



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Inlichtingen

T
F

Uw kenmerk

Blad
1 van 7

Aantal bijlagen
0

Bezoekadres
Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag

Postadres
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Internetadres
www.minbzk.nl

De leden van de CGOP
d.t.v. het CAOP t.a.v. mw. drs. C.L.D. van Agten
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Onderwerp
formeel bod politie cao

De politie heeft een belangrijke taak in de bescherming van de maatschappelijke veiligheid en in de handhaving van de rechtsorde in Nederland. Dit maatschappelijke belang, de risico's en de fysieke en psychische belasting die deze functie met zich meebrengt, dienen zichtbaar tot uitdrukking te komen in het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden.

De afgelopen jaren heeft bij een deel van het politiepersoneel het gevoel postgevat dat de beloning van het werk van de politieambtenaar niet in verhouding staat tot het maatschappelijke belang van het werk en de (toenemende gewelds)risico's waar politiepersoneel mee te maken krijgt. Voor bepaalde functionarissen zoals rechercheurs, taakspecialisten en leidinggevendenden in het operationele proces komt daar nog de overtuiging bij dat met hun positie in de uitwerking van het functiewaarderingssysteem c.q. het loongebouw onvoldoende rekening wordt gehouden. Het wegvallen van de vergoeding voor werken op inconveniënte uren wordt daarbij door medewerkers die willen gaan werken in deze functies als nadelig ervaren. Het komt de doorstroom naar deze functies niet ten goede.

De discussie over de beloning van politieambtenaren dient te worden gevoerd op basis van feiten. Daarvoor zijn actuele objectieve gegevens noodzakelijk over functiewaardering, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in relatie tot sectoren met een vergelijkbare maatschappelijke relevantie, gevaarzetting en arbeidsmarktpositie. Momenteel zijn dergelijke gegevens niet beschikbaar. Daardoor dreigt de discussie fragmentarisch en op basis van beelden te worden gevoerd. Om hier verandering in te brengen start ik in 2008 met een onderzoek naar deze aspecten.

De resultaten van dit onderzoek vormen de basis voor een discussie over modernisering van het loon- en functiegebouw. De uitwerking hiervan zou in een volgend akkoord zijn beslag kunnen krijgen. Binnen de looptijd van de CAO 2008

Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
2 van 7

e.v. wil ik mij daarom vooral richten op een reële loonontwikkeling en een beperkt aantal specifieke maatregelen die tegemoet komen aan de signalen vanuit het personeel enerzijds en het organisatiebelang door vergroting van capaciteit respectievelijk mobiliteit anderzijds.

Ik stel u daarom voor om op basis van de hierna volgende voorstellen tot een akkoord te komen ingaande 1 januari 2008 met een looptijd van twee jaar. Voor de inhoud van het akkoord doe ik u de volgende voorstellen.

Salarismaatregelen

Ik stel voor de schaalbedragen bij een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord van 24 maanden structureel als volgt te verhogen:

- per 1 januari 2008: 2,00%
- per 1 november 2008: 1,50%
- per 1 juli 2009: 2,25%

Daarmee zal het inkomen van elke politiemedewerker over een periode van 24 maanden structureel stijgen met een percentage van 5,75%.

Ik wil mijn waardering voor de groep executieve medewerkers die binnen hun schaal geen groei meer kunnen doormaken maar wel in de dagelijkse politiepraktijk werkzaam zijn en daarin met risico's geconfronteerd worden tot uitdrukking brengen. Daarom stel ik voor om de executieve medewerkers, in de operationele dienst tot en met schaal 9, die per 1 januari 2008 tenminste 1 jaar op het maximum van hun salarisschaal staan, structureel een toeslag te geven van € 100,- bruto per maand. Deze medewerkers ontvangen daarmee een extra salarisverhoging van tenminste 3%.

Als u geen aanleiding ziet om voor deze groep executieven een extra inkomensverbetering te realiseren leg ik bij deze een alternatief voorstel voor. Ik stel in dat geval voor om de schaalbedragen bij een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord van 24 maanden structureel als volgt te verhogen:

- per 1 januari 2008: 2,25%
- per 1 november 2008: 1,75%
- per 1 juli 2009: 2,75%

Daarmee zal het inkomen van elke politiemedewerker over een periode van 24 maanden structureel stijgen met een percentage van 6,75 %.



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
3 van 7

Specifieke beloningsmaatregelen

Gelet op de specifieke situatie van de sector stel ik voor de volgende afspraken te maken:

- Tijdelijke tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering

Politieambtenaren met studerende kinderen van 18 jaar of ouder per 1 januari 2008 komen gedurende 2 jaar in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming van € 69,- bruto per maand per kind om daarmee de voor hen samenhangende inkomenseffecten door de invoering van het zorgstelsel te verlichten. Voorwaarde om in 2008 voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is dat het kind op 1 januari 2008 studeert. Voorwaarde om in 2009 voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen is dat het kind op 1 januari 2009 studeert.

