

# **Teknisk gennemgang af overenskomstresultatet for Fagforeningernes Fælles overenskomst i BUPL**

## **Indholdsfortegnelse**

1. Fagforeningernes Fælles Overenskomst – FFO - hvorfor en fælles overenskomst?
2. Overenskomstens område
3. Lønbånd, anciennitet, indplacering og slutløn
4. Løn, uddannelse og kompetencer
5. Arbejdstid – for nuværende ansatte og nyansatte
6. Pension og senior
7. Ferie
8. Fritvalgsordning
9. Kompetencefond
10. Overgang til Fagforeningernes Fælles Overenskomst
11. Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten
12. Om Organisationsforhold
13. Fornyelse af FFO
14. Drøftelse af Hovedaftale
15. Om vilkår i mellemprioriteten fra 1. april 2018 til ikrafttræden af FFO

### **1. Hvorfor en fælles overenskomst?**

Da Medarbejderklubben i sin tid blev etableret, var det med henblik på, at der kun skulle være én overenskomst for de ansatte i BUPL. Med det forhandlede forslag til denne fælles overenskomst, for de lokale fagforeninger, er vi kommet et stort skridt nærmere dette mål.

Med en fælles overenskomst er der fokus på fællesskab og solidaritet og styrke på medarbejderside. Der er ingen ansatte i de lokale fagforeninger, der fremover skal opleve at stå alene i en konflikt. Ligesom der ikke er nogen tillidsrepræsentanter, der skal presses til at acceptere forringede vilkår i lokale overenskomster eller aftaler for deres kollegaer.

Vi er med dette forslag til en fælles overenskomst med til at løfte vores kollegaer rundt i landet op i forhold til fx løn og pension. Men vi når ikke fuldstændig i mål med denne overenskomst - der skal arbejdes videre til næste overenskomstforhandling.

Med en fælles overenskomst står vi, der er ansat i fagforeningerne, væsentligt stærkere og med en tydeligere organisering. Blandt andet ved etableringen af en FTR-funktion. Dette skal vi udnytte til, på sigt, at få indflydelse i de fora, hvor der bliver truffet beslutninger, der har betydning, for den måde vi arbejder på i de lokale fagforeninger.

Det hænger også sammen med, at måden vi arbejder på i BUPL, ændrer sig hele tiden, og med fællesopgaver og tværgående projekter m.m. er det mere end nogensinde afgørende, at vi har de samme vilkår.

Opgaver og projekter skal ikke kunne lægges i de afdelinger, der fx har den laveste løn. Det kan godt være, at vi i de lokale fagforeninger organiserer arbejdet forskelligt, ligesom vi har forskellige funktioner og titler osv. Men vi arbejder alle sammen for BUPL's medlemmer og for at yde den bedst mulig service uanset om det gælder telefonrådgivning, personsager, indgåelse af lokalaftaler eller forhandling af løn.

For at blive ved med at kunne yde det bedste til medlemmerne er det vigtigt, at vi som ansatte bliver ved med at efter- videreudanne os, så vi bevarer et højt fagligt niveau, ligesom vi skal være attraktive for det øvrige arbejdsmarked.

Medarbejderklubben har sammen med organisationerne i mere end 10 år arbejdet for en fælles overenskomst, og vi er tættere på end nogensinde før.

## **2. Overenskomstens område**

Overenskomsten dækker alle medarbejdere i BUPL's 12 lokale fagforeninger.

## **3. Lønbånd, anciennitet, indplacering og slutløn**

Overenskomsten er struktureret i en række fleksible lønbånd på baggrund af hovedfunktion i stillingen. Lønbåndet er hele den skala af løntrin som stillingskategorien indeholder.

Medarbejderne indplaceres ved ansættelse i stillingskategorierne på et løntrin i et lønforløb i det fleksible lønbånd efter forhandling på baggrund af relevant uddannelse eller sammenlignelige kompetencer, øvrige kompetencer og lokale forhold.

En del af lønforløbet efter indplacering er anciennitetsbestemt, sådan at medarbejderens lønforløb er to anciennitetsbestemte stigninger.

