

Referat fra generalforsamling onsdag den 26.marts 2025 i Dansk Told & Skatteforbund, Odense

Dagsorden i henhold til § 4, stk. 4 i vedtægterne:

1. Valg af mødets dirigent, sekretær samt evt. stemmetællere
2. Bestyrelsens beretning
3. Indkomne forslag
4. Valg af:
 - Formand (Stine Palmelund modtager genvalg)
5. Eventuelt

1. Mikael H. Olsen blev valgt som dirigent. Stine Palmelund som sekretær. Der blev ikke valgt stemmetællere, da der alene var 11 medlemmer af foreningen tilstede.

Dirigenten fastslår at generalforsamlingen er lovligt indvarslet og dermed beslutningsdygtig.

2. Bestyrelsens beretning:

Dette bliver sidste generalforsamling på denne lokalitet

Valgenhed Odense:

Endnu et år er gået. Og havde jeg nær sagt, endnu en reduktion af medlemstallet ved DTS Odense. Siden sidst har vi sagt farvel til vores Toldstyrelsesfolk, som i efteråret flyttede til Middelfart. DTS Odense kan derfor nu tælle til 22 medlemmer. Til sommer skal Motorekspeditionen efter planen lukke. Hvorfor DTS Odense fremover alene kommer til at bestå af ansatte i Skattestyrelsen.

Huset her er blevet noget tomt og rungende det seneste års tid, hvor vi er blevet alene på adressen. Der er i mellemtiden kommet nye ejere til, som har sat gang i en gennemgribende – og tiltrængt – renovering, som kaster en del støj af sig. Det bliver sikkert godt for de fremtidige lejere.

Efter planen flytter vi til Woodhub i sensommeren. Der har været afholdt møder for lederne her i huset og også for et antal referencegrupper. Jeg mener, at vi nåede op på 3 fraktioner til sidst. Jeg har sammen med AMR deltaget i de fleste møder for referencegrupperne, og oplevede, at vi inden for de givne rammer, herunder flexible seating med ratio 0,8, særskilt sluseadgang til Straffesagsenhederne, og mindre skriveborde, i vidt omfang er blevet hørt i planlægningen.

Lokaletegningerne er nu låst, og det bliver spændende, hvordan det hele kommer til at virke i praksis, særligt de dage, hvor fremmødet er stort, og vi alle skal have vores ting i et locker.

I må meget gerne tage fat i mig, eller AMR, Thomas Bruun Madsen eller Cecilie Stærgaard Johansen, hvis I oplever noget der er uhensigtsmæssigt. Der bliver et 100 dages eftersyn, hvor jeg forventer at noget kan rettes, ligesom der skal laves en FlytteAPV efter ca. 3 måneder, til brug for evaluering.

Møder i DTS fora:

Jeg deltager i kredsbestyrelsen for DTS kreds II Syd. Her holder vi som udgangspunkt månedlige møder, hvor vi mødes på tværs af styrelser, fagområder og afdelinger til erfaringsudveksling, videndeling samt drøftelse af udfordringer og problemstillinger fra hverdagen. Vi har en god og åben dialog i kredsen, hvor alt kan drøftes, og vi klæder vores formand Kim Jensen fra Ribe på, så han kan varetage medlemmernes interesser i hovedbestyrelsen. Netværket er vigtigt – særligt fordi vi flere steder, sidder som eneste tillidsrepræsentant på lokationen

Jeg mødes også med DTS' tillidsrepræsentanter i Skattestyrelsen på månedsbasis, via teams til en orientering og dialog "bordet rundt". Faktisk er jeg netop i mandags blevet valgt som stedfortræder for repræsentanten for valggruppe I, som dækker Skattestyrelsen, i DTS' hovedbestyrelse. Posten varetages i dag af Jan Magnusson, som sidder i Høje Taastrup, men han går på pension til sommer, hvorfor jeg til den tid indtræder i hovedbestyrelsen, i første omgang frem til repræsentantskabsmødet.

Derudover afholdt DTS TR-konference for alle tillidsrepræsentanter i maj måned, ligesom der også i efteråret fandt et repræsentantskabsmøde sted.

Dansk Told- og Skatteforbund

Pr. 1. januar 2024 er TAT (foreningen af Teknisk og Administrative Tjenestemænd i staten) fusioneret med Dansk Told- og Skatteforbund. Det betyder bl.a. at forbundets sekretariat blev udvidet med 2 faglige sekretærer, som hovedsageligt skulle tage sig af faglige spørgsmål relateret til TAT.

