



28 januari 2022.

Onze leden hebben beslist

Na lange onderhandelingen met een finaal voorstel van de minister van Binnenlandse zaken over het kwantitatief luik van de sectorale onderhandelingen 2021 hebben wij een ledenbevraging georganiseerd. De resultaten van deze bevraging zijn ondertussen bekend.

Een zeer grote meerderheid van onze leden stemde voor het voorstel.

De uitslag van deze stemming bepaalde onze beslissing tijdens het onderhandelingscomité van vandaag: een voorwaardelijk tussenakkoord.

Concreet betekent dit o.a. dat:

- Het merendeel van de agenten van politie die zich reeds jaren in de voor hen huidige hoogste weddeschaal bevinden er netto 130 euro per maand op vooruit gaan;
- Een aspirant inspecteur zijn loopbaan bij de politie start met 140 euro netto per maand meer dan momenteel het geval is;
- Alle weddeschalen van de operationele personeelsleden (uitgez. de overgangsweddeschalen) er netto per maand met 60 à 70 euro netto op vooruit gaan. Deze verhoging heeft eveneens invloed op de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarstoelage, de weekend- en overuren, nachturen en het pensioenbedrag.
- De weddeschalen van het CALOG B, C en D worden opgetrokken tot het niveau van het openbaar ambt.
- De contractuele personeelsleden zullen eveneens kunnen genieten van een baremische loopbaan tot de derde loonschaal van hun loonschalengroep (naar analogie met het openbaar ambt).
- Het invoeren van maaltijdcheques voor alle personeelsleden van de geïntegreerde politie t.w.v. +/- 120 euro/maand vanaf november 2022 (uitbetaling januari 2023). Dit werd definitief onderhandeld tijdens het onderhandelingscomité van 26.01.2022. Binnenkort verschijnt hierover de omzendbrief.
- Er komt een tweede fase van deze loononderhandelingen. De overheid bevestigt deze te zullen onderhandelen vanaf januari 2024 (en deze te beëindigen tegen april 2024).
- Het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan het pensioen bij de politie, dat naar aanleiding van een arrest van het Grondwettelijk Hof werd uitgewerkt, blijft een individueel recht.



Voorwoord

In 2001 heeft de overheid ons zwart op wit beloofd om de evolutie van de loonschalen van het openbaar ambt te zullen volgen. Het was dan ook bizar om in 2016 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.

De vorige regering heeft deze “vergetelheid” in 2018 gedeeltelijk rechtgetrokken, met de belofte dat dit nog maar een eerste stap was – d.m.v. een correctie - om de lonen bij de geïntegreerde politie aantrekkelijker te maken.

De voorbije 20 jaar maakte de overheid zich er goed vanaf door telkenmale te stellen dat er geen budgettaire marge was, en dat de politie “eigenlijk niet kon klagen”. Wij zijn de mening toegedaan dat de zogenaamde “vergetelheid” van 2014 o.a. te wijten was aan een gebrekkige dossierkennis, een verkeerde perceptie, maar vooral de wil die ontbrak om de politie ‘niet te vergeten’.

Ook deze keer was het vanaf het begin 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.

Dat de drie verenigingen van steden en gemeenten vanaf het begin hebben laten weten dat zij, als werkgever, geen enkele extra inspanning wilden doen (sommigen er zelfs niet over willen nadenken) in de eerste jaren, is dan ook ronduit schandalig en naar het personeel van de geïntegreerde politie een blijk van een gebrek aan waardering. Om nog maar te zwijgen van het beroep die ingesteld werd.

Het is zelfs onbegrijpelijk, temeer alle vakorganisaties vanaf het begin hebben te kennen gegeven dat men over een spreiding van een loonsopslag wou spreken.

