

Trafikforbundet

Referat fra det 23. ordinære delegeretmøde den 19. april 2018 hos Kosmopol,
Fiolstræde 11, 1171 København K

Dagsorden:

1. Navneopråb
2. Vedtagelse af forretningsorden
3. Valg af ordstyrer, viceordstyrer og referent
4. Hovedbestyrelsens beretning
5. Regnskab
6. Indkomne forslag:
 - a. Vedtægtsændringer redaktionelle ændringer
7. Budgetforslag og fastsættelse af kontingent
 - a. Budgetter for 2018, 2019 og 2020
 - b. Fastsættelse af kontingent, HBs forslag til kontingentomlægning
8. Valg af formand: Kasper Berg Jørgensen modtager valg
9. Valg af næstformand: Henrik Michelsen modtager valg
10. Valg af 2 revisorer: Ove Andersen og Søren Olufsen modtager genvalg
11. Valg af revisorsuppleanter: Hugo Hvidkvist og Allan Lundgren modtager valg
12. Eventuelt

Formand Bolette Brødsgaard indledte delegeretmødet med at byde velkommen.

Formanden gik herefter over til punkt 1 på den udsendte dagsorden: Navneopråb.

Bolette Daugaard udleverede stemmekort til de delegerede, der var i alt 38 delegerede.

Formanden gjorde opmærksom på, at stemmekortene skal afleveres til viceordstyreren, såfremt lokalet forlades, således ordstyren ved hvor mange stemmeberettiget der til stede.

Trafikforbundets 23. ordinære delegeretmøde.

Delegerede:

Kreds 1

Henrik Michelsen
Bolette Daugaard
Knud Rosing
Ronny Bo Rasmussen
Kim Bangsbostrand
Allan Lundgren

Kreds 2

Trille Clemen Jørgensen
Hugo Hvidkvist

Kreds 3

Casper Ransborg
Henrik Sand
Ole Krog Jensen
Jan Phillip Cardinaal - AFBUD
Esben Blum
Anders Liebl
Bodil Rambrand - AFBUD
Henrik Christoffersen
Kasper Berg Jørgensen
Klaus Oldrup
Kasper Hansen
John Schlage
Claus Barrett Jensen
Christian Sølvhøj
Michael Skaaning
Tom Pilgård
Helle Munksø
Preben Lauridsen

Kreds 5

Mette B. Wagner
Steen B. Hermansen
Hans Peter Wandler
Conny Deuleran
Bjarke Bachmann Rasmussen

Suppleant kreds 5
Anja Drost Bodholdt

Kreds 6

Flemming Kim Hansen
Otto Kirk
Thomas Sandison

Kreds 7

Henrik Korngård
Mads Stahrenberg
Michael Bach Ipsen
Mark Borggild
John Kürstein Palmann
Jacob Bøgemose
Linda Tangaa - AFBUD

Anmeldt suppleant fra kreds 3 Preben Lauridsen blev delegeret pga. afbud. Der var ikke anmeldt suppleant fra kreds 7

Der kunne ikke, jf. TRFs vedtægt § 3 stk. 4, suppleres med yderligere delegerede, de skulle være anmeldt 4 uger før delegeretmødet.

Ad 2 Vedtagelse af delegeretmødets forretningsorden

Forslag til forretningsorden var omdelt på delegeretmødet. Der var ingen bemærkninger til det omdelte forslag.

Forretningsorden blev godkendt.

Ad 3 Valg af ordstyrer, viceordstyrer og referent

Valg af ordstyrer: Hovedbestyrelsen foreslog Preben Lauridsen, der var ingen andre kandidater. Preben Lauridsen blev valgt som ordstyrer.

Valg af viceordstyrer: Hovedbestyrelsens indstilling, Bolette Daugaard, der var ingen andre kandidater Bolette Daugaard blev valgt.

Valg af referent: Hovedbestyrelsen foreslog Kim Schiødt. Der var ingen andre kandidater. Kim Schiødt blev valgt.

Formanden gav herefter ordet til ordstyrer Preben Lauridsen.

Preben Lauridsen takkede for valget.

Ordstyreren henviste til vedtægternes § 12 stk. 2. om lovlig indvarsling af delegeretmødet skulle ske med 8 ugers varsel. Han konstaterede at delegeretmødet var indvarslet rettidigt. Endelig dagsorden, de reviderede regnskaber, forslag til budgetter samt navne på de delegerede skulle bekendtgøres 2 uger før delegeretmødet. I vedtægternes § 12 står at delegeretmødet er beslutningsdygtigt når indvarsling og dagsorden er bekendtgjort jf. vedtægterne. Da de to ting er opfyldt er mødet beslutningsdygtigt.

Preben Lauridsen gjorde opmærksom på at afstemninger normalt skal foregå ved håndsoprækning. Men hvis 1/5 af de delegerede, på dette delegeretmøde er det 8, beder om skriftlig afstemning så skal en afstemning være skriftlig.

I forbindelse med vedtægtsændringer kræves der 3/5, kvalificeret flertal på dette delegeretmøde er det 24 stemmer

Ved øvrige afstemninger kræves der simpelt flertal på dette delegeretmøde er det 20 og derover.

Preben Lauridsen gav herefter ordret til Bolette Brødsgaard til den mundtlige beretning.

Ad 4 Beretning

MUNDTLIG BERETNING 2018 V/Bolette Brødsgaard

Der er sket meget i de sidste 2 år siden sidste delegeretmøde i 2016.

Som I kan se i den skriftlige beretning, har både Naviair og DMI været igennem besparelsesrunder i efteråret 2016.

I Naviair skabte ressourcetilpasningen i lang tid bekymring for at miste sit arbejde og en generelt, rigtig dårlig stemning. Der var skilte på gangene, som opfordrede til at tænke besparelser. Da spændingen så endelig blev udløst, blev kun få personer berørt af afskedigelse. Det kunne have været grebet bedre an, og meget uro kunne være undgået.

På DMI gik det noget mere voldsomt for sig. 20 % af alle medarbejdere på DMI blev fyret. Desværre måtte vores medlemmer bære deres andel, så vores medlemstal på DMI er faldet drastisk. Dette gav en meget nedtryk stemning i meget lang tid. Og det er kun nu, at der begynder at være tillid til fremtiden igen.

I Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen har en firkantet HR-afdeling forsøgt sig med indskrænkninger på frokostpausen og flekstidsaftalen. Den første, frokostpausen, fik tillidsrepræsentanten stoppet. Den anden, flekstidsaftalen, holder vi øje med. Desuden har vi været nød til at sætte en advokat på en personsag i styrelsen. En sag vi desværre tabte.

Så det har været travle år for vores tillidsrepræsentanter. De har haft deres at slås med.

På den lidt større scene har to emner fyldt meget. Det er OK18 og fusionen i en ny hovedorganisation mellem FTF og LO. Det er disse emner, jeg vil bruge resten af min beretning på.

Især fusionen vil jeg behandle forholdsvis udførligt, da beslutningen er under en uge gammel, og jeg derfor ikke har haft lejlighed til at orientere hovedbestyrelsen. Og den starter jeg med, hvorefter jeg vil sige noget om de igangværende overenskomstforhandlinger.

FTF/LO

Solen skinnede til FTFs kongres i 2012, hvor en enig kongres opfordrede til større dialog og samarbejde med de 2 andre hovedorganisationer, AC og LO. Men ganske langsomt er skyerne trukket for solen, efterhånden som samarbejdet er blevet mere konkret. Langsomt tog dialogen form i et forslag til en ny hovedorganisation. Forslaget ligner et udvidet LO tilsat en flok entusiastiske FTF'er, som forestiller sig at kunne gennemsyre den nye hovedorganisation med ånden fra FTF.

Hvad er FTF-ånden? Det er vilje til dialog og respekt for alle organisationers selvstændighed uanset størrelse. Det er hvad jeg har oplevet i de år, jeg har været med.

I løbet af 2017 blev grøften i FTF mellem skeptikere og tilhængere gravet dybere, og den pæne dialog blev til tider mindre pæn. I fredags på en ekstraordinær kongres i Odense blev beslutningen truffet. I FTF stemte 71,4 % for, og 28,6 % stemte imod dannelsen af en ny hovedorganisation.

I lokalet ved siden af havde LO ekstraordinær kongres, hvor diskussion var noget mindre langtrukket, og beslutningen truffet en time før FTF. Beslutningen blev holdt hemmelig, indtil presse og begge kongresser var klar til at høre resultatet. Herefter samledes FTF og LO kongresserne til den stiftende kongres for den nye hovedorganisation, som opstår d. 1. januar 2019.

Fra LO blev det et overvældende 'ja' med kun 10 stemmer imod. Ikke så mærkeligt med den store tilslutning, da 3F var lykkedes med at få ændringsforslag igennem i allersidste sekund, hvor FTFs forretningsudvalg bøjede sig og accepterede forslagene med få modifikationer. Herefter var 3F's stemmer sikret.

