

CAO akkoord magazijn de Bijenkorf B.V.

De Bijenkorf kiest al jaren voor een uitstekend cao, beter dan de rest binnen Non Food Retail en zodanig dat we op een gezonde manier kunnen voortbestaan met een lange termijn vooruitzicht voor zowel de Bijenkorf als ook haar medewerkers.

Als management kiezen we ervoor om door middel van zorgvuldig beleid te werken aan het meest creatieve, inspirerende en duurzame warenhuis, waar iedereen zich bijzonder kan voelen en voor onze medewerkers binden en boeien centraal staat. Naast dat we onverminderd werken aan onze toekomstvisie en de daarbij behorende speerpunten moeten we ook focussen op een gezonde wederopbouw van het bedrijf nu de Bijenkorf voor het tweede jaar op rij door de pandemie een enorme terugslag heeft ervaren en sinds zondag 19 december 2021 haar winkels wederom heeft moeten sluiten.

Baan- en salaris behoud is voor de Bijenkorf een belangrijk streven om aan die wederopbouw gevolg te kunnen geven. De Bijenkorf voelde zich daarom genoodzaakt om - na twee opeenvolgende jaren met structurele verhoging van respectievelijk 3% en 1% (3% voor eenieder binnen functiegroep 1 t/m 5 en 1% voor eenieder binnen functiegroep 6 t/m 12) plus een structurele individuele salarisverhoging voor de functiegroepen 6 t/m 12 te hebben gegeven - de "nullijn" toe te passen. Dat zou betekenen dat er voor de duur van deze cao geen salarisverhogingen zouden worden toegekend aan onze medewerkers.

Wij hebben als directie toch de mogelijkheden bekeken om, binnen de beperkte financiële ruimte, een CAO voorstel te doen dat recht doet aan onze medewerkers die, met passie voor onze gasten, samen elke dag de juiste motivatie laten zien. Een voorstel dat recht doet aan iedereen en wat extra's biedt aan onze medewerkers in de lagere functiegroepen. Een loonvoorstel hoger dan gemiddeld in de sector detailhandel en waarbij we de reiskostenregeling sterk verbeteren.

Dit cao voorstel is zoals besproken te beschouwen als een "overgang-cao", vanuit een crisis periode naar een periode waar de bedrijfsresultaten weer gezond moeten worden. De directie focus ligt op volledig herstel van de gezondheid van de Bijenkorf. Uiteindelijk is dat de duurzame aanpak voor een lange termijn gezonde en vertrouwenwekkende relatie tussen de werknemers en de werkgever en baanzekerheid.

CAO akkoord 2021 ~ 2022 magazijn de Bijenkorf B.V.

In de periode tussen september 2021 en januari 2022 is er tussen de directie van magazijn de Bijenkorf B.V., FNV en CNV intensief overleg gevoerd over de CAO. De gesprekken hadden een open en prettig karakter en partijen hebben op maandag 17 januari 2022 een resultaat bereikt.

Het bereikte resultaat zal door FNV en CNV met een neutraal advies aan de leden worden voorgelegd. De leden ontvangen hiervoor een digitale uitnodiging.

Looptijd

Er is een looptijd van 1 jaar overeengekomen (van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022)

Schaalaanpassingen per 1 januari 2022 voor functiegroep 1 t/m 5

- Het minimum van de schaal van functiegroep 1 t/m 3 aangepast: het minimum wordt met 2% verhoogd
- Het maximum van de schaal van functiegroep 1 t/m 5 aangepast: het maximum wordt met 3% verhoogd

Structurele salarisverhoging per 1 januari 2022 voor functiegroep 1 t/m 5

- Binnenschalig: 2% loonsverhoging (niet afgetopt op het maximum van de schaal)
- Bovenschalig: 2% loonsverhoging

Individuele structurele salarisverhoging op basis van aangepaste beoordelingsmatrix per 1 mei 2022 voor functiegroep 6 t/m 12

- Aangepaste matrix op basis van financieel beperkte ruimte

Beoordelingsscore	1	2	3	4
salaris < max schaal	0,0%	1,0%	2,0%	2,5%
salaris > max schaal	0,0%	0,5%	0,5%	0,5%

Vitaliteitsbudget

Nieuwe invulling van het Vitaliteitsbudget:

- Door een individueel budget voor (duurzaam) behoud en bevordering van fysieke, emotionele, psychologische en sociale welzijn
- Budget gelijk = maximaal €500 (bruto) per volledig boekjaar met onderliggende differentiatie op basis van het aantal contracturen
- Medewerker heeft regie over eigen vitaliteit gestimuleerd door de Bijenkorf middels vitaliteitsprogramma en inzicht in bestedingen vanuit het vitaliteitsbudget
- Loopbaanscan zal ingezet worden als onderdeel van het persoonlijke ontwikkel en groeiproces binnen de Bijenkorf. Het vitaliteitsbudget kan gebruikt worden om invulling te geven aan de uitkomsten van de loopbaanscan

Reiskostenregeling

Onderstaande nieuwe reiskostenregeling zal gelden gedurende de looptijd van deze “overgang-cao”.

