

MÆGLINGSFORSLAG
FRA
FORLIGSMANDEN

31. maj 2011

Overenskomsterne mellem CSC Danmark A/S og PROSA/CSC-DK, PROSA/CSC-GIS samt FORA-CSC-CM-KONTOR med samtlige tilhørende aftaler, protokollater, praksis og kutymer er bortfaldet og erstattes af én virksomhedsoverenskomst, i det følgende benævnt "Overenskomsten" (bilag A) med tilhørende hovedaftale (bilag B) mellem CSC Danmark A/S og PROSA/CSC-DK, PROSA/CSC-GIS samt FORA-CSC-CM-KONTOR med virkning fra den 13. juni 2011 og med nedenstående ændringer, tilføjelser og præciseringer.

I. Der gælder følgende ændringer, tilføjelser og præciseringer i forhold til Overenskomsten (bilag A).

1. Aftale om tillidsrepræsentantregler
2. Aftale om underretning af foreningerne
3. Aftale om tryghed
4. Aftale om garantier
5. Aftale om skiftende arbejdstid
6. Aftale om rådighedsvagt
7. Aftale om fleksibel arbejdstid
8. Aftale om fravigelse fra hviletid- og fridøgnreglerne
9. Aftale om overenskomstens dækningsområde
10. Aftale om overarbejde
11. Aftale om arbejdstid
12. Aftale om bestemmelser der udgår af overenskomsten
13. Aftale om feriefridage
14. Aftale om pensions- og sundhedsordninger
15. Aftale om den ugentlige arbejdstids længde
16. Aftale om lønudbetaling
17. Aftale om fritvalgslønkonto
18. UDGÅR
19. Aftale om fravær ved sygdom og barsel
20. Aftale om seniorordning
21. Aftale om seniorferie
22. Aftale om udsættelse af ikræfttrædelsestidspunktet
23. UDGÅR
24. Aftale om modregning ved overarbejde
25. Aftale om arbejdsmiljøpuljen
26. Aftale om overenskomstens varighed
27. Bestemmelse om uddannelse og kompetence, der er vedhæftet.

II. Medarbejdere omfattet af lovlig strejke eller lovlig lockout genindtræder i deres hidtidige ansættelsesforhold/anden stilling i CSC koncernen med virkning fra 13. juni 2011 ved normal arbejdstids begyndelse.

Dette gælder ikke de medarbejdere i kundegrupperne, der deltog i de overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, og som følge heraf blev bortvist. Disse medarbejdere er ikke omfattet af noget almindeligt ikke-fortrædelighedsprincip.

CSC Danmark A/S har imidlertid givet tilsagn om, at medarbejdere i kundegrupperne, der skriftligt vedgår væsentligt at have tilsidesat pligterne i deres individuelle ansættelsesforhold og samtidig bekræfter, at dette ikke vil gentage sig, vil få tilbud om genansættelse i CSC Danmark A/S med virkning fra 13. juni 2011 ved normal arbejdstids begyndelse.

CSC Danmark A/S og PROSA er enige om, at det meddelte tilsagn udgør et enkeltstående tilfælde, som der ikke kan støttes ret på i andre tilfælde. CSC Danmark A/S har således erklæret, at tilsvarende adfærd fremover vil medføre bortvisning, som ikke vil blive tilbagekaldt.

III. Efter forhandlingsresultatets vedtagelse gennemskriver parterne det fremtidige overenskomstgrundlag. Der kan i denne forbindelse foretages redaktionelle ændringer og præciseringer af aftalegrundlaget i forhold til såvel det i Overenskomsten aftalte, men også i forhold til nedenstående aftaler. Der tilsigtes ikke ved den redaktionelle gennemskrivning af overenskomsten realitetsændringer.

IV. Ledelsen lover at se med velvilje på afholdelse af op til 2 medlemsmøder i arbejdstiden af 1-2 timers varighed årligt. Forinden afholdelse af mødet skal ledelsen tilladelse indhentes i god tid.

Herefter henstår ikke yderligere krav.

V. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2012.

I tilfælde af mæglingforslagets vedtagelse tages samtlige udstedte varsler om arbejdsstandsning tilbage, og for de medarbejdere, der er omfattet af konflikt, genoptages arbejdet ved normal arbejdstids begyndelse dagen efter, at vedtagelsen foreligger.

København, den 31. maj 2011

Asbjørn Jensen

Afstemning om mæglingsforslaget skal foregå hemmeligt og skriftligt, og der kan kun afgives rene ja- eller nej-stemmer.

Svaret vedrørende afstemningsforslaget må indeholde oplysninger om antallet af afgivne ja- og nej-stemmer med tilføjelse af det samlede antal stemmeberettigede medlemmer.

Svaret på mæglingsforslaget afgives senest søndag den 12. juni 2011 kl. 13.00 til adressen: Forligsinstitutionen, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K.

København, den 31. maj 2011

Asbjørn Jensen

Overenskomstforhandlingerne 2011

PROSA/CSC-DK, PROSA/CSC-GIS, FORA-CSC-CM-KONTOR

CSC Danmark A/S

Bestemmelse

om

Uddannelse og kompetenceudvikling

Som ny § indsættes i Overenskomsten::

Uddannelse og kompetenceudvikling

stk. 1. Der er mellem parterne enighed om, at CSC Danmark og medarbejderne har en fælles interesse i og ansvar for, at medarbejderne til stadighed har et højt kompetence- og vidensniveau, herunder understøttet af relevant uddannelse.

Stk. 2. Det er særlig vigtigt for et højteknologisk og videnstungt område som IT, at virksomhed og medarbejdere har fokus på kompetenceudvikling. Medvirkende til at øge virksomhedens og medarbejdernes konkurrenceværdi, er en løbende faglig ajourføring, og at nødvendige certificeringer opnås, hvorfor der lægges vægt på at tilvejebringe gode uddannelsesmuligheder.

Stk. 3. Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling, er parterne enige om, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både igennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringer samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Det er således CSC Danmarks politik, at såvel uddannelse i værktøjer og metoder til brug for løsninger af "her og nu" arbejdsopgaver, som bredere IT-relateret uddannelse skal prioriteres meget højt.

Stk. 4. Både virksomhed og medarbejdere er enige om at tage et fælles ansvar for at fremme kompetenceudviklingen for derigennem at sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.

Den IT-relaterede uddannelse kan være baseret på en kombination af:

- a. Computer baseret træning (CBT) udført enten i hjemmet eller på arbejdspladsen
- b. Interne uddannelsesprogrammer
- c. Eksterne uddannelsesprogrammer

Stk. 5. Der foretages en karriereplanssamtale mellem medarbejder og den leder der har personaleansvaret for medarbejderen 1 gang årligt, hvor medarbejderen har mulighed for at fremsætte uddannelsesønsker. Ved denne samtale skal relevant kompetenceudvikling og uddannelsesønsker således fastlægges.

I de tilfælde, hvor der aftales en egentlig uddannelsesplan, dækker denne som udgangspunkt 1 kalenderår, men kan efter aftale mellem medarbejder og virksomhed dække over en periode på op til 3 år.

Stk. 6. Ved rejser i forbindelse med CSC Danmark A/S arrangerede internatkurser ydes betaling i henhold til det i personalehåndbogen til enhver tid fastsatte.