

## Vragen en Antwoorden over de overgang van Dilka en Dille & Kamille naar de cao Retail non-food

### **Overgang naar cao Retail non-food**

#### *1. Wat houdt overgang naar de cao Retail non-food precies in?*

Voorheen paste Dille & Kamille en Dilka de cao GEBRA toe, maar deze cao is al lange tijd niet meer vernieuwd. De cao Retail non-food is een raamcao die bestaat uit een algemeen deel en aparte modules voor elke sector die zich daarbij aansluit. Kijk onderaan de hoofdpagina met informatie voor een filmpje met uitleg over wat een raamcao precies is.

Voor medewerkers Dille & Kamille en Dilka gaat het algemeen deel van de cao gelden én de eigen module Dille en Kamille. Daarnaast zijn er nog bepaalde bedrijfsregelingen met de OR afgesproken die ook blijven bestaan. Zoveel mogelijk pluspunten zijn meegenomen. Voor je pensioen verandert er niets.

#### *2. Wat zijn de voordelen van de overgang naar de cao Retail non-food?*

Het belangrijkste voordeel van de overgang naar de cao Retail non-food is de aansluiting bij een grote cao die regelmatig wordt vernieuwd. Op dit moment krijgen werknemers in de sector Retail non-food elk half jaar een loonsverhoging. Daarnaast zijn er goede afspraken over individuele scholingspotjes en werk/privé-balans. Je krijgt bijvoorbeeld recht op niet-inroosterbare dagen en oudere medewerkers krijgen toegang tot een duurzame inzetbaarheidsregeling (80% werken, 85% betaald krijgen, 100% pensioenopbouw).

#### *3. Zijn er nadelen aan de overgang naar de cao Retail non-food?*

Beide situaties (de arbeidsvoorwaarden bij Dille & Kamille en Dilka en de arbeidsvoorwaarden in de cao Retail non-food) zijn niet gelijk. Bij de overgang moeten dan keuzes worden gemaakt welke plus- en minpunten behouden blijven. Het is niet mogelijk om alle pluspunten van beide situaties te behouden. De onderhandelingen zijn in goed overleg gevoerd en er zijn zoveel mogelijk pluspunten meegenomen. Daar waar er minpunten waren, is geprobeerd een goede overgangsregeling te maken. Bijvoorbeeld: de toeslagen op zaterdagavond en zondag worden verlaagd, maar de medewerkers die nu die toeslagen krijgen, worden daarvoor gecompenseerd en krijgen een verhoging van hun bruto-uurloon.

In rekenvoorbeelden onder aan deze tekst is uitgewerkt hoe dit precies zal gaan.

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Dille & Kamille en Dilka, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*



*4. Hoe wordt bepaald in welke functiegroep ik word ingedeeld?*

De indeling in de nieuwe functiegroep van de cao Retail non-food gebeurt door de HR afdeling. Op [functiewijzer.nl](https://functiewijzer.nl) kun je zelf nakijken in welke functiegroep je denkt dat je hoort te komen. Uitgangspunt is dat je niet in loon achteruit gaat en ook niet in perspectief van je loon. Met het perspectief van je loon wordt bedoeld het maximum in loon, dus hoe hoog je in je huidige loonschaal kan stijgen.

*5. Kan ik zelf invloed hebben op het indelen in een bepaalde functiegroep?*

De indeling gebeurt door de HR afdeling. Je functiebeschrijving en de daarin beschreven werkzaamheden moeten kloppen met wat je echt doet. Als dat niet zo is, trek dan aan de bel bij je leidinggevende of HR. De functie(beschrijving) is de basis voor je indeling in de salarisgroep. Dus als die beschrijving klopt, dan is de kans groot dat je indeling ook klopt. Mocht je het met de indeling niet eens zijn, dan kun je hierover in gesprek met je leidinggevende en daarnaast komt er een formele klachtenprocedure voor dit onderwerp. Als je denkt dat je er toch op achteruit gaat, dan kun je daar terecht. Laat het ook aan ons (vakbond AVV) weten als je denkt dat er iets niet klopt.

