Procedure:

- Hoe wordt de werkgever op de hoogte gebracht?

  In de basis informeert te werknemer de werkgever dat de werknemer minder wilt gaan werken. Bij het aanmelden is de werknemer verplicht om een 'akkoord bericht generatiepact' toe te voegen. Deze moet zowel door werknemer als werkgever ondertekend worden.

- Waar moet de werkgever op letten voordat de werknemer aan de regeling begint?

  Hoofdstuk 10 van de CAO USAVG is het Compensatiereglement, hier staan belangrijke gegevens over de looncompensatie voor de werkgever.

- Kan de werknemer zich terugtrekken uit de Generatiepact regeling?

  Ja, dit kun je in overleg met je werkgever aanpassen. Je bent verplicht op dit door te geven aan Stichting USAVG.

- Wat als de Generatiepact aanvraag door de looptijd van de cao loopt? Is de werknemer verzekerd van de uitkering ná de looptijd van de cao?

  Ja, als Stichting USAVG jouw toezegging voor een Generatiepact regeling heeft gedaan. Is deze regeling verzekerd tot aan de AOW leeftijd.

- Wordt er van de werkgever naast het ondertekenen van de 'akkoord bericht generatiepact' nog iets verwacht?

  Ja, na het ondertekenen van het 'akkoord bericht generatiepact', dient de werkgever één keer per jaar jouw loongegevens met urenspecificatie aan te leveren via de portal van Stichting USAVG. Dit moet voor 28 februari van het nieuwe jaar gedaan zijn.

  Hier ontvangt de werkgever in kwartaal 4 een stappenplan voor. De basis is terug te lezen in het Compensatiereglement in de CAO USAVG (Hoofdstuk 10).

- Hoe regelt de werkgever de Generatiepact regeling in?

  Het arbeidscontract van de werknemer wijzigt niet. De 7,5 uur die per week minder gewerkt wordt, wordt opgenomen als bijzonder verlof. Hierdoor hoeven er geen wijzigingen plaats te vinden richting het pensioenfonds.

  Eens per jaar ontvangt jouw werkgever 10% loon + 35% (van die 10%) werkgeverslasten teruggestort (Hoofdstuk 10 CAO USAVG).

- Wanneer kan de werknemer starten met de Generatiepact regeling?

  Mits je voldoet aan alle voorwaarde, kun je 3 maanden na jouw aanmeldingen starten.

- Vanaf wanneer kan de werknemer zich aanmelden voor de Generatiepact regeling?

  De werknemer kan zich 3 tot 6 maanden voor de start van de regeling aanmelden.

- Kan een werkgever mijn Generatiepact regeling weigeren?

  Ja, werkgever en werknemer moeten het samen eens zijn.

Voorwaarden:

- Komt een werknemer in aanmerking als de werkgever niet is aangesloten bij het cao SAVG en USAVG?

  Nee, alleen werkgevers met vestigingsplaats in Nederland die deelnemer zijn van het cao SAVG en USAVG kom in aanmerking voor de GP regeling.

- Ik werk als ZZP'er, op payroll basis of voor een uitzendbureau. Kan ik deelnemen aan de Generatiepact regeling?

  Nee, alleen werknemers die deelnemer zijn van het cao SAVG en USAVG komen in aanmerking voor de GP regeling.

- Kom ik als UTA medewerker in aanmerking voor het Generatiepact?

  Nee, alleen als je functie na 1 juli 2021 is gewijzigd van uitvoerend naar UTA. Alle wijzigingen vóor 1 juli 2021 worden afgekeurd.

- Kom ik in aanmerking voor de Generatiepact regeling als op dit moment al 4 dagen werk?

  Nee, de regeling geldt alleen voor werknemers die fulltime (37,5 uur) werken.

- Kan ik deelnemen aan de Generatiepact regeling als ik in de ziektewet zit?

  Nee, pas als je weer 100% aan het werk bent, kun je deelnemen.

- Wat gebeurt er als ik ten tijde van mijn Generatiepact regeling ziek wordt?

  Jouw uitkering loopt in dit geval gewoon door.

Loon:

- Wat wordt het nieuwe loon van de werknemer?

90% van het huidige loon.

Kijk voor meer informatie op www.susag.nl