

CAO krant



Op 23 november 2005 is tussen de minister van Binnenlandse Zaken en de Politievak-organisaties een nieuw akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden bij de politie. Dit akkoord is afgelopen 1 juni ingegaan en blijft tot 31 december 2007 van kracht. De belangrijkste afspraken uit dit akkoord zetten wij in deze krant voor u op een rijtje.

INKOMEN Inkomen, Inkomen en ziekte, Reisregelingen **ZORG EN GEZONDHEID** Gezondheid, Ziektekosten, Ziekte en arbeidsongeschiktheid **LOOPBAAN** Loopbaan, Reorganisaties, Pensioen en Levensloop **VARIA** Werktijden, Verschuivingstoelage, Waarborgfonds, Medezeggenschap, Geweld tegen de politie, Deblokkering spaarloon.

Even voorstellen



José Haverkamp
Beleidsmedewerker
politie Amsterdam



Karin Rietveld
Secretaris Ondernemingsraad
Voorzitter NPB, afdeling
Noord-Holland Noord



Stefan van de Velde
Aspirant in Mijdrecht, het
district Rijn en Venen, Utrecht

Inkomen

Over het salaris van de politie is afgesproken, dat dit elk jaar op 1 juni verhoogd zal worden.

Als u een voltijd baan heeft geldt voor u het volgende.

Op 1 juni 2005 en op 1 juni 2006 krijgt iedereen er 1% van het oude loon bij, waarbij dat minstens 25 Euro per maand zal zijn. Dat wil dus zeggen dat als u nu 3500 Euro verdient, u er 35 Euro bij krijgt, als u 2500 Euro verdient u er 25 Euro bij krijgt, en als u 1500 Euro verdient, u er eveneens 25 Euro bij krijgt.

Op 1 juni 2007 zal uw salaris opnieuw verhoogd worden, maar het precieze bedrag moet in het voorjaar van 2007 nog

bepaald worden op basis van de inflatie.

Daarnaast ontvangen in januari 2006 en 2007 alle politiemensen, ongeacht hun salaris, een eenmalige uitkering van 250 Euro.

Als u een deeltijd baan heeft, werkt u bijvoorbeeld voor drievijfde van een voltijd baan, dan geldt voor u ook een minimum van drievijfde van 25 Euro, dus 15 Euro. Hetzelfde gaat dan op voor de eenmalige uitkering: drievijfde van 250 Euro, dus 150 Euro.



Op 1 juni 2005 en op 1 juni 2006 krijgt iedereen er 1% van het oude loon bij.

voorbeeld salaris	+1%	januari 2006	januari 2007
3500 Euro	35 Euro per maand bij	250 Euro bij	250 Euro bij
2500 Euro	25 Euro per maand bij	250 Euro bij	250 Euro bij
1500 Euro	25 Euro per maand bij	250 Euro bij	250 Euro bij

Op 1 juni 2007 zal uw salaris opnieuw verhoogd worden, het bedrag moet nog bepaald worden.

INKKOMEN

Mocht u ziek worden, dan is het volgende afgesproken. Het eerste halfjaar ontvangt u het volledige loon. In het tweede halfjaar ontvangt u 90% van dat bedrag, in het derde 80%, en als de ziekte langer duurt dan anderhalf jaar wordt dat 70%.

Inkomen en ziekte

Die afspraak geldt voor iedereen die sinds 1 januari 2004 ziek is geworden, en gaat in op 1 januari 2006.

Is het ziekteverzuim het gevolg van een dienstongeval, dan wordt er op geen enkel moment een loonkorting toegepast.

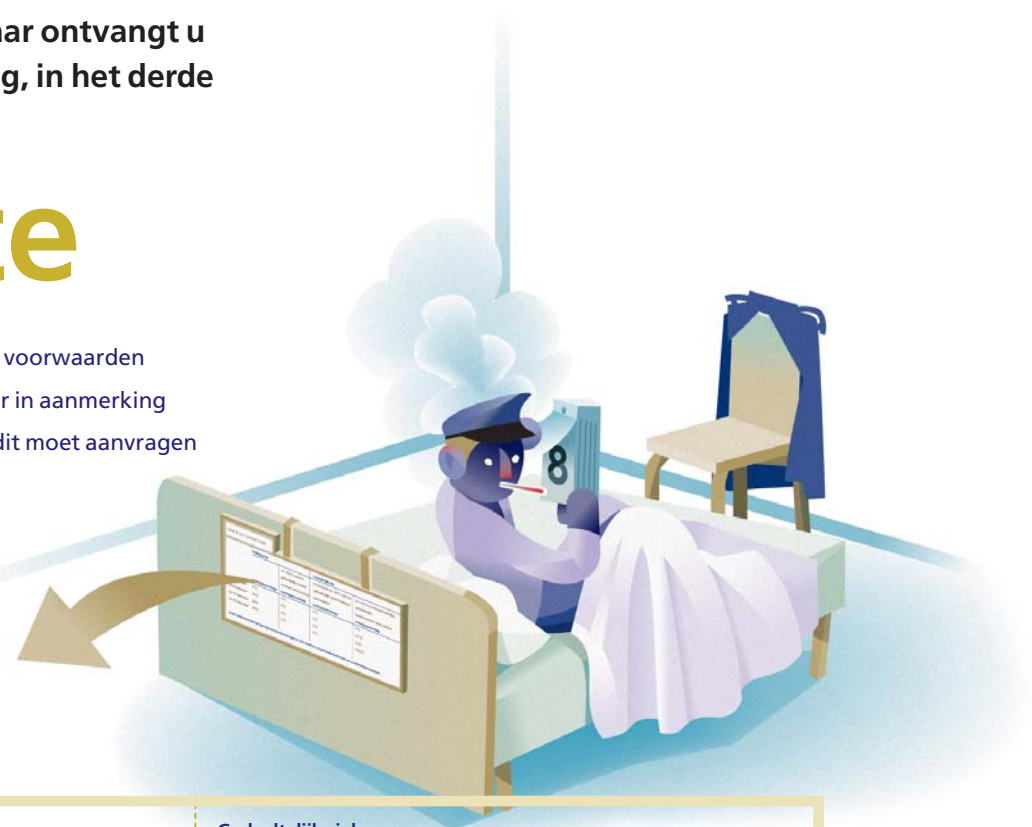
Als u tijdens uw ziekte toch gedeeltelijk doorwerkt of meedoet aan een programma om u sneller op het werk te laten terugkeren, wordt u daarvoor financieel beloond en krijgt u meer dan u zou krijgen wanneer u vanwege de ziekte thuis was gebleven. Vanzelfsprekend neemt de precieze hoogte daarvan geleidelijk toe, naarmate u meer uren werkt of in een terugkeerprogramma steekt. Wie meer dan 80% van het oude aantal uren werkt of aan een terugkeerprogramma besteedt, ontvangt zelfs het volledige oude salaris.

