

AKKOORD SECTOR POLITIE (tot 1-1-2012)

TOT VERLENGING EN AANVULLING

VAN HET ARBEIDSVOORWAARDENAKKOORD 2008-2010

Tussen de werkgever in de sector politie en de vakorganisaties NPB, ACP, VMHP en ANPV is op 10 december 2009 overeenstemming bereikt over de in dit akkoord opgenomen uitgangspunten en afspraken.

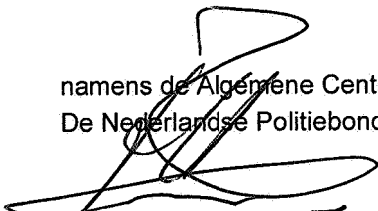
Aldus overeengekomen, door partijen opgemaakt en ondertekend te Den Haag, 2 maart 2010

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

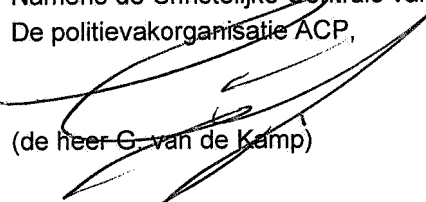


(de heer Dr. E.M.H. Hirsch Ballin)

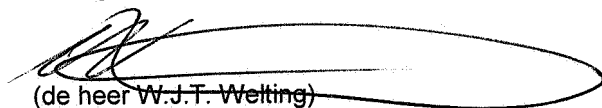
namens de Algemene Centrale van Overheidspersoneel,
De Nederlandse Politiebond,


(de heer H.H. Busker)

Namens de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijzend personeel,
De politievakorganisatie ACP,

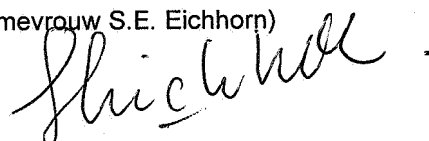

(de heer G. van de Kamp)

Namens het Ambtenarencentrum
De Algemene Nederlandse Politie Vereniging,


(de heer W.J.T. Welting)

Namens de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid,
Onderwijs, Bedrijven en Instellingen,
de Vereniging van Middelbare en Hogere Politieambtenaren,

(mevrouw S.E. Eichhorn)



Inleiding

Inleiding

De sector politie kampt met een aantal financiële tegenvallers als gevolg van de kredietcrisis. Daarnaast staat de sector voorómvangrijke reorganisatie(s) als gevolg van de doorontwikkeling van het politiebestedel. Beide zaken zijn aanleiding voor zowel de werkgevers als de vakorganisaties om prioriteiten te heroverwegen en afspraken te maken over bijstelling van beleid en besteding van financiële middelen.

Bij de besluitvorming welke koers hierin te volgen, hebben partijen het behoud van werkgelegenheid én het behoud van operationele sterkte voorop gesteld.

Partijen hebben daarbij ook vraagstukken betrokken zoals optimalisering van de bedrijfsvoering van de politie, leidend tot vergroting van inzetbaarheid van medewerkers in de meest brede zin van het woord, behoud en verbetering van de geoefendheid, vakbekwaamheid en vitaliteit van medewerkers, alsmede leeftijdasebewust personeelsbeleid, ook tegen het licht van de verwachting dat medewerkers langer zullen doorwerken.

De doorontwikkeling van het politiebestedel zal leiden tot versterking van landelijke en bovenregionale samenwerking, en dus tot verschuiving van taken binnen de korpsen. Dit alles vergt van de korpsen én van de medewerkers persoonlijk meer flexibiliteit en mobiliteit. Partijen hebben daarvoor een passend sociaal statuut gesloten.

Vanuit deze invalshoeken zijn tussen partijen binnen drie thema's afspraken gemaakt:

- I. Optimalisering bedrijfsvoering, vergroting inzetbaarheid
- II. Werkgelegenheid (bevordering mobiliteit/flexibiliteit)
- III. Financiering

I. Optimalisering bedrijfsvoering en inzetbaarheid

Mensen zullen in de toekomst langer werken. Dat vraagt om aanpassing van beleid en flexibiliteit van medewerkers en organisatie. Partijen hebben daarom voor ogen te komen tot een leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. Partijen willen hierbij het volgende als uitgangspunt nemen: 'kijk naar wat iemand kan en kijk niet naar wat hij niet kan'. Gezamenlijke uitgangspunten daarin zijn verder onder meer een volwassen verhouding tussen organisatie en medewerker bij het maken van afspraken (maatwerk) en een balans tussen werk en privé.

