

## Q&A CAO-POLITIE 2022-2024

### Veelgestelde vragen cao-onderhandelaarsakkoord

De afspraken in het onderhandelaarsakkoord voor een politie-cao 2022-2024 zijn vastgelegd in een document. Het kan natuurlijk altijd zo zijn, dat je na lezing hierover nog vragen wilt stellen. Hieronder een link naar een pagina met de meest gestelde vragen met de daarbij behorende antwoorden.

Klik HIER voor de link [link maken]

Staat jouw vraag er niet bij dan kan je natuurlijk altijd contact opnemen met de bond waarvan je lid bent of een mail sturen aan [info@politieacties.nl](mailto:info@politieacties.nl).

=====

## Q&A CAO-POLITIE 2022-2024

### Is de loonsverhoging met € 100 vanaf 1 januari 2022 bruto of netto?

Het gaat om een bedrag van € 100 bruto, zoals gebruikelijk bij beloningsafspraken. Voor alle duidelijkheid: het gaat hier niet om een eenmalige uitkering, maar om een blijvende verhoging voor alle loonschalen. De bonden zijn erg blij met deze structurele verbetering, want daar blijven onze leden dus de rest van hun loopbaan profijt van hebben.

Bovendien is het ook een verbetering in de vorm van een bedrag (een zogenaamde nominale verbetering), waardoor de collega's in de lagere schalen er relatief meer op vooruit gaan dan de hogere schalen. Zeker in deze tijd is dat een vorm van solidariteit, tussen hogere – en lagere schalen, waar de politiebonden zich sterk voor maken.

Tot slot komt deze afspraak ook tegemoet aan twee andere wensen van veel van onze leden namelijk: terugwerkende kracht tot 1 januari 2022 en géén eenmalige uitkeringen. Daardoor sluit deze politie-cao qua beloningsafspraken naadloos aan op de vorige cao.

-----

## Hoeveel procent loonsverhoging houdt de stijging van € 100 vanaf 1 januari 2022 in?

LET OP: De verhoging van €100 is van toepassing op alle loonschalen. Hieronder slechts enkele voorbeelden.

Voorbeelden zijn afgeronde bedragen en percentages en gerekend op het maximum van de betreffende salarisschaal, exclusief OVW.

Voor de salarisschalen 5 t/m 8 zijn de procentuele verhogingen door de stijging van €100 als volgt:

Schaal 5	€ 3.073,=	3,25 %
Schaal 6	€ 3.200,=	3,13 %
Schaal 7	€ 3.469,=	2,88 %
Schaal 8	€ 3.972,=	2,54 %

-----

## Wie komen er in aanmerking voor de 'Tijdelijke tegemoetkoming'?

Dit is een tijdelijke regeling met een looptijd van drie jaar (2022, 2023 en heel 2024, ondanks dat de cao geldig is tot en met 30 juni 2024)

Iedereen die is aangesteld in het domein 'uitvoering' van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) tot en met schaal 9 komt hiervoor in aanmerking. Of je onder uitvoering valt kun je vinden op: <http://www.7n.nl/lfnp/domein/Uitvoering>

Voor het bepalen van de hoogte van de tijdelijke tegemoetkoming wordt gekeken naar de periode van 1 november 2021 tot en met 31 oktober 2022. Deze wijze van berekenen geldt ook voor 2023 en 2024.

De tegemoetkoming is gelijk aan de in bovengenoemde periode uitbetaalde ORT (artikel 14 Bbp), verschuivingsvergoeding (artikel 27b Bbp) en overwerktoeslag (artikel 27 lid 8 Bbp) en de tegemoetkoming is gemaximeerd op € 2.500,= bruto over de berekende periode. Heb je dus méér dan € 2.500,= uitbetaald gekregen in jouw gewone ORT – Verschuivingsvergoeding en overwerktoeslag, dan krijg je dus maximaal € 2.500,= uitbetaald. Deze uitbetaling zal plaatsvinden in de maand december van 2022, 2023 en 2024. Deze uitkering zal ook meetellen in de pensioenopbouw. Het maakt niet uit of je deze vergoeding in geld of tijd hebt laten uitkeren (wel wordt het in geld in december uitbetaald).

