

Aan: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Dtv: mw. Drs. C. van Agten, secretaris CGOP

Betreft: **NPB inzet voor CAO-politie 2004**

Datum: 30 september 2003

Onderstaand treft u de NPB -inzet aan voor de onderhandelingen die moeten resulteren in een 'CAO' met 1 januari 2004 als startdatum. De bondsraadvergadering heeft in zijn vergadering van 23 september 2003 de inhoud bevestigd onder aantekening dat de gevolgen van het kabinetsbeleid daarbij zullen worden betrokken. Voor aanvang van de onderhandelingen zal in onderling overleg tussen de aan de CAO-tafel opererende politiebonden onderling afstemmen.

### **Inleiding**

Het voorbereidende proces is anders gegaan dan bij voorgaande gelegenheden. Werd in het verleden door het hoofdbestuur een voorzet gemaakt, dit keer hebben we heel bewust gekozen voor een andere lijn, waarbij de leden individueel, als eersten, de gelegenheid kregen om hun opvattingen kenbaar te maken, zowel per e-mail als per brief. 97% heeft gebruik gemaakt van de e-mail mogelijkheid.

Dat heeft geleid tot honderden voorstellen, die we gegroepeerd hebben en opgenomen in het NPB-magazine van mei 2003. Het complete overzicht hebben we ook weer zichtbaar gemaakt via de NPB-website, met de mogelijkheid om alles te downloaden.

Dit concept is ruim van omvang in verhouding tot de waarschijnlijk geringe onderhandelingsruimte. Elementen die om die reden nu niet kunnen worden gerealiseerd schuiven in beginsel door naar de CAO voor 2005. De inhoud is getoetst op consistentie met eerder geformuleerd beleid.

Voordat wordt overgegaan tot het weergeven van de geselecteerde onderwerpen en formulering is het goed de omstandigheden waarin de onderhandelingen plaatsvinden kort te duiden. In algemene zin kan worden gesteld dat de sociaal-economische omstandigheden niet gunstig zijn.

Op dit moment verkeert ons land in een (lichte) recessie, hoewel daaromtrent door economen ook anders wordt gedacht. Daarnaast is de internationaal politieke situatie weinig stabiel en is de binnenlandse sociaal-economische situatie in de VS, de motor van de internationale economie, er slecht aan toe. Deze en andere factoren remmen het (nu zwakke) internationale herstel en daarmee ook het herstel van de Nederlandse economie.

Het nieuw aangetreden kabinet Balkenende-II heeft gekozen voor een harde bezuinigingspolitiek die in het bijzonder de ambtenaren en zwakste groepen in de samenleving zal treffen.

Eenzijds leidt dit alles tot een situatie waarbij wij in de verdediging moeten om bepaalde belangrijke voorzieningen, denk aan de pensioenen en ziektekosten, veilig te stellen en anderzijds tot een krappe financiële ruimte om te komen tot verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

Hoewel Balkenende-II ons wil dwingen in een CAO-ruimte die aanmerkelijk geringer lijkt dan die voor de particuliere sector, zullen wij ons echter niet alleen daardoor laten leiden. Op een tweederangs behandeling stellen onze leden geen prijs. De inzet van dit kabinet, gesteund door een meerderheid in het parlement is niet alleen onredelijk, het is ook een belediging. We zullen dus ook de economische ontwikkelingen nationaal en internationaal in de gaten houden om de beweging in de onderhandelingsruimte, zonodig ook gedurende het onderhandelingstraject, te beoordelen.

Desalniettemin stellen we onze doelen lager dan in de situatie dat de economie in een positieve ontwikkeling van het BNP zou zitten. 2004 moet als 'CAO-ongunstig' jaar worden getypeerd.

De beperkte financiële ruimte, mede veroorzaakt door de kostenstijging van het ABP, maakt het realiseren van een flinke lijst verbeteringen moeilijk zo niet onmogelijk. Verbeteringen zijn voor bepaalde groepen nog wel mogelijk, maar dan alleen indien geen nadelige gevolgen voor andere groepen ontstaan. Juist in een tijd dat het moeilijk is moet onderlinge solidariteit voorop staan, waarbij in het bijzonder de zwakste groepen worden ontzien.

