



# **Velkommen**

Orienteringsmøde  
OK24

# Program

## 1. CFU-forliget herunder om:

- Økonomi/løn
- Flexibilitet
- Tillidsrepræsentanter
- Familiemæssigt fravær
- Øvrige dele af CFU-forliget

## 2. Organisationsforhandlinger, herunder om:

- Løn
- Arbejdstid
- Praktikaftale

## 3. Den videre proces

# Rammen for dette møde

- Mødet er rammesat til 2 timer.
- Der bliver en kort pause midtvejs i mødet.
- Mikrofoner på mute.
- Mulighed for forståelsespørgsmål efter hvert emne.
- Spørgsmål stilles i chatfunktionen.
- Afslutningsvis vil der være mulighed for debat om det samlede OK-24 resultat.
- Slides kommer på hjemmesiden onsdag den 10/4.




# Den økonomiske ramme for CFU-forliget OK24

	01-04-2024	01-10- 2024	01-04- 2025	01-11- 2025	I alt i perioden
<b>Samlet udmøntning</b>	<b>6,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,20%</b>	<b>0,20%</b>	<b>8,40%<sup>(1)</sup></b>
Generelle lønstigninger evt. puljer	4,83%	0,00%	1,27%	0,20%	6,30%
Puljer og andre formål	0,11%	0,00%	0,89%	0,00%	1,00%
Reguleringsordning <sup>(2)</sup>	1,06%	0,00%	0,04%	0,00%	1,10%

(1) Samlet ramme på 8,8 %, baseret på et skøn for reststigningen i staten på i alt 0,40%

(2) Baseret på det implicitte lønindeks pr. 01-04-2024 og derefter det standardberegneede lønindeks

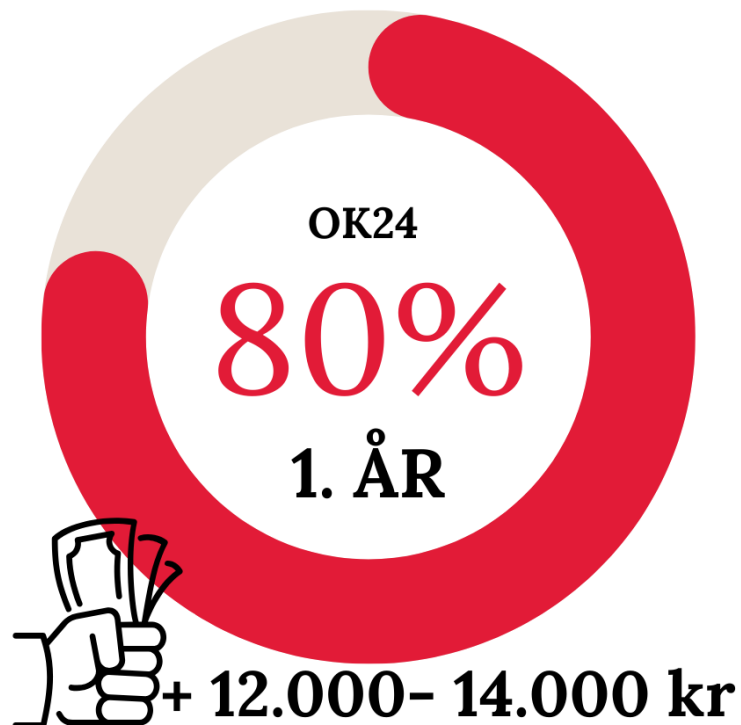
# Historisk...

