



Dansk Jernbaneforbund
Lokomotivpersonalets Områdegruppe DSB



Områdegruppebestyrelsesmøde i LPO DSB

Afholdt:

Onsdag d. 30. august 2023 kl. 09:15 på LPO-kontoret i Odense

Deltagere:

Peter Kanstrup (PK)	Områdegruppeformand og vikarierende referent
Kent Larsen Jensen (KLJ)	Områdegruppenæstformand
Hans Schøn Merstrand (HSM)	Områdegruppekasserer
Ole Bang (OB)	Områdegruppebestyrelsesmedlem
Thomas Knudsen (TK)	Områdegruppebestyrelsesmedlem

Fraværende:

Ingen

Pkt. 1 Valg af ordstyrer

KLJ valgt

Pkt. 2 Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen godkendt

Pkt. 3 Sager til behandling

LKF B fra S-tog til Fjern

Første hold LKF B fra S-tog på 10 LKF (9 Kh og 1 Hg) overflyttes til Fjern d. 1. okt. Der er tilsyneladende nogle praktiske udfordringer med vilkårene omkring overflytningen, som dog forventes løst af ledelsen. OGB besluttede ikke at foretage sig yderligere i denne sag på nuværende tidspunkt.

LKF A versus LKF B, inkl. ansvarshavende Ar

Dialogen med DSB vedr. LKF A og LKF B er lagt på is, da DSB's ageren i sagen er så utroværdig, at en fortsat dialog om emnet ikke giver mening. Årsagen er degradering af de ansvarshavende LKF B i Ar til stationsbetjente med A-certifikat (selv om der var lovet, de kunne fortsætte som LKF). De pågældende fik ganske vist tilbud om samme lønvilkår, men manglende afklaring på væsentlige punkter, primært omkring pension gjorde, at LPO anbefalede ansvarshavende at takke nej til tilbuddet. Alligevel tyder alt på, at langt hovedparten af de 8 har takket ja til tilbuddet. Det er naturligvis den enkeltes valg. Det vigtigste for os som faglig organisation er ikke at få vores medlemmer (som nu er SPO's medlemmer) til at gøre noget

bestemt, men at afdække konsekvenserne ved deres valg, så de kan tage en beslutning på et oplyst grundlag.

Også på Belvedere er der alvorlige udfordringer, dog af en anden slags. Klargøring leverer fortsat (efter mere end 1½ års ventetid) ikke som aftalt, så LKF B udfører fortsat et stort antal af de opgaver, DSB ellers har givet til Klargøring. Uagtet det, insisterer DSB på, at opgaveflytningen skal fortsætte.

Tid og løn

DSB arbejder fortsat på højtryk med at indfase nyt lønsystem. Idriftsættelsen er udsat til d. 1. okt. og systemoverførslen i SAP (som også inkluderer frihedskonti) påbegyndes efter løn-anvisningen d. 21. sep. PK (og øvrige faglige og måske også DSB) frygter det værste. PK har opfordret meget kraftigt og indtrængende til, at data på indestående kvoter sikres inden systemoverførslen starter, således der ikke efterfølgende opstår hundredvis af sager om ændrede kvoter, som ingen kan svare på. OGB besluttede med afsæt heri – via medlemsinformation – at opfordre medlemskredsen til tage skærmdump af kvotesaldi inden overflytningen starter.

Lønregulering 2023, TJM

Lønreguleringen for TJM pr. 1. april 2023 (effektueret ultimo juni) var præget af et ærgerligt kaos, som gjorde, at en faktisk meget positiv historie blev tabt lidt på gulvet i den rodede information, som fulgte. Reguleringen har i øvrigt – til OGB's undren – kun givet anledning til få bemærkninger fra medlemskredsen og TR-kredsen.

