

Arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025

Preambule

Politiemedewerkers staan in de frontlinie en hun werk is onvoorspelbaar, zwaar en kent risico's. Politiewerk wordt gezien als een hoog risicoberoep. Zij verdienen daarom de juiste aandacht en zorg. De politie zet dan ook flink in op duurzame inzetbaarheid van politiemedewerkers. In de visie op Veilig en Gezond Werken is vastgelegd dat de werkzaamheden binnen de politieorganisatie systematisch worden doorgelicht op risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de politiemedewerkers en dat gezondheidsrisico's zoveel mogelijk worden beperkt.

In lijn met de visie op Veilig en Gezond Werken maakten partijen verschillende afspraken in het kader van zorg en duurzame inzetbaarheid. Een overzicht van getroffen maatregelen is opgenomen in de Zorgwijzer, die elk jaar wordt geactualiseerd. Ook wordt er hard gewerkt aan het nieuwe stelsel Beroepsgerelateerde Gezondheidsklachten waarin vertrouwen centraal staat en de focus ligt op zorg, herstel en re-integratie. De verwachting is dat dit nieuwe stelsel op 1 april 2025 in werking treedt. Daarnaast kunnen politiemedewerkers, met de introductie van de Regeling Levensfase-uren, gedurende hun hele loopbaan levensfase-uren omzetten in vrije tijd. Deze uren kunnen tijdens de loopbaan ook in de vorm van sabbaticals worden opgenomen waarmee de duurzame inzetbaarheid wordt ondersteund. Met deze regeling wordt in de toekomst ook de overgang van werk naar pensioen verbeterd. Deze levensfase-uren kunnen immers ook worden ingezet om eerder uit te treden.

Het kost tijd voordat deze maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid effect hebben. Partijen erkennen dat het nog niet voor iedere politiemedewerker mogelijk is om duurzaam inzetbaar het pensioen te halen. Hierom maakten partijen in de laatste twee arbeidsvoorwaardenakkoorden de afspraak om met elkaar in overleg te treden over de mogelijkheid van vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoog risicoberoep, zodra er politieke besluitvorming is over een aanvullende afspraak op het pensioenakkoord. Over deze aanvullende afspraak vindt nog overleg plaats in de Stichting van de Arbeid.

Een akkoord op centraal niveau zal op zijn vroegst ingaan op 1 januari 2026. Door de in de sector politie gehanteerde criteria betekent dit dat politiemedewerkers, geboren in het jaar 1961, niet 3 jaar voor hun AOW kunnen uittreden. Partijen zijn in overleg getreden over een overbruggingsregeling voor deze doelgroep om te voorkomen dat zij tussen wal en schip komen te vallen. Hierbij wordt aangesloten bij de huidige Regeling Vervroegde Uittreding van de sector politie. Deze regeling is voor politiemedewerkers die de zware jaren achter de rug hebben, zodat ook zij duurzaam inzetbaar hun pensioen halen.

Gelet op het hiervoor gestelde zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Overbruggingsregeling Vervroegd Uittreden

a. Doelgroep

De regeling is opengesteld voor politiemedewerkers die voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De politiemedewerker is geboren in 1961.
- De politiemedewerker is op 31 maart 2025 in dienst bij de politie.
- De politiemedewerker heeft bij ontslag ten minste 35 politiedienstjaren. Voor vaststelling of sprake is van politiedienstjaren wordt uitgegaan van de voorwaarden zoals vermeld in artikel 29c derde, vijfde en zesde lid Bbp.
- De politiemedewerker heeft, van deze 35 politiedienstjaren, ten minste 25 dienstjaren die kwalificeren als zware jaren. Dit betekent dat de politiemedewerker, ongeacht de salarisschaal, gedurende ten minste 25 jaar is of was aangesteld voor uitvoering van de politietaak of voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken in een functie in domein uitvoering. Hierbij wordt de functie Chef Vlieger uitgezonderd en blijft het eerste jaar van de politiemedewerker als aspirant buiten beschouwing. Met de termijn van 25 zware jaren wordt aangesloten bij de maximale termijn voor toekenning van de Toelage Bezwarende Functies (TBF). De politiemedewerker krijgt de gelegenheid aannemelijk te maken dat de politiemedewerker gedurende 25 jaar is of was aangesteld voor uitvoering van de politietaak of voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken in een functie in domein uitvoering bij de politie, als dit niet uit de personeelssystemen kan worden afgeleid.
- De politiemedewerker, die voldoet aan de voorwaarden en gebruik wil maken van de betreffende regeling, wordt op eigen verzoek eervol ontslagen. Deze keuze is onherroepelijk. Er bestaat geen mogelijkheid terug te keren bij de politieorganisatie anders dan als politievrijwilliger.

b. Hoogte en duur van de uitkering

Partijen komen overeen dat voor de politiemedewerker, die voldoet aan de hierboven beschreven doelgroep, de volgende hoogte en duur van de RVU-uitkering van toepassing is:

