

Onderhandelingsresultaat MSD CAO 2025

De afgelopen maanden hebben de directie van MSD en de vakverenigingen FNV, CNV en NMP constructief onderhandeld over de nieuwe CAO. Op 6 november 2024 zijn we geëindigd met een onderhandelingsresultaat met vakverenigingen FNV en CNV, die dit neutraal ter stemming zullen voorleggen aan hun leden. Voor de NMP geldt dat niet, zij zullen de ontstane situatie met de leden bespreken.

Hieronder een weergave van de overeengekomen afspraken.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 12 maanden en loopt van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Salaries

Er geldt een gedifferentieerd budget voor salarisstijging voor deze CAO, zijnde 5% per 1 april 2025 voor de band 200 en 4% per 1 april 2025 voor de banden 300 en 400. De hoogte van de feitelijke verhoging per 1 april 2025 zal afhankelijk zijn van de individuele positie in de salarisschaal van MSD (merit matrix). De merit matrices zien er als volgt uit voor 2025*:

Band 200

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	7,50%	6,25%	5%	3,50%	2,50%

Band 300 en 400

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	6,00%	5,00%	4%	2,80%	2,00%

* de definitieve percentages voor budget voor salarisstijging worden vastgesteld op basis van de verdeling van alle MSD medewerkers binnen de vijf cohorten en dat is op dit moment nog niet definitief bekend. Dit kan ertoe leiden dat het percentage dat vermeld staat in het 1^e derde deel, minimaal wijzigt.

** Ongeveer 64% van alle medewerkers ontvangen een salarisstijging van minstens 5% (in band 200) of 4% (in band 300 en 400)

Salarisschalen

MSD kijkt jaarlijks of de salarisschalen van MSD competitief zijn. De uitkomst van dit onderzoek is een verhoging van de salarisschalen met 2%. Hierdoor wordt het salarisperspectief binnen alle schalen verruimd behoudens salarisschaal A. Salarisschaal A wordt namelijk als volgt aangepast: minimum € 24.300 en maximum € 42.300.

Salarisvergelijking tussen MSD en "Nederland" voor band 200 en 300 en "derde tertiërs"

In 2025 zal MSD expliciet de blik richten op posities in Band 200 en 300 en zal er uitdrukkelijk worden gekeken naar medewerkers met een salarispositie in het zogeheten "3^e derde deel" binnen de van toepassing zijnde salarisschaal. De bevindingen zullen worden gedeeld met de vakverenigingen. Indien uit de analyse kan worden geconcludeerd dat aanpassingen gerechtvaardigd zijn, zal hier opvolging aan worden gegeven voor het jaar 2026.

In 2025 zal MSD ook communiceren over wijze waarop functies worden gewogen, de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, de wijze waarop salarissen tot stand komen, hoe MSD komt tot eerlijke beloning etc.

Overwerk/meerwerk

Als gevolg van jurisprudentie over overwerk voor part-timers, wijzigt het artikel 13C in de CAO 2023-2024 in de CAO 2025. Overwerk wordt gedefinieerd als extra uren in opdracht van werkgever boven de normale

arbeidsduur volgens het dienstrooster of het geldende arbeidscontract. De meerwerkregeling en de meerwerk toeslag van 50% komen te vervallen. Per 1 januari 2025 is er hierdoor geen onderscheid meer tussen extra uren door part-timers en full-timers. De overwerkvergoeding in de matrix van het artikel wijzigt van 60% naar 55%. Waar op dit moment 100% en 200% wordt betaald, wijzigt dit niet.

Omkleedtijd

Als gevolg van jurisprudentie is onderzocht of omkleden onder werktijd valt. Dit is thans niet in alle productieroosters het geval. MSD zal de roosters waar dit niet het geval is, in de eerste helft van 2025 via een roosterwijziging aanpassen en waar van toepassing, ter instemming aan de lokale ondernemingsraad voorleggen. De ondergrens is meer dan 5 minuten omkleedtijd voorafgaand of na afloop van een dienst (dus in totaal meer dan 10 minuten). Lunchtijd valt niet onder werktijd en daar waar lunchtijd in de praktijk tijdens betaalde werktijd plaatsvindt, zal het rooster hierop worden aangepast teneinde consistente toepassing binnen de MSD praktijk te bereiken.

