



Sammenfatning af det generelle CFU-forlig 2026

11. februar 2026

Indhold

<i>Overenskomst/aftaleperiode</i>	<i>3</i>
<i>Rammen og generelle lønstigninger.....</i>	<i>3</i>
<i>Etablering af en fritvalgs lønkonto</i>	<i>4</i>
<i>Fravær ved børns sygdom.....</i>	<i>4</i>
<i>Barsel/familiemæssigt fravær</i>	<i>5</i>
<i>Den lokale løndannelse.....</i>	<i>6</i>
<i>Samarbejde og samarbejdsudvalg.....</i>	<i>6</i>
<i>Arbejds miljø.....</i>	<i>7</i>
<i>Opskrivning af lokallønspuljer.....</i>	<i>8</i>
<i>Kompetenceudvikling</i>	<i>8</i>
<i>Gruppeliv</i>	<i>8</i>
<i>Engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder</i>	<i>8</i>

I det følgende beskrives de vigtigste elementer i den generelle del af CFU-forliget.

Overenskomst/aftaleperiode

Der er aftalt en 3-årig overenskomstperiode, som løber fra 1. april 2026 – 31. marts 2029.

Forliget udgør den generelle del af CFU-forliget. Det er aftalt, at der i perioden indtil 17. marts 2026 gennemføres organisationsforhandlinger. Resultatet af organisationsforhandlingerne vil sammen med den generelle del udgøre det samlede CFU-forlig.

Rammen og generelle lønstigninger

Den samlede ramme for perioden udgør 7,80 pct. og udmøntes således:

Rammens fordeling i %	1.4.26	1.8.26	1.4.27	1.1.28	1.4.28	I alt OK26
Generelle lønstigninger	1,73	0,65	1,83	0,00	2,59	6,80
Skøn for reguleringsordningen	-0,64	0,00	0,05	0,00	-0,04	-0,63
Midler til andre formål	0,28	0,00	0,99	0,36	0,00	1,63
Rammen i alt	1,37	0,65	2,87	0,36	2,55	7,80

Det er endvidere aftalt, at reguleringsordningen videreføres. Skønnet for reguleringsordningen er baseret på en samlet reststigning på 0,90% i alt i perioden.

Til den ovenfor nævnte generelle lønstigning pr. 1. april 2026 skal der tillægges en teknisk korrektion på 0,2% som led i en aftalt kompensation for manglende indregning af fritvalgsbidraget i den private lønudvikling uden for DA/FH området. Hermed bliver de samlede generelle lønstigninger, når der tages højde for skønnet for reguleringsordningen, 6,37 % i perioden. Vurderingen er dermed, at alle ansatte via de generelle lønstigninger sikres en reallønsudvikling på 1,97% i perioden.

Af rammen er det aftalt at afsætte 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret. Midlerne skal anvendes til at understøtte kampkraft og den store rekrutterings- og fastholdelsesopgave, som Forsvaret står overfor i de kommende år.

Etablering af en fritvalgs lønkonto

Pr. 1. januar 2028 etableres en fritvalgsordning, der giver den ansatte mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Som led i fritvalgsordningen er der aftalt en særlig fritvalgsdag for ansatte, der er mellem 41 år og 61 år. Endvidere er der aftalt to ekstra seniordage for ansatte, der er 62 år og derover.

Arbejdsgiver indbetaler et beløb på fritvalgs lønkontoen, der kan anvendes, når den ansatte ønsker at holde fri i forbindelse med afvikling af særlige feriedage, fritvalgsdagen eller seniordage med lønfradrag. Midlerne vil også kunne indbetales til pensionsordningen. Hvis den ansatte ikke træffer andet valg, vil midlerne blive løbende udbetalt sammen med lønnen. Hvis der er indestående på kontoen ved årets udgang, bliver beløbet udbetalt med førstkommende løn.

Som led i etableringen af den nye fritvalgs lønkonto er det aftalt, at den ved OK24 indgåede aftale om opsparing af frihed ophæves. I denne forbindelse er det fortsat aftalt, at den ansatte kan opspare op til 15 særlige feriedage til senere afvikling.

Endvidere er det aftalt, at muligheden for at konvertere tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, til opsparingstimer/-dage, forbedres. Fællesoverenskomstens § 10 og lignende bestemmelser i andre overenskomster/aftaler ændres således, at det maksimum for antal timer, som arbejdsgiver kan fastsætte, mindst kan være 111 timer mod nu 74 timer.

Fravær ved børns sygdom

Fra den 1. april 2026 øges mulighederne for at passe sine syge børn.

I dag har den ansatte mulighed for at få fri med løn på barnets 1. og 2. sygedag, hvis hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt, og hvis forholdene på tjenestestedet tillader det.

Fremadrettet vil denne mulighed også omfatte barnets 3. sygedag. Muligheden er som hidtil ikke betinget af, man har holdt fri de foregående sygedage. En ansat kan f.eks. holde fri på barnets 3. sygedag, selv om den ansatte ikke har holdt fri på barnets 1. og 2. sygedage.

