



## Information om

## AFTALE- OG OVERENSKOMSTRESULTATET 2026

---

### Indhold

|  |   |
|--|---|
| Indledning og kontakt.....   | 2 |
| Overenskomstresultatets omfang.....  | 2 |
| CFU-forliget.....  | 2 |
| DTS-forliget.....  | 2 |
| Periode og økonomisk ramme .....   | 2 |
| Periode .....  | 2 |
| Økonomisk ramme .....  | 2 |
| Rammen, Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen..... | 3 |
| Generelle lønstigninger .....  | 3 |
| Reguleringsordningen.....  | 3 |
| Rammen og generelle lønstigninger.....   | 3 |
| Skøn over reststigningen og ekstraordinær forhandling.....                             | 3 |
| CFU-Forliget.....  | 4 |
| Etablering af en fritvalgslønkonto .....   | 4 |
| Fravær ved børns sygdom .....  | 4 |
| Puljer til Andre formål (DTS-forliget og CFU-Forliget).....                            | 4 |
| Lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38.....                     | 6 |
| Kontraktansættelse af chefer .....   | 6 |
| Engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder .....            | 6 |
| Den lokale løndannelse .....   | 6 |
| CFU-Forligets øvrige elementer.....  | 7 |
| Barsel/familiemæssigt fravær .....   | 7 |
| Barsel/familiemæssigt fravær .....   | 7 |
| Samarbejde og samarbejdsudvalg.....  | 7 |
| Arbejds miljø.....   | 8 |
| Kompetenceudvikling.....   | 8 |

## Indledning og kontakt

Dansk Told & Skatteforbund ønsker med dette notat at give en orientering omkring resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for 2026. Det er tale om en overordnet orientering, hvor vi alene har medtaget de dele af det samlede resultat, som efter vores opfattelse har, eller kan få, betydning for dine vilkår som ansat på Dansk Told & Skatteforbunds forhandlings- og aftaleområder.

Da der er tale om en overordnet orientering kan der opstå spørgsmål mv. I så fald er I velkommen til at kontakte chefkonsulent Hans Holmer i Dansk Told & Skatteforbundssekretariat.

Hans Holmer kan kontaktes på:

Mail: [hans.holmer@dts.dk](mailto:hans.holmer@dts.dk)

Mobil: 21 94 33 65

## Overenskomstresultatets omfang

Overenskomstresultatet for 2026 består af to dele:

1. CFU-forliget (Det generelle og for hele staten gældende aftaleresultat), og
2. DTS-forliget (Den del af aftaleresultatet, der alene gælder for Dansk Told & Skatteforbunds område)

### CFU-forliget

CFU-forliget er en aftale indgået mellem på den ene side CFU og på den anden, Finansministeriet. CFU står for "Centralorganisationernes Fællesudvalg". CFU-forliget er den del af det samlede aftaleresultat, der gælder for alle statsligt ansatte, herunder ansatte under Skatteministeriet. Det er CFU-forliget, der sætter de øvre rammer for aftale- og overenskomstperioden samt eventuelle lønmæssige forbedringer m.v.

### DTS-forliget

DTS-forliget er en aftale mellem på den ene side Dansk Told & Skatteforbund (DTS) og centralorganisation CO10, og på den anden side, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. DTS-forliget har alene betydning for dele af de medarbejdere, der er ansat under DTS forhandlings- og overenskomstområder.

## Periode og økonomisk ramme

### Periode

Aftale- og overenskomstresultatet for 2024 bygger på en 3-årig periode – løbende fra 1. april 2026 til 31. marts 2029.

### Økonomisk ramme

Et aftale- og overenskomstresultat bygger stort set ene og alene på økonomi. Den økonomiske ramme beskriver fordelingen af de samlede aftale- og overenskomstmidler hen over perioden.

Den økonomiske ramme opgøres til en procentdel af den samlede lønsum på hele det statslige område, og er herefter fordelt hen over hele perioden.

