



**Vakmensen**

Postadres Postbus 10250, 6000 GG Weert

Aan de directie van MSD  
t.a.v. de heer D.J. Cup

per mail: [derk.jan.cup@merck.com](mailto:derk.jan.cup@merck.com)



Industrie

T 088 – 368 0 368  
F 030 66 30 000

[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

Datum

14 september 2018

Doorkiesnummer

088 368 1738

Ons kenmerk

1809014PSa.eo

Onderwerp

Ontwerp-voorstellenbrief inzake de cao voor  
Merck, Sharp & Dohme en onderliggende bedrijven

**Geachte directie,**

De huidige cao voor uw bedrijf eindigt op 31 december 2018, reden waarom ondergetekenden als vertegenwoordigers van FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen via deze brief graag voorstellen willen doen voor een nieuwe cao, ingaande per 1 januari 2019. Conform het vastgestelde tijdspad gaan wij over deze voorstellen graag met u in gesprek. Daarbij ontvangen wij uiteraard met belangstelling uw eigen voorstellen.

**Duur van de nieuw te sluiten cao**

Uitgangspunt van FNV en CNV, later ook “de bonden”, is een cao te sluiten voor de duur van een kalenderjaar, daarmee van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. Een langere periode is voor de bonden bespreekbaar, maar alleen als daar voldoende salarisruimte voor de medewerkers geboden wordt.

**Salarisperspectief**

MSD is een winstgevend bedrijf. Tegelijkertijd zien wij in de vorige collectieve arbeidsovereenkomst salarisstijgingen van 2,5%, waarmee er onvoldoende sprake is van inhaal van achterstanden die door de economische crisis zijn aangebracht. Ook de Nederlandse Bank, de Rabobank en vooraanstaande economen menen dat het tijd is voor een structurele salarisverhoging!

Als bonden menen wij dat er ruimte moet zijn om als uitgangspunt voor de salarisverhoging een percentage van 4% te kiezen. Daarbij geldt naar aanleiding van de huidige cao uiteraard de systematiek van de merit-matrix en willen wij net als in de vorige cao een zogenaamde lumpsum uitkering voor die medewerkers die aan het einde van hun salarisschaal zitten.



Een ander belangrijk uitgangspunt voor de bonden is dat iedere medewerker - onafhankelijk van zijn positie in de merit-matrix - een salarisstijging van ten minste € 1.000,- op jaarbasis ontvangt.

Los van de stijging van de uitkomst van de merit-matrix pleiten wij voor een onderzoek naar het salarissysteem en de uitkomsten daarvan (bandbreedte). In hoeverre sluit dit aan de bij huidige arbeidsmarkt?

### **Pensioen**

De bonden zijn van mening dat de werkwijze van het Pensioenfonds en u als werkgever een goede dekkingsgraad met zich meebrengt, waardoor er geïndexeerd kan worden. Wij stellen voor om de werkwijze zoals die tot op heden wordt gevoerd, waarbij jaarlijks wordt afgesproken de dekkingsgraad op ten minste 125% te houden, vooralsnog te verlengen voor een periode van ten minste 3 jaar.

### **Vitaliteit**

Een belangrijk gespreksonderwerp voor de bonden en hun leden is ook de vitaliteit van werknemers. Of je nu 25 bent, 40 of 65, er zijn momenten dat het lastig is om werk en privé te combineren, om de opvoeding van je kinderen voldoende aandacht te geven of om je voor te bereiden op je pensioen. Uitgangspunt van het vitaliteitsbeleid moet wat betreft de bonden zijn dat iedere werknemer - ongeacht zijn of haar leeftijd - gezond en vitaal zijn werk kan verrichten!

Concreet betekent dat een aantal voorstellen:

- **Vaderschapsverlof:** In 2019 wordt het wettelijk vaderschapsverlof al uitgebreid naar 5 werkdagen doorbetaald vaderschapsverlof. De bonden stellen zich op het standpunt dat het belangrijk is dat de vader (of vrouwelijke partner van de bevallen vrouw) zich kan hechten aan de nieuwgeborene, zijn of haar partner kan ontlasten en daarmee enige tijd van de werkvloer is. Wij stellen voor om - in opmaat naar het wettelijk vaderschapsverlof van 6 weken in 2020, voor 2019 een tussenfase van een vaderschapsverlof van 3 weken (doorbetaald) in te voeren.
- **Generatiepact:** voor de oudere en jongere werknemers pleiten wij voor de invoering van het Generatiepact. Het Generatiepact heeft voor twee generaties belangrijke voordelen: voor de oudere medewerker dat hij of zij in de laatste fase van de carrière iets minder hard kan werken, voor de jongere generatie juist dat er extra werkgelegenheid komt, perspectief op een vaste baan en dat er ook sprake is van begeleiding is van de oudere, terugtrekkende werknemer. De bonden stellen voor om de mogelijkheid tot Generatiepact open te stellen voor iedere medewerker die 10 jaar of minder voor zijn geplande AOW-datum is, daarbij aan diverse rekenmodellen te werken, met een ondergrens van 50% werken, 75% salarisbetaling en 100%



pensioenopbouw (op initiatief van de werknemer). Daarbij moet eveneens worden vastgelegd dat de vrijgevallen uren door medewerkers jonger dan 35 met een regulier dienstverband worden ingevuld.