De precieze inhoud van dat terugkeerprogramma is dan uiteraard met u van tevoren afgesproken.

Aan de bestaande afspraken over het inkomen van politiemensen die door een dienstongeval of beroepsziekte arbeidsongeschikt zijn geraakt, wordt niets veranderd.

In deze gevallen geldt dat u 100% van het loon blijft ontvangen.

Hetzelfde geldt in de praktijk voor de voorwaarden waaraan u moet voldoen, om hiervoor in aanmerking te komen. Slechts de wijze waarop u dit moet aanvragen wordt gedeeltelijk aangepast.



gaat in op 1 januari 2006

	Volledig ziek		Gedeeltelijk ziek	
	kortingspercentage	kortingspercentage	kortingspercentage	kortingspercentage
1e 6 maanden	0 %	0 %	0 %	0 %
na 6 maanden	10 %	0 %	2 %	6,5 %
na 12 maanden	20 %	0 %	4 %	13 %
na 18 maanden	30 %	0 %	6 %	19,5 %

Is het ziekteverzuim het gevolg van een dienstongeval, dan wordt er op geen enkel moment een loonkorting toegepast.

Reisregelingen

Omdat de bestaande regelingen veel te ingewikkeld zijn en niet goed werken, zal vóór 1 januari 2007 een nieuwe regeling voor reiskostenvergoeding gemaakt worden. Die zal veel eenvoudiger zijn, terwijl ook de onderlinge verschillen tussen de regiokorpsen verdwijnen. Dit is uitdrukkelijk niet als bezuinigingsmaatregel bedoeld, maar moet vooral de papieren rompslomp fors verminderen.

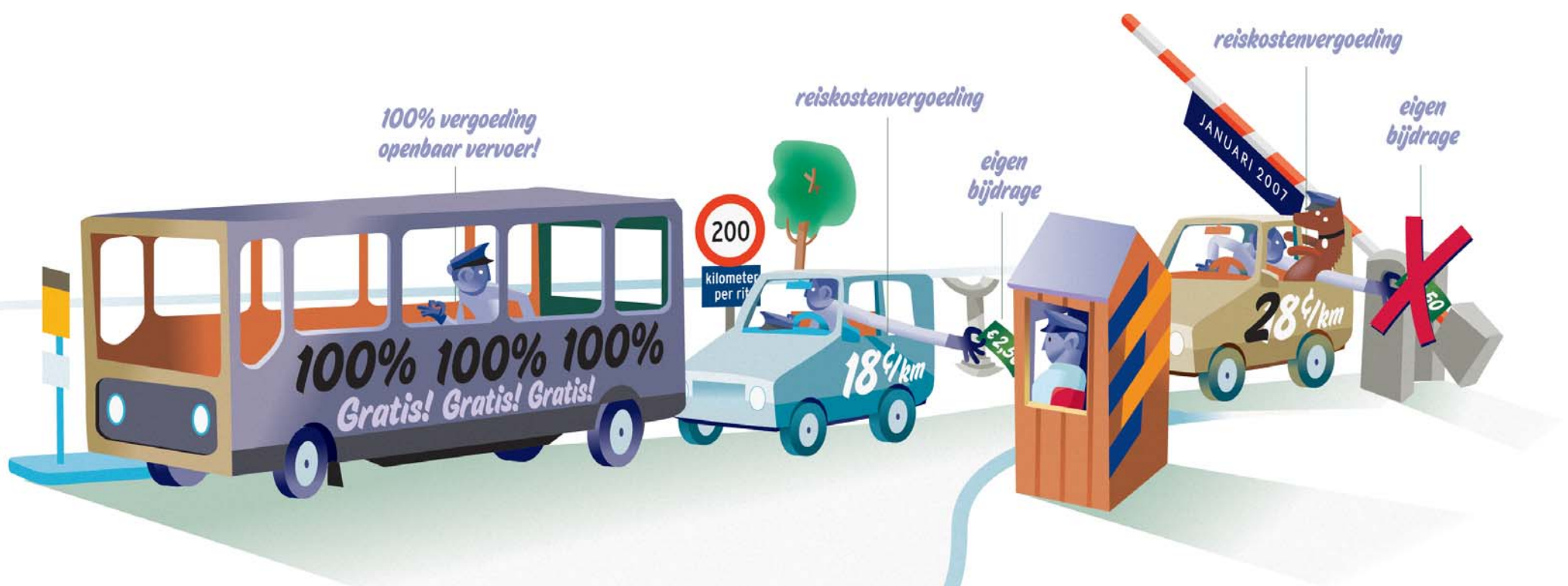
Twee dingen staan nu al vast. Als u alleen van trein, tram, bus of metro gebruik maakt om op uw werkplek te komen, krijgt u vanaf 1 januari 2007 de kosten daarvan volledig vergoed. Komt u geheel of gedeeltelijk met de auto of ander eigen vervoer, dan krijgt u per kilometer 0,18 Euro vergoed, met een maximum van 200 kilometer (heen en terug).