Ons inziens dient het generatiebewust personeelsbeleid centraal te staan in de komende cao. Er moet meer aandacht komen voor de problemen en balans in en tussen de verschillende levensfasen. Voor jonge politiemedewerkers die nog op de opleiding zitten of net starten in de korpsen moet meer aandacht en begeleiding komen. Dat zelfde geldt voor de groep die zorgtaken heeft ten aanzien van kinderen of ouderen. Voorkomen moet worden dat de omstandigheden van deze onvoldoende aandacht krijgen. Zij zijn de garantie voor continuïteit in de toekomstige politieorganisatie.

Voor de steeds groeiende groep senioren moet ook meer aandacht komen. Er wordt steeds "geroepen" dat men langer moet doorwerken. Door op tijd goede aandacht te schenken aan deze groep (fit en gezond, loopbaanontwikkeling, arbeidsmodaliteiten, ontheffing van al te zware belasting etc) kunnen we voorkomen dat ze eerder moeten stoppen dan men zelf eigenlijk wil.

## **Financiële aantrekkelijkheid politie**

### **1. Salaris**

Als inkomensstijging zou de NPB genoeg kunnen nemen met een algemene stijging van het salaris per 1 januari 2004 met 1%, met een minimum van 60 euro per maand, waarbij het volgende geldt: Per 1 november 2004 wordt de inflatie voor gezinnen vastgesteld door het CPB. Indien blijkt dat de inflatie op de peildatum hoger is dan de feitelijk toegekende salarisstijging, wordt het meerdere alsnog in december 2004 in de salarissen verwerkt en over het jaar uitbetaald.

Deze gematigde inzet geldt alleen indien ook andere onderdelen uit deze CAO-inzet voldoende, zulks ter beoordeling van de NPB, in de CAO terugkeren. Indien de werkgever daartoe niet bereid blijkt, zal de NPB gedurende de loop van de onderhandelingen zijn verlangen tot inkomensverhoging aanscherpen.

## ***Toelagen en vergoedingen***

### **2. Verhoging en uitbreiding van de inconveniënten**

Het werken bij de politie vergt veel van lichaam en geest. Met name werken in de onregelmatige dienst vergt extra opoffering. Om het draaien van deze 'zware' diensten dragelijker te maken pleit de NPB, naast programma's voor 'fit en gezond' voor een uitbreiding van de inconveniënte uren tussen 20 en 22 uur en een verhoging van de operationele toelage voor de nachtelijke uren op vrijdag, zaterdag en zondag. Ook de vergoeding en het venster van de pikettoelage verdient aanpassing.

### **3. Herinvoering van de verschuivingtoelage**

Vaker dan wenselijk is worden diensten kort van tevoren verschoven, omdat dit de werkgever net even wat beter uitkomt. De regelgeving die eist dat dit ten minste 4 werkdagen van tevoren gedaan wordt, lijkt niet of veel te weinig nageleefd te worden. Werknemers worden binnen die 4 dagen onder druk gezet om akkoord te gaan met de wijziging in het rooster. Om die reden pleit de NPB voor een herinvoering van een verschuivingtoelage die tot gevolg heeft dat de werkgever bewuster omgaat met dit fenomeen en de werknemer enigszins wordt gecompenseerd voor dit inconveniënt. Deze verschuivingtoelage zou dezelfde omvang moeten hebben als de overwerkvergoeding.

### **4. Vergoeding reistijd en reiskosten**

**a-** De reistijd op ingeroosterde werkdagen behoort in beginsel tot het risico van de werknemer. In bepaalde omstandigheden is die reistijd echter voor rekening van de werkgever. Naar de mening van NPB-leden is dat in ieder geval volledig voor rekening van de werkgever indien op een vrije dag dienst moet worden gedaan. Voorgesteld wordt hiervoor compensatie te verlenen door een standaardtoeslag van 20 euro voor zo'n dag.

**b-** De vergoeding van reiskosten is vrijwel altijd gebonden aan maxima. De voor de ambtenaar optredende reiskosten op een vrije dag die plotseling komt te vervallen, dienen naar het oordeel van NPB-leden ook boven de eventueel geldende maxima vergoed te worden.

**c-** Hondengeleiders verkeren veelal in de situatie dat zij met eigen (aangepast) vervoer moeten reizen. Naar het oordeel van de NPB hoort hier het hoge km-tarief van toepassing te zijn zonder een maximum.

**d.** De kosten van tol behoren niet voor rekening van de ambtenaar te komen indien openbaar vervoer geen adequate oplossing biedt.

