

**CENTRAAL GEORGANISEERD OVERLEG POLITIE  
(CGOP)**

Aan  
Minister van Justitie en Veiligheid  
Prof. Dr. Mr. F.B.J. Grapperhaus  
En  
Korpschef Nationale Politie  
Drs. E.S.M. Akerboom

verzonden	15-2-2018
Briefnummer	CGOP cao/18.00782
bonden	gezamenlijke inzet

**AFDELING**  
Bestuur

**PLAATS**  
Leusden

**ONS KENMERK**  
DB/cor.uit/18.003/gk

**DOORKIESNUMMER**

**DATUM**  
15 februari 2018

**UW KENMERK**

**E-MAIL**  
bestuur@acp.nl

**BETREFT**  
Gezamenlijke cao-inzet

Voor u ligt de gezamenlijke cao-inzet van de politievakbonden. Deze is tot stand gekomen op basis van de cao-inzet die iedere politievakbond heeft opgesteld. Deze inzet is vastgesteld door de bestuurlijke achterbannen van de betrokken politiebonden.

Politiewerk is en blijft in belangrijke mate mensenwerk. Werk dat niet zomaar wordt gezien als een gewone 'baan' maar meer als iets wat je bent. Dat werk is een VAK waarop politiemensen trots zijn en dat zij uitoefenen voor een veilige samenleving in de meest brede zin van het woord. Een VAK dat ze vaak met hart en ziel doen, ondanks (te) vaak complexe of moeilijke omstandigheden. Een VAK dat zij intrinsiek gedreven professioneel willen uitvoeren. Omdat te kunnen doen, is het noodzakelijk om voortdurend te blijven investeren in kennis, kunde, opleiden, etcetera. Politiemensen willen hierin zelf ook een rol en verantwoordelijkheid nemen. Van de politie als organisatie verwachten wij dat ze dit daadwerkelijk zal faciliteren. De medewerker investeert, het korps faciliteert. Op dat laatste punt zijn grote inhaalslagen noodzakelijk! Ontwikkeling in kennis en kunde is de laatste tien jaar zwaar verwaarloosd.

Daarnaast is er sprake van een enorme werkdruk en het ziekteverzuim blijkt niet in te dammen en heeft inmiddels een onverantwoord percentage bereikt. Aan dat verzuim liggen vele oorzaken ten grondslag. Als politievakbonden willen we met het sluiten van deze CAO investeren in het aanpakken van de oorzaken. Als belangrijkste oorzaken zien de vakbonden o.a. het onvoldoende maken van keuzes t.a.v. het opgedragen werk (capaciteitsmanagement) maar ook door de wijze waarop de Nationale Politie bij zijn oprichting is ingericht. Robuuste basisteams bleken verre van robuust en de ondersteuning is onverantwoord uitgedeed en doorgeslagen gecentraliseerd. Ook zullen er oplossingen gevonden moeten worden voor het grote 'vervangingsvraagstuk' dat nu acuut is. Politievakbonden hebben hierop de afgelopen jaren gewezen, echter zonder voldoende actie vanuit de werkgever. Tot op de dag van vandaag heeft de werkgever nagelaten hierop passend beleid te voeren. De politievakbonden zien dat politiemensen hiervan nu de dupe worden. Dit is onacceptabel. De te maken afspraken zullen hieraan recht moeten doen.

Tot slot zal er een goede en gezonde balans moeten komen tussen het werk en de privé verantwoordelijkheden van politiemensen. Om goed en professioneel het VAK uit te kunnen oefenen is een goede en stabiele balans noodzakelijk.

Een belangrijk deel van de achterban van de politievakbonden is er inmiddels van overtuigd dat de politie als werkgever in de afgelopen jaren heeft aangetoond onvoldoende uitvoering te hebben gegeven aan cao's en andere afspraken die voor politiemensen van groot belang zijn. Het gaat dan om gemaakte afspraken over bijvoorbeeld loopbaan, veilig en gezond werken, zorg voor medewerkers bij ziekte etcetera. Ook zien wij dat er in toenemende mate druk komt op gemaakte afspraken in de richting van individuele medewerkers als zij daarop aanspraak willen maken. Dit heeft ook grote gevolgen voor het werkplezier en in veel gevallen ook voor het goed combineren van werk en privéleven.