## **4. Løn, uddannelse og kompetencer**

Der vil ved lønindplacering og aftaler om lønforløb i hver stillingskategori blive lagt vægt på relevant uddannelse og/eller relevante kompetencer

Under hver stillingskategori er der nævnt hvilke uddannelsesniveauer der typisk vil blive lagt vægt på. Ansatte der ikke har erhvervet dette uddannelsesniveauer lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer eller anden relevant uddannelse

På baggrund af progression i medarbejderens kompetenceudvikling, ansvar, opgaveløsning og på baggrund af lokale forhold kan den stedlige ledelse med den ansatte og tillidsrepræsentanten aftale lønstigninger i lønbåndet og skift af lønbånd.

### **Systematiske samtaler om opgaveløsning, kompetencer og lønvurdering**

I forbindelse med indførelse af fleksible lønbånd er det aftalt, at der under ansættelsesforløbet skal sikres den ansatte tilbagevendende og systematisk mulighed for samtaler om opgaver, ansvar, kompetenceudvikling og løn.

**A.** Senest efter 3 år har den ansatte krav på en samtale om opgaver, ansvar og muligheder for udvikling i jobbet.

**B.** Såfremt medarbejderen har været aflønnet op til 2 år på det trin, der afslutter det 6-årige lønforløb har den ansatte krav på en samtale.

**C.** Såfremt ledelsen ikke har gennemført en samtale med medarbejderen jvf A og/eller B rykker medarbejderen automatisk til et nyt seksårigt lønforløb.

Ved lokal uenighed om lønftaler efter A, B og C kan FFU komme med indstilling, der skal følges af den lokale fagforening.

## **Løn**

### **A. Lønbandet for servicemedarbejdere er:**

14 – 15 – 17 – 19 – 21 – 23 – 25 – 26 – 27

For servicemedarbejdere er det af lønmæssig betydning at medarbejderen har en relevant faglig uddannelse. Ansatte servicemedarbejdere uden relevant faglig uddannelse lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer og anden relevant uddannelse.

Slutløn for servicemedarbejdere og medarbejdere, der løser lette administrative opgaver er trin 25, dog sådan at der lokalt kan aftales højere slutløn i ovenstående lønband for den enkelte medarbejder

### **B. Lønbandet for administrative medarbejdere er:**

19 - 21 - 23 -25 - 27 - 29 - 31 - 33 - 35 - 37 - 38 – 39 – 40 - 41

For administrative medarbejdere er det af lønmæssig betydning at medarbejderen har en relevant faglig uddannelse eller eventuelt en relevant bacheloruddannelse. Ansatte administrative medarbejdere uden nævnte relevante uddannelser lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer og anden relevant uddannelse.

Slutløn for administrative medarbejdere er trin 39, dog sådan at der lokalt kan aftales højere slutløn i ovenstående lønband for den enkelte medarbejder. Hvis en særlig situation taler herfor kan der midlertidigt eller varigt ske oprykning til henholdsvis løntrin 40 eller 41 efter en konkret vurdering/forhandling

### **C. Lønbandet for sagsbehandlere er:**

38 – 39 – 40 – 41 – 42 – 43 – 44 – 45 – 46 – 47 – 48

For sagsbehandlere er det af lønmæssig betydning, at medarbejderen har en relevant uddannelse og eventuelt en relevant bacheloruddannelse eller sammenlignelige kompetencer

Slutløn for sagsbehandlere med relevant bacheloruddannelse eller sammenlignelige kompetencer er trin 46. Hvis en særlig situation taler herfor kan der midlertidigt eller varigt ske oprykning til henholdsvis løntrin 47 eller 48 efter en konkret vurdering/forhandling.

### **D. Lønbandet for faglige konsulenter er:**

40– 42– 44 – 45 – 46 – 47 – 48 – 49 – 50 - 51

For faglige konsulenter er det af lønmæssig betydning at medarbejderen har en relevant bacheloruddannelse og/eller at medarbejderen har en relevant akademisk uddannelse, og/eller sammenlignelige kompetencer.