- De politiemedewerker, die gebruik wil maken van de regeling, heeft recht op een uitkering van 24 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.
- De politiemedewerker kan ervoor kiezen om eerder dan 24 maanden voorafgaand aan de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd te stoppen met werken. Dit kan tot maximaal drie jaar voor het bereiken van de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd.
- De politiemedewerker met een volledig dienstverband van 36 uur of meer heeft recht op het maandelijks uitkeringsbedrag dat in 2025 is vrijgesteld van RVU-heffing, zoals opgenomen in de Wet op de Loonbelasting 1964, mits de aanvraag daartoe in 2025 wordt ingediend. Ook de politiemedewerker geboren in het vierde kwartaal van 1961, en pas in 2026 gebruik kan maken van de RVU, heeft recht op het maandelijks uitkeringsbedrag dat voor 2025 is vrijgesteld van RVU-heffing.
- De politiemedewerker met een dienstverband van minder dan 36 uur heeft recht op het maandelijks uitkeringsbedrag naar rato van de omvang van het dienstverband. Hierbij wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van 10 jaar voorafgaande aan de datum van ontslag. Dit gemiddelde wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.
- Als een politiemedewerker ervoor kiest om langer door te werken ontvangt de politiemedewerker het maandelijks uitkeringsbedrag in de resterende maanden tussen het ontslag en de geldende AOW-leeftijd. Om in aanmerking te komen voor de regeling moet wel sprake zijn van een resterende uitkeringsduur van ten minste een maand.

- Indien de politiemedewerker ervoor kiest om eerder, dan 24 maanden voor de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd, te stoppen met werken wordt de aanspraak berekend door 24 maanden te vermenigvuldigen met het maandelijkse uitkeringsbedrag dat voor de politiemedewerker op basis van de omvang van het dienstverband is bepaald. De totale aanspraak wordt vervolgens gedeeld door het aantal maanden tussen het moment van het ontslag en de voor de politiemedewerker geldende AOW-leeftijd om de maandelijkse uitkering te bepalen.

2. Opschorten politieacties voor vervroegd uittreden

Politievakorganisaties zeggen toe om tot 1 juli 2025 de acties, in het kader van een nieuwe regeling voor vervroegd uittreden, op te schorten. Dit betekent dat zij af zien van de huidige en nieuwe acties in de tussentijdse periode.

3. Stimuleren doorwerken

In de aanvullende afspraken op het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 2018-2020 zijn partijen overeengekomen om, naast afspraken over de regeling vervroegd uittreden, doorwerken tot aan de AOW-leeftijd te stimuleren. In navolging hiervan komen partijen overeen dat alle politiemedewerkers, geboren in het jaar 1961, een gratificatie ontvangen wanneer zij doorwerken tot de voor hen geldende AOW-leeftijd. Deze gratificatie is eenmalig en bedraagt € 6.000 bruto. De gratificatie is niet pensioengevend. Indien de politiemedewerker in deeltijd werkt (aanstelling van minder dan 36 uur), wordt de hoogte van de gratificatie naar rato van de omvang van het dienstverband aangepast. Voor de vaststelling van de omvang van het dienstverband wordt uitgegaan van de gemiddelde omvang van het dienstverband in de periode van tien kalenderjaren voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband per 31 december van de betrokken kalenderjaren.

4. Regeling Vervroegd Uittreden vanaf 2026

a. Herbevestiging afspraak over vervroegd uittreden

Partijen herbevestigen de afspraak uit het arbeidsvoorwaardenakkoord sector politie 1 juli 2024 tot en met 30 november 2025 over vervroegd uittreden, namelijk:

“Als politieke besluitvorming binnen de looptijd van dit arbeidsvoorwaardenakkoord leidt tot een aanvullende afspraak op het pensioenakkoord over de mogelijkheid van vervroegde pensionering voor bepaalde beroepsgroepen met een zwaar of hoog risicoberoep, treden partijen met elkaar in overleg over de gevolgen daarvan voor de politiesector.”

b. Doelgroep vanaf 2026

Partijen komen overeen om, bij overeenstemming in de Stichting van de Arbeid over een nieuwe regeling voor vervroegd uittreden vanaf 2026, de doelgroep van een eventuele nieuwe regeling voor politie te herzien. Afhankelijk van de afspraken die uit dit centrale overleg komen, zijn partijen bereid om met elkaar in overleg te treden.

c. Duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het belangrijk om te blijven inzetten op duurzame inzetbaarheid van politiemedewerkers. Vooruitlopend op een centraal akkoord komen partijen overeen om de huidige maatregelen in het kader van duurzame inzetbaarheid te bezien op effectiviteit, en op basis van de dit jaar ontwikkelde en vervangende visie op Gezond Politiewerk aanvullende afspraken in het kader van duurzame inzetbaarheid te verkennen. Met als stip op de horizon dat uiteindelijk iedere politiemedewerker gezond werkend het pensioen kan halen.

5. Regelgeving

Bij de uitwerking van de Regeling Vervroegd Uittreden wordt waar mogelijk aangesloten bij hoofdstuk 8a in het Besluit bezoldiging politie.