

Zaventem, 13 maart 2018.

De loononderhandelingen zijn beëindigd

Vandaag werden de sectorale onderhandelingen, na maanden van voorbereidende werken, afgesloten.

VSOA Politie heeft zijn voorwaardelijk tussenakkoord verleend op de inhoud van de voorgestelde punten. Dit akkoord werd vergezeld van een zeer duidelijk voorwaardelijk standpunt met verschillende bemerkingen. Deze voorwaarden en bemerkingen kan u terug vinden in onderstaande tekst. Onze afgevaardigden staan uiteraard altijd ter beschikking om u de nodige informatie te geven. Enkel het ACOD heeft zijn niet akkoord verklaard met deze voorstellen.

De minister dient echter nog dit dossier en de resultaten van de onderhandelingen eerst voor te leggen aan de Kern en andere partners zoals de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten. Uiteraard zal de minister dit akkoord verdedigen.

Alles zal natuurlijk niet op zeer korte termijn verwezenlijkt worden: deze basistekst dient nog verder in detail uitgewerkt (uitvoeringsbesluiten) en onderhandeld te worden. De minister heeft zich ook geëngageerd om de uitvoeringsbesluiten uit te werken in één pakket, en dit nog deze legislatuur te publiceren. Dit extra engagement kwam er nadat wij – gelet op de negatieve ervaringen uit het verleden – daarop aangedrongen hadden.

1 Inleiding

1.1 Geschiedenis

De politie heeft al meer dan 17 jaar geen enkele loonsverhoging gekregen. Eigenlijk is het een schande dat sommige politici jarenlang hebben verteld dat de politie ten opzichte van andere ambtenaren grootverdieners waren, en ze dit zelfs aan de publieke opinie konden laten geloven.

In juli 2016 heeft VSOA Politie een analyse uitgevoerd waaruit bleek dat sommige loonschalen van de politie beduidend lager liggen dan deze van bepaalde ambtenaren.

Terwijl het net de bedoeling was, bij de creatie van het statuut, dat de politie beter zou betaald worden. Niet dus En dit ondanks de extra opleiding, de permanente beschikbaarheid en niet in het minst de risico's waar men aan blootgesteld wordt.

Vaak werd er dan verwezen naar de vele soorten premiestelsels. Men dient echter te weten dat de verschillende functionele toelagen en vergoedingen o.a. in het leven werden geroepen omdat in 2001 een



baremisering van deze toelagen een gigantische meerkost zou hebben betekend voor de overheid.

In 2001 heeft de overheid ons zwart op wit beloofd om de evolutie van de loonschalen van het openbaar ambt te zullen volgen. Bizar om dan te moeten vaststellen dat in de periode 2013-2014 bepaalde categorieën – vooral veiligheidsfuncties - bij het openbaar ambt nieuwe ‘gespecialiseerde’ weddeschalen verkregen, en dat daarbij de politie ‘vergeten’ werd.

Meer nog, de voorbije 10 jaar maakte de overheid zich er goed vanaf door te stellen dat er geen budgettaire marge was, en dat de politie “eigenlijk niet kon klagen”. De vorige regering vergat de politie wat deels te wijten is aan een gebrekkige dossierkennis, een gebrekkige perceptie, maar vooral de wil die ontbrak om de politie ‘niet te vergeten’.

1.2 Looncorrectie

Het is pas wanneer VSOA Politie in juli 2016 zijn gefundeerd dossier op tafel legde, en deze analyse werd bevestigd door het kabinet, dat de minister – als eerste in de voorbije 10 jaar – bereid was om te spreken over een looncorrectie omdat hij ook vond dat politiemensen beter mogen verlonnd worden. Ere wie ere toekomt.

In eerste instantie werd er dan ook gevraagd om een rechtvaardige looncorrectie door te voeren, om er voor te zorgen dat de personeelsleden van de geïntegreerde politie minstens dezelfde loonschalen zouden krijgen als de nieuw ingevoerde gespecialiseerde functies bij het openbaar ambt.

Na een grondige analyse uitgevoerd door het kabinet en het sociaal secretariaat (een studiebundel van 66 pagina's!), bleek dat er een correctie nodig was van een bepaald aantal weddeschalen van zowel het operationeel als CALog kader. Onze eis bleek legitiem.