De politievakbonden constateren dat er onder politiemensen onvoldoende vertrouwen meer is dat dit nog goed gaat komen. Politievakbonden zien dat de loyaliteit ten opzichte van het werk – gelukkig – nog groot is, maar dat de loyaliteit ten opzichte van de politie als 'organisatie' laag is. Dit betekent voor de politievakbonden dat wij ook afspraken willen maken over onderdelen die ten behoeve van de de uitvoering buiten de politie belegd kunnen worden. Hierover is in de cao 2015-2017 reeds een afspraak opgenomen die we nu nader willen invullen.

#### **INKOMEN EN VERGOEDINGEN:**

- Structurele salarisverhoging van 3,5% per jaar, met ingang van 1-1-2018 en met een minimum van 125 euro.
- Invoering van een gratificatie ambtsjubileum bij 45 dienstjaren. Dienstverbanden van 45 jaar of langer komen immers steeds vaker voor en deze medewerkers verdienen het om extra beloond te worden voor hun jarenlange inzet.
- Verhoging reiskostenvergoeding naar 19 cent en dienstreisvergoeding naar 45 cent/km.
- Volledige eindejaarsuitkering van 8,33%.
- De onregelmatigheidstoeslag vanaf 1 januari 2018 op doordeweekse dagen (maandag tot en met vrijdag) toekennen vanaf 18.00 uur i.p.v. 21.00 uur.
- Breng de consignatievergoeding meer in overeenstemming met wat hiervoor wordt gevraagd. Consignatie betekent dat er géén sprake meer is van vrije tijd. Maak onderscheid tussen een vergoeding voor bereikbaarheid en beschikbaarheid.
- De OVW-periodieken worden niet in mindering gebracht op de inkomenscompensatie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid.
- Verhoging van de onregelmatigheidstoeslag en piketvergoeding zal bezien worden in samenhang van het totaal aan cao-afspraken.

#### **CAPACITEIT, LEEFTIJSOPBOUW EN (VROEG)PENSIOEN:**

Door een reeks politieke maatregelen zijn vroegpensioenmogelijkheden de afgelopen jaren in een hoog tempo afgeschaft of versoerd. Daarnaast zien we dat de AOW-leeftijd steeds verder oploopt. Tevens zien we dat de politie een leeftijdsopbouw kent die tot gevolg heeft dat duizenden politiemensen de komende jaren de dienst gaan verlaten en dat de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. Het mag duidelijk zijn dat deze vervangingsvraag problemen met zich meebrengt. Het biedt echter ook kansen om het capaciteitsgebrek en de scheve leeftijdsopbouw op te lossen.

De politievakbonden zijn van mening dat naast het feit dat het politievak een zwaar beroep is, er ook de erkenning is van het feit dat er sprake is van een hoog risicoberoep. Dit rechtvaardigt een stelsel van afspraken die geheel of gedeeltelijk eerder stoppen als de pensioengerechtigde leeftijd mogelijk maakt.

Om het bovenstaande mogelijk te maken zijn – zoals bekend – de voorzitters van de politievakbonden een burgerinitiatief gestart. Hiermee vragen zij de Tweede Kamer om de wettelijke blokkades, die geheel of gedeeltelijk eerder stoppen met werken voor de pensioenleeftijd dwarsbomen, op te heffen. Inmiddels zijn de benodigde 40.000 handtekeningen binnen en deze worden op 20 februari a.s. aangeboden aan de Tweede Kamer.

Wij zullen de politiek daarbij oproepen om z.s.m. tot besluitvorming te komen aangaande de inhoud van het burgerinitiatief. De uitkomst van het politieke debat zal ter beoordeling voorgelegd worden aan onze achterban. Afhankelijk van de uitkomst zullen de politievakbonden nadere inhoudelijke voorstellen doen, dan wel andere stappen ondernemen. Voorstellen die zijn gedaan in de cao-inzetbrieven van de afzonderlijke politievakbonden kunnen daarbij een rol spelen.

