

“De bijzondere omstandigheden waaronder deze CAO tot stand is gekomen”

Een terugblik op een periode waarin o.a. het sociaal akkoord tussen kabinet en sociale partners een belangrijke rol opeiste.

Toespraak van de heer Foeke Wagenaar, korpschef regiokorps Fryslân, lid werkgeversdelegatie.

CAO expert meeting, 30 november 2005 te Mierlo.

Dames en heren,

Alvorens op de inhoud van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2005-2007 in te gaan, wil ik eerst stilstaan bij het proces van de totstandkoming daarvan.

De vorige CAO Sector Politie had een looptijd van drie jaar. De looptijd was tot 2004. Begin 2003 werden de eerste voorbereidingen getroffen voor een opvolger van deze CAO. Het zouden mijn eerste CAO onderhandelingen worden.

De eerste stap daarbij was het opstarten van overleg met de korpsen over de lijn en thema's voor deze CAO.

Na gedachtewisselingen in het Platform P&O, de board Personeel en het Ambtelijk Beraad werden in april van dat jaar vier interregionale CAO-vorbereidingsbijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomsten kregen alle korpsen de gelegenheid aan te geven welke onderwerpen zij van belang achtten voor het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Vervolgens is door het ministerie van BZK een startnotitie opgesteld waaruit in een later stadium een inzetbrief zou worden gedistilleerd.

In het najaar van 2003 begonnen, na uitwisseling van de inzetbrieven tussen werkgevers en politievakorganisaties, schoorvoetend de eerste onderhandelingen.

Van werkgeverszijde kon, als gevolg van de zogenaamde nullijn van het kabinet, weinig nieuws worden geboden. De inzet was vooral kwalitatief een slag te maken. Medio maart 2004 werd het overleg op verzoek van de politievakorganisatie opgeschort omdat men van mening was dat de werkgever niet voldoende te bieden had.

Na het mislukken van het najaarsakkoord tussen kabinet en sociale partners volgden ludieke acties bij de politiekorpsen. Met name de beperkingen op het gebied van prépensioen en beperkingen in de loonbetaling 1^e en 2^e ziektejaar riepen veel weerstand op. Uiteindelijk kwam in november 2004 na de grote landelijke demonstratie op het museumplein in Amsterdam het Sociaal Akkoord tot stand.

Van werkgeverszijde is toen het Overleg Sociaal Akkoord, kortweg OSA, opgestart. Onderwerp van gesprek was het binnen de Sector Politie uitwerken van de ingrijpende stelselwijzigingen als Vut-Pensioen en Levensloop, loonbetaling 1^e en 2^e ziektejaar, invoering WIA en het ziektekostenstelsel.

Het overleg verliep moeizaam. Er was behoefte aan wisselgeld doch op dat moment was daar nog geen zicht op. In april 2004 gaven de vakorganisaties aan geen mogelijkheid meer te zien voor zinvol overleg en kondigden aan hun eisen kracht bij te zetten met acties.

Zoals bij u allen bekend hebben er in de maand juni landelijke politieacties door drie van de vier politievakorganisaties plaatsgevonden. De ANPV deed daar niet aan mee.

Vooraf bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zal men deze acties niet snel vergeten. De 'blauwe belegering' veroorzaakte daar overlast aan middenstanders en ambtenaren. In z'n algemeenheid kan gesteld worden dat de acties gedisciplineerd verlopen zijn en dat de gemiddelde burger geen last heeft ondervonden.

In de zomerperiode waarin veel actievoerders met vakantie gingen, heeft er intensief informeel overleg plaatsgevonden met de drie actievoerende vakorganisaties. De ANPV was daarbij afzijdig.

Tijdens het eerste aftastende overleg in augustus van dit jaar, bleek er weer aanleiding te zijn om wat serieuzer aan tafel te gaan. De drie genoemde vakorganisaties zagen echter nog geen ruimte voor formeel overleg.

Als voorbereiding is een kleine delegatie van werkgevers en van de drie werknemersorganisaties in gesprek geraakt. Dit gesprek liep op een gegeven moment zo goed dat er op 16 september een informeel onderhandelaarsakkoord kon worden afgesloten.

Alhoewel partijen in eerste instantie dachten aan een éénjarig akkoord, mede gezien de beperkte financiële middelen, bleek door creatief inspelen op voorzichtige positieve ontwikkelingen op het gebied van de overheidsinkomsten, juist een langere termijn winst op te leveren. Na een CAO-loze periode van anderhalf jaar was daar een akkoord voor 2,5 jaar!

In tegenstelling tot de vorige CAO, bedoeld als een raamwerk waarin het aan de regionale korpsen werd overgelaten om op creatieve wijze verdere uitwerking tot stand te brengen, staat deze keer afbouw van decentrale verschillen en het verminderen van administratieve lasten voor de korpsen centraal. Verder komt er voor de sector Politie een landelijk mobiliteitscentrum. Kortom partijen zijn zich bewust dat in de looptijd van deze CAO sprake is van een veranderende politieorganisatie.