3Fs ændringsforslag går på den lokale struktur, hvor LO står stærk. Deres lokale foreninger lægger mange kræfter i arbejdet ude i kommunerne. De har mange steder en tæt forbindelse til kommunale politikere og har ad den vej indflydelse på oprettelse og fastholdelse af arbejdspladser i kommunerne. LOs lokale foreninger har en høj grad af selvstændighed og opkræver et ekstra kontingent.

Det er alt sammen udemærket og dejligt med engagerede mennesker i nærmiljøet. Men for os med 100% statsansatte medlemmer er der intet behov eller brug for lokale foreninger. FTF har ikke tradition for en stærk og selvstændig lokal struktur, og budskabet fra FTFs medlemsorganisationer har været klar: FTF har ikke brug for en stærk lokal foreningskultur og slet ikke, hvis det betyder en kontingentstigning.

I den nye hovedorganisation bliver det ganske vist frivilligt for den enkelte organisation at være med i en lokal forening, så på den måde kunne FTF organisationerne være ligeglade med om LOs lokale struktur kommer med i ny hovedorganisation - Men nej, det kan de ikke. Med vedtagelsen af 3Fs forslag indføres et solidaritetsbidrag på 10kr pr. medlem, som skal betales af alle de organisationer, der IKKE ønsker at være med i en lokal forening.

FTFs forretningsudvalg har så lavet en feberredning her 5 minutter i 12, hvor organisationerne ikke skal have penge op af lommen, fordi solidaritetsbidraget i de første 8 år betales af FTFs formue.

Men 3Fs ageren er bare ét kedeligt eksempel på de store LO-forbunds manglende respekt og villighed til dialog og samarbejde.

Siden 2015 har arbejdet med en ny hovedorganisation været i gang, og den endelige materiale blev sendt ud i december - og alligevel kommer 3F med ændringsforslag i marts, hvor de ekstraordinære kongresser er i april. Og det er ikke fordi at 3F er blevet holdt uden for døren - tværtimod, men de har ikke ønsket at deltage før i sidste øjeblik. Strategisk klogt, da ingen har råd til at sige nej til så stor en spiller her 5 minutter i 12.

Men hvad så nu? Den nye hovedorganisation går i gang 1. januar 2019, og hver organisation skal beslutte om de vil melde sig ind eller ej.

Vi kan vælge at stå uden for. Det er ikke noget krav at være med i en hovedorganisation, og så længe vi er fast forankret i CO10, kan vi stå alene. Men det har omkostninger at stå uden for. Vi kommer til at mangle viden, indflydelse og hjælp med opgaver, vi ikke kan løfte selv.

I FTF har vi haft indflydelse på EUs direktiv om arbejdstid. Vi har opbygget et netværk med organisationer, som vi ellers ikke ville have mødt: Konstruktørforeningen, PROSA, Farmakonomforeningen og Finansforbundet for at nævne nogle af de større aktører.

Vi har stor glæde af FTFs serviceordninger. Socialrådgiver-ordningen har stor værdi for medlemmer, der på grund af sygdom havner i krydsfeltet mellem arbejdspladsen, kommunen og A-kassen. Det er en opgave, vi ikke selv kan klare

Vores tilhørsforhold til CO10 er for os af allerstørste betydning, da CO10 har forhandlingsretten på vores område. I øjeblikket er der intet i den nye hovedorganisation, der vil ændre i forhandlingsretten. Men hvad der sker ad åre, er svært at spå om og kan få betydning - også på forhandlingsområderne.

CO10 er de statslige organisationers forhandlingsorgan. Af de statslige fagforeninger var vi de eneste, der stemte 'nej' til en fusion med LO. Men der er også organisationer, der har medlemmer på både det

offentlige og det private arbejdsmarked - og de var ikke alle på 'ja'-siden til den nye hovedorganisation. Blandt dem kan vi finde vores samarbejdspartnere og måske sammen med dem finde en vej i en ny hovedorganisation eller sammen uden for.

Er AC en mulighed? I kulisserne har der været arbejdet på AC som et alternativ til en fusion mellem FTF og LO for de organisationer, der ikke ønsker at være en del af FTF/LO unionen. Især Finansforbundet og Farmakonomforeningen har været aktive.

AC har al mulig grund til at være nervøse for en FTF/LO fusion med 1,5 millioner medlemmer. Men alligevel har AC (endnu) ikke villet eller kunnet opgive afsættet i den akademiske verden. AC ønsker for nu ikke at optage medlemmer, som ikke som minimum har en bachelor-grad. Så derved er den vej ikke åben for Trafikforbundet som helhed. De største 'nej' organisationer, Finansforbundet og PROSA står i samme situation som Trafikforbundet med en blandet medlemskare - nogle med en akademisk grad og nogle uden.

Vi kan danne en helt ny hovedorganisation. Det er alle frit for. FTF blev dannet på netop den måde i 1952. Vi kan ikke gøre det alene og har brug for en stor organisation går forrest. Finansforbundet, PROSA og måske Farmakonomforeningen kan tænkes at gå den vej. Om den hovedorganisation for alvor vil være en mulighed og et alternativ for os, kan vi prøve at påvirke og hjælpe på vej.

Men vi kan også vælge at gå sammen med de mange og tilslutte os den nye fusion. Og der er muligheder også i en ny hovedorganisation.

Vi har én delegeret til kongresserne, så vi kan gå på talerstolen med vores synspunkter. Der vil være halvårslige formandsmøder, som kan indstille emner til behandling i forretningsudvalget. Der vil højst sandsynligt blive dannet åbne arbejdsgrupper om forskellige emner, som vi kan tilslutte os og derigennem opbygge netværk og viden og få vores synspunkter frem.

Hvilke farer vil der være i en ny hovedorganisation? Først og fremmest at vi ikke er særlig store og derfor får vi endnu sværere ved at få informationer og indflydelse. Men så længe der ikke bliver rørt ved strukturen på overenskomstområdet, er vi nogenlunde sikre på vores eksistens.

I fusionen mellem FTF og LO kan vi på sigt få grænsedragsstridigheder, så aftaler om grænsedragning bør studeres nøje. Den nye hovedorganisation har en intern grænseaftale, men der findes tillige en stadig gældende grænsedragningaftale mellem LO og AC. Den aftale sender alle med en bachelorgrad til AC og alle andre til LO/FTF-fusionen. Denne aftale er blevet overset ved fusionen og blive måske genforhandlet på et tidspunkt.

På sigt kan der ske sammenslutning mellem enkelte LO-organisationer og enkelte CO10-organisationer, som kan komme til at påvirke os. Da sådanne sammenslutninger kan ændre på forhandlingsfællesskaber ved overenskomstforhandlingerne. Sker det, vil vi blive påvirket uanset, hvilken hovedorganisation vi tilhører.

Vi skal huske, at der er mange gode og engagerede mennesker i LO. De er på trods af store forbund ikke en ensartet masse, og der vil være muligheder for samarbejde. Vi skal heller ikke glemme magtmenneskerne, som der desværre er nogle stykker af, og især fordi de rent faktisk har en meget stor magt via de store LO-forbund.

Hvad er tidshorizonten for Trafikforbundets beslutning om tilslutning til ny hovedorganisation? Hvis vi vil melde os ud af FTF, er fristen 30. juni 2018. Melder vi os ud af FTF 30. juni, vil FTF skulle spare vores

kontingentindbetaling ved at fyre FTF-medarbejdere, inden fusionen træder i kraft 1. januar. Det kan måske give os 'bad-standing' i forholdet til andre FTF-organisationer.

Vi kan vælge at gå med 1. januar 2019 og har så et halvt år til træde ud igen - altså at melde os ud inden 30. juni 2019. De manglende kontingentpenge fra os betales så af hele den nye hovedorganisation. Ved at vente med vores beslutning vil vi nemmere kunne se, hvad det er, vi melder os ud af. Og hvilke alternative muligheder, der kan være.

Der vil i perioden mellem nu og 1. januar være et stort arbejde med mange møder i FTF, om hvordan og hvorledes med overgangen til ny hovedorganisation. Der vil være mangt og meget, der endnu mangler at komme helt på plads - og derfor kan der vise sig muligheder for netværk, der ikke lige nu er til at se.

Min anbefaling er at holde øje med et alternativ til den nye hovedorganisation og derfor skabe kontakt til gode informationskilder og netværkspersoner, sådan at vi kan følge med i det som måske er under opbygning. Men vi skal ikke lukke døren bag os. Det kan vise sig, at en tredje vej ikke vil kunne indbefatte os. Vi har brug for at være åbne over for de muligheder, der trods alt vil være for os i en FTF/LO fusion.

OK18

Vores delegeretmøde ligger altid i april for at være sikrer på, at overenskomstforhandlingerne er slut. Det er i hvert tilfælde tanken.

Men denne gang er anderledes. En stor konflikt truer. Trafikforbundet og CO10 kan for første gang nogensinde ende i strejke og lockout. Det er et historisk OK-forløb, vi stadig er i gang med, og resultatet er svært at forudsige. Og hvad har så skabt denne situation, hvordan er det kommet så vidt?