In het verlengde van bovenstaande zal het voor de politievakbonden mogelijk zijn om nadere inhoudelijke voorstellen te doen t.a.v. capaciteit en toekomstige leeftijdsopbouw van de politie. Vooruitlopend hierop doen wij de volgende voorstellen:

- Wijs formatieplaatsen aan waarvan de arbeidsduur – op basis van vrijwilligheid - uitgebreid kan worden naar 39,6 uur. Op deze wijze kunnen capaciteitsproblemen voor een deel worden opgelost zonder wervings- of opleidingsinspanningen.
- In het proces van personele reorganisatie is inmiddels fase II van de realisatie in volle gang. De politievakbonden willen bezien hoe de personele reorganisatie kan worden afgerond met behoud van de individuele aanspraken van medewerkers voor wie dat aan de orde is. Daarnaast zou bezien moeten worden hoe versnelling kan worden aangebracht in het in balans brengen van de teams.
- Om bij te dragen aan het op gewenst niveau krijgen van de beschikbare capaciteit, is terugdringen van het ziekteverzuim één van de logische en bovenal wenselijke doelen, zowel vanuit het perspectief van de medewerker als vanuit de organisatie. Als politievakbonden zien we dat de 'harde' kant van de afspraken uit de vorige CAO grosso modo zijn gerealiseerd, maar dat de kwalitatieve kant onvoldoende van de grond is gekomen. Dit is ook af te leiden uit het feit dat er eerder sprake is van een stijging van het ziekteverzuim als van een daling. De politievakbonden zullen daartoe voorstellen doen.
- Wij hebben reeds aangegeven de balans werk versus privé van groot belang te vinden gezien de zware wissel die politiewerk op medewerkers trekt. Om die reden willen wij dat het dagrooster voortaan zeven dagen van tevoren in plaats van vier dagen van tevoren wordt vastgesteld.

#### **ZORG VOOR POLITIEMENSEN – GOED WERKGEVERSCHAP:**

De politievakbonden zijn van mening dat in de zorg voor politiemensen nog flinke stappen gezet kunnen en moeten worden. Ook zijn wij van mening dat dit onderdeel van goed werkgeverschap hoort te zijn. Onderstaande voorstellen geven daar naar mening van de politievakbonden invulling aan.

- Politied medewerkers die chronisch ziek zijn krijgen voor consultatie van een arts kortdurend verlof met behoud van bezoldiging. De bedrijfsarts stelt vast of de betreffende collega een chronische ziekte heeft en hanteert daarvoor de definitie van het Rijksinstituut voor volksgezondheid en milieu.
- De werkgever neemt maatregelen om partners en familieleden van medewerkers de zekerheid te geven dat ze snel worden geïnformeerd als er iets misgaat tijdens het werk en hun geliefde of dierbare daar mogelijk bij betrokken is.
- Richt één proces in om dienstongevallen en beroepsziekten integraal te behandelen. Breng zowel de erkenning, schadeafhandeling als beoordeling van de werkgeversaansprakelijkheid hierin onder. Hanteer daarbij eenduidige uitvoeringsregelingen (o.a. op het gebied van medische kosten).
- Volledige schadeloosstelling bij een beroepsziekte of dienstongeval. Hieronder valt ook vergoeding van de kosten van begeleiding bij de procedure rondom erkenning en vergoedingen. Verkort bovendien de doorlooptijd van deze procedures.
- Gebruik voor de erkenning van beroepsziekten één maatstaf. Het valt niet uit te leggen dat voor de erkenning van PTSS als beroepsziekte geen sprake hoeft te zijn geweest van 'buitensporige omstandigheden', terwijl dit voor andere beroepsziekten zoals gehoorschade of partiële PTSS wel een voorwaarde is.