Wel wordt dan van u per keer een eigen bijdrage aan uw reiskosten van 2,50 Euro gevraagd.

Hondengeleiders die niet over een dienstauto beschikken en de diensthond met de eigen auto meenemen, mogen per kilometer 0,28 Euro in rekening brengen.

In dat geval hoeft u ook niet zelf 2,50 Euro bij te dragen.

Dit is een tijdelijke regeling tot een nieuwe regeling komt. Naar verwachting zal deze nieuwe regeling 1 januari 2007 af zijn. Hierin wordt ondermeer vastgelegd hoeveel u ontvangt voor het (onder)houden van een diensthond, en aan welke voorwaarden u als hondengeleider moet voldoen.



Heeft u meegedaan aan de blauwe belegering?



José Haverkamp – beleidsmedewerker politie Amsterdam

'Ik heb destijds niet meegedaan aan de Blauwe belegering, hoewel ik wel in het afdelingsbestuur zit van de VMHP. Onze vereniging zie ik als de 'D66 onder de bonden'. Bij die acties had ik het idee dat oudere medewerkers vooral opkwamen voor hun verworven rechten, terwijl ik denk dat zij al behoorlijk geprofitteerd hebben van riante regelingen zoals de VUT- en de FPU-regeling. Ik identificeer me met de jongere generatie, die veelal geen vaste aanstelling heeft en in bepaalde opzichten er bekaaid vanaf komen. Dat er 100 procent loon wordt doorbetaald in geval van een dienstongeval vind ik terecht. Ik werk in een administratieve functie bij personeelszaken, maar ik heb wel gezien dat de consequenties van een dienstongeval groot kunnen zijn. Als je bijvoorbeeld gewelddadige situaties meemaakt – dat overkomt gelukkig lang niet iedereen – dan kan dat veel stress met zich meebrengen. Daar moet je consideratie mee hebben.'

Gezondheid

Het spreekt vanzelf dat de politie gebaat is bij gezonde en fitte werknemers, maar een goede gezondheid is ook in uw eigen belang. U bent daar dus in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor. Toch zal ook uw werkgever proberen om zijn steentje bij te dragen. Uw gezondheid zal daarom bij uw jaarlijkse functioneringsgesprek ter sprake komen.

De korpsleiding van elk regiokorps zal een plan maken om te helpen uw gezondheid zoveel mogelijk op peil te houden en zondig te verbeteren. In de praktijk betekent dat twee dingen. Ten eerste zal uw werkgever nagaan hoe het er met uw gezondheid voorstaat, wat resulteert in een individueel advies hoe u uw gezondheid kunt verbeteren. Als u een executieve status heeft dan moet u mee gaan doen aan een fitheidsstest. Daarmee zal in 2007 worden begonnen, aanvankelijk op vrijwillige basis, maar vanaf 2009 wordt zo'n fitheidstest verplicht. Vanaf 2012 kan het voor u negatieve gevolgen hebben wanneer u niet aan de gezondheidsnormen voldoet, zeker voor degenen die op straat werken.

In het uiterste geval kan ontslag niet uitgesloten worden.

En ten tweede zal uw werkgever, om dit te voorkomen, voor een aantal faciliteiten zorgen waardoor u zelf uw gezondheid kunt bevorderen. Waaruit die precies zouden moeten bestaan, is nog niet vastgelegd.

Voorkomen is beter dan genezen. Om die reden verdwijnt het vrijblijvende karakter van veel maatregelen die tot nu toe moesten zorgen dat u gezond bleef. Afspraken om ziekteverzuim te voorkomen hebben voortaan een verplichtend karakter. De korpsleiding draagt daarvoor in beginsel de verantwoordelijkheid. De minister van Binnenlandse Zaken zal echter vaker dan vroeger vastleggen, welke normen de leiding van de afzonderlijke korpsen moet handhaven, en de wijze waarop zij dat moet doen.



ZORG EN

De huidige GVP komt met ingang van 1 januari 2006 te vervallen omdat het nieuwe zorgstelsel wordt ingevoerd. Hiervoor in de plaats komt de Politie Zorgpolis van zorgverzekeraar CZ. Dit heeft uw werkgever geregeld samen met de politiebonden NPB, ACP en VMHP.

Ziektekosten

De Politie Zorgpolis is vrij toegankelijk voor iedereen die bij de politie werkt, voor gepensioneerden en voor gezinsleden. U ontvangt van zorgverzekeraar CZ een aanbod voor de Politie Zorgpolis dat lijkt op de zorgpolis die u gewend was bij de GVP. U kunt eventueel kiezen voor een groter of kleiner verzekerd zorgpakket. Als u een aangepast zorgpakket wenst, of als u de Politie Zorgpolis niet wenst omdat u zich bij een andere zorgverzekeraar wilt verzekeren, moet u dat uiterlijk 31 maart 2006 laten weten aan zorgverzekeraar CZ. Het nieuwe stelsel, pakt goed uit voor de koopkracht van meeste politiemensen. Voor slechts enkele groepen pakt het nieuwe stelsel minder goed uit. Afsproken is om daaraan iets te doen.