2 Bemerkingen

2.1 Algemeen

Vanaf het begin was zeer duidelijk dat de overheid voor de onderhandelingen geen blanco cheque had, en dat er diende gewerkt te worden binnen de budgettaire context. Dit maakt het er natuurlijk – voor alle partijen rond de tafel – niet gemakkelijker op.

De eerste teksten van de overheid formuleerden een voorstel waarbij de personeelsleden maaltijdcheques zouden krijgen maar waarbij de nabijheidstoelage zou verdwijnen voor alle basiskaders die er momenteel recht op hebben en waar ook hetzelfde bedrag zou afgehouden worden van iedereen die recht had op een functionele toelage ongeacht de graad. Dit was voor VSOA Politie onaanvaardbaar. Het voorstel dat het personeel zelf (of gedeeltelijk) een inspanning zou moeten leveren om een correctie van de weddeschalen te bekostigen, was dan ook een brug te ver.

De eerste teksten van de overheid misten dan ook naar onze mening hun doel. Namelijk een correctie van de loonschalen en het feit dat een grote groep op het terrein er netto (nu of in een toekomstige weddeschaal) niet of weinig op vooruitging.



Het laatste voorstel komt daaraan meer tegemoet, weliswaar in de tijd gespreid.

Dat sommige maatregelen pas op het einde van 2022 (vb. maaltijdcheques) zullen worden uitgevoerd, is voor vele personeelsleden een doorn in het oog. 4,5 jaar wachten op een uitvoering van een sectoraal akkoord is dan ook bijzonder lang.

2.2 Agenten van politie

Tijdens de onderhandelingen hebben we meermaals gevraagd om ook deze loonschalen te corrigeren, of minstens een bijkomende loonschaal te voorzien (HUA4).

Uit de analyse van de overheid blijkt dat, in vergelijking met een gelijkaardige functie bij het openbaar ambt, de loonschalen van de agenten hoger zijn. Echter, niettegenstaande het soms moeilijk te vergelijken is, zijn er ook loonschalen bij het openbaar ambt die wel degelijk hoger liggen.

Anderzijds dienen we toch te benadrukken dat VSOA Politie in 2016 een voorstel op tafel heeft gelegd om de promotiekansen van de agenten van politie aanzienlijk te verbeteren. Dit dossier werd samen met de bewapening van de agenten, door de Minister ter harte genomen.

Door dit dossier – voorafgaand aan het sectoraal akkoord – , zijn de promotiekansen van de agenten drastisch toegenomen (+50%). Jaarlijks (inschrijvingen voor 2018 zijn gestart) zullen deze vernieuwde proeven, waarbij de korpschef een grotere inbreng heeft en de selectiecommissie werd afgeschaft, opnieuw worden georganiseerd. Tevens werd voor diegenen die dit willen een verkorte opleiding voorzien.

Los van het feit dat de overheid voor de agenten van politie geen looncorrectie wou doorvoeren, zijn we toch tevreden dat we ervoor gezorgd hebben dat deze personeelscategorie in de toekomst een betere veiligheid en meer promotiemogelijkheden gaat krijgen. Het is ook de wil van de overheid dat er zoveel als mogelijk personeelsleden deze promotiekansen met beiden handen nemen.

We zien dit sectoraal akkoord niet als een eindpunt, en zullen ook bij de volgende regering blijven ijveren om de nodige correcties door te voeren.

2.3 Basiskader

Uit de initiële analyse van VSOA Politie en van de overheid bleek dat vanaf de weddeschaal B4 de basiskaders minder betaald werden dan de zogenaamde 'CS' schalen bij het openbaar ambt. Het is namelijk zo dat deze weddeschalen bij justitie in 2013 werden onderhandeld.

We hadden nooit gedacht om anno 2017-2018 een weddeschaal te moeten vergelijken en vragen die bij justitie wordt toegekend. Ook de overheid zelf was redelijk verbaasd dat de politie hierbij vergeten werd. De huidige Minister heeft dan ook de schalen van het basiskader genomen als basis om deze sectorale onderhandelingen te kunnen opstaren, met als filosofie 'correctie van de loonschalen'.

Bijkomend dient vermeld dat de vorige regering ingreep in de weddeschalen van de aspiranten om meer aanwervingen te kunnen financieren. Deze ingreep werd statutair voorzien en dus recurrent, terwijl de financiële middelen daarna gewoon in de pot verdwenen en al helemaal niet voorzien werden om bijkomende aanwervingen te realiseren.

