

Eisenbundel, waar gaat het nu precies over?

De meeste leden hebben het al gehoord, het NSPV vzw en ander sociale partners hebben een lang debat gevoerd met de overheid over het eisenbundel. Meer bepaald over een belangrijk speerpunt voor het NSPV, namelijk een wezenlijke lineaire loonsverhoging voor iedereen.

Van in het begin was het duidelijk dat elke discussie over een lineaire loonsverhoging niet aan de orde was. De overheid is er in geslaagd om die deur gedurende 17 jaar gesloten te houden. Maar wij meenden, samen met de andere vakbonden dat er toch een aantal objectieve redenen waren om een debat over een loonsverhoging te voeren. Het argument bij uitstek was de vaststelling dat sommige loonschalen binnen de politie toch ernstig ondergewaardeerd werden, in vergelijking met gelijkwaardige gespecialiseerde loonschalen binnen het openbaar ambt. Wil dit zeggen dat wij onze identiteit moeten verloochenen, of ons statuut? Neen de politie heeft een apart statuut, zoveel is duidelijk. De politie kent ook aparte loonschalen. Ook dat wordt niet in twijfel getrokken. Maar om na te gaan of de politie goed betaald is moet je werken met een objectieve, neutrale en onweerlegbare parameter. Daarom de vergelijking met gespecialiseerde loonschalen van het openbaar ambt. De vergelijking voeren met gespecialiseerde loonschalen van het openbaar ambt leek ons rechtvaardig, gezien de specificiteit van ons beroep. Daarom hebben de vakbonden samen met de diensten van het SAT en het SSGPI de oefening gemaakt. (We merken op dat de grafieken in dit artikel ons ter beschikking werden gesteld door het SSGPI, waarvoor onze dank).

Op een neutrale, objectieve wijze werden de loonschalen van de politie vergeleken met die van het openbaar ambt. De resultaten werden in tabellen gegoten en resulteerden in grafieken. De belangrijkste vaststellingen waren dat er inderdaad grote verschillen waren tussen sommige loonschalen,

vergeleken met die van het openbaar ambt. Zo hebben we vast gesteld dat er een grote loonspanning ontstaat tussen een B4- B5 (inp) in vergelijking tot de gelijkwaardige gespecialiseerde loonschaal (CS4- CS5). Dezelfde oefening toonde aan dat er een gelijkaardig beeld te zien was bij de loonschaal M4 en het CALog B (generiek).

De overheid heeft in verschillende werkgroepen deze cijfers nooit gecontesteerd. In tegendeel, vlak voor de zomervakantie van 2017 kregen de vakbonden de boodschap van de overheid dat ze wilde onderhandelen over een looncorrectie voor de hoger genoemde loonschalen. Na de zomervakantie heeft de overheid dan een eerste voorstel gedaan tot looncorrectie. Maar tegelijkertijd stelde ze voor van de nabijheidstoelage quasi onmiddellijk af te schaffen of het bedrag van andere toelagen en vergoedingen (WPR en werkelijke onderzoekskosten) te verminderen met het bedrag van de nabijheidstoelage. Dit in ruil voor de toekenning van maaltijdcheques. Dit voorstel was voor het NSPV onaanvaardbaar en niet bespreekbaar. De overheid is na lang onderhandelen uiteindelijk gekomen met het voorstel dat voor ligt en waar drie van de vier vakbonden hun akkoord aan hebben gegeven. Het belangrijkste uitgangspunt van dit voorstel is dat de huidige generatie politiemensen op geen enkel wijze hun eigen looncorrectie en /of maaltijdcheques moeten financieren. Tevens wenst de overheid het stelsel van toelagen en vergoedingen te vereenvoudigen. En wil ze komaf maken met de maaltijdvergoedingen. Dit alles heel progressief en rekening houdend met de bestaande toestand en met een ruime overgangsregel. We zullen elk punt van het voorstel hier uiteenzetten.



