



MSD
De heer Ad Koning
a.koning@merck.com

Datum
CONCEPT

Ons kenmerk
CONCEPT

Betreft / Onderwerp
Voorstellenbrief cao MSD

Doorkiesnummer

Email contactpersoon
Paul.smink@fnv.nl

Bijlage(n)
-

Geachte heer Koning,

Tussen CNV Vakmensen, NMP en de diverse vennootschappen van MSD is in 2022 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die op 31 december 2024 zal aflopen. De FNV heeft het door u verrichte eindbod indertijd afgewezen. Desondanks hebben wij het genoeg om, uiteraard na afstemming met de leden, in deze brief onze voorstellen voor een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst aan u voor te leggen. Deze brief bespreken wij graag in ons eerste overleg op 16 september aanstaande, met als doel daarmee een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten.

De Cao-voorstellen van de FNV zijn de volgende:

- Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 12 maanden, derhalve van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.
- Aandachtspunt en motto voor de FNV-inzet voor deze cao is: “koopkracht!”. In dat licht is onze voorstellenbrief duidelijk. In dat licht zien wij de noodzaak om kritisch te kijken naar de verhoudingen tussen de salarissen en aanvullingen in de banden 200, 300 en 400, waarbij we vaststellen dat de verhoudingen tussen die banden steeds schever zijn gaan lopen en daarom correctie behoeven.
- Met ingang van 1 april 2025, de datum waarop uw organisatie de eerste cao-verhogingen toepast, de invoering van het systeem van de Automatische Prijs Compensatie (APC) voor alle salarisschalen, daadwerkelijke betaalde salarissen en alle andere emolumenten. Dat willen we zeggen dat telkenmale per 1 januari – maar voor het eerst op 1 april 2025 - de feitelijke brutosalarissen en andere emolumenten en de salarisschalen worden aangepast aan de hand van de ontwikkeling van de consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing vindt plaats op basis van het CBS consumentenprijsindexcijfer (reeks voor alle huishoudens, afgeleid oktober-oktober, af te ronden op 1 decimaal). Bij de toepassing van deze prijsindexeringsregeling wordt van de voorlopige CBS-consumentenprijsindexcijfers uitgegaan indien de definitieve

cijfers nog niet bekend zijn. Dit betekent, dat met eventuele correcties, welke achteraf in het voorlopige consumentenprijsindexcijfer over een bepaalde maand worden aangebracht, geen rekening wordt gehouden. Wanneer aanpassingen negatief zijn wordt het percentage niet toegepast maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

