

Præsentation

CFU-forliget 2011-13



Forlig i en svær tid

- En to-årig overenskomst
- Svær situation med stram økonomi og en privat sektor med lav lønudvikling
- Politisk ønske om senere tilbagetrækningsalder herunder afskaffelsen af efterløn
- Husk at der er forskel på den politiske dagsorden og det fagpolitiske overenskomstresultat
- Et ja til overenskomstresultatet er ikke det samme, som et ja til efterlønsreformen
- Som helhed et realistisk resultat



Rammen

I pct.	2011	2012	I alt OK11	2013
Generelle lønstigninger	1,48	1,67	3,15	
Udmærningen fra reguleringsordningen m.v. (skøn for 2012)	-1,48	0,03	-1,45	0,10
Generelle lønstigninger inkl. Skøn for reguleringsordning	0,00	1,70	1,70	

Bemærkning: Skønnet for den årlige reststigning er 0,9 pct.

Udover den centrale lønstigning er der stadig plads til lokal lønudvikling, som er en del af reststigningen.



OK11 CFU-forlig 2011-13

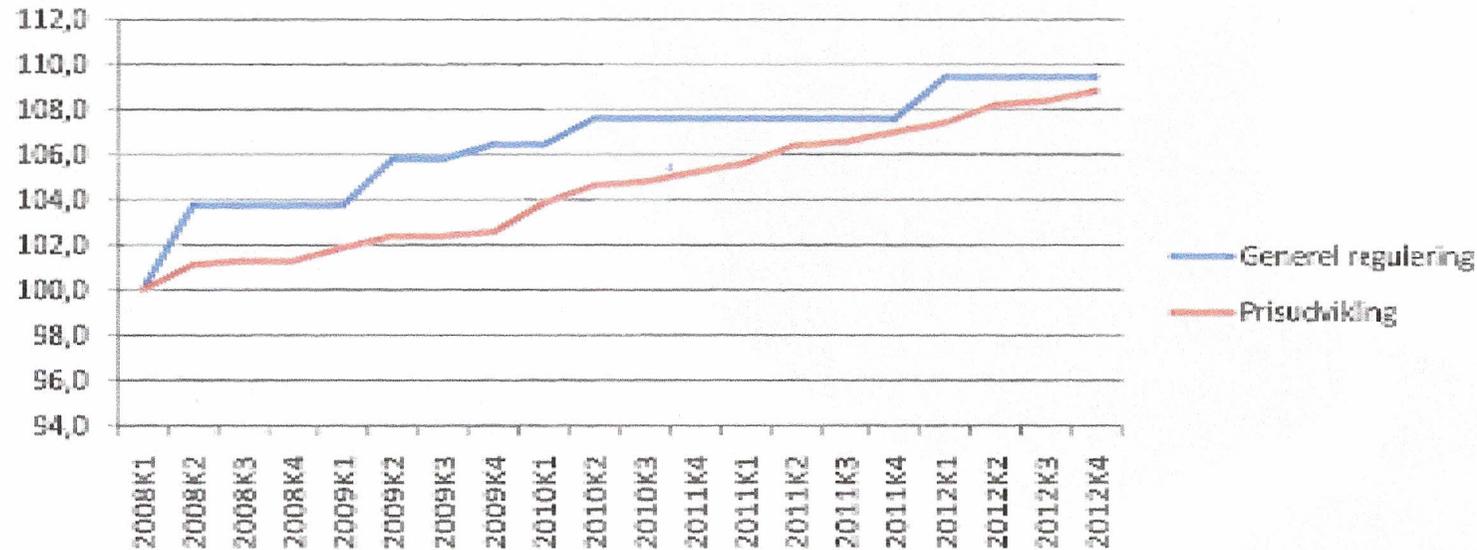


Regulering af lønnen

- Generelle lønstigninger på 1,7 pct. pr. 1. april 2012
- Reguleringsordningen videreføres uændret



Perioden 2008-13



Start 1. kvartal 2008 – slut 4. kvartal. I OK08 er de faktiske stigningstakter anvendt. I fremskrivningen er de i forliget anvendte stigningstakter anvendt.

I den indeværende periode kan reallønnen ikke sikres. Dog forventes det, at den sikres i overenskomstens 2. år.