Download onze eisenbundel
l.ead.me/balt3m

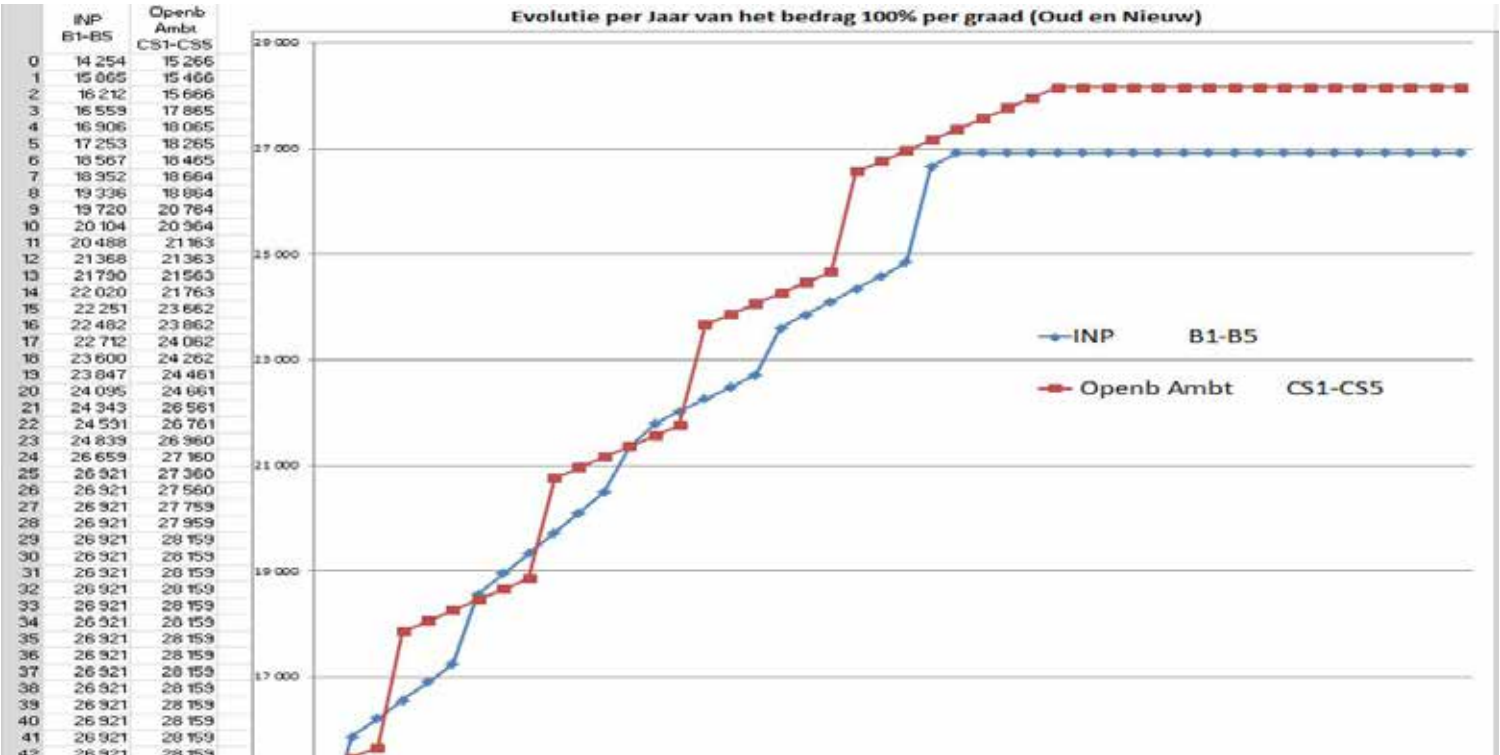
1. Looncorrectie loonschaal B4 en B5 (graad Inp)

De overheid stelt voor om de correctie van de loonschalen B4 en B5 uit te voeren. Hierbij zullen de weddeschalen B4 en B5 aangepast worden, naar analogie van de gespecialiseerde weddeschalen CS4 en CS5 van het openbaar ambt. Deze weddeschalen heten B4Delta en B5Delta.

Anciënniteit	Huidige B4	Nieuwe B4
18	23.599,58	24.262
19	23.847,48	24.461
20	24.095,38	24.661
21	24.343,28	24.861
22	24.591,48	25.061
23	24.839,08	25.260

Anciënniteit	Huidige B5	Nieuwe B5
24	26.658,59	27.160
25	26.921,36	27.360
26	26.921,36	27.560
27	26.921,36	27.759
28	26.921,36	27.959
29	26.921,36	28.159

Wil dat zeggen dat de rest van het basiskader vergeten werd. Neen de oefening werd gemaakt voor heel het basiskader. Maar uit onderstaande grafiek kan u vaststellen dat de grote verschillen pas optreden vanaf 18 jaar anciënniteit.