For os startede OK18 som en hver anden OK-forhandling. Vi besluttede os allerede i juni 2017 for hvilke krav, vi fra Trafikforbundet ville stille. Denne gang var der en forventning om, at der ville blive penge til de små borde. Kredsene forberedte sig godt og indsendte flere gode, lokale krav. Dem prioriterede vi på hovedbestyrelsesmødet i juni 2017, som vi plejer.

Skønt det er svært med 'plejer' for lokale krav. Sidste gang, lokale krav for alvor var med ved overenskomstforhandlingerne, var i 2008, hvor modpartens krav var overgang til ny løn for alle kredse, hvilket de jo fik. Ligesom vi fik nogle pæne lønstigninger.

Vi gjorde os klar både ved OK11, OK13 og OK15 med vores lokale krav. Men disse overenskomster var mærket af finanskrisen i 2008, og fagforeningerne udviste samfundssind og løntilbageholdenhed, så der var ikke plads til lokale krav.

Det bliver der heller ikke denne gang, men det har mere at gøre med forløbet, og nødvendigheden af at samles om nogle få store krav.

Hvordan er vi havnet her så tæt på en konflikt?

Baggrunden er mange års frustrationer på offentlige arbejdspladser over evindelige nedskæringer, fokus på økonomi på bekostning af arbejdsmiljø og Moderniseringsstyrelsens syn på de ansatte som dovne medarbejdere, der ligger hen over skrivebordet og sover.

Et tydeligt eksempel på, at Moderniseringsstyrelsen ikke er alene om denne holdning, men at folketing og skiftende regeringer deler synspunktet, fik vi at se ved OK13.

Her brugte de offentlige arbejdsgivere magten som lovgivere - kun med eget mål for øje og uden hensyn til den højt besungne danske model. Siden har Moderniseringsstyrelsen pres på de lokale arbejdsgivere og fokus på forringede arbejdsvilkår fulgt op på tendensen. Målet er at holde og endda forøge det offentlige service udbud - uden at øge udgifterne. Det kan kun gøres ved at holde lønningerne nede og presse mere arbejde ud af hver eneste medarbejder.

I fagforeningerne har vi forståelse for at offentlige arbejdspladser ikke skal være lønførende. Men det er lidt svært at forstå, hvorfor vi skal finansiere den fortsatte velfærd med forringede løn- og arbejdsvilkår. Vi har ved de sidst 2 overenskomster udvist samfundssind og tilbageholdenhed. Nu er det danske samfund i vækst, og lønningerne på det private arbejdsmarked stiger. Så det virker helt bagvendt, at ministeren fortsætter med at kræve løntilbageholdenhed. Vi skal ikke med reallønsnedgang finansiere velfærdssamfundet for hele den danske befolkning.

Hvis ministerens krav bliver til virkelighed, vil der blive skabt et A og et B arbejdsmarked, hvor de offentlige arbejdspladser vil have svært ved at fastholde og rekruttere fagligt dygtige medarbejdere.

Det er baggrunden for den historiske enighed og sammenhold på tværs af fagforeningerne, vi ser ved OK18. Aldrig før er det lykkedes fagforeningerne at rykke så tæt sammen om, at 'Nok er nok' og 'en løsning for alle'.

Aldrig før har der på tværs af alle offentlige arbejdspladser været et sådan sammenhold og med så massiv en opbakning fra alle medlemsgrupper. Og det viser jo, at det vi kæmper for er en god sag.

Vores krav på tværs af staten, kommunerne og regionerne er:

En løn til alle, som følger det private arbejdsmarked.

Vi skal ikke være lønførende, men vi skal også mærke når der er fremgang - ligesom vi mærker, når der er tilbagegang.

En overenskomstaftalt arbejdstidsaftale til lærerne.

Arbejdstid er normalt noget, der aftales ved overenskomstforhandlingerne. Derfor er lærernes arbejdstid vigtig for alle, fordi hvem kan blive ramt, næste gang regeringen ønsker at undtage et område fra OK-forhandlingerne.

En anerkendelse fra arbejdsgiveren om at betalt spisepause er en del af overenskomsten.

Moderniseringsstyrelsen prøver at fjerne rettigheder, som fagforeningerne hidtil har opfattet som en del af overenskomstaftalen. Hvis Moderniseringsstyrelsen lykkes med at se frokostpausen som en kutyme, kan den fjernes med et pennestrøg og uden lønkomensation. Det kan vi ikke stiltiende acceptere.

Denne overenskomst handler om principper. Den handler om, at de offentlige arbejdsgivere må vise, at de vil den danske model, og at de respekterer den.

Det er fantastisk at følge sammenholdet i fagforeninger, at følge 'musketereden' i funktion. Ved forhandlinger i forlignsinstitutionen er repræsentanter for alle områder, stat, kommuner og regioner, mødt op - selv om forhandlingerne kun har drejet sig om et af områderne. Denne tætte koordinering mellem fagforeningerne er usædvanlig og lægger et stort pres på modparten.

Forligsmanden havde i tirsdags for første gang indkaldt samtlige parter på alle tre områder til forhandling i forlignsinstitutionen. Det blev til en marathon-forhandling på 11 timer - dog uden resultat. Men der var

bevægelse, så der er håb om en forhandlingsløsning. Og forligsmanden har derfor udskudt konflikten en sidste gang. En strejke kan nu starte d. 6. maj og lockouten d. 12. maj.

En af årsagerne til manglende resultat er en dyb mistillid til vores modpart. En mistillid, der blev skabt ved OK13, og som ikke er blevet mindre siden.

Der er ikke tiltro til, at selv den mindste åbning eller afsøgning af muligheder ikke vil blive misbrugt i et lovindgreb. Det er jo udfordringen med den danske model på det offentlige område, at vores modpart har den lovgivende magt.

Forligsmanden har indkaldt til nye marathon-forhandlinger på fredag kl. 10. Igen skal alle områderne samles i endnu et forsøg på at nå et forhandlingsresultat. Vi håber, alle, at det vil lykkes at nå et forhandlingsresultat, og at en konflikt kan undgås. Om det vil lykkes, må vi vente at se.

Til slut skal nævnes den synlige opbakning, som mange medlemmer har givet vores forhandlere. Medlemmer fra PROSA, DJØF og sygeplejerskerne og mange andre har stået ved forligsinstitutionen under forhandlingerne. Ligesom de 7000 deltagere i demonstrationen d. 10. april på Bertel Thorvaldsens Plads viste deres opbakning og støtte til de igangværende forhandlinger.

I Trafikforbundet har vi ikke tradition for demonstrationer, men de er et nemt og synligt bevis på medlemmernes opbakning. Og uden den opbakning har vi tabt. En synlig opbakning lægger et stort pres på vores modpart. Så med denne opfordring til at deltage i arrangementer og demonstrationer under forhandlingerne, vil jeg slutte denne beretning.

Skriftlige beretninger fra FU, sekretariatet og kredse

Forretningsudvalget (FU) og Sekretariatet

Trafikforbundet i nye kontorer

I den skriftlige beretning til delegeretmødet i 2016 startede vi med "Vi har fået nye kontorer", den linje genbruger vi for vi har fået nye kontorer igen. Vi er heller ikke denne gang flyttet så langt men bor stadig på 4. sal i samme bygning i Niels Hemmingsens gade. Vi er flyttet "sammen" med SKAF/CO10 i deres del af bygningen. Vi har nogenlunde den samme mængde m² og flytningen blev holdt omkostningsneutral for os, husleje m.v. er uændret. I forbindelse med flytningen er muligheden for et kontorfællesskab med andre fagforeninger genovervejet. Vi er nået frem til at det nok ikke er det rigtige for os på nuværende tidspunkt, men kan blive aktuelt indenfor en årrække bl.a. hvis vores medlemstal falder for meget.

Trafikforbundet har færre medlemmer

Ved udgangen af 2017 havde vi 608 medlemmer, det lavest nogensinde. En del af årsagen ligger i pensioneringer, men store sparerunder/ressource tilpasninger hos DMI og Naviair i 2016/17 har også haft betydning.

OK18

OK15 er netop blevet afsluttet med en generel lønregulering på 1,5% pr. 1. december 2017, hvad det så kan få af indflydelse på de reguleringer der bør komme den 1. april 2018 er lidt uvist pt.

Det store tema ved OK18 er at lærerne får forhandlet en arbejdstidsaftale, i dag har de en lov som følge af det lovindgreb der stoppede lærer konflikten.

Desværre har det efter OK15, hvor der blev nedsat flere arbejdsgrupper, vist sig nødvendigt at opsiges samarbejdet omkring disse grupper. Baggrunden er en meget negativ holdning fra

Moderniseringsstyrelsens side, dertil kommer at Moderniseringsstyrelsen nærmest ikke er til at "drive til" forhandlingsbordet og selv mindre ting kan tage urimelig lang tid overhovedet at få et svar på, endsige en bekræftelse på modtagelse af.

Udover TRF's generelle krav om lønstigninger, håber vi på penge til de "små borde" (Organisationsområder). Det har der ikke, i adskillige år, været penge til. Vi og andre mindre organisationer, kan også godt bruge noget til at profilere os på overfor medlemmerne.