- **Mantelzorg:** Veel medewerkers worden belast door ouder wordende ouders, kinderen, burens, vrienden of andere naasten. Ook die extra druk levert een probleem op waar het gaat om de combinatie tussen werk en privé. Wij willen afspraken maken over hoe omgegaan wordt met mantelzorg, hoe ruimte geboden kan worden om niet duurzaam in de knel te komen tussen mantelzorg en werk.
- **Werkdruk:** Al in de vorige cao is geconstateerd dat de werkdruk voor veel werknemers te hoog is. Die situatie is niet verbeterd. De bonden willen van werkgever voorstellen ontvangen die leiden tot het verminderen van de werkdruk.
- **Thuiswerken:** Veel werknemers vragen de bonden om mogelijkheden voor thuiswerk. Uiteraard begrijpen wij dat productiewerkzaamheden zich daar niet voor lenen, maar wij vragen om een onderzoek naar de mogelijkheden voor thuiswerken voor functies die die mogelijkheid wel moeten kunnen dragen.

Waar het gaat om de vitaliteit stellen wij vast dat een belangrijk uitgangspunt van de bonden is dat we geen verslechtering van de vitaliteit van werknemers accepteren, in welke fase van hun carrière ze dan ook verkeren. In dat licht merken wij op dat wij de uitkomst van de Werkgroep Ontziemaatregelen met belangstelling tegemoet zien, maar dat wij daarin geen verslechtering van de vitaliteit zullen aanvaarden, terwijl ook een kostprijsverlaging geen uitgangspunt mag zijn van vitaliteitsbeleid.

### **Consignatiediensten**

In de vorige cao's zijn afspraken gemaakt over een nieuw systeem voor de consignatiediensten, waarbij sprake zou zijn van een ten minste vergelijkbare beloning. Van onze leden horen wij dat de onregelmatigheid fors is toegenomen, dat de hoeveelheid medewerkers die consignatiediensten verrichten te klein is en dat de belasting die de consignatiedienst legt op de tijdsbesteding van de medewerker onevenwichtig groot is.

Wij pleiten voor een onderzoek naar alle bovengenoemde aspecten, daarin resulterend dat er een handhaafbaar systeem van consignatie zal ontstaan.

### **Derde jaar WW en WIA**

Ook vorig jaar stond al op de agenda de reparatie van de opbouw van de Werkloosheidswet en de Wet op de Inkomensvoorziening Arbeidsongeschiktheidsverzekering. Zoals u weet is de opbouw van die uitkeringen beperkt tot 24 maanden en is er op centraal niveau afgesproken dat de vakbonden via de cao's in de gelegenheid worden gesteld om die opbouw opnieuw te repareren tot 38 maanden via door de werknemers op te brengen premies.



In de vorige cao-onderhandelingen hebt u geweigerd om uitvoering te geven aan deze centraal gemaakte afspraak. Wij merken dat de eerste werklozen in het land nu al worden geconfronteerd met de achteruitgang van hun opgebouwde WW. In onderlinge gesprekken hebt u al aangegeven te willen weten wat de belangstelling is binnen de organisatie. In onze enquête, u wel bekend, geeft meer dan 60% aan gebruik te willen maken van deze voorziening, reden waarom wij opnieuw oproepen tot het deelnemen aan de landelijke cao waarin de WW en WIA-opbouw wordt gerepareerd.

### **Uitzendkrachten**

In de vorige cao zijn afspraken gemaakt over het streven naar een maximum aan het percentage uitzendkrachten dat wordt ingehuurd door MSD.

Dat percentage wordt daarbij gesteld op 15 tot 20% van de populatie binnen MSD.

Tegelijkertijd zijn afspraken gemaakt over de gelijke beloning van de uitzendkrachten. Ten aanzien van de positie van uitzendkrachten en hun beloning stellen de bonden voor:

- De afspraak gemaakt in artikel 3 sub b cao dat uitzendkrachten worden betaald volgens de salarisschalen van de cao, daaronder begrepen de 3% eindejaarsuitkering, blijft in stand.
- In aanvulling daarop stellen de bonden voor een zogenaamde vergewisplicht op te nemen. Daarmee verplicht werkgever zich om bij het uitzendbureau na te gaan of daadwerkelijk aan de cao-verplichting wordt voldaan
- Gelet op het feit dat de bonden hechten aan echte banen, de arbeidsmarkt krap is en MSD op al zijn locaties behoefte heeft aan goed personeel stellen wij voor om in de cao op te nemen dat de duur van het inlenen van de uitzendkracht wordt beperkt tot 9 maanden. Mocht een uitzendkracht na die 9 maanden nog werkzaamheden voor MSD verrichten, dan zal dat op basis van een arbeidsovereenkomst met MSD zijn.

