

Referat af generalforsamling i Valgenhed DTS DC Thisted

torsdag den 20. marts 2025 i DC Thisted

Mødet startede med fælles frokost.

Der deltog 21 af valgenhedens medlemmer og ekstraordinære medlemmer i generalforsamlingen.

Efter frokosten bød valgenhedens formand Poul S Pedersen velkommen til generalforsamling og foreslog John S Holm som dirigent.

John Holm konstaterede at generalforsamlingen var lovligt indvarslet. Dirigenten gennemgik dagsordenen jfr. Vedtægterne.

1. Valg af mødets dirigent, sekretær samt stemmetællere.
2. Bestyrelsens beretning.
3. Indkomne forslag.
4. Valg af tillidsrepræsentanter jfr. § 11, stk. 2 i Dansk Told & Skatteforbunds vedtægter.
5. Valg af formand samt af næstformand blandt de tillidsrepræsentanter, der er valgt under punkt 4.
6. Eventuelt

Beretning DTS Thisted 20. marts 2025

Velkommen til denne generalforsamling for DTSmedlemmerne i Thisted.

HAP

De sidste par år har jeg talt en del om HAP, og det at arbejde nogle dage hjemme. Muligheden for dette har været til glæde for mange, men der er også nogle som foretrækker at møde op på arbejdspladsen og møde kollegaerne.

Jeg fornemmer nu HAP har fundet et naturligt leje, hvor de fleste kan arbejde hjemme i det omfang som passer i hverdagen. Der er dog også nogle funktionsledere i Gældstyrelsen som er tilbageholdende med at acceptere for meget hjemmearbejde generelt.

Der er så sket det i 2024 at vores nye direktør har meget fokus på at spare kvadratmeter på Gældsstyrelsens lokationer. Gældsstyrelsen betaler meget i husleje, og hvis man kan spare på huslejen kan disse penge bruges på noget andet.

Denne fokus viste sig pludselig i Ringkøbing, hvor man skulle til at bygge til de eksisterende lokaler. Det er stoppet nu, og ledelsen ønsker nu at de ansatte arbejder hjemme i et vist omfang.

Flexible Seating er altså kommet mere og mere op på dagsordenen.

Det drejer sig altså reelt om at der er ikke nok plads til alle de medarbejdere som efterhånden er ansat. Så ville det jo smart hvis medarbejderne arbejder hjemme 2-3 dage om ugen på skift så der ikke er for mange på arbejde samtidigt. I sidste uge blev det meldt ud at Tønder er det næste sted på listen til Flexible Seating. Derefter Middelfart – Roskilde

Min generelle holdning er, at Flexible Seating skal vi gøre alt for at holde fra døren. Tanken om at alle medarbejdere ikke må og kan møde på arbejdspladsen samtidigt er ikke optimal, - skal stolene stå i den ene ende af bygningen, som man så henter hen til det skrivebord der er ledig i dag, Hvad med vores skabe, og særlige arbejdspladsindretning mht Rollermouse, armstøtte mv. – det og skrivebordet skal så indstilles hver dag. Skal der være booking af skrivebord, så man på forhånd ved om man overhovedet må/kan møde ind på arbejdspladsen.

Det er en nødløsning og udtryk for at der skal spares i Skatteforvaltningen. MEN DET BLIVER NOK UMULIGT AT UNDGÅ "Flexible Seating".

Thisted's husleje er meget lav og bygningen vil være svær at udleje, og jeg tror at det er derfor at vi bliver blandt de sidste som kommer i spil til at få fleksible Seating.

ATN- og O-dage

Sidste år skete der jo det glædelige at vi fik fri juleaftensdag i 2024 – det er noget vi har set frem til siden at fridagene juleaftensdag/nytårsaftensdag og den halve fridag grundlovsdag blev taget fra os i måske 2011.

Prisen for at få fri juleaftensdag var at der fremover skal være begrænsning i hvor mange O-dage og ATN dage man må afholde over et år. DTS har svært ved at se

problemet i at de ansatte holder 0-dage, men det har ledelsens store fokus. DTS har bedt os TRere holde øje med om de ansatte oplever problemer med denne stramning, og jeg vil da også bede jer om at sige til hvis I hører om problemer.

Nu mangler vi bare at få fri nytårsaftensdag og grundlovsdag. Rygterne siger at det er på vej. Vi håber på det bedste.

I øvrigt har Skatteforvaltningen fået kritik af rigsrevisionen mht manglende kontrol af ansattes tidsregistrering. Lederen skal fremover godkende vores tidsregistrering. De DTSansatte har sikkert set at vi skal have lidt mere i løn fra 1. april.....men pga reguleringsordningen bliver det ca 0,5 pct. Nogle faggrupper – konsulenter, og fagkonsulenter vil opleve lidt større lønstigning pga. overenskomstresultatet sidste år. De overenskomstansatte får også en halv pct mere i pension. Det er den rigtige vej.