Los van de 'CS' loonschalen, zijn er nog andere loonschalen bij het openbaar ambt die wel degelijk hoger liggen, waardoor de filosofie dat de weddeschalen bij de politie iets hoger mogen liggen, niet meer opgaat. Voor ons een bewijs dat de oefening nog helemaal niet gedaan



is en slechts een eerste stap betekent in het volledige verhaal. We rekenen er op dat de volgende regering de oefening verder zet.

2.4 Middenkader

Uit de analyse van de weddeschalen bleek dat het middenkader in de schalen van M1 tot M3 hoger lagen dan gelijkaardige functies bij het openbaar ambt. Vanaf de weddeschaal M4 bleek de weddeschaal lager te liggen dan de 'BS' schalen van het openbaar ambt.

De weddeschalen van de gespecialiseerde middenkaders bij de geïntegreerde politie dienden daarentegen niet gecorrigeerd te worden.

Het heeft heel wat voeten in de aarde gekend, maar uiteindelijk formuleerde de overheid een correctie voor de middenkaders in de loonschaal M4.1 (en de resterende M5.1) in twee stappen (vanaf 01.07.2020 en een tweede stap vanaf 01/11/2022).

2.5 Toekomst en aantrekkelijkheid gespecialiseerde functies

In het regeerakkoord lezen we dat 'het statuut van het politiepersoneel wordt vereenvoudigd en gemoderniseerd met het oog op de operationaliteit van de dienst'.

Momenteel wordt dit in het huidig sectoraal akkoord vertaald met de afschaffing van de functionele toelagen voor de nieuwe collega's (behalve voor DSU en DAFA).

Wij vrezen echter – en daarvoor hebben we de overheid meermaals gewaarschuwd - dat de aantrekkelijkheid van bepaalde functies in de toekomst zodanig zal dalen dat bepaalde functionaliteiten/eenheden nog moeilijk zullen ingevuld worden en daardoor de operationaliteit van dienst in het gedrang kan komen.

Wij vragen aan de overheid om ook daar een goede monitoring te voorzien en waar nodig een correctie door te voeren.

Bovendien dient een systeem te worden uitgewerkt voor toekomstige personeelsleden die werkelijke onderzoekskosten hebben, maar daarvoor geen forfaitaire vergoeding ontvangen.

Er dient vermeden te worden dat het zogenaamde artikel 44 WGP te pas en te onpas zou gebruikt worden. VSOA Politie wil er aan herinneren dat iedere beslissing van die aard dient gemotiveerd te worden, rekening houdend met een eventueel geldelijk verlies.

2.6 Vrijwaring inconveniënten

Omdat er nogal geruchten waren, in het kader van de functionele verloning, dat men zou raken aan de inconveniënten om deze functionele verloning gedeeltelijk te financieren, vroegen wij (nog voor deze sectorale onderhandelingen) aan de minister om aan deze toelagen niet te raken. Met dergelijke maatregel zou men vooral de mensen op het terrein raken, wat een volledig slecht signaal zou zijn. De eerder genomen beloftes van 2015 van de Minister worden met dit sectoraal akkoord bevestigd. Tot spijt van wie het benijdt.

2.7 CALog



2.7.1 Competentietoelage

In het openbaar ambt werd de competentietoelage – voor de nieuwe personeelsleden - sedert 2013 afgeschaft. Er werden dan ook geen gecertificeerde opleidingen meer georganiseerd, waardoor de competentietoelage een uitdovende premie is. De personeelsleden bij het openbaar ambt die nog een competentietoelage trokken, blijven deze ontvangen tot het einde van de geldigheidsduur van hun gecertificeerde opleiding.

In het regeerakkoord dd. 10/10/2014 besliste deze regering om het systeem van de gecertificeerde opleidingen voor het CALog personeel van de geïntegreerde politie afgestemd wordt op dat van de federale ambtenaren.

In de plaats daarvan overweegt de overheid de CALog medewerkers automatisch de toegang te geven tot de maximum loonschalen d.m.v. een baremische loopbaan. Dit dient echter nog verder onderhandeld en verfijnd te worden opdat niemand uit de boot zou vallen.

Bij wijze van overgangsmaatregel gaat dit in voege vanaf 01/11/2022. Dit betekent dat alle bestaande of nog behaalde competentietoelagen – bij wijze van overgangsmaatregel – nog zullen verkregen worden tot aan de geldigheidsduur ervan. Vanaf deze datum worden ook aan alle personeelsleden maaltijdcheques toegekend.

