

Goud Waard!

CAO inzet 2008 e.v.

Politievakorganisatie ACP

Waardering voor het vak

- Loon – *een verhoging waar waardering uitspreekt*
- Onregelmatigheid – *beloning voor onregelmatige werktijden*
- Uitlooperperiodieken – *perspectief voor collega's aan de top van hun schaal*
- Regeling partieel uittreden – *langer werken op een prettige en reële manier*

De politieambtenaar als professional

- Loopbaanbeleid – *wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?*
- Scholing – *verplicht aanbieden van (post-initieel) onderwijs*
- Gelijke inschaling in gelijke functie – *voor nieuwe collega's in het hele land*

Gezond de toekomst in

- Fit & gezond – *de werkgever draagt een steentje bij*
- Afschaffen van de 1% voor anders actieven – *werken is niet altijd vanzelfsprekend*

Naast het werk...

- Herkenbare vrije tijd – *de waarde van een vrije dag*
- Tegemoetkoming ziektekosten – *een bijdrage voor gestegen zorgkosten*
- Reiskosten – *de eigen bijdrage vervalt*

Vooraf

Voor u ligt de CAO inzet 'Goud Waard' van de Politievakorganisatie ACP. In het plan vindt u vier thema's die voor de ACP bij de onderhandelingen voor de CAO 2008 (en verder) leidend zijn. De thema's zijn onderverdeeld in elf hoofdpunten.

Het jaar 2006 zal ons nog lang heugen als het jaar van de grote veranderingen. Op het gebied van de sociale zekerheid werd Nederland geconfronteerd met veranderingen in het zorgstelsel, de WAO, het afschaffen van de prepensioenregelingen en de introductie van de levensloopregeling. Door de slechte economische tijd moest een pas op de plaats gemaakt worden. Dit heeft in ons land én in onze sector voor veel onrust, onbegrip en onduidelijkheid gezorgd. De politie CAO 2005-2007 is in dit tijdsbestek afgesloten. Zij richtte zich vooral op afspraken die - waar mogelijk- de bovenstaande verslechtingen voor onze sector konden opvangen.

De economische situatie in Nederland is inmiddels weer aangetrokken. Prognoses wijzen uit dat de economie de komende periode blijft groeien. Daarnaast hebben we te maken met een nieuw kabinet wier keuzes en prioriteiten van belang zijn voor ontwikkelingen in de sector politie. Hierbij denken wij onder andere aan de eventuele oprichting van een nationale politie. Inzicht in deze keuzes zal van belang zijn voor de keuze van de looptijd van de CAO.

Met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO richt de ACP zich op één van haar kerntaken: belangenbehartiging op het gebied van arbeid en inkomen. De ACP vindt dat werken bij de politie gewaardeerd moet worden. Goede arbeidsvoorwaarden dragen daar aan bij. Wij werken hieraan vanuit onze visie "Mensen horen, zien en begrijpen". Het is belangrijk dat de onderwerpen in deze CAO inzet herkenbaar zijn voor al die collega's die zich bij ons thuis voelen - jong en oud, op straat en op kantoor, actief en anders actief. Die onderwerpen verbinden ons, want werken bij de politie doe je samen en niet alleen.

De ACP is van mening dat we niet continue nieuwe dingen hoeven te bedenken voor de inzet voor de CAO. Laten we de bestaande onderwerpen op een goede en creatieve manier uitwerken en voortzetten. Waardering, professionaliteit, gezondheid en een goede balans tussen werk en privé zijn volgens ons van het grootste belang. Uitgangspunt daarbij is steeds te zoeken naar een goede verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer, maar uiteindelijk draait het altijd om de keuzes die u zelf maakt.

De vier thema's waar de ACP zich bij de komende CAO onderhandelingen op richt zijn:

▪ **Waardering voor het vak**

De laatste tijd heeft de roep om waardering overheerst. Het gaat dan om waardering in de breedste zin van het woord. Op de eerste plaats waardering door een passend inkomen.

Maar zeker ook waardering voor het -zware- werk dat verzet wordt en waardering voor de politieambtenaar in functie. Met de benaming 'politieambtenaar' worden bedoeld de mensen die het operationele werk doen, maar zeker ook de vele ATH medewerkers die niet het politievak uitoefenen, maar wel cruciaal zijn voor de ondersteuning.

▪ **De politieambtenaar als professional**

Ons vak is een vak voor professionals die betrokken zijn bij hun werk en hun collega's. Daaraan moeten en mogen eisen gesteld worden. Daarbij hoort een goede opleiding en voortdurende vorming en ontwikkeling.