Fremadrettet vil der også være mulighed for at holde fri med løn de resterende arbejdstimer, hvis barnets bliver sygt i løbet af arbejdsdagen. Denne hjemkaldelsesdag tæller med andre ord ikke som barnets 1. sygedag.

Al frihed i forbindelse med børns sygdom vil som hidtil kunne afholdes med sædvanlig løn.

Barsel/familiemæssigt fravær

Fra den 1. april 2026 er der etableret følgende rettigheder for forældre m.fl.:

- Udvidelse af perioden med deleuger mellem retlige forældre, sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer fra 6 til 8 uger
- Etablering af lønrettighederne for sociale forældre
- Etablering af lønrettighederne for nærtstående familiemedlemmer
- Forbedring af lønrettigheder for eneforældremyndighedsindehavere
- Forbedring af lønrettigheden i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse og tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold
- Indførelse af lønret for den efterlevende forælder i forbindelse med den anden forælders død
- Ret til sædvanligt pensionsbidrag ved retsbaseret forlængelse af barselsorloven

Den lokale løndannelse

For det første er der aftalt bedre rammer for den lokale løndannelse. Der skal finde forhandlinger sted mindst én gang om året (og ikke som nu kun, når én af parterne anmoder om en forhandling). Ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de lokale lønforhandlinger. Desuden er rollen for repræsentanten for den forhandlingsberettigede i forbindelse med nyansættelser blevet tydeliggjort og styrket.

For det andet har de centrale parter prioriteret 0,2 % fra den økonomiske ramme til lokal løn. Midlerne udmøntes den 1. april 2027.

Det understreges, at midlerne ikke skal fortrænge den lokale løndannelse, som allerede udmøntes på de statslige arbejdspladser. Parterne forventer, at midlerne samlet set vil øge lokal lønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser, og parterne vil holde øje med, at dette sker.

Samarbejde og samarbejdsudvalg

Der er aftalt en række forbedringer om samarbejde og samarbejdsudvalg:

- Samarbejdsudvalget skal systematisk drøfte arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress. Drøftelsen skal omhandle: 1) hvordan organisationen kan arbejde med og følge op på en sund arbejdskultur, 2) hvordan en tidlig indsats for at forebygge stress hos den enkelte kan iværksættes. Parterne er i forlængelse heraf enige om at understøtte samarbejdsudvalgenes drøftelser om forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress ved at igangsætte en særlig indsats herom i den kommende overenskomstperiode. Indsatsen vil blive implementeret af Samarbejdssekretariatet.
- Der etableres et åbent kursustilbud målrettet ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget

- Der er aftalt en ny proces for håndtering af sager om uoverensstemmelser i de lokale samarbejdsudvalg og om klager i Samarbejdsnævnet. Den nye proces afvikles som et forsøg i aftaleperioden.
- Parterne vil opdatere vejledning om ledelsens informationspligt, således at det fremgår, at informationspligten omfatter beslutninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, herunder teknologier som kan anvendes til overvågning af medarbejdere, logning mv., og som kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.
- Parterne er enige om, at der er behov for at understøtte og vejlede lokale samarbejdsudvalgs drøftelser om forventede beslutninger vedrørende udbud, genudbud og udlicitering. Dette vil eksempelvis kunne se ved at opdatere vejledning om medarbejdernes indflydelse og vilkår ved udbud og udlicitering fra 2004, så den lever op til gældende regler på området, samt ved at udvikle nyt materiale, der understøtter processerne i samarbejdsudvalget.

Arbejdsmiljø

Parterne har aftalt følgende tiltag:

- Revision af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- Afvikling af en partsfælles konference om psykisk arbejdsmiljø for arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant.
- Afdækning af mulighederne for at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.
- Den ovenfor nævnte fokus på arbejdsbetinget stress i samarbejdsudvalgene.

Opskrivning af lokallønspuljer

Lokallønspuljerne opskrives med ca. 13,5 mio. kr. pr. 1. april 2026 og med knap 12 mio. kr. pr. 1. april 2027 (som en del af prioriteringen af 0,2 % til lokal løn). Puljemidlerne fordeles blandt Forsvaret, Politiet, Folkekirken, Det Kongelige Teater og Trafikstyrelsen/Naviair. Puljerne omfatter udelukkende CO10-grupper på gammel løn.

Kompetenceudvikling

I aftalen om kompetenceudvikling understreges det, at udviklingsmål skal omsættes i konkrete udviklingsaktiviteter og at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsaktiviteterne gennemføres og udviklingsmålene nås.

Kompetencefonden videreføres, idet det betones, at midlerne i fonden udgøres af overenskomstmidler.

Gruppeliv

Børnesummen ved død forhøjes til 50.000 kr. med virkning for dødsfald, der indtræffer 1. april 2026 eller senere. Endvidere forhøjes forsikringssummen ved kritisk sygdom for børn til 100.000 kr. Aldersgrænsen ved kritisk sygdom for børn forhøjes til 24 år.

Engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

Optjeningen af engangsbeløb til tjenestemænd ændres fra kvartalsvis til månedsvis. Derudover afdækkes muligheden for, at engangsbeløbet konverteres til en pensionsbidrag, som kan indbetales til tjenestemandens supplerende pensionsordning, når tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.