

### **Algemene salarismaatregelen**

1) De salarissen worden bij een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord van 36 maanden structureel als volgt verhoogd:

- per 1 februari 2008: 3,50%
- per 1 januari 2009: 3,30%
- per 1 januari 2010 3,25%

2) Politie ambtenaren die per 1 juli 2008 respectievelijk 1 juli 2009 zijn ingedeeld in een salarisschaal tot en met schaal 9 krijgen

- per 1 juli 2008 een eenmalige uitkering van 1200 euro bruto
- per 1 juli 2009 een eenmalige uitkering van 600 euro bruto

3) Politie ambtenaren ontvangen, ongeacht hun schaal, vanaf 1 januari 2008 per maand een toelage van 100 euro bruto en vanaf 1 januari 2009 per maand een toelage van 50 euro bruto. Deze maandelijkse toelage wordt voor het laatst verstrekt in december 2009 en is daarmee een tijdelijke toelage. De hoogte van deze maandelijkse toelage wordt pro rato berekend op basis van een dienstverband van maximaal 36 uur per week.

De incidentele uitkeringen tellen mee in de berekening van de pensioengrondslag, niet in de berekening van andere uitkeringen.

### **Modernisering Functiewaardering en loongebouw**

#### **Functiewaardering**

Voorgesteld is om de vernieuwing van de functiewaardering binnen de sector als volgt uit te gaan voeren:

- De aanpassing van het waarderingssysteem wordt afgerond voor 1 januari 2009
- De omschrijving en waardering van de organieke functies die samen het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie zullen vormen, vindt plaats in de eerste helft van 2009
- In de tweede helft van 2009 wordt de invoering van de organieke functies van het Landelijke Functiehuis Nederlands Politie binnen de korpsen voorbereid
- Toekenning van de organieke functies aan medewerkers gebeurt per 1 januari 2010.

Over de invulling van de aanpassing van het waarderingssysteem zal nader worden overlegd in een paritaire begeleidingsgroep.

Mede ter voorbereiding op de vernieuwing zal een onderzoek gestart worden met als doel een geobjectiveerd en 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 politie-specifieke elementen
- of bij de functiewaardering ook in voldoende mate rekening is gehouden met de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie
- of de maatschappelijke waardering van de politie in voldoende mate tot uitdrukking komt in het functiegebouw.

Bestaande onderzoeken en verkenningen zullen daarbij worden betrokken.

In het overleg over de vernieuwing zullen in ieder geval de navolgende punten als elementen in de waardering betrokken worden:

- politie-specifieke aspecten als confrontatie met menselijk leed, confrontatie met geweld en geweldsmonopolie
- mate van zelfstandig handelen, reikwijdte van handelen en beslissen, breedte en diepgang in de processen
- complexiteit van het werk in bestuurlijke, maatschappelijke, politieke, multiculturele context
- leiding geven in complexe processen
- leiding geven met een hoog afbreukrisico
- vakdeskundigheid en/of competenties die ver uitgaan boven het opleidingsniveau
- resultaatgerichtheid gekoppeld aan competenties
- werk- en denkniveau in de functie.
- confrontatie met 'criminele druk' in de opsporing

Verder zal het nieuwe waarderingssysteem transparant en daarmee toetsbaar moeten zijn.

Bij de input voor en ombouw naar het nieuwe systeem worden externe deskundigen betrokken. Bij de inrichting van het nieuwe functiehuis zal aandacht worden besteed aan zo te noemen functieladders als ondersteunend instrument voor onder andere functiemobiliteit.

#### Vereenvoudiging loongebouw

Voorgesteld is om het bestaande loongebouw te vereenvoudigen door periodieken in schalen te uniformeren en de maxima van de schalen in een logischer verband te brengen. Deze vereenvoudiging zal geen negatieve gevolgen voor de huidige medewerkers hebben anders dan in incidentele situaties als bij promotie naar een hogere schaal sprake is van een positie die voor de vereenvoudiging lag binnen de bandbreedte van een zogenoemde dubbele periodiek.

#### Financiering Functiewaardering en Loongebouw

Voor het in 2010 in te voeren landelijk functiegebouw, het nieuwe functiewaarderingssysteem, het vereenvoudigde loongebouw is maximaal structureel 2,2% van de loonsom beschikbaar. 1% van deze ruimte zal door middel van inverdieneffecten worden gerealiseerd.

## **Specifieke beloningsmaatregelen**

Gelet op de specifieke situatie van de sector is voorgesteld om de volgende afspraken te maken:

### **1) Tijdelijke tegemoetkoming in de premie van de ziektekostenverzekering**

Politie ambtenaren met studerende kinderen van 18 jaar of ouder komen tot en met 31 december 2010 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.