JSU

Der er afleveret sølle 92 ansøgninger på kurser i JSU-regi i 2024. Det fremgår ikke, hvor mange af de 92, der er vores medlemmer, men skønsmæssigt er det – baseret på fordelingen sidste år – formentlig omkring 30 ud af ca. 600 OK-ansatte. Det er simpelthen for lidt og OGB besluttede derfor at slå endnu et slag for de gode muligheder for efteruddannelse, som der tilbydes via JSU. Emnet kommer til at indgå i næste TR-nyhedsbrev og på medlemsmøderne i efteråret, hvor OGB også vil spørge ind til i medlemskredsen, om kommunikationen er god nok og hvilke kurser, der bør udbydes.

K24, inkl. pilotprojekter vedr. nat og reserverammature

Turarbejdet frem mod K24 er i god gænge, om end der er nogle alvorlige udfordringer omkring weekendturene, hvor DSB har været meget længe om at få meldt ud, at der mangler folk til disse primært i Fa og Ar. Der arbejdes på højtryk på forskellige løsninger.

I forhold til pilotprojektet vedr. mulighed for flere nattjenester i reserven i Fa, er der enighed om at udvide dette til Kh og Ab fra K24. Den eksisterende aftale skal derfor revideres og forlænges, hvilket PK allerede har drøftet med både Personaleplanlægningen og HR. For at sikre en fyldestgørende evaluering i K24 aftales det med DSB at begrænse antallet, der kan deltage i natprojektet, så de faktisk får en større andel nattjenester. Desuden vil LPO

arbejde for, at der kan placeres et antal nattjenester UT på de pågældende depoter, ligeledes for at sikre, at der kan skabes tilstrækkeligt natarbejde til deltagerne i pilotprojektet, til at projektet kan evalueres.

Vedr. reserverammature, så er der nu principiel enighed om, at der skal være en beskrivelse af definitioner, afvigelser, osv. Parterne arbejder på at få udfærdiget et enighedsnotat, som kan danne grundlag for den fremtidige håndtering af reserverammaturene.

Depotstruktur

Depottilpasningen i Nf forud for K24 er nu på plads. Det er via frivillighed lykkedes at finde en løsning som reducerer antallet af LKF på Nf depot til de ønskede 45.

Vi skal i OGB i den kommende periode arbejde videre med løsninger, som afbøder de negative virkninger for den enkelte på de to øvrige berørte depoter / mødesteder, nemlig Tinglev og Struer. I den anledning afholdes et opfølgende medlemsmøde i Struer. Mødet er endnu ikke indkaldt, men det bliver efter al sandsynlighed d. 16. oktober.

LKF K-elevtillæg

Der er indgået aftale om LKF K tillæg pr. tjeneste LKF K underviser / har elev med, henholdsvis udfører den nye opgave; førerrumstilsyn. Der har været en del positive tilkendegivelser fra LKF K. I OGB sætter vi flueben ud for den opgave og kigger frem mod det sidste store udestående vi har fra aftaleforhandlingen i 2018-2019, nemlig slutlønnen, der blev væk, hvor arbejdet med at finde nogle brugbare og alternative løsninger fortsætter ...

Arbejdsretlige sager, inkl. ny jurist i DJ

Overarbejde på normperioden:

Parterne har indgået forlig. Forliget er meldt ud til medlemskredsen (og andre interessenter) på medlemsinformation nr. 20-2023 og indgår i artiklen om status i de fagretlige sager i Det Blå Blad 3-2023.

Maks. 160 timer på 4 uger:

Som det fremgår af referat fra seneste OGB-møde, var der er i princippet udsigt til enighed om en model for afregning af overskridelser. Seneste brudsagsmøde, henholdsvis seneste møde med HR Aftale og Forhandling, viste imidlertid, at der muligvis alligevel er nogle forbehold, hvilket skal afklares snarest.

Normberegning og maks. 160 timer – LKF på deltid:

Sagen er fuldt og helt overdraget til DJ.

Mere end 3 på hinanden følgende nætter ved forsinkelser:

Der er opstået yderligere en sag, som LPO har bedt DJ om at vedlægge det skriftlige materiale til mæglingsmødet, som afholdes d. 20. sep.

