



Sammenfatning af CFU-resultatet 2021

6. februar 2021

Indhold

<i>Overenskomst/aftaleperiode</i>	<i>3</i>
<i>Rammen og generelle lønstigninger.....</i>	<i>3</i>
<i>Reguleringsordning.....</i>	<i>3</i>
<i>Arbejdstid for undervisere, omfattet af Lov 409.....</i>	<i>4</i>
<i>Kompetenceudvikling</i>	<i>5</i>
<i>Psyisk arbejdsmiljø</i>	<i>5</i>
<i>De nye lønsystemer.....</i>	<i>5</i>
<i>Gruppeliv og pension.....</i>	<i>5</i>
<i>Opskrivning af lokallønspuljer.....</i>	<i>6</i>
<i>Sorgorlov.....</i>	<i>6</i>
<i>Chefområdet.....</i>	<i>6</i>
<i>Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser</i>	<i>7</i>
<i>Seniorpakke.....</i>	<i>7</i>
<i>Folkekirken</i>	<i>8</i>
<i>Et styrket lokalt samarbejde/TR.....</i>	<i>8</i>
<i>Fællesoverenskomsternes dækningsområde</i>	<i>9</i>
<i>Organisationsforhandlinger.....</i>	<i>9</i>

I det følgende beskrives de vigtigste elementer i den generelle del af CFU-forliget.

Overenskomst/aftaleperiode

Der er aftalt en 3-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2021 – 31. marts 2024.

Forliget udgør den generelle del af CFU-forliget. Det er aftalt, at der i perioden indtil 15. marts 2021 gennemføres organisationsforhandlinger. Resultatet af organisationsforhandlingerne vil sammen med den generelle del udgøre det samlede CFU-forlig.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede ramme for perioden udgør 5,25 pct. og udmøntes således:

Rammens fordeling i pct.	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt OK21
Generelle lønstigninger	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Skøn for reguleringsordningen			0,36		0,27		0,63
Midler til andre formål			0,20				0,20
Rammen i alt	0,80	0,30	1,75	0,30	1,75	0,35	5,25

Skønnet for reststigningen er 0,50 pct. pr. år

Reguleringsordning

Reguleringsordningen videreføres. Parterne vil i overenskomstperioden fortsætte arbejdet, som blev aftalt ved OK18 om at undersøge, om Danmarks Statistiks Standardberegnete lønindeks for hhv. den statslige og private sektor kan anvendes som et fremadrettet grundlag for reguleringsordningen.

Arbejdstid for undervisere, omfattet af Lov 409

Der er enighed om en ny aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2021 og erstatter de regler, der følger af lov 409 fra 2013.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, dvs. mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og LC/CO10, mellem ledelse og tillidsrepræsentant og mellem det centrale niveau og skole-/institutionsniveauet.

Kernen i den nye arbejdstidsaftale er, at leder og tillidsrepræsentant forud for skoleåret på baggrund af et forslag til en skole-/institutionsplan drøfter, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan kan strukturere dialogen om opgaveoversigten og samarbejdet om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger m.v.

I tilfælde af, at samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant ikke fungerer, kan ledelse og tillidsrepræsentant sammen anmode det relevante ressortministerium og den relevante faglige organisation eller i sidste instans de centrale parter om bistand til at forbedre samarbejdet.

En væsentlig del af den nye arbejdstidsaftale er, at alle lærere, når de fylder 60 år, har ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren har fortsat fuld pensionsindbetaling i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad.

Der er enighed om, at gældende lokalaftaler ikke opsiges med indgåelse af Aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten. Den nye aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten kan fungere i samspil med lokale aftaler, og det er op til de lokale parter at foretage eventuelle tilpasninger til lokale forhold.

Kompetenceudvikling

Ved OK18 blev parterne enige om at omlægge den partsfælles kompetenceindsats. Parterne skabte en kompetencefond med underliggende fondsgrupper for hver af de fire centralorganisationer. Ved OK21 blev parterne enige om at fortsætte fokuset på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

Psykisk arbejdsmiljø

Ved OK18 blev parterne enige om at udvikle og tilbyde en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø. I overenskomstperioden har parterne udviklet uddannelsen, der har fået rigtig gode deltagerevalueringer. Ved OK21 er parterne blevet enige om at fortsætte med at udbyde uddannelsen.

De nye lønsystemer

Det er aftalt, at parterne frem til næste overenskomstforhandling igangsætter et fælles initiativ, der har til formål at etablere et fælles videns- og erfaringsgrundlag om den lokale løndannelse i staten. Herefter vil dette udgøre et grundlag for parternes drøftelser, om de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles til gavn for alle statslige arbejdspladser.