Slutløn for konsulent med relevant lang videregående uddannelse eller sammenlignelige kompetencer er trin 49.

Hvis en særlig situation taler herfor kan der midlertidigt eller varigt ske oprykning til henholdsvis løntrin 50, 50½ eller 51.

## **5. Arbejdstid**

Alle **nuværende medarbejdere** overflyttes med deres nuværende arbejdstidsnorm med mindre andet aftales i en lokalaftale. Denne arbejdstidsnorm bibeholdes uanset fremtidig lønindplacering – igen medmindre andet aftales i en lokalaftale.

### **Nyansatte for følgende arbejdstidsregler:**

#### **Månedsnorm**

Medarbejdere (nyansatte) ansættes som udgangspunkt med en normperiode på en måned, dog undtagen medarbejdere fra løntrin 47 og herover.

### **Årsnorm (kalenderår)**

Medarbejdere (nyansatte) der aflønnes på løntrin 47 og herover ansættes med en normperiode på et kalenderår.

### **Ingen højeste arbejdstid**

Medarbejdere (nyansatte) ansat efter § 3 lønbånd D, der er aflønnet højere end slutløn (49) er ansat med vilkår om ingen højeste arbejdstid

Ansatte med vilkår om ingen højeste arbejdstid har jf deres ansvar og opgaver betydelig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstiden placering. Den enkelte medarbejder kan også afholde hele arbejdsfri dage, når det er foreneligt med opgaveløsningen.

Ved et længerevarende og væsentlig øget merarbejde, hvor den ansatte ikke har mulighed for at regulere arbejdstiden i rimeligt omfang, kan medarbejderen efter drøftelse med chef-/ledelsen modtage konkret aftalt kompensation som aftalt frihed eller undtagelsesvist som honorering i form af engangsvederlag.

Fagforeningernes brug af ingen højeste arbejdstid følges, evalueres og genforhandles ved nærværende overenskomsts udløb 31. marts 2021. I sammenhæng med evaluering er parterne enige om at systematisk misbrug af ingen højeste arbejdstid ikke er acceptabelt.

## **6. Pension og Seniorordning**

### **Pension**

Den ansatte ydes et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 16,5 % af den i §§ 3 og 12 angivne løn samt af deltidsansattes merarbejde, jf. § 10

### **Senior**

Den ansatte har fra og med det kalenderår, hvor den ansatte har 7 år til pågældende opnår ret til folkepension, 5 seniorfridage pr. kalenderår.

## **7. Ferie**

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst følger aftale om ferie for kommunalt ansatte, dog udgør ferietillægget (den særlige feriegodtgørelse) 1 % svarende til bestemmelsen i ferieloven.

## **8. Frit Valg**

Der etableres en fritvalgskonto, som udgør 1,2 pct. af lønnen.

Den enkelte medarbejder kan vælge:

- at få beløbet udbetalt løbende sammen med lønnen
- at øge egen indbetaling til den bestående pensionsordning og/eller
- at vælge et antal fridage (3 fridage).

Der kan vælges fridage fra første hele kalenderår, det vil sige fra 2020

Der kan foretages omvalg én gang om året. Valget skal meddeles senest den 15. november og har virkning for hele det efterfølgende kalenderår.

## **9. Kompetencefond (Kompetenceudvikling og uddannelse)**

Kompetencefond skal på sigt understøtte muligheder for udvikling i jobbet og relevant kompetenceudvikling, herunder lønmodellen.

Kompetencefonden udgør i overenskomstperioden 2018 – 2021 0,25 % af lønsummen. BUPL indbetaler tilsvarende 0,25 % af lønsummen til fonden.

Kompetencefonden udbetaler ikke midler i indeværende overenskomstperiode. Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg aftaler principper og vilkår for fondens anvendelse pr. 1.4. 2021.

Det forudsættes i øvrigt, at den lokale fagforening forestår den nødvendige kompetenceudvikling af medarbejderne.

## **10. Overgang til Fagforeningernes Fælles Overenskomst Principper for overflytningen og oprykning:**

Medarbejdere kan frit vælge om de ønsker at overgå til FFO eller forblive ansat på nuværende vilkår.