Een groep die er op achteruit gaat betreft gehuwde of samenwonende politiemensen, waarvan de partner niet werkt. Mocht u zo'n alleenverdiener zijn, dan zal de achteruitgang in koopkracht waaronder u als gevolg van het nieuwe zorgstelsel zal lijden, twee jaar lang of wel 24 maanden met een speciale toeslag worden gecompenseerd. Die toeslag heet met een duur woord 'Distorsie toeslag ziektekosten' (afgekort als DTZ) en wordt in de eerste helft van 2006 in één keer voor beide jaren aan u uitgekeerd.

De DTZ voor alleenverdieners is afgestemd op 35 Euro per maand. Daarop wordt de GVP-premie van 11 Euro per maand

die u voor uw kinderen betaalt in mindering gebracht omdat uw kinderen in de nieuwe situatie gratis zijn meeverzekerd. De DTZ kan dus maximaal $35 \times 24 = 840$ Euro bedragen als u geen kinderen heeft of minimaal $(35 - 2 \times 2) \times 24 = 312$ Euro als u twee of meer kinderen heeft. Voor aspiranten is de DTZ afgestemd op 10 Euro per maand.

Onder de gepensioneerde politieambtenaren zijn het vooral de gehuwde AOW-ers waarvan de partner bij de DGVP meeverzekerd was, die er door het nieuwe zorgstelsel op achteruit te gaan. Behoort u tot deze groep, dan zult u een toeslag ontvangen om dat verlies in inkomen te verminderen.

Afhankelijk van uw situatie kan de compensatie oplopen tot meer dan 1000 Euro per jaar in 2006. Het kan echter ook zo zijn dat u niet in aanmerking komt voor compensatie omdat u er vanwege het nieuwe zorgstelsel niet op achteruit gaat. De kans hierop is groot als u geen partner heeft of een partner die ergens anders dan bij de GVP verzekerd was. Die toeslag zal het inkomensverlies elk jaar minder compenseren.

In 2006 worden uw extra premiekosten als gevolg van het nieuwe zorgstelsel vergoed. In 2007 krijgt u 90% daarvan, in 2008 80%, en zo elk jaar 10% minder, tot 40% in 2012. Dan stopt die regeling.



Als u nu nog niet gepensioneerd bent, maar de komende jaren met werken zult stoppen, geldt hetzelfde, waarbij u met het percentage begint dat bij een bepaald jaar hoort. Dus als u in 2008 met pensioen gaat, krijgt u meteen 80% (en niet 100%) van het verschil gecompenseerd, en eindigt u ook in 2012 met 40%.

Het bedrag van de compensatie wordt eenmalig vastgesteld, daarna niet meer gewijzigd en jaarlijks uitbetaald. De precieze hoogte is dus niet alleen afhankelijk van de hoogte van uw inkomen. Ook of u wel of niet een partner heeft, is van invloed; dat laatste wordt wel voor elk jaar opnieuw nagegaan. Als u uit elkaar gaat, of uw partner overlijdt, heeft dat dus ook invloed op het bedrag. Over de toekenning van de tegemoetkoming ontvangt u nader bericht.

Mocht u toch ziek worden, dan moet er alles aan gedaan worden om ervoor te zorgen dat u zo snel mogelijk weer aan het werk kunt, en niet blijvend (gedeeltelijk) in de WAO (binnenkort WIA geheten) belandt. Zo zult u vanaf de eerste dag dat u ziek thuis moet blijven vanaf uw werkplek worden begeleid.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Uw werkgever zal de medische kosten betalen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat u op uw werkplek kunt terugkeren. Daarnaast zal uw chef kijken of het mogelijk is of u ondanks uw ziekte toch werk kunt verrichten. Om een voorbeeld te geven: stel dat u als buurtagent uw been breekt. U kunt in het gips uw normale werk moeilijk blijven uitoefenen, maar het is dan misschien wel mogelijk om op het bureau processen verbaal uit te werken.

Mocht uw ziekte het u moeilijk maken op om de gebruikelijke manier naar uw werk te komen bijvoorbeeld doordat u niet meer auto kunt rijden en u zelf niets anders kunt regelen, dan zal uw werkgever voor vervangend vervoer zorgen en dit ook betalen. Het spreekt vanzelf dat de artsen die u behandelen, met alles akkoord moeten gaan.

Zit u nu in de WAO en bent u na 1 juli 1949 geboren dan wordt u eenmalig herbeoordeeld door de UWV. U kunt dan

voor minder arbeidsongeschikt worden verklaard dan u tot nu toe was. Daardoor verliest u dus een deel van uw WAO-uitkering, omdat de keuringsarts bepaalt dat u meer werk aan kunt. Uw werkgever heeft nu in beginsel de plicht om uw aanstelling met zoveel uren uit te breiden, als de keuringsarts bepaald heeft dat u werken kunt.

Alleen als dit echt niet mogelijk is, mag uw werkgever daarvan afzien. Dat geldt ook, als u alleen maar meer zou kunnen gaan werken wanneer u een hogere baan krijgt. In dat geval moet uw chef u binnen een jaar tweemaal een passende baan aanbieden. Dat kan ook buiten het korps zijn. Als dit niet mogelijk is, zal uw chef vijf jaar lang het inkomensverlies compenseren dat u lijdt omdat u minder WAO krijgt. Bent u nu volledig arbeidsongeschikt en is de oorzaak een dienstongeval? Dan heeft uw oude werkgever een inspanningsverplichting om u weer aan het werk te helpen indien u door

de eenmalige herbeoordeling weer moet gaan werken. De nieuwe wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen, die binnenkort ingevoerd gaat worden, geeft u, wanneer u voor minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt, niet de zekerheid dat u uw oude inkomen zult behouden. De bedoeling is dat u zo veel mogelijk aan het werk blijft, waarbij u er echter in inkomen op achteruit dreigt te gaan omdat u misschien minder of op een lager niveau moet gaan werken. Die achteruitgang in inkomen zal nu gedurende vijf jaar voor 70% worden gecompenseerd. Verbeteringen van uw inkomen tijdens deze vijf jaar door algemene salarismaatregelen of het toekennen van periodieken zullen daarop niet van invloed zijn.

