

Onderhandelingsresultaat MSD CAO 2022

Looptijd

Er is overeengekomen dat de CAO een looptijd heeft van 12 maanden en loopt van 1 januari tot en met 31 december 2022.

Salaris

Afgesproken tussen sociale partners is een budget voor de salarisstijging van 2.95% voor de medewerkers waarvoor een salarisschaal geldt die valt binnen het bereik van band 200 tot en met band 400. De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2022 zal afhankelijk zijn van de individuele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix).

Voor medewerkers in hogere salarisschalen, de banden 500 en hoger, stelt MSD eenzijdig een gemiddelde salarisstijging van 2.85% vast.

De merit matrices zien er als volgt uit voor 2022:

Positie binnen de schaal:	Onder het minimum (< 74,1%)	1e derde deel (74,1 - 91,4%)	2e derde deel (91,4 - 108,6%)	3e derde deel (108,6 - 125,9%)	Boven het maximum* (> 125,9%)
Salarisverhoging: 2,95% (band 200-400)	4,72%	3,84%	2,95%	2,06%	1,47%

Positie binnen de schaal:	Onder het minimum (< 74,1%)	1e derde deel (74,1 - 91,4%)	2e derde deel (91,4 - 108,6%)	3e derde deel (108,6 - 125,9%)	Boven het maximum* (> 125,9%)
Salarisverhoging: 2,85% (band 500+)	4,79%	3,82%	2,85%	1,99%	1,43%

Covid-19 bonus

Vanwege de uitzonderlijke inspanning van onze teams en lokaties in 2021 en 2022 gedurende de pandemie, is een eenmalig bruto bedrag overeengekomen, berekend naar rato van het part time dienstverband percentage. De volgende bonus wordt toegekend aan medewerkers die vóór of op 1 januari 2022 in dienst zijn bij MSD:

- Voor band 200 en 300: 500 euro bruto bij een full-time dienstverband
- Voor band 400: 250 euro bruto bij een full-time dienstverband

Het genoemde bruto bedrag is niet-pensioengevend, het dient ook niet als extra grondslag van een bonus of enige andere vergoeding. Dit bedrag zal betaalbaar worden gesteld met het salaris van de maand april.

Pensioenstelsel

In de vorige CAO is vastgelegd dat de pensioenpremie is gemaximeerd op 30%. Afgesproken is dat de pensioenpremie in totaal weer ongeveer 30% zal zijn. Door veranderde wet- en regelgeving is het vereist om opbouw van pensioen aan te laten sluiten bij de ingelegde premie. Om de opbouw te laten aansluiten op de afgesproken premie zal de opbouw worden verlaagd van 1,738% naar 1,578% van de pensioengrondslag. Het op te bouwen nabestaanden/wezen pensioen zal in samenhang worden verlaagd. De bijstortingsregeling zoals die bekend is in de huidige CAO, zal voor de looptijd van CAO 2022 worden voortgezet.

Afgesproken is dat in 2022 gestart wordt met de uitwerking van het op landelijk niveau tussen sociale partners afgesproken zogeheten pensioenakkoord naar een toekomstbestendige pensioenregeling voor deelnemers van het pensioenfonds MSD. Het daadwerkelijke moment van implementatie is op dit moment nog niet zeker, echter, cao partijen zullen op zorgvuldige wijze de vereiste voorbereidingen treffen. Vakorganisaties kunnen hiervoor specialisten raadplegen en MSD draagt in de kosten hiervoor maximaal 10.000 euro bij.

Levensfasen beleid

MSD en vakorganisaties (h)erkennen de uitdagingen van medewerkers in de verschillende levensfasen en willen hier waar mogelijk in ondersteunen. Denk hierbij aan jonge ouders, mantelzorgers en collega's die aan de vooravond staan van hun pensioen, etc.

Afgesproken is dat vóór 1 juli 2022 de mogelijkheid van invoering van aanvullend beleid wordt onderzocht en afgerond zodat de verkregen inzichten ingebracht kunnen worden in de onderhandelingen voor de CAO van 2023 en verder.

Onderzoek naar de haalbaarheid van een aanbod waar specifiek oudere medewerkers gebruik van kunnen maken, is ook onderdeel hiervan. Denk hierbij aan – maar niet beperkt tot – pre pensioen, demotie, definitie van zwaardere beroepen, organisatie van het werk, het aanbieden van alternatief werk en bijbehorende vergoedingen.

Het betreft daarnaast concreet een aanvulling (in geld en in tijd) op wettelijk ouderschapsverlof.

Nadrukkelijk wordt door vakorganisaties erkend dat een eventuele invoering van bovengenoemd beleid in samenhang met loonruimte en loonkosten moet worden beoordeeld. Financiering en operationele haalbaarheid zijn expliciet onderdeel van deze studie.

Dit onderzoek inclusief een planning, projectleden, communicatie, etc. wordt in een separaat document in detail gespecificeerd vóór 1 maart 2022.

Werkdruk

Uit onderzoek uitgevoerd in 2021, is gebleken dat werkdruk met door de MSD geboden regelruimte over het algemeen in balans is. Niettemin blijft dit een belangrijk thema. Om werkdruksignalen tijdig te herkennen en medewerkers goed te ondersteunen, zal in het zogeheten Opleidingscurriculum voor managers hier aandacht aan worden gegeven.

Aanpassing in CAO tekst

Artikel 3d wijzigt en in deze paragraaf wordt opgenomen hoe uitzendperiodes worden samengeteld. Deze aanpassing volgt via de hieronder genoemde redactiecommissie.

Praktische/tekstuele zaken

MSD en de vakorganisaties zullen een aantal praktische/tekstuele zaken in de huidige CAO aanpassen via een redactiecommissie, voor zover ze geen inhoudelijke wijziging met zich meebrengen.

Communicatie

Afgesproken is dat sociale partners in de communicatie over dit onderhandelingsresultaat en de overeengekomen studies onderling afstemmen en gezamenlijk optrekken.

Vakorganisaties zullen dit onderhandelingsresultaat onder neutraal advies voorleggen aan de leden.

Namens de onderhandelingsdelegatie, 27 januari 2022,

.....
Derk Jan Cup
Executive Director Human Resources MSD Nederland

.....
Philip Grose
Bestuurder MSD Animal Health

.....
Joost van Zutven
Bestuurder MSD Oss

.....
Falk Bröcker
Bestuurder MSD Haarlem

.....
Paul Smink
Vakbondsbestuurder FNV

.....
Robert Wonnink
Vakbondsbestuurder CNV

.....
Victor Kloos
Vakbondsbestuurder NMP