### **5. Ambtsjuleumgratificatie en eindejaarsuitkering**

Bij het bepalen van deze gratificatie en uitkering wordt voor arbeidsongeschikten met een arbeidsverleden bij de politie geen rekening gehouden. Daardoor wordt bij de berekening bijvoorbeeld de herplaatsingtoelage buiten beschouwing gelaten. De NPB wil hierin verandering brengen. Proportionele uitbetaling van de gratificatie moet mogelijk worden.

## ***Aandacht voor de leeftijd***

### **6. Ouderenbeleid**

Binnen onze maatschappij krijgen we steeds meer te maken met vergrijzing. Ouderen moeten langer doorwerken omdat de baas ze niet kan missen, maar de functionele eisen blijven ongewijzigd. De NPB pleit ervoor om zuinig te zijn op onze groeiende groep senioren om zodoende optimaal gebruik te kunnen maken van hun kennis en ervaring en degenen die dat wensen beter in staat te stellen ook op oudere leeftijd nog aan het arbeidsproces bij de politie deel te nemen. Bijvoorbeeld door middel van het invoeren van een uitgebreidere vorm van ouderenverlof met behoud van bezoldiging en afschaffing van de verplichting tot het ongelimiteerd draaien van nachtdiensten na het bereiken van de 50-jarige leeftijd. Een staffel ligt in de rede.

Met betrekking tot dat laatste is de bestaande mogelijkheid destijds niet gemaakt voor de ouderen die met piket zijn belast. Dit blijkt in de praktijk een te zware last, vooral indien daadwerkelijk op afroep dienst moet worden gedaan. Deze regeling moet derhalve worden aangepast.

De NPB wil ook graag komen tot een vloeiende afbouw van de werktijd. Door trapsgewijs het aantal te werken uren af te bouwen kunnen zowel de collega's als de ambtenaar zelf toewerken naar het definitieve vertrek en kunnen kennis en vaardigheden verantwoord overgedragen worden.

Indien er collega's zijn die met of na hun 60<sup>e</sup> jaar (met AFUP) hun steentje nog willen (en kunnen) bijdragen moet daar wat de NPB betreft een passende regeling voor gemaakt worden. Hiermee gaat desalniettemin een deel van de primaire capaciteit verloren. Deze kan niet gestapeld worden op de schouders van de jongere collega's. In de van toepassing zijnde onderdelen dient derhalve capaciteitsuitbreiding op maat te komen. Deze oudere en ervaren collega's zouden een rol kunnen krijgen in de overdracht van kennis en ervaring aan jonge politieambtenaren. Dit zou in hun loopbaanontwikkeling moeten worden meegenomen. De nu oudere collega's zijn vaak niet fit en gezond genoeg om alle voorkomende werkzaamheden te blijven vervullen. Noch de werkgever noch de werknemer hebben zich voldoende gerealiseerd dat er een aangepast levenspatroon en training nodig is om ook op oudere leeftijd binnen de politie zinvol actief bij te dragen aan de veiligheid van de samenleving.

Hieraan moet nu hoge prioriteit worden gegeven om te voorkomen dat de 40-ers van nu straks tegen dezelfde belemmeringen aanlopen.

### **7. Jongerenbeleid**

Jonge collega's die instromen binnen de politie krijgen nogal wat voor de kiezen. Een bruisende organisatie met veel uitdagingen, maar voor een aantal ook een valkuil. Jongeren willen in hun enthousiasme vaak heel veel, zijn overal voor in en denken soms dat lichaam en geest onbegrensd kunnen worden belast. De adrenaline 'giert' soms door de aderen. Hier botsen dan de scoringsdrang en beheerst handelen. De NPB wil ervoor waken dat deze enthousiaste collega's vroegtijdig afbranden en wil daarom aandacht voor een intensievere begeleiding. Niet alleen de praktijkcoach en trajectbegeleiders dienen aandacht te geven aan jonge collega's, maar de hele organisatie dient zich bewuster te worden van de noodzaak tot goede opvang, begeleiding, loopbaanontwikkeling en risicobeperking.

## ***Het belang van scholing***

### **PO2002**

#### **8. Begeleiding**

In januari 2002 is het nieuwe politieonderwijs in werking getreden. De NPB constateert dat een aantal aspecten van het onderwijs in de praktijk tot problemen leiden en wil dit graag goed regelen. Zo wil de NPB ten aanzien van begeleiding van aspiranten pleiten voor een verbetering van de functie van praktijkcoach. De NPB zou graag zien dat er aan de benoeming tot praktijkcoach een examinering vooraf gaat met een te behalen diploma. Middels deze werkwijze kan ook goed getoetst worden of iemand over de voor deze functie vereiste capaciteiten beschikt. Verder dient meer tijd vrijgemaakt te worden voor het taakaccent, zodat intensieve begeleiding van de aspiranten, zeker in het beginstadium, gewaarborgd kan worden. Voor deze nevenfunctie dient volgens de NPB een beloning gegeven te worden.