1. Vergroting inzetbaarheid van alle medewerkers (met rechtspositie Barp)

Partijen spreken af dat - vooruitlopende op verdere afspraken in dit kader - de uren die indertijd voor iedere politieambtenaar aan het jaartotaal arbeidstijd zijn toegevoegd in ruil voor de bijdrage levensloop en toelagen bezwarende functies (cao 2005-2007), vanaf 1 januari 2012 voor iedere individuele politieambtenaar - berekend naar de standaard dienstbetrekking - beschikbaar komen voor een leerdoel in aanvulling op de tijdfaciliteiten van de Regeling betreffende studieverlof en vergoeding studiekosten ten behoeve van politieambtenaren.

Als de medewerker niet in staat is gebleken zijn toets RTGP/FVT en eventuele andere wettelijk voorgeschreven trainingen op basis van het huidige wettelijke aantal te halen, dan geldt dat hij deze uren moet inzetten voor training RTGP/FVT en eventuele andere wettelijk voorgeschreven trainingen.

Uitgangspunt bij RTGP/FVT is dat iedere medewerker de toets moet kunnen halen. Is dit niet het geval dan maken werkgever en medewerker binnen de geldende regels en kaders een maatwerkafpraak daartoe.

In alle andere gevallen heeft de medewerker mogelijkheid deze uren in te zetten voor studieverlof in aanvulling op de voornoemde Regeling, in overleg met het bevoegd gezag.

Als de medewerker ervoor kiest (bijvoorbeeld vanwege ontslag) deze uren op jaarbasis niet in te zetten voor een leerdoel, blijven deze uren ingevuld als reguliere arbeidsuren. Wel is het toegestaan, binnen het korps, deze uren gedurende maximaal 2 kalenderjaren opzij te zetten voor een leerdoel van langere duur.

Deze afspraak geldt voor de duur van 1 januari 2012 tot 1 januari 2015.

De FVT toets wordt per 1 januari 2012 verplicht, vooralsnog zonder verdere rechtspositionele gevolgen.

2. Procesafpraak

Partijen gaan in 2010 - onder de verplichting tot resultaat te komen voor 1 januari 2011 - met elkaar in gesprek over vergroting van inzetbaarheid in bredere zin. Daarbij gaat het

om vergroting van bekwaamheid, geoefendheid en vitaliteit van medewerkers (leeftijdsfase bewust personeelsbeleid).

Daar tegenover staan ongewenste effecten op een flexibele inzet van medewerkers in de bedrijfsvoering. De afspraak behelst op dit punt een inventarisatie van deze ongewenste effecten en het wegnemen daarvan.

Onderwerpen voor deze inventarisatie zijn in ieder geval:

- onderdelen van de landelijke arbeidstijdenregeling (zoals inzet tot 9 uur per dag, piket op vrije dag, betaald/onbetaalde pauze, verschuivingen)
- de toepassing van modaliteiten, onder de voorwaarde dat er evenwicht moet blijven bestaan tussen het belang van de medewerker en het belang van de organisatie, en oog moet zijn voor de aantrekkelijkheid van de politie als werkgever
- sectorspecifieke regelingen die de inzetbaarheid van de medewerker in het operationele proces beperken.
- regime nachtdienstontheffing

Ten aanzien van het regime nachtdienstontheffing zullen partijen actief bevorderen dat medewerkers ouder dan 55 jaar zich vanuit de noodzaak van vergroting van inzetbaarheid en solidariteit met jongere collega's op vrijwillige basis gaan inzetten voor nachtelijke diensten/consignatie, desgewenst niet tussen vrijdagavond 23.00 uur en maandagochtend 07.00 uur. Zij hebben daarbij voor ogen dat 50% van hetgeen een politieambtenaar gemiddeld op jaarbasis aan nachtdienst/consignatie draait, gehaald moet kunnen worden.

Indien dit onverhoopt niet gerealiseerd kan worden in de periode tot 2012 en partijen in het kader van deze procesafpraak geen andersluidende afspraak hebben gemaakt, wordt vorenbedoelde intentie vanaf 2012 het wettelijke nachtdienstregeime voor medewerkers van 55 jaar en ouder.

3. Procesafpraak optimalisering bedrijfsvoering

Partijen ronden in het eerste kwartaal 2010 de resterende onderwerpen uit het traject Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden Politie II af, waaronder de eenduidige toepassing door korpsen met betrekking tot de uitvoering van de RAP/sportuitoefening en de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden politietop. Bij dit laatste is het uitgangspunt dat de leden van de politietop een rechtvaardige beloning verdienen, afgezet tegen de zwaarte van de functie en de bijbehorende verantwoordelijkheden.

4. Nachtdienstontheffing medewerkers 55 jaar en ouder

De tijdelijke regeling nachtdienstontheffing Politie van 28 december 2001 wordt verlengd tot 1 januari 2012.