Organisatorisk gennemsyn af Skatteforvaltningen

Vi har jo fået ny departementchef i 2024 – det blev jo Merete Agergaard, som mange af os kender fra Skattestyrelsen.

Det er et rigtigt godt valg – Merete Agergaard kender butikken indefra – har vel arbejdet i Skatteforvaltningen siden 2016 og derved behøver hun ikke lang tid til at sætte sig ind i tingene.

Det fremgår af koncernnyhederne at hun har igangsat en vurdering af om hvordan det går i Skatteforvaltningen –Eftersyn, som er igangsat – ja, og det har også visse steder fået navnet – en Forvaltningsanalyse - om der er ting som bør gøres anderledes – herunder også på det organisatoriske plan.

Hvis man tager udgangspunkt i, at den nuværende organisation i opbygning og funktion er blevet til i 2018, og at det overordnede mål var få klarhed over ansvaret, ligesom det var et mål, at der skulle være et bredt tværgående samarbejde.

Herudover var der tale om, at fagligheden skulle i højsæde, ligesom virksomheder og borgere gerne skulle opleve en bedre service.

Der kan siges meget om, hvordan det så gik, men under alle omstændigheder, så er det nu, hvor der er gang i "eftersynet", at det er tiden at melde ind, hvis vi i forbundet har forslag til forbedringer, ændringer mv.

Der kunne i den forbindelse stilles mange spørgsmål, så som fx:

- Har vi de rette antal styrelser?
- Skal der formes flere eller færre styrelser?

- Hvordan er snitfladerne mellem styrelserne?
- Hvordan opleves samarbejdet på tværs af styrelserne?
- Er styrelserne placeret de rigtige steder?
- Hvordan ser rekrutteringssituationen ud i forhold til kompetence?
- Er der dobbeltarbejde – fx i forhold til personaleområdet (HR mv)?
- Udøver UFST sin oprindelige rolle med at være leverandør af systemer til styrelserne?
- Beskriv forskellene mellem håndteringen af personalesager i de enkelte styrelser og øvrige institutioner.

Der er tale om et stykke arbejde, som allerede får sin første delaflevering før sommerferien, idet UFST er bedt om – inder sommerferien – at komme med et bud på fremtidens UFST – tilbage til formålet om at være leverandør til styrelserne og ikke mere!

Vi har for nyligt fået oplyst at økonomien i UFST er meget dårlig. Man har sidste år brugt en milliard på konsulenter, og har haft et generelt overforbrug. Det er rigtigt skidt, og vil nok også få indflydelse på hvad der skal ske fremover.

Det bliver spændende at se om denne Forvaltningsanalyse medfører ændringer i Gældsstyrelsen, og især her på stedet. Jeg tvivler dog på at der kommer ændringer, som kommer til at påvirke os væsentligt.

Overenskomstforhandlinger primo 2026

Der skal forhandles nye overenskomster i februar 2026, og det medfører at arbejdet allerede er gået i gang i forskellige forbund.

Udover de mere traditionelle emner som vi kender gang for gang, så er der også nogle emner, som vi forventer vil fylde mere fremadrettet, især inspireret af tendenser på industriens område, som også kan få betydning for os:

- **Generativ AI på arbejdspladserne:** Hvordan påvirker det arbejdsgange, opgaver og kompetencebehov?
- **Fleksibilitet og det hele arbejdsliv:** Øget fokus på work-life balance, fleksible arbejdstider og fjernarbejde i samspil med ny teknologi.

De ovenstående emner er blot eksempler på, hvor udviklingen bevæger sig hen, men det er vigtigt, at vi får en bred vifte af input fra alle kredse.

Tidsplan for processen mod OK'26:

- **Forår 2025-** drøftelser af forslag til overenskomstkrav lokalt og drøftelser på medlemsmøder mv.
- **April 2025:** Drøftelse af OK'26-krav på HB-mødet.
- **Maj 2025:** Videre drøftelse og opsamling på input fra kredsene.
- **Sommermøde i HB 2025:** Opsamling og bearbejdning af forslag fra kredsene.
- **August 2025:** Endelig drøftelse og prioritering af krav i HB.
- **Senest 1. september 2025 kl. 12.00:** Forslag til krav skal være CO10 i hænde.
- **September-oktober 2025:** CO10's bestyrelse drøfter og koordinerer kravene.
- **3. november 2025:** CO10's repræsentantskabsmøde, hvor de endelige krav vedtages.

Hovedbestyrelsen vil gerne at vi lokalt tænker over hvilke ønsker vi har til en overenskomst – udover mere i løn.

- Er det højere pensionsindbetaling?
- Seniordage når man er fyldt 62 år som ledelsen ikke undgå at give os.
- Er det barns 3. sygedag eller måske 2 fridage til Bedsteforældre.
- Eller at bestået Masteruddannelse skal give X kr. mere i generel løn.

