

# Raadsvoorstel

## Onderwerp

Regeling Generatiepact voor griffiepersoneel

## Datum vergadering

2 oktober 2018

## Organisatieonderdeel

Griffie/P&O

## Opstellers

Ries.Bode@stichtsevecht.nl

Jelle.Hekman@stichtsevecht.nl

## Telefoon

0346-254793

0346-254657

## Zaaknummer

Z/18/09560

## Besluit

- 1) De Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018-2022 vaststellen voor griffiemedewerkers met ingang van 1 september 2018;
- 2) De Hardheidsclausule (artikel 10) toepassen voor die medewerkers die in 2019 60 jaar worden zodat zij vanaf 01-01-2019 al gebruik kunnen maken van de variant 80-90-100 ipv de maand dat zij 60 jaar worden.

## Samenvatting

Vanaf 1 juli 2016 kunnen medewerkers in het jaar dat zij 60 worden al gebruik maken van het generatiepact 80/90/100. Dit betekent dat ze 80% werken, tegen 90% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw.

Er was een nadrukkelijke wens vanuit de oudere werknemers om deze generatiepactregeling verder uit te breiden.

De uitbreiding betreft de veel voorkomende tweede variant 50/75/100 in de maand dat de medewerker 62 wordt. Dit betekent dat medewerkers 50% werken, tegen 75% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw. Medewerkers kunnen hieraan deelnemen, ongeacht de omvang van hun aanstelling, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De ondergrens van een aanstelling blijft echter wel 18 uur per week.

Het college heeft op 26 juni 2018 een definitief besluit genomen. Dat besluit heeft betrekking op het ambtelijk apparaat. De gemeenteraad moet een besluit nemen voor de griffiemedewerkers.

## Bijlagen

1. Brief Georganiseerd Overleg 23-5-2018 met instemming met het voorgenomen besluit hardheidclausule.
2. Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018-2022.
3. Brochure medewerkers generatiepact SV 2018 – 2022.

## TOELICHTING

### Inleiding

Vanaf 1 juli 2016 kunnen medewerkers in het jaar dat zij 60 worden al gebruik maken van het generatiepact 80/90/100. Dit betekent dat ze 80% werken, tegen 90% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw.

Er was een nadrukkelijke wens vanuit de oudere werknemers om deze generatiepactregeling verder uit te breiden. Daarnaast wordt de uitbreiding van het generatiepact gestimuleerd in de onlangs afgesloten CAO gemeenten en ook de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO) heeft deze wens een paar keer uitgesproken.

Op 17 april 2018 is door het vorige college een voorgenomen besluit genomen om de regeling generatiepact uit te breiden met de veel voorkomende tweede variant 50/75/100 in de maand dat de medewerker 62 wordt. Het huidige college heeft op 26 juni 2018 een definitief besluit genomen. Dat besluit heeft betrekking op het ambtelijk apparaat. Dit betekent dat medewerkers 50% werken, tegen 75% salaris en nagenoeg 100% pensioenopbouw. Medewerkers kunnen hieraan deelnemen, ongeacht de omvang van hun aanstelling, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De ondergrens van een aanstelling blijft echter wel 18 uur per week. De gewijzigde regeling is als bijlage opgenomen en heeft wederom een looptijd van 4 jaar.

De gemeenteraad moet een besluit nemen voor de griffiemedewerkers. De besluitpunten zijn gelijkloidend aan die van het B&W-besluit.

### Argumenten

*1. De Regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018-2022 definitief vaststellen met ingang van 1 september 2018.*

Het voorgenomen besluit van 17 april 2018 is ter instemming voorgelegd aan de Commissie voor Georganiseerd Overleg (GO). Het GO heeft op 23 mei 2018 gereageerd en men is content met de nieuwe gewijzigde regeling. Het GO stemt echter in met de kanttekening dat er voor een kleine groep medewerkers (circa 12 personen) een overgangsregeling wordt getroffen. Onder punt 2, komen wij terug op deze kanttekening van het GO.

De instemmingsprocedure GO en goedkeuringsprocedure Belastingdienst heeft langer geduurd dan verwacht. Om die reden wordt geadviseerd om de ingangsdatum van de nieuwe regeling Generatiepact 2018-2022 vast te stellen op 1 september 2018. Het is namelijk niet wenselijk om de nieuwe regeling in te voeren tijdens de vakantieperiode qua communicatie via Samen@Work en mogelijke voorlichtingsbijeenkomsten.

*2) De Hardheidsclausule (artikel 10) toepassen voor die medewerkers die in 2019 60 jaar worden zodat zij vanaf 01-01-2019 al gebruik kunnen maken van de variant 80-90-100 ipv de maand dat zij 60 jaar worden.*

Het GO heeft terecht een juridisch punt om voor een kleine groep medewerkers een uitzondering te vragen voor de ingangsdatum van de variant 80-90-100. Onder de huidige – nog geldende - regeling kunnen medewerkers van de regeling 80-90-100 al vanaf 1 januari 2019 gebruik maken in het jaar dat zij 60 worden. In de nieuwe regeling is dit gewijzigd in de maand dat de desbetreffende medewerker 60 wordt. Een zeer kleine groep medewerkers had de verwachting en in feite ook de rechtszekerheid, dat zij in 2019 eerder gebruik zouden kunnen maken van de variant 80-90-100. Om die reden wordt uw college geadviseerd om voor deze groep de hardheidsclausule toe te passen zodat zij de mogelijkheid hebben om in 2019 eerder gebruik te kunnen maken van de variant 80-90-100. Binnen de griffie komt niemand hier voor in aanmerking.

### **Uitvoering**

De concept-regeling Generatiepact gemeente Stichtse Vecht 2018-2022 is ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst. Deze heeft op 23 mei 2018 een brief geschreven waarin zij aangeeft dat zij zich kan vinden in de concept-regeling. De voorgelegde regeling is namelijk niet aan te merken als een regeling voor vervroegd uittreden in de zin van artikel 32a van de Wet op de loonbelasting 1964.

### **Communicatie en Participatie**

Het personeel wordt geïnformeerd via Intranet (Samen@work) en voorlichtingsbijeenkomsten. Daarnaast dient een en ander formeel worden gepubliceerd op de gemeentelijke pagina en bekend worden gemaakt via de landelijke site [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).

### **Financiële paragraaf**

De positieve effecten op de loonsom vanwege het generatiepact worden aangewend voor de uitgaven van instroom van nieuwe medewerkers. Uitgangspunt is dat herbezetting budgetneutraal zal plaatsvinden en eventuele knelpunten worden opgelost binnen de huidige loonsom.

### **Juridische paragraaf**

Op grond van artikel 107 van de Gemeentewet is de raad bevoegd om regelingen vast te stellen alsmede te wijzigen met betrekking tot de Arbeidsvoorwaardenregelingen Gemeente Stichtse Vecht (AGSV) voor het griffiepersoneel.

### **Risicoparagraaf**

n.v.t.

### **Duurzaamheidsaspecten**

Op basis van diverse publicaties kan gesteld worden dat een uitbreiding van de huidige regeling generatiepact de duurzame inzetbaarheid, continuïteit en werkplezier van medewerkers zal verhogen.

### **Overige aspecten**

n.v.t.

De werkgeverscommissie

Griffier

Voorzitter

J.A. Hekman

Mevr. P.M.E. Bredt-Aler

17 september 2018.