Samlet set med løn- og prisudviklingen i sidste og denne overenskomstperiode, forventes det, at reallønnen samlet sikres.



Serviceeftersyn

- Parterne er enige om at foretage et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer i perioden
- Udvalgsarbejdet færdiggøres i maj 2012 med henblik på, at det kan indgå i forberedelserne til næste overenskomstforhandling
- Der nedsættes et udvalg med repræsentanter fra parterne - mulighed for etablering af under arbejdsgrupper

Serviceeftersyn

- **Udvalgsarbejdet skal bl.a. koncentrere sig om følgende:**
 - Overenskomster og aftalers indhold og opbygning
 - Forhandlingssystemet
 - Lønssystemer og løndannelse
 - Arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse
 - De centrale parters kompetence og styring
 - Ledelsesrummet
 - SU og TR
 - OAO har lagt særlig vægt på, at SU og TR indgår i udvalgsarbejdet som vigtige omdrejningspunkter for det lokale samarbejde



Kompetenceudvikling

- SCKK videreføres (ændrer måske navn)
 - Fokus alene på kompetenceudvikling
 - Kvalitetsudvikling trækkes tilbage til Personalestyrelsen som arbejdsområde
- Kompetencefonden videreføres med 40 mio. kr. årligt, som fordeles efter lønsum på ministerområde

Pension

- **Forhøjelse af minipensionen med 11,8 mio. kr.**
 - Det betyder pr. 1. april 2011 hæves minipensionen med 0,37 pct. til 10,65 pct.
- **Karensbestemmelserne i OAO's Fællesoverenskomst § 7 om pension forbedres:**
 - Der er ingen timegrænse for optjening af pension
 - Der optjenes pension fra dag 1, hvis man ved tidligere ansættelse har været omfattet af en arbejdsmarkedspension



Førtidspensionsfradrag – tjenestemænd

- Der er aftalt nye førtidspensionsfradrag
- Du omfattes ikke af de nye fradrag, hvis du er født før 1959
- For tjenestemænd, der er født i 1959 eller senere, er det ansættelsestidspunktet der afgør hvilke regler, der gælder:
 - Hvis man blev ansat før den 1. januar 2007, beholder man retten til at gå på pension som 60-årige, men følger de nye fradragssatser
 - Hvis man blev ansat efter den 1. januar 2007, bliver man fuldt ud omfattet af de nye regler
- Gældende fra 2019



Førtidspensionsfradrag – satser

Pensionsår	I dag pct.	2019 f. før 1959	2019 f. 1959 eller senere
60 år	10 + ½ U65-till.	10 + ½ U65-till.	17 + ½ U65-till.
61 år	7 + ½ U65-till.	7 + ½ U65-till.	14 + ½ U65-till.
62 år	4	4	6
63 år	3	3	5
64 år	2	2	4
65 år	0	0	3
66 år	0	0	1

Kompensation- Førtidspensionsfradrag

- **Ophævelse af 25-års grænsen for optjening** (Virkning for tjenestemænd ansat 1. januar 2012 eller senere)
- **Ophævelse af 3 års kravet om ret til opsat pension** (Virkning for tjenestemænd ansat 1. januar 2012 eller senere)
- **Aftale om individuel omklassificering af tjenestemænd fyldt 60 år ophæves** (Virkning fra 1. april 2011)
- **Optjening af engangsbeløb efter 37 pensionsår** (Gældende fra 2019)



Engangsbeløb efter 37 pensionsår

- Tjeneste efter 37 pensionsår har ret til engangsbeløb ved pensionering
- Engangsbeløbet optjenes for hvert kvartals tjeneste.
- Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det skalatrin, tjenestemanden pensioneres fra.
- Ved død udbetales til boet.
- Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder den 1. januar 2019 eller senere.



Eksempler på engangsbeløb

- Stationsbetjent udregnet efter skalatrin 27 sats 2
15 % af årsløn 279.656 kr. = 41.948.40 kr.
- Togfører udregnet efter skalatrin 33 sats 2
15 % af årsløn 309.016 kr. = 46.352.40 kr.
- Lokomotivfører udregnet efter skalatrin 38 sats 2
15 % af årsløn 336.808 kr. = 50.521,20 kr.

