



Statens område

Overenskomst/aftaleperiode

Der er aftalt en 2-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2024 – 31. marts 2026. Forliget udgør den generelle del af CFU-forliget.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede ramme for perioden udgør 8,40 pct. og udmøntes over de næste to år således:

Rammens fordeling i pct.	1.4.24	1.4.25	1.11.25	I alt OK24
Generelle lønstigninger	4,83	1,27	0,20	6,30
Skøn for reguleringsordningen	1,06	0,04		1,10
Midler til andre formål	0,11	0,89		1,00
Rammen i alt	6,00	2,20	0,20	8,40

Tabel: Oven i kommer en skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet på 0,40 pct.

Med henblik på at sikre, at der i OK24-perioden bliver genskabt en balance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor, er der aftalt en ekstraordinær forhandling i slutningen af 2025 med det formål at håndtere en eventuel ubalance. Hvis der er ubalance, vil den blive udlignet med novemberlønnen 2025. Målet er, at der senest ved indgangen til OK26 vil være parallelitet mellem den statslige og private lønudvikling. Jordbrugsteknologernes basisløn får derudover en mindre stigning på 206 kr. om måneden pr. 1/4-2025.

Pensionsprojekt

Karensperioden for nyansatte jordbrugsteknologer og PBA på 9 måneder afskaffes endeligt.

Pensionsprocenten for jordbrugsteknologer stiger fra de nuværende 13,55% til 16%. For PBA stiger pensionen fra 15% til 16%.

Reguleringsordning

Det er aftalt, at reguleringsordningen videreføres. En væsentlig ændring er, at reguleringsordningen med virkning fra 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks nye standardberegnete lønindeks, der vurderes at være mere retvisende end det hidtidige lønindeks.

Forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse

Der er aftalt at forhøje den særlige feriegodtgørelse, således at den særlige feriegodtgørelse med virkning fra 1. april 2024 stiger fra 1,5 % til 2,02 %. Det er samtidig aftalt, at udbetalingen af det særlige løntillæg på 0,45 % som følge af afskaffelsen af Store Bededag ophører.

Fleksibilitet

På forskellige måder er der med forliget taget hul på, at den enkelte ansatte får bedre mulighed for at kunne tilrettelægge sit arbejdsliv mere fleksibelt. Dels er det aftalt, at den ansatte kan opspare afspadsring, bl.a. som følge af mer- og overarbejde, og dermed samle frihed sammen til senere afvikling. Tidspunktet for afviklingen fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte. Dels er det aftalt, at den ansatte kan vælge, at den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, helt eller delvist kan udbetales som løn eller af ansættelsesmyndigheden kan indbetales helt eller delvist på en opsparingsordning i tilknytning til den pensionsordning, som den ansatte er omfattet af.

Ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag

Det er aftalt, at alle ansatte pr. 1. april 2024 får ret til at få indbetalt et ekstraordinært bidrag til den overenskomstbestemte pensionsordning mod, at lønnen samtidig reduceres tilsvarende. Den ansatte skal i givet fald skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om størrelsen af den forhøjede indbetaling (kronebeløb eller procent af den pensionsgivende løn) og om i hvilken periode, forhøjelsen skal indbetales.

Familiemæssigt fravær/barsel

Fra den 1. april 2024 øges lønretten til fædre/medmødre med tre uger. Dermed er far/medmor sikret løn under den øremærkede del af orloven, men derudover også ligestillet med mødre i forældreorloven. Adoptanter har tilsvarende fået tre ugers ekstra lønret i alt.

Forudsat at barsellovens dagpenge- ret, som forventet, udvides, får flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption, når børnene er under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret.

Læs Sammenfatning af det generelle CFU-forlig 2024 i sin helhed på www.jid.dk