- Høj ramme; i gennemsnit 4,2% pr. år
  - Lav reststigning; fald fra 0,5 til 0,2 pr. år
  - Høj udmøntning på én gang; 5,89% i lønstigning fra dag 1
  - Håndtering af ubalance til det private ("ultimo forhandlingen")
- 

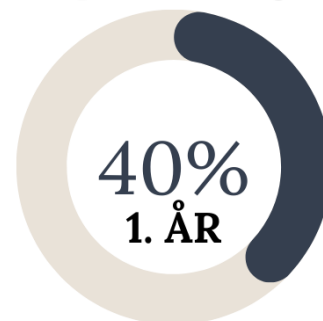
# Værdien af forligets profil

80% af de generelle lønstigninger ligger 1. april i første år  
Normalt statsligt scenarie er 40% første år (hvis 2 årig)

Hvis man har en månedsløn på fx 30.000 eller 35.000 kr. svarer den fremskudte profil til en kontant gevinst i perioden på ca. 12.000 eller 14.000 kr.



Normalt på det statslige område



# ”Ultimo forhandlingen” i september 2025

- ”Ultimo forhandlingen” er aftalt for at håndtere en evt. ubalance mellem den statslige og den private lønudvikling
- Hvis den statslige lønudvikling er lavere end den private kan den generelle lønstigning efter forhandling pr. 1. november på 0,2% blive højere. Hvis den omvendt er lavere, kan det blive modregnet i den aftalte stigning. Er den mere negativ end 0,2% bliver ingen sat ned i løn!
- ”Ultimo forhandlingen” skal sikre, at hvis de private får en højere lønudvikling end forventet i perioden, så kompenseres de statsansatte hurtigt og allerede i OK24-perioden

# Reguleringsordningen fortsætter og skifter lønindeks

Fra 1. april 2025 anvendes Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks som grundlag for reguleringsordningen.

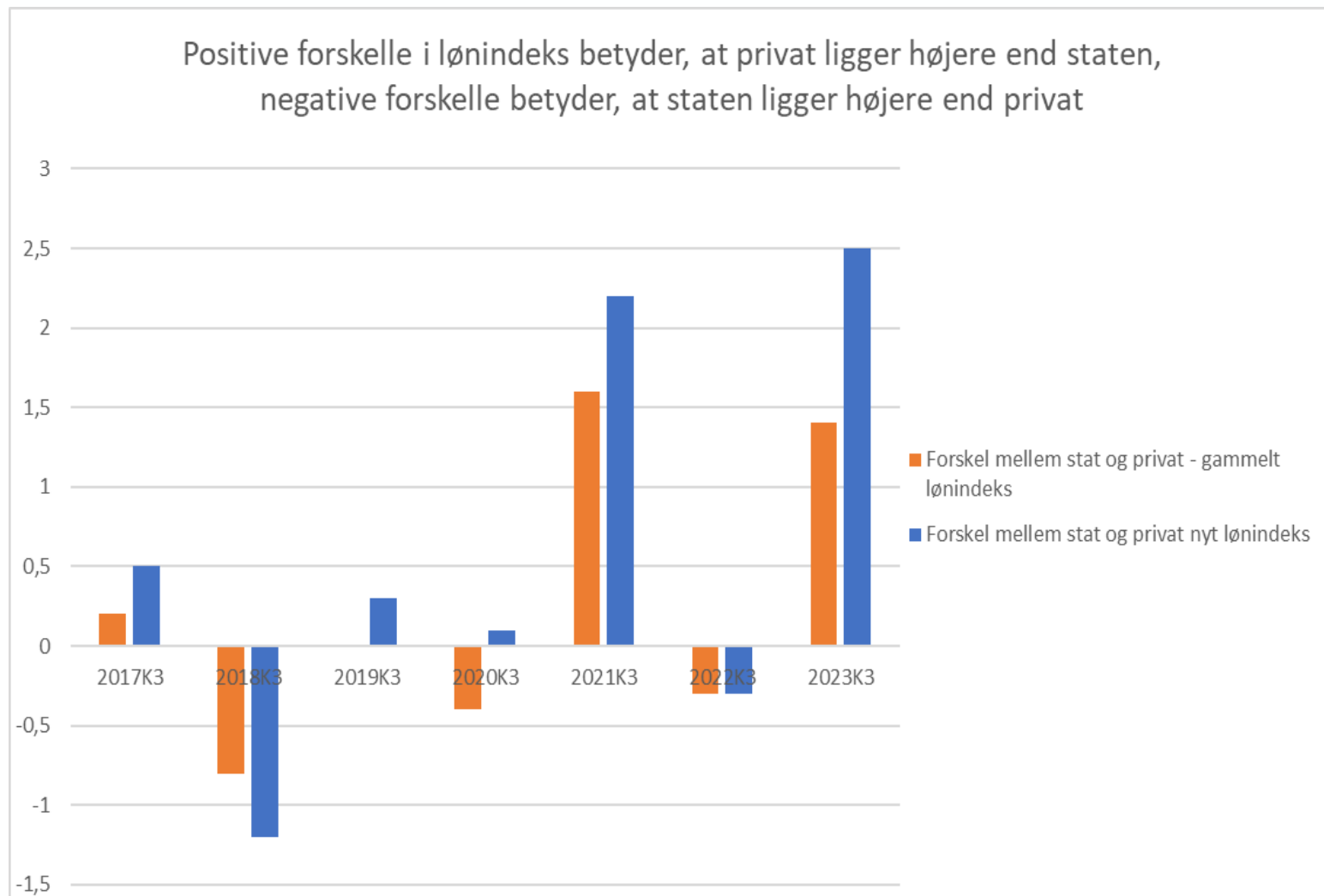
Dette er vigtigt og positivt af flere grunde:

