonlijke mogelijkheden en omstandigheden. Dit brengt met zich mee dat er ook medewerkers zijn die na de AOW-leeftijd nog door willen en kunnen werken. Ook daar moet de mogelijkheid voor zijn zonder dat de medewerker afhankelijk is van goedkeuring door de eigen leidinggevende. Bonden willen daarom het gesprek aangaan over het beleid dat gehanteerd wordt ten aanzien van doorwerken na de AOW-leeftijd. Als voorbeeld zou gekeken kunnen worden naar het Rijk. Daar volgt inmiddels ontslag op 70-jarige leeftijd in plaats van AOW-leeftijd.

#### *Na 45 jaar met pensioen*

De politievakbonden willen - in lijn met afspraken die hierover in andere sectoren zijn gemaakt - afspraken maken over de mogelijkheid om na 45 gewerkte jaren met pensioen te gaan.

## 2. Uitwerking herstelplan en noodscenario politieopleidingen

De capaciteitsproblematiek ontwikkelt zich inmiddels naar een noodsituatie. Naast actuele ontwikkelingen zijn de oorzaken vooral structureel en fundamenteel van aard. Een voortvarender uitwerking van het herstelplan is daarom van groot belang. Dit is echter onvoldoende om de door de bonden reeds voorspelde versnelling van de uitstroom op te vangen. Een uitstroom die ten gevolge van een regeling voor vervroegde uittreding nog verder zal toenemen. De politievakbonden zien daarom een absolute noodzaak voor versnelling van de in- en doorstroom en tegelijk versnelde inzetbaarheid van aspiranten. Een ingrijpende hervorming van het stelsel van politieopleidingen is onvermijdelijk en dient te zijn gericht op snellere inzetbaarheid tijdens de basisopleiding, waarna medewerkers via vakspecialistisch onderwijs hun kennis, vaardigheden en vakmanschap verder ontwikkelen. Daarnaast willen de politievakbonden afspraken maken over de toekomstige rol van de Politieacademie in het brede veld van kennis, ervaring en onderzoek op het gebied van het politievak (de *'body of knowledge'*), de permanente ontwikkeling daarvan binnen de Politieacademie en de permanente bijdrage van iedere collega daaraan als onderdeel van vakgroepen.

### *Uitvoering Bijlage CAO*

Onderdeel van de huidige CAO is de bijlage met afspraken over verbetering van de organisatie (ook wel bekend als Herstelplan). Een van de belangrijkste doelen was het vergroten van de operationele capaciteit van het korps. Op dit moment is de looptijd van deze CAO voor ruim de helft verstreken. De politievakbonden zien dat de behoefte aan operationele capaciteit de afgelopen tijd explosief is gestegen en hoogst waarschijnlijk alleen nog maar gaat toenemen. Daardoor zal de druk op politiemensen die al onaanvaardbaar groot is, nog verder toenemen. Op diverse terreinen zijn de effecten daarvan nu al zichtbaar: in de privésituatie niet meer kunnen combineren van zorg en werk, uitputting door extreem veel en lange diensten, toename van ziekteverzuim, verlofstops voor korte en langere periodes en vertrek van - ook jonge - collega's. Voor de politievakbonden is nu niet alleen de grens bereikt, maar zijn we over de grens. Om aan deze situatie een einde te maken zullen de politievakbonden op korte termijn met eisen komen om grenzen te stellen aan het almaar toenemende werkaanbod. Daarnaast zijn wij van mening dat de maatregelen zoals opgenomen in de bijlage van de CAO (en wellicht nog aanvullende stappen) sneller dan tot nu toe het geval is tot uitvoering moeten komen. Over de versnelling van de uitvoering van de bijlage zullen de politievakbonden voorstellen doen.

## 3. Geparkeerde afspraken CAO 2018-2020

De 'geparkeerde' afspraken uit de huidige CAO over dienstreizen vanuit de eigen woning en studiefaciliteiten hebben een relatie met het capaciteitsvraagstuk. Uitwerking of wijziging van deze afspraken dient daarom plaats te vinden in samenhang met de andere onderwerpen die in deze brief genoemd worden.

### *Tot slot*

Het mag duidelijk zijn dat de noodzaak en urgentie om tot goede afspraken te komen over de bovenstaande zaken voor politiemensen van het allergrootste belang is. Wij stellen dan ook voor om een traject uit te zetten waarmee het mogelijk is om voor het einde van 2019 daadwerkelijk tot afspraken te komen. Mogelijk zullen de politiebonden naast bovengenoemde onderwerpen nog andere zaken inbrengen waarover zij afspraken willen maken. Wij willen bij de start van de onderhandelingen de diverse onderwerpen meer in detail voorzien van inhoudelijke voorstellen.

Hoogachtend,  
De Politievakbonden,



ACP  
G. van de Kamp



NPB  
J.A. Struijs



VMHP  
M. Barends



ANPV  
A. Simonis