Voor de medewerkers die vóór 1 juni 2024 in dienst waren bij MSD en nog steeds in dienst zijn op 1 januari 2025 en die op 1 januari 2025 in een rooster werken waar sprake is geweest van meer dan 10 minuten omkleedtijd per dienst buiten het bestaande productierooster wordt eenmalig een bruto bedrag ter compensatie van eerder bestede omkleedtijd aangeboden. Dit eenmalige compensatiebedrag -dat voor elke medewerker gelijk zal zijn - wordt ter finale kwijting aan de betreffende medewerker individueel aangeboden en pas na ondertekening van beide partijen in juni 2025 betaalbaar gesteld. Voor een deeltijd werkende medewerker wordt dit berekend naar rato van het deeltijd dienstverband.

De berekening van dit eenmalige bedrag wordt in het tweede kwartaal met vakverenigingen gedeeld. Dit eenmalige bedrag is niet-pensioengevend en dient ook niet als extra grondslag van een bonus of enige andere vergoeding.

Pensioen bijstortingsgarantie

De bijstortingsregeling zoals die bekend is in de huidige CAO zal voor de gehele looptijd van MSD CAO 2025 en voor de jaren tot en met 2032 worden voortgezet.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid blijft een thema voor medewerkers, vakbonden en MSD. In de praktijk blijft het maken van doeltreffende afspraken een uitdaging. Met hulp van SPDI (Sociale Partners Duurzame Inzetbaarheid) wordt het huidige aanbod onderzocht en volgen aanbevelingen. Een werkgroep bestaande uit MSD- en vakbondsvertegenwoordigers zal zich hierover buigen. Overigens is "80-90-100" geen onderdeel van dit onderzoek. Nadrukkelijk worden 1. eerder uitgevoerde analyses en besluiten; 2. Communicatie over het huidige aanbod; 3. Ploegenroosters en vergoedingen; en 4. Anders verdelen van de extra vakantiedagen als gevolg van dienstdaag en leeftijd (artikel 16.1 in de CAO 2023-2024) meegenomen in dit onderzoek.

Aan medewerkers werkzaam in productie en ouder dan 55 jaar wordt een health check aangeboden door MSD. Dit kan in de vorm van een PMO in 2025. Indien de medewerker werkt op een afdeling die in 2024 een PMO aangeboden heeft gekregen of in 2026 een PMO zal worden aangeboden als onderdeel van de reeds bestaande reguliere planning, zal geen aanbod tot een individuele health check in 2025 worden gedaan.

Aanvullend geboorteverlof

Voor de niet bevallende partner, vult MSD per 1 januari 2025 wettelijk aanvullend geboorteverlof aan tot 100% van het salaris en wijkt hiermee in positieve zin af van de wet. Dit betekent concreet, dat de partner door het reeds bestaande geboorteverlof én het aanvullend geboorteverlof vanaf januari 2025 totaal 6 weken recht krijgt op doorbetaling van het volledige salaris. Voor het overige gelden de wettelijke voorwaarden voor opname van dit verlof.

RVU-regeling voor medewerkers in ploegendienst

De huidige bestaande RVU regeling wordt voor de duur van één jaar verlengd: Gedurende de looptijd van deze CAO biedt MSD aan medewerkers die werkzaam zijn in een minimaal tweeploegendienst én die in 2025 binnen drie jaar hun AOW gerechtigde leeftijd bereiken, de mogelijkheid om voor de duur van de MSD CAO 2025 eerder te stoppen met werken. In het kort houdt deze regeling in dat medewerkers die van de regeling gebruik maken een bedrag van € 26.184 euro bruto per jaar (bedrag 2024) krijgen als ze 1 tot 3 jaar eerder stoppen met werken. De werkgever betaalt dat bedrag ineens. Medewerkers krijgen het bedrag naar rato van het aantal maanden dat er eerder wordt gestopt¹. Medewerkers die hier gebruik van willen maken moeten minimaal 5 jaar - inclusief de eventuele direct voorafgaande uitzendperiode - in minimaal tweeploegendienst gewerkt hebben.

De ingestelde commissie zal uiteindelijk per individu beoordelen of er al dan niet van de RVU gebruikt gemaakt kan worden. Het aantal medewerkers dat gebruik kan maken van de RVU-regeling is gemaximeerd op 10.

Er mag in ieder geval géén gebruik worden gemaakt van RVU bij:

- Aantoonbaar disfunctioneren
- Structureel ziekteverzuim of andere niet-leeftijdsgelateerde kwesties (bijv. arbeidsongeschikt)
- Reorganisatie waarbij obv objectieve criteria er leeftijdsonafhankelijk ontslag plaatsvindt (ook voor deze werknemer)
- Plaatsmakersregeling of vertrekregeling op basis van objectieve, niet leeftijdsgerelateerde criteria

De regeling zal te allen tijde moeten passen binnen de fiscaal toegestane kaders² voor zo'n regeling, zodat geen extra heffing of extra kosten volgen voor MSD. Dit zal door de in te stellen commissie moeten worden beoordeeld.