Alle partijen rond de tafel, die tot een oplossing wilden komen, zullen ongetwijfeld akkoord zijn met ons dat het geen gemakkelijke onderhandelingen waren. We hebben een paar valse startten gekend, waar bleek dat niet iedereen voldoende gemandateerd was, met een enveloppe die op tafel kwam die ruim onvoldoende bleek, met lokale overheden die niet mee wilden, het dossier NAVAP dat vanuit de regering plotseling tijdens de loononderhandelingen stokken in de wielen dreigde te steken, enz...

Het weze duidelijk, dat wij goed beseffen dat het onze voorgedijminister, soms door haar eigen partners, ook niet gemakkelijk is gemaakt geweest. Zeer verwonderlijk, gelet op het feit dat geen

enkele van alle door het gemeenschappelijk vakbondsfront bezochte partijen, te kennen hebben gegeven (tot in tv-interviews toe) ook maar enig bezwaar zou hebben tegen een loonsverhoging na 20 jaar standstill. Integendeel!

Daar waar de eerste voorstellen totaal onaanvaardbaar waren gezien de voorgestelde loonsverhoging na 20 jaar veel te laag was, komt het nieuwe voorstel ons meer tegemoet indien de tweede fase effectief wordt uitgevoerd.

1 Bevraging

Uit onze algemene bevraging, bij de leden van onze vakorganisatie, 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. Met de gefundeerde reacties werd dan ook rekening gehouden en samengevat in onderstaande tekst.

Vandaar ons genuanceerd en voorwaardelijk antwoord.

De collega's zijn er zich echter ook van bewust dat dit de eerste keer is in meer dan twintig 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, zoals de overheid zelf aangaf, 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 en een loopbaan bij de geïntegreerde politie opnieuw attractief wordt.

2 Tweede fase

Uit de verschillende onderhandelingscomités is gebleken dat de verwachtingen van de vakorganisaties – na 20 jaar standstill – veel hoger lag dan de huidige loonsverhoging.

De overheid belooft echter een tweede fase, en bevestigt deze te zullen onderhandelen vanaf januari 2024 (en deze te beëindigen tegen april 2024). Logischerwijze wordt deze tweede fase na onderhandeling en de verschillende pleegvormen dan uitgevoerd vanaf 2025.

Niettegenstaande de vakorganisaties vanaf het begin te kennen hebben gegeven dat we akkoord konden gaan met een spreiding van de loonsverhoging, is de voorgestelde fasering niet hetgeen de vakorganisaties in gedachten hadden.

Echter, gelet op het protocolakkoord van de overheid, hebben we geen andere keuze dan de voorgestelde methodiek te aanvaarden en het voordeel van de twijfel te geven. We rekenen er dan ook op dat het tweede gedeelte van de gefaseerde pecuniaire herwaardering effectief wordt onderhandeld in januari 2024, en uitgevoerd in 2025.

Ook door onze leden wordt gekozen voor de ene vogel in de hand, maar rekenen er tegelijk op dat de overheid ook hier woord houdt.

3 Monitoring en opvolging loonschalen

De overheid nam in 2018 het engagement om tweejaarlijks vanaf 2020 in januari-februari een comparatieve monitoring uit te voeren m.b.t de loonschalen van het openbaar ambt (sensu lato) en het al dan geldende maximum voor de maaltijdcheques.

De vroeger gevoerde filosofie en beloftes – dat gezien de specificiteit en de bijzondere risico's van het beroep de loonschalen van de politie t.o.v. van andere loonschalen bij het openbaar ambt hoger mochten liggen, dient daarbij het basisprincipe te zijn.

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

4 Kwalitatieve onderhandelingen

4.1 Algemeen

Binnenkort starten de onderhandelingen over de kwalitatieve onderwerpen. Wij willen daar zeker op een constructieve manier aan meewerken. Echter de eerste lijst van de overheid deed ons huiveren omdat we ervan overtuigd zijn dat niet alle maatregelen als kwalitatief kunnen bestempeld worden, alsook nog meer flexibiliteit vragen aan de personeelsleden quasi onmogelijk is gezien de vele extra taken en grote tekorten in de vele eenheden en zones.

