

Centralorganisationernes Fællesudvalg

15. december 2020
20-00162 09.

CFU's generelle krav ved aftale- og overenskomstforhandlingerne 2021

Løn

1. Procentuelle generelle lønstigninger, der som minimum sikrer reallønnen for alle
2. Videreførelse af reguleringsordningen
3. Under forudsætning af, at krav 1 opfyldes, og de generelle lønstigninger har en sådan størrelse, at de forhindrer en negativ udmøntning, afsættes der midler til organisationspuljer med udmøntningsgaranti
4. Der afsættes midler til forhøjelse af lokallønspuljer
5. Tilførelse af midler til cheflønspuljen
6. Forbedring af lønberegningsreglerne (aflønning på brudte datoer)

Pension/gruppeliv

7. Forbedring af minipensionen
8. Der aftales justeringer i gruppelivsordningerne (finansieret af bonusmidler)
9. Diverse ændringer af ydelsessammensætningsaftalen

Frit valg

10. Etablering af fritvalgsordning med frit valg mellem løn, frihed og pension

CFU ønsker, at parterne både via CFU-forliget og i den kommende overenskomstperiode sætter fokus på det lokale samarbejds- og aftalerum. CFU ønsker desuden, at parterne med en partsfælles og værdiskabende tilgang understøtter og styrker den lokale aftalemodel i praksis. Kravene omfatter seniorer, det nye lønsystem, grøn omstilling, arbejdsliv/arbejds miljø, samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter.

Aftale- og samarbejdsrummet

11. Styrkelse af det lokale aftale- og samarbejdsrum

Seniorvilkår

Forbedrede og forpligtende seniorrettigheder, der skal styrke fastholdelse i et gradvist forlænget arbejdsliv. De konkrete krav er:

12. Ret til etablering af opsparingskonto for medarbejdere over 55 år

13. Nedsættelse af grænsen for, hvornår ansatte kan vælge at konvertere pensionsbidrag til køb af frihed

14. Forpligtelse til at afholde en livsfasesamtale med fokus på den enkeltes behov, så seniorerne får lyst og mulighed for at blive i beskæftigelse, også efter den formelle pensionsudbetalingsalder Samtalen kan munde ud i en senioraftale

15. Inddragelse af TR og SU i arbejdspladsens seniorpolitiske tiltag mhp., at der etableres en ambitiøs seniorindsats med fokus på den enkeltes behov ift. eksempelvis arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse, nye opgaver, det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, hjemmearbejde og ansvar

16. Ret til seniordage

Rammeaftale om nye lønsystemer

17. Bedre proces for den lokale løndannelse, herunder åbenhed om løn og lønstrukturer på den enkelte arbejdsplads

18. Styrket forhandlingsposition for TR i forbindelse med nyansættelser, herunder at tillæg skal forhandles med TR/organisationen, før der gives oplysning om tillæg til nye medarbejdere

19. Oplysninger til TR i forbindelse med lokale forhandlinger

20. Et forbedret tvisteløsningssystem, herunder oprettelse af uafhængigt lønnævn med opmand til løsning af tvister i forbindelse med lønforhandlinger

Grøn omstilling

21. Medarbejderinddragelse i grøn omstilling på statslige arbejdspladser

Arbejdsliv og arbejdsmiljø

22. Samarbejdsudvalg skal have et mere forpligtende samarbejde om arbejdsmiljø, herunder:
 - psykisk arbejdsmiljø generelt
 - stress
 - vold
 - krænkende handlinger

23. Der skal være en årlig drøftelse mellem leder og TR/AMR og i samarbejdsudvalget om det gode arbejdsliv

24. Fortsættelse af lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

25. Påbud fra Arbejdstilsynet, APV-resultater og handlingsplaner i tilknytning til disse offentliggøres på arbejdspladsens hjemmeside

26. Ledelsen skal én gang årligt redegøre for sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

27. Etablering af ret til introforløb og supervision for nyansatte

Samarbejdsaftalen

28. Folkekirken skal omfattes af SU-aftalen

29. Såfremt der i en sag om udbud er rejst en sag om brud på reglerne om information og drøftelse, har dette opsættende virkning for gennemførelse af udbuddet

30. SU skal i endnu højere grad inddrages i arbejdet med kontrakter med private leverandører, opfølgning på disse og i forhold til genudbud