2. Sociale promotie

De personeelsleden die een bevordering door overgang naar het hoger kader of niveau (sociale promotie, geen INEX) krijgen, genieten de laagste weddeschaal verbonden aan hun nieuwe graad die hen aan de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad genieten een verhoging biedt van minstens 1000 EUR ten opzichte van de jaarwedde die zij voor die bevordering genoten. 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;

3. 19 Toelagen & Vergoedingen

(cfr lijst) in uitdoving vanaf 01.07.2019 voor de dan benoemden met evenwel nog een toekenningstoepassing voor hen bij mobiliteit vóór 01.11.2022 en vanaf die datum behoud er van binnen continue functionaliteit van betrokkene (bv motard zone naar motard WPR, wijk naar interventie, FGP naar lokale recherche,...). Behoud, en regime, van toelage DSU en DAFA. Tijdelijk nog behoud maaltijdvergoedingen. Wat betekent dat nu voor de collega's die vandaag werkzaam zijn in een bepaalde functie? Dit betekent dat alles behouden blijft.

We geven enkele voorbeelden.
U bent werkzaam in politiezone A. Ingevolge uw functie heeft u recht op de nabijheidstoelage. U behoudt uw nabijheidstoelage; zelfs na 01.07.2019 voor zolang u in dezelfde functionaliteit blijft.

Wat betekent dat nu “dezelfde functionaliteit”?
Het begrip “functionaliteit” is veel ruimer dan het begrip “functie”.
Een voorbeeld, u bent werkzaam in zone A. U werkt in de dienst interventie en heeft bijgevolg recht op de nabijheidstoelage. U wenst over te gaan naar de functie wijkagent. Dus zowel in interventie als wijk heeft u recht op de nabijheidstoelage. Dus u kan gerust over gaan van interventie naar wijk met behoud van de nabijheidstoelage. Het gaat immers om eenzelfde functionaliteit. Dezelfde regel geldt als u naar een andere zone mobiliteit maakt maar waar u binnen dezelfde functionaliteit blijft.

Een ander voorbeeld. U werkt in een interventiedienst en wenst uw kans te wagen bij de lokale recherche. Dit is duidelijk een andere functionaliteit en in principe zou dat betekenen dat u geen recht meer heeft op de werkelijke onderzoekskosten.
Hier hebben we een overgangsrecht onderhandeld. Dat betekent dat iedereen die in de politie benoemd is voor 01.07.2019 van dit overgangsrecht kan gebruik maken tot 01.11.2022.
Dus in casu heeft u nog steeds recht op de werkelijke onderzoekskosten.
Wenst u dezelfde mobiliteit uit te voeren na 01.11.2022 dan heeft u geen recht meer op de werkelijke onderzoekskosten. Indien u wenst te genieten van de werkelijke onderzoekskosten zal u voor 01.11.2022 die keuze moeten gemaakt hebben.

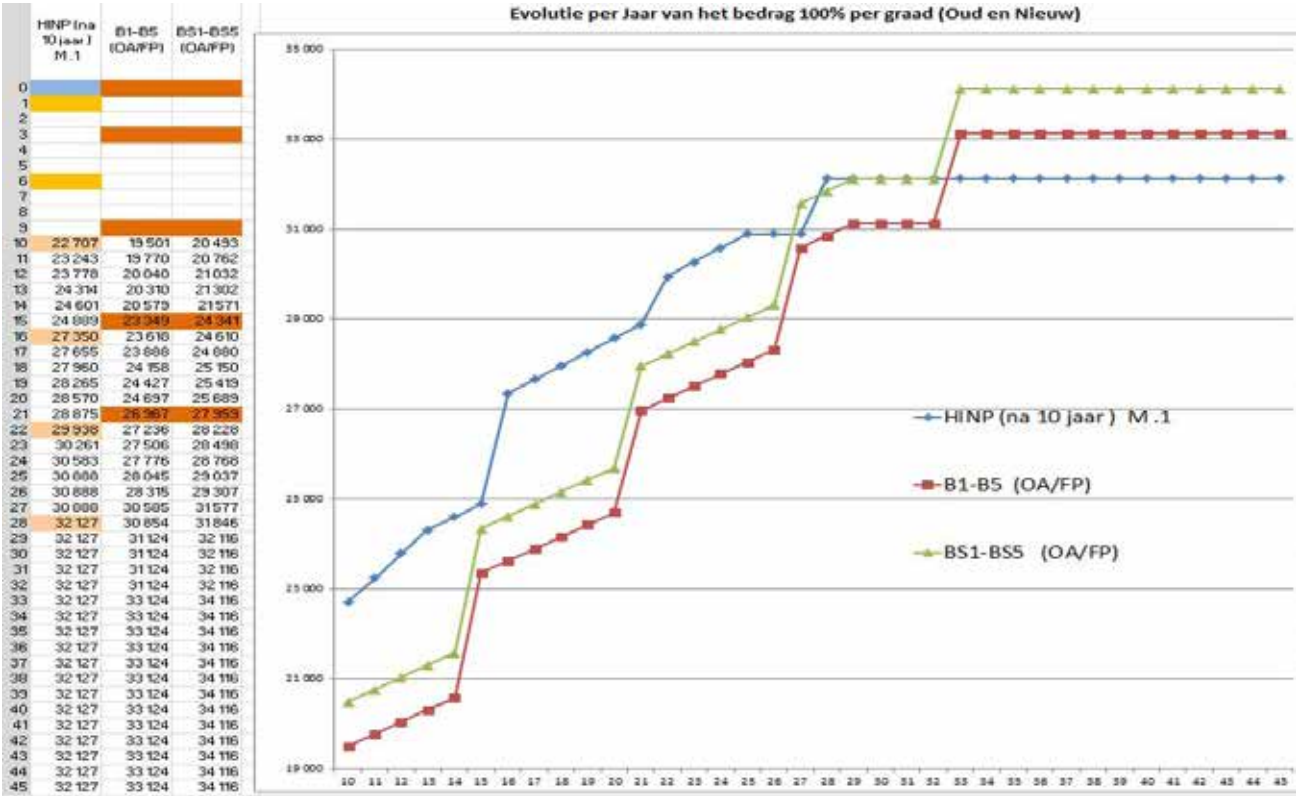
Over welke toelagen en vergoedingen spreken we nu eigenlijk?

