SkoleNyt

Ekstra 16.02.2015

OK 2015

Orientering om CFU-aftalen af 6. Februar

VERSION 2
16. februar:
- Generel lønforhøjelse pr. 1. April 2015 er nedskrevet med 0,05% til andre formål.

Økonomisk ramme for næste overenskomstperiode på plads

Lønudviklingen for lærere, ledere og børnehaveklasseledere ved de frie grundskoler vil udgøre ca. 5 % i de næste 3 år i henhold til den aftale, som Finansministeren indgik med Centralorganisationernes Fællesudvalg i fredags – den såkaldte CFU-aftale. Størstedelen af lønstigningen udløses først i 2017.

Overenskomstperioden er aftalt til 3 år; fra 1. april 2015 til 31. marts 2018. Efter to perioder med to-årige overenskomster – 2011-13 og 2013-15 – er vi således tilbage til en 3-årig overenskomstperiode, hvilket alt andet lige giver en bedre forudsigelig i økonomisk henseende, og dermed også en længere periode med "ro på", og dermed bidrager til et godt samarbejde og arbejdsmiljø omkring løsningen af opgaverne og tilrettelægningen af arbejdstiden på den enkelte skole.

Den økonomiske ramme - lønudvikling

Lønudviklingen i overenskomstperioden 2015-18 vil ifølge CFU-aftalen bestå af 4 elementer:

1) **Generelle lønforhøjelser og andre formål** på i alt 3,57 %, der udløses af 4 omgange: 1. april 2015 på 0,22 % i generel forhøjelse og 0,05 % til andre formål, 1. april 2016 på 0,80 %, 1. april 2017 på 1,00 % og 1. december 2017 på 1,50 %. Lønforhøjelserne sker i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2015.

2) **Reguleringsordningen**, der videreføres med ændringer. Reguleringsordningen udmøntes pr. 1. april 2015 og 1. april 2017. Ordningen er suspenderet pr. 1. april 2016. Det skønnes at ordningen udløser 0,23 % i 2015 og 0,70 % i 2017.
Formålet med reguleringsordningen er, at sikre at lønningerne på det statslige område ikke sakker bagud i forhold til det private arbejdsmarked. Hvor meget ordning præcist vil udløse beregnes senere på grundlag af lønoplysninger fra Danmarks Statistik. Reguleringsordningen udmønter 80 % af forskellen på lønudviklingen mellem det private og statslige arbejdsmarked.

3) **Privatlønsværnet**. Dette er nyskabelse, der træder i kraft, hvis lønudviklingen på det statslige område ligger over den private sektors lønudvikling. Forskellen udmøntes 100 % som en negativ regulering af lønningerne. Privatlønsværnet udmøntes 1. april 2016, 1. april 2017 og 1. december 2017. Der foreligger ikke noget skøn over, hvorvidt privatlønsværnet rent faktisk vil få effekt i overenskomstperioden.

4) **Reststigninger,** der omfatter lønstigninger udløst af den lokale løndannelse m.v. i overenskomstperioden. I CFU-aftalen skønner man, at denne del af lønudviklingen vil udgøre i alt 2,10 % i perioden. , ligeligt fordelt med 0,70 % i hvert 2,10 % procent i alt

Se oversigt på næste side

SkoleNyt udgives af **Friskolernes Hus -** et samarbejde mellem Lilleskolerne og Dansk Friskoleforening.
Skriv til os på redaktion@friskolerneshus.dk og find mere information på www.lilleskolerne.dk og www.friskoler.dk.

Oversigt over lønudviklingen i overenskomstperioden 2015-2018

Lønudvikling i pct. i forhold til 31. marts 2015	**2015**	**2016**	**2017**		**I alt**
	1. april	1. april	1. april	1. dec.	
Generel lønforhøjelse	0,22	0,80	1,00	1,50	3,52
Andre formål (bl.a. samarbejde, psykisk arbejdsmiljø, og kompetenceudvikling)	0,05				0,05
Reguleringsordningen – skøn	0,23	suspenderet	0,70	udmøntes ikke	0,93
Privatværnet – intet skøn	udmøntes ikke	? intet skøn	? intet skøn	? intet skøn	?
Generelle lønstigning inkl. reguleringsordning og privatlønsværn	**0,50**	**0,80**	**1,70**	**1,50**	**4,50**
Reststigning – skøn for lokal løndannelse m.v.	0,70	0,70	0,70		2,10
Total for OK-perioden 2015-2018	**1,20**	**1,50**	**3,90**		**6,60**

I praksis udmøntes de overenskomstmæssige lønstigninger (dvs. den generelle lønforhøjelse tillagt reguleringsordningen og privatværnet) gennem den såkaldte "reguleringsprocent", der tager udgangspunkt i lønniveauet pr. 31. marts 2012.

Den aktuelle reguleringsprocent er 1,7162 %, som grundbeløbene i niveau 2012 forhøjes med. Reguleringsprocenten vil – når overenskomsterne er på plads – blive forhøjet med virkning fra 1. april 2015.