▪ **Gezond de toekomst in**

De discussie over vergrijzing is niet meer weg te denken uit de maatschappij. Langer werken is een vaak genoemde oplossing. Wat vergt dan in onze organisatie? Ook de constante veranderingen in onze maatschappij en in ons werk vragen op fysiek en mentaal gebied veel aandacht. Gezond blijven is belangrijk, het tijdig nadenken over wat daarbij nodig is ook.

▪ **Naast het werk...**

Werk is zingevend en belangrijk, maar het leven naast het werk is dat ook. Voor een goede balans tussen werk en privé is (herkenbare) vrije tijd van het grootste belang.

Tenslotte vindt de ACP dat er voorlopig rust moet komen in onze sector op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Na alle sociaal-economische veranderingen die in 2006 zijn doorgevoerd is het tijd voor een CAO die duidelijk en overzichtelijk is. Daarom vindt u hier geen uitgebreide arbeidsvoorwaardennota, maar een CAO inzet waarin wij denken de belangrijkste onderwerpen te hebben verwoord. Een inzet die de naam 'Goud Waard' draagt. Want voor ons is het duidelijk: politiemensen zijn goud waard.

Gerrit van de Kamp
Voorzitter

Leusden, augustus 2007

CAO inzet 'Goud Waard'

Waardering voor het vak

▪ **Loonvraag**

De laatste jaren is steeds een pas op de plaats gemaakt. Ondertussen zijn de kosten voor het levensonderhoud gestegen. Politieambtenaren ervaren een hoge werkdruk. Niet alleen een hoge uitstroom van collega's die met (vroeg)pensioen gaan of anderszins de politieorganisatie verlaten, maar ook terrorisme(bestrijding) en prestatiecontracten drukken zwaar op de organisatie. Uit de vele gesprekken en e-mail contacten met leden is het ons duidelijk geworden dat er meer geld van het salaris moet overblijven voor vrije besteding. Op het gebied van het besteedbaar netto inkomen moet een zeer belangrijke vooruitgang worden geboekt. De ACP stelt de looneis dan ook vast op € 200,- netto structureel per maand met ingang van 1 januari 2008 voor iedereen die bij de politie werkt.

▪ **Onregelmatigheidstoeslag (OT)**

Onregelmatige diensten hebben zijn weerslag op het fysieke en sociale leven van de politieambtenaar. Werken in onregelmatigheid behoort tot de kern van politiewerk, maar dat moet gewaardeerd worden. De onregelmatigheidstoeslag en de toepassing daarvan zijn wat betreft de ACP aan verandering toe:

- De onregelmatigheidstoeslag wordt verhoogd;
- Het venster voor de onregelmatigheidstoeslag wordt vergroot;
- De afbouwregeling voor de onregelmatigheidstoeslag wordt aangepast;
- De berekeningsmethode voor het vaststellen van de hoogte van de onregelmatigheidstoeslag bij ziekte geldt op basis van het gemiddelde van het laatste jaar in plaats van de laatste drie maanden.

▪ **Verhoging toe(s)lagen**

De vergoedingen voor overwerk, de operationele- en de consignatietoelagen worden structureel geïndexeerd met het jaarlijkse inflatiecijfer. Op die manier blijft de hoogte van deze toe(s)lagen elk jaar materieel gelijk.

▪ **Uitlooperperiodieken**

Het is niet voor iedereen weggelegd om in het kader van loopbaanbeleid door te stromen naar een andere functie met een bezoldiging in een hogere schaal. Vanuit het oogpunt van waardering, perspectief en/of personeelsbehoud is het zinvol om aan iedere schaal een aantal uitlooperperiodieken te koppelen. Het bereiken van deze periodieken wordt gekoppeld aan het functioneren van de medewerker en de omvang van het dienstverband. In de huidige situatie wordt na ongeveer 25 jaar het 'normale' salarismaximum bereikt. De laatste uitlooperperiodiek wordt gelijk aan het maximum van de naast hoger gelegen schaal. Dit zou in bijvoorbeeld drie stappen bereikt kunnen worden in een systematiek waarin de medewerker respectievelijk na 5, 10 en 15 jaar op het eerder beschreven maximum komt.