#### **9. Compensatie vakantiedagen**

PO2002 kent verschillende instroommomenten. Afhankelijk van het instroommoment vallen de perioden met feestdagen (april, mei en december) in het werkkwartiel of in het leerkwartiel. Zo heeft de april instroom het leerkwartiel telkens in een periode met feestdagen. Het opleidingsinstituut is dan gesloten, dus de aspiranten zijn vrij. De januari-instroom heeft het werkkwartiel in de genoemde perioden met feestdagen. Dit betekent dat ze dan altijd moeten werken. De NPB acht het rechtvaardig dat er voor de groep aspiranten die tijdens de feestdagen moeten werken, en daardoor meer dagen per jaar moeten werken dan de studenten van een ander kwartiel, een compensatie wordt gegeven.

#### **10. Verstrekking computer**

Het PO2002 is een ict-onderwijs. Het leersysteem kent geen boeken, maar werkt alleen met digitaal lesmateriaal dat van het zogenaamde blackboard afgehaald kan worden. Dit betekent dat studenten een computer nodig hebben om aan het onderwijs te kunnen deelnemen. Niet alle huishoudens in Nederland hebben een computer of kunnen dit betalen. De NPB is van mening dat er aan alle studenten die worden aangenomen voor PO2002 een computer verstrekt moet worden.

#### **11. Verhoging frequentie schietonderwijs en IBT**

Schietonderwijs en IBT-training zijn van groot belang. Hiermee worden de studenten klaargestoomd voor de praktijk. Na signalen dat er met name tijdens het leerkwartiel van PO2002 onvoldoende tijd vrijgemaakt wordt voor schietonderwijs en IBT pleit de NPB voor een verplicht minimum aantal uren die door de aspiranten gemaakt moeten worden, alvorens ze in de praktijk mogen worden ingezet. Ingezet wordt op minimaal ... uur.

#### **12. Loopbaan na PO2002**

Tijdens de werving van aspiranten worden vaak beloften gemaakt over welke functie bekleed kan worden na het afronden van de opleiding. Signalen uit de praktijk vertellen ons dat daarover tijdens de opleiding niet meer gesproken wordt, terwijl de behoefte aan duidelijkheid onder studenten groot is.

De NPB pleit voor het invoeren van een aantal terugkerende momenten waarop met de individuele aspirant besproken wordt over hoe de opleiding vordert en wat de plannen ten aanzien van hem / haar zijn.

## ***Vervolgonderwijs***

### **13. Invoering deeltijdonderwijs PO2002**

Wanneer zittende politieambtenaren willen doorstromen naar een andere functie is studie vaak noodzakelijk. Dit levert bij het nieuwe onderwijs een probleem op voor deeltijdarbeiders, aangezien het onderwijs gericht is op een 36-urige werkweek. De combinatie van een fulltime werkweek met andere verplichtingen, bijvoorbeeld een gezin, is niet altijd haalbaar. De NPB pleit dan ook voor de invoering van deeltijdonderwijs op grote schaal en, daar waar het onderwijs zich er voor leent, afstandsonderwijs.

### **14. Cursussen op maat**

Scholing is vooral gericht op nieuw personeel, degenen die het vak nog moeten leren. Onder het zittende personeel bestaat die behoefte echter ook. Het gaat dan met name om bijscholing op specifieke terreinen en cursussen op maat. De NPB vindt het belangrijk dat de bovengenoemde categorie aandacht gepaste aandacht krijgt. Daarnaast is er scholing en training die de werkgever belangrijk vindt. Eén ding is helder: studie en training direct of indirect door de werkgever verplicht, is arbeidstijd in de zin van de ATW en ATB. Zonodig ook in het BARP als arbeidstijd te verankeren. Via regionale convenanten dienen de andere onderdelen van loopbaanontwikkeling hoge prioriteit te krijgen.

