

**Referat af
Hovedbestyrelsesmøde FLO mandag den 30. maj 2011
I Blommenslyst kl. 11.00**

Deltagere: Per Bech Christensen, John Fritze Nielsen, Henrik Christensen, Palle Thøgersen, Gunnar Lund, Ole Jensen, Jan Marquart, Niels Andersen, Frank Bech Pedersen, Henrik Andersen, Allan Jensen og Lisbeth Kriegbaum (referent).

Mødeleder: John Fritze.

- **Godkendelse af referat af møde den 8 marts 2011.**

Referat af bestyrelsesmødet den 8. marts 2011 blev godkendt.

Dagsordenen for mødet blev godkendt.

1 Status forligsimplicering

Allan: Lige nu ved vi ikke, hvad der kommer til at ske med Forsvarets Hovedværksteder. De planlagte afskedigelser, der skulle ske for at tilpasse strukturen, er sat i bero. Man afventer McKinsey rapport, som tager udgangspunkt i nøgletallene fra sidste år, altså før sammenlægningen af Værksted Danmark Øst/Vest til forsvarrets hovedværksteder. Disse tal er højere, end de er nu.

Med hensyn til antallet af mekanikere ser det OK ud.

Business cases vedr. håndværkere i FBE er taget af dagsordenen. Man vil i stedet optimere strukturen i FBE. Vi venter på at få et møde med FBE. Vi vil gerne have mulighed for at få ansat folk i de ledige stilling, og her presser vi på.

En varslet fyring af en person på Bornholm er trukket tilbage, da han er arbejdsmiljørepræsentant. Han bliver i HOK struktur.

1. fase af forligsimpliceringen har udløst en fyring i FBE. Vi har ganske få omflytninger, bl.a. 2 personer i FDD.

Implementeringen i SOK og FTK's områder giver tilsyneladende heller ikke fyringer.

McKinsey rapporten skulle være færdig i slutningen af maj, men forventes først færdig sidst i juni måned 2011.

Bestyrelsen drøftede McKinsey rapporten, og strukturen i fremtiden.

Allan slog fast, at vi skal huske det er en plan med deres forslag. Herefter skal den drøftes i FKO og SU-strukturen.

2 Konkurrenceudsættelse FBE

Allan: Konkurrenceudsættelsen er besluttet i forliget. Det skal foregå i FBE på etablisementsdriften: Cafeteriaområdet, rengøringsområdet, simpel vedligeholdelse m.m.

Vi var i fredags til 9. møde i det nedsatte ad hoc udvalg, som kun beskæftiger sig med dette område. Udvalget er sammensat af 4 personer fra organisationerne, FKO og FPT. De 9 møder er brugt til at finde ud af, hvilke personer der skal konkurrenceudsættes.

Man har udvalgt de firmaer, der for lov at byde, så de kan komme ind og kigge på de forskellige opgaver samt etablisementsarbejdet.

Arbejdsgruppen fungerer virkelig godt, der er fra ledelsens side et ønske om, at det skal gøres på den bedste måde for medarbejderne og alle problemstillinger bliver vendt.

Det har været et stort arbejde, vi har prøvet at tage erfaringerne med fra da AMA blev udliciteret. Vi har afholdt ½ dagsmøde for alle TR herunder også FLO. Samtlige OAO TR bliver indkaldt igen til seminar den 8. juni i Skalstrup for at sikre, at alle har samme information. Dette seminar er højt prioriteret. Vores udgangspunkt er, at vi vinder alle tre bud. Firmaernes bud skal også indeholde plan for socialt kapital, kompetenceudvikling af medarbejdere, hvordan vil firmaet håndtere deres medarbejdere. Og det er en forpligtigelse, de kommer til at leve op til, ellers mister de kontrakten. Der er to håndværkere, der ryger i udbud, herudover ca. 120 FOA piger. Dette arbejde kommer til at danne præcedens for udbuddene i Jylland.

Henrik C.: FBE skal stille med ca. 300 medarbejdere, som skal virksomhedsoverdrages. Hvis FBE taber områder, bliver medarbejderne virksomhedsoverdraget 1. februar 2012.

Når dette slår igennem, er det samtidig med, at der kommer til at mangle arbejdskraft ude i byen. Taber vi først et område, er disse stillinger mistet for al tid. Kontrakterne løber i 5 år, hvorefter de skal genforhandles, formentlig til en højere pris. Merudgiften forsvaret får, skal findes et andet sted. Og der er kun et sted at finde disse penge, og det vil gå ud over os. Vi håber, at vi vinder denne udbudsrunde.

Roste ad hoc arbejdsgruppens arbejde. Hver leder har været igennem hver enkelt medarbejders funktioner 9 gange.

FKO's udbudsmateriale er ikke omfattende nok, og der er mange fejl. Derfor vil vi måske komme til at tabe.