- Det er fagligt set langt bedre
- Det giver et mere reelt billede af den private lønudvikling
- Det er bedre i stand til at neutralisere betydningen af strukturforskydninger
- Den kontante værdi af dette er svær at spå om



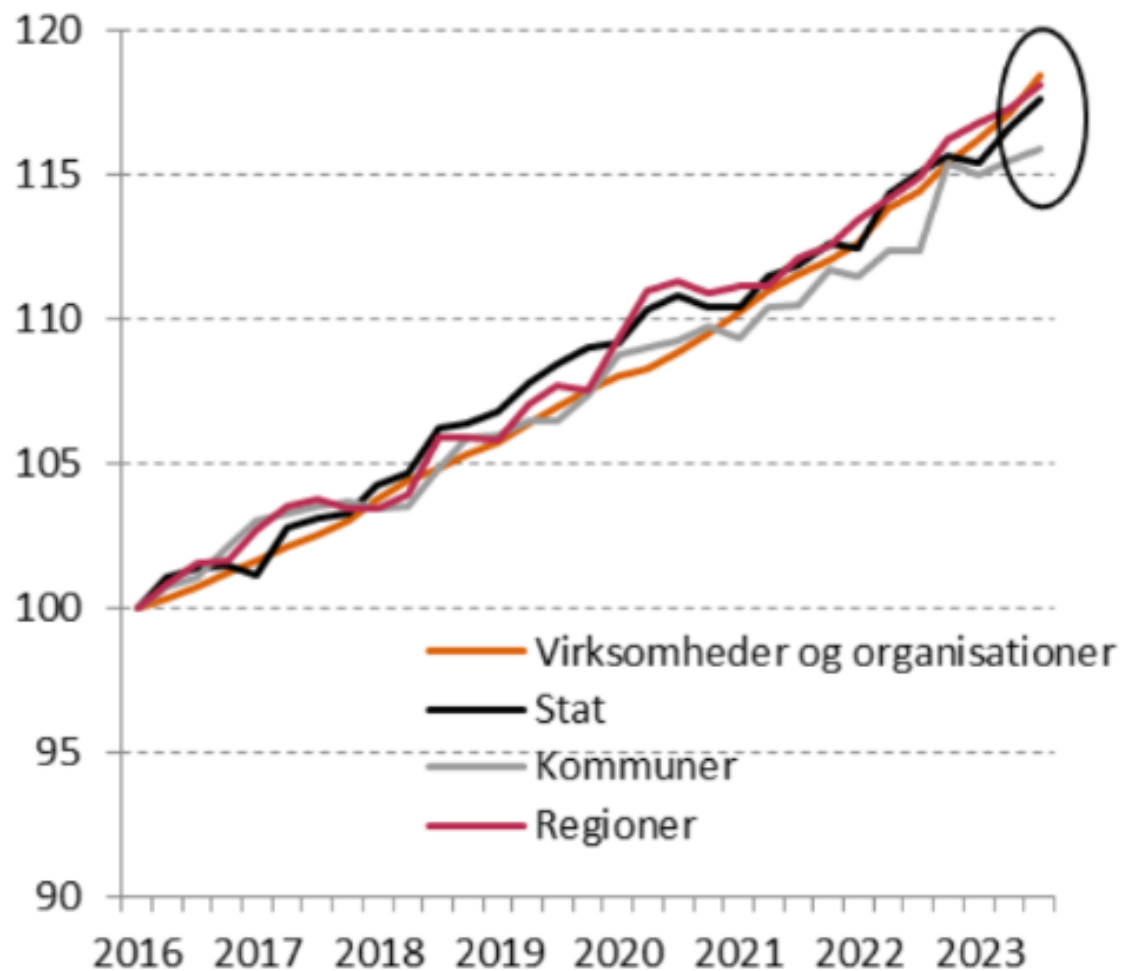
# Hvad er værdien af det nye lønindeks?