- De werkgever dient meer te doen aan preventie van psychisch leed. Op dit punt willen wij o.a. de volgende afspraak maken: voorzie in individuele- en groeps crisisinterventie, afgestemd op het aggregatieniveau van de doelgroep.
- Wij willen duidelijke afspraken maken over niet nagekomen cao-afspraken op het gebied van Veilig en Gezond Werken die alsnog uitgevoerd moeten worden. Een voorbeeld van zo'n afspraak is geestelijke en morele ondersteuning. Verken de opties over uitvoering door een professionele externe partij en/of invoering van een persoonlijk budget om zelf zorg of begeleiding in te kopen.
- Zorg dat re-integrerende collega's op een geschikte plek en op eigen tempo weer aan het werk kunnen. Schrap de voorwaarde dat er formatieruimte beschikbaar moet zijn, want dat beperkt de mogelijkheden enorm.
- De huidige arbocatalogus is een papieren tijger en werkt in de praktijk onvoldoende. Dat is een onacceptabele situatie. Om die reden willen wij maatregelen afspreken om gezondheidsrisico's in het werk te beperken/voorkomen. Eén van de oplossingen is politiemedewerkers te voorzien van de juiste middelen en die af te stemmen op het specifieke werk dat zij doen.

#### **FIT EN GEZOND WERKEN:**

De politievakbonden zijn van mening dat fit en gezond werken een belangrijke bijdrage levert aan (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers. Er is dus sprake van een win-winsituatie. Ook dit thema is de afgelopen jaren reeds onderdeel geweest van cao-onderhandelingen. Ondanks dat heeft dit wat de politievakbonden betreft nog niet de invulling gekregen die wij beoogden. Om die reden doen de politievakbonden de volgende voorstellen:

- Eén landelijke regeling voor het stimuleren van fit- en gezondheid.
- Breid het aantal trainingsuren van FVT/IBT structureel uit naar 48 uur per jaar.
- Op basis van afspraken uit de cao 2015-2017 wordt onderzoek gedaan naar de realisatie van de visie op Veilig en Gezond Werken en naar de belasting en belastbaarheid van medewerkers. De politiebonden willen de resultaten gebruiken om maatregelen af te spreken die de fit- en gezondheid van politiemedewerkers bevorderen en het ziekteverzuim terugdringen.

#### **LOOPBAANBELEID EN ONTWIKKELING VAN HET POLITIEVAK:**

Het kan voor de werkgever geen verrassing zijn dat loopbaanbeleid (waaronder (eerste)loopbaanpaden) en de ontwikkeling van het politievak voor onze achterban cruciaal zijn. Het is teleurstellend dat deze afspraken in kwalitatieve zin maar zeer beperkt zijn gerealiseerd. De politievakbonden hebben het beeld gekregen dat de gemaakte cao-afspraken door de werkgever bij voortduring opnieuw ter discussie zijn gesteld. We hebben geconstateerd dat de afgelopen jaren door de strategische top keuzes zijn gemaakt, en beleid is gevoerd dat nagenoeg alle loopbaanmogelijkheden zeer fors heeft beperkt. Dit is voor onze achterban onbegrijpelijk, onaanvaardbaar en wordt ook niet geaccepteerd. De politiebonden willen afspraken maken om dit probleem op te lossen met als basis de reeds gemaakte afspraken. In aanvulling op de huidige afspraken zetten wij tevens in op de volgende voorstellen:

- Vrij te besteden leerbudget van 1.500 euro per jaar, met de mogelijkheid dit op te sparen voor een langer durende of duurdere opleiding. In te zetten voor een opleiding en/of activiteiten die de kwaliteit van het politievak vergroten.
- Eenduidige afspraken over een functiegerichte opleiding: zowel over de opleiding (diensttijd) als de daaraan gekoppelde reistijd en reiskosten.

- Betere facilitering van loopbaangerichte opleidingen.
- Loopbaanpaden voor specialistische vakgebieden en het domein ondersteuning.
- Specifiek loopbaanbeleid voor chronisch zieken en anders validen.
- Voor elke opleidingsplek die wordt opengesteld voor nieuwe initiële instroom wordt ook een plek voor interne doorstroom beschikbaar gesteld.

