

## Onderhandelingsresultaat MSD CAO 2019

Op 17 januari 2019 hebben de directie van MSD en de vakverenigingen FNV, CNV en NMP een onderhandelingsresultaat bereikt over de MSD-cao 2019. Hieronder volgen de details van het onderhandelingsresultaat.

### Looptijd

Er is overeengekomen dat de cao een looptijd heeft van 12 maanden en dus loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

### Salaris

MSD biedt een budget voor de salarisstijging van 3,3%. Dit betekent dat in totaal 3,3% over de totale loonsom aan salarisverhogingen toegekend zal worden, afhankelijk van de huidige positie in de salarisschaal.

### Lump sum

Medewerkers die boven het maximum van de salarisschaal zitten, ontvangen een zogeheten lump sum betaling. Dit is een éénmalige jaarlijkse betaling in plaats van een salarisverhoging. De eenmalige betaling is niet-pensioengevend en telt niet mee voor de berekening van de AIP bonus.

### Pensioenregeling: Toezegging garantie dekkingsgraad

De huidige garantie toezegging, zoals beschreven in bijlage I van de MSD cao 2017-2018 (artikel 2), wordt voor 3 jaar gecontinueerd.

### CCF 2.0

De vakbonden hebben ingestemd met de invoering van een nieuwe salarisschaal indelingsmethodiek, hierna te noemen CCF 2.0. Beoogde invoeringsdatum is omstreeks het derde kwartaal 2019.

### Ontziemaatregelen

De leeftijd waarop medewerkers van ontziemaatregelen (cao artikel 20) gebruik kunnen gaan maken wordt voor alle maatregelen 59 jaar.

Voor twee ontziemaatregelen wordt de leeftijd gefaseerd verhoogd.

1) Voor medewerkers die in nachtdienst werken geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd
63 jaar en ouder	behoud huidige rechten
55-62 jaar	behoud recht met afbouw ploegentoeslag (conform onderstaand afbouwschema)* † 1 <sup>e</sup> jaar: 75% † 2 <sup>e</sup> jaar: 50% † 3 <sup>e</sup> en 4 <sup>e</sup> jaar 25%
53-54 jaar	recht op 58 (afbouw ploegentoeslag conform cao art. 13b)
51-52 jaar	recht op 59 (afbouw ploegentoeslag conform cao art. 13b)
50 jaar en jonger	recht vanaf 8 jaar voorafgaand aan pensioen** (afbouw ploegentoeslag conform cao art. 13b)

\*Medewerkers die momenteel afzien van gebruikmaking van ontziemaatregelen, zullen bij inroeping van het recht gebruik mogen maken van het hierboven beschreven afbouwschema;

\*\*Het betreft hier de aow-gerechtigde leeftijd;

\*\*\*Nieuwe medewerkers hebben minimaal 5 jaar -inclusief de eventuele uitzendperiode - in ploegendienst gewerkt voordat recht ontstaat.

2) Voor geconsigneerde medewerkers geldt het volgende ingroei pad:

Leeftijd op 1-1-2019	Nieuwe ontzieleeftijd
50 jaar en ouder	ongewijzigd
48-49 jaar	recht op 53
46-47 jaar	recht op 56
45 jaar en jonger	recht vanaf 8 jaar voorafgaand aan pensioen

\* Nieuwe medewerkers hebben minimaal 5 jaar -inclusief de eventuele uitzendperiode - bij MSD gewerkt voordat recht ontstaat; \*\* Het betreft hier de aow-gerechtigde leeftijd.

Als compensatie voor de verhoging van de leeftijd waarop men recht kan doen gelden op de ontzietmaatregel zijn partijen overeengekomen. Per 1 mei 2019 ontvangen:

- ✦ Medewerkers van 45 jaar en ouder die op 1 januari 2019 in een ploegdienststrooster werken zonder structurele\* nachtdiensten een structurele salarisverhoging van 1% van het salaris.
- ✦ Medewerkers van 45 jaar en ouder die niet in een ploegdienststrooster werken maar die wel structureel\* consignatievergoeding een salarisverhoging van 1% van het salaris.
- ✦ Medewerkers van 45 jaar en ouder die op 1 januari 2019 in een ploegdienststrooster werken met structurele\* nachtdiensten een salarisverhoging van 2% van het salaris.