▪ **Regeling partieel uittreden (RPU)**

De regeling partieel uittreden (art. 13A Barp) maakt het voor de politieambtenaar mogelijk om per week gemiddeld minder te werken. In de CAO 2001-2003 is de

RPU voor een beperkte groep politieambtenaren uitgebreid. Deze beperkte groep kan de arbeidstijd met eenderde verminderen, tegen inlevering van 25% van het salaris. In het licht van de veranderde pensioenwetgeving (VPL) en veranderingen in de belastingwetgeving, die beide langer werken stimuleren, stelt de ACP voor artikel 13A van het Barp als volgt aan te passen:

- Verwijder de datum van 15 maart 1999 en het percentage van 50% uit het vijfde lid van artikel 13A Barp en laat het percentage van 25% van toepassing zijn op alle medewerkers die de leeftijd van 58 jaar bereiken;
- Verander de situatie in de uitvoeringsregeling van de RPU dusdanig, dat de eindejaarsuitkering (lees: 13^e maand) niet meer evenredig wordt gekort met de genoten RPU-uren.

De ACP is van mening dat het een dusdanige RPU regeling langer werken op een prettige en reële manier moet gebeuren. Door minder uren per week te werken, maar dit wel op langere termijn gezond vol te houden, zijn zowel de medewerker als de organisatie gediend.

De politieambtenaar als professional

▪ Scholing en opleiding

Het politievak is een vak van en voor professionals. Wij willen allemaal dat nieuwe collega's goed opgeleid en voorbereid de politiewereld binnentreden. Maar daarna is het veelal gedaan met het (bij)scholen en het onderhouden of uitbreiden van (vak)kennis. Wanneer van politiemensen verwacht wordt dat zij voor langere tijd gemotiveerd bij de organisatie blijven werken, móet er meer aandacht zijn voor scholing en opleiding tijdens de loopbaan. De Politieacademie en andere opleidingsinstituten bieden voldoende variëteit aan post-initieel onderwijs. Het is echter vaak een kwestie van tijd, capaciteit en geld dat men niet in de gelegenheid wordt gesteld om een opleiding te volgen.

De ACP vindt het belangrijk dat medewerkers zich kunnen ontwikkelen in hun loopbaan. Daartoe hebben zij recht op een POP-gesprek. De ACP wil dat de werkgever tenminste iedere vijf jaar verplicht in het POP-gesprek de werknemer een (post-initiële) opleiding naar de gewenste ontwikkeling aanbiedt. Deze opleiding wordt (in tijd en geld) gefaciliteerd. Dit aanbod staat uiteraard los van scholing die noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de huidige functie. Door dit om de vijf jaar terug te laten keren, is de werknemer verzekerd van permanente scholing waardoor kennis en kunde opgebouwd en onderhouden worden. De periode van vijf jaar stelt de werkgever tijdig in staat rekening te houden met een tijdelijk verminderde inzetbaarheid van de werknemer die op dat moment een opleiding volgt. De werknemer neemt op zijn beurt verantwoordelijkheid voor (het nadenken over) de eigen loopbaan en zal in het POP-gesprek duidelijk de wensen ten aanzien van de toekomst moeten kunnen ventileren. Hoe langer een werknemer in dienst is van de politie, hoe vaker hij de kans krijgt zich te scholen/ ontwikkelen en zijn loopbaan bij de politie vorm te geven. Op deze manier blijft het politievak met recht een vak van en voor professionals.

▪ Loopbaanbeleid

Aandacht voor de loopbaan blijft cruciaal. De politie is nog altijd een aantrekkelijke werkgever waar men bewust voor kiest. Ook al is het concept 'lifetime job' tegenwoordig niet meer overal van toepassing, in de politieorganisatie is dat nog wel veelvuldig het geval. Ontwikkeling is dan van

groot belang, zodat de werknemer gedurende zijn loopbaan verschillende functies in de organisatie kan vervullen waardoor werk uitdagend blijft. De vraag "Wat kan ik en wat wil ik?" is daarbij leidend.

Uit gesprekken met onze leden is gebleken dat gebrek aan aandacht voor de loopbaan en het (h)erkennen van talent door de werkgever hoog scoort in de 'ergernissen top tien'.