Kvalifikationsløn LKI TJM:

Alle midler til lokal løndannelse i 2023 på TJM-området blev efter aftale reserveret generelle lønreguleringer til alle TJM (se tidligere pkt.). I konsekvens heraf er drøftelser om oprykning af de resterende 12 TJM-ansatte LKI, som ikke er i kvalifikationstrin 4, udsat til 2024. Enighedsnotat er udarbejdet og underskrevet.

Arbejde ind i fridagens fridøgn ved forsinkelser:

Den oprindelige sag om arbejde ind i fridagens fridøgn ved forsinkelser blev pga. sagens stilling (LKF ikke længere ansat) frafaldet. Nye sager er imidlertid på vej, jf. seneste brud-sagsmøde. Der afholdes lokalforhandling snarest.

DJ-jurist:

DJ's hidtidige jurist er fratrukket og ny er ansat. I OGB ser vi frem til samarbejdet med den nye jurist, Bente Møllmann, som kommer fra en lignende stilling i BUPL.

Ny arbejdsmiljøorganisation (AMO) og AMIR-valg efterår 2023

Ny AMO: DSB har på HSU meddelt, at der er et ledelsesmæssigt ønske om en ny AMO, med færre AMIR og mere tid og bedre uddannelse til den enkelte AMIR (hvad det så end i praksis betyder). LPO, vores AMIR-repræsentanter og alle de andre faglige organisationer er imod dette. DSB har dog fastholdt deres ønske. Et par møder hen over sommeren har ikke bragt enighed, hvilket har ført til, at DSB nu har opsagt rammeaftalen om samarbejde om arbejdsmiljø, inkl. aftaler om materielgrupperne 3.X, hvilket er helt uacceptabelt. Problemstillingen kommer på dagsordenen på næste HSU-møde (d. 11. sep.). PK og HSM holder dialogen tæt med både AMIR og øvrige faglige.

AMIR-valg: Dette var egentlig fremrykket til efteråret 2023. Nu er fremskyndelsen åbenbart droppet, så AMIR sidder perioden ud, dvs. til foråret 2024. Dog lidt usikkert, hvordan det i praksis skal håndteres når DSB har opsagt samarbejdet om arbejdsmiljø med virkning fra 1. januar 2024. Der mangler desuden afklaring af, hvordan valget skal holdes og af hvem.

Uniform: Forskelsbehandling af køn, uniformsaftale, behovslevering

Uniformsaftale og behovslevering: Der pågår fortsat en drøftelse vedr. behovslevering / sæsonbestilling og spærring af muligheden for at bestille via hasteordre. Der har været afholdt en indledende lokalforhandling for brud på uniformsaftalens pkt. 4 vedr. inddragelse af de faglige organisationer. Der afholdes en opfølgende lokalforhandling d. 26. sep.

Vedr. forskelsbehandling af køn: Som tidligere anført er det LPO's (og de andre fagliges) opfattelse, at DSB formentlig handler i strid med – eller på kant med – lov om ligebehandling af køn, mv. DJ har lovet at gå ind i sagen.

Sorg og glæde

Ledelsen påtænker at opgive / ændre politikken vedr. sorg og glæde, således denne politik fremover alene omhandler sorg (dødsfald og alvorlig sygdom i nærmeste familie). Det har den meget uheldige konsekvens, at det kørende personale ikke længere kan deltage i f.eks. bryllupper i sommerferieperioden, heller ikke eget barns bryllup, eller forældre sølv- eller

