



Per post en per e-mail

NV Organon
T.a.v. de heer Joeri van Uden
Postbus 204
5340 AE OSS

Per e-mail aan: Joeri.vanuden@organon.com

Datum

20 mei 2022

Ons kenmerk

20220520PSm.lvm

Betreft / Onderwerp

Voorstellenbrief cao Organon 2022

Doorkiesnummer

088-368 1738

Email contactpersoon

Paul.smink@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte heer Van Uden,

Na de verzelfstandiging van Organon is uw onderneming geen contractspartner meer bij de collectieve arbeidsovereenkomst van MSD. Het is om die reden dat wij ondertussen al een aantal maal gesproken hebben over het sluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst voor de medewerkers van Organon. Voor het sluiten van die overeenkomst hebben wij uiteraard in overleg met onze leden een aantal voorstellen, die ik u via deze brief graag voorleg.

De cao-voorstellen van de FNV zijn de volgende:

- Uitgangspunt voor het sluiten van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst is de cao van MSD 2020-2021, waarbij de NV Organon partij was, uitgangspunt. Uiteraard kunnen daar veranderingen in worden afgesproken, maar het vertrekpunt van de onderhandelingen is de set aan afspraken die in die collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd.
- Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 24 maanden, derhalve van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.
- Wij hechten aan behoud van koopkracht voor werknemers. Het landelijk uitgangspunt voor de arbeidsvoorwaardenontwikkeling is voor de FNV in 2022 een automatische reparatie van de koopkracht, gekoppeld aan een verhoging van de salarissen met € 100 per maand. We stellen vast dat door Organon in april 2022 een verhoging van het merit-budget van 2,9% is toegekend. Met de huidige kostenontwikkelingen voor werknemers zien wij aanleiding om daarom nog in oktober 2022 een eenmalige salarisverhoging van € 1.200 per FTE toe te passen, afhankelijk van de positie van de werknemer in de merit-matrix.

- Voor de salarisontwikkeling in 2023 kiezen wij een andere uitgangspositie: wij stellen voor de merit matrix af te schaffen en over te gaan tot een beloning die eerlijker is: een behoud van koopkracht volgens de idee dat er inflatiecompensatie plaatsvindt, plus een percentage om de ontwikkeling van werknemers te belonen. Dat systeem sluit aan bij de oude cao van de OBS-bedrijven, de vroegere Organon-bedrijven, maar ook bij de collectieve arbeidsovereenkomst Aspen Oss 2022-2023, de buurman van Organon met vergelijkbare wortels. Wij stellen in dat licht voor om voor het jaar 2023 aan te haken bij de inflatie van oktober 2022, en een percentage van 3% te kiezen voor het belonen van de ontwikkeling van werknemers.
- Nog los van de ontwikkeling van salarissen door de bovenbedoelde voorstellen, stellen wij voor om de salarisschalen te indexeren. Gelet op de inflatie is het goed om ook na CCF 2.0 de ontwikkeling van salarisschalen op de arbeidsmarkt te bestuderen.
- In de huidige krappe arbeidsmarkt hechten wij er als FNV aan dat Organon de vaste arbeidsovereenkomst tussen Organon en werknemer als uitgangspunt kiest voor de arbeidsverhoudingen. De werknemer heeft er belang bij om die zekerheid te hebben, te weten dat zijn of haar salaris structureel verwacht kan worden. Tegelijkertijd is het ook in het belang van Organon om duidelijkheid te hebben, te weten dat de werknemer gewoon zonder uitzendbureau in dienst is van het bedrijf. Uitgangspunt is dat uitzendwerk uitsluitend als vervanging van medewerkers wegens ziekte plaatsvindt, of vanwege de opvang van productiepieken. Aan het einde van de te sluiten collectieve arbeidsovereenkomst, op 31 december 2023, spreken partijen af dat het percentage uitzendkrachten is gedaald tot een percentage van 10%.
- Een debat dat al langer tussen Organon en FNV heeft plaatsgevonden, is de beloning van werknemers in de omkleedtijd. Op grond van de definities in de collectieve arbeidsovereenkomst en in artikel 7:610 BW stellen wij vast dat ieder moment waarop werkgever instructies kan geven aan de werknemer, moet worden aangemerkt als arbeidstijd. Recentelijk is dit ook uitgesproken in de jurisprudentie. Dat betekent dat ook de omkleedtijd als werktijd moet worden aangemerkt, en die tijd ook gewoon beloond.
- In het kader van het salaris verwachten wij een voorstel ter vervanging van artikel 10 van de vorige cao: de variabele beloning. Dit voorstel zal naar mening van de FNV niet langer afhankelijk zijn van de resultaten van Merck, maar de perspectieven voor werknemers moeten vergelijkbaar zijn.
- Het systeem van de zogenaamde voorwaardelijke vakantiedagen en de aanschaf en verkoop van vakantiedagen behoeft naar mening van de FNV-modernisering. Wij stellen voor om een individueel keuzebudget in te voeren, waarin de werknemer in staat wordt gesteld met behulp van een aantal bronnen keuzes te maken wat hij doet met bijvoorbeeld

bovenwettelijke vakantiedagen, aan te schaffen of te verkopen vakantiedagen, de introductie van een systeem van verlofsparen, financiering van bijvoorbeeld de lease-fiets.