### **Opleidingsbeleid**

Al in de vorige cao zijn in het kader van duurzame inzetbaarheid afspraken gemaakt over het investeren in de duurzame ontwikkeling van medewerkers van MSD, zodat zij competenties onderhouden of opdoen (artikel 20, sub b cao). In de contacten met onze leden merken wij als bonden dat dat punt onvoldoende resultaat heeft gehad en wij stellen daarom opnieuw voor om dringend de aandacht te vestigen op deze afspraak.

Concreet betekent dat voor de bonden:

- Er wordt geïnvesteerd in een persoonlijk opleidingsplan voor iedere medewerker.
- Jaarlijks wordt met de medewerker in het kader van zijn of haar functioneringsgesprek ook gesproken over dat persoonlijk opleidingsplan.
- Iedere werknemer krijgt de beschikking over een leerrekening, om zijn of haar opleidingswensen uit te financieren. Werkgever stort jaarlijks € 750,- op deze leerrekening. Het budget op deze rekening is ten hoogste 5 jaar op te sparen.



- Tenminste eens per drie jaar krijgt de werknemer recht op een zogenaamd "loopbaancheck": is de werknemer nog op het juiste spoor, is er voldoende perspectief en uitdaging in de huidige functie of sowieso binnen het bedrijf van MSD?

### **Vorbereidingstijd en werktijden**

Uit onze enquête maken wij op dat er over verschillende vestigingen en verschillende afdelingen wisselend beleid bestaat ten aanzien van voorbereidingstijd, verplicht douchen en pauzes. De bonden stellen zich op het standpunt dat de voorbereiding van een dienst, bijvoorbeeld door het omkleden, een korte koffiepauze en het douchen na afloop van de dienst allemaal aspecten zijn die behoren tot de werktijd, en niet in de vrije tijd van de werknemer behoeven te geschieden. Wij stellen voor dat in de cao te verankeren.

### **Het verkrijgen van jongere medewerkers en stagiaires**

Ook voor MSD is het van belang te blijven investeren in nieuwe, jonge medewerkers. De productie binnen uw bedrijf blijft groeien, medewerkers zijn nodig om de fabrieken te blijven draaien.

De bonden stellen voor dat MSD een netwerk ontwikkelt met MBO- en HBO- opleidingsinstanties in Noord-Brabant, Noord-Limburg en Noord-Holland, met als doel het bedrijf bekend te krijgen bij de studenten op die opleidingen. Waar raakvlakken zijn met techniek en / of farmacie, draagt werkgever door middel van het leveren van gastdocenten, praktijkvoorbeelden en casusposities bij aan het curriculum van de opleiding. Daarnaast stelt werkgever voldoende stageplaatsen beschikbaar voor studenten van de verschillende opleidingen, die daarmee al bekend worden met het werk van MSD.

### **Participatiewet**

Als bonden hechten wij aan het betrekken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het reguliere werkproces. Nog steeds staan mensen die vroeger bijvoorbeeld werkzaam waren in de Sociale Werkvoorziening aan de kant. Wij vinden het bemoedigend dat MSD bijvoorbeeld in diverse vestigingen al mensen met een afstand inzet in het bedrijf. De bonden stellen voor om - bij voorkeur in alle vier de vestigingen - een aantal mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Wij denken daarbij aan 30 arbeidsplaatsen.



### **Collectieve vakantiedagen**

Vanuit de organisatie horen wij te vaak geluiden dat er een collectieve vakantiedag is ingezet, maar dat deze vervolgens wordt ingetrokken, of dat een medewerker alsnog wordt gevraagd op die dag te komen werken. Voor de bonden is het uitgangspunt van collectieve vakantiedagen een begaanbare weg, maar dan moet een werknemer ook daadwerkelijk vakantie kunnen genieten. Mocht MSD behoefte hebben om steeds de collectieve vakantiedagen ook weer in te trekken, dan stellen wij voor het instituut "collectieve vakantiedagen" in te trekken, dan wel ten minste het aantal collectieve vakantiedagen terug te brengen.

### **Werkgeversbijdrage**

De bonden stellen voor om vast te houden aan het principe van de werkgeversbijdrage, uit te betalen volgens de AWWN-norm.

### **Fiscale verrekening vakbondscontributie**

Ook voor de nieuwe cao stellen wij voor dat leden de aan een van beide bonden betaalde vakbondscontributie weer fiscaal kunnen verrekenen.

### **Voorbehouden**

FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen behouden zich - gezamenlijk en ieder voor zich - het recht voor om gedurende de onderhandelingen met nieuwe voorstellen te komen, voorstellen in te trekken of voorstellen te wijzigen.

Zoals gezegd doen wij afschrift van dit schrijven tevens aan de heer Kloos, onderhandelaar namens NMP. Wij spreken de hoop en verwachting uit van uw voorstellen te ontvangen en - na ontvangst daarvan - een voor de leden van de bonden goede cao af te kunnen sluiten.

In afwachting daarvan verblijven wij,

**Paul Smink**  
Bestuurder FNV Procesindustrie

**Loes Bezemer-Videler**  
Bestuurder CNV Vakmensen