Vakantiedagen

MSD zal stoppen met het in de maand januari automatisch uitbetalen van 5.5 vakantiedagen. Als gevolg hiervan zal maximaal extra te kopen dagen voor een voltijder 5 dagen gaan bedragen. Het CAO 2023-2024 artikel 17 zal hierop worden aangepast in de CAO 2025.

Permanente dialoog

- MSD heeft de toezegging gedaan dat er gedurende de looptijd van de CAO 2025 over een of meerdere arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen uitvraag gedaan zal worden onder alle medewerkers. De volgende onderwerpen zijn overeengekomen: Deelname aan Private Aanvulling Op WW en WGA (PAWW, dit is een door werknemers betaalde verzekering die de WW uitkering en eventuele te ontstane arbeidsongeschiktheid dekt voor het zogeheten 3^e ww jaar) wordt voorgelegd aan alle medewerkers en bij minimaal 60% repons en bij 60% positieve reactie op deelname wordt overgegaan tot invoering binnen MSD met ingang van 1 januari 2026. Dit wordt in de eerste helft van 2025 uitgevraagd.
- Element(en) van het Duurzame Inzetbaarheids onderzoek kunnen onderwerp zijn voor een uitvraag onder medewerkers.

Participatiewet en EVC traject

Beide onderwerpen komen niet terug in de protocolafspraken CAO 2025.

¹ De hoogte wordt bepaald door het wettelijk vastgestelde maandbedrag (2024: € 2.182,- bruto per maand) te vermenigvuldigen met het aantal maanden dat ligt tussen de eerste uitkering en de AOW-gerechtigde leeftijd (afgerond naar boven en met een maximum van 36 maanden).

² Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen. De wettelijke voorwaarden zijn dat de uitkering (a) start 3 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, (b) maximaal 3 jaar mag duren en (c) niet boven het wettelijke drempelbedrag mag uitkomen (in 2024 € 26.184,- bruto per jaar). Deze regeling geldt tot en met 31 december 2025, zodat dit de laatste datum is waarop een regeling kan ingaan.

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 bestaande afspraken.

AWVN regeling

Deze bijdrage van MSD zal voor de looptijd van de cao in 2025 worden voortgezet.

Tot slot heeft MSD de toezegging gedaan om een aantal niet-cao onderwerpen aan te passen:

Reiskostenvergoeding: MSD zal het huidige bedrag van € 0,21 per gereisde kilometer handhaven. Wel zal de tegemoetkoming in de woon-werkverkeer reiskosten op basis van een maximale afstand van 35 kilometer verhoogd worden naar maximaal 45 kilometer. De tekst uit het Handboek Personeelsregelingen wordt ondergebracht in de CAO 2025.

Thuiswerkvergoeding: wanneer per 1 januari 2025 de fiscale vrijstelling voor een thuiswerkdag van € 2,13 naar € 2,40 stijgt, dan zal MSD het huidige bedrag aanpassen naar € 2,40. Dit zal in het Handboek Personeelsregelingen worden aangepast ingaande 1 januari 2025.

Vervolg

Overeengekomen is dat vakverenigingen FNV en CNV dit onderhandelingsresultaat ter stemming voorleggen aan hun leden. Het NMP zal dit resultaat ook aan haar leden voorleggen en MSD hoopt ook hier op een positieve uitslag. MSD streeft naar een breed draagvlak en hoopt daarmee op een overeenkomst met alle vakverenigingen. Indien een meerderheid van de leden van een vakvereniging voor dit onderhandelingsresultaat stemt, zal per 1 januari 2025 een nieuwe CAO van kracht zijn.

We vertrouwen erop met dit onderhandelingsresultaat tot overeenstemming over de nieuwe CAO voor 2025 te kunnen komen. Uiteraard zal de CAO-tekst vervolgens uitgewerkt moeten worden, met ruimte voor verduidelijking in teksten en/of verwerking van wettelijke wijzigingen.

Namens de onderhandelingsdelegatie, 6 november 2025.

.....
Ad Koning
Executive Director Human Resources MSD Nederland

.....
Darcio Santos
Bestuurder MSD Animal Health

.....
Joost van Zutven
Bestuurder MSD Biotech

.....
Frank Mattijssen
AVP Finance MSD Nederland

.....
Frank Lentini
Bestuurder MSD