



Sammenfatning af det generelle CFU-forlig 2024

11. februar 2024

Indhold

<i>Overenskomst/aftaleperiode</i>	3
<i>Rammen og generelle lønstigninger.....</i>	3
<i>Reguleringsordning.....</i>	4
<i>Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse</i>	4
<i>Fleksibilitet.....</i>	4
<i>Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag.....</i>	4
<i>Tillidsrepræsentanter/den danske model.....</i>	5
<i>Familiemæssigt nfravær/barsel.....</i>	6
<i>Medarbejdermøder i Folkekirken</i>	6
<i>Opskrivning af lokallønspuljer.....</i>	6
<i>Seniorordning med fastholdelsesbonus.....</i>	6
<i>Kontraktansættelse af chefer</i>	7
<i>Videreudvikling af statens lønsystemer.....</i>	7
<i>Kompetenceudvikling</i>	7
<i>Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø</i>	8
<i>Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser</i>	8
<i>Inklusion</i>	8
<i>Samarbejde om implementering og brug af AI/kunstig intelligens</i>	8

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

Overenskomst/aftaleperiode

Der er aftalt en 2-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2024 – 31. marts 2026.

Forliget udgør den generelle del af CFU-forliget. Det er aftalt, at der i perioden indtil 17. marts 2024 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 8,40 pct. og udmøntes således:

Rammens fordeling i pct.	1.4.24	1.4.25	1.11.25	I alt OK24
Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
Skøn for reguleringsordningen	1,06	0,04		1,10
Midler til andre formål	0,11	0,89		1,00
Rammen i alt	6,00	2,20	0,20	8,40

Skønnet for reguleringsordningen er baseret på en samlet reststigning på 0,40 pct. i alt i perioden.

Med henblik på at sikre, at der i OK24-perioden bliver genskabt en balance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor, er der aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025 med det formål at håndtere en eventuel ubalance. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med november lønnen 2025. Målet er, at der senest ved indgangen til OK26 vil være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling.

Som led i forhandlingerne har CFU imødekommet finansministerens krav om en særlig pulje til udsatte grupper.

Reguleringsordning

Det er aftalt, at reguleringsordningen videreføres. En væsentlig ændring er, at reguleringsordningen med virkning fra 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks nye standardberegnete lønindeks, der er vurderes at være mere retvisende end det hidtidige lønindeks.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Der er aftalt at forhøje den særlige feriegodtgørelse, således at den særlige feriegodtgørelse med virkning fra 1. april 2024 stiger fra 1,5 % til 2,02 %. Det er samtidig aftalt, at udbetalingen af det særlige løntillæg på 0,45 % som følge af afskaffelsen af Store Bededag ophører.

Fleksibilitet

På forskellige måder er der med forliget taget hul på, at den enkelte ansatte får bedre mulighed for at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv mere fleksibelt. Dels er det aftalt, at den ansatte kan opspare afspadsering, bl.a. som følge af mer- og overarbejde, og den 6. ferieuge og dermed samle frihed til senere afvikling. Tidspunktet for afviklingen fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Dels er det aftalt, at den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, helt eller delvist kan udbetales som løn eller af ansættelsesmyndigheden kan indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Det er aftalt, at alle ansatte pr. 1. april 2024 får ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod, at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal i givet fald skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen

af den forhøjede indbetaling (kronebeløb eller procent af den pensionsgivende løn) og om i hvilken periode, forhøjelsen skal indbetales.

Tillidsrepræsentanter/den danske model

For tillidsrepræsentanter er der aftalt en række nye tiltag:

På institutioner, der er placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå en aftale om tillidsrepræsentantstrukturen, herunder om antallet af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe. Forhandlingen fordrer, at én af parterne anmoder herom.

Det er præciseret, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere, og at dette kan ske i arbejdstiden. Mødet med den nyansatte medarbejdere kan f.eks. planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere – men kan også ske på andre måder.

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanten og ledelsen løbende – og normalt mindst én gang om året – skal drøfte behovet for at justere på tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver med henblik på at sikre, at tillidsrepræsentanten har den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af sit hverv.

Af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 fremgår det, at der skal oprettes en udviklingsfond på det statslige område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det statslige område. Med CFU-forliget har parterne slået fast, at fonden skal bidrage til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model og
- Understøtning af lokalt samarbejde, herunder fx uddannelse af tillidsrepræsentanter

Familiemæssigt fravær/barsel

Fra den 1. april 2024 øges lønretten til fædre/medmødre med 3 uger. Dermed er far/medmor sikret løn under den øremærkede del af orloven, men derudover også ligestillet med mødre i forældreorloven. Adoptanter har tilsvarende fået 3 ugers ekstra lønret i alt.