Udflytning af statslige arbejdspladser

Regeringen har endnu engang besluttet at der skal flyttes ca. 3000 statslige arbejdspladser fra hovedstadsområdet til provinsen, hvem det skal berøre skulle være meldt ud i december 2017, men det blev udskudt til januar 2018. Ved den sidste udflytning blev Trafikforbundet også berørt, således er Havarikommissionen nu er flyttet til Ringsted dog stadig med en rest i Trekroner. Færdselsstyrelsen (biler og biltransport) blev udskilt fra Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen og flyttet til Ribe. Udflytningerne berørte Trafikforbundets medlemmer i mindre grad. Den nye varslede udflytning kommer til at berøre 3 af Trafikforbundets medlemmer, alle fra kreds 1, som skal tilknyttes Færdselsstyrelsen i Ribe.

Mindre organisationer i CO10

Samarbejdet mellem de mindre organisationer under CO10, som Trafikforbundet i sin tid var tovholder på at få op at stå, fungerer fint med møder 4-5 gange om året. CO10's formandskab dukker jævnlige op til møderne og samarbejdet har betydet at vi har fået valgt Bolette ind i CO10's bestyrelse frem til næste overenskomstperiode. Det er vigtigt vores stemme kan høres så langt op i systemet som muligt.

FTF-LO

På FTF's repræsentantskabsmøde, hvor TRF's formand deltog, blev det besluttet at fortsætte vejen frem mod en sammenlægning mellem FTF og LO. Det skal i første omgang foregå ved mere strategisk samarbejde og yderligere undersøgelse af konsekvenserne/fordelene ved en egentlig fusion. En ny FTF/LO hovedorganisation kan meget vel blive en ny virkelighed da flere af de store organisationer er meget opsatte herpå. Flere af de mindre organisationer er mere imod, da de frygter det vil blive sværere at blive hørt og at de vil blive "opslugt" af de store LO-organisationer, den indflydelse/medbestemmelse man har i dag ikke umiddelbart ses i en ny hovedorganisation.

Kredsbestyrelsernes dag

I 2017 afholdt FU igen en temadag for vores kredsbestyrelser. Emnet tog denne gang udgangspunkt i robusthed, et "modebegreb" i f.eks. stillingsopslag og andre steder hvor rekruttering er nødvendig. Center for Mental Robusthed stod for dagen. En dag som var meget inspirerende, og nødvendigheden af dette evindelige krav om robusthed blev lidt manet i jorden.

Dagen fik generelt gode tilbagemeldinger, så planen kunne være et lignende arrangement i 2019.

Pension af rådighedstillæg for overenskomstansatte hos DMI

Sagen, der nu er afsluttet, udsprang af en voldgiftsavgørelse, som præciserede at rådighedstillæg er pensionsgivende. Det var vores opfattelse at flere medlemmer på DMI er gået glip af pension af rådighedstillæg. Vi fik ret hele vejen og de manglende pensioner er nu efterreguleret.

Men sagsforløbet er noget uskønt, således måtte vores advokat sende rykkere til Moderniseringsstyrelsen adskillige gange bare for at få bekræftet at de havde modtaget sagen.

Man kan godt mistænke at nogle har haft en interesse i bare at trække sagen i langdrag.

Arbejdstid i Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen (TBST)

Et kreds 3 medlem var kommet alvorligt i klemme, da TBST påstod at der var manipuleret med arbejdstidsregistreringen, medlemmet var af den opfattelse at alt var efter bogen. TBST igangsatte et tjenstligt forhør og medlemmet blev suspenderet. Vi brugte en advokat som bisidder for vores medlem under forhørene.

Desværre var forhørslederens konklusion en afskedigelse med opsat pension. Efter en drøftelse med vores advokat, DATCA og TRF besluttede vi ikke at videreføre sagen.

Advokat omkostninger

De to netop beskrevne sager har haft sine omkostninger, vi har måttet bruge advokatbistand i sagen om pension hos DMI og sagen om arbejdstids hos TBST. I alt har TRF's advokat udgifter været på kr. 436.250 i de to sager. Dette viser lidt om hvor vigtigt det er, at vi som faglig organisation er "velpolstret", således vi kan møde en modpart som tilsyneladende har uanede midler. Begge de beskrevne sager kunne være løst med et forlig, men det var der ingen villighed til fra vores modparters side.

Retssagerne i Havarikommissionen (HCLJ)

Der har siden 2011 været 4 afskedigelsessager i HCLJ, en organisation med ca. 14 ansatte inklusiv ledelse. Vores medlemmer har følt sig uretfærdigt behandlet og bedt om hjælp til at få deres sager gennemgået. Vi fik sagerne vurderet af CO10, som ikke mente der var "noget at komme efter", og også af FTF's advokater som så en lille mulighed i den ene sag.

De berørte medlemmer valgte selv at køre en sag og alle hyrede den samme advokat. Byrettens dom er faldet i sommeren 2015 i de to af sagerne. Begge domme er faldet ud til medlemmernes gunst med et overraskende godt resultat, den ene lidt mere klart end den anden.

Modparten i sagerne, som er Kammeradvokaten for Transportministeriet, ankede begge sager til Landsretten. I slutningen af 2017 er der faldet dom, den ene sag blev vundet med 2 dommere for og en imod, den anden sag blev tabt, hvilket betyder at medlemmet skal betale omkostninger til sagens behandling i Byretten da der er bevilget fri proces til behandlingen i Landsretten. Den tredje sag er stadig under behandling i Landsretten.

I alle 4 sager, hvor den første startede i 2011, har vi forsøgt at finde forligsmæssige løsninger uden at det er lykkedes at finde lydhørhed. Faktisk virker det som om statens repræsentanter opfatter sager som kører i årevis som ret vanligt, der gøres ingen bestræbelser for at undgå det. TRFs interesse var af medlemshensyn en hurtig og for alle parter brugbar afslutning, desværre uden held.

FU og HB har vurderet hvilken form vi skal benytte ved lignende sager fremover, det er CO10 og/eller TRF som beslutter og vælger advokat, det kan ikke accepteres at medlemmer selv henvender sig til en advokat og derefter sender regningen til TRF.

Pga. de nævnte sager samt et generelt dårligt psykisk arbejdsmiljø, er der udarbejdet en arbejdsmiljørapport i Havarikommissionen og på baggrund af denne er 3 medarbejdere blevet flyttet til Trafik, - Bygge- og Boligstyrelsen. De to af medarbejderne valgte dog at takke nej og er stoppet hos HCLJ, den tredje er flyttet.

Selv om det vil være upopulært at skrive det hos nogen, så har der i det sidste lille års tid været fred og en fornuftig dialog, som TRF også er en del af. Dette skyldes nok hverken afskedigelser, forflyttelser, arbejdsmiljørapporter eller lignende - men nok snarere en lille del af det hele.

Tillidsrepræsentantside

På hjemmesiden er der et faneblad, Fagligt Arbejde. Siden er tænkt som en lille værktøjskasse til tillidsrepræsentanten eller medlemmer af kredsbestyrelserne, nye såvel som gamle.

FTF Online kurser

Kurserne har et jævnt stigende antal brugere og udbuddet af kurser udvides jævnlige. Alle kurser afvikles online og er selvstudier. Se mere på www.trafikforbundet.dk

PFA helbredsforsikring

Vi får hele tiden nye tilmeldinger til helbredsforsikringen, af både medlemmer og ægtefælder/samlever. Forsikringen fungerer efter vores opfattelse rigtig godt, men det er vigtigt at huske på at som ved alle andre forsikringer er man omfattet af nogle betingelser. Eksempelvis er der ikke frit valg på behandlingssteder, man må vælge fra dem PFA har aftaler med. Anvisning til behandling sker via Falck Healthcare.

Synes man det er urimeligt skal man selvfølgelig vælge et andet produkt.

Interesseforeningen afdeling 12 (FAF-12)

Forsikringsagenturforeningen, afdeling 12, er en forening under Tjenestemændenes Forsikring. Foreningen udlodder midler til forskellige arrangementer fra den såkaldte 10 % pulje. I 2016 og 2017 har der ikke været udloddet noget, grundet forskellige omstændigheder blandt andet dårlig økonomi. I 2018 er der 350.000 i puljen, hvoraf TRF kan råde over de 39 % af beløbet, ud fra forsikringsandelene i FAF-12. Er der nogen som har lyst at stable et arrangement på benene ved brug af midlerne, i lighed med det som blev lavet for år tilbage, er det fluks at henvende sig til TRF sekretariatet.

Vores lejlighed i Berlin kan stadigvæk lejes, da sagen mod bystyret fortsat kører og man ikke forventer sagen afsluttet i den nærmeste fremtid. Sommerhuset i Vejers blev solgt i september 2016, dette gjorde at økonomien i FAF-12 er blevet forbedret. Det er årsagen til at vi er i gang med at købe en lejlighed i bydelen Trastevere i Rom. Forventet udlejning bliver fra 1. juni.

Alle der har forsikringer i Tjenestemændenes Forsikring kan via TRF's hjemmeside leje de 2 lejligheder, den i Rom kommer dog først på når den er klar til udlejning senere i 2018.