Historisk ville reguleringsordningen have udmøntet 0,27% højere hvert år i 7 år



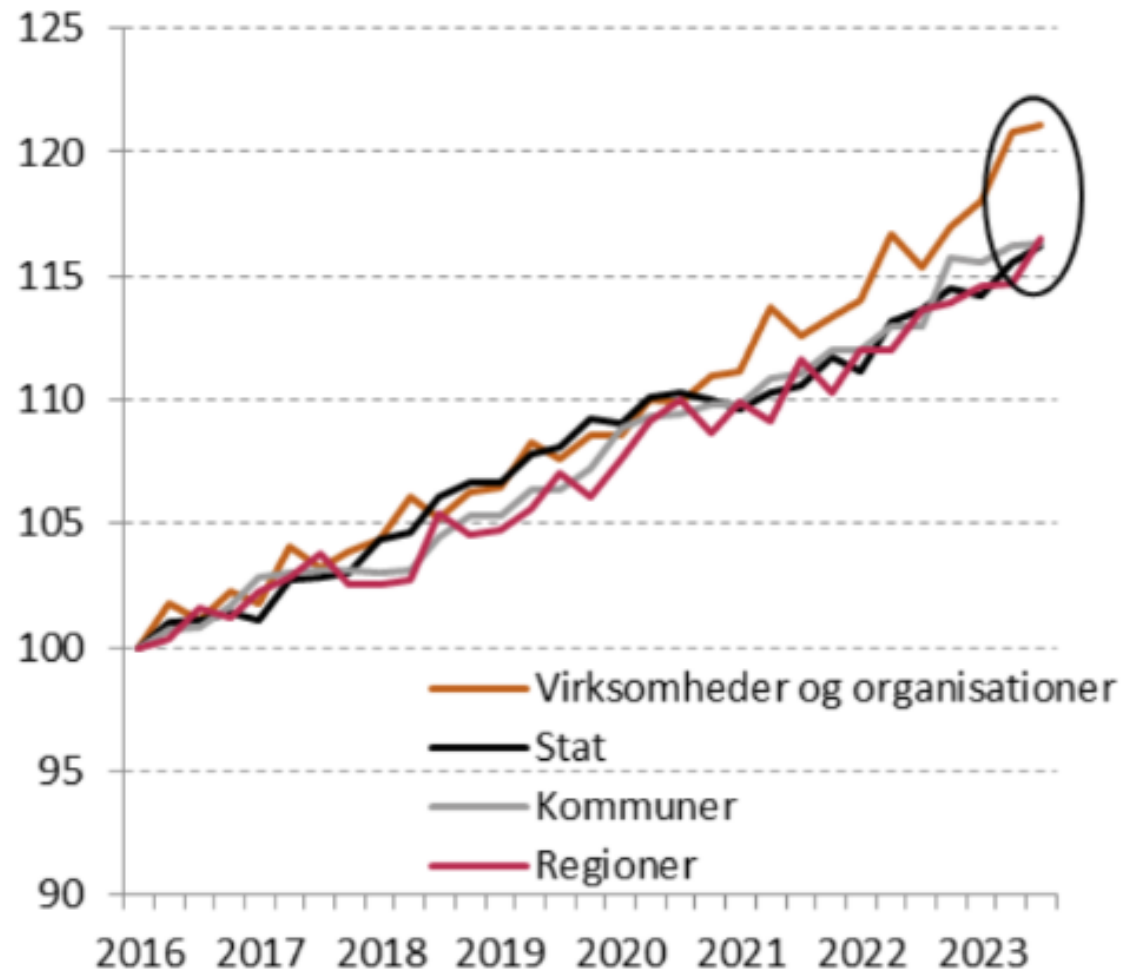
## Implicit

Indeks 100 = 4. kv. 2015



## Standardberegnet

Indeks 100 = 4. kv. 2015



# Særlig feriegodtgørelse og bededagstillægget

- Særlig feriegodtgørelse og bededagstillægget (0.45 %) regnes sammen. Særlig feriegodtgørelse forhøjes dermed fra 1,5 % til 2,02%
- Det giver ens beregningsgrundlag og ens udbetalingsregler, jf. reglerne for særlig feriegodtgørelse
- Træder i kraft 1. april 2024, men fuld virkning indtræder først med udbetalingen af særlig feriegodtgørelse i august 2024

# Fleksibilitet - opsparing af frihed fra 1. maj 2025

a. Afspadsering optjent som godtgørelse for overarbejde, merarbejde, konverteret ulempegodtgørelse, weekendarbejde, inddragede fridage og 37/3-ordning **og**

b. 5 særlige feriedage

kan spares op med henblik på senere afvikling.

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage fra punkt a.

Overførsel til timebank i arbejdstidsaftalen er fortsat en mulighed, MEN den nye aftale giver ret til at opspare afspadsering før afspadseringsfristens udløb.

Den opsparede frihed kan efter aftale med arbejdsgiver anvendes i sammenhæng med afvikling af øvrig frihed som f.eks. ferie.