Forudsat at barselslovens dagpengeret, som forventet, udvides, får flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret.

Endelig får soloforældre (børn, der kun har en forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret, og en forælder/adoptant, hvor den anden forælder/adoptant dør, får ret til at indtræde i den afdøde forælders/adoptants resterende lønret.

Medarbejdermøder i folkekirken

Der er indgået en aftale om medarbejdermøder i Folkekirken. Med aftalen får medarbejdere ansat af bl.a. menighedsråd indflydelsesmuligheder og rettigheder, der i stort omfang svarer til de muligheder og rettigheder, der følger af den SU-aftale, der gælder for statens ansatte i øvrigt. Aftalen følger op på et periodeprojekt, der blev aftalt i forbindelse med OK21.

Opskrivning af lokallønspuljer

Lokallønspuljerne opskrives med godt to gange 12 mio. kr., der udmøntes i hhv. 2024 og 2025 og fordeles blandt Forsvaret, Politiet, Folkekirken, Det Kongelige Teater og Trafikstyrelsen/Naviair. Puljerne omfatter udelukkende CO10-grupper på gammel løn.

Seniorordning med fastholdelsesbonus

I henhold til den nuværende aftale om seniorordninger er der mulighed for lokalt at etablere en seniorordning med fastholdelsesbonus. Aftalen forudsætter, at den ansatte er 62 år, og

at de lokale parter aftaler, hvornår fratrædelsen skal ske og dermed hvornår, at fastholdelsesbonusen skal udbetales. Aftalen forudsætter dermed, at den ansatte fratræder på det tidspunkt, hvor fastholdelsesbonusen udbetales. Det er med virkning fra 1. april 2024 aftalt, at udbetaling af fastholdelsesbonusen på det aftalte tidspunkt ikke forudsætter, at den ansatte fratræder stillingen. Det er endvidere aftalt, at der skal udbetales en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonusen, hvis ansættelsen ophører før tid bl.a. pga. arbejdsgivers forhold.

Kontraktansættelse af chefer

I rammeaftale om kontraktansættelse af chefer forhøjes "gulvet" i rammeindplaceringen for stillinger, indplaceret i gruppe 1 og 2, med hhv. ca. 10.000 kr. og ca. 22.000 kr. årligt i 31. marts 2012-niveau.

Videreudvikling af statens lønsystemer

Ved OK21 blev parterne enige om at gennemføre et projekt om de nye lønsystemer. Fase 1 blev gennemført. Ved OK24 har parterne aftalt at fortsætte arbejdet, dvs. fase 2, hvor parterne på baggrund af det fælles videns- og erfaringsgrundlag, der blev opnået via fase 1, drøfter hvordan de nye lønsystemer kan forbedres og videreudvikles.

Kompetenceudvikling

Den statslige kompetencefond med særlige fondsgrupper for hhv. CO10 og LC fortsætter i overenskomstperioden.

Kompetencesekretariatet fortsætter også sin indsats i overenskomstperioden. Parterne har aftalt, at Kompetencesekretariatets rådgivningsydelsen kvalificeres, således at ydelserne

kommer bredt ud til mange statslige arbejdspladser. Parterne vil inddrage de erfaringer, der er opnået fra de tværgående indsatser, der blev aftalt ved OK21.

Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at fortsætte den frivillige lederuddannelse i psykiske arbejdsmiljø (FLIPA) i den kommende overenskomstperiode. Uddannelsen vil fortsat have en længde på tre hele uddannelsesdage og to halve netværksdage, der afvikles på et halvt år. Ledernes deltagelse på uddannelsen vil fortsat blive finansieret af deres arbejdspladser.

Partnerskab for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre partnerskabet for udvikling af attraktive og bæredygtige statslige arbejdspladser med henblik på at videreudvikle statslige arbejdspladser. Partnerskabet vil i overenskomstperioden bl.a. drøfte aktuelle tendenser på arbejdsmarkedet, der kan få afgørende betydning for de statslige arbejdspladser.

Inklusion

Parterne er enige om, at staten også i fremtiden skal finde plads til medarbejdere med særlige behov, og dermed være med til at øge tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer, der kan have vanskeligt ved at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår. Parterne vil i perioden drøfte en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel) med tilhørende vejledning.

Samarbejde om implementering og brug af AI/kunstig intelligens

Parterne har aftalt en række initiativer, der skal gennemføres i overenskomstperioden:

- Parterne vil i fællesskab tilegne sig ny viden om AI.
- Parterne vil drøfte behovet for at justere relevante centrale aftaler.
- Parterne vil i fællesskab opfordre til og fremme dialog om AI på det statslige arbejdspladser.