



Brussel, 27 april 2021.

Sectorale loononderhandelingen: onderhandelingscomité van 23 april 2021

Het voorstel van de Minister staat ver af van haar beloftes.

Ter voorbereiding van de loononderhandelingen werd ons op donderdagavond 22 april 2021 een nieuw voorstel overgemaakt. Nadat de voorzitter ons liet weten verbaasd te zijn over de communicatie van het gemeenschappelijk front, werd het voorstel toegelicht door de expert van de overheid. (*zie 1 hierna*)

De eerste reactie van de vier vakorganisaties kan men als volgt samenvatten:

- Een vlugge berekening leert ons dat de netto verhoging om en bij de 35 à 40 euro per maand bedraagt voor de meeste betrokken personeelsleden.
- De bedragen die nu op tafel liggen, komen absoluut niet overeen met hetgeen werd voorgesteld door de minister: **het beroep terug aantrekkelijker maken** en een voorstel te doen die een oplossing biedt aan de 20 jaar financiële standstill.
- Een aantal categorieën (zowel Ops als CALog) worden totaal onterecht uitgesloten.
- Wij zitten nog ver af van de looncorrectie die men voor ogen had in vergelijking met andere gespecialiseerde schalen, met als voorbeeld en startwedde HAU 1.

Na een eerste debatronde bleek dat de voorzitter opnieuw(!) geen mandaat had om verder te kunnen onderhandelen.

Wel heeft de voorzitter goed begrepen dat hetgeen op tafel ligt voor de vakorganisaties meer dan onvoldoende is. Hij onthoudt eveneens dat de scholingsgraad voor aspirant INP de weddeschaal B1 moet zijn, dat de nog te corrigeren weddeschaal M5.1 niet mag uitgesloten worden, en ook het CALog- waaronder het niveau B - niet vergeten mag worden (die nog steeds 5 % minder heeft dan het openbaar ambt!).

Na een pauze poogt de expert van de overheid ons nog te laten geloven dat de standstill van de laatste 20 jaar gerelativeerd moet worden. Hij verwijst hiervoor naar het vorige sectoraal akkoord. Dit is werkelijk de schaamte voorbij! Dergelijke zaken pomen vanuit de overheidsdelegatie getuigt niet alleen van een totaal gebrek aan enig gevoel van wat er zich op het terrein afspeelt. Het is bovendien intellectueel totaal oneerlijk omdat de overheidsdelegatie zeer goed de geschiedenis van de eerste correctie kent (alsook de beloftes van de 2^{de} correctie). Maar zorgde er ook voor dat, niettegenstaande deel 1 van de vergadering relatief kalm verliep, de gemoederen werden opgehitst. Als kers op de taart poogde de overheid zelfs nog de 20 jaar standstill als gedeelde verantwoordelijkheid in de schoenen te schuiven van de vakorganisaties ... Daarbij vergat men uiteraard de vele loze beloftes en niet uitgevoerde getekende akkoorden van de overheid op te sommen.

Toen de vakorganisaties na een eerste pauze het verwijt kregen dat zij geen oog hebben voor de budgettaire realiteit, hebben we nogmaals de overheid er op gewezen dat de huidige onderhandelingen een gevolg zijn van de 20 jaar stand-still. Had de overheid geen 20 jaar moeten besparen op de geïntegreerde politie en de weddeschalen laten mee evolueren, dan hadden we nu deze discussie niet. Bovendien stellen we toch maar vast dat voor andere statuten en er blijkbaar geen sprake is van budgettaire realiteit. (om de parlementairen niet te noemen)

De overheid heeft na die pauze ook een tipje van de sluier gelicht omtrent hun "kwalitatieve" eisen, die zij plotseling koppelen aan de loononderhandelingen. Deze werden sec opgesomd. (zie 2 hierna)

Veel meer details werden er niet gegeven over deze onderwerpen onder het voorwendsel dat de bespreking ervan later zou plaatsvinden. Meer nog, wanneer er naar meer details werd gepolst, bleek dat de voorstellen eigenlijk niet van de minister kwamen, maar van de politieoverheden zelf. (zowel lokaal als federaal)

Na een tweede pauze werd het volgende afgesproken :

- Volgende week zal de overheid een nieuw loonvoorstel overmaken;
- Reeds op 5 mei starten de onderhandelingen op rond de kwalitatieve eisen van de overheid (wij houden ons hart vast!);
- In de komende weken zullen er informele en bilaterale vergaderingen worden georganiseerd;
- De vakorganisaties kunnen ook hun kwalitatieve punten toevoegen aan de agenda van de sectorale onderhandelingen.

Het is normaal dat een sectorale onderhandeling een lang proces is met ups en downs, waarvoor niet alleen het nodige geduld noodzakelijk is, maar ook een strategische aanpak vereist. Wij wachten het nieuwe voorstel af, maar bereiden stilletjes aan de nodige acties voor gezien de huidige onderhandelingen niet op een professionele manier worden gevoerd. De vertegenwoordiger van de minister is momenteel aan het "marchanderen" in plaats van te onderhandelen, en hier moet verandering in komen. We zullen eveneens met aandrang vragen dat de minister zelf even zou aanschuiven aan de onderhandelingstafel zodat het voor iedereen duidelijk is wat de standpunten van éénieder zijn.

Indien de volgende onderhandelingen :

- niet op een professionele manier worden gevoerd,
- geen rekening houden met de beloftes en aangekondigde engagementen,
- de aantrekkelijkheid van het beroep en de 20 jaar stand-still niet herstellen,

zullen wij niet aarzelen om binnenkort de eerste acties te starten, met inachtneming van de huidige omstandigheden. De bal ligt in het kamp van de Minister !


Vincent HOUSSIN
VSOA Politie


Carlo MEDO
NSPV


Joery DEHAES
ACV Politie


Luc BREUGELMANS
ACOD-~~LRB~~

1. Voorstel overheid

- Een verhoging met € 700,00 (NB: alle genoemde bedragen zijn aan 100% op jaarbasis) van de basisloonschalen HAU1, B1, M1.1, M1.2 en O2;
 - Een verhoging met € 500,00 voor alle andere loonschalen behalve voor de overgangslonschalen (met inbegrip van de BASP), de opleidingsloonschaal O1, de loonschalen O7 en O8 en de nog in werking te treden loonschaal M5.1; deze zullen niet verhoogd worden;
 - De creatie van een nieuwe loonschaal HAU4, met een waarde van € 500,00 extra ten opzichte van de reeds verhoogde loonschaal HAU3;
 - De creatie van een nieuwe loonschaal M5.2, met een waarde van € 500,00 extra ten opzichte van de reeds verhoogde loonschaal M4.2.
-

2. Kwalitatieve voorstellen

1. Rekrutering en selectie
 - middenkader – externe rekrutering
 - eigen rekrutering
 - basisopleiding gespecialiseerd kader
2. Personeelsbewegingen
 - mobiliteit – concept permanente mobiliteit
 - heroriëntering capaciteit volgens behoeften
 - interne toegang tot gespecialiseerd kader
3. Loopbaanbegeleiding – carrière
 - sociale promotie
 - heroriëntatie/re-integratie
 - overgang Ops naar CALog
 - evaluatie
 - traject voor gespecialiseerde en hooggespecialiseerde functies
4. Soepelheid van de organisatie
 - arbeidstijdorganisatie
 - deeltijds regime
 - personeelsveloppe/personeelsplan
5. Eindloopbaan
 - eindloopbaanregeling (termijn van aanvraag)
 - eindloopbaanbegeleiding
 - geschiktheidscommissie