5. Wijziging in functie medewerkers van 55 jaar en ouder (demotiebeleid)

Medewerkers die op of na 1 maart 2010 55 jaar of ouder zijn kunnen tot 1 januari 2012 een beroep (blijven) doen op het artikel 37a Besluit Bezoldiging Politie.

II. Werkgelegenheid (bevordering mobiliteit/flexibiliteit)

1. Landelijk Sociaal Statuut¹

Partijen sluiten het Landelijk Sociaal Statuut (LSS) af en hebben afspraken gemaakt over de functionaliteit van een op te richten mobiliteitscentrum. Daarbij is een procesafpraak gemaakt om de organisatie en ophanging van het mobiliteitscentrum in te vullen, om de randvoorwaarden in kaart te brengen en in te vullen, en om de functionaliteit definitief te bepalen.

Het Landelijk Sociaal Statuut alsmede een toelichting maken onderdeel uit van dit akkoord (zie bijlagen).

De werking van het LSS wordt in 2015 tussen partijen geëvalueerd. Deze afspraak zal in de toelichting op het LSS worden opgenomen.

- Reiskosten/reistijd bij gedwongen verplaatsing

Bij een gedwongen verplaatsing als gevolg van een reorganisatie krijgt de medewerker een aanvulling op de standaard kilometervergoeding tot tezamen € 0.45 per meerkilometer ten opzichte van de oorspronkelijke afstand huis/plaats van tewerkstelling. Daarbij geldt geen maximumafstand en is een afbouw in 5 jaar overeengekomen (in het eerste jaar nog 100% aanvulling, daarna 80%, 60%, 40%, 20% van de aanvulling). Vervallen bij een volgende gedwongen of vrijwillige verplaatsing de meerkilometers in zijn geheel, dan valt betrokkene in het reguliere (aangepaste) regime van het Brvp.

-Herplaatsingstermijn

De bepalingen in verband met de herplaatsingstermijn in het Barp blijven in stand tot 1 januari 2015. Met ingang van 1 januari 2015 wordt de herplaatsingstermijn van 5 jaar verkort naar 3 jaar. De verlenging zoals genoemd in het tweede deel van artikel 91 Barp blijft ongewijzigd, ook na 1 januari 2015.

¹ De tekst van het landelijk sociaal statuut (bijgevoegd) wordt in een technische werkgroep omgezet naar regelgeving. Na publicatie van deze regeling in de Staatscourant werkt de regeling terug tot datum ondertekening van het statuut.

Begeleiding van werk naar werk²

Korpsen worden verplicht tot het aanleveren van alle vacatures in hun korps bij het mobiliteitscentrum en tot aanlevering van de gegevens van (pre)-herplaatsingskandidaten om de begeleiding van werk naar werk te helpen realiseren. Daarbij zal zoveel mogelijk worden aangesloten bij regionale korpsfaciliteiten. In overleg tussen partijen worden spelregels vastgesteld voor het creëren van een landelijke voorrangspositie van herplaatsingskandidaten en voor het reguleren van de plaatsing op bovenregionaal niveau.

2. Wijziging van het Brvvp voor het woon – werkverkeer vanaf 1 januari 2011

Voor de medewerker op wie het Besluit Reis-, Verblijf- en Verhuiskosten Politie (Brvvp) van toepassing is, wordt het tarief per kilometer van € 0,135 opgebouwd in een periode van 5 jaar naar € 0,18 per kilometer (met een maximum van 120 kilometer enkele reis) conform onderstaande staffel:

Per 1 januari 2011 naar € 0,14

Per 1 januari 2012 naar € 0,15

Per 1 januari 2013 naar € 0,16

Per 1 januari 2014 naar € 0,17

Per 1 januari 2015 naar € 0,18

Hiermee vervalt per 1 januari 2015 de eigen bijdrage uit het Brvvp. Voor het overige blijft het Brvvp op dit punt ongewijzigd.

3. Borgen instroom ten gunste van de sector

- Partijen spreken een pilot af voor zakgeld-beurstudenten, zoals is aangegeven in de inzetbrief van de minister van BZK. Deze voorziet in een theoretische leergang "BOL".

- Daarnaast spreken partijen af dat het inkomen van aspiranten (uitsluitend initieël) met 50% tijdens de leerkwartielen wordt verminderd. Dit betreft een tijdelijke afspraak die gezien moet worden in het licht van de huidige economische problemen, van de wens van beide partijen een bijdrage te leveren aan het realiseren van de afspraken die de minister heeft gemaakt over de instroom van aspiranten in de jaren 2010, 2011 en 2012 en van de financierbaarheid daarvan.