GEZONDHEID

Vindt u het goed dat de loondoorbetaling voor dienstongevallen 100% blijft en voor andere situaties lager wordt?



Karin Rietveld (42) - Secretaris Ondernemingsraad, Voorzitter NPB, afdeling Noord-Holland Noord en voorzitter COP

'Ik heb me behoorlijk met deze CAO bezig gehouden. Als secretaris van de ondernemingsraad en als voorzitter van een afdeling van de Nederlandse Politievakbond, ben ik er voortdurend op aangesproken. Vanuit de vakbond hoorden we over de stand van zaken. Het verliep allemaal erg stroef. Toen de voorstellen van de minister bekend waren, werd een voorlichtingsavond georganiseerd en werd een stemming gehouden. Iedereen heeft kunnen zeggen wat hij er van vond. Voor de politie zijn er niet veel mogelijkheden om te protesteren, dus we hebben gedemonstreerd in onze eigen tijd. Zelf heb ik ook meegedaan aan de blauwe belegering. Een heleboel van de voorstellen van het ministerie vond ik vooral praktisch voor werknemers die op kantoor zitten, maar als agent op straat loop je een hoog risico. Daarom vind ik het belangrijk dat afgesproken is om bij een bedrijfsongeval het eerste halfjaar 100 uit te betalen. En wat betreft het prepensioen, vind ik het goed dat de bonden hebben afgesproken dat mensen nu één procent van hun arbeidstijd langer werken, zodat ze zelf sparen om vijf maanden eerder met pensioen te gaan. Het is dus mogelijk voor agenten die 'executief', dus op straat werken, om op hun 60ste met pensioen te gaan. Anderen kunnen op hun 62ste stoppen. Je kunt natuurlijk nooit op alle punten winnen bij CAO onderhandelingen, maar ik vind dat als je het totaalpakket nu bekijkt dat we een prachtige CAO hebben afgesproken.'

Loopbaan

Om te kijken, of u het werk verricht dat het beste bij u past, zal uw chef tenminste eenmaal in de drie jaar een gesprek met u voeren. Vaker is echter ook mogelijk, als u of uw chef daar behoefte aan heeft, maar niet vaker dan één keer per jaar.

Dat gesprek zal gevoerd worden aan de hand van een zogeheten 'persoonlijk ontwikkelingsplan', waarin uitgestippeld staat wat u in de toekomst het beste kan gaan doen. Zo'n persoonlijk ontwikkelingsplan stelt u samen met uw chef op. Dit is van belang voor uw verdere loopbaan bij de politie.

LOOPBAAN

Reorganisaties

Er zijn landelijke afspraken gemaakt om bij reorganisaties gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen.

Er komt een speciaal 'mobiliteitscentrum', dat boventallige politiemensen begeleidt bij het zoeken naar andere passende functies.

Nadat bekendgemaakt is dat uw baan gaat verdwijnen, moet u binnen een jaar minstens twee keer een passende andere functie aangeboden krijgen. Dat kan zowel bij de politie als bij een andere werkgever zijn. Als u twee keer een passende andere functie weigert, wordt u ontslagen. U kunt ook ontslagen worden als er geen passende functie kan worden gevonden of aangeboden. Van u wordt ook gevraagd om actief naar een passende functie te zoeken.

Een functie is niet passend als u voor het vervullen ervan meer dan twee jaar bij- of herscholing nodig heeft.

Voor een medewerker in schaal 6 of hoger mag de beoogde nieuwe functie hooguit twee salarisschalen lager liggen dan zijn oude functie. Voor een medewerker in schaal 4 of 5 mag de nieuwe baan hooguit één schaal lager liggen.

Voor een medewerker in schaal 3 of lager moet de nieuwe baan minstens op hetzelfde niveau liggen. Een functie is ook niet passend als u voor het woon-werkverkeer 3 uur reizen heen en terug nodig heeft.

Als u binnen of buiten de politie een nieuwe baan in een lagere schaal aanvaardt, ontvangt u vijf jaar lang uw oorspronkelijke salaris. Heeft u 25 dienstjaren, dan wordt uw

salaris zes jaar lang aangevuld; bij 30, 35 of 40 dienstjaren respectievelijk zeven, acht en negen jaar.

Lukt het uw werkgever niet om passend ander werk voor u te vinden, dan kunt u pas na vijf jaar ontslagen worden.

Heeft u 25 dienstjaren, dan geldt een termijn van zes jaar; bij 30, 35 of 40 dienstjaren een termijn van respectievelijk zeven, acht en negen jaar.

(...vroeger...)

61

60
JAAR

Exclusief
76% Gem. Loon

Levensloop

PENSIOEN

Gaat u uw werkgeversbijdrage voor levensloop gebruiken voor levensloopsparen of blijft u liever gebruik maken van spaarloon?



Pensioen en Levensloop

Thans bestaat de vroegpensioenregeling Afup. Die is echter niet meer in te passen in het nieuwe belastingstelsel. Daarom is nu het volgende afgesproken

Politie mensen met een executieve status tot en met schaal 11 kunnen rekenen op 76% van het gemiddelde loon vanaf 60 jaar. Voor alle andere werknemers geldt dat zij 66,5% van het gemiddelde loon vanaf 61 jaar kunnen behalen. Om deze uitkeringspercentages te behalen zijn er wel voldoende dienstjaren nodig. Door langer te werken kunt u hogere uitkeringspercentages behalen.