## Rammen, Generelle lønstigninger, Reguleringsordningen og Skøn over Reststigningen

I aftale- og overenskomstresultatet for 2026 er den økonomiske ramme og udmøntningen heraf opgjort nedenfor. De enkelte elementer i rammen forklares nærmere efterfølgende.

### Generelle lønstigninger

De generelle lønstigninger er aftalt mellem CFU-forligets parter. Det skal dog bemærkes, at der kan ske regulering af de aftalte generelle lønstigninger som følge af udviklingen i Reguleringsordningen, jf. nedenfor.

### Reguleringsordningen

Reguleringsordningen er med til at sikre, at der sker en nogenlunde ensartet lønudvikling i staten i forhold til det private arbejdsmarked. Dette gøres ved at sammenholde lønudviklingen på det private arbejdsmarked med lønudviklingen i staten. Er lønudviklingen i det private højere end i staten, forhøjes de aftalte generelle lønstigninger med 80% af den private merstigning. Modsat, er lønudviklingen i staten højere end i det private, så ned sættes de aftalte generelle lønstigning med 80% af den statslige merstigning. Beregningen af Reguleringsordningen sker normalt hvert år den 1. april.

Det er ved OK24 aftalt, at reguleringsordningen videreføres. En væsentlig ændring er, at reguleringsordningen med virkning fra 1. april 2025 baseres på Danmarks Statistiks nye standardberegne lønindeks, der er vurderes at være mere retvisende end det hidtidige lønindeks.

Med udgangspunkt i ovenstående kan de generelle lønstigninger, inkl. Reguleringsordningens aftalte og skønnede påvirkning, opgøres således:

### Rammen og generelle lønstigninger

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

| <b>OK26 Ramme</b>                   |        |        |        |        |        | <b>OK26</b> |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| Rammens fordeling i %               | 1.4.26 | 1.8.26 | 1.4.27 | 1.1.28 | 1.4.28 | i alt       |
| Generelle lønstigninger evt. puljer | 1,73%  | 0,65%  | 1,83%  | 0,00%  | 2,59%  | 6,80%       |
| Puljer og andre formål              | 0,28%  | 0,00%  | 0,99%  | 0,36%  | 0,00%  | 1,63%       |
| Reguleringsordning                  | -0,64% | 0,00%  | 0,05%  | 0,00%  | -0,04% | -0,63%      |
| I alt                               | 1,37%  | 0,65%  | 2,87%  | 0,36%  | 2,55%  | 7,80%       |

(1) Baseret på det standardberegne lønindeks

(2) Baseret på et skøn for reststigningen i staten på i alt 0,90 pct.

### Skøn over reststigningen og ekstraordinær forhandling

Skønnet for reguleringsordningen er baseret på en samlet reststigning på 0,40 pct. 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.

## CFU-Forliget

### Etablering af en fritvalgslønkonto

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. Desuden 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 førstkommande løn.

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

Desuden er det aftalt, at muligheden for at konvertere tilgodehavende afspadsering for over-/merarbejde, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, til opsparringstimer/-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.

### Puljer til Andre formål (DTS-forliget og CFU-Forliget)

I forbindelse med indgåelse af CFU-forliget blev parterne enige om, at der skulle afsættes 0,72 % til CO10 af den samlede økonomiske ramme til organisationsforhandlinger, herunder forhandlinger om Dansk Told & Skatteforbunds og TATs specielle krav.

Puljer og Andre Formål er de økonomiske midler, der anvendes til betaling for andre forbedringer.

### **Lønforbedringer på DTS-området**

Der er opnået målrettede lønforbedringer for en række grupper ud over de generelle lønstigninger:

#### **Fuldmægtige (basistrin 7/sluttrin)**

Lønstigning svarende til ca. 7.640 kr. årligt.

#### **Fagkonsulenter (sats I og II)**

Lønstigning svarende til ca. 7.640 kr. årligt.

#### **Funktionsledere**

Lønstigning svarende til ca. 12.940 kr. årligt.

Selvom overenskomstansatte og tjenestemandsansatte håndteres forskelligt teknisk, er der i praksis tale om en sammenlignelig lønstigning.