*6. Kan het indelen in een bepaalde functiegroep gevolgen hebben voor mijn werkzaamheden?*

De indeling in een bepaalde functiegroep zal voor je werkzaamheden zelf geen gevolgen hebben. Het kan wel zijn dat je salarisgroep anders wordt (hoger of lager). Maar daarbij moet het uitgangspunt zijn dat je er niet in salaris op achteruit gaat en ook niet in perspectief (maximum van je huidige salarisschaal wat je op termijn kunt bereiken). Je houdt dus minimaal hetzelfde uurloon en je kunt blijven doorgroeien tot en met het huidige maximum.

*7. Ik kan mijn functieprofiel niet vinden op jullie site.*

AVV doet zijn best om je zo goed mogelijk te informeren. De functieprofielen die we hebben gekregen van Dille & Kamille hebben we geplaatst. Wanneer je je functiebeschrijving niet kunt vinden, kan het zijn dat deze misschien niet is gewijzigd. Als je hier vragen over hebt, raden we je aan om contact op te nemen met de HR-afdeling van Dille & Kamille.

*8. Waarom komt er een aanvulling op de loontabellen?*

De salarissen van Dille & Kamille en Dilka liggen voor sommige functies hoger dan de salarisschalen in de cao Retail non-food. Dat is geen probleem, want deze cao is een minimum-cao. Dat houdt in dat er in staat waar werknemers minimaal recht op hebben aan arbeidsvoorwaarden. Minder mag niet, maar meer wel. Je werkgever mag dus meer doen. Voor de duidelijkheid zijn de huidige extra

*Vragen en antwoorden cao Retail non-food Dille & Kamille en Dilka, versie 1.*

*Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.*



salaristreden opgenomen in jullie nieuwe salaristabellen. Dan is voor iedereen duidelijk hoe je salaris kan groeien.

**9. Kan ik in een volgende cao mijn 13<sup>e</sup> maand kwijtraken?**

De 13<sup>e</sup> maand staat niet in de cao Retail non-food en behoort tot het eigen arbeidsvoorwaardenpakket van Dille & Kamille en Dilka. De cao is een minimum-cao dus je werkgever mag meer doen. Net als voor andere arbeidsvoorwaarden geldt dat een 13<sup>e</sup> maand niet zomaar eenzijdig gewijzigd mag worden door je werkgever.

**10. Worden er in de cao Retail non-food wel wachtdagen ingehouden bij ziekte?**

Voor Dille & Kamille en Dilka wordt geen gebruik gemaakt van wachtdagen. In de cao is bepaald dat bij ziekte 1 dag niet hoeft te worden uitbetaald, tot een maximum van 4 dagen per jaar. Maar dat geldt dus niet voor medewerkers van Dille & Kamille en Dilka.

## **Toeslagen**

**11. Hoe werkt de compensatie voor de halvering van de zondagstoelage?**

Kijk onderaan deze tekst voor de rekenvoorbeelden. De compensatie wordt onderdeel van je bruto uurloon.

**12. Wat is een referteperiode?**

Voor het bepalen van je compensatie voor de teruggang van de toeslag op zondag en zaterdagavond van 100% naar 50% worden de huidige medewerkers gecompenseerd. Daarvoor wordt gekeken naar het aantal zondagen of zaterdagavonden dat je hebt gewerkt in een bepaalde periode. Die periode wordt de referteperiode genoemd en is van april 2018 t/m maart 2019.

**13. Krijgen we nog een loonsverhoging? Zo ja, hoeveel?**

Als je met je salaris binnen de salaristabellen valt, dan krijg je bij deze cao elk half jaar een loonstijging ter hoogte van de verhoging van het wettelijk minimumloon. De aansluiting bij de cao vindt plaats per 1 juli 2019, dus er zullen in de periode tot het einde van de cao nog drie loonstijgingen plaatsvinden: per 1 juli 2019, per 1 januari 2020 en per 1 juli 2020. De hoogte van de verhoging wordt bekend gemaakt door de overheid en is gelijk aan de gemiddelde stijging van de cao lonen. We weten dus vooraf niet hoe hoog de loonstijging per half jaar zal zijn, maar we zien dat deze tijdens de cao periode steeds een stukje stijgt: per 1 juli 2018 was de stijging 1,03% en per 1 januari 2019 was dit 1,34%.