## ***Fit en gezond***

### **15. Sportfaciliteiten**

Fit zijn is goed voor lijf en leden, maar zeker ook heel belangrijk in het werk als politieambtenaar. Bij gebrek aan fitheid is de uitoefening het ambt niet op juiste wijze mogelijk. De NPB wil dat een bepaald niveau van fitheid wordt gezien als een functie-eis. Deze eis kan slechts geleidelijk worden ingevoerd omdat rekening moet worden gehouden met categorieën waaraan niet of slechts op termijn eisen kunnen worden gesteld. Daar hoort ook een actieve bijdrage van de werkgever tegenover te staan die verder reikt dat het (mede) financieren van (soms onbereikbare) trainingsfaciliteiten. Naast financiering van trainingsfaciliteiten op of in de directe omgeving van de bureaus, al dan niet in combinatie met vakkundig onderricht in verdedigingstechnieken wordt een compensatie verlangd van de eigen tijd die de werknemer hierin wordt geacht te investeren. Uitgaande van een trainingstijd (eigen tijd) van 4 uren per week (17,33 uur per maand), wordt de ambtenaar een trainingsvergoeding toegekend van 86,66 € per maand.

## ***Arbeidscapaciteit en verlof***

### **16. Capaciteitsmanagement**

De NPB is van mening dat ten aanzien van het onderwerp capaciteitsmanagement de goede weg is ingeslagen, maar ziet in de praktijk nog onvoldoende uitwerking van de plannen. Gebrek aan deskundigheid bij leidinggevend en OR-en blijkt een belangrijke oorzaak. Er moeten nadere afspraken worden gemaakt over de implementatie van de

uitkomsten van het rapport "Rust in roosters" in de korpsen. De NPB hoopt hiermee de gevoelde roosterdruk weg te nemen en de gewenste individuele modaliteiten vaker mogelijk te maken. Daarbij behoort in ieder geval rekening te worden gehouden met de door de ambtenaar aangegeven dagen van religieuze of levensbeschouwelijke aard. Er zal dan geen werk worden opgedragen tenzij dringend dienstbelang dat onvermijdelijk maakt. De ambtenaar doet in de eerste 4 weken van elk kalenderjaar mededeling van die betreffende dagen.

#### **17. Buitengewoon verlof**

De techniek van 7,2 uren 'boeken' voor een dag verlof leidt tot verwarring. De techniek moet volgend zijn en niet leidend. Op dit punt moet de rechtspositie derhalve duidelijker worden geformuleerd.

### ***Veiligheid***

#### **18. Uitbreiden IBT-uren**

Het politievak is niet zonder risico's. Training is hoogst noodzakelijk om in gevaarlijke situatie staande te blijven. De NPB is van mening dat er te weinig aandacht is voor het op peil houden van de vaardigheden die nodig zijn om het beroep veilig te kunnen uitoefenen. Daarbij komt dat vele politieambtenaren aangeven zich niet toegerust genoeg te voelen om hun functie te kunnen uitoefenen\*. Daarom pleit de NPB ervoor om de IBT-uren uit te breiden naar maandelijks een halve dag (netto). De NPB acht het een verantwoordelijkheid van de organisatie dat deze dag wordt ingepland.

Als bijkomend onhoudelijk aspect pleit de NPB voor standaardiseren van veiligheidselementen (codes / roepnamen / training groepswork etc waardoor ook interregionale samenwerking met minder risico's kan plaatsvinden.

(\*Uit NPB-onderzoek 'Van (on-) tevredenheidsonderzoek naar arbeidsveiligheid, 2003, A. Stockmann-Dutkusu, is gebleken dat 38% van de IBT-plichtigen het aantal uren van 32 onvoldoende vindt en 16% zelfs het oordeel heeft 'zeer onvoldoende').

#### **19. Aangepaste IBT voor senioren**

Het is de NPB duidelijk geworden dat oudere collega's moeite hebben met de IBT-training. Naast een te gering aantal trainingsuren gaat het hier ook om de samenstelling van de te trainen groep of de wijze waarop de training is ingericht. Blessures zijn het gevolg, waardoor collega's soms voor langere tijd uit de roulatie zijn. Ook het niet behalen van de halfjaarlijks toets komt daardoor regelmatig voor. De NPB is van mening dat er aan een beroep als dat van politieambtenaar fysieke en vaardigheidseisen zijn gebonden, maar dat er weldegelijk rekening kan worden gehouden met de leeftijd van de betreffende ambtenaar op het moment van training.