# Fleksibilitet - opsparing af frihed

**Afvikling** af friheden:

*Op til 8 dage pr. kalenderår og op til to dage i sammenhæng: Aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, men afvikling sker i henhold til den ansattes ønsker i det omfang, det er foreneligt med tjenesten.*

*Derudover: Aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.*

Forskellige regler for **løn** under afvikling af friheden afhængig af frihedstypen (a. eller b.).

Forskellige regler for udbetaling i forbindelse med **fratræden** afhængig af frihedstypen.

Hvis **sygdom**, når en planlagt afvikling af frihed begynder: Den ansatte har ikke pligt til at påbegynde afviklingen, uafhængig af frihedstypen.

# Tillidsrepræsentantens funktionalitet

## Mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere

I § 3 (tillidsrepræsentantens virksomhed) indsættes:

*”Stk. 5*

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

*Cirkulærebemærkninger til § 3 tilføjes:*

*Mødet med den nyansatte medarbejder kan fx planlægges som en del af et introduktionsprogram eller i forbindelse med en introduktionsdag for nyansatte medarbejdere.”*

# Tillidsrepræsentantens vilkår

Skærpet fokus på, at tillidsrepræsentanten skal sikres den nødvendige tid

§ 6, stk. 3 og 4 ændres til:

*”Stk. 3.*

*Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles, herunder **behovet for** reduktion af de sædvanlige opgaver”*

*Stk. 4. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet, **dog normalt mindst én gang årligt.**”*