- Waar het gaat om werktijden stellen wij vast dat in de nawerkende MSD-cao sprake is van een vijfploegenrooster met daarin een bepaling dat het aantal te werken uren wordt aangevuld met een aantal verlofuren, dat per week moet worden ingezet om een volledig aantal werkuren te bereiken. Wij vernemen graag of er binnen Organon nog in vijf ploegen wordt gewerkt en of werkgever bereid is om vast te stellen dat het werken van een rooster van 33,6 uur per week gewoon een volledige werkweek is, dat daarmee de verlofuren niet langer worden ingehouden.
- In de vorige cao-MSD, waarbij Organon partij was, zijn studieafspraken gemaakt over een studie naar het Generatiepact. Tot op heden is het van die studie niet gekomen. In de thans geldende cao voor MSD, waarvoor Organon geen partij meer is, wordt alsnog gestudeerd naar een systeem voor generatiepact, ouderschapsverlof en het opvangen van pieken in de belasting ten opzichte van de belastbaarheid, ook privé. Wij stellen voor om de uitkomsten van dat onderzoek ook op de cao-tafel bij Organon te bespreken.
- Voor mensen die werkzaamheden verrichten in zware beroepen, bijvoorbeeld beroepen met nachtdiensten daarin opgenomen, of beroepen die fysiek of mentaal belastend zijn, stellen wij voor om gebruik te maken van de mogelijkheden van de bedrijfs-AOW, de vrijstelling van de RVU voor medewerkers die 3 jaar of korter voor hun AOW-leeftijd zijn. Deze mensen hebben vaak al lang fysiek of mentaal zwaar of vermoeiend werk geleverd en verdienen om – conform de landelijke afspraak tussen sociale partners – gebruik te kunnen maken van de vervroeging van hun AOW.
- Al enkele jaren merken wij dat de werkdruk hoog is, dat het lastig is om werknemers aan te trekken en hen vast te houden. Wij stellen voor om daar aan deze cao-tafel afspraken over te maken, bijvoorbeeld over samenwerking tussen de relevante MBO-opleidingen en Organon, de gemeente Oss en www.devakbeweging.nl in het opleiden en vinden van nieuwe werknemers.
- In artikel 21 van de thans nawerkende cao voor MSD is opgenomen dat het pensioenreglement van Pensioenfonds MSD geldig is. Dat geldt natuurlijk nog slechts voor de achtergelaten pensioenrechten. Wij stellen voor om de tekst aan te passen in die zin dat het lopende pensioen bij Stichting Pensioenfonds PGB daarin wordt opgenomen.
- In het kader van de modernisering van de cao stellen wij ons op het standpunt dat de bedrijfsvakantie van artikel 16.4 onder c niet meer van deze tijd is en daarom ook formeel uit de collectieve arbeidsovereenkomst behoort te worden geschrapt.

- Wij stellen voor om de organisatiegraad van de beide vakbonden in Organon te verhogen. Werkgever zal in 2022, 2023 en 2024 aan werknemers 2/3^e deel van de door FNV of VHP2 in rekening gebrachte vakbondscontributie aan de werknemer te vergoeden.
- Waar het gaat om het ouderschapsverlof stellen wij vast dat met ingang van 1 juli 2022 in elk geval de bepaling over het onbetaald zijn van deze verlofsoort moet worden aangepast. Wij stellen voor om deze verlofsoort voor jonge ouders voor een periode van 2 maanden aan te vullen tot 100% om geen financiële drempel aanwezig te laten zijn.
- Naast het pleidooi voor het aanvullen van het ouderschapsverlof, pleiten wij ook voor een aanvulling van de uitkering die het gevolg is van opname van het geboorteverlof. Die aanvulling moet wat ons betreft van twee soorten zijn: ten eerste moet het opnemen van geboorteverlof niet van invloed zijn op het opbouwen van het pensioen, maar ten tweede stellen wij ook voor dat Organon de uitkering van het UWV aanvult tot het voor de werknemer gebruikelijke salaris, om op die manier het hechten van de ouders aan het pasgeboren kind te stimuleren. "We all belong", om een Organon-missie te vertalen!
- Indexatie van andere regelingen: wij stellen voor om bedragen die in geld zijn opgenomen, dus niet in percentages, worden geïndexeerd. Daarbij verdient met name de consignatie (artikel 13, onder e) bijzondere aandacht.
- Uiteraard hechten wij aan het behoud van de fiscale verrekening van de vakbondscontributie.
- Ook hechten wij aan behoud van de werkgeversbijdrage aan de FNV, conform de manier waarop dat ook tot op heden in de MSD-cao gebruikelijk was.

Wij behouden ons nadrukkelijk voor om - lopende de gesprekken-, gehoord de voorstellen van uw zijde met nadere of gewijzigde voorstellen te komen. In afwachting van de ontvangst van uw voorstellen verblijven wij,

Met vriendelijke groet,



Paul Smink
Bestuurder FNV
 Vakbondsbestuurder Procesindustrie
 E paul.smink@fnv.nl
 M 06 13687929