Endvidere vil rammeaftalen om de nye lønsystemer ændres, således at tillidsrepræsentanter – og organisationen, hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant – skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer, i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Gruppeliv og pension

Gruppelivsordningen forbedres, således at aldersgrænsen for børnesum hæves fra 21 til 24 år. Herudover er der en række mindre ændringer af redaktionel karakter.

Parterne er også enige om at foretage en række ændringer i ydelsessammensætningsaftalen. Fremadrettet bliver der bl.a. mulighed for i den enkelte pensionsordning at etablere sundhedsordninger, som har til formål at fremme forebyggende og helbredende indsats i forhold til medlemmernes sundhed og arbejdsmiljø.

Opskrivning af lokallønspuljer

Lokallønspuljerne opskrives med ca. 2 gange 12 mio. kr., der udmøntes i hhv. 2021 og 2022 og fordeles blandt Forsvaret, Politiet, Folketinget, Folkekirken, Det Kongelige Teater, Trafikstyrelsen og Naviar. Puljerne omfatter udelukkende CO10-grupper på gammel løn.

Sorgorlov

Af resultatet følger, at begge forældre (inkl. adoptanter) har ret til sorgorlov i indtil 26 uger efter et barns død i perioden indtil barnets 18. år. Der ydes endvidere orlov med løn i indtil 14 uger efter bortadoption, hvis et barn bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen.

Det er også aftalt, at hvis moderen, der har mistet et barn, efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til løn under orlov med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Chefområdet

I rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes grundlønnen for stillinger, indplaceret i gruppe 1.

Dækningsområdet for rammeaftalen udvides endvidere til at omfatte institutioner under Kriminalforsorgen og stiftskontorchefstillinger på folkekirkens område.

I Kriminalforsorgen omklassificeres et antal områdechefstillinger og institutionschefstillinger til lønramme 37.

Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Parterne er blevet enige om at etablere et partnerskab, der har til formål at understøtte, at statens arbejdspladser udvikles til at være attraktive og bæredygtige arbejdspladser. Parterne skal bl.a. indhente fælles viden om aktuelle og fremtidige arbejdsmarkedstendenser.

Seniorpakke

Fra det kalenderår, hvor de fylder 62 år, har alle ansatte ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn. Den ansatte har ret til at konvertere sin seniorbonus til frihed og/eller til et ekstraordinært pensionsbidrag. Hvis senioren vælger at konvertere seniorbonussen til frihed, vil friheden udgøre 2 seniordage om året.

Endvidere er det aftalt, at alle ansatte, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver som led i sin medarbejderudviklingssamtale. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og på medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

Aldersgrænsen for aftrapning i job/charge (retræte) ændres fra 55 til 58 år.

Parterne vil løbende følge, hvordan seniorindsatsen fungerer lokalt, og parterne vil i overenskomstperioden gennemføre en tværgående indsats, der skal fremme seniorers mulighed for kompetenceudvikling.

Folkekirken

Parterne vil i perioden afdække muligheden for, at folkekirkens institutioner kan omfattes af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten, således at en aftale herom i givet fald kan søges forhandlet ved førstkommende overenskomstforhandling.

Endvidere vil vilkårene for tillidsrepræsentantordningerne i folkekirken blive forbedret på en række punkter, der omfatter lokaleforhold, it-udstyr, ret til frihed til TR-uddannelse og tid til at udøve sit hverv.

Et styrket lokalt samarbejde/TR

Der er aftalt en række indsatsområder for Samarbejdssekretariatet. Det drejer sig om

- Grøn omstilling på de statslige arbejdspladser
- Samarbejdet mellem SU og arbejdsmiljøorganisationen i forhold til psykisk arbejdsmiljø mm.
- Inddragelse af SU i forbindelse med processer omkring udbud, genudbud og udlicitering på arbejdspladsen

Endvidere vil SU-aftalen blive ændret, således at nu klart fremgår, at ledelsens informationspligt også omfatter genudbud.

I TR-aftalen vil det blive præciseret, at TR og ledelsen skal drøfte, om TR skal have reduceret sine sædvanlige opgaver som følge af tidsforbruget til hvervets udførelse.

Fællesoverenskomsternes dækningsområde

Parterne er enige om at drøfte spørgsmålet om at overenskomstdække ansættelse af pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. samt personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

Organisationsforhandlinger

I perioden fra den 15. februar til den 15. marts 2021 gennemføres der organisationsforhandlinger. Der er ikke afsat midler af rammen til organisationsforhandlinger, hvilket indebærer, at omkostningskrævende krav vil skulle finansieres af omlægning af eksisterende tillæg mv. Organisationerne vil modtage nærmere besked om gennemførelse af organisationsforhandlingerne.