- Nabijheidspolitie
 - Misdrijfanalist
 - Strategisch analist
 - Functie polygrafist
 - Beveiliging koning
 - Functie rijdend pers.
 - Functie scheepv.pol.
 - Opleider
 - SAT FOD Binnenl.Zaken
 - SAT FOD Just
- Medewerker secr. CPPL
 - Beleidsondersteuning Dalton
 - Algemene inspectie
 - Werkel. onderzoekskosten
 - Selectie (Directie brevet)
 - Leidinggevende
 - Shape
 - Functie politie militair
 - Overgang rijdend personeel

Dit betekent dat een nieuwe collega in de toekomst deze toelagen en vergoedingen niet meer zal kunnen ontvangen omdat ze simpelweg niet meer zullen bestaan. Enkel nog in overgangsrechten.
We hebben de overheid er op gewezen dat ons inziens dit een eventuele rem kan betekenen op de aanwerving, de mobiliteit en het loopbaanperspectief. De overheid heeft er akte van genomen, maar deelt deze stelling niet.
De overheid is van mening dat een toelage en/of vergoeding alleen geen motivatie mag zijn om een gespecialiseerde functie uit te willen oefenen.

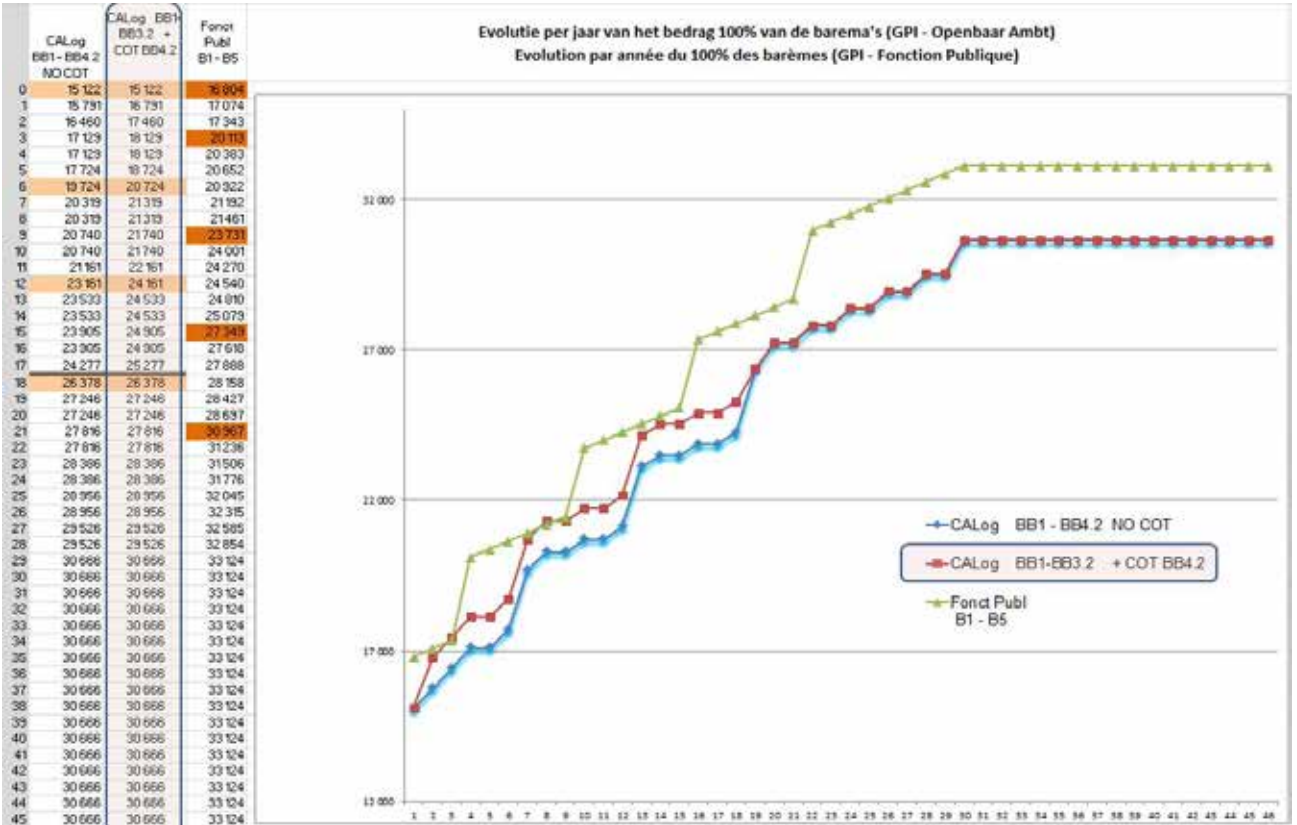


4. Loonschaal M4.1 en M5.1
Voor de loonschaal M4.1 + worden 2 gelijke biënnales bijgevoegd (op trap 27 en 29 naar Max = 33.124 = B5 Openbaar Ambt). Incl voor de resterende M5.1



Uit bovenstaande grafiek kan u vast stellen dat er een wezenlijke loonspanning ontstaat tussen een middenkader van politie en een ambtenaar met loonschaal B1-B5 of BS1-BS5. Let op de aangehaalde loonschalen B van het openbaar ambt niet verwarren met de loonschalen B van onze inspecteurs.