Ligeledes kan de deltage i arrangementer fra 10 % puljen.

Kreds 1

Ved kreds 1 forudgående beretning til delegeretmødet i 2016, indledtes teksten med "Siden 2014 er der sket ændringer i form en resortudvidelse af Trafikstyrelsen til nu også at omfatte byggestyrelsen" og "... beslutning om udflytning af offentlige arbejdspladser"

Vi må jo konstatere at intet er statisk og ej heller det at være ansat i en statslig institution! Siden sidst har vi endnu engang oplevet en ny statslig "dåb", da styrelsen nu ikke blot omfatter regulering og tilsyn indenfor områderne vej, jernbane, bolig og luftfart, men nu også byggeområdet. Det betød at "barnet" blev døbt til Trafik, - Bygge og Boligstyrelsen (TBST).

Vi lægger derfor ud med det som nok fylder mest i kollegaernes hverdag, nemlig den beslutning som folketinget sidste år vedtog, nemlig udflytningsrunde nr. 2.

Den 17. januar kl. 1200 blev det langt om længe offentliggjort hvilke styrelser der skulle udflyttes. TBST gik desværre ikke forbi og måtte varsle udflytning til 29 medarbejdere, hvoraf 3 er medlemmer i Kreds 1. Der er desværre ikke meget at gøre ved en politisk beslutning, og vi gør alt hvad vi kan for at hjælpe de berørte kollegaer. Vi håber dog, at de stillinger som TBST har "gemt" i forbindelse hermed, bliver søgt og besat af de udflytningsramte, såfremt man ikke ønsker at flytte med. Det skal da nævnes at den måde som TBST har håndteret situation er tilfredsstillende.

Ud fra den beslutning, er der endnu engang desværre grundlag for at mistænke politikerne inde på Christiansborg, ikke at have den store respekt - eller lad os bare bruge udtrykket empati - for de mange statslige ansatte, som hver dag passer deres arbejde, med de beskæringer, misfortolkninger af regler de dagligt udsættes for herunder ventetid, i forbindelse med udflytningerne, om man nu var "købt eller solgt". Der bruges dagligt store ord, som "god arbejdsgiveradfærd". Vi kan blive helt i tvivl om, det folkevalgte

kender til de publikationer, som de selv er med til at skabe!? Selv internt i HR-afdelingen, er man ikke helt klar over den overordnede personalepolitik og strategi.

Folketingets beslutning om forrige udflytning af statens arbejdspladser ramte Havarikommisionen (HCLJ) som udflyttede fra Roskilde til Ringsted i 2017. Et udmærket eksempel på, at den førte politik ikke altid er sund fornuft. Dog kan man spørge sig selv om hvorfor man valgte at flytte en arbejdsplads fra en beliggenhed der ovenikøbet ikke lå placeret i hovedstaden og endda med bedre faciliteter i forhold til den nuværende placering.

Den første udflytning førte ligeledes til at Færdselsstyrelsen blev udskilt fra Trafik- og Byggestyrelsen og udflyttet til Ribe. De medlemmer som blev udflyttet henhører stadigvæk under kreds 1 og i den forbindelse blev Michael Haarup valgt som ny TR i Færdselsstyrelsen.

I 2016 påbegyndtes endnu en forhandling om en ny arbejdstidsaftale.

I udkastet til arbejdstidsaftalen indførte TBST et nyt begreb "højt lønnet". TBST's definition på en højt lønnet medarbejder er, medarbejdere har en løn svarende til 50000 kr. inkl. pension. Rammer man som medarbejder denne grænse, så er det TBST hensigt, at andre arbejdstidsregler skal være gældende for den gruppe, hvilket i korte træk betyder, at man kan risikere at kunne få fjernet sine fleks timer/merarbejde over 50 timer (opgøres én gang årligt den 1. maj), samt at der må afholdes maksimalt 10 hele fleks dage om året. Beløbet på de 50000 kr. er taget fra de øvrige organisationers overenskomst (IDA og DJØF) hvor netop grænsen fra specialkonsulent til chefkonsulent tilsyneladende går. Vi er noget fortørnet over at man bruger andres overenskomster og presser disse ned over hovedet på vores medlemmer, blot med det argument, at det er lettere at administrere for HR afd. Dette har vi selvfølgelig udtrykt klart og tydeligt overfor ledelsen i styrelsen.

På baggrund af dette har Kreds 1 afholdt en del møder med både forbundet og CO10 om fortolkning af arbejdstidsreglerne, herunder hvordan begrebet "uden højeste tjenestetid" skal fortolkes.

Selvom det blev til en del skrivelser mellem CO10 og TBST gav det ikke noget nævneværdigt resultat. TBST valgte, ikke at kalde det for en arbejdstidsaftale for de højt lønnede, men derimod retningslinjer for højt lønnede. Kreds 1 ville ikke indgå en arbejdstidsaftale som i den grad ville forringe medlemmernes vilkår, og som ville være dårligere end den generelle arbejdstidsaftale.

Aftalen/retningslinjerne har i skrivende stund været gældende i et år og vi har ikke oplevet nævneværdige problemer med timer som er blevet slettet. De enkelte tilfælde der har været, har fået tilbudt at få de overskydende timer udbetalt såfremt der har været en god grund til dette. Det må betyde, at vores kommunikation ud til medlemmerne omkring afvikling af timerne har fungeret efter hensigten.

Vi undrer os stadigvæk over at arbejdsgiveren kan fortolke helt og aldeles til deres fordel uden at der kan gøres ret meget ved det. Er det virkelig rigtigt, at sådan en generelt spørgsmål skal fortolkes af domstolene?

Af nævneværdige sager kan nævnes er en sag vedrørende en af vores såkaldte højt lønnede kollegaer som fik afslag på en seniorordning med følgende argument:

"at styrelsen normalt ikke giver seniordage til medarbejdere, der har en løn svarende til kontorchef-niveau eller derover taler imod at du får en seniorordning".

I dette tilfælde arbejdede styrelsen efter vores vurdering stik i mod egen vedtagne SU-politik på området. Denne problemstilling blev bragt op vores HAMSU møde, og det endte med at styrelsen fik ændret sin politik på området. Dog er vi ærgerlige over at man skeler til lønniveauet, fremfor at se muligheden for at

fastholde gode og kompetente medarbejdere, hvilket var en af de primære årsager til seniorordningen blev til.

Af andre sager kan nævnes uheldige episoder med lønniveauet, hvor vi har set at nytilkomne medarbejdere har fået mere i posen end de nuværende ansatte.

Det har afstedkommet en del utilfredshed blandt de ansatte medarbejdere, som ligeledes skal bistå med oplæring af de nytilkomne, med kompetencer som oftest ikke står til måls med kollegaernes. Det gav et ret dårligt arbejdsklima og vi ved at nogle kollegaer har forladt styrelsen på baggrund af dette. Argumenterne fra ledelsen i den henseende var diffuse og ganske useriøse. Ledelsen har åbenbart lyttet til vores argumenter og besluttede derfor at finde midler til nogle af de berørte medarbejdere. Vi er i kredsen dog opmærksomme på de kollegaer som "halter" bagud i forhold til deres kollegaer og håber de vil blive prioriteret ved de årlige lønforhandlinger.

Havarikommissionen for Luftfart og Jernbane (HCLJ)

Der har i havarikommissionen været en del arbejdsmiljø problemer som er blevet løst. Der har været en del sager i kommissionen, hvoraf nogle er afsluttede og andre som stadigvæk er i proces.

Det er blevet besluttet at HCLJ ikke har nogen TR. Derfor har kollegaerne i HCLJ udpeget en talsmand som refererer direkte til TRF. Derfor vil pladsen jf. kredsens vedtægter ikke blive besat.

Vejdirektoratet

Vi må desværre i kreds 1 sige farvel til vores bestyrelsesmedlem Allan Lundgren. Allan forlader både kredsbestyrelsen og HB, da antallet af medlemmer i VD er kommet under 5 ved den sidste afskedigelsesrunde. Allan kan derfor ikke kan fortsætte som TR og kan derfor ikke få tjenestefrihed med løn i forbindelse med relevante fagforeningsmøder. Det betyder ligeledes, at den ledige bestyrelsesplads ikke bliver genbesat jf. kredsens vedtægter. Vi kommer i den forbindelse til at savne Allan i bestyrelsen og vi vil i den forbindelse sige tak for den kæmpe indsats Allan har gjort i kreds 1.

Færdselsstyrelsen

Her går det godt og har i perioden ikke haft nævneværdige problemer.

Kreds 2

Medlemmer

Siden 2016 er Kreds 2 desværre skrumpet lidt.

Naviair afviklede i efteråret 2016 en ressourcetilpasningsrunde, hvor vi blev ramt. 1 medlem blev opsagt, og 1 medlem valgte en frivillig fratrædelse.

Derudover er endnu 1 medlem blevet opsagt ultimo 2016.

Vi er i dag 12 medlemmer inklusivt 1 medlem i CPH.