### **Hvis medarbejderen vælger at gå med over gælder:**

1. at medarbejderne som minimum oppebærer lønvilkår, der modsvarer deres samlede nuværende lønvilkår. Med lønvilkår menes: løn (alle løndele), pension, ferietillæg og fritvalgstillæg
2. at indplaceringen kan være på et løntrin, der ikke findes i det aftale lønbånd. Medarbejderen flyttes til nærmeste ¼ højere trin for de medarbejdere, der samlet set oppebærer en løn der er mindre end trin 48. For medarbejdere, der ved overgang ender på trin 48 og derover flyttes denne til nærmeste 1/10 trin.
3. alle nuværende ansatte, der ikke er på slutløn, overføres med ret til 2 anciennitetsbestemte stigninger såfremt dette kan indeholdes på løntrinnet inden sluttrin.
4. alle nuværende medarbejdere overflyttes med deres nuværende arbejdstidsnorm med mindre andet aftales.
5. har medarbejderen andre overenskomstfaste vilkår forhandles disse lokalt.
6. medarbejderens valg er varigt.

### **Hvis medarbejderen vælger ikke at gå med over gælder:**

1. ønsker en medarbejder ikke at overgå til den nye fælles overenskomst for de lokale fagforeninger forbliver medarbejderen ansat på vilkår i henhold til den hidtidige overenskomst.
2. medarbejdernes løntrin reguleres dog i henhold til fagforeningernes fælles overenskomst § 2 stk. 1, det vil sige på samme tid og med samme sats som i FFO. Det gælder også ved fremtidige overenskomstfornyelser.
3. medarbejderens valg er varigt.

## **11. Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten**

**Fællestillidsrepræsentanten** vælges af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger.

FTR's opgaver tager udgangspunkt i de i punkt 3.3 oplyste opgaver for FFU. Opgaver og tidsforbrug registreres og drøftes løbende i FFU.

Der afsættes en ramme på op til 14,8 timer om måneden i første overenskomstperiode.

### **Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) har til opgave:**

1. at følge fagforeningernes anvendelse/udmøntning af fællesoverenskomsten.
2. at give fortolkningsbidrag i forhold lokale forhandlingsforhold.
3. nyansættelser jf. punkt 6. Ved lokal uenighed om lønindplacering: Udarbejde motiveret forslag til lønindplacering indenfor 4 uger.
4. opsamle de lokale erfaringer med henblik på drøftelse i forbindelse med fornyelsen af fællesoverenskomsten 1. april 2021 og med henblik på eventuelt at udarbejde en lønpolitik.

## **12. Organisationsforhold**

Henset til BUPL's formål og virksomhed ser parterne gerne, at ansatte på fagforeningernes fælles overenskomst er medlem af en af de overenskomstbærende organisationer.

### **13. Fornyelse af Fagforeningernes Fælles Overenskomst**

Parterne er enige om at fornyelse af fagforeningernes fælles overenskomst tager udgangspunkt i "Aftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse".

### **14. Drøftelse af hovedaftale**

Parterne er enige om at der i overenskomstperioden arbejdes på en eventuel overgang til Hovedaftalen mellem Kooperationen og LO eller indarbejdelse af forhandlingsregler og/eller vilkår fra denne.

### **15. Vilkår i mellemprioroden fra 1 april 2018 til ikrafttræden af FFO**

1. Under forudsætning af at overenskomstens parter **vedtager** Fagforeningernes Fælles Overenskomst (FFO) træder den i kraft den 1. januar 2019. Der kan ikke ansættes medarbejdere i henhold til FFO'en før den er endelig godkendt.
2. Når overenskomsten er endelig godkendt reguleres alle medarbejders løn i henhold til den kommunale reguleringsordning.
3. Alle nuværende ansatte der vælger at overgå til FFO, får udbetalt **den særlige feriegodtgørelse** i forhold til deres nuværende overenskomster/kontrakter i 2019. Ændringen af satsen for den særlige feriegodtgørelse får først gennemslag i 2020.