I mellemtiden er Irlin Osaland fratrådt, da hun har fået andet job. Der er endnu ikke taget stilling til eventuel genbesættelse.

Ændringer i Skatteforvaltningen

I 2024 fik vi også en ny Skatteminister i form af Rasmus Stoklund, som tiltrådte i august. Der har tillige været udskiftning på flere poster, idet Merete Agergaard overtog jobbet som departementschef i september, hvilket har betydet at Thomas Hjortenborg nu er Skattestyrelsesdirektør, mon ikke han på et tidspunkt lægger vejen forbi Odense også.

Der har været en lang række af ændringer på øvrige direktørposter i Skatteforvaltningen, faktisk så mange, at jeg har opgivet at komme med en oversigt. Jeg håber på at vi i 2025 ser mere stabilitet i lederlaget i Skatteforvaltningen.

Overenskomst 2024

Sidste år ved denne tid, blev der landet 2-årig overenskomst med en samlet lønramme på 8,8 %.

En stor del, nemlig 5,89 %, heraf blev udmøntet i april sidste år, med en yderligere stigning i november, samt en sidste stigning til april i år.

Med overenskomsten blev også indført ny metode til beregning af reguleringsordningen, idet den nu fastlægges på baggrund af data fra Danmarks Statistik. Reguleringsordningen er denne gang opgjort til -0,78% og lønningerne i staten stiger derfor alene med 0,49% pr. 1. april 2025 mod aftalt 1,27%.

Centralorganisationerne i CFU har dog taget forbehold for den lønudvikling, som Danmarks Statistik har opgjort for den private sektor. Hvis det giver anledning til en korrektion, vil det indgå i de forhandlinger om lønreguleringen pr. 1. november 2025, som blev aftalt ved OK24.

Med overenskomsten for 2024 blev der også plads til grundlønssforbedringer for nogle løngrupper, hvor der i blandt medlemmerne i Odense, er nogle der kan se frem til at basislønnen for fagkonsulenter stiger pr. 1. april 2025 med ca. 4.315 kr.

Tilsvarende forhøjes PFA-pensionen ligeledes pr. 1. april 2025 fra 18 % til 18,4%, mens den særlige feriegodtgørelse forhøjes til 2,02%.

Endelig blev der indført en række tiltag for at øge fleksibiliteten, herunder en opsparingsbank, mulighed for indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag og ændringer af barselsreglerne.

Vi begynder allerede så småt at vende blikket mod den næste overenskomst, som skal forhandles til næste år. Her er forberedelserne i gang. Hvis I har nogle ønsker om krav til OK26, så håber jeg I allerede har givet dem videre til Hans Holmer, I er også meget velkomne til at sende dem til mig, så jeg kan bringe dem videre til behandling i kredsen.

Hovedbestyrelsen vil behandle forslagene til krav på møder i maj og juni og foretage den endelige prioritering og beslutning om forbundets krav på hovedbestyrelsesmødet i august.

Kutymefridage

I 2024 fik vi juleaften tilbage som en arbejdsgiverbetalt fridag. Prisen var et indhug i vores fleksibilitet i form af begrænsning i brugen af ATN og 0-dage, således at det nu samlet må udgøre max 11 dage. Der er i direktionen nikket til, at der vil kunne findes løsninger, og at det ikke er en absolut grænse, desværre er det vist ikke det, som er meldt ned gennem ledelseslagene.

Kommer I i klemme, så kom endelig, da vi gerne vil bringe sagerne op.

I forhold til grundlovsdag og nytårsaftensdag, ja man har næsten lyst til at sige "ulven kommer", men det skulle nu være ganske vist, at de 2 manglende kutymefridage, skulle blive genindført i Skatteministeriets koncern. Vi venter nu blot på den endelige udmelding. Rygtet siger at det allerede er udmeldt i Skatteankestyrelsen, så jeg tror på det nu.

1. rate af "Betalingen" er også allerede faldet i form af udskydelse af udmøntning af varige tillæg fra 1. januar til 1. juli med virkning her fra 2025. Der bliver en yderligere betaling i form af reduktion af engangstillæggene med 0,06%, men først fra næste år.

Tillægsforhandlinger og PULS

PULS er for alles vedkommende nu overstået, jeg håber I har haft nogle gode drøftelser om status og udvikling med jeres leder.

Vær opmærksom på din egen udvikling. Jeg har sagt det før; Et af de største personalegoder vi har, er muligheden for kompetenceudvikling. Det er vigtigt for at bevare markedsværdien.

Kompetencefonden er videreført ved seneste overenskomst, og jeg er ikke bekendt med at der skulle være indført begrænsninger i uddannelsesmidlerne. Så støder I på et nej, så kom endelig, så vil jeg bringe det videre til rette sted.