Via een POP-gesprek kunnen deze punten juist vorm krijgen. Het blijkt echter dat zowel leidinggevenden als hun werknemers het POP-gesprek nog steeds niet op waarde schatten. De ACP maakt zich daarom (weer) sterk voor een POP-promotieplan, dat mensen inzicht geeft in de mogelijkheden en het belang van het POP voor de loopbaan. Om daarmee te beginnen wordt het volgende onderwerp als voorbeeld in de leidraad bij het POP-gesprek opgenomen:

Interregionale stages

Er wordt door de korpsen steeds meer samengewerkt. Toch heeft elk korps zijn eigen werkwijze en eigen cultuur. Mobiliteit is daarom belangrijk; door (tijdelijk) ergens anders je licht op te steken blijven zaken vernieuwend en interessant. De ACP wil dan ook interregionale stages bevorderen in de vorm van een uitwisselingsprogramma. Op die manier kunnen werknemers die eigenlijk goed op hun plek zitten, maar nieuwsgierig zijn naar hoe het 'ook kan', hun eigen functie tijdelijk in een ander korps uitoefenen. Vervolgens keren zij weer met frisse ideeën terug op hun eigen werkplek.

▪ **Inschaling nieuwe collega's**

Tot de reorganisatie van de politie in 1993 bestond er regelgeving over de wijze waarop studenten die de primaire opleiding hadden afgerond ingeschaald dienden te worden. Ook was vastgelegd aan welke eisen voldaan moest zijn om bevorderd te worden naar hoofdagent (schaal 7). Hetzelfde gold voor studenten die de NPA hadden afgerond. Zij dienden ingeschaald te worden als inspecteur (schaal 9). Met de komst van de zelfstandige politieregio's in 1993 werd een groot deel van het personeel- en loopbaanbeleid per regio bepaald. Vanaf dat moment was het mogelijk om op regionaal niveau afspraken te maken over de inschaling na de opleiding. Sinds de invoering van PO2002 levert de inschaling in de praktijk relatief grote verschillen op tussen regio's. Hierdoor ontstaat de onwenselijke situatie dat sommige nieuwe collega's zich minder gewaardeerd voelen dan anderen die in de gelijke situatie andere arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling (in het vooruitzicht) hebben. In steeds meer gevallen maken zij een overstap naar een (die) andere regio.

De ACP vindt dat de verschillen tussen de regio's nu zichtbaar groter zijn dan destijds werd gedacht. Dit leidt tot ongewenste scheefgroei en spanningen op de werkvloer. Het moet duidelijk zijn waarvoor men wordt opgeleid en wat verwacht kan worden na de opleiding. Wij willen daarom dat er afspraken gemaakt worden: dezelfde rechten en mogelijkheden voor alle (ex) studenten die dezelfde opleiding hebben gevolgd.

Gezond de toekomst in

▪ **Een steentje bijdragen voor fit & gezond personeel**

In de CAO 2005-2007 zijn afspraken gemaakt over de invoering van een fitheids- en een gezondheidstest voor de Nederlandse politie. De gezondheidstest geldt vanaf 2007 vrijwillig voor iedereen. De fitheidstest is vanaf 2008 verplicht voor

alle executieve ambtenaren. Hieraan zijn vanaf 2012 rechtspositionele consequenties verbonden. De ACP doet in het kader van het belang van fit & gezondheid de volgende voorstellen voor alle ambtenaren werkzaam bij de Nederlandse politie:

Faciliteren sport in werktijd

Om vergrijzing het hoofd te kunnen bieden, zullen we in de nabije toekomst allemaal langer doorwerken. Ook de sector politie zal niet aan deze ontwikkeling ontkomen. Langer doorwerken kan in het politievak alleen wanneer medewerkers fysiek en mentaal gezond zijn. Hierin hebben werkgever en werknemer een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkgever vindt het belangrijk om fitte werknemers in dienst te hebben. Collega's komen volkomen fit en getraind van de opleiding af, maar in de loop van de jaren verandert dit bij velen. De ACP wil dat sport weer in het dagelijks leven terugkeert en dat er gedurende de loopbaan gewerkt blijft worden aan fitheid. Niet alleen zijn en blijven medewerkers zo beter uitgerust om langer door te werken, het zal ook een positieve weerslag hebben op het ziekteverzuim. De werkgever biedt tijd en ruimte aan de werknemer om in- of aansluitend aan de dienst te sporten. De mate van facilitering is functiegebonden: hoe hoger de fitheidseis die per functie bepaald is, hoe meer de werkgever bijdraagt.

Sportbudget ATH

Langer doorwerken op een gezonde manier geldt ook voor administratief, technisch en huishoudelijk personeel. Om hen te motiveren fit te blijven, wordt voor iedere ATH-medewerker een sportbudget opengesteld. Dit budget kan naar eigen believen worden ingezet, van sportschool tot paardrijden of zwemmen, en is een stimulans om (weer) aan de slag te gaan. Door het sportbudget wordt de financiële drempel (die -ook- kan leiden tot uitstel en/of afstel van sporten) verlaagd.