- Deze cao-onderhandelingen vinden plaats voor het vaststellen van de arbeidsvoorwaardennota van de FNV voor 2025. De eerste onderhandelingsdatum valt vlak na die datum. Uitgangspunt van FNV zal zijn dat de werknemers van MSD koopkrachtverbetering krijgen, maar het exacte percentage dat wij u voorstellen voor deze cao zal ik u bekendmaken in de eerste onderhandeling op of vlak voor 16 september aanstaande. Op voorhand geef ik u daarbij wel aan dat we voor deze cao-verhoging een bodem aan salarisverhoging van € 4.000,00 bruto per FTE op jaarbasis zullen voorstellen.
- Geheel los van de salarisverhoging stellen wij vast dat de verhoudingen tussen de schalen steeds verder uit zicht raken. Door steeds slechts percentuele verhogingen toe te passen op de collectieve arbeidsovereenkomst, groeien salarissen in band 400 (nog los van die in de banden 500 en 600, die ook reflecteren op deze overeenkomst) steeds harder dan die in band 200. Dat is vooraleerst de reden om te kiezen voor een bodem in de salarisverhoging van € 4.000,00, maar het is ook reden om een studieafpraak tussen partijen te sluiten om als sociale partners gezamenlijk te kijken naar de handhaafbaarheid van het thans gekozen model.
- In dat licht bepleiten we ook om in het licht van de richtlijn van het Europees Parlement en de Raad 2020/0310 te komen tot een toereikend minimumloon binnen MSD. Daarvoor is een minimumloon van 60% van het mediane brutoloon nodig: per 1 januari 2025 stellen we voor binnen MSD daarom een minimumloon van tenminste € 16,00 per uur voor: dat is een adequaat minimumloon, dat medewerkers nodig hebben om op een behoorlijke manier in hun levensonderhoud te voorzien.
- Wij stellen voor om de verdeling van het zogenaamde Annual Incentive Plan (AIP) rechtvaardiger te verdelen conform het uitgangspunt van gelijkere verdeling van salarisschalen. Zeker in het licht van de toekenning van aandelen voor mensen vanaf de tweede helft van band 400, dient het AIP op dit moment hetzelfde doel en worden de verhoudingen tussen collega's in band 200 en 300 steeds schever.
- Een belangrijk onderwerp van aandacht dat wij ter tafel brengen is dat van de **werkdruk**. Op dat vlak zien wij als grootste uitdaging dat u met te weinig mensen te veel werkzaamheden wil uitvoeren. In dat licht roepen wij op dat de werkweek niet voor niets is vastgesteld. Uiteraard is een geringe overschrijding denkbaar en toelaatbaar, maar voorkomen moet worden dat overwerk de norm is. Ook ~~voor~~ mensen in salarisschalen die geen overwerk mogen declareren, worden vanaf het 6^e uur overwerk per maand weer in staat gesteld om overwerk te declareren. Werkzaamheden in het weekend dienen altijd – onafhankelijk van de salarisschaal – uitbetaald te worden. Op deze manier houdt MSD het aantal uren in bedwang en de gezondheid van werknemers wordt hiermee bevorderd.
- FNV hecht grote waarde aan verlenging van de regeling van de RVU. Wij hebben u daartoe reeds eerder schriftelijk opgeroepen. Wij roepen u nogmaals op om bij VNO-NCW en bij de Haagse politiek te pleiten voor een verlenging van de bedrijfs-aow per 1 januari 2026, voor onbepaalde tijd en tegen een vergoeding die 150% van de huidige bedraagt. In dat licht wijzen

we u ook op het reeds uitgebrachte collectieve ultimatum, dat ons reeds nu in staat stelt actie te voeren op dit vlak.