Ondanks de afbouw van decentrale verschillen krijgen de korpsen met de volgende actiepunten te maken –ik zal ze in het kort noemen– het verwerken van inkomensmaatregelen en wijzigingen in rechtspositie; preventie ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid; wijziging zorgstelsel, fit- en gezondheid, pensioen en levensloop, ontwikkelingsgericht personeelsbeleid.

Ik wil zeker niet onvermeld laten dat de sector politie op het gebied van personeelsbeleid een ontwikkeling heeft doorgemaakt. Er is een visiedocument voor de komende jaren ontwikkeld en er is een landelijk programmamanager aangesteld die alle ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid, ook vanuit deze CAO, zal afstemmen en coördineren.

Ik loop in het kort de lijst van afspraken na en wil daarbij ter toelichting het volgende melden.

- Het akkoord zal administratief in de korpsen moeten worden geïmplementeerd en verwerkt. Dat varieert van wijziging in rechtspositie tot bijstellingen in de salarissfeer. Deze zin impliceert een kortdurende, en soms repeterende, belasting van het personeel dat taken heeft op de daarmee samenhangende gebieden.
Ook het geven van goede voorlichting binnen uw korps is daarbij onontbeerlijk, ondanks het bestaan van diverse circulaires om de regelingen toegankelijker te maken. Vragen blijven er altijd en vele medewerkers stellen prijs op een persoonlijk advies.

Duurzame loopbaan

- Fit en gezondheid zal de komende jaren een cruciaal onderdeel van het HRM-beleid zijn. Alhoewel de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleid moet worden verankerd in ieder regiokorps, zal de invoering en implementatie in de vorm van een project worden opgepakt. Nadrukkelijk vermeld ik hierbij dat ook de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar fitheid en gezondheid. Het tijdpad van invoering overstijgt de duur van deze CAO in ruime mate.
- Ontwikkelingsgericht personeelsbeleid
In de komende jaren zal verder worden geïnvesteerd op het persoonlijk ontwikkelingsplan zoals geïntroduceerd in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie 2001-2003.
- Reïntegratie van zieken en arbeidsongeschikten
Het wellicht nog vrijblijvende karakter van preventiemaatregelen wordt omgezet in afspraken met een verplichtend karakter.
- Een op te richten Mobiliteitscentrum zal, analoog aan het preventie- en reïntegratiebeleid voor langdurig zieken en arbeidsongeschikten, helpen voorkomen dat een politieambtenaar wordt ontslagen vanwege reorganisatie.

Harmonisatie, vereenvoudiging en ontbureaucratisering

- Omdat de inrichting van de Nederlandse politie in beweging is, is het noodzakelijk om landelijke afspraken te maken over personele consequenties bij reorganisaties.
- Medezeggenschapsstructuur
Met waardering voor het werk dat sinds het begin van de huidige politieorganisatie is gedaan, is in deze CAO afgesproken dat het Regionaal Georganiseerd Overleg geen voortbestaansrecht meer heeft.
- Arbeidstijdenwet en roosterverschuivingen
Het aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet is nog onnodig hoog. Dit is ongewenst met het oog op de veiligheid en de gezondheid van de politieambtenaar. Ondanks inspanningen vanuit het project Optimalisering Capaciteitsmanagement Politie is het nog steeds niet gelukt om de beoogde rust in roosters te realiseren. Ter voorbereiding op de invoering van een verschuivingstoelage zal in eerste instantie een pilot worden ingericht om te komen tot een passende vormgeving van een landelijk in te voeren

verschuivingstoelage.

Stelselwijzigingen

- Vut, Prépensioen en Levensloop
Het huidige niveau van aanspraken voor de eigen vroegpensioenregeling AFUP is niet in te passen in het nieuwe fiscale regime. Rekeninghoudend met dit nieuwe regime zijn nieuwe voorzieningen afgesproken waarvan de hoofdlijnen zijn opgenomen in deze CAO.
- De nog in te voeren nieuwe wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) biedt geen inkomensgarantie voor collega's die minder dan 35 % arbeidsongeschikt zijn. Afgesproken is dat deze categorie politieambtenaren zoveel mogelijk aan het werk dient te blijven.
- Werkgevers en werknemersorganisaties zijn overeengekomen dat er in plaats van de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie een Collectieve Ziektekostenverzekering voor de sector politie komt. De Politie Zorg Polis. Deze afspraak is niet opgenomen in de CAO maar wordt wel gezamenlijk uitgevoerd.

Slot

Tot zover een greep uit de vele onderwerpen binnen de nieuwe CAO. Aan u is de opdracht hiermee aan de slag te gaan. Het gaat om een omvangrijke uitdaging die u de komende jaren zal bezighouden.

Natuurlijk moet u zelf aan de slag gaan met deze uitwerking van de CAO. Het zou echter te betreuren zijn als elk korps na afsluiting van deze meeting weer zijn eigen weg gaat en op zoek gaat naar zelfstandige oplossingen van de vragen die deze CAO oproept.

Daarom vraag ik u om nog meer dan in het verleden onze kennis te verbreden en te delen. Een aantal zaken zal daarom projectmatig ondersteund worden. Ik daag u uit om gezamenlijk de actiepunten uit de CAO in kaart te brengen. U zult vandaag en morgen ervaren hoe prettig het is om zaken gezamenlijk aan te pakken.

Ik wens u veel succes toe.