Als je gedeeltelijk ziek bent of aangepast werk doet in verband met zwangerschap en daardoor minder onregelmatige diensten draait, dan ontvang je een 'vervangende inconveniëntentoeelage' (VIT). De VIT telt in deze gevallen ook mee voor de berekening van de tijdelijke tegemoetkoming.

Als je 100 procent arbeidsongeschikt bent vanwege ziekte, met zwangerschapsverlof of bevallingsverlof bent, dan telt de VIT niet mee. Een harde voorwaarde voor het ontvangen van de tijdelijke tegemoetkoming is immers dat je daadwerkelijk onregelmatige diensten moet hebben gedraaid.

-----

### **Geldt de loonsverhoging van € 100 ook voor de studenten?**

Nee, deze nominale verhoging geldt voornamelijk alleen voor collega's die hun politieopleiding hebben afgerond. Een definitieve beslissing hierover moet nog genomen worden. De afgesproken procentuele loonsverhogingen gelden wel voor politiestudenten met een salaris. Dat wil zeggen: politiestudenten vanaf het tweede jaar en politiestudenten die in het eerste leerjaar salaris ontvangen, omdat ze al werkervaring hadden. Zij krijgen dus vanaf 1 juli aanstaande om te beginnen een loonsverhoging van 2 procent.

Politiestudenten in het eerste leerjaar vormen een bijzondere categorie, want zij krijgen een vergoeding in plaats van een salaris. De hoogte van deze vergoeding is gekoppeld aan de hoogte van de studiebeurs van het ministerie van Onderwijs en wordt dan ook niet aangepast op basis van cao-afspraken over structurele loonsverhoging.

Het huidige onderhandelaarsakkoord bevat echter wel een afspraak over een verbetering van de tegemoetkoming in het eerste jaar van de politieopleiding voor de aspiranten die daarna beginnen. Vanaf 15 augustus 2022 wordt die voor de opleidingsniveaus 2, 3 en 4 structureel verhoogd naar € 1.100 per maand en voor de opleidingsniveaus 5 en 6 naar € 1.200,- per maand.

-----

### **Worden de afgesproken loonsverhogingen ingehouden op mijn WIA-uitkering?**

Ja, bij mensen in de WIA worden alle extra inkomsten voor twee derde in mindering gebracht op hun uitkering. Daar zijn nu eenmaal geen andere opties voor te regelen in de CAO, zo werkt de WIA en de belastingwetgeving. Deze korting wordt toegepast bij zowel eenmalige uitkeringen als structurele loonsverhogingen.

-----

**Waarom is niet afgesproken dat ook medewerkers die op 1 juli 2018 55 jaar of ouder waren alsnog de kans krijgen om van de RPU over te stappen naar de LFU?**

Vanwege de opbouw van het startbedrag LFU (levensfase-uren) en het al genoten voordeel, is destijds een knip gemaakt bij 55 jaar of ouder. Viel je in die groep, dan kreeg je geen keuze en bleef je onder de oude regeling vallen. Dat blijft nu dus ook zo. De huidige afspraak is alleen voor mensen die een keuze hebben gemaakt om onder de RPU (Regeling Partieel Uittreden) te blijven vallen en daar spijt van hebben. Voorwaarde hierbij is dat je nog niet daadwerkelijk gebruik hebt gemaakt van RPU.

-----

**Betekent de LFU-spijtoptanten afspraak ook dat degenen die in 2018 voor LFU hebben gekozen desgewenst kunnen kiezen voor terugkeer naar de RPU?**

Nee. Het gaat om de doelgroep die destijds bij invoering LFU bij nader inzien voor de LFU had kunnen en willen kiezen.