▪ **Afschaffen 1% meer werken voor anders actieven**

Sporten en bewegen zijn niet de enige manier om (gezond) langer door te werken. Collega's die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn vanwege een dienstongeval, kunnen hierover meepraten. Voor hen is 'werken' lang niet zo vanzelfsprekend als voor anderen, maar juist deze groep collega's is zeer gemotiveerd om zoveel als mogelijk bij te dragen. Alhoewel het veel energie kost om het aantal uren dat zij volgens de WAO of WIA keuringen moeten/kunnen werken te volbrengen, lukt dat wel. Meer uren werken dan dat zij doen, kan echter net teveel zijn om 'gezond langer door te werken'. De ACP wil voorkomen dat deze groep collega's buiten de boot valt. Daarom stelt de ACP voor dat de groep collega's die door een dienstongeval of bedrijfsziekte gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden, niet de 1% meer hoeven te werken zoals in de CAO 2005 - 2007 is afgesproken.

Naast het werk...

▪ **Herkenbare vrije tijd**

Vrije tijd is een groot goed, zeker in deze hectische tijd waarin (werk)stress soms de boventoon voert. Voldoende vrije tijd zorgt voor een balans tussen werk en privé. Het gaat hier dan wel om herkenbare vrije tijd. Om dit te waarborgen doet de ACP twee concrete voorstellen:

Definitie vrije tijd

In toenemende mate worden werknemers in hun vrije tijd lastig gevallen door gsm en e-mailverkeer. Dit gebeurt zelfs tijdens vakanties. Ook moet duidelijk(er) omschreven worden wat de definitie is van een vrije dag zodat de werknemer weet: vrij is vrij, daar kan geen discussie over bestaan. De ACP wil dat het begrip (herkenbare) vrije tijd nader gedefinieerd wordt.

Bereikbaarheid & beschikbaarheid

Bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn landelijk binnen de rechtspositie vorm gegeven in de consignatie- of piketregeling. Een gerechtelijke uitspraak naar aanleiding van de zogeheten "Oosterparkrellen" heeft ertoe geleid dat in een aantal regio's 'permanente beschikbaarheidsregelingen' bestaan. De ACP is van mening dat dit in belangrijke mate de scheiding van arbeid en privé-leven verstoort. Zeker nu sommige diensten (structureel) te maken hebben met tekort aan personeel (en het personeel dat er is veelvuldig permanent bereikbaar moet zijn), is het zaak om op landelijk niveau vast te leggen in welke mate en onder welke omstandigheden een dergelijk beroep op de werknemer mag worden gedaan.

▪ **Tegemoetkoming ziektekosten**

In 2006 is in Nederland een nieuw zorgstelsel geïntroduceerd. Hiermee is de oude zorgverzekering van de politie, de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie (DGVP) vervallen. Het nieuwe stelsel heeft bij politieambtenaren en hun gezin geleid tot een onevenredige kostenstijging. De ACP vindt dat de werkgever in dit dossier ook een gedeeltelijke verantwoordelijkheid heeft en vindt een tegemoetkoming in de gestegen ziektekosten op zijn plaats.

▪ **Eigen bijdrage reiskosten**

In de nieuwe reisregeling woon-werkverkeer uit de CAO 2005-2007 is een eigen bijdrage van 2,50,- euro per dienst opgenomen voor reizen met eigen vervoer of een combinatie van openbaar vervoer/eigen vervoer. Enerzijds blijkt dit een nadelige maatregel voor diegenen die dichtbij het werk wonen. Anderzijds is het een afspraak die veel administratieve rompslomp veroorzaakt. De ACP wil dan ook dat de eigen bijdrage voor woon-werkverkeerreizen komt te vervallen.

▪ **Algemeen**

In de CAO 2005-2007 is een aantal afspraken gemaakt die op een later moment moesten worden uitgewerkt. Sommige regelingen laten in de uitwerking op zich wachten. Om te voorkomen dat bij de aanvang van een/de nieuwe CAO onderhandelingen nog afspraken uit de vorige CAO moeten worden afgemaakt, wil de ACP:

- Dat er invoeringsdata worden afgesproken bij de diverse CAO-onderwerpen;
- Dat bij regelingen die niet op tijd tot stand komen, er een alternatieve regeling in werking treedt (met tenminste even positieve gevolgen voor de werknemers).