### **Lønforbedringer på TAT-Kredsens område**

På Ny Løn aftalen på TAT-Kredsens område sker er også forbedringer – blandt andet i Løngruppe 2 og 3. Provins-satsen i de to grupper ophæves og disse løftes til hovedstadssatsen.

Der sker en generel forbedring af de laveste to løngrupper, men skævheden i forbedringerne skyldes, at provins-satsen ophæves – noget, der ikke var et DTS-krav, men et kompromis for at nå en aftale.

#### **Løngruppe 2:**

Provins: Ca. 20.977 kr. årligt.

Hovedstad: Ca. 7.408 kr. årligt.

#### **Løngruppe 3:**

Provins: Ca. 14.909 kr. årligt.

Hovedstad: Ca. 3.035 kr. årligt.

#### **Ledere ved erhvervsskoler:**

Der er aftalt et pensionsgivende tillæg til ledere ansat efter §4 på ca. 4.702 kr. årligt.

### **Vigtigt i forhold til lønforbedringerne**

Da lønstigningerne først træder i kraft pr. 1. april 2027, vil de blive påvirket af de generelle lønstigninger frem mod dette tidspunkt.

De angivne tal er cirkatal. I ovenstående er der regnet med en forventet stigning på ca. 3,6 %, men det er vigtigt at være opmærksom på, at vi endnu ikke kender reguleringsordningens endelige resultat og, at udviklingen afhænger af lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

## Lønforbedringer for visse tjenestemænd i lønrammerne 37 og 38

Med virkning pr. 1. april 2027 er der indgået en aftale om lønforbedringer for visse tjenstemandsansatte chefer i lønramme 37 og 38, på DTS's område handler det konkret om kontorchefer og underdirektører.

De berørte tjenestemænd vil få forhøjet deres cheflønstillæg med 22.682 kr. årligt (i grundbeløb, niveau 31. marts 2012). Der vil samtidig blive indbetalt pension af forhøjelsen, hvis der i forvejen indbetales pension af tillægget.

Hensigten med tillægget er at udjævne utilsigtede lønforskelle, som opstod da man ved OK21 og OK24 forhøjede lønningerne for tilsvarende stillinger ansat på rammeaftalen om kontraktansættelse. I det omfang, som der for den enkelte chef allerede er indgået aftale om cheflønstillæg, der skal udjævne tidligere opståede lønforskel vil arbejdsgiver have mulighed for at foretage modregning i den aftalte forhøjelse i cheflønstillægget. Dette sker for at modvirke, at der opstår nye forskelle mellem tilsvarende stillinger ansat på hhv. tjenestemænd eller kontraktansættelse.

Aftalen træder i kraft den 1. april 2027.

For Dansk Told & Skatteforbunds medlemmer betyder aftalen, at tjenestemandsansatte chefer i de nævnte lønrammer, som fortsat er ansat i sådanne stillinger på dette tidspunkt, kan forvente en lønforbedring via deres cheflønstillæg.

## Kontraktansættelse af chefer

Grundlønnen i rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer hæves.

Med virkning fra 1. april 2027 forhøjes grundlønnen for stillinger indplaceret i gruppe 3 og 4.

Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, § 3, stk. 1, affattes således:

”Grundlønnen aftales mellem ansættelsesmyndigheden og chefen inden for følgende rammer (årligt grundbeløb i 31. marts 2012 niveau):

Gruppe 1 543.776 kr. – 575.745 kr.

Gruppe 2 615.593 kr. – 704.880 kr.

Gruppe 3 819.945 kr.

Gruppe 4 914.662 kr.”

## 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.

## 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 lokallønsandelen på tværs af de statslige arbejdspladser, og parterne vil holde øje med, at dette sker.

## CFU-Forligets øvrige elementer

### 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 Familienedlemmer 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

### Barsel/familiemæssigt fravær

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

### 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.

## Arbejds miljø

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 pensions selskaberne, hvor pensions selskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.
- Den ovenfor nævnte fokus på arbejdsbetinget stress i samarbejdsudvalgene.

## 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.