### ***Personeelsbeleid***

#### **20. Afschaffing bonus/malusbeginsel**

Naar de mening van de NPB heeft het bonus/malusbeginsel, zoals neergelegd in artikel 17 lid 2 en 3 van het BARP, niet zichtbaar bijgedragen tot vermindering van het ziekteverzuim. Waar het wel toe bijdraagt zijn negatieve gevoelens. De NPB stelt dan ook voor om het artikel uit de rechtspositie te verwijderen.

## 21. 24-uur kinderopvang

De politie is onderdeel van de 24-uur economie. In gezinnen waar steeds vaker beide ouders werken is goede en flexibele kinderopvang onontbeerlijk. In de praktijk blijkt dat niet wordt voldaan aan de wens om kinderopvang buiten kantoortijden. Daarnaast zijn de kosten daarvan zeer hoog. De NPB wil dan ook, in aansluiting de afspraken in de voorgaande cao, een landelijke regeling treffen en zonodig gelderschikkingen voor het opzetten van vormen van kinderopvang die aansluiten bij de wensen van de ouder(s).

(Een inventarisatie van het NPB-adviesorgaan vrouwelijke leden heeft duidelijk gemaakt dat de in de vorige CAO aan korpsen toebedeeld extra gelden om de problemen met kinderopvang op te lossen, nauwelijks een effect hebben gehad).

## Diversen

### 22. Uitbreiding taken vrijwillige politie

Al jaren maakt de politie gebruik van vrijwilligers. Deze vrijwilligers gaan een steeds grotere rol spelen in het werkproces. Tot op heden vervult de vrijwillige politie alleen de functie van surveillant. De NPB is van mening dat, waar de individuele vrijwilliger moet voldoen aan alle te stellen functie-eisen, het mogelijk moet worden om vrijwilligers ook alle andere functies te laten vervullen. Voorwaarde is wel dat geen verdringing van betaalde arbeid plaatsvindt en de continuïteit in het werkproces niet ter discussie komt.

### 23. Internationale solidariteit

In aansluiting op de voorgaande cao stelt de NPB voor een gering bedrag (60.000 euro) vrij te maken voor internationale solidariteit. De NPB meent dat solidariteit niet alleen gefinancierd kan worden met CAO-geld en dat de vakorganisaties die daarvan gebruik willen maken (basis verdeelsleutel 5:5:1:1) ook zelf bereid moeten zijn daar een substantieel bedrag aan 'eigen' geld voor ter beschikking te stellen.

### 23. Schadeverhaal

Tijdens het werk als politieambtenaar loop je bepaalde risico's. Eén van die risico's is schade. Schade aan goederen die buiten de eigen schuld ontstaan wordt vergoed. Ingeval van op derden verhaalbare schade kan via cessie de vordering worden overgedragen op de werkgever. Deze is dan gehouden de vastgestelde schade direct aan de werknemer te betalen. De eventuele kosten van het verhaal zijn voor rekening van de werkgever. Andere schade dan die aan goederen, is in dit verband niet geregeld. Deze tekortkoming moet worden opgeheven.

### 24. Rechtsbijstand

De formulering van de vergoeding van rechtsbijstandkosten geeft in de praktijk verschillende onbedoelde interpretaties te zien. Deze zijn bij de totstandkoming van deze regeling niet beoogd. De NPB wenst die verschillende interpretaties te beëindigen.

### 25. Procedure disciplinair onderzoek

Sommigen ervaren de manier van toegepast feitenonderzoek als een 'overval'. Naar het oordeel van de NPB behoort een disciplinair onderzoek altijd met de grootst mogelijke zorgvuldigheid te verlopen en volledig gescheiden te zijn van een mogelijk gelijktijdig

verlopend strafrechtelijk onderzoek. Bovendien behoort de raadsman altijd toegang te hebben tot de te horen ambtenaar en het recht te hebben zo'n 'verhoor' altijd bij te wonen. In het BARP dienen deze uitgangspunten te worden verankerd.

#### **26. Werkgeversbijdrage**

De werkgever verstrekt de politiebonden ook in dit CAO-jaar een bescheiden bijdrage in de hoge kosten die verbonden zijn aan de collectieve belangenbehartiging

### **Algemeen voorbehoud**

Indien omstandigheden, van welke aard dan ook, zich naar het oordeel van de NPB voor, tijdens of na de onderhandelingen wijzigen, behoudt de NPB zich alle rechten voor.

Namens het hoofdbestuur,

J.F.W. van Duijn  
Bondsvoorzitter