Afgesproken is dat iedereen vanaf 1 januari 2006 per jaar 1% langer werkt zonder dat u daar extra salaris voor ontvangt. Alles bij elkaar werkt u dan gedurende uw hele loopbaan bij de politie evenveel uren extra als wanneer u (zonder die 1% per jaar) zo'n kleine vier maanden later met pensioen zou zijn gegaan.

Omdat de afgesproken uitkeringspercentages niet alleen via het pensioen kunnen worden geregeld ontvangt u vanaf volgend jaar een zogenoemde levensloopbijdrage. Deze bijdrage bedraagt 0,45% van uw loon en kunt u gebruiken voor levensloopsparen. Als u een executieve status heeft tot en met schaal 11 of een aangewezen administratieve of technische functie vervult kunt u tevens rekenen op een extra bijdrage van minimaal 1,6% van uw loon. Deze bijdrage gaat

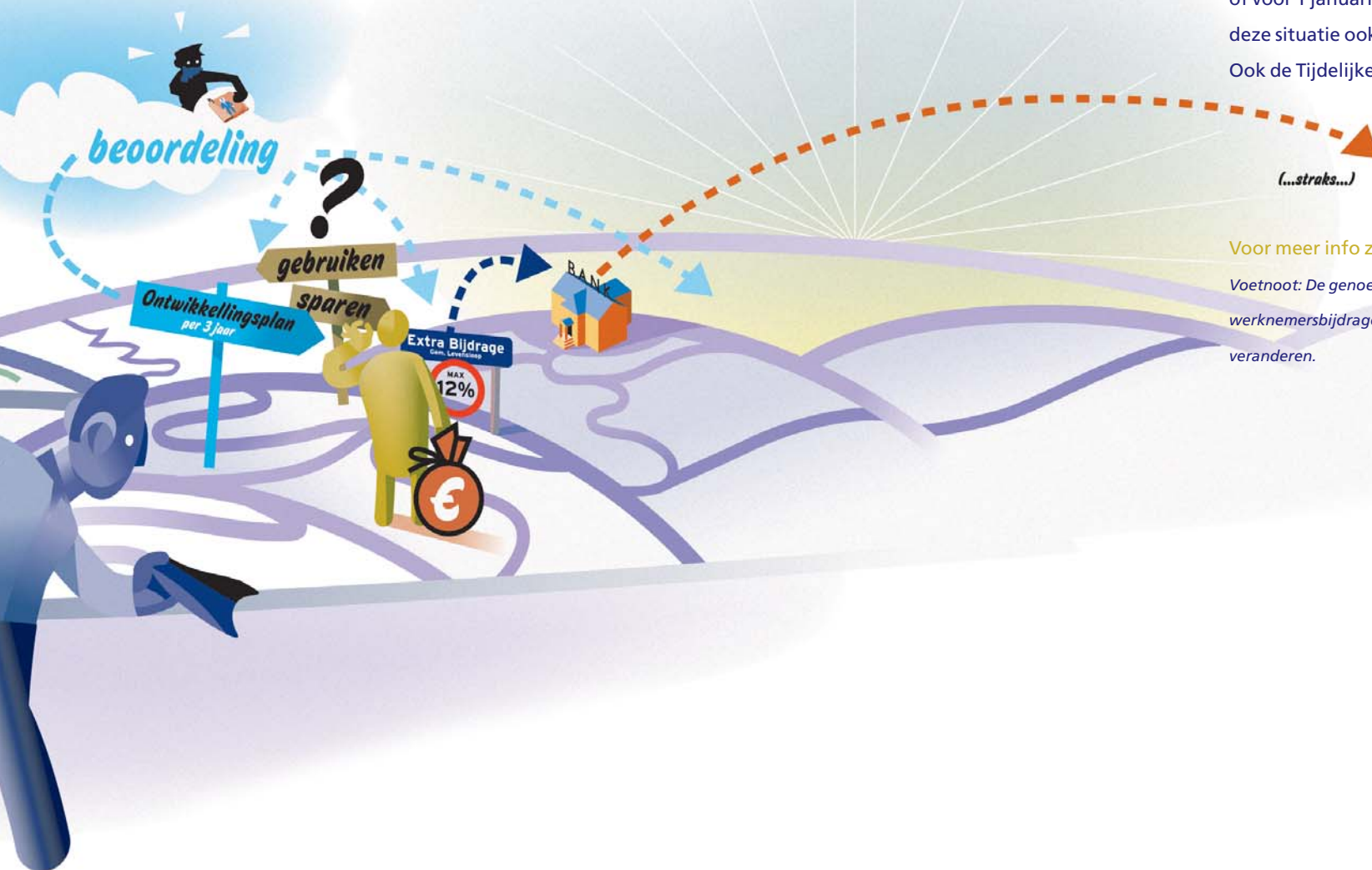
Toelage bezwarende functie (TBF) heten. Deze bijdrage kan ook hoger zijn omdat deze afhankelijk is van uw diensttijd bij de politie. Het meerdere dan 1,6% wordt Inhaaltoelage bezwarende functie (ITBF) genoemd. Ook deze bijdrage kunt u gebruiken voor levensloopsparen. Als u deze bijdragen inzet voor levensloopsparen en zelf ook 0,25% van uw loon opzij zet voor levensloopsparen kunt u de afgesproken uitkeringspercentages behalen. Dit lukt natuurlijk niet als u de bijdragen gebruikt voor iets anders dan levensloopsparen of als u uw levensloopverlof eerder opneemt dan voorafgaand aan uw pensioen. Of u de bijdragen gebruikt voor levensloopsparen en daar zelf ook geld voor opzij zet is uw eigen keuze. Daarbij is het wel verstandig om te bedenken dat vooral het uitvoerende politiewerk zwaar is en niet door iedereen tot de pensioenleeftijd kan worden gedaan.