<p>guldbryllup. Problemstillingen er rejst flere steder i DSB og vil være på dagsordenen på førstkommende HSU-møde d. 11. sep.</p>
<p>Seniorordning i DSB</p> <p>Endnu en revision af seniorordningen i DSB er i støbeskeen. Hvis det ender som håbet, forsvinder anciennitetskravet og alle medarbejdere får ret til 6 seniordage (6 x 7,4 timer) når de fylder 62 år. Der er fortsat mulighed for at kunne aftale op til 12 dage med egen leder, men der er ikke enighed om, hvordan dette skal håndteres i praksis. OGB er bekymret for, at det kan ende som "10 fugle på taget" og arbejder videre for at sikre noget mere håndfast.</p>
<p>Hjemmeside vedr. arbejdsskader</p> <p>OGB har gennem nogen tid arbejdet med at tilføje et undermenupunkt på hjemmesiden om-handlende arbejdsskade. Den færdige tekst ligger til godkendelse hos DJ's arbejdsskade-sagsbehandler, som har lovet at hjælpe os med at sikre, at teksten er helt korrekt i forhold til lovgivning, mv. OGB arbejder videre med henblik på at kunne åbne det nye undermenu-punkt på hjemmesiden senest ved udgangen af uge 36.</p>
<p>Pkt. 4 Kommende aktiviteter</p>
<p>Medlemsmøder efterår 2023</p> <p>Alt omkring formøder med lokalgruppebestyrelserne, lokaliteter, tidspunkter og OGB's deltagelse er på plads og medlemsinformationen (nr. 23-2023) er udsendt. PK arbejder p.t. på et udkast til OGB's indlæg på møderne, som skal være klar senest d. 28. aug. Deadline for input fra OGB er d. 15. sep.</p>
<p>Skift til djtr.dk?</p> <p>PK har d. 11. juli afholdt møde med DJ's IT-ansvarlige, hvor vi blev enige om at indlede arbejdet med at knytte os op på DJ's mailadresser og filserver. Første trin bliver etablering af mailadresser til godkendte TR på domænet @djtr.dk. Dette medtages i næste TR-nyhedsbrev. Næste step bliver en flytning af vores filer, så vi kan spare den udgift vi p.t. har til eget domæne. IT-ændringerne påvirker ikke hjemmesiden og dens drift, herunder lagring af de filer, som er lagt op på hjemmesiden. Den samlede økonomiske gevinst på ovenstående er mindst 5000 kr. og kan i bedste fald løbe helt op i 7000-8000 kr. pr. år.</p>
<p>Fagligt stormøde</p> <p>KLJ og TK fremlagde status på dette arrangement efter deres seneste møde i DJ. Det faglige stormøde afholdes i DJ-regi d. 13. november 2024.</p>
<p>Pkt. 5 Økonomi</p>
<p>Regnskab / regnskabsorientering, inkl. 1. maj 2023</p>

<p>Områdegruppekassereren fremlagde regnskab og orienterede om økonomien. OGB tog dette til efterretning.</p> <p>PK orienterede om økonomien vedr. 1. maj-arrangementet. Alle beløb er nu indbetalt og den samlede udgift for LPO blev: 23.260 kr. I betragtning af arrangementets størrelse er det OGB's vurdering, at den økonomiske udgift er meget afbalanceret.</p>
<p>Skift af revisionselskab, status</p> <p>Områdegruppekassereren har en aftale om et møde med et lokalt revisionselskab i Silkeborgområdet. Prisen er endnu ikke aftalt. HSM kommer med tilbagemelding til næste møde.</p>
<p>Medlemskartotek</p> <p>KLJ og HSM gav en status på arbejdet med medlemskartoteket og samarbejdet med lokalgrupperne i den anledning. Der gives en opfølgende status på næste møde.</p>
<p>Pkt. 6 Nyhedsbrev – info fra områdegruppebestyrelsesmødet</p>
<p>Info til lokalgruppeformænd og tillidsvalgte</p> <p>PK sender TR-nyhedsbrev indenfor 5 dage</p>
<p>Medlemsinformation(er)</p> <p>Mulige medlemsinformationer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyt menupunkt til hjemmesiden vedr. arbejdsskade • Rådighedsvagter og pauser • Skærmdump af saldi kvoter
<p>Pkt. 7 Godkendelse af referat</p> <p>Referat godkendt (underskrevet referat opbevares af OGB).</p>