#### **REGEERAKKOORD, EVALUATIE POLITIEWET COMMISSIE KUIJKEN, INTERDEPARTEMENTAAL ONDERZOEK "EFFECTIVITEIT POLITIE 2017":**

De politievakbonden hebben geconstateerd dat deze cao-onderhandelingen in een bijzondere context plaatsvinden. Op grond van de hierboven genoemde rapporten zien wij dat de 'flexibiliseringsagenda' een cruciale plaats inneemt in het kabinetsbeleid en de daarin toegezegde extra financiële middelen. Daarnaast zien wij dat de evaluatie van de Politiewet door de Commissie Kijken grote impact heeft op de politie als organisatie én de politiemedewerkers. Om die reden willen de politievakbonden deze documenten betrekken bij deze cao-onderhandelingen en, op tal van voor de medewerkers en maatschappij belangrijke punten, afspraken maken. De politievakbonden zullen daartoe tijdens de onderhandelingen nadere voorstellen doen. Vooruitlopend daarop brengen wij in ieder geval de volgende punten in:

- De span of control van leidinggevenden is reeds vanaf de start van de Nationale Politie een probleem. In diverse rapporten is dit nadrukkelijk naar voren gekomen, zo ook in het evaluatierapport van de Commissie Kijken. Ook de Advies en Arbitragecommissie heeft hierover in het verleden een advies gegeven. Voor de politievakbonden is nu het moment aangebroken om op dit punt tot oplossingen te komen.
- Er zullen voorstellen worden ingediend om te komen tot een balans tussen de vraag naar politiecapaciteit en de beschikbare capaciteit. Dit is een punt waarover reeds jaren wordt gesproken zonder dat er tot werkbaar resultaten is gekomen. Het maken van keuzes door gezag en verantwoordelijken zal onvermijdelijk zijn. De stap is cruciaal voor de legitimiteit van de politie, maar zeer zeker ook in het belang van gezonde en veilige werkomstandigheden voor politiemensen. Op het moment dat door gezag en verantwoordelijken onvoldoende keuzes gemaakt worden tussen de vraag naar politiecapaciteit en de beschikbaarheid daarvan, komen wij in de positie om tot een eis van uitbreiding van de capaciteit te komen.
- De werkgever dient te zorgen voor huisvesting die goed bereikbaar is. In situaties waarin openbaar vervoer en/of parkeergelegenheid niet in voldoende mate aanwezig is, dient de werkgever dit te realiseren of een reëel alternatief en passende vergoeding aan te bieden.
- Bij toewijzing van een nieuwe of tweede plaats van tewerkstelling dient een maximum van 1 uur enkele reis te gaan gelden.

#### **POLITIEVRIJWILLIGERS:**

Politievrijwilligers verdienen het om – net als betaalde collega's – gewaardeerd te worden en onder goede voorwaarden hun werk te doen. Wij willen dat de afspraken hierover die nog zijn blijven liggen, zo snel mogelijk worden uitgevoerd. Het zou goed zijn als er een regeling komt voor reserve-bijstand, zodat zij snel kunnen worden ingezet in crisissituaties. Er dient een onkostenvergoeding te komen voor ATH-vrijwilligers.

**OVERIGE ONDERWERPEN:**

- De werkgever zou de mogelijkheid van plaats onafhankelijk werken voor medewerkers verder moeten vergroten.
- De werkgever vergoedt de kosten van de aanschaf van een e-bike wanneer deze wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer.

**TEN SLOTTE:**

Bovengenoemde onderwerpen zijn wat de politiebonden betreft niet limitatief. Indien partijen daar aanleiding toe zien, kunnen de cao-onderhandelingen benut worden om andere afspraken te maken die in het belang zijn van politiemedewerkers en het politievak.

Hoogachtend,  
De Politievakbonden,



ACP  
G. van de Kamp  
Voorzitter



NPB  
J.A. Struijs  
Voorzitter



VMHP  
C. Bonekamp  
Voorzitter



ANPV  
J.M.C.H. Schoones  
wnd Voorzitter