

Cao-voorstellenbrief De Bijenkorf 2025-2027

Wij hebben het genoegen onze voorstellen kenbaar te maken voor de nieuwe cao van De Bijenkorf. Deze voorstellen doen wij na consultatie van medewerkers van De Bijenkorf en op basis van het algemeen beleid van de vakbonden FNV en CNV.

1. Looptijd

Wij stellen een looptijd voor van 2 jaar (1 mei 2025 tot en met 30 april 2027).

2. Inkomen: reparatie loongebouw en herstellen koopkracht

Het loongebouw is dringend aan reparatie toe. De directie heeft de cao sinds 2022 niet meer willen verbeteren, waardoor medewerkers er in koopkracht op achteruit zijn gegaan én waardoor het loongebouw van schaal 1 t/m 6 naar het wettelijk minimumloon is afgezakt. Het minimumloon is dus niet meer een vangnet, maar is de norm geworden bij De Bijenkorf. Veel winkelmedewerkers, ook als zij al 20 of 30 jaar in het bedrijf werken, verdienen enkel nog het minimumloon.

Kort gezegd: door het nalatige handelen van de directie is de afgelopen jaren een enorme achterstand ontstaan. De vakbonden zijn genoodzaakt hier rekening mee te houden bij het formuleren van de looneis.

Onze eis voor de lonen: per 1 mei 2025 een loonstijging van 7% voor iedereen. Per 1 mei 2026 aanpassing van de lonen aan de hand van de actuele inflatie.

Onze eis voor het loongebouw: verhoging van alle loonschalen met als uitgangspunt de cao van 2022, met inhaalverbetering. Bij volledig uitvoeren van de functie, alsook na maximaal 3 werkzame jaren in De Bijenkorf, dienen mensen op het schaalmaximum te worden ingedeeld. De medewerkers die de functie nog niet volledig uitoefenen, worden ingedeeld op een positie tussen minimum en maximum conform hun opgebouwde ervaring. Enkele rekenvoorbeelden:

- Beginloon schaal 3: 5% boven wettelijk minimumloon. Doorgroei tot 12% boven wettelijk minimumloon. Doorgroei ervaren krachten naar schaal 4, met maximum van 18% boven wettelijk minimumloon. Of doorgroei naar schaal 5 (zeer ervaren medewerkers bij De Bijenkorf, cq productspecialist).
- Beginloon schaal 5: 12,5% boven wettelijk minimumloon. Doorgroei in maximaal 3 jaar tot 30% boven wettelijk minimumloon.
- Beginloon schaal 6: 20% boven wettelijk minimumloon. Doorgroei in maximaal 3 jaar tot 50% boven wettelijk minimumloon.
- Beginloon schaal 7: 30% boven wettelijk minimumloon. Doorgroei in maximaal 3 jaar tot 70% boven minimumloon.

De vakbonden zijn bereid om door te rekenen wat deze aanpassing van het loongebouw financieel betekent voor De Bijenkorf. We gaan uit van de functie-indeling zoals ook toegepast in 2024. We gaan graag in overleg over een nieuw functiehuis, met zowel betrokkenheid van medewerkers als de systeemhouders (zie punt 9, studieafpraak).

3. Roosters in de menselijke maat

De afgelopen jaren zijn de winkeltijden fors opgerekt. Aan de ene kant vinden medewerkers dat de winkeltijden weer moeten normaliseren; sommige winkels zijn te vaak tot te laat open. Aan de andere kant is het belangrijk dat de rechten van winkelmedewerkers meebewegen met de extra lange winkeltijden. Vanwege de beschikbaarheid die van medewerkers wordt verwacht, pleiten wij voor de toekenning van één extra vrije vaste avond per week, waarop mensen niet worden ingeroosterd. Dit zorgt voor meer vitaliteit en verbetert de werk-privébalans.

4. Vitaliteitsbudget

Mensen willen graag zo lang mogelijk gezond en met plezier blijven werken. Het vitaliteitsbudget kan mensen hierbij helpen. Wij zien dat te weinig mensen bij De Bijenkorf het vitaliteitsbudget gebruiken. Dat moet veranderen. Als werknemer moet je met het budget ook vrije tijd kunnen kopen. Dan gaan er automatisch meer mensen gebruikmaken van het vitaliteitsbudget.

5. Betere werk-privébalans

De vakbonden eisen naleving van artikel 3.3.3.b: Bij inroostering zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen en voorkeuren van de medewerker, waarbij zeer ingrijpende veranderingen zoveel mogelijk worden vermeden. Medewerkers moeten meer regie krijgen over wanneer zij eventueel meer of minder dan hun contracturen kunnen werken. Wij stellen een vereenvoudiging voor van de berekening van plus- en minuren, namelijk de gelijkschakeling van de kwartaalafsluiting met de urennorm. Dus: geen jaarurennorm, maar een kwartaalurennorm. Een maximum aan het aantal plus/min-uren van 20% van de maanduren.

6. Gezond werken tot je pensioen

Met het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt het voor werknemers in De Bijenkorf steeds zwaarder om op een gezonde wijze hun pensioenleeftijd te halen. In de huidige cao staan enkele afspraken waardoor medewerkers op een gezonde manier kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Wij pleiten ervoor om medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid te geven om niet boven of onder de contracturen te werken (afschaffen bandbreedte). Werknemers vinden het belangrijk om met De Bijenkorf een regeling overeen te komen die het mogelijk maakt om eerder te stoppen met werken. We willen dat werknemers daarom vanaf 3 jaar voor de AOW-datum de mogelijkheid hebben om te kunnen stoppen met werken, via de RVU-regeling.

7. Reiskostenregeling

Het mag mensen geen geld kosten om op het werk te komen. Wij zijn voor een volledige reiskostenvergoeding, ook voor de mensen die in een re-integratietraject zitten. Wij stellen voor om reiskosten te berekenen op basis van de gemaakte kosten voor ov of auto. Daarbij moet er viermaal per jaar de mogelijkheid bestaan om de keuze over een vergoeding voor vervoer met ov ofwel auto te wijzigen.

Daarnaast stellen wij voor om de kilometervergoeding reiskosten woon/werkverkeer te verhogen naar het maximaal fiscaal haalbare. Momenteel bedraagt de maximaal fiscale ruimte €0,23 per gemaakte kilometer. Daarbij stellen wij ook voor dat wanneer de maximaal fiscale ruimte wordt opgetrokken, De Bijenkorf deze lijn volgt.

8. Studietoelagen

In de laatste cao hebben vakbonden en De Bijenkorf twee studietoelagen gemaakt over loonschalen en roosters. Wij stellen voor om de studietoelagen te continueren.



9. Beroepsprocedure functiewaardering

Wij stellen voor om in de beroepsprocedure op te nemen dat het functiehuis elke vijf jaar wordt onderworpen aan een systeemcheck door Berenschot en Korn Ferry Hay. Deze periodieke evaluatie draagt bij aan een actueel, transparant en rechtvaardig functiehuis.

10. Werkgeversbijdrage / solidariteitsheffing

Werkgeversbijdrage conform AAVN-heffing.

Overige

Wij behouden ons het recht voor om gedurende de onderhandelingen met gewijzigde of aanvullende voorstellen te komen.

Wij rekenen op constructieve en respectvolle onderhandelingen die kunnen leiden tot een voor beide partijen goede cao.

Met vriendelijke groet, namens de kaderleden van BeeUnited/FNV en van CNV