OG HVAD PRIORITERER VI MEST

Tænk over det og kom med jeres input til mig i dag eller senere når det passer.

Lønforhandlingerne i april 2025

Der skal jo som vanligt være lønforhandlinger medio april måned i de fleste underdirektørområder i Gældsstyrelsen.

Forhandlingerne i år er anderledes end sidste år, hvor der ikke var afsat en buffer på 15 % til reelle forhandlinger, som vi plejer.

Det medførte en meget svær forhandling af tillæg, da der så skal fjernes tillæg hos nogle for at andre kan få tillæg.

Mit indtryk er at det ikke i så stor grad er tilfældet i år – også fordi der i år er lavet plads til en buffer.

I år er der som tidligere afsat OP TIL 3% af lønsummen til forhandlingerne. Nu må vi se hvor stor andel af de 3%, som bliver brugt. Det er mit indtryk at direktøren gerne vil holde lidt igen.

Jeg tror at det bunder i, at økonomien er presset. Dels skal der spares 1000 årsværk i staten, og dels skal der overføres ekstra penge til Vurderingsområdet, som vi alle ved er meget presset.

Jeg kan være bange for at presset på økonomien vil fortsætte, og at vi ikke skal forvente at der fremover afsættes så store beløb til lønforhandlingerne.

Måske er de gyldne tider ved at være forbi, og vi ser ind i en situation, hvor statens midler skal bruges på krudt og kugler, samtidigt med at verdenshandlen er presset pga told og restriktioner.

DTS nu

I 2024 har der været megen postyr om den lønmæssige placering af vores kollegaer, som har læst og er blevet færdig med Diplom i Skat.

Medio 2024 mente ADST pludseligt at de ikke skulle indplaceres som de plejede lønmæssigt – ja for nogle var det næsten at de skulle gå ned i løn.

Der er heldigvis kommet klarhed over at vi skal fortsætte INDTIL VIDERE som vi altid har gjort det – dvs at når du får Diplom i Skat bliver du lønmæssigt indplaceret som Fuldmægtig med rådighedstillæg. Dette vil for de fleste give en lønstigning på minimum 5.000 kr. om måneden. Det er ret godt. Hvis de får andre Diplomuuddannelser er der ingen overenskomstmæssig automatisk stigning til dem – så det er Diplomuuddannelsen i Skat, som sikrer dem bedst økonomisk.

Jørn Rise har fortalt mig at man vil tilbyde diplomfag i Skat hvor undervisningen skal ske virtuelt over teams. Det vil være en stor fordel for mange af vores yngre kollegaer som har små børn, og som har svært ved at overskue tidskrævende kørsel for at komme i skole.

Jeg har tidligere omtalt at der er/problemer med at ansatte HKere kan have svært ved at få bevilget lov til at gennemgå Diplomuddannelsen i Skat. Det er stadig tilfældet, men jeg må dog også sige at der er mange som snart bliver uddannede.

Jeg vil opfordre jer til at tale med de af jeres HK-kollegaer, som kunne have interesse i at tage Diplom i Skat.

Jeg nævnte tidligere i beretningen at ” **Generativ AI på arbejdspladserne**” er et vigtigt emne i overenskomsten på industriområdet.

Vi bør tænke i samme retning. Hvordan bliver arbejdsopgaverne fremover i Skatteforvaltningen?

Jeg tror at udviklingen vil være at ”Samlebåndsopgaverne” vil falde væk på samme måde som ”Skrivestuerne” hvor der sad en hær af medarbejdere, som skrev på skrivemaskine, er fortid og alt kører over vores PCere.

Der vil fremover være stort brug for medarbejdere med indsigt og uddannelse, som vil skulle tage stilling til forskellige produkter- som bliver lavet pga AI. Den fremtidige medarbejder skal ikke finde oplysningerne fremover i systemerne og skrive standardbreve.

Oplysningerne bliver serveret automatisk for medarbejderen sammen med varslet og afgørelsen, og så skal medarbejderen tjekke det hele, og vurdere om sagen kan holde eller der skal føjes noget til.

Det kræver f.eks. den viden man får ved at tage **Diplom i Skat**. Rent faktisk vil AI fremover være et fag på diplomuddannelsen.

Derfor tal med jeres HK kollegaer, som har evner og alder til videreuddanne sig...det er fremtiden.

Afslutning

Jeg forventer at vi igen får besøg af Jørn Rise og Allan Christensen i november måned som vi plejer.

NÅ – jeg vil takke af, så der bliver tid til at besvare spørgsmål og høre jeres holdninger til det jeg har berørt, men også til andre relevante områder,

Der var ingen forslag.

Poul S Pedersen blev genvalgt som tillidsrepræsentant.

Under eventuelt var der generel drøftelse af situationen i Gældsstyrelsen, både i Thisted og generelt.

Dirigenten sluttede af med at takke for god ro og orden.

Referatet godkendt Thisted den 24. marts 2025.

John S Holm
Dirigent