Ondertussen hebben we begrepen dat deze lijst opnieuw zal bekeken worden, waarbij gestreefd zal worden naar een snelle consensus met de vakorganisaties, waarbij vooral maatregelen zullen besproken worden die effectief kwalitatief zijn en die mede zullen zorgen voor de attractiviteit van de functie. Een voorstel die nog maar de intentie zou hebben om een afbreuk te doen aan het huidig statuut is voor ons not done.

Uiteraard zullen de vakorganisaties ook hun punten op tafel leggen, binnen de bovenvermelde filosofie, waarbij we eveneens op de overheid rekenen om deze punten au-sérieux te nemen.

4.2 Andere schalen

4.2.1 Calog niveau A

Tijdens deze onderhandelingen is gekozen geweest om de niveau A's niet mee te nemen in het debat. Eén van de redenen is de simulatie die in 2018 gebeurde, welke uitwees dat de loonschalen niveau A bij de geïntegreerde politie merkkelijk hoger lagen dan deze in het openbaar ambt.

Echter, ons wegingssysteem laat weinig tot geen nuance toe, waardoor personeelsleden soms gedurende lange periode geblokkeerd zijn binnen één weddeschaal. Uit de gesprekken tijdens het hoog overlegcomité van 19.01.2022 blijkt de overheid inderdaad bereid om dit wegingssysteem te herzien. We vragen dan ook aan de overheid om dit punt mee te nemen in de huidige kwalitatieve onderhandelingen.

4.2.2 Overgangsschalen

Bij deze loononderhandeling werd door de overheid beslist dat de overgangsschalen niet in aanmerking kwamen voor een loonsverhoging. Wij betreuren uiteraard deze beslissing, en vragen aan de overheid om dit nog eens opnieuw te willen bekijken.

Indien de overheid bij deze beslissing blijft, lijkt het ons noodzakelijk om dit naar de betrokken personeelsleden te motiveren.

4.2.3 Attractiviteit gespecialiseerde functies

De overheid heeft al meermaals (ook in het verleden) te kennen gegeven dat de attractiviteit van de gespecialiseerde functies wordt verhoogd. Wij zijn de mening toegedaan dat dit een ruimer debat noodzaakt. Misschien zijn de onderhandelingen rond het kwalitatieve luik daarvoor het geschikte moment.

Het lijkt ons daarbij noodzakelijk dat er voorafgaand – samen met de sociale partners – een lijst wordt samengesteld met de functies die als gespecialiseerd worden aanzien. Zonder te vervallen in een enge lijst van de functies die nu al als gespecialiseerd worden beschouwd, of enkel voor functies waar men momenteel een personeelstekort voor ondervindt.

Wij verwijzen tevens naar 2018 waar tal van toelagen werden afgeschaft, en waar wij toen al hadden voorspeld dat bepaalde eenheden in de toekomst problemen zouden ondervinden om voldoende personeel aan te kunnen werven. Nu reeds ondervinden de zones en diensten dat deze maatregel in de nabije toekomst mogelijks voor problemen zal zorgen. Ook hier mag het geen taboe zijn om daarover te praten tijdens de kwalitatieve onderhandelingen.

5 Thuiswerkvergoeding

De kans is reëel dat het openbaar ambt binnenkort een telewerkvergoeding van 50 euro/maand zal krijgen. Wij zijn dan ook tevreden dat de minister van Binnenlandse zaken dit initiatief zal steunen, en dit recht eveneens wil openen voor het personeel van de geïntegreerde politie.

Gelet op het feit dat er bij de geïntegreerde politie verschillende arbeidsregimes van toepassing zijn, dient dan ook een systeem uitgewerkt te worden dat hier rekening mee houdt.