# Tillidsrepræsentantens vilkår

Skærpet fokus på, at tillidsrepræsentanten skal sikres den nødvendige tid

Nye cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 4:

*”Vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse skal løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages. Det er ledelsens såvel som tillidsrepræsentantens ansvar at den løbende dialog om tidsforbruget til de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, finder sted.”*



# Barsel

Udvidet lønret (gælder for børn født/modtaget **efter** den 31-03-2024)

	Orlov 10 uger efter fødslen/modtagelsen (barsel)	Orlov <b>efter den 10. uge efter</b> fødslen/modtagelse (forældreorlov)	Orlov efter den 10. uge efter fødslen/modtagelsen (forældreorlov) til <b>deling</b>
Mor	10 UGER	10 UGER	6 UGER
Far/medmor	2 UGER	10 UGER (tidligere 7)	6 UGER
Den ene adoptant	10 UGER TIL DELING - Dog 2 uger samtidig (12 uger i alt)	10 UGER (tidligere 7)	6 UGER
Den anden adoptant		10 UGER (tidligere 7)	

# Lønret under orlov efter barselsaftalen


- Soloforældre/-adoptanter :  
10 ugers ekstra lønret i fraværsperioden
- Den ene forælder/adoptant dør (efter barnets fødsel/modtagelse):  
Den anden indtræder i den afdøde forælders/adoptants uudnyttede lønret i fraværsperioden

Træder i kraft for fødsler/adoptioner 1 april 2024 eller senere

- Flerlinge-forældre/-adoptanter:  
13 ugers ekstra lønret i fraværsperioden til hver forælder

Træder i kraft for fødsler/adoptioner 1. maj 2024 eller senere

# Øvrige dele af CFU-forliget

- Fra 1. april 2024 har du ret til bede skolen om at foretage ekstra indbetaling på din pensionsopsparing mod at din løn reduceres tilsvarende.
  - Projekt om statens lønsystemer videreføres i fase 2
  - Videreførelse af kompetencefonden
  - En meget lille del af den samlede pulje er brugt på de allerlavest lønnede og på ansatte, som er særligt udsatte i udførelsen af deres opgaver
  - Fortsættelse af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø
  - Fokus på inklusion af medarbejdere med særlige behov
  - Samarbejde om implementering og brug af kunstig intelligens
  - Etablering af en udviklingsfond, der understøtter den danske model på det statslige område
- 

# Resultat af Organisationsforhandlinger

- Organisationspulje på 0,95% (ca. 72,2 mio.kr.)
- Udmøntes pr. 1. april 2025
- Alle midlerne bruges på løn
- Lønstigning til alle på knap 4.000 kr. som tillæg (årligt)
- Forøgelse af kostskoletillæg ca. 2.700 kr. (årligt)
- Særlig basislønstigning til børnehaveklasseledere på ca. 1.100 kr. (årligt)

*Beløb skønsmæssig beregnet pr. 1. april 2025*

# Resultat af Organisationsforhandlinger

- §6 stk. 5 vedr. lønanciennitet ændres til:  
” De ansatte optjener fuld lønanciennitet ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjener de ansatte halv lønanciennitet.”
- Udarbejdelse af fælles materiale om skole-/institutionsplan
- Understøtte lokale lønforhandlinger
- Fornyelse af praktikaftalen så den passer til den nye læreruddannelse