Wij vragen hierbij aan de overheid, om specifiek voor deze maatregel, de nodige communicatie (met de oorsprong, gevolgen en overgangsmaatregelen) te verspreiden, gezien er hier nogal wat verwarring en misnoegdheid over bestaat.

2.7.2 Looncorrectie

Uit de loonsimulaties bleek dat vooral het CALog niveau B t.o.v. het openbaar ambt serieus benadeeld was. We hebben zeer lang moeten aandringen, maar uiteindelijk heeft de overheid een voorstel geformuleerd waarbij de CALog niveau B schaal (niet gespecialiseerd) wordt gecorrigeerd met 3,1 procent.

Om te vermijden dat de perceptie zou leven dat er slechts voor één categorie iets werd gedaan dient rekening gehouden te worden dat het verschil veel groter is t.o.v. het openbaar ambt, waarbij de overheid maar gedeeltelijk aan onze vraag tegemoet komt.

Het verschil in loonschaal van CALog C t.o.v. van het openbaar ambt is beduidend kleiner, waardoor de overheid geen correctie wou doorvoeren. Door de budgettaire context dienen er namelijk keuzes gemaakt te worden waarbij de meest benadeelde categorieën eerst aan bod komen. Wij hopen om in een volgende sectorale onderhandeling ook deze collega's te kunnen voorzien van een (weliswaar kleine) correctie.

Uit de analyse van de overheid is ook gebleken dat het CALog niveau A eerder goed werd bedeed t.o.v. het openbaar ambt. De akkoorden daarrond werden blijkbaar afgesloten in Diegem 2006-2008. In het zelfde protocolakkoord was de 'Boni Santé' voorzien, wat een serieuze tegemoetkoming betekende voor de andere personeelsleden. Dit luik van het toenmalig protocolakkoord werd echter nooit uitgevoerd ...

2.8 Sociale promotie

Wij hebben kunnen vaststellen dat personeelsleden die reeds een zekere anciënniteit hebben opgebouwd, vaak geen reële loonsverhoging ontvangen bij het bevorderen naar een hogere graad.



Sommigen dienen jaren te wachten vooraleer er van een echte loonsopslag kan gesproken worden.

Daarom heeft de overheid een extra maatregel voorgesteld om aan hieraan een oplossing te bieden.

Voor de personeelsleden die bevorderen door sociale promotie, zullen in de toekomst kunnen genieten van een loonsverhoging van minstens 1000 euro/jaar (bruto niet geïndexeerd)

Personeelsleden die minder dan 6 jaar geleden sociale promotie hebben gemaakt, zullen eveneens die maatregel genieten, met onmiddellijke uitwerking vanaf zijn inwerkingtreding (01.07.2019).

Er dient wel nog een regeling te worden uitgewerkt voor de huidige personeelsleden die momenteel een functionele toelage (of vergoeding) ontvangen en deelnemen aan de sociale promotie, teneinde een geldelijk verlies te vermijden (zie verder).

3 Voorwaarden van het VSOA Politie

3.1 Baremische vrijwaring

Er dient voor gezorgd te worden dat, omwille van de fiscale schalen, er niemand minder loon ontvangt op het einde van de maand. Als referentie dient daarvoor het werkelijke loon bekeken te worden, zonder rekening te houden met eventuele toelagen of maaltijdcheques.

3.2 Uitvoeringsbesluiten

In het verleden zijn er reeds diverse protocollen afgesloten, waarbij er toch een aantal waren die met een serieuze vertraging werden uitgevoerd, of erger nog... helemaal geen uitvoering kenden.

Wij vragen dan ook zeer duidelijk dat alle maatregelen vervat in het sectoraal akkoord in uitvoeringsbesluiten worden gegoten, nog deze legislatuur worden gepubliceerd en begin van uitvoering kennen. Mocht de overheid deze beloofde filosofie niet respecteren, zullen we uiteraard gepast reageren. Wij zijn Diegem nog niet vergeten...

3.3 Sociale promotie gespecialiseerde functies.

Rekening houdende met de volledige afschaffing van de functionele toelagen en/of vergoedingen voor de nieuwe personeelsleden, dient er een regeling uitgewerkt te worden voor de huidige personeelsleden die deelnemen aan een sociale promotie.