Gezien de specificiteit van de “métier” van de geïntegreerde politie, is het de bedoeling dat het kader zodanig wordt uitgewerkt – dat ieder personeelslid in aanmerking komt. Een sui generis regeling voor de geïntegreerde politie is dan ook noodzakelijk, waarbij de personeelsleden die niet (volledig) zouden voldoen aan de voorwaarden, toch in aanmerking komen voor een vergoeding.

6 Garantie NAVAP

Midden de loononderhandelingen werden we geconfronteerd met een initiatief vanuit de regering om de NAVAP-regeling uit te laten doven vanaf 2023. Uiteraard zorgde dit initiatief voor een extra nervositeit bij de personeelsleden van de geïntegreerde politie.

Dit bleek niet alleen een slag in het gezicht omwille van de NAVAP-regeling zelf, maar vooral omdat de overheid eerder gemaakte afspraken, vastgelegd in het K.B. van 9 november 2015, niet verder wou respecteren. De geschiedenis en de afspraken van voormeld K.B. goed kennende, is het onbegrijpelijk dat de overheid zijn eigen afspraken niet zou nakomen en/of constant de spelregels verandert tijdens het spel zelf. Bovendien is het opvallend dat – opnieuw – enkel de politie werd gevisieerd.

Uit de bevraging is mede gebleken dat de verworven rechten, en de beloftes van de overheid i.v.m. de NAVAP een essentieel punt is.

Wij zijn dan ook tevreden – en rekenen er op dat hier woord wordt gehouden – dat de eerder genomen afspraken en engagementen, alsook het huidig kader/K.B. zullen gerespecteerd worden, zolang er geen harmonisatie komt van de specifieke en zware beroepen bij de overheid.

7 Uitvoering

Het is een goede zaak dat de eerste fase zeer snel zal worden uitgevoerd, nl. januari 2023. Wij vragen dan ook uitdrukkelijk dat huidig kwantitatief sectoraal akkoord in één K.B. wordt gegoten.

Wij vragen tevens dat indien zou blijken, tijdens de technische werkgroepen dat er toch nog mensen slachtoffer zouden zijn van ongewilde consequenties waardoor de vooropgestelde netto loonsopslag in het gedrag komt, dit kan gecorrigeerd worden.

Uiteraard dient het een evidentie te zijn dat ook andere reeds onderhandelde onderwerpen, protocollen en KB's, worden gerespecteerd en uitgevoerd.

8 Conclusie

Rekening houdende met de resultaten van de bevraging bij de achterban en met bovenstaande bemerkingen en voorwaarden, kunnen wij een voorwaardelijk tussenakkoord verlenen op de inhoud van de voorgestelde fiches.

Deze stellingname werd goedgekeurd en bevestigd door het nationaal comité van het VSOA Politie van 27.01.2022 en de nationale raad van het NSPV van 26.01.2022.

Binnenkort starten eveneens de kwalitatieve onderhandelingen waar het de bedoeling moet zijn om het statuut te verbeteren, wat ook de aantrekkelijkheid van de functie ten goede zal komen.

Is dit reeds voldoende? Neen, maar het is een eerste stap om de lonen binnen de geïntegreerde politie te herwaarden. Wij rekenen dan ook op de tweede fase in 2024 om de volgende stap richting betere verloning te kunnen zetten. Rekening houdende met de resultaten van de bevraging bij de achterban en met de bemerkingen en voorwaarden (zie bijlage), geven VSOA Politie en het NSPV een voorwaardelijk tussenakkoord op de inhoud van de voorgestelde fiches.

Zeker in deze tijden waar het leven voor iedereen duurder wordt o.a. door de stijgende energieprijzen zal deze loonsopslag meer dan welkom zijn.

Eén ding is zeker, op het einde van de maand zullen de roepoeters die op sociale media zeggen dat ze liever niets ontvangen dan hetgeen nu op tafel ligt, jullie rekeningen niet betalen.

Vincent Gilles
Nationaal Voorzitter

Vincent Houssin
Nationaal Ondervoorzitter

Carlo Medo
Nationaal voorzitter

Thierry Belin
Nationaal secretaris