- Afbouwregeling operationele toelage

Om de doorstroom vanuit functies met onregelmatigheid te bevorderen wil ik de bestaande afbouwregeling bij onregelmatigheid verruimen. Ik stel daarom voor om voortaan ook bij een vrijwillige overgang een afbouwregeling voor de onregelmatigheidstoelage in werking te laten treden. Dit kan dan gebeuren middels een verruimde staffel met telkens stappen van één jaar. De staffel kan dan als volgt zijn opgebouwd: eerste jaar 80%, tweede jaar 60%, derde jaar 40% en vierde jaar 20%. Deze afbouwtoelage treedt in werking als er als gevolg van de overgang een blijvende verlaging van het inkomen ontstaat die ten minste 3% bedraagt van het salaris in de zin van artikel 15 lid 1 Bbp.

Capaciteitsbevorderende afspraken

De politieorganisatie is een dienstverlenende organisatie die moet kunnen inspelen op onvoorziene situaties. Dit stelt eisen aan management en medewerkers, waarbij de werkgever zal handelen vanuit evenwichtige arbeidsverhoudingen en het belang van het welzijn van de medewerkers en de organisatie.

In dit kader stel ik voor de volgende afspraken te maken.

- Vrijwillige beperking aantal vrije zondagen

In de politierechtspositie zijn een aantal beperkingen ten aanzien van de arbeids- en rusttijden vastgelegd die verder gaan dan de beperkingen die uit de Arbeidstijdenwet voortvloeien. Meest in het oog springend is de beperking ten aanzien van het minimum aantal vrije zondagen. In de politierechtspositie is dit



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
4 van 7

minimum vastgesteld op 26, terwijl dit in de ATW gesteld is op 13. Deze beperking staat op gespannen voet met de vraag naar politie-inzet die juist in het weekend hoger is. Ook is het de vraag of een dergelijke bepaling recht doet aan medewerkers die liever door de week vrij zijn en in het weekend meer willen werken.

Om hieraan tegemoet te komen stel ik voor dat korpsen die behoefte hebben aan extra capaciteit in het weekend aan (groepen van) medewerkers de mogelijkheid bieden om gedurende de looptijd van dit akkoord op vrijwillige basis te kiezen om maximaal 13 zondagen te werken boven het aantal dat de politierechtspositie thans mogelijk maakt. Om deze keuze te stimuleren wordt aan medewerkers die op vrijwillige basis en in overleg met de werkgever op zondag een volledige dienst willen werken naast de 26 in een jaar te werken zondagen (conform artikel 12 van het Barp) een extra bonus toegekend. Om voor een bonus in aanmerking te komen moet minimaal 5 zondagen per jaar extra worden gewerkt. Deze bonus bedraagt dan € 500 bruto en vervolgens €100 voor elke volgende zondag extra met een maximum van € 1300 bij 13 zondagen. Feitelijk ontstaat hier voor executieve medewerkers de mogelijkheid om € 100 per te werken zondag extra inkomen te genereren, bovenop de extra vergoeding die het werken op zondag al oplevert.

Over de doelgroep en randvoorwaarden moeten nog nadere afspraken worden gemaakt.

- Modaliteiten werktijden

Het uitgangspunt bij de oorspronkelijke invoering van de modaliteiten werktijd is de zekerheid voor de medewerker van herkenbare vrije tijd. Bij de toekenning daarvan speelt uiteraard ook het belang van de organisatie een rol om sluitende en bij de bedrijfsvoering passende roosters te krijgen. Op grond van de bestaande afspraken worden momenteel alle verzoeken van medewerkers individueel getoetst en eventueel voorgelegd aan de commissie werktijdmodaliteiten van de sector. Op dit individuele niveau is nauwelijks invulling te geven aan het begrip 'zwaarwegend dienstbelang'. In dat kader wil ik met u bezien of op het gebied van modaliteiten voor het personeel gelijkwaardige alternatieven gevonden kunnen worden, waarbij naast het belang van de medewerker ook aan het bedrijfsvoeringsbelang meer recht gedaan kan worden. Uitgangspunt hierbij is dat niet het middel, maar de oorspronkelijke doelstelling die partijen bij dit onderwerp voor ogen hadden centraal staat. Daarbij wil ik betrekken of aan de ondernemingsraad een rol kan worden toegekend bij afspraken over de invulling van modaliteiten binnen het korps.



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
5 van 7

Overige afspraken

- Aanpassing adoptieverlof

Ik stel voor de volledige bezoldiging tijdens het adoptieverlof te verlengen van 3 naar 4 weken en de bepaling in het Barp hierop aan te passen. Hiermee ontstaat voor de sector een royelere regeling dan uit de Wet Arbeid en Zorg voortvloeit.