Over de nieuwe levensloopregeling zoals die voor alle werknemers in Nederland geldt wordt landelijk algemene informatie verstrekt. Dit betreft onder andere het maximale percentage dat per jaar mag worden gespaard (12%) en het maximaal te sparen bedrag (210%). Het is wel goed om u te realiseren dat u niet tegelijk gebruik kunt maken van de spaarloonregeling en levensloopsparen. Als u de nieuwe

bijdragen dus wilt gebruiken voor levensloopsparen dan moet u stoppen met de spaarloonregeling.

Omdat er veel komt kijken bij het maken van deze keuze, ontvangt u daarover in het voorjaar extra informatie. Omdat u de levensloopbijdrage TBF en iTBF naar verwachting pas vanaf mei 2006 zult ontvangen (met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2006) heeft u voldoende tijd om na te denken over uw keuze voor levensloop of spaarloon. Om die reden heeft Binnenlandse Zaken de korpsen verzocht vanaf 1 januari 2006 het gebruik van spaarloon te stoppen tot het moment dat u de keuze heeft gemaakt.

In verband met de nieuwe regeling zijn een aantal specifieke overgangsmaatregelen genomen, die u kunt vinden in het Akkoord arbeidsvoorwaarden politie van 23 november 2005. Omdat de overgangsmaatregelen afhankelijk zijn van uw eigen situatie ontvangt u over de gevolgen daarvan persoonlijk bericht van de korpsleiding. Hierbij geldt dat zoveel als mogelijk rekening wordt gehouden met de garanties die u in 2000 zijn gegeven toen de Afup werd ingevoerd. Aan de garanties die toen zijn gegeven aan politie mensen met uitzicht op functioneel leeftijdsontslag (FLO) die zijn geboren op of voor 1 januari 1951 verandert niets. Daarom ontvangt u in deze situatie ook geen bijdragen voor levensloopsparen. Ook de Tijdelijke oudereregeling (TOR) verandert niet.



Voor meer info zie: www.abp.nl

Voetnoot: De genoemde percentages van de werkgeversbijdragen en werknemersbijdrage zijn nog niet definitief en kunnen nog een beetje veranderen.

Stefan van de Velde (21) - aspirant in Mijdrecht, het district Rijn en Venen, Utrecht

'Ik heb niet meegedaan aan de blauwe belegering, maar ik heb wel met mijn vader gedemonstreerd op het museumplein. Die demonstratie van de vakbonden vond ik een goede zaak. Mijn vader heeft ook meegedaan aan de blauwe belegering. Van alle afspraken die zijn gemaakt voor deze CAO, vind ik het belangrijkste dat het pensioen goed is geregeld. Als je als politieagent in de executieve dienst werkt, dan vind ik het belangrijk dat je met je 60ste kan stoppen met werken. Natuurlijk wil ik ook dat het ook nog zo geregeld is tegen de tijd dat ik dat ik zelf met pensioen ga, maar ik ben wel realistisch genoeg om in te zien dat je niet kunt verwachten dat over veertig, vijfenveertig jaar het nog allemaal precies zo geregeld zal zijn. Verder vind ik het persoonlijk belangrijk dat er meer gelijkheid tussen de korpsen komt. Ik ben nu bezig met een vierjarige opleiding allround politiemedewerker, een opleiding waarmee ik hoofdagent word. Als ik afgestudeerd ben, krijg ik echter het salaris van een agent. Dat is niet volgens de afspraak. Tegelijkertijd geldt voor mijn medestudenten in Rotterdam dat zij bij hun afstuderen gelijk bevorderd worden tot hoofdagent. Gelijke salarisafspraken vind ik daarom belangrijk.'



WARIA

In 2001 was al afgesproken om de werkweek tot 38 uur te verlengen, en deze afspraak wordt nu met tien jaar verlengd tot 1 juli 2021. Op 1 juli 2011 heeft u de keuze tussen de 38-urige of de 36-urige werkweek. Als u voor die datum geen keuze heeft gemaakt, dan geldt voor u vanaf dat moment een 36-urige werkweek.

Mocht u nu in deeltijd werken, dan kunt u dat dan uiteraard ook blijven doen.

Momenteel bestaat er een tijdelijke regeling voor ontheffing van de plicht tot nachtdiensten vanaf 55-jarige leeftijd voor mensen die op 15 maart 1999 ten minste 49 jaar oud waren. Voortaan kunt u ook een beroep op die regeling doen als u op die datum 44 jaar oud was. Nieuw is dat u ook een verzoek tot gedeeltelijke ontheffing doet. Daarnaast kunt u nu ook volledige of gedeeltelijke ontheffing van piket

in de nachtelijke uren vragen.

De bestaande afspraak over werktijden en dienstroosters uit 1997 blijkt onvoldoende te worden nageleefd. Daarom wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat u recht heeft op het door u verlangde vaste patroon van werktijden, tenzij uw chef kan aantonen dat daardoor de politie niet goed zou kunnen functioneren. Mocht u het daarover niet met uw chef eens worden, dan kunt u uw geschil voorleggen aan een nieuwe landelijke onpartijdige geschillencommissie. Van twee dingen kunt u nu reeds op aan. Als u de volgende dag een vrije dag heeft, mag uw dienst op de avond daarvoor uiterlijk om 11 uur eindigen, terwijl u nadat u een dag vrij heeft gehad, de volgende ochtend op z'n vroegst om 7 uur hoeft te beginnen. Voorts zal de korpsleiding aan het begin van en halverwege elk

jaar een dienstrooster voor de komende 26 weken maken, waarin staat wanneer u vermoedelijk moet werken. Daarop kunt u zich echter niet beroepen, mocht u in de praktijk uiteindelijk op andere dagen moeten werken.