Nieuwe reiskostenregeling	
Categorie 1: medewerkers die op 21 km of minder afstand enkele reis wonen van werklocatie; Categorie 2: medewerkers die op meer dan 21 km afstand enkele reis wonen van werklocatie	
Categorie 1: standaard reiskostenvergoeding vanaf 2 km vergoeden en laten vervallen maximum maandvergoeding	Categorie 2: keuze of NS abonnement of standaard reiskostenvergoeding van EUR 7,88 per dag
De vergoeding is 19 cent per kilometer	Betere kostendekking
De maximum dagvergoeding is EUR 7,88. Boven de 21 km enkele reis wordt afgetopt (daarna in aanmerking voor NS abonnement)	Reizen woon-werk met trein of bus
Maximum maandvergoeding komt te vervallen.	Duurzaam, betere kostendekking, gelijkheid binnen deze groep medewerkers, reizen met OV stimuleren

Persoonlijke Ontwikkeling en Groei

De Bijenkorf handhaaft het huidige Ontwikkeling en Groei beleid

Studieafpraak werkgroep Loongebouw

De Bijenkorf staat een verstandig loonkostenbeleid voor, waarbij zowel een gezonde salarisgroei voor medewerkers alsook de bedrijfsresultaten en de relevante arbeidsmarkt in ogenschouw worden genomen. De Bijenkorf wil mogelijke ongelijkheid verminderen om een gezonder en beter uitlegbaar loongebouw te krijgen. De vakbonden willen dat alle werknemers zich in loon kunnen blijven ontwikkelen en er niet op achteruit gaan. De Bijenkorf en de vakbonden FNV en CNV spreken af om gedurende de looptijd van de cao vanaf juli 2022 onderzoek te doen naar de mogelijkheden om zowel een gezond loongebouw te vormen alsook een positieve loonontwikkeling mogelijk te maken.

Te denken valt aan o.a. algemeen marktonderzoek, trends en ontwikkelingen en interne doorgroeimogelijkheden binnen de Bijenkorf.

De leden van de werkgroep bestaan uit de betrokken partijen FNV, CNV en de Bijenkorf.

Studieafspraken Roosters

De Bijenkorf en de vakbonden FNV en CNV spreken af om gedurende de looptijd van de cao vanaf juli 2022 onderzoek en concrete aanbevelingen te doen naar de mogelijkheid om zowel de ureninzet van de medewerkers beter passend te maken op de bedrijfsvoering, alsook een betere balans te creëren voor medewerkers tussen werk en privé, daar waar dat nu niet altijd als evenwichtig wordt gezien.

Te denken valt o.a. aan het verkrijgen van inzicht in het huidige proces van roosteren en de toekomstige gewenste situatie, het identificeren van voorkeuren van verschillende doelgroepen op basis van een enquête en het luisteren en betrekken van medewerkers uit de praktijk.

De leden van de werkgroep bestaan uit de betrokken partijen FNV, CNV en de Bijenkorf.

Werkgeversbijdrage

De Bijenkorf zal een werkgeversbijdrage betalen voor het afsluiten van deze overgang-cao, conform AWWN regeling, voor de duur van 1 jaar (50% van de bijdrage van de cao 2019/2021)

Bijlage Uitvoeringsregels:

- Overige salariscomponenten (%'s) als kerstgratificatie, winstdeling, toeslagen (zoals toeslag voor werken op inconvenientie uren, overwerktoeslag, feestdagtoeslag, UC-toeslag, persoonlijke toeslag e.d.) blijven ongewijzigd
- Vaste bedragen, zoals het Vitaliteitsbudget en de BHV toeslag blijven ongewijzigd.
- Medewerkers van wie het salaris is bevroren behorende tot één van de categorieën zoals genoemd in artikel 4.8 sub 4 t/m 6 CAO, komen gedurende de looptijd van de cao wel in aanmerking voor een structurele salarisverhoging. Deze afspraak wordt expliciet gemaakt voor de duur van deze cao en heeft geen nawerking
- De structurele salarisverhoging van 2% voor binnenschalen binnen functiegroep 1 t/m 5 wordt berekend over het huidige salaris en wordt niet afgetopt op het maximum van de schaal
- De structurele salarisverhoging op basis van de beoordelingsmatrix voor medewerkers in functiegroep 6 t/m 12 die onder het maximum van de schaal zitten wordt berekend over het huidige salaris en wordt niet afgetopt op het maximum van de schaal