



Sammenfatning af CFU-resultatet 2018

28. april 2018

Indhold

<i>Overenskomst/aftaleperiode</i>	3
<i>Rammen og generelle lønstigninger</i>	3
<i>Reguleringsordning</i>	4
<i>Spisepause</i>	4
<i>Arbejdstid for undervisere, omfattet af Lov 409</i>	4
<i>Kompetenceudvikling</i>	5
<i>Nyt aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner</i>	6
<i>Psykisk arbejdsmiljø</i>	6
<i>Udflytning af arbejdspladser</i>	6
<i>Gruppeliv</i>	7
<i>Overenskomstdækning af timelønnet undervisning</i>	7
<i>Opskrivning af lokallønspuljer</i>	7
<i>Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager</i>	8
<i>Ny ferieaftale</i>	8
<i>Chefområdet</i>	8
<i>Plustid</i>	9
<i>Bistand hos a-kasse ved afsked</i>	9
<i>Organisationsforhandlinger/Det åbne vindue</i>	9

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 2018 – 31. marts 2021.

Forliget udgør den generelle del af CFU-forliget. Det er aftalt, at der i perioden indtil 18. maj 2018 gennemføres organisationsforhandlinger. Resultatet af organisationsforhandlingerne vil sammen med den generelle del udgøre det samlede CFU-forlig.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme for aftaleperioden udgør 8,10 %, og heraf forudsættes reststigningen at udgøre 1,5 % for hele perioden.

De generelle lønstigninger udmøntes således i perioden:

I %	2018	2019	2020	2021	I alt OK18
Generelle lønstigninger	1,30	2,16	1,46	0,68	5,60
Skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen	0,33	0,02	0,02	0,10	0,47
Generelle lønstigninger inkl. skøn for reguleringsordningen	1,63	2,18	1,48	0,78	6,07

Reguleringsordning

Reguleringsordningen videreføres. I modsætning til i overenskomstperioden 2015-2018 er der hverken aftalt et privatlønsværn eller suspension af reguleringsordningen. Reguleringsordningen er med andre ord aftalt som en symmetrisk ordning på samme måde som før OK15.

Parterne vil i overenskomstperioden undersøge, om det nye lønindeks, som Danmarks Statistik er ved at udvikle, kan anvendes som grundlag for reguleringsordningen. Lønindekset vil i givet fald kunne danne basis for, at personaleforskydninger (som eksempelvis ansættelse af flere højtlønnede og færre lavtlønnede på samme arbejdsplads eller opgavevaretagelse via konsulentfirmaer fremfor ansættelse af konsulenter) indgår i beregningsgrundlaget.

Spisepause

Parterne slår fast, at retten til betalt spisepause i arbejdstiden er en overenskomstmæssig ret. Retten til betalt spisepause kan dermed kun opsiges, hvis Moderniseringsstyrelsen fremsætter krav herom ved en overenskomstfornyelse, og hvis CFU imødekommer kravet. Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selv om arbejdsgiveren forlænger pausens varighed og/eller hvis arbejdsgiver giver afkald på den ansattes pligt til at stå til rådighed.

Arbejdstid for undervisere, omfattet af Lov 409

Det har ikke været muligt at opnå en forhandlet arbejdstidsaftale for ansatte på Lov 409-underviserområderne ved OK18. Arbejdstiden reguleres derfor fortsat af Lov 409 (2013).

Parterne er enige om, at det er en mulighed at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Det er en målsætning for parterne, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde imellem TR og ledelsen. Ledelsen eller TR kan i tilfælde af, at samarbejdet ikke fungerer på skolen/institutionen, søge bistand hos de centrale overenskomstparter. Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen, og LC/CO10 vurderer behovet for bistand. Der sker løbende en prioritering af henvendelserne henset til de centrale parters ressourcer.

Forud for skoleåret drøfter leder og TR, hvordan planlægning af skoleåret/arbejdsåret foregår på skolen/institutionen, herunder hvordan skolen/institutionen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.

Parterne er enige om at optage forhandlinger om arbejdstid ved OK21, såfremt der indgås en arbejdstidsaftale på baggrund af den periodeforhandling, som KL og LC har aftalt gennemført. Parterne er opmærksomme på, at den arbejdstidsaftale, som de centrale parter måtte indgå ved OK21 på Lov 409-områderne i staten, skal kunne rumme, at der i staten er en variation af skoleformer. Udgangspunktet for forhandlingerne er forhandlingsresultatet på det kommunale område, men såfremt særlige forhold ved de enkelte skoleformer nødvendiggør tilpasninger i forhold til den kommunale aftale, er parterne forpligtede til at forhandle sådanne tilpasninger.