- Al regelmatig voerden wij in het regulier overleg het woord over het betalen van salaris tijdens de zogenaamde wachttijden. Zeker bij collega's in een ploegendienst, merken wij dat betrokken collega's reeds ruim voor aanvang op het terrein zijn om om te kleden, een overdracht te doen en dat ook weer aan het einde van de dienst. Uitgangspunt van de FNV is dat deze wachttijd werktijd is, die ook behoort te worden betaald: werknemers komen niet voor hun plezier eerder naar het terrein. In de loop van dit of volgend jaar zal de Hoge Raad ook in een soortgelijke cassatie beslissen: het advies van de Procureur Generaal is reeds tot toewijzing van het loon in dat geval. Wij wijzen daarbij overigens ook nog naar de collectieve arbeidsovereenkomst van Organon, waarin dit taboe eindelijk is doorbroken.
- Waar het gaat om de internationale solidariteit bepleiten wij het leveren van een bijdrage van € 20.000,00- aan het werk van internationale vakorganisaties via FNV Mondiaal.
- Een belangrijk aspect in onze cao-inzet is eerlijkheid. Eerlijkheid in beloning: we willen helder hebben dat de beloning voor werkzaamheden is gerelateerd aan de loonschaal, niet of je in vaste dienst bent, een jaarcontract hebt of uitzendkracht bent. ~~En e~~Evenmin ~~;-~~of je man, vrouw of non-binair bent, of je-Belg, Nederlander of welke nationaliteit dan ook ~~plaatsvindt hebt~~. In dat licht vragen we – voorafgaand op de inwerkingtreding van wetgeving op dat vlak – al bij deze cao een rapport over de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in gelijkwaardige functies. Als uit dit rapport blijkt dat het gemiddelde loon van vrouwelijke en mannelijke werknemers 5% of meer verschilt, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging aanwezig is, vragen wij vooruitlopend op inwerkingtreding van de wet een plan van aanpak te maken om te zorgen voor gelijke beloning
- FNV stelt voor om vast te houden aan de werkgeversbijdrageregeling zoals opgenomen in de cao. Zeker gelet op het uitblijven van een werkgeversbijdrage in 2023 en 2024 acht FNV deze afspraak van groot belang, zeker ook gelet op de hoeveelheid werk die in de pensioenregeling is gestoken.
- Wij stellen voor om de loondoorbetaling tijdens ziekte te verhogen tot 100% in het eerste jaar: middels de gekozen methodiek om al na 26 weken terug te schakelen naar 80% ervaren wij een te grote boete op het ziek zijn. Los daarvan willen wij vastgesteld hebben dat artikel 18 van de cao zal moeten worden aangepast aan de wettelijke vaststelling dat er nooit minder dan het wettelijk minimumloon is verschuldigd in het eerste jaar.
- In het licht van stabiliteit herhalen wij het standpunt dat de werknemers in aanmerking gebracht moeten worden voor het verzekeren van het inkomensverlies tijdens het derde jaar werkloosheid. De kosten van deze regeling komen niet ten laste van de werkgever. Wij bepleiten de aansluiting bij de stichting SPAWW.
- FNV bepleit de aanpassing van de reiskosten naar een bedrag van € 0,23 per kilometer: dat is de in de markt gangbare reiskostenvergoeding. Wij stellen voor om – gelet op de reisafstand van de gemiddelde werknemer – het maximum aantal kilometers te bepalen op 50 kilometers enkele reis voor het woon-werkverkeer. De vergoeding van reiskosten betreft een arbeidsvoorwaarde, die behoort in de cao te zijn opgenomen en niet in het Handboek Personeelsregelingen.

- We stellen opnieuw voor om de jaarlijkse cyclus van verplichte verkoop en mogelijke herkoop van verlofdagen, het budget "Tijd of Geld" af te schaffen. Vakantiedagen zijn bedoeld voor de ontspanning van werknemer, niet als last om te bepalen tegen welke voorwaarde de werknemer vakantiedagen wenst te genieten.
- In het kader van de arbeidstijdenwetgeving stellen wij vast dat de bepaling van de dienstroosters niet (langer) onze instemming kan genieten, zeker voor werknemers in ploegdienst. Een medewerker die bijvoorbeeld in het vijfploegenrooster van MSD werkzaam is, kan nooit worden uitbetaald als ware hij of zij werkzaam voor 40 uur in de week: dat rooster is eenvoudigweg nooit te maken in verhouding tot de Arbeidstijdenwet. Wij stellen dan ook voor om de inlevering van verlofdagen om een dergelijk rooster tot stand te brengen, te staken.
- Ook in het kader van de ploegentoeslag merken wij op dat MSD een vergoeding betaalt die stevig onder de markt-mediaan ligt. Op deze manier kunt u geen werknemers aantrekken die letten op de hoogte van de ploegentoeslag. In het verleden zijn protocolafspraken gemaakt om naar deze toeslag te kijken, maar tot op heden is iedere voortgang uitgebleven. Op dit vlak moeten nu stappen worden gezet: bijvoorbeeld om de aantrekkelijkheid van het onregelmatige werk te compenseren.
- Wij stellen ons op het standpunt dat er per 1 januari 2025 een nieuw Sociaal Plan zal moeten worden gesloten tussen partijen. Voor FNV is daarbij uitgangspunt dat de huidige situatie van de wereld, de verkoop van MSD Biotech daaronder begrepen, uitgangspunt is.

Uiteraard geldt hierbij de nadrukkelijke opmerking dat onderwerpen die niet benoemd zijn in deze voorstellen, ongewijzigd blijven. Wij behouden ons nadrukkelijk voor om, lopende de gesprekken, met nadere of gewijzigde voorstellen te komen

Met vriendelijke groet,



Paul Smink
Bestuurder FNV Procesindustrie