### **2) Verruiming tijdvak operationele toelage**

Voorgesteld is het tijdvak waarover de operationele toelage wordt toegekend van maandag tot en met vrijdag te vervroegen van 22.00 uur naar 21.00 uur.

### **3) Afbouwregeling operationele toelage**

Om de doorstroom vanuit functies met onregelmatigheid te bevorderen zal de bestaande afbouwregeling bij onregelmatigheid kunnen worden verruimd. Voortaan zal ook bij een vrijwillige overgang een afbouwregeling voor de onregelmatigheidstoelage in werking kunnen treden. Dit kan dan gebeuren middels een verruimde staffel met telkens stappen van één jaar. De staffel kan dan als volgt zijn opgebouwd: 80%, 60%, 40% en 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.

Partijen zullen nadere afspraken maken over de definitie van het begrip blijvend.

## **Diversiteit**

Partijen zullen in overleg nagaan of en in welke mate de eerder met de korpsbeheerders gemaakte afspraken over diversiteit aangevuld kunnen of moeten worden met als doel het bijdragen aan het werven en langdurig behouden en binden van de in genoemde afspraken genoemde doelgroepen aan de politie. Werknemersorganisaties worden betrokken in dit proces en zullen de binnen hun organisaties aanwezige kennis en ervaring inbrengen.

### **Verruiming arbeidsduur**

Voorgesteld is om in die situaties waarin hiermee een bijdrage kan worden geleverd aan het vergroten van het aandeel arbeidsproductieve uren de mogelijkheden voor verruiming van de arbeidsduur te vergroten door medewerkers te laten kiezen voor een gemiddelde arbeidsduur per week van 38 of 40 uur in plaats van de bestaande 36 uur. In overleg tussen partijen zullen deze situaties c.q. groepen van medewerkers nader worden gedefinieerd.

Voor nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2009 worden aangesteld zal per 1 januari 2009 de arbeidsweek verlengd worden naar 40 uur per week (keuze 36, 38 of 40 waarbij 38 of 40 uur voor studenten uitsluitend geldt in de korpskwartieren).

Daarnaast zullen partijen verdere mogelijkheden bespreken om de arbeidsproductiviteit te verhogen.

### **Overige afspraken**

#### **1) Aanpassing adoptieverlof**

Voorgesteld is 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.

#### **2) Oordeel bedrijfsarts en wijzen op second opinion**

Voorgesteld is 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.

#### **3) 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. De gedachte gaat daarbij uit naar een termijn van 6 weken na dagtekening van het advies van de commissie. Over de gevolgen van deze termijnoverschrijding zullen partijen nog een nadere afspraak maken.

### **Cao-overleg en langere termijn ontwikkelingen**

In het overleg over de cao politie is vastgesteld dat dit cao-overleg onvoldoende mogelijkheden biedt om een verbinding te leggen tussen het cao-overleg als moment waarop de arbeidsvoorwaarden voor een beperkte periode worden vastgesteld en het bespreken van analyses en visies op langere termijn ontwikkelingen. Om aan deze lange

termijn visie gezamenlijk vorm te kunnen geven is voorgesteld een overlegplatform in te stellen:

- Waarin vertegenwoordigers uit politievakorganisaties, ministeries, KBB, RHC, Openbaar Ministerie en deskundigen van buiten de politieorganisatie deelnemen
- Waarin ruimte voor debat is vanuit de diverse belangen en vanuit de buitenwereld
- Waarin actuele en toekomstige ontwikkelingen binnen en rond de politie besproken worden, gebruikmakend van bestaande visies (o.a. politie in ontwikkeling en werkgeversvisie), met het volgende doel:
  - Een gemeenschappelijke visie op de ontwikkeling van de politiefunctie en de maatschappelijke positionering daarvan
  - Een gemeenschappelijk gedeelde opvatting over de problematiek van waardering en respect zoals dat ervaren wordt binnen de politieorganisatie en vanuit die erkenning een visie te ontwikkelen op mogelijke beleidsmaatregelen om deze problematiek weg te nemen.

Er zal sprake zijn van een overlegplatform zijn waarin onder leiding van een buitenstaander met statuur en kennis van de sector ontwikkelingen inzichtelijk gemaakt worden die relevant zijn voor de organisatie en de medewerkers binnen de politie. Binnen een nader vorm te geven ondersteuning zal het overleg en de discussie binnen het platform inhoudelijk voorbereid worden. De instelling van het overlegplatform zal in (of namens) het cao-overleg vastgesteld worden.

#### **Looptijd nieuw akkoord**

36 maanden ingaande 1 januari 2008.