Genoemde compensatie heeft een structureel karakter en komt bovenop de reguliere salarisstijging.

*\*Structureel is 11 van de 12 maanden in het afgelopen jaar.*

Thans is overwerk en consignatie in de cao samengevoegd, beide onderwerpen krijgen een eigen paragraaf.

#### Mantelzorg

MSD heeft toegezegd een onderzoek te starten naar de mogelijkheden om zich te ontwikkelen tot een mantelzorgvriendelijkere organisatie.

#### Conferentie werkdruk-/vermindering en toekomstige duurzame inzetbaarheid

Er wordt in 2019 een conferentie georganiseerd in het kader van werkdruk-/vermindering en de uitdagingen van langer doorwerken en de zorgen die hieromtrent bestaan te onderzoeken.

#### Generatiepact

MSD en de vakbonden zullen in 2019 de mogelijkheden van een generatiepact verkennen.

#### Participatiewet

MSD zal zich blijven inzetten om medewerkers in het kader van de participatiewet conform wetgeving een kans te bieden. Streven is 15 participatiewet collega's per jaar.

#### WGA-premies

De huidige afspraken worden gecontinueerd.

#### Fiscaal vriendelijke verrekening van vakbondscontributie

Leden van de vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld om de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de eindejaarsuitkering en ook dit is een continuering van afspraken

#### EVC (Erkenning van Verworven Competenties)-trajecten

MSD zal medewerking blijven verlenen aan verzoeken van de werknemer om een EVC-traject te starten.

#### AWVN regeling

MSD zal aan de drie betrokken vakbonden op basis van aantallen MSD medewerkers –binnen cao bereik- conform de AWVN regeling een bijdrage verstrekken. Deze bijdrage zal worden verdeeld onder de drie betrokken vakbonden. De procentuele verdeling zal plaatsvinden op basis van aantal leden per vakbond per 1 april per jaar. De bijdrage aan FNV en CNV zal via FIB worden uitgekeerd en de bijdrage aan de NMP zal rechtstreeks worden uitgekeerd.

#### **Aanpassing cao artikelen**

##### Artikel 9 Salarisstijging bij promotie

MSD zal de salarisstijging bij promotie in lijn brengen met het global beleid van het bedrijf, wat betekent dat een salarisstijging tussen 0% - 10% gegeven wordt in het geval van een promotie.

##### Artikel 16.4 Collectieve vakantiedagen

Indien MSD besluit dat er binnen 6 weken voorafgaand aan een eerder vastgestelde collectieve vakantiedag tóch gewerkt moet worden, zal er overwerktoeslag betaald conform artikel 13c.

##### Praktische/tekstuele zaken oplossen

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

Tot slot heeft MSD de toezegging gedaan om een niet cao-onderwerp aan te passen, namelijk de opleidingskostenregeling (Handboek Personeelsregeling artikel 3): het budget voor opleidingen uit categorie 3 wordt verhoogd van € 275,- naar € 750,- per jaar en mag breder worden gebruikt, dus ook voor diverse interventies in het kader van duurzame inzetbaarheid. Het budget van € 750,- mag voor 2 jaar worden opgespaard en kan ook worden gebruikt voor een loopbaancheck of een zogeheten financiële foto.

MSD zal dit voorstel ter instemming voorleggen aan de Vaste Landelijke Commissie en indien hiermee wordt ingestemd dan zal dit in het Handboek Personeelsregelingen worden aangepast.

Tevens zal MSD dit beschikbare budget expliciet onder de aandacht brengen bij medewerkers.

De afspraken uit dit onderhandelingsresultaat worden door de vakorganisaties positief voorgelegd aan hun leden.

*Namens de onderhandelingsdelegatie,*

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

.....  
Rob van Ierssel MSD  
Namens MSD Animal Health

.....  
Wenny Raaymakers  
Bestuurder MSD Oss

.....  
Falk Bröcker  
Bestuurder MSD Haarlem

.....  
Paul Smink  
Vakbondsbestuurder FNV

.....  
Victor Kloos  
Vakbondsbestuurder NMP

.....  
Gerti van Valkenburg  
Vakbondsbestuurder CNV