Husk også at inddrage seniorperspektivet hvis du har rundet 60 – også til de løbende 1:1 samtaler. Din leder har en forpligtelse til at invitere dig til en seniorsamtale i forbindelse med PULS eller 1:1, men det skader sikkert ikke selv at huske på det 😊

I forlængelse af PULS, har de fleste af jer sendt et skema ind, tak for det. Rammen er som sidste år op til 1 % til varige tillæg og op til 2 % til engangsvederlag i de fleste afdelinger. Jeg skal selv forhandle for DTS medlemmer af Jura, de øvrige skemaer er videredistribueret til DTS' forhandler for det relevante fagområde. Jeg håber på det bedste for alle.

Ekspert og seniorekspert:

Op mod jul var Skattestyrelsen kommet i det gavmilde hjørne og i den forbindelse blev 40 medarbejdere udpeget til eksperter og senioreksperter. Grundet forhandlinger skete offentliggørelsen først 10. januar i år.

Formålet med konceptet er at fremhæve og anerkende de faglige fyrtårne rundt om i organisationen, som har mindst 2 års anciennitet som chefkonsulent, og give dem en mulig udvidelse af karrierevejen, for de som ikke ønsker at gå ledervejen. Det er alene i Skattestyrelsen, at konceptet er anvendt, men jeg forventer at det udbredes til flere områder af Skatteforvaltningen.

Som det ser ud lige nu, har organisationerne ikke mulighed for at indstille til ekspert eller seniorekspert, da der er tale om en udpegning, men vi kan selvfølgelig indgå i en dialog om muligheden for udpegning.

Personalelinieskift

Så vidt jeg ved, er dette ikke noget som fylder i Odense, men andre steder har der været store frustrationer for de nye medlemmer, som har færdiggjort en diplom og på den baggrund er søgt over på DTS' overenskomst som fuldmægtig.

Tidligere er indplaceringen på DTS' overenskomst sket med baggrund i et administrationsgrundlag, som har været anvendt de seneste 20 år, ifølge hvilket der blev taget udgangspunkt i aktuel løn og så skete indplacering ved nærmeste højere løntrin + rådighedsløn.

ADST ændrede den 1. juni praksis og ville ikke længere tage udgangspunkt i det administrationsgrundlaget, men ville i stedet tage udgangspunkt i den aflønning, der var inden personalelinjeskiftet og deri indregne rådighedsforpligtelsen, et begreb ADST kalder for "den samlede lønpakke". Dette ville betyde en minimal lønfremgang ved at tage uddannelsen og oveni endda en rådighedsforpligtelse. Så alt i alt en forringelse af løn og arbejdsvilkår og reelt en lønnedgang.

DTS' holdning er helt klart, at når man har bestået diplom i skat, skal der også ske en lønmæssig fremgang – det skal kunne betale sig at tage en uddannelse. Desuden påtager man sig som fuldmægtig på forbundets overenskomst en rådighedsforpligtelse.

DTS stod derfor helt uforstående overfor ADSTs ændring af dette. Der blev afholdt flere forhandlingsmøder mellem DTS og ADST efterfølgende, som mandede ud i at indplacering af dimittender med diplom i skat fortsat foregår efter de hidtidige retningslinjer. I hvert fald ind til videre.

Seniorer:

Der er fokus på seniorer, da Skattestyrelsen ønsker at fastholde de ældre og erfarne medarbejdere. For nylig blev der udsendt et spørgeskema til alle medarbejdere på 55 år eller derover. Dette med et ønske om at blive klogere på hvordan den store viden og erfaring bedst kan bruges, hvad der er af ønsker til fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, og hvad der kan bidrage til at skabe gode og meningsfulde rammer for den sene del af arbejdslivet. Jeg håber, at jer der modtog spørgeskemaet, bidrog med jeres ærlige mening.

I forhold til seniorordninger skal I endelig ikke holde jer tilbage, hvis I har alderen og ønsket om at få en ordening. Gå i dialog med jeres funktionsledere. Der foretages altid en konkret og individuel vurdering fra gang til gang, og der indgås en del ordninger i spændet fra 2-4 dage og op til 12 dage pr år. Ordningen med ned i tid og løn men med fuld pensionsindbetaling bliver også anvendt. Så hele spektret bruges og de kan også kombineres.