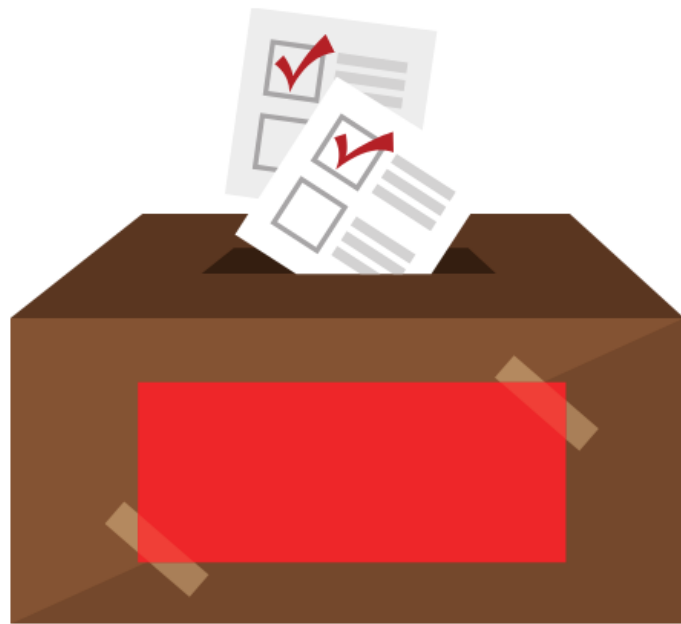
# Hovedbestyrelsens anbefaling

## ♥ Hovedbestyrelsen anbefaler et JA

- ♥ En historisk stor ramme
- ♥ Historisk stor udmøntning af rammen allerførst i perioden
- ♥ Nyt lønindeks
- ♥ Forbedret lønanciennitetsbestemmelse
- ♥ Historisk stor organisationspulje
- ♥ Ny ret til at opspare frihed til senere afvikling
- ♥ Forbedrede rettigheder for tillidsrepræsentanten.
- ♥ Fortsat penge til kompetenceudvikling
- ♥ Forbedrede rettigheder under barsel

# Hva' så nu?

## Den nærmeste fremtid



Medlemmerne stemmer



Afstemningen lukker



LC beslutter



# SÅDAN STEMMER DU OM OK24

Eller log på din  
personlige  
stemmeseddel  
ved at bruge  
dit MitID



Stem med MitID

Læs om OK24-aftalen  
på [fsl.dk/ok24](https://fsl.dk/ok24)

## TJEK

din mail og find invitation  
til afstemning

1

## KLIK

på dit personlige  
stemmelink i mailen

2

## TAST

din fødselsdato for at gå  
til afstemning

3

## STEM

'Ja', 'Nej' eller 'Blank'

4

Frie Skolers Lærerforening ønsker  
en høj stemmeprocent.

Hjælp os med at nå dette ved at  
printe denne lille plakat ud, og sæt  
den op på din skole.

Plakaten er sendt i nyhedsbrev til  
tillidsrepræsentanter, og link  
kommer i chatfunktionen.

[Link til plakat.](#)



# Afstemning

- Medlemmer af Frie Skolers Lærerforening skal tage stilling til det samlede forlig på CFU-området (statens område)
- Foreningens stemmetal indgår i en samlet afstemning blandt medlemmerne i Lærernes Centralorganisation på det statslige område, hvor den største er Frie Skolers Lærerforening

# Afstemning

- Afstemningen åbne 2. april
- Afstemningen slutter 14. april kl. 23.59
- Afstemningen foregår elektronisk
- Foreningen overgiver afstemningsresultat (stemmetal) til Lærernes Centralorganisation (LC), senest den 15. april kl. 9.00

# Sådan kommer afstemningen til at foregå

1. Du modtager en mail med et link og en stemmekode
2. Du taster din fødselsdato
3. Du stemmer "Ja", "Nej" eller 'Blank'
4. Du får en bekræftelse på, at din stemme er afgivet



Stem med MitID

# LC beslutter

På et møde den 15. april 2024 beslutter Lærernes Centralorganisation (LC), på baggrund af en politisk vurdering af afstemningsresultaterne, hvordan LC forholder sig til det samlede CFU-forlig

- Stemmer LC "JA", har vi en ny overenskomst, der gælder med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2024
- Stemmes "NEJ" varsles der konflikt



# Tak for i dag

Har du spørgsmål er du velkommen til

at kontakte sekretariatet: [fsl@fsl.dk](mailto:fsl@fsl.dk)

tlf. 87469110