Indien er geen overgangsmaatregelen worden uitgewerkt voor deze personeelsleden, zou dit kunnen betekenen dat zij bij het verwerven van een hogere graad – zelfs met de maatregelen specifiek voor de sociale maatregelen vervat binnen dit sectorale akkoord – er op achteruitgaan. Er dient daarbij rekening gehouden te worden dat niet iedereen onmiddellijk zijn oorspronkelijke functionaliteit terug kan opnemen gelet op de specifieke mobiliteitsregels.



Eenzelfde regeling dient uitgewerkt te worden voor eventuele afgedeelten of gelijkgestelden, die achteraf hun oorspronkelijke functie of functionaliteit opnieuw opnemen.

3.4 Maaltijdcheques

Voor het toekennen van het aantal maaltijdcheques dient rekening gehouden te worden met het aantal te presteren uren. Gelet op het feit dat er bij de geïntegreerde politie verschillende arbeidsregimes van toepassing zijn, dient dan ook een systeem uitgewerkt te worden dat daar rekening mee houdt. In andere sectoren wordt daarvoor het aantal maaltijdcheques berekend door het aantal uren dat de werknemer werkelijk gepresteerd – alsook gelijkgestelde - heeft te delen door het normaal aantal uren van de referentiepersoon per dag.

Het is belangrijk deze berekening statutair vast te leggen.

3.5 Monitoring en opvolging loonschalen

De overheid nam het engagement om tweejaarlijks vanaf 2020 in januari-februari een comparatieve monitoring uit te voeren m.b.t de loonschalen van het openbaar ambt en het al dan geldende maximum voor de maaltijdcheques.

De basis voor deze vergelijkingen dienen de loonschalen van het openbaar ambt te zijn. De vroeger gevoerde filosofie en beloftes, m.b.t. loonschalen politie t.o.v. van andere loonschalen bij het openbaar ambt, dient daarbij het basisprincipe te zijn.

Met dergelijke engagementen hebben we in het verleden niet al te beste ervaringen gehad. Deze blijken dan ook in de praktijk moeilijk afdwingbaar. Daarom vragen we aan de overheid om ervoor te zorgen dat dergelijke beloftes meer gebetonneerd zouden zijn.

4 Conclusie

Uit onze laatste algemene bevraging blijkt dat de overgrote meerderheid van de collega's zich akkoord verklaren met het voorstel van de overheid.

Maar een aantal personeelsleden vinden zich niet of te weinig terug in de voorstellen. Daarom werden – tijdens de periode van de twee algemene bevragingen en ledenvergaderingen- reacties verzameld van de leden. Met de gefundeerde reacties werd rekening gehouden en samengevat in bovenstaande tekst.

Belangrijk is wel te vermelden dat uiteindelijk niemand iets zal verliezen en dat er prioriteit werd gegeven aan de kaders die het meest benadeeld waren t.o.v. van andere beroeps categorieën.

De personeelsleden zijn er zich echter ook van bewust dat dit de eerste keer is in meer dan tien jaar tijd dat er echte kwantitatieve maatregelen worden onderhandeld met de overheid. Dat dit voorstel niet de perfectie zou benaderen was reeds duidelijk vanaf het begin. Maar rekening houdend met de budgettaire context wordt de eerste stap van de overheid wel degelijk geapprecieerd.



Wij zijn er dan ook van overtuigd dat deze oefening absoluut nog niet gedaan is, maar slechts een eerste stap is in de goede richting om ervoor te zorgen dat de geïntegreerde politie op een correcte manier wordt verloond.

De minister en de overheid in het algemeen mag daarbij zeker niet uit het oog verliezen dat het belangrijk is en een uitdaging zal zijn om het beroep van politiemans/-vrouwen aantrekkelijker te maken. Het aantal nieuwe kandidaten zit namelijk in een dalende lijn.

De boodschap die wij willen meegeven is om op een proactieve manier te blijven investeren in het welzijn, een aantrekkelijk statuut en verloning.

Rekening houdend met bovenstaande bemerkingen en voorwaarden, kunnen wij een voorwaardelijk tussenakkoord verlenen op de inhoud van de voorgestelde fiche. Deze stellingname werd goedgekeurd en bevestigd door het nationaal comité van het VSOA Politie dd.12/03/2018.



Vincent GILLES
Nationaal Voorzitter
Verantwoordelijke leider



Vincent HOUSSIN
Nationaal ondervoorzitter
Verantwoordelijke leider