## **Cao proces**

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Dille & Kamille en Dilka, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.



14. Ik moet me registreren voor de stemming, is die dan wel anoniem?

Ja, de stemming is anoniem. Registratie vindt plaats bij AVV, maar alleen het bureau waaraan AVV de stemming uitbesteedt, Labyrinth, heeft de individuele stemcodes en de emailadressen. AVV kan dus niet zien wat je stemt. Labyrinth gebruikt de emailadressen alleen als check om te beoordelen of er onregelmatigheden plaatsvinden tijdens de stemming.

Heb je nog meer vragen, mail dan naar [info@avv.nu](mailto:info@avv.nu) of bel 070-4442140.

## Rekenvoorbeelden

**Om te beginnen kijken we per medewerker over de referperiode van een jaar (april 2018 t/m maart 2019) terug hoeveel uren er zijn gewerkt op zondag. Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met het uurloon. Het bedrag dat hier uit komt, is de basis voor de berekening van de compensatie, zoals die in onderstaande rekenvoorbeelden staat uitgewerkt.**

**De compensatie die de medewerker ontvangt wordt afgebouwd met de toekomstige salarisverhogingen en/of prijsindexaties te beginnen per 1 januari 2020.**

**De formule is: [aantal gewerkte uren op zondag in referperiode] x [uurloon medewerker] / 2 (toeslag 50% dus compensatie ook 50%) / 12 (maanden) = bedrag aan compensatie per maand.**

## Rekenvoorbeeld 1

**Fenna is verkoopmedewerker en heeft in totaal 30 uur gewerkt op een zondag in de referperiode. Haar contracturen zijn 16 uur per week. Haar uurloon bedraagt € 9,82.**

**Stap 1: 30 uur x € 9,82 = € 294,60**

**Stap 2: € 294,60 / 2 = € 147,30**

**Stap 3: € 147,30 / 12 maanden = € 12,28 compensatie per maand**

**Fenna verdient per maand € 680,85. Met haar compensatie verdient zij per maand € 680,85 + € 12,28 = € 693,13.**

**Deze toeslag kan op 2 manieren worden afgebouwd:**

**Stel dat de salarisverhoging per 1/1/2020 1% is, dan wordt het uurloon van Fenna € 9,92 (fictief). Zij verdient dan per maand € 687,79. Haar compensatie is dan nog: € 693,13 - € 687,79 = € 5,34 per maand.**

**1. Stel dat Fenna een salaristrede omhoog gaat en € 10,11 per uur gaat verdienen. Dan verdient zij per maand € 700,96. Haar compensatie is dan afgebouwd, want ze verdient meer dan € 693,13 (inclusief de compensatie).**

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Dille & Kamille en Dilka, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.



## Rekenvoorbeeld 2

**Tim is eerste verkoopmedewerker en heeft in totaal 43 uur gewerkt op een zondag in de referteperiode. Zijn contracturen zijn 24 uur per week. Zijn uurloon bedraagt € 12,12.**

**Stap 1: 43 uur x € 12,12 = € 521,16**

**Stap 2: € 521,16 / 2 = € 260,58**

**Stap 3: € 260,58 / 12 maanden = € 21,72 compensatie per maand**

**Tim verdient per maand € 1.260,48. Met zijn compensatie verdient hij per maand € 1.260,48 + € 21,72 = € 1.282,20.**

**Deze toeslag kan op 2 manieren worden afgebouwd:**

**Stel dat de salarisverhoging per 1/1/2020 1% is, dan wordt het uurloon van Tim € 12,24 (fictief).**

**Hij verdient dan per maand € 1.272,96. Zijn compensatie is dan nog € 1.282,20 - € 1.272,96 = € 9,24 per maand.**

**Stel dat Tim een salaristrede omhoog gaat en € 12,60 per uur gaat verdienen. Dan verdient hij per maand € 1.310,40. Zijn compensatie is dan afgebouwd, want hij verdient meer dan € 1.282,20 (inclusief de compensatie).**

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Dille & Kamille en Dilka, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.