Beløbet er pr. år efter det optjente 37. pensionsår.



ATP

- **Alle på OAO's område både overenskomstansatte og tjenestemænd som i dag er på den laveste sats (sats E) rykkes en sats op til F**
- **Gældende fra 1. januar 2012**
 - Det betyder, at arbejdsgiverbidraget hæves med 389 kr. så det udgør 2.851 kr. årligt



Gruppelivsordning

- Forsikringssummen ved død forhøjes fra 300.000 til 370.000 kr.
- Forsikringssum ved død til børn under 21 år forhøjes fra 15.000 kr. til 30.000 kr.
- Som noget nyt er det aftalt, at der udbetales 50.000 til børn under 18 år, der bliver kritisk syge
- Samleverer ligestilles med ægtefæller ift. børnesummer for fællesbørn under 18 år
- Med virkning og gældende fra 1. april 2011



Jubilæumsgratiale

- **Jubilæumsgratiale forhøjes:**
 - Ved 25 års ansættelse udgør beløbet 4.600 (6.029 kr. pr. 1.4.11)
 - Ved 40 års ansættelse udgør beløbet 5.800 (7.602 kr. pr. 1.4.11)
 - Ved 50 års ansættelse udgør beløbet 6.900 (9.044 kr. pr. 1.4.11)
 - Alle tal i 1997 grundbeløb
- **Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et større gratiale**
- **Gældende fra 1. april 2011**



OK11 i øvrigt

- Samarbejdsaftalen er ajourført i henhold til Lov om Arbejdsmiljø samt Lov om Sygedagpenge
- Samarbejdssekretariatet videreføres
- Reguleringsprocenten nulstilles og grundbeløb omregnes pr. 31. marts 2012
- Aftale om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom ophæves.
 - Tjenestemændene følger de almindelige regler.



OK11 i øvrigt

- Ændring af Aftale om betaling under funktion i højere stilling for tjenestemænd (Gældende fra 1. april 2011.)
 - Mulighed for lokale fravigelser
- Ændring af Aftale om senior- og fratrædelsesordning (Gældende fra 1. april 2011.)
 - Maksimal alder før 70 år for mulighed for ordninger er fjernet.



Det videre forløb

- OAO forhandler overenskomster for DSB/DSBFirst, DSB S-tog og DSB Vedligehold. Forhandlingerne foregår i 4-ugers vinduet.
- Dansk Jernbaneforbund forhandler organisationsaftalerne i Banedanmark, DSB/DSBFirst, DSB S-tog og DSB Vedligehold. Forhandlingerne foregår i 4-ugers vinduet
- Urafstemning
- Godkendelse eller konflikt



Hovedbestyrelsens udtalelse:

Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse har udtalt følgende om CFU forliget 2011:

Der er ikke ret meget at juble over, alligevel har hovedbestyrelsen accepteret CFU forliget. Dansk Jernbaneforbunds hovedbestyrelse finder CFU forliget 2011 utroligt magert. Men i en tid, hvor hele landet fortsat oplever krisetilstand, og hvor beskæftigelsen er faldende, må fagforeningerne også være realistiske i forhold til de opnåelige resultater.

CFU forliget sikrer ikke reallønnen i overenskomstperioden, men den sikrer præcist så stor en lønfremgang i 2012, at man forventer at kunne sikre reallønnen mod yderligere udhulning. Ligeledes er det vigtigt at understrege, at en accept af CFU forliget ikke er et udtryk for støtte til regeringens efterlønsreform. Dansk Jernbaneforbund kæmper sammen med resten af LO familien fortsat for en afvisning af regeringens planer på efterlønsområdet.

I øjeblikket indledes forhandlingerne om fællesoverenskomst, virksomhedsoverenskomst og organisationsaftaler med DSB/DSBFirst, DSB S-tog, DSB Vedligehold og Banedanmark. Der er en forventning om, at der her kan hentes nogle forbedringer, der gør at helhedsbilledet bliver en smule bedre. Dette vil der blive udsendt særskilt medlemsinformation om, når der foreligger nogle forhandlingsresultater.

Hovedbestyrelsens accept af CFU forliget er foreløbig. Der vil blive taget stilling til det endelige overenskomstresultat, når forhandlingerne med virksomhederne er afsluttet.

