



Aan de gemeente Stichtse Vecht
t.a.v. de Directieraad
Endelhovenlaan 1
3601 GR Maarssen

Betreeft: Voorgenomen besluit "Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018 – 2022".
Datum: 23 mei 2018

Geachte directie,

Wij danken u voor het door u aan het college voorgestelde en inmiddels omgezet in het voorgenomen besluit "Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018 – 2022". Wij waarderen de directie het signaal vanuit het personeel en de werknemersdelegatie van de commissie voor Georganiseerd Overleg heeft opgepakt.

Aan het college schrijven we het volgende: "Met dit besluit zal de instroom van jongere werknemers meer gestalte kunnen krijgen. Daarnaast zal het voor de oudere werknemers meer verlichting komen om hun functie tot de pensioengerechtigde leeftijd gezond te kunnen voortzetten".

Bij het doorrennen van het besluit zijn wij gestuit op een kleine onvolkomenheid. Het betreft het feit dat bij werknemers die voor variant 1 in 2019 in aanmerking zouden komen verwachtingen zijn gewekt. Namelijk dat als ze in het jaar 2019 zestig worden, deze medewerkers per 1 januari 2019 reeds van het Generatiepact variant 1 gebruik zouden kunnen maken. Dit zou met uw besluit wijzigen in de maand dat men zestig wordt.

Gezien het feit dat er verwachtingen zijn gewekt en de rechtszekerheid in het geding komt vindt het Georganiseerd Overleg werknemersdelegatie dat voor de groep werknemers die in 2019 zestig jaar wordt het in de rede ligt een overgangsregeling of hardheidsclausule te hanteren. Hiermee worden onnodige bezwaarprocedures voorkomen.

Naast deze opmerking hebben we nog in het uitvoerende vlak een kanttekening.

Onlangs heeft er een evaluatie plaatsgevonden over de oorspronkelijk regeling Generatiepact (80-90-100), waarbij ook de aangepaste regeling is besproken. Hierbij waren leden aanwezig van de werknemersdelegatie van het G.O. Uit de discussie en de uitgevoerde enquête is tot ons genoegen gebleken dat in zijn algemeenheid gesteld kan worden dat de deelnemers tevreden zijn over de "oude" regeling.

Helaas hebben we bij de evaluatie ook berichten ontvangen die ons als werknemersvertegenwoordiging zorgen baren:

Binnen enkele teams is gebleken dat de betreffende teamleiders problemen met de regeling hebben en dusdanige obstakels opwerpen dat deelname aan de regeling weinig aantrekkelijk wordt, waardoor de rechtsgelijkheid van de medewerkers wordt ondergraven:

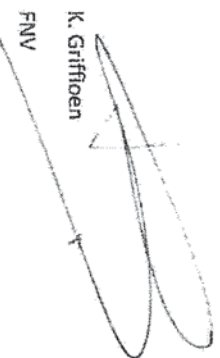
1. Een enkele teamleider is niet bereid mee te werken aan vermindering van de uit te voeren taken als gevolg van het lager te werken aantal uren. Het mag niet zo zijn dat de werknemer die gebruik maakt van de regeling, dezelfde taken moet verrichten in aanzienlijk minder beschikbare uren.
2. In sommige gevallen lijkt het principe van tijd- en plaatsongebonden werk te worden verlaten. Er worden andere eisen gesteld aan het aantal dagen waarop men aanwezig dient te zijn op kantoor versus de mogelijkheid om thuis te werken. Dit geldt ook voor de mogelijkheid om bij piekdrukke meer uren te maken die later kunnen worden opgenomen.

Wij verzoeken u deze signalen op te nemen en zorg te dragen dat er rechtsgelijkheid is voor alle werknemers ongeacht de leidinggevende.

Nb: Deze brief zal ook naar de Ondernemingsraad gestuurd worden. Eventuele klachten of tekortkomingen in de uitvoering worden via de O.R. bij u kenbaar gemaakt.

Hoogachtend,

Mede namens de voltallige werknemersdelegatie,



K. Griffioen

FNV



C.J. Verhoef

CMV Connectief