Reguleringsordning og privatlønsværn

Populært sagt, kan man sige, at den nuværende reguleringsordning bliver splittet op i to dele: En *Reguleringsordning,* der giver lønforhøjelse, når den private sektor har højere lønudvikling end den statslige, og et *privatlønsværn*, der giver lønnedgang, når den statslige sektor har højere lønudviklingen end den private sektor. En væsentlig forskel på de to dele er, at reguleringsordningen udmønter 80 % af forskellen, mens privatlønsværnet udmønter 100 % af forskellen.

Baggrunden for indførelsen af "privatlønsværnet" er en diskussion om forskellen i lønudviklingen i den privat og den statslige sektor. Denne forskel blev indledt i 2008. Parterne har nu aftalt bringe denne forskel til ophør i den næstkommende overenskomstperiode fra 2018 og frem, idet målsætningen er at få et sammenfaldende lønindeks for det statslige og private område med basis i 2008.

CFU, de frie grundskoler og næste hurdle

CFU-aftalen udstikker den økonomiske ramme for overenskomsterne på det statslige område, som omfatter ca. 185.000 ansatte, herunder lærerne ved de frie skoler. Udover lønudviklingen, som er beskrevet ovenfor, handler CFU-aftalen om andre overordnede spørgsmål, der er fælles for alle de underliggende statslige overenskomster – de såkaldte fællesoverenskomster og organisationsaftaler.

Lærere, leder og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler har deres egen organisationsaftale, som indeholder løntrin, opsigelsesbestemmelser m.m., samt tilhørende protokollater om arbejdstid. Organisationsaftalen med tilhørende protokollater skal forhandles mellem Moderniseringsstyrelsen og Lærernes Centralorganisation i de kommende uger indenfor den ramme CFU-aftalen udstikker. Disse forhandlinger forventes afsluttet i slutningen af februar måned. Herefter skal aftalerne til afstemning hos lønmodtagerorganisationernes medlemmer – herunder medlemmerne af Frie Skolers Lærerforening. Først når resultatet af disse afstemninger forelig-

ger, kender vi de overenskomstmæssige rammer for de kommende næste år.

Arbejdstidsbestemmelserne er, som man kan læse i dagspressen, den helt store knast i de manglende forhandlinger. Det er umuligt at spå om udfaldet. Ingen har formentlig lyst til at lade en strejke blive til virkelighed; og derfor er der store krav til forhandlerne om at kunne finde hinanden i nogle løsninger, som kan indgå i en aftale, der kan opnå tilslutning i de respektive baglande.

Det er klart, at Moderniseringsstyrelsen og LC er de toneangivende ved forhandlingsbordet – også på de frie grundskolers område. Men både FSL´s forhandlere og skoleforeningernes repræsentanter ved forhandlingerne bidrager også til at man når frem til en aftale.

Andre elementer i CFU-aftalen

Forældreorlov – 1 uge ekstra til faderen
Fædre, medmødre og mandlige adoptanter får ret til løn i 7 af de 32 ugers forældreorlov. Moderen (og kvindelige adoptanter) vil for vil fortsat have ret til løn i 6 af de 32 ugers forældreorlov. Ændringen har virkning for børn der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

ATP-bidraget forhøjes
I CFU-aftalen er der taget højde for en generel forhøjelse af atp-bidraget pr. 1. januar 2016, hvor ATP har planlagt at hæve bidraget fra de nuværende 270,- kr. pr. måned til 284,- kr. pr. måned.

Fastsættelsen af ATP-bidraget er ikke direkte overenskomststof, men besluttes af ATP´s repræsentantskab, hvor både Dansk Arbejdsgiverforening og LO har anbefalet den nævnte forhøjelse, som har til formål at sikre den fremtidige købekraft af ATP-pensionen.

Kompetenceudvikling og kompetencefonden
De nuværende aftaler om kompetenceudvikling og kompetencefonden videreføres med enkelte justeringer.

På de frie skolers område når midlerne fra kompetencefonden ud til skolerne via Fordelingssekretariatets udlodning af penge til skolerne til konkrete kompetenceudviklingsprojekter.

Der er afsat 57,4 mio. kroner til formålet.

Samarbejde og psykisk arbejdsmiljø
Parterne er enige om at styrke det centrale og lokale samarbejde på arbejdspladserne og om at gøre en fælles indsats for et godt psykisk arbejdsmiljø. Der er afsat knap 5 mio. til dette formål i det første år.

Bod ved manglende underretning om afskedigelse
Som bekendt pålægges skolen en bod, hvis man glemmer at underrette Frie Skolers Lærerforening om opsigelse af lærere, ledere og børnehaveklasseledere. Der har været tendens til, at der er tale om en standard-sats. Af CFU-aftalen fremgår, at der skal tages hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Opsparingsdage
Der indføres en ny mulighed for at konvertere ikke afviklede afspadseringstimer (fx for overarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunker) til opsparingstimer/-dage. Skolen kan fastsætte et maksimum for, hvor mange timer der kan konverteres til opsparing – dog ikke mindre end 74 timer. Tidspunktet for afvikling af opsparingstimer aftales mellem den ansatte og ledelsen.

Afspadsering der én gang er konverteret til opsparing kan ikke senere føres tilbage og godtgøres kontant, dog godtgøres eventuelle uafviklede opsparingstimer ved ansættelsesforholdets ophør.