Bestyrelsen for Kreds 2 består fortsat af:

Trille Clemen Jørgensen, formand

Hugo Hvidkvist, kasserer

I 2017 ændrede Naviair repræsentationen i LSU, således at det nu består af et LSU overvejende for operative og et for administrative. Dermed mistede vi vores plads i det ene LSU, da vi ikke har operative medlemmer.

Formanden deltager som hidtil i HSU og kasserer i LSU-S (administrative).

Vores medlem i CPH har tidligere været repræsenteret i HSU i CPH, men denne plads har medlemmet ikke mere.

Ny Løn

2016 forløb godt og efter planen, og vores resultat var ganske godt, da det næsten svarede overens med de indstillinger, vi havde og selve processen gik fint..

2017 var omvendt lidt af en udfordring.

Ledelsen havde først meldt ud, at der ikke blev afsat penge til Ny Løn, hvilket der naturligt ikke var tilfredshed med. Vi holdt fast i vores ret til forhandlingerne, og det hele endte med, at der alligevel kom lidt penge på bordet. Efter noget tovtrækkeri blev forhandlingerne afsluttet, men der var delte meninger om resultatet blandt faggrupperne.

Kreds 2 havde dog kun en enkelt indstilling og var tilfreds med selve resultatet.

Jubilæer

Vi har haft 1 jubilæum siden sidst;

Birgitte Hornstrup Hansen 25 års jubilæum juli 2016.

Kreds 3 - DATCA

DATCA udgør kreds 3 i Trafikforbundet. Sammen med TRF organiserer vi alle civile flyveledere i Danmark. Udover de overenskomstmæssige aspekter af fagforeningen, deltager DATCA også i mange udenlandske aktiviteter gennem vores verdensomspændende organisation IFATCA.

DATCA er udover IFATCA også medlem af Air Traffic Controllers European Unions Coordination (ATCEUC). En pan europæisk fagforening der repræsenterer ca. 30 lande/organisationer. ATCEUC varetager, ligesom IFATCA, vores interesser i SESAR og EU.

Internationalt

Tom Laursen (ACC flyveleder i København) er blevet valgt ind som Executive Vice President Europe i vores internationale organisation IFATCA. Det er en tung post i IFATCA-regi, og giver os mulighed for, at komme endnu tættere på der hvor beslutningerne tages. I forbindelse med valget indtrådte Tom Laursen som ekstraordinært bestyrelsesmedlem i DATCA.

Lokalløn

Første gang i 10 år blev der i 2016/2017 indgået en aftale Naviair omkring udbetaling af lokallønsmidler.

Det resulterede blandt andet i et løft af samtlige medlemmer i provinsen på det interne bonusprogram (ikke pensionsgivende) i Naviair til samme niveau som København samt frikøb af foreningsvagter til DATCAs interne aktiviteter såsom udenlandsrejser, bestyrelsesmøder, seminarer osv.

Remote Tower Services (RTS)

RTS er et af de store internationale samtaleemner – og helt sikkert et koncept der er kommet for at blive. Det er oprindeligt udviklet til at give mulighed for, at kunne tilbyde flyvekontrol på mindre og afsides beliggende flyvepladser. Det kan så diskuteres, i hvor høj grad det passer til de danske provinslufthavnes placering og trafikmønster- og mængde.

Ikke desto mindre har Naviair igangsat arbejdet, og det forventes nu at der står en bygning klar i Billund Lufthavn 2020 som skal indeholde Remote Tower og fælles approach-enhed for følgende 4 danske lufthavne: Billund, Roskilde, Århus og Rønne. Hvorvidt de fire lufthavne bliver operative som Remote Towers i 2020 er mere usikkert, men der skal ikke herske tvivl om, at Naviair satser på at få det

implementeret så hurtigt som muligt. Valg af lokation har naturligvis affødt en del uro blandt de af vore medlemmer, som kan se at deres arbejdsplads muligvis flytter langt væk.

Besparelser/ressourcetilpasning

I 2016 blev vi ramt af endnu en såkaldt ressourcetilpasning. I Naviair endte det samlet set i med 24 frivillige fratrædelser og 5 afskedigelser. Kreds 3 gik dog ram forbi, og havde ingen afskedigelser. 4 af vore medlemmer indgik dog en frivillig fratrædelsesordning.

Ny direktør

Morten Dambæk har efter mange år bag rorpinden i Naviair besluttet sig for, at det er blevet tid til at nyde sit otium. Den nye direktør er fundet – og i skrivende stund afventer vi at få offentliggjort navnet. Gennem tiden har DATCA og Morten Dambæk udviklet en fin og gensidig forståelse. Det har haft stor betydning for vores arbejde i forenings-regi, og det er derfor med stor spænding – og forhåbning – vi ser frem til et lige så frugtbart samarbejde med den nye direktør.

Kreds 5 - DMI

Perioden siden sidste delegeretmøde har været en meget turbulent tid for os. Vores medlemstal er faldet drastisk fra 90 medlemmer ved årsskiftet 2016 til 66 medlemmer ved årsskiftet 2018. I perioden er der også sket udskiftninger i bestyrelsen bl.a. er vi nu på vores 4. næstformand.

Massakren på DMI

DMI startede 2016 med en fyringsrunde, hvor et Kreds 5 medlem blev fyret. Samme med et stort antal frivillige fratræden og pensioneringer betød det, at vi foråret 2016 sagde farvel til 10% af DMI's medarbejdere.

Men de planer som DMI's ledelsen havde sat i søen, for at få DMI's økonomi på rette spor, var ikke nok. Efter sommerferien stod det klart, at vi skulle igennem endnu en fyringsrunde og den ville blive værre end den i januar.

Den 8. november 2016 blev 43 medarbejdere varslet afskediget, af dem var 14 Kreds 5 medlemmer. Derudover var der 15 frivillige fratræden, hvoraf 6 var fra Kreds 5. I alt sagde DMI farvel til ca 20% af sine medarbejdere og Kreds 5 var blevet ca 20% mindre - DMI, og i særdeleshed meteorologerne var i chok!

De 14 afskediget kunne ikke blive fritstillet, da DMI havde forpligtelser, som de skulle bruge meteorologerne til. De fyrede bed tænderne samme og leverede udsigter til DMI's kunder til det sidste. Samtidig kom der opsigelser og nye arbejdsopgaver ind, så allerede i februar blev de første 2 opsigelser trukket tilbage, og sådan gik resten af året med tilbagetrækninger og midlertidige forlængelser, hvilket betyder at et år efter er de 7 af de 14 igen fastansat og vi skal i 2018 ansætte nye meteorologer, da vi har personalemangel.

Af de sidste 7 afskedige har 2 forladt faget, 2 tager en ny uddannelse og 3 har fået ansættelse som meteorolog et andet sted.

Betjening af Grønland

En anden besparelse, der blev udrullet i 2016 var at nedlægge nattevagten i Kangerlussuaq. Det betyder, at der nu kun er 3 udstationeret mod tidligere 4, dog er arbejdspresset så stort i sommermånederne at der er 4 udstationeret i den periode.

Betjeningen af Grønland fra Danmark har givet anledning til mange frustrationer, da kollegaerne ikke følte sig ordentlig klædt på, og vejrmæssigt skal man nu overvåge både Danmark, Færøerne og Grønland.

I 2017 blev Iscentralen i Narsarsuaq nedlagt og iskortlægningen blev flyttet til København. For at løfte denne opgave er 3 meteorologer blevet oplært som iskortlæggere og indgår nu i et tema af 5 der udarbejder kortene for Grønland. For DMI har der været en besparelse og for brugerne en større sikkerhed for udsendelse af kortene, som ikke længere er afhængig af en helikopter, men udarbejdes ud fra satellitbilleder.

De årlige lønforhandlinger

Lønforhandlingerne og de kvaler vi har haft, er noget vi har berettet om i de seneste beretninger.

Pga DMI's dårlige økonomi i 2016 blev lønforhandlingerne helt aflyst, men med en lovning om at puljen i 2017 så ville være ekstra stor og 50% af tillæggene skulle gives som varige.

Det gjorde at vores målsætning om at nå 1% af vores lønsum blev indfriet i 2017, et resultat vi var rigtig glade for.

Forhandlingerne for 2018 er ved at starte op og her er der lagt op til at der skal forhandles om 1% af lønsummen, men der er stadig uenighed om fordelingen mellem varige og engangsbeløb.

Udflytning af statslige arbejdspladser.

DMI blev ikke påvirket ved den seneste udflytning i januar 2018, det var en stor lettelse hos medlemmerne.

Kreds 6 - Teleklubben

Ny Løn og ressourcetilpasninger fylder meget i Naviair. For få midler til Ny Løn er et tilbagevendende problem, som medvirker til medlemmers skuffelser, når Ny Løn intensionerne ikke bliver efterlevet. Men til gengæld stod Ny Løn grupperne sammen og fik derfor mindre forbedringer igennem, som ikke ville lykkes alene.

2016 blev der så igen iværksat ressourcetilpasninger/besparelser. Denne gang gik det ikke ud over Teleklubbens medlemmer, men der måtte siges farvel til kolleger i andre faggrupper, frivilligt eller ikke. De frivilliges fratræden er afsluttet i slutningen af 2017.