- Oordeel bedrijfsarts en wijzen op second opinion

Ik stel voor in het Barp de verplichting op te nemen om de medewerker te wijzen op de mogelijkheid van het aanvragen van een nieuw medisch onderzoek en de termijn daarvoor te verlengen naar 5 kalenderdagen.

- Beslistermijn naar aanleiding van de uitspraak van de cie arbeidsmodaliteiten

In de rechtspositie wordt een termijn bepaald waarbinnen het bevoegde gezag een beslissing moet nemen op basis van het advies van de commissie. Mijn gedachte gaat daarbij uit naar een termijn van 6 weken na dagtekening van het advies van de commissie.

Diversiteit

Ik heb met de korpsbeheerders afspraken gemaakt over diversiteit. Samenvattend komen de afspraken op het volgende neer:

- Kroonbenoemingen korpsleiding tot 2011 50% vrouw en/of allochtoon
- Kroonbenoemingen niet zijnde korpsleiding tot 2011 30% vrouw en/of allochtoon.
- Percentage allochtonen landelijk (nu 6,4%) in 2011 8,5%. Ieder korps en de politieondersteunende diensten leveren hieraan een bijdrage.
- Doorstroommogelijkheden voor vrouwen en/of allochtonen krijgen een extra impuls in de vorm van een 'talentenprogramma' voor medewerkers in de schalen 9-12.
- Bevordering van externe instroom is ondermeer mogelijk door een programma dat wordt ingesteld door de korpsen en BZK ter bevordering van een structurele instroom van externen, met nadruk op diversiteit, op functies in de top van de politiekorpsen (Kroonbenoemingen).
- Landelijk vergelijkbare exitgesprekken om inzicht te krijgen in de reden van vertrek.
- Onderzoek naar de 'outcome' van het diversiteitbeleid.
- De korpsen maken tijd vrij voor de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap bij alle medewerkers.



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
6 van 7

Graag leg ik deze doelstellingen als onderstreping van het gezamenlijk belang dat wij daaraan hechten ook vast in dit akkoord. Verder wil ik met u bezien of het gewenst is om met u aanvullende afspraken te maken. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat die afspraken bijdragen aan werven en het langdurig behouden en binden van genoemde doelgroepen voor de politie.

Onderzoek naar functiewaardering en beloning

Ik zal in 2008 een onderzoek starten naar functiewaardering en beloning. Onder de werknemers leeft namelijk een sterk gevoel dat de politie wordt onderbetaald. De werkgever is van mening dat dit in het algemeen niet het geval is. Verder hebben bepaalde functionarissen zoals rechercheurs, taakspecialisten en leidinggevendenden in het operationele proces hier nog de overtuiging bij dat met hun positie in de uitwerking van het Functiewaarderingssysteem c.q. het loongebouw onvoldoende rekening wordt gehouden. Momenteel zijn geen actuele gegevens beschikbaar om op basis van objectieve gegevens een discussie te voeren.

Het heeft mijn voorkeur om dit onderzoek, samen met u te doen.

Doel van het onderzoek is een geobjectiveerd en een door alle betrokken partijen gedragen overzicht en inzicht te krijgen:

- of bij de functiewaardering en beloning van de politie in voldoende mate rekening wordt gehouden met politiespecifieke elementen;
- over de arbeidsvoorwaardelijke positie van de politie ten opzichte van de relevante omgeving. Met andere woorden, een juist beeld te krijgen van de branche— c.q. marktconformiteit van het beloningsgebouw en de secundaire (tertiaire) arbeidsvoorwaarden;
- of de maatschappelijke waardering van de politie in voldoende mate tot uitdrukking komt in het functie- c.q. loongebouw.

Bij dit onderzoek stel ik ook voor te betrekken of de huidige arbeidsvoorwaarden toekomstvast zijn. Onder meer de positie van de politie op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zal daarom nuttig zijn om onderdeel te laten uitmaken van het onderzoek. Zo mogelijk zal bij het onderzoek ook een internationaal perspectief worden betrokken.

Ik wil uiterlijk medio 2009 over de resultaten beschikken, zodat wij vanaf medio 2009 het gesprek kunnen starten over de uitkomsten van het onderzoek, de gevolgen die wij daaraan willen geven en de implementatie ervan.



Datum
6 december 2007

Ons kenmerk
2007-0000531125

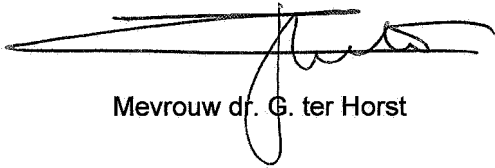
Onderdeel
DGV/POL/AB

Blad
7 van 7

Looptijd nieuw akkoord

De hier opgenomen voorstellen gelden bij een looptijd van 24 maanden. Bij een afwijkende looptijd behoud ik mij het recht voor wijzigingen aan te brengen.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,



Mevrouw dr. G. ter Horst