5. Generieke looncorrectie CALog B
Vanaf 01.07.2020 : de generieke CALog B krijgen een looncorrectie van + 3,1%. Het betreffen de loonschalen : BB1 e.v, B1A e.v. en B1C e.v.;
De reden hiervoor is dat het CALog B uit de vergelijkingen het meest benadeeld blijkt. Uit onderstaande grafiek zal u begrijpen dat het CALog B binnen de politie, in vergelijking met een gelijkwaardige functie binnen het openbaar ambt, duidelijk minder verdient. Dit over een gehele loopbaan beschouwd.



6. Toekennen van maaltijdcheques (à 6 Eur) aan alle personeelsleden GIP

(in werking treding op 01-11-2022)
Alle leden van de geïntegreerde politie zullen zonder uitzondering recht hebben op maaltijdcheques ter waarde van 6 euro per cheque. Op deze cheque moet de werknemer zelf een bijdrage betalen van 1,09 euro. Dit betekent dat de cheque een nettowaarde heeft van 4,91 euro.
Over hoeveel cheques gaat het nu concreet? De overheid gaat uit van een gemiddelde van 18 maaltijdcheques op maandbasis. Dit globaal bekeken over een heel jaar. Concreet betekent dit een netto maandbedrag van 88 euro aan maaltijdcheques. De details over deze werkwijze zal deel uitmaken van verdere onderhandelingen en zullen omgezet worden in regelgevende teksten.

7. Opheffing van het stelsel van de maaltijdvergoedingen

(op 01-11-2022)
Doel is het ingewikkeld systeem van de maaltijdvergoedingen af te schaffen en te vervangen door het systeem van de maaltijdcheques.