Undervejs blev der også kigget på arbejdstøj til tjenestebrug og arbejdstidsregler, samt definition af og brug af overtid. Alt for at finde selv de mindste besparelser.

Kreds 7 – FADFA

Alkohol

Midt i 2016 fik vi en alkoholrelateret afskedigelse, og det stod pludselig klart, at både foreningen og Naviair må forholde sig til en personalepolitik, som blandt andet indebærer nultolerance. Sammen med DATCA har vi stillet følgende spørgsmål:

1. Hvordan forholder man sig i tvivlstilfælde? Helt konkret er 0 = 0, eller er det fleksibelt?
2. Hvorfor vil man fra firmaets side ikke bruge Luftfartsloven, som angiver 0,2 promille?

Som det tit sker, når HR er blandet ind i noget, får vi et svævende svar, som ingen kan bruge til noget. Al denne snak om alkohol førte derimod til, at vi blandt andet i HSU blev mødt med et krav om skærpet decorum. Det kan måske ikke overraske i kølvandet på kommunikationsdirektørens oplæg om, hvad Naviair mener, er god tone og opførsel på Facebook mm. Første udkast betød stort set, at uanset hvad man gør i sin fritid, så skulle man være sikker på, at Big Brother (Naviair) har godkendt det. Efter et par sager om promillekørsel er der dog løsnet lidt op. Ellers kommer det i sidste ende an på, hvem man er og hvilken forening man er medlem af?

Mediepolitik

Alle, der arbejder i det operative miljø, har bemærket det nye sort: TURN OFF – TUNE IN!

Som udgangspunkt er vi alle enige om, at vi skal gøre, hvad vi kan, for at højne sikkerheden. Når det er sagt, har man været temmelig unuanceret i forhold til arbejdspositioner og arbejdsopgaver. Vi deltog i arbejdsgruppen om ovenstående, men som det efterhånden mere er reglen end undtagelsen, blev vores bidrag ikke taget i betragtning. Igen laver man nogle tiltag, som rammer alle, fordi nogle få ikke kan finde ud af det.

Lønforhandling

Vi håbede, at ledelsen ville komme med et ordenligt udspil i kompetenceforhandlingerne, og at vi derfor hurtigt kunne få en aftale på plads. Det gjorde de ikke; de forventede, at det skulle være en økonomisk nulløsning, og det stod hurtigt klart, at de ikke ville bruge penge på at få en ny aftale. Til sidst måtte jeg som formand meddele ledelsen, at hvis de ikke finder nogen penge, behøver de ikke at ringe. Det havde de lidt svært ved at forstå, men da vi fastholdt dette, er de holdt op med at ringe/spørge. Så nu går vi alle og venter på næste udspil.

Jeg kan godt blive pikeret over, at man med de store problemer, man som firma står over for, hvis medlemmerne frasiger sig kompetencerne, stadigvæk fastholder, at vi bare skal rette ind og afgive nogle friheder til selvbestemmelse uden kompensation. Især i lyset af, at vores øverste direktør på nytårskuren fortalte, at man i 2017 har opnået det bedste resultat i Naviairs historie. Vi må derfor overveje, om vi skal udfordre kompetenceaftalen yderligere, hvis ledelsen ikke er forhandlingsvillig.

Heller ikke i Ny Løn forhandlingerne var der mere end 0 kr. at komme efter ifølge første udmelding fra direktionen. Skinforhandlinger er imidlertid ikke legale, og efter trusler om, at bl.a. DJØF, IDA og HK ville klage til deres hovedorganisation, blev der alligevel fundet nogle penge. Det var en sejr, da vores pensionsaftale er bundet op på, at der er sat penge af til Ny Løn. Dette gjorde, at vi først sent på året (november-december) fik styr på de ekstra penge, der skulle udmøntes i henhold til vores aftale. Næstformanden har rendt ledelsen på dørene utallige gange for at få et svar på, hvornår de kom. Vores indtryk er, at udmøntningen i 2018 kører, som den skal.

Samarbejde med Naviair

Ressourcetilpasningen i 2016 er nu langt om længe overstået. To personer fik lov til at trække deres afgang til 2018. Den ene er medlem af FADFA og fratræder officielt 31/3, men havde sidste vagt 17/1. En afledt effekt af ressourcetilpasningen er, at rigtig mange af vores medlemmer, som nærmer sig eller er fyldt 60, godt vil have en igen om et par år. Derfor er en af de opgaver, jeg har taget på mig i det næste år, at finde ud af, om man kan lave en aftale om frivillig fratrædelse for en gruppe, eller om det kun kan ske i forbindelse med ressourcetilpasninger.

En anden uventet diskussion var Naviairs skærpede holdning til orlov og bibeskæftigelse. Der vil i forbindelse med bibeskæftigelse og orlov blive set på årsagen. Det er ikke muligt at få lov til at have bibeskæftigelse eller få orlov, hvis man efter Naviairs skøn vil tage ansættelse i et firma eller for personer, der er i konkurrence med Naviair eller nogle af de selskaber, Naviair er medejer af, f.eks. EPN. Sagen har været i CO10, som er leddet højere end TRF, og her er udmeldingen, at Naviair er i sin gode ret til at afvise både bibeskæftigelse og orlov. Som ansat i Naviair skal man være opmærksom på, at der vil blive set alvorligt på medarbejdere, som ikke overholder disse krav, og man kan i sidste ende blive afskediget under henvisning til decorum.

I 2017 fik vi efter adskillige års tilløb pludselig elektronisk vagtliste. Det er en stor fordel, at ændringer og bytninger altid er ført ajour og kan følges hjemmefra. Det er også en fordel, at vi bliver advaret om ikke-tilladte bytninger, hvilket vi skal huske er indført for at undgå udnyttelse af medarbejderne.

Internationalt samarbejde

FADFA deltager i to forskellige interessefællesskaber:

Vi har siden 2016 deltaget i FISO-seminaret (Flight Information Service Operators). Vi håber på, at det på længere sigt vil blive en pendant til IFATCA, så man også på vores område får ensrettede bestemmelser og certifikater over hele verden. I 2016 blev det afholdt i Manchester, og vi blev positivt overraskede over, hvor mange lande der deltager. Hvis man kan holde tempoet og det høje faglige niveau, er det klart et forum, vi skal deltage i. Derfor kan det også undre, at Naviair ikke sender en FISO-medarbejder (men en flyveleder), når Eurocontrol indkalder til møde om den nye forordning, som kun vedrører FIS. Mødet i 2017 blev holdt i Warszawa, og dette forum er noget, som vi som forening forventer os meget af, da man bl.a. arbejder meget for at få godkendt vores danske arbejdsområder og certifikater internationalt. Man kan høre mere om IFISA på deres hjemmeside ifisa.info eller henvende sig til Mikkel Drescher (MJD), som er blevet valgt ind som kasserer.

NATCA, der tidligere var kendt som *nordisk møde*, er nu udvidet med foreningen af kroatiske flyveledere og -assistenter og kaldes *Nordic Extended*. Vi arbejder på at få det udbredt til de øvrige ANSP'er i Europa. Mødet blev i 2016 afholdt i Rijeka i Kroatien. Som vanligt var det hyggeligt, og vi fik taget hul på en diskussion om politikker for alkohol, rusmidler, sygefravær og decorum, som fortsatte i 2017, hvor FADFA var vært i København fra 31. maj til 2. juni. Ud over at vejret ikke rigtigt var med os, var det et møde, hvor vi hørte en del om den måde, hvorpå man er ansat i Irland, da Irland deltog for første gang. Vi kan efter deres forklaring og vores snak godt se, hvorfor Ryanair opfører sig, som de gør. Vi fik nok alle lidt at tænke over med hensyn til ansættelsesformer og -muligheder.

Simulatoren

Aftalen for overdragelse af Best-simulatoren blev underskrevet med EPN efter en længerevarende forhandling. Simulatorafsnittet i Naviair, Best-simulatoren, er i slutningen af 2017 blevet overdraget til EPN. Dette skete ved en overdragelse af de fysiske lokaler samt de arbejdsmetoder og værktøjer, piloterne i Naviair har benyttet sig af. EPN blev instrueret i en periode på 3 måneder for at klargøre disse bedst muligt. Simulatortræning bliver nu 100% kørt af EPN-piloter.

I 2016/2017 fik TRF strikket en overenskomst sammen for de nye simulatorpiloter. Vi er på rigtig mange punkter godt tilfredse med aftalen, der følger vores overenskomst, men man har fra TRF's side accepteret et krav fra EPN om at ikke at forhandle evt. problemer med en, der er ansat i Naviair. Det virker lidt som loppen, der fortæller hunden, hvor de skal hen. På den måde er det meningsløst at repræsentere gruppen, som vi derfor har ladet overføre til kreds 2.

Nuuk

Det forgangne år har fra FADFA's side været forholdsvis roligt. Det betyder ikke, at vi går og keder os. Men et godt samspil mellem medarbejdere, FADFA og Naviairs ledelse gør hverdagen lidt lettere, hvis der opstår eventuelle konflikter og uenigheder. Tjenestestedet er tilbage på årsnorm og har fået en turnus med fast rul. 3 nye elever er p.t. i gang med simulatortræning i Nuuk og starter indøvning i løbet af sommeren.