-----

**Waarom is er geen RVU-verruiming (Regeling Vervroegd Uittreden) afgesproken waardoor ook collega's die in 2026 65 jaar worden een RVU-bijdrage kunnen krijgen om vervroegd met pensioen te gaan?**

De tijdelijke RVU is zoals het woord al zegt 'tijdelijk' en loopt per 31-12-2025 af. Volgens het landelijk pensioenakkoord moet er vanaf 2026 een structurele vroegpensioenregeling voor zware beroepen van kracht worden. De politiebonden zullen zich daar onverminderd sterk voor blijven maken – en dan natuurlijk voor een zorgvuldige aansluiting op de tijdelijke RVU, zodat de collega's die vanaf 1 januari 2026 65 jaar worden niet buiten de boot vallen.

Als er politieke besluitvorming komt tijdens de looptijd van deze cao (01-01-2022 t/m 30-06-2024) die leidt tot een aanvullende afspraak op het pensioenakkoord 2019 met betrekking tot een vorm van vroegpensioenering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar- of hoog risicoberoep, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden om de gevolgen daarvan voor de politiesector te bespreken.

-----

**Waarom is er geen structurele vroegpensioenregeling vanaf 2026 afgesproken?**

Volgens de huidige planning wordt volgend jaar een nieuwe pensioenwet van kracht, die de basis vormt voor een meer eigentijds en socialer pensioenstelsel. Onderdeel daarvan zal zijn dat de overheid via fiscale vrijstellingen weer gaat meewerken aan betaalbare afspraken

tussen werkgevers en bonden over structurele vroegpensioenregelingen op sectoraal niveau zoals de politiesector.

De politiek, werkgevers en bonden hebben echter tijd nodig om dat nieuwe stelsel praktisch uit te werken. Als voorschot zijn tot en met 2025 fiscale vrijstellingen afgesproken om alvast tijdelijke vroegpensioenregelingen mogelijk te maken.

Zonder nieuwe (landelijke) afspraken worden nieuwe vroegpensioenregelingen vanaf 2026 weer fiscaal beboet met een belastingheffing van ruim vijftig procent. Het is deze boete die alle voormalige sectorale vroegpensioenregelingen veel te duur maakte en ervoor heeft gezorgd dat regelingen stopgezet zijn.

Het wachten is dus op de concrete invulling van de structurele vroegpensioen-afpraak in het pensioenakkoord. Het heeft geen zin om voor die tijd bij de werkgever aan te dringen op een sectorale vroegpensioenregeling voor de periode vanaf 2026. Voor een nieuwe regeling dient er duidelijkheid te zijn over dan geldende fiscale beleid.

Het maximaal haalbare in de huidige situatie is de afspraak dat de werkgever en de bonden serieus gaan onderhandelen over een structurele vroegpensioenregeling voor de politiesector vanaf 2026 zodra de praktische (politieke) uitwerking van het pensioenakkoord daarbij vaste (financiële) grond onder de voeten biedt. Die afspraak is nu gemaakt.

-----

### **Hoe en wanneer gaat het ouderschapsverlof verbeterd worden?**

Door wijziging van wetgeving komt er € 2,5 miljoen extra beschikbaar rond ouderschapsverlof. Het geld dat beschikbaar komt zal ten goede komen aan regelingen in het kader van onderwerp arbeid en zorg. Op welke wijze hieraan invulling gegeven zal worden is nog onbekend en er wordt naar gestreefd om dit medio 2022 in de betreffende werkgroep uit te werken en te laten accorderen in het formele overleg.

-----

### **Wordt de thuiswerkvergoeding verhoogd en wat krijgen we aan materiële voorzieningen ?**

De thuiswerkvergoeding wordt in deze cao niet verhoogd. Mocht de wettelijke (belastingtechnische) mogelijkheid uitgebreid worden, dan treden we in overleg met de werkgever. Het is nog onbekend welke materiële voorzieningen beschikbaar zullen komen vanuit de werkgever. De regeling moet nog gemaakt gaan worden en nader uitgewerkt. De verwachte ingangsdatum is de eerste helft van 2023.