Gebleken is dat de Arbeidstijdenwet veel te vaak overtreden wordt, met alle risico's voor uw veiligheid en gezondheid. De minister van Binnenlandse Zaken zal daarom vóór 1 januari 2006 duidelijke afspraken met de politiekorpsen maken om het aantal overtredingen fors terug te dringen. Voortaan zal precies worden bijgehouden, of men zich wel aan de Arbeidstijdenwet houdt. Als blijkt dat de normen van de Arbeidstijdenwet in sommige functies de politie teveel hinderen bij het goed vervullen van haar taak, zal gekeken worden of die normen aangepast moeten worden.

Onregelmatige werktijden, die vervelende gevolgen hebben voor uw prive-leven 's avonds of in het weekend, of waardoor uw dag-nacht-ritme wordt verstoord, horen bij het politiewerk en zijn daarom niet te vermijden. Om dit ongemak extra te vergoeden zult u per 1 januari 2006 voor nachtdiensten en weekend-nacht-diensten (vrijdag, zaterdag en zondag vanaf tien uur 's avonds) 50% hogere toelage ontvangen dan normaal. Dat betekent dat het tarief voor weekend-nachtdiensten op 5,73 Euro per uur is vastgesteld. Voor de andere nachtdiensten en voor werken in het weekeinde overdag blijft het tarief 3,81 Euro per uur.

Voor meer info zie brochure ATW.



VERSCHUIVINGSTOELAGE

Bij de politie wordt teveel geschoven in de roosters. Dit is slecht omdat u daarom niet kunt vertrouwen op uw werkrooster als u afspraken maakt in uw vrije tijd, bijvoorbeeld over de zorg van uw kinderen. Om te zorgen voor meer rust in de roosters komt er vanaf 2008 een verschuivingstoelage. Uw werkgever moet u dan voor iedere verschuiving een vergoeding betalen. De verwachting is dat uw werkgever zijn uiterste best zal doen om verschuivingen in roosters te voorkomen. Dit spaart uw werkgever het geld van de verschuivingstoelage uit en zorgt ervoor dat u kunt vertrouwen op uw rooster. Voordat de verschuivingstoelage in 2008 bij alle korpsen wordt ingevoerd wordt eerst een test gedaan in een korps.

WAARBORGFONDS

Een nieuw Waarborgfonds moet garanderen dat u in die gevallen, waarin u als gevolg van uw werk schade hebt en hierdoor extra kosten maakt, aanspraak heeft op een tegemoetkoming. Dat zou bijvoorbeeld kunnen zijn wanneer u als gevolg van bedreigingen en geweld aan uw adres (bijvoorbeeld ruiten worden ingegooid en uw autobanden worden lekgestoken) gedwongen moet verhuizen. Dit Waarborgfonds kan pas worden ingeroepen, als de kosten niet op een andere wijze worden vergoed of als er kosten blijven waarvan het onredelijk is dat u die zelf moet betalen. Of daar sprake van is wordt vastgesteld door een speciale landelijke commissie die alle verzoeken aan het Waarborgfonds gaat beoordelen.



MEDEZEGGENSCHAP

Met het Regionaal georganiseerd overleg dat sinds 1993 bestaat, zal vanaf 1 januari 2007 geen overleg meer worden gevoerd, omdat langer functioneren op deze manier niet meer zinvol is. Over arbeidsvoorwaarden worden vanaf dat moment alleen nog landelijk afspraken gemaakt. De minister van Binnenlandse Zaken zal met een voorstel komen voor een nieuwe medezeggenschapstructuur, waarbij ook de bestaande ondernemingsraden betrokken zullen worden. Er is afgesproken dat u er in de nieuwe situatie niet op achteruit mag gaan.

GEWELD TEGEN DE POLITIE

Omdat u bij de politie steeds vaker te maken krijgt met agressie en geweld zijn er afspraken gemaakt om dit voor u dragelijker te maken. Deze afspraken houden in dat er landelijke regels komen over de zorg die u kunt verwachten als u slachtoffer bent geworden van geweld of agressie. Daarnaast komen er landelijke regels voor het vervolgen van de daders.

DEBLOKKERING SPAARLOON

Als u gebruik heeft gemaakt van spaarloon dan krijgt u de mogelijkheid om het gespaarde bedrag te gebruiken voor de kosten van kinderopvang. Maximaal kunt u 1/3e deel van de kosten van kinderopvang betalen met het gespaarde spaarloon. Dit kan natuurlijk alleen als u voldoende heeft gespaard.

MEER INFO

Politiekennisnet (PKN)
10.100.128/startpagina

Informatiecentrum Politie
www.icpolitie.nl



Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
www.abp.nl

Uw eigen afdeling personeelszaken

Uw politiebond

A4 Informatie om te delen

Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid directie Politie
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

A4 is bedoeld om snel en bondig te informeren over arbeidsvoorwaarden ontwikkelingen. A4 is vooral bestemd voor mensen van P&O en FEB afdelingen in de politiekorpsen.

A4 verschijnt ten minste zes maal per jaar. Afhankelijk van de behoefte kan de verschijningsfrequentie toenemen. A4 verschijnt soms ook als themanummer, waarin een bepaald onderwerp aandacht krijgt.

Interesse voor digitale toezending?
Stuur een e-mail aan: pauline.jager@minbzk.nl

colofon

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties i.s.m. de politiebonden en het NPI,
Tekstbijdrage: Thomas van der Dunk (historicus en publicist), Interviews: Aisia Okma (BZK)
Ontwerp: Vorm Vijf Ontwerpteam, Den Haag,
Fotografie: Marsel Loermans, Den Haag, Illustratie: Klutworks, Den Haag

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend. December 2005



Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