3 Nyløns evaluering

U: Sidste nylønsmøde blev afsluttet i torsdags i Farvandsvæsenet. Generelt har vi gjort det strategisk, at vi skilte forhandlingerne ad. Mange steder ønskede vi ikke at forhandle fast tillæg samtidig med engangsvederlag. Derfor har vi har mulighed for at skrive uenighedsreferater på de faste tillæg, og stadigvæk forhandle engangsvederlagene hjem. Der er i alt 23 uenighedsreferater på FLO's område, 21 til faste tillæg og 2 til engangsvederlag. Det har en signalværdi.

Vi har fået meget mindre end tidligere i engangsvederlag. Ledelsens oplæg til samtlige mekanikere i forsvaret var 3 faste tillæg a 500,00 kr. fordelt på 600 medlemmer.

Der er aftalt et serviceeftersyn i forbindelse med overenskomsten. OAO's formand har sagt, at vi måske skal overveje en model a la kommunernes.

Vi oplever, at vi i mange år kun har fået penge ved nyansættelser. Det der også tæller i statistikken er Værløse-tillægget.

Henrik C. gav en orientering fra evalueringsmøde af nyløn, som var indkaldt af FPT og FKO.

Jan: Vi har skrevet uenighedsreferat. Vi har været til møde i FPT, hvor det lykkes os at få skrevet i referat, at de vil kigge på flymekanikernes løn, så den kan blive mere ens.

Vi har fra Centralledelsen fået oplyst, at folk har fået mere i løn, end det vi har forhandlet.

Allan. Hver gang der er chefskifte i FPT lover de guld og grønne skove i forbindelse med Nylønsforhandlingerne.

Har en holdning til, at jo mere vi kan nærme os den kommunale model, jo bedre. Her kan vi få en sikkerhed for, at der er garanteret et minimumsbeløb til hver gruppe.

I støttestrukturen bliver der ikke generere mange midler til NYLØN, da der ikke er nogen folk, der holder op.

Jan: Mener ikke at INTOPS tillæg skal indregnes i folks løn, da de ikke skal straffes for at stå til rådighed.

Allan svarede, at det er de to parter der sidder overfor hinanden der skal beslutte, hvilke elementer der skal indgå i forhandlingerne. Vi er i vores gode ret til under en forhandling at sige, at f.eks. INTOPS ikke skal indregnes i folks løn. Det er i øvrigt heller ikke OK at have et lønloft.

FLO vil gøre alt for at NYLØN ændres, hvilket Allan vil nævne i sin beretning i morgen. HB godkendte Allans formulering i beretningen.

4 Arbejdstidsplanlægning

Allan: Arbejdstidsplanlægning er det område FLO bruger de fleste ressourcer på i dag. Alt hvad der hedder, kan/bør, er af ledelsen lavet om til skal. Vi oplever et massivt pres på, at arbejdstidsregler kun virker en vej.

Ledelsen er hele tiden opmærksomme på at undgå at give folk merarbejde, tillæg m.m. FOV, FBE, OPLOG er allerede ramt.

FLO prøver at køre sager igennem METAL. Det er en chikane, der hindre rolige arbejdsforhold.

Arbejdstidsomlægning er aftalt i overenskomsten. Hvis man planlægger merarbejde for en medarbejder, skal man også planlægge mindrearbejde. Og det er det, der ikke fungerer.

Chefen for Forsvarets hovedværksteder har konstateret at det er et stort problem. Derfor er der aftalt et seminar med deltagelse af ledere, mellemledere og TR, hvor det skal afklares, hvilken platform og lokale hensyn vi skal tage højde for.

Bestyrelsen drøftede arbejdstidsplanlægning.

Allan: Problemstillingen er, at ledelsen vil forhindre folk i at få overarbejde, ved at arbejdstidsomlægge dem indenfor samme måned. Derfor vil folk aldrig få overarbejde.

På den måde har man ikke længere fleksibilitet.

Det er ikke til at forstå, at ledelsen kan sende folk hjem i f.eks. 14 dage, for at afvikle merarbejde. Hvordan kan man undvære folk i 14 dage, hvis det ikke var planlagt?

Vi vil aldrig kunne komme til at bevise, at vi har brug for flere folk, hvis folk har mange hundrede timer stående på overarbejdstids konto.

Ole: Om vinteren samler folk tid sammen. Folk er ikke interesserede i at få pengene udbetalt, de vil bare holde fri på det rigtige tidspunkt for dem. Det er et mål, at folk max har 7 dage afspadsering.

Allan slog fast, at overarbejde og merarbejde er to forskellige ting. Problemet er, at ledelsen nu planlægger arbejdstiden således, at når månedens udgang nås, så er der ingen der har haft

merarbejde. Hvis en medarbejder er fleksibel, og tager merarbejde man- tirs- og onsdag, kan lederen beordre medarbejderen til at blive hjemme tors- og fredag. Ledelsen kører arbejdstidsplanlægning indenfor månedsnormen, og det er problemet.