Vágar

Brandkorpset er endelig kommet på plads, og der er nu 6 ansatte (ca. 5 årsværk) og en ny daglig leder.

Klaus Oldrup K3, den nuværende OK situation skal/bør bruges til at få fokus på det offentlige arbejdsmarked som et område hvor der produceres og indtjenes, og at de senere års disrespekt fra arbejdsgiverne har været forfejlet.

Helle Munksø K3 bemærkede; at de under OK 18 meget omtalte spisepauser, "nødvendig pusterum" og ikke mindst det at "stå til rådighed" i spisepauser, sammenhold med 2% besparelseskravet ligger et unødigt pres på mange.

Det paradoks at der fra statens side varsles lockout på meget store områder for derefter at ville lave beredskabsplaner på de samme områder. Det stillet spørgsmål ved om ansættelsesformen er den rigtige eller om der skal udvikles nogle helt ny modeller for OK forhandlingerne, med at balanceret magtforhold.

Der har fra flere sider, op til de varslede strejker og lockouter, været drøftet offentligt ansattes ansættelsesform. At komme tilbage til tjenestemandsansættelse er dog næppe sandsynligt.

Beretningen godkendt

Ad 5 Regnskab

Regnskab 2016

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2016: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.674.057 og udgifter på i alt kr. 2.669.333.

Regnskaber for 2016 viser et overskud på kr. 245.791, mod et budgetteret underskud på kr. 465.000
Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2015, på kr. 523.266 Inkl. renter af driftskontoen. Herudover har vi fået afkast af investeringer på kr. 257.929, hvoraf der skal betales SKAT på kr. 16.862 fordi det samlede udbytter er over kr. 200.000.

Der er en egenkapital på kr. 4.056.488. Samt konflikt opsparingen på kr. 4.820.693.

Regnskab 2017

Kim Schiødt gennemgik regnskabet for 2017: hvor vi har haft indtægter på i alt kr. 2.660.208 og udgifter på i alt kr. 2.795.540.

Regnskabet for 2017 viser et overskud på kr. 157.772 mod et budgetteret underskud på kr. 540.000.
Begrundelsen for overskuddet skyldes bonus fra Forenede Gruppeliv i 2016 på kr. 516,028. Inkl. renter af driftskontoen. Herudover har vi fået et rimeligt afkast af investeringer på kr. 325.828 hvoraf der skal betales SKAT på. Kr. 32.724

Egenkapital udgjorde kr. 4.101.999. Hertil kommer konfliktopsparingen på kr. 5.305.554.

Konflikt opsparingen er ikke en del af TRFs egenkapital, da det er en eventualitets forpligtigelse, dvs. opsparingen er "båndlagt" til et specifikt formål som er besluttet af TRFs delegeretmøde.

Store udgifter til "medlemsservice" i både 2016 og 2017. Medlemsservice er bl.a. FTFs socialrådgiverordning som vi bruger i sygesager og FTFs arbejdsskadeordning. Advokat udgifter som hovedbestyrelsen har bevilliget til sagerne i Havarikommissionen. En afskedigelsessag i Trafik- Bygge og Boligstyrelse og Pension af rådighedstillæg hos DMI.

*Steen Hermansen K5 spurgte hvor langt den nuværende konfliktopsparing vil række?
TRFs målsætning med konfliktopsparing er ca. 200 medlemmer i konflikt i 30 dage i "streg" på max dagpenge og det mål er næsten nået. I den nuværende konflikt situation har vi et strejke- eller lockoutvarsel på knap 170 medlemmer, og har således økonomisk dækning herfor.*

*Regnskabet for 2016 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2016 blev enstemmigt vedtaget*

*Regnskabet for 2017 blev sat til afstemning.
Regnskabet for 2017 blev enstemmigt vedtaget*

Ad 6 Indkomne forslag

Hovedbestyrelsen foreslår følgende vedtægtsændringer/redaktionelle ændringer Vedtægternes § 24 kredsinddeling.

§ 24 ændres til følgende ordlyd:

Kredsene har følgende organisatoriske afgrænsning:

Kreds 1:

Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen, Havarikommissionen for Civil Luftfart og Jernbane, Vejdirektoratet, Transportministeriet Departement, Færdselsstyrelsen og Kystdirektoratet.

Kreds 2:

Tjenestemænd, TJOK-ansatte og overenskomstansatte i Naviair, EPNDK samt Københavns Lufthavne A/S.

Kreds 3:

Dansk Flyvelederforening (DATCA).

Kreds 4:

Nedlagt 1. december 2011.

Kreds 5:

Danmarks Meteorologiske Institut.

Kreds 6:

Tekniske sektioner og afsnit (Teleklubben) i Naviair.

Kreds 7:

DATSO (Danish ATS Operators).

De redaktionelle og organisatoriske ændringer blev godkendt

Ad 7 Fastsættelse af kontingent og budgetforslag

Ole Krog Jensen gennemgik Hovedbestyrelsens forslag til kontingent og budgetter

A. Fastsættelse af kontingent

Hovedbestyrelsen foreslår en omlægning af kontingentet.

Vi har i dag en konfliktopsparing på kr. 50,00 dette beløb foreslås delt således kr. 25,00 går til driften og kr. 25,00 til kontingentnedsættelse.

Altså en styrkelse af TRFs drift, men med "uændret" kontingent.

Forslaget vil indebære at vi stopper opsparingen til konflikt pr. 1. maj 2018.

Begrundelse:

TRFs kontingent (kreds kontingenterne IKKE er medregnet) har stået fast på kr. 334,50 i mange år. Der er i årenes løb ikke taget højde for stigende driftsudgifter og medlems tilbagegang. Ser man alene på driften så har TRF underskud. Men bonus fra Forenede Gruppeliv samt udbytter af konfliktopsparingen og foreningsformuen har betydet at vi alligevel har pæne regnskaber.

Med forslaget ønsker Hovedbestyrelsen at bringe driftsudgifter og kontingentindtægter tættere på hinanden, men uden at øge medlemmernes samlede indbetaling til TRF.

B. Budgetter 2018, 2019 og 2020

Budget 2018

Budgetterne forslagene for 2018, 2019 og 2020, er indeholdt de kr. 25,00 til driften som kommer af den vedtagne ændring af konfliktopsparingen, der er i de udsendte budgetforslag taget udgangspunkt i et medlemstal på 600 i alle år.

Budgettet for 2018 nedsættes med kr. 40.000 årligt, i 2019 og 2020 med kr. 60.000 da vi forventer at skulle frikøbe TRFs formand

Hovedbestyrelsens forslag blev godkendt

Ad. 8 Valg af formand

Der var en kandidat: Kasper Berg Jørgensen blev valgt

Ad. 9 Valg af næstformand

Der var en kandidat: Henrik Michelsen blev valgt

Ad. 10 Valg af 2 revisorer

Hovedbestyrelsen indstiller til genvalg af:

Ove Andersen

Søren Olufsen

Begge revisorer blev genvalgt

Ad. 11 Valg af revisorsuppleanter

Hovedbestyrelsen indstiller til valg af:

Hugo Hvidkvist

Allan Lundgren

Begge revisorsuppleanter blev genvalgt

Ad. 12 Eventuelt

Nyvalgte formand Kasper Berg takkede for valget og den tillid der er blevet vist ham. Kasper Berg udtrykte, at han glæder sig til at komme i gang med arbejdet som formand for TRF, hvor fokus det første stykke tid kommer til at ligge på OK18, den nye hovedorganisation FTF/LO og med at arbejde på det umenneskelige menneskesyn som gennemsyrrer de offentlige arbejdsgivere.

Kasper takkede Bolette for den i gennem 8 år udførte indsats som formand for TRF. Tak for at Bolette har holdt TRF i sine hænder i en stund og altid har gået til opgaven med stor omhu og altid med afsæt i det bedste for medlemmerne.

Afgående formand Bolette Brødsqaard takkede ordstyrer og viceordstyrer for et velgennemført delegeretmøde.

Dette er mit sidste delegeretmøde som formand. Det har været spændende og sjovt. Men det har også været hårdt - især i de sidste måneder, så nu glæder jeg mig til lægge ansvaret fra mig. Men inden da vil jeg gerne sige tak til Kim i sekretariatet. Vi har haft mange gode diskussioner om fagforeninger og fagforeningsarbejde før, nu og i fremtiden.

Jeg må takke det afgående forretningsudvalget for den ekstra indsats, de har ydet i de sidste måneder, hvor sekretariatet var ramt af sygdom. Også en tak for vores gode og engagerede samarbejde.

Til slut vil jeg ønske Kasper Berg og Henrik Michelsen tillykke med valget. Der bliver masser af spændende arbejde lige fra start, men jeg har tiltro til at I nok skal løfte opgaven - jeg ønsker jer og hovedbestyrelsen held og lykke frem over.

Ordstyrer
Preben Lauridsen

Referent
Kim Schiødt