APV/MTU/LE 2024:

I efteråret blev der gennemført APV, MTU og LE. Der er plads til forbedring, særligt i relation til arbejdsrelateret sygefravær og indeklima. Sammenlignet med 2022 er der i den senest gennemførte APV/MTU sket en fordobling af angivelsen af arbejdsrelateret sygefravær og en mindre stigning i antallet af medarbejdere, som oplyser om arbejdsrelateret stress.

Derudover er der i den seneste APV/MTU sket en stigning i angivelsen af krænkende adfærd. Det fornemmes at være en del af en større tendens på tværs af koncernen og i samfundet generelt.

Der er kommet et cirkulære, der beskriver, hvad der betragtes som krænkende adfærd, og det forventes at alle medarbejdere i skatteforvaltningen bidrager til at forebygge og forhindre uacceptabel adfærd. Det er vigtigt, at vi løbende taler åbent og ærligt sammen om hvilken omgangstone og adfærd, vi ønsker internt. På Arbejdsmiljø- og Sikkerhedsportalens sharepoint kan I finde vejledninger til brug for indberetning af krænkelse.

I forbindelse med gennemgangen af besvarelsene har DTS også måtte kæmpe med ADST. For det første var det et større arbejde at få overblik over det fremsendte materiale, og for det andet ville ADST til at starte med, ikke sende os kommentarerne, men det lykkedes dog til sidst.

Der ER udfordringer visse steder og på nogle områder, som vi håber, at der bliver fulgt op på. Bl.a. den manglende fleksibilitet i forbindelse med de 11 dage fylder rigtig meget – så igen er det ret vigtigt, at I melder tilbage, hvis I oplever en begrænsning i jeres fleksibilitet, så jeg kan sende det videre til forbundet.

Udtalelser om stigende arbejdspress fremgår desværre også. Husk i den forbindelse, at det er vigtigt, at vi ikke arbejder mere, end vi skal – ellers bliver det let til stress.

I en tid med mange nye kolleger, vikarer, praktikanter osv. kan det ikke undgås, at man vil føle et arbejdspress med stigende sagsmængder og sidemandsoplæring, som er en stor og tidskrævende,

men vigtig opgave. Det kan være mentalt hårdt hele tiden at skulle lære nye op, mens ens egne opgaver og sager bare får lov at ligge. Men husk at det er lederne, der har ansvar for at prioritere arbejds mængden, og det er dem, der skal trække af på, hvad der skal laves, og hvad der skal nedprioriteres, når ressourcerne ikke rækker.

Lønbudgetterne er flere steder presset, og i fremtiden vil der være færre hænder til at løse opgaverne. Det er helt naturligt, at der så ikke kan løses det samme antal sager.

Det har DTS meget fokus på og er i løbende dialog med ledelsen om.

Fremtiden:

Til sidst vil jeg komme ind på hvad vi eventuelt ser ind i det næste år, og hvad der bl.a. kommer fokus på.

Der kan vist ikke være tvivl om, at etablering af nye kontrolcentre og en masse nyansættelser ikke lige ligger i kortene. Hovedbestyrelsen har haft en drøftelse af de økonomiske udsigter, der tegner sig for Skatteministeriets fremadrettede økonomi.

Det pres, der kommer på de statslige budgetter i de kommende år som følge af den geopolitiske situation og de forøgede udgifter til forsvaret er bekymrende. Hovedbestyrelsen har fokus på dette og appellerer til, at presset på budgetterne ikke får regeringen til at gentage de fejl, der blev begået i SKAT i årene med budgetnedsækninger og personalereduktioner efter fusionen i 2005.

En velfungerende skatteforvaltning med et mærkbart kontroltryk er forudsætningen for finansieringen af den offentlige sektor – og ikke mindst nu, hvor der måske kan være udsigt til højere skatter til finansiering af oprustningen.

Departementschef Merethe Agergaard har igangsat et organisatorisk eftersyn af Skatteministeriet, hvor forbundets TR-fora vil skulle bidrage med synspunkter omkring strukturen og hvad der eventuelt bør ændres. Lige nu er det UFST, der kigges på fx omkring flytning af supportopgaver til Statens IT.

Hovedbestyrelsen har drøftet, hvad der kan fokuseres på i forhold til en eventuel omorganisering. Bliver der færre eller flere styrelser? Vi ved det ikke endnu, men der vil uden tvivl komme til at ske nogle ændringer i organisationen i tiden, der kommer.

Jeg vil slutte af med at sige: brug hinanden og tal om det, der fylder. Støt hinanden fagligt og socialt. Og kom selvfølgelig også altid gerne til mig.

3. Der er ikke indkommet forslag til behandling

4. Stine Palmelund blev genvalgt som tillidsrepræsentant og dermed formand for DTS Odense.

Mødet blev herefter hævet