



Postbus 2066 3500 GB Utrecht

Mediq HRM

Rijnzathe 10
3454 PV De Meern

www.mediq.com

Onderwerp: Eindbod CAO

Beste bestuurders van de vakbonden FNV en CNV,

Zoals gisteren met jullie besproken, vinden jullie bijgaand het eindbod van Mediq met betrekking tot de transitie CAO 2020-2021.

Wij kijken uit naar jullie reactie en blijven beschikbaar voor vragen.

Met vriendelijke groet,

E.M. de Wit
CHRO

Contactpersoon

Eveline de Wit

Doorkiesnummer

+31 (0)30 282 1231

E-mail

eveline.de.wit@mediq.com

Datum

24 februari 2021

Uw kenmerk

Ons kenmerk

EdW 24022021

Pagina

1 van 4

Bijlagen

Geen

Kopie aan

Arjen Linders
OR Mediq

Eindbod Transitie CAO 2020 /2021 Mediq

Sinds begin 2020 is Mediq in overleg met FNV en CNV om te komen tot een nieuwe CAO (de huidige kent een looptijd tot 30 april 2020). Mediq wil de CAO vernieuwen, zodat deze beter past bij alle ontwikkelingen binnen ons bedrijf en de ontwikkelingen in de markt.

We zijn als bedrijf veranderd van farmaceutische groothandel en distributiebedrijf naar een bedrijf dat mensen ondersteunt in hun thuissituatie met de juiste medische hulpmiddelen, medicatie en zorgdiensten. Uit het (apotheken) verleden slepen we in de CAO onder andere een beloningssysteem mee dat niet meer passend is bij alle veranderingen. Een vergelijking van arbeidsvoorwaarden met andere bedrijven leert dat met name onze loonkosten hoger zijn dan de markt. Samen met de vakbonden is Mediq op zoek naar alternatieven voor een passende beloningssystematiek.

De gesprekken hierover hebben tot op heden niet tot een nieuwe CAO kunnen leiden. Eind 2020 heeft Mediq zich daarom gericht tot de ondernemingsraad. Door bemiddeling van de OR zijn er sinds eind 2020 informele overleggen geweest met de vakbonden en stappen gezet om te zoeken naar een oplossing.

Alle partijen hebben deze informele gesprekken als prettig ervaren. De ambitie is om in gezamenlijke werkgroepen zowel het pensioendossier als de beloningssystematiek verder uit te werken en meer tijd te nemen om tot een passende oplossing te komen vanaf januari 2022.

De periode tussen mei 2020 en januari 2022 zien wij als een transitieperiode om te komen tot goede afspraken. Het is nog niet gelukt om hiervoor overeenstemming te vinden inzake de loonparagraaf. Gezien de positieve en constructieve aanpak van alle partijen, komt Mediq daarom met een eindbod voor deze periode.

Eindbod CAO Mediq d.d. 15 februari 2021

Looptijd

1 mei 2020 tot en met 31 december 2021

Loonparagraaf

2020

- Voor de periode 1 mei 2020 - 31 december 2020 een eenmalige uitkering van 1,5% van het jaarsalaris op 31 december 2020, te betalen aan medewerkers die op 31/12/2020 in dienst van Mediq waren.

Hiermee biedt Mediq in het kalenderjaar 2020 in totaal gemiddeld 3,8% extra loon, waarbij deze eenmalige uitkering additioneel is aan de structurele verhogingen die op 1/1/2020 reeds hebben plaatsgevonden, bestaande uit gemiddeld 1,7% beoordeling-gerelateerde verhoging en 0,6% verhoging vanuit de CAO.

Daarnaast wordt er binnenkort over het jaar 2020 de jaarlijkse 'Extra Uitkering' uitbetaald van gemiddeld 2,7%.

2021

- Op 1/1/21 een structurele cao verhoging van 0,6% van het jaarsalaris op dat moment.
- Op 1/1/21 een eenmalige uitbetaling van 1% van het jaarsalaris op 1/1/21.

Hiermee biedt Mediq in het kalenderjaar 2021 in totaal gemiddeld 3,6% extra loon, waarbij bovenstaande verhogingen additioneel zijn aan de structurele beoordeling-gerelateerde verhoging per 1/1/2021 van gemiddeld 2%.

Daarnaast wordt in 2022 over het jaar 2021 de jaarlijkse 'Extra Uitkering' uitbetaald van gemiddeld 2,7%.

De betreffende verhogingen zijn van toepassing op medewerkers in de salarisschalen 1 tot en met 10 en zijn niet van toepassing op voormalige CAO-volgers.

Afspraken rondom vernieuwing CAO Mediq

Werkgroep: Vernieuwen en aanpassen beloningssystematiek

Vanaf maart 2021 start er een werkgroep met vertegenwoordiging van FNV, CNV en Mediq om te komen tot een aanpassing van het beloningssysteem binnen de CAO Mediq. De werkgroep krijgt als opdracht om de volgende elementen in een nadere verkenning en uitwerking mee te nemen:

1. De CAO Mediq kent vanaf 1 januari 2022 één proces voor salarisontwikkeling (CAO-verhoging en beoordelingsverhoging)
2. Dit proces voor salarisontwikkeling lost de huidige problemen rondom de CAO-verhoging en beoordeling gerelateerde verhoging op.
3. Dit proces voor salarisontwikkeling is herkenbaar en navolgbaar voor de verschillende functies en doelgroepen, zoals deze binnen Mediq werken. Het proces geeft inhoud aan goed werkgeverschap, ontwikkeling en beoordeling van medewerkers en voorspelbaarheid rondom loonkosten en loonmechanismen binnen Mediq vanaf 1 januari 2022. De ondernemingsraad wordt als toehoorder betrokken bij de uitwerking van de verschillende alternatieven. Tevens wordt er, daar waar mogelijk, zoveel mogelijk informatie gedeeld met medewerkers, om zo tot een gedragen eindresultaat te komen. De werkgroep streeft er naar uiterlijk 1 augustus 2021 haar werkzaamheden af te ronden.

Werkgroep: Alternatieve pensioenregeling

Begin 2020 is Mediq in samenwerking met de ondernemingsraad gestart met een studie naar een alternatieve pensioenregeling vanwege de stijgende pensioenkosten en verslechterde dekkingsgraad van het bedrijfstakpensioenfonds PMA. Deze studie is inmiddels in de fase dat verschillende alternatieven kunnen worden uitgewerkt.

De komende maanden zal Mediq in samenwerking met de OR verdere stappen ondernemen om te komen tot nieuwe afspraken rondom het pensioen. De OR laat zich hierbij adviseren door een eigen externe deskundige. FNV en CNV zijn uitgenodigd om hieraan deel te nemen en zijn nog steeds welkom om mee te denken.

Ook de huidige pensioenregeling bij PMA is inhoudelijk geen onderdeel van de CAO bespreking. Ter uitvoering van haar pensioenregeling heeft de werkgever met het fonds een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Mediq blijft tijdens de transitie cao de afspraken met PMA tot 1 december 2021 uitvoeren.

De verwachting is dat alle medewerkers uiterlijk eind juni 2021 meer informatie krijgen over hoe de nieuwe pensioenregeling er uit gaat zien en vervolgens gaan we werken aan wat dit voor hen individueel betekent.

Tijdelijke afspraken in cao 2018-2020

Voor afspraken met een tijdelijk karakter die gemaakt zijn in de cao 2018-2020 en afliepen op de einddatum van de cao 2018-2020, geldt dat deze verlengd worden gedurende de looptijd van deze transitie cao.