

Looptijd

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

Schaalaanpassingen

- Per 1 juli 2021 wordt het minimum van de schaal van functiegroep 1 t/m 3 aangepast: het minimum wordt met 2% verhoogd
- Per 1 juli 2021 wordt het maximum van de schaal van functiegroep 1 t/m 5 aangepast: het maximum wordt met 3% verhoogd

Structurele salarisverhoging per 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 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 ≤ 21 km afstand enkele reis wonen van werklocatie;

Categorie 2: medewerkers > 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.

Studieafpraak 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, bijvoorbeeld als gevolg van een wijziging in de functietaken bij een reorganisatie, vanwege disfunctioneren of omdat de medewerker op eigen initiatief een stap heeft teruggedaan, 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 binnenschalligen 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