5 Rådighedstillæg varmemestre

Allan: Dette punkt er sat på dagsordenen på grund af, at der i arbejdstidsaftalen står, hvis man bliver ringet op eller løser opgaven hjemmefra, så får man kun for den faktiske tid. Derfor skal man sørge for at have en lokalaftale.

Ledelsen er begyndt at påvirke varmemestrene og spørger om, hvem der har vagten og hvem der har telefonen. Derfor er det nu tid til at få lavet en rådighedstillæg for varmemestre Mange varmemestre har opkoblet deres PC, så de hjemmefra kan regulere varme m.m.

Henrik C. har derfor rettet henvendelse til Michael Flagsted, CH for drift FBE. Vi har fået svar tilbage om, at de i øjeblikket er ved at evaluere alle aftaler om rådighedsvagt i FBE. Vi vil køre denne øvelse sammen med 3F.

Vi afventer et møde om tillæg. Hvis vi ikke får dette igennem, må vi lære vore varmemestre, hvordan deres holdning til opkald hjemme, skal takles fremover.

Henrik C. har gentagne gange forsøgt at lave en aftale med FBE. Vagtmestre har aftale om rådighedsvagt. Som strukturen er nu, sidder vagtmesteren i Hjørring, og det fungerer ikke så godt. Derfor vil vi forsøge at lave en aftale der gør, at alle varmemestre får et tillæg på 2-3.000 kr. pr. måned. Og så løser vi de opgaver, der nu engang er, og hvis der er behov bliver der lavet en turnusordning, og alle der er med, skal have tillægget.

3F i Vordingborg har lige meldt deres medlemmer ind i FLO. Vi skal se, om vi ikke kan få flere 3F ind i FLO. Det er ved at være tid til at gøre en indsats. Vi kan være det forum, der taler alle forsvarsarbejdernes sag.

Bestyrelsen drøftede, hvordan man kan repræsentere 3F og FOA i de forskellige udvalg. Det er svært for dem at vælge en TR, da der kun er 2-3 personer mange steder.

Mange steder har man allerede dette samarbejde, og man vælger den repræsentant, der er bedst.

6 SU struktur

Allan: SU strukturen er på vej, den er behandlet i USAM. Forsvarets Hovedværksteder er endnu ikke færdigt, da man gerne vil have lokale SU på alle værkstedsområder.

SU-strukturen for FBE er ikke godkendt, før efter mødet den 5. -6. juni 2011.

7 Budgetanalyse i forsvaret

Vi afventer McKinsey endelige rapport, så vi kan se, hvad den indeholder.

8 Politik 2020 samt plan S & SF

Forsvarsministeren er blevet pålagt at spare 2 mia. kr. på forsvarets budget. Det er ikke muligt at spare så mange penge, uden at skære ned på aktiviteter.

Denne gang må det være politikernes opgave/ansvar at fortælle, hvilke opgaver vi ikke længere skal løse.

Dette budskab vil Allan komme med i den mundtlige beretning på repræsentantskabet i morgen.

9 Repræsentantskabsmøde FLO

Alle delegerede har fået tilsendt materialet på forhånd, så de har mulighed for at være forberedte.

Der vil ikke være adgangskort. I stedet vil folk blive krydset af på en deltagerliste.

Forslag til dirigenter er Frank Pedersen og Kim Rasmussen.

Allan gennemgik programmet herunder valgprocedure for repræsentantskabsmødet.

10 Eventuelt

Per: FOA pigerne har svært ved at få fri, og vil derfor foreslå at repræsentantskabet afholdes et andet sted.

Allan: Problemet er, at de ikke søger fri. Det havde ikke hjulpet, hvis mødet blev afholdt i f.eks. Århus. Hvis vi hører, at de ikke kan få fri, vil vi gøre noget ved det.

Ole: Spurgte til tjenestefrihed i anledning af særlig begivenhed i nærmeste familie. Hvis man har ferie eller anden frihed tilbage, skal man bruge den. Hvis man ikke har frihed til gode, kan man få fri med løn.

Allan: Denne ordning har eksisteret i 16 år. Men det er først nu, den bliver håndhævet.

Palle: Kommer der flere frivillige fratrædelser i dette forlig.

Allan svarede, at vi ligger pres på at der kommer 1 frivillig fratrædelse mere. Men muligheden er til stede indtil 2014.

Hvis der lægges op til, at der skal ske mange fyringer i FMT i forbindelse med McKinsey rapporten, vil vi gerne have mulighed for at lave aftaler om frivillig fratræden frem til 2014.

Jan: Vi skal være opmærksomme på forvaltning af flextids-aftalen.

Allan takkede Niels Andersen for sit arbejde i HB. Niels har valgt ikke at genopstille til HB.

Mødet slut kl. 17:00.