Bij deze afspraak gelden de navolgende randvoorwaarden:

² Tussen minister van BZK en bevoegde gezagen van korpsen en andere onderdelen van de Nederlandse politie wordt een convenant opgesteld om uitvoering te geven aan de positionering van de (pre)-herplaatsingskandidaten en de remplacantenregeling zoals afgesproken in het statuut. Tevens wordt hierin opgenomen dat het sociaal statuut geldt vanaf datum ondertekening akkoord, te weten 2 maart 2010.

- de afspraak heeft betrekking op de jaarlijks landelijk gemiddeld 1600 aspiranten die worden aangesteld volgens de afspraak die de minister met de korpsbeheerders heeft gemaakt en geldt voor de gehele opleidingsduur.
- deze aspiranten zullen conform het huidige regime worden aangesteld, waarbij de mogelijkheid bestaat in verband met de sterktoedeling tijdens of na beëindiging van de opleiding in een ander korps te worden aangesteld. Bij deze afweging zullen de belangen van de aspirant ook een rol spelen.
- alle andere rechten en verplichtingen die zijn gemaakt bij PO 2002 zijn ook op deze aspiranten van toepassing.
- deze afspraak geldt in elk geval voor de aspiranten die de opleiding beginnen vanaf het vierde kwartiel in 2010, of zoveel eerder als mogelijk gelet op reeds gewekte verwachtingen bij kandidaat-aspiranten, en loopt door tot en met de aspiranten die de opleiding beginnen in het derde kwartiel van 2013 (uitgaande van het startmoment vierde kwartiel 2010).
- partijen maken een nadere afspraak over diversiteit in het bijzonder voor instroom van aspiranten van allochtone afkomst, aansluitend bij de doelstellingen van de minister rond diversiteit.
- Partijen spreken een gecoördineerde aanpak door BZK af ten behoeve van de korpsen om regionaal een aanvraag te doen voor een deel van de gelden die het ministerie van SZW beschikbaar heeft gesteld voor de bestrijding van jeugdwerkloosheid.

III. Financiering

1. Verlenging cao 2008-2010

De huidige cao 2008-2010 wordt verlengd tot 1 januari 2012.

2. Herziening loongebouw

De stroomlijning van het loongebouw (invoering 14 periodiekenstelsel) vindt plaats op 1 maart 2010 conform de uitvoeringsrichtlijnen zoals opgenomen in de notitie "het nieuwe loongebouw" uitgereikt voor het overleg van 20 november 2009 (CGOP nummer 09.00534-ds.168.11) zoals uitgelegd in de bijgevoegde notitie nieuwe loongebouw.

3. Bestedingsruimte

De vrijval van 1,2% uit de budgettaire neutrale invoering van het nieuwe functie- en loongebouw wordt als volgt tussen partijen verdeeld:

- 0,6% (voor het jaar 2010 en voor het jaar 2011 afzonderlijk) wordt beschikbaar gesteld voor financiering van de pilot voor beursstudenten en andere extra kosten, zoals bijvoorbeeld de kosten voortkomend uit het LSS.

- de andere 0,6% (voor het jaar 2010 en voor het jaar 2011 afzonderlijk) wordt gestort in het SAOP of alternatief daarvoor (zoals bijvoorbeeld het Schommelfonds). Partijen beslissen samen over deze besteding.

Daarbij wordt ondermeer gedacht aan de cofinanciering van initiatieven ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid en verbetering van de diversiteit (zie onder II.3.)

Vanaf 2012 wordt het gehele bedrag van 1,2% ingezet voor het Leeftijdsebewust personeelsbeleid (LFBP).

4. Afschaffing bonus/malus-regeling(beperking administratieve lasten)

Partijen spreken af de bonus-malus regeling (artikel 17 lid 2 en 3 Barp) te laten vervallen per 1 januari 2010.

5. Uitbreiding vakbondsfaciliteiten

Mede met het oog op de reorganisaties binnen de sector politie wordt afgesproken aanvullende afspraken te maken tussen het bevoegd gezag en de vakorganisaties voor individuele belangenbehartiging. De verplichting tot deze afspraak te komen wordt vastgelegd in artikel 35 van het Barp. Hierin moet ook tot uitdrukking komen dat buitengewoon verlof wordt verleend tot het doen van individuele belangenbehartiging. De daarvoor in omvang te maken afspraak tussen bevoegd gezag en vakorganisaties wordt iedere twee jaar geëvalueerd om te voorkomen dat er een onevenwichtige aanslag wordt gepleegd op de capaciteit in de korpsen.

Bijlagen:

Exemplaar landelijk sociaal statuut en toelichting

Notitie nieuwe loongebouw (3 exemplaren).