8. Keuzemogelijkheid voor behoud voor zij die het wensen van maaltijdvergoeding zolang behoud “functionaliteit”

(ibid. Pt 3) (vanaf 01.11.2022)
Dit betreft een overgangsrecht. Sommigen zullen hun rekening moeten maken. Indien u gemiddeld meer maaltijdvergoeding ontvangt per maand dan het bedrag aan maaltijdcheques heeft u de mogelijkheid te opteren voor het behoud van de regeling van de maaltijdvergoeding voor zolang u werkzaam blijft in dezelfde functionaliteit.

9. Opheffing van het stelsel van de gecertificeerde opleidingen en de competentie- en ontwikkelingstoelage.

Enkel behoud van de Max. loonschalenloopbaan CALog met baremische loopbaan : in werking treding: 01.11.2022. Deze regeling wordt ingevoerd naar analogie van de regeling binnen het openbaar ambt.

10. Baremische loopbaan van M4.1 naar M5 (= BS5)

Inwerkingtreding 01.11.2022.

11. Behoud huidige “inconvenïentenregeling”.

Er wordt dus niet geraakt aan de regeling van de overuren, nachturen en de weekenduren.

12. Nader te onderzoeken conform Openbaar Ambt

contractuele loopbaan Niv B en C.

13. Comparatieve monitoring

Engagement om tweejaarlijks vanaf 2020 in Jan/Feb een comparatieve monitoring uit te voeren met betrekking tot de loonschalen van het Openbaar Ambt en het al dan geldende maximum voor de maaltijdcheques.

14. Baremische vrijwaring

Baremische vrijwaring in geval van fiscaal negatief effect bij gelijke parameters.

Hoe moet het nu verder?

De Minister van Binnenlandse Zaken heeft zich akkoord verklaard het dossier te verdedigen op zijn niveau. Vervolgens moet het dossier nog groen licht krijgen bij verschillende partners, zoals de Inspecteur van Financiën, de Commissie van Steden en Gemeenten, Ambtenarenzaken, de Vaste Commissie voor de Lokale Politie, ...
Ondertussen worden de reglementaire teksten opgesteld en onderhandeld met de politievakbonden.

Vaak horen wij de kritiek dat we 17 jaar hebben moeten wachten op een opening. Dat kunnen we niet ontkennen. Maar toch een bedenking. Het is ook de eerste keer sinds 17 jaar dat er zo een opening gekomen is. Het NSPV en ook twee andere sociale partners hebben hun verantwoordelijkheid niet ontlopen. We hebben met de overheid onderhandeld en haalbare oplossingen gezocht binnen een gesloten budgettaire enveloppe. Zoals in de aanhef hebben we ons gebaseerd op objectieve gegevens en vaststellingen.

Onmiddellijk na de aangehaalde onderhandelingen hebben we een schrijven gericht aan de Minister van Binnenlandse Zaken. In dit schrijven hebben we een aantal krachtlijnen voor het NSPV in de verf gezet. De betreffende loonscorrectie in het kader van het eisenbundel betekent voor het NSPV geenszins een sociale vrede. Wij zullen na deze procedure heel snel een nieuw eisenbundel indienen met ondermeer een globale lineaire loonsverhoging als centraal thema. Vervolgens eisen we ook dat in de nasleep van de uitlatingen van Minister van Pensioenen Bacquelaïne het dossier van de NAVAP opnieuw op de onderhandelingstafel wordt gebracht.

De overheid heeft zich nu al reeds akkoord verklaard om het dossier van de loonbarema’s en de maaltijdcheques elke twee jaar te onderwerpen aan een monitoring. Door dit vast te leggen in een regel zal er vlugger een vinger aan de pols kunnen gehouden worden en zullen lange periodes, zoals de fameuze “17 jaar” tot het verleden behoren.

Carlo Médo
Nationale Voorzitter



INFOESSIE 'PENSIOENREGELING' & 'LOONCORRECTIE'

NSPV VZW Provincie West-Vlaanderen organiseert op 7 juni 2018 een infosessie

"Hoe zit het nu echt met ons pensioen en loon?"

Alle leden (maar ook niet-leden) zijn welkom!

donderdag 7 juni 2018 om 13h30

**Diocesaan centrum Groenhove
Bosdreef 5
8820 Torhout**

Een syndicale dienstvrijstelling (4 uur) is voorzien voor alle deelnemers (registratie en uitreiking attest ter plaatse).

programma:
Looncorrectie
Carlo Medo – Nationale Voorzitter
Pensioenregeling
door Benny Staelens - Vast afgevaardigde

De regeringsvoorstellen worden correct toegelicht en aangevuld met het standpunt van NSPV VZW.

Benny Lavaert
Provinciaal Voorzitter
West-Vlaanderen