Kompetenceudvikling

Parterne er enige om at fortsætte det gode samarbejde om kompetenceudvikling af statens medarbejdere. Parterne er enige om at omlægge den partsfælles kompetenceindsats. Parterne vil fokusere midlerne i indsatsen ved at samle midlerne i en kompetencefond, der har fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Mid-

lerne fra FUSA og den eksisterende kompetencefond overføres til den nye kompetencefond.

Nyt aftalegrundlag for chefer på uddannelses- og undervisningsinstitutioner

Parterne er blevet enige om to nye cheftaler for chefer på visse selvejende institutioner på uddannelses- og undervisningsområdet. Aftalerne er fælles mellem CO10, LC og Akademikerne. Den ene aftale omfatter chefstillinger med personaleledelse, som er ansat ved institutioner oprettet efter lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, lov om medie- og journalisthøjskolen, lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser og lov om maritime uddannelser. Den anden aftale omfatter chefstillinger med personaleledelse, som ansættes ved institutioner oprettet efter lov om institutioner for almen-gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelser samt lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for statens arbejdspladser og medarbejdere. Derfor udvikler og tilbyder parterne i overenskomstperioden en frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Udflytning af arbejdspladser

Parterne har aftalt en række tiltag, der alle sikrer mod at forbedre medarbejdernes vilkår i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser:

- Parterne præciserer, at de nye lønsystemer giver mulighed for at yde udligningstillæg ved geografisk flytning af institutioner.

- Parterne udarbejder en fælles vejledning om statslige arbejdsgivers mulige tiltag for berørte medarbejdere i forbindelse med geografisk flytning af en statslig arbejdsplads.
- Ved geografisk flytning af en institution i flere etaper, kan der på den oprindelige eller den flyttede del af institutionen, hvor der ikke er en TR, vælges en midlertidig TR pr. medarbejdergruppe.
- På nyetablerede institutioner og på institutioner, som flytter geografisk, hvor ingen medarbejdere opfylder anciennitetskravet på 9 måneder, kan medarbejdere med kortere anciennitet vælges som TR.
- Aftale om flyttegødtgørelse forbedres.

Gruppeliv

Gruppelivsordningen forbedres, således at forsikringssummen ved dødsfald forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr. Forsikringssummen ved kritisk sygdom forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. Kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af ordningen, bortfalder.

Overenskomstdækning af timelønnet undervisning

I overenskomstperioden skal der optages forhandlinger om at overenskomstdække det område, der i dag er dækket af Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning.

Opskrivning af lokallønspuljer

Lokallønspuljerne opskrives med ca. 2 gange 12 mio. kr., der udmøntes i hhv. 2018 og 2019 og fordeles blandt Forsvaret, Politiet, Folketinget, Folkekirken, Det Kongelige Teater, Trafikstyrelsen og Naviair og produktionsskoler. Puljerne omfatter udelukkende LC- og CO10-grupper på gammel løn.

Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager

Aftalen udvides til også at omfatte ret til løn i op til 5 dage pr. barn årligt for medarbejdere, hvis børn modtager ambulans behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver den ansattes tilstedeværelse. Endvidere gives der ret til fravær uden løn til medarbejdere, der iht. lov om social service ansættes af kommunen til at passe en nærtstående i hjemmet.

Ny ferieaftale

Folketinget har vedtaget en ny ferielov. Parterne er enige om at implementere de nye regler ved indgåelse af en ny ferieaftale med tilførende vejledning. Parterne er enige om, at de særlige feriedage videreføres efter de nugældende regler.

Chefområdet

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer udvides, så den omfatter flere statsinstitutioner. Undtaget er fortsat institutioner indenfor undervisning/uddannelse samt Rigspolitiet. Vedr. cheflønsaftalen ophæves puljestyringen. Undtaget er dog bl.a.

- Institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning
- Institutioner under Kriminalforsorgen
- Visse stillinger inden for Rigspolitiet (politidirektører, chefen for PET, politilederstillinger som chefpolitiinspektør, politiinspektør mv. i Rigspolitiet, politikredsene og i PET)
- Formænd for og medlemmer af ankenævn og andre klageorganer

Plustid

Kravet om, at der skal indgås en iværksættelsesaftale mellem ansættelsesmyndigheden og TR, for at bestemmelserne om plustid kan bringes i anvendelse, ophæves.

Bistand hos a-kasse ved afsked

Medarbejdere, som afskediges på grund af institutionens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen. Timerne skal være placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen og efter aftale med ansættelsesmyndigheden.

Organisationsforhandlinger

I perioden frem til den 18. maj 2018 gennemføres der organisationsforhandlinger. Organisationsforhandlingerne kan angå både omkostningskrævende og ikke-omkostningskrævende krav. Til de omkostningskrævende krav er der afsat 0,23 % af rammen i organisationspuljer på både CO10- og LC-organisationsområdet. Organisationerne vil modtage nærmere besked om gennemførelse af organisationsforhandlingerne.