Tillidsrepræsentanter

31. TR og leder skal drøfte reduktion af sædvanlige arbejdsopgaver pga. tidsforbrug til hvervet

32. Der skal aftales et tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant

33. Midlertidig anerkendelse af flere tillidsrepræsentanter på et valgområde ifm. ressortomlægninger eller lignende

34. Alle dele af folkekirkens personale skal omfattes af TR-aftalen

35. Ret til valg af TR på enhver afdeling/matrikel med mindst 5 ansatte

36. Vejledende tekst om elementer, der bør tages hensyn til ved vurderingen af, hvad der er nødvendig tid

Kompetenceudvikling

37. Videreførelse og forbedring af aftalerne om henholdsvis Den Statslige Kompetencefond og organisering af parternes fælles arbejde med kompetenceudvikling, samt evaluering af Den Statslige Kompetencefond ved udgangen af den kommende overenskomstperiode

38. Indenfor OAO's fondsområder kan der aftales og understøttes særlige indsatser, hvortil der kan ydes støtte til udgifter, der ligger ud over uddannelses-/kursusgebyrer, materialer, transport og ophold (jf. §4, stk. 2 i Aftale om Kompetencefonden)

39. Inden for OAO's, LC's og CO10's fondsgrupper skal tillidsrepræsentanten sammen med leder og medarbejder underskrive ansøgninger til Den Statslige Kompetencefond

Arbejdstid

Forbedringer i statens arbejdstidsaftale. De konkrete krav (krav 40-43) er:

40. Varsling i forbindelse med ændring/omlægning af planlagt tjeneste. Herunder krav om godtgørelse, hvis varslerne ikke overholdes

41. Deltidsansatte skal have adgang til højere timetal eller fuldtid

42. Etablering af ret til frihed uden løn – eventuel opsparing af retten over et antal år

43. Fastsættelse af rammer for lokale flekstidsaftaler i Statens arbejdstidsaftale

44. Indgåelse af en arbejdstidsaftale, der regulerer de områder, der pt. er omfattet af lov 409, jf. OK18-CFU-forligets punkt IV

Leder/chefområdet

- 45. Ændret brug og anvendelse af åremål
- 46. Ændring af rammeaftale om kontraktansættelse i staten
- 47. Honorering af chefer ved domstolene

Barsel, adoption, omsorgsdage, barns sygdom

- 48. Udvidet øremærkning af forældreorlov til fædre m.fl.
- 49. Større fleksibilitet mht. placering af fravær ifm. barns to sygedage
- 50. Afbrudt arbejdsdag ved barns sygdom
- 51. Lønret i forbindelse med fravær pga. sorgorlov
- 52. Forlængelse af orlovsperiode med løn i forbindelse med fravær ved graviditets-betinget sygdom efter fødslen

Tryghed

- 53. Arbejdsgiver kan ikke varsle ferie til afholdelse i opsigelsesperioden
- 54. Ret til frihed til realkompetenceafklaring ved uansøgt afsked
- 55. Forbedret beskyttelse ved afskedigelse på grund af arbejdsbetinget sygefravær
- 56. Ret til omplacering inden for ansættelsesområdet ved afskedigelser som følge af økonomi, besparelser og rationaliseringer.

Distancearbejde/hjemmearbejde/digitalisering

- 57. Ændring/modernisering af rammeaftale om distancearbejde, samt opdatering af vejledning herom
- 58. Udvikling af det digitale arbejdsliv

Øvrige generelle vilkår

- 59. Arbejdsgiveren betaler for lægelig dokumentation ved sygdom under ferie
- 60. Pensionerede skal omfattes direkte af (fælles)overenskomstenerne

61. Organisationen/den lokale repræsentant skal tilsendes ansættelseskontrakten i forbindelse med ansættelser af medarbejdere i fleksjob
62. Modernisering af tjenesterejseaftalen
63. Nyberegning af grundlaget for den faste varmesats
64. Undervisning og forskning: Arbejdsgiver kan kun få del af ophavsretten, hvis det er nødvendigt for vedkommendes sædvanlige virksomhed, og hvis der indgås en lokalaftale om overdragelse af ophavsret
65. Fastsættelse af en forpligtelse til drøftelse i SU af anvendelse af tidsbegrænsede ansættelser, små deltidjob, timelønnede, vikarer, freelancere, projektansatte mv.

Uden for aftaleområdet

66. Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til den del af rammen ved OK21, der afsættes til egentlige lønformål (generelle lønstigninger, puljer til lokale lønforhandlinger, cheftillæg mm.). Alternativt en ekstraordinær regulering af den generelle tjenestemandspension i lighed med den, der gennemførtes efter OK05

Forbeholdskrav

67. Der tages forbehold for fremsættelse af krav i forlængelse af udfaldet af verserende sager for domstole eller voldgiftsretter
68. Der tages forbehold for fremsættelse af krav, der følger ændringer på det øvrige arbejdsmarked eller i lovgivningen