Onderhandelingsresultaat cao Groen, Grond en Infrastructuur (GGI)

1. **Looptijd**
   Cumela, HZC, CNV en FNV zijn een nieuwe cao Groen Grond en Infrastructuur overeengekomen met een looptijd van 1 oktober 2026 tot en met 30 september 2027.

2. **Loonparagraaf**
   Tijdens de looptijd worden de lonen en de loonschalen in de cao verhoogd met de volgende verhoging:
   - per 1 januari 2027: 3,8%

   De aanpassing van de lonen gaat voor de maandlonen in per 1 januari 2027 en voor de vier weken lonen per 4 januari 2027.

3. **Vergoedingen**
   De bereikbaarheidsvergoeding (artikel 55) en de vergoeding voor werkkleding (artikel 56) en vergoeding voor huisvesting (artikel 58) worden per 1 januari 2027 met 3,8% verhoogd tot
   - Artikel 55 bereikbaarheidsvergoeding € 15,80
   - Artikel 56 werkkleding € 4,55
   - Artikel 58 huisvesting € 8,40

4. **Tijdelijke contracten (artikel 11)**
   Na één jaar zet de werkgever een tijdelijk contract om in een vast contract, tenzij het functioneren nog onvoldoende is of bedrijfseconomische omstandigheden dit niet toelaten. De werkgever motiveert dit.

5. **Ziekmelding en controle (artikel 17 lid 4)**
   Dit artikel wordt aangepast. Uit het artikel blijkt voortaan duidelijker dat een werknemer telefonisch bereikbaar moet zijn voor het maken van een fysieke afspraak.

6. **Sollicitaties (artikel 18 lid 2)**
   Dit artikel geldt voortaan ook voor werknemers van wie op initiatief van de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd. In beide situaties (opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en niet verlengen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van de werkgever) heeft de werknemer recht op vrijstelling van werk met behoud van loon om te solliciteren voor twee dagdelen.

7. **Overwerk parttimers (artikel 22 lid 6)**
   Art. 22 lid 6 wordt uit de cao gehaald.

8. **Doelgroep WML (artikel 35 lid 7)**
   De laatste twee subs van dit lid worden uit de cao gehaald.

9. **Loongebouw**
   In 2028 wordt beoordeeld of het loongebouw nog in balans is.

10. **Percentages jeugdloon (artikel 35 lid 3)**
    De jeugdloonpercentages worden aangepast.

Leeftijd	Huidig	Nieuw
15 jaar	37%	40%
16 jaar	46%	50%
17 jaar	55%	60%
18 jaar	65%	70%
19 jaar	74%	80%
20 jaar	83%	90%

11. **Cao-loon voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) (artikel 43 lid 4)**
    Het salaris voor BBL-leerlingen niveau 4 wordt gebaseerd op 95% van functiegroep D0.

12. **Stagevergoeding BOL-leerlingen MBO**
    BOL-leerlingen krijgen recht op een stagevergoeding van € 25,- per dag.

13. **Voorlichting overwerk**
    Cao-partijen gaan voorlichting geven over de belasting van overwerk via de tabel bijzondere beloningen en de verrekening daarvan via de aangifte inkomstenbelasting.

14. **Overwerk (artikel 48 lid 1 sub a)**
    Aan dit sub wordt toegevoegd dat het opnemen van overuren plaatsvindt in overleg met de werknemer.

15. **Reiskostenvergoeding (artikel 52 lid 2)**
    Voor de dagvergoeding zoals bedoeld in lid 2 wordt aangesloten bij het fiscaal maximum.

16. **Onderbouwing afwijzing opname aaneengesloten vakantiedagen (artikel 59 lid 4)**
    In de cao wordt opgenomen dat afwijzing van een verzoek tot opname van aaneengesloten vakantiedagen op grond van artikel 7:638 lid 2 BW moet worden gemotiveerd.

17. **Aanwijzen collectieve vakantiedagen (artikel 59 lid 5)**
    Aan dit lid wordt toegevoegd dat de aanwijzing van deze vakantiedagen in overleg met de medezeggenschap (ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering) gaat.

18. **Rouwverlof (artikel 62)**
    Rouwverlof voor werknemers zoals genoemd in artikel 62 lid 1a wordt uitgebreid met 1 dag. Concreet betekent dit dat een werknemer aanspraak maakt op doorbetaald verlof van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, plus 1 dag.

19. **Onderscheid inwonend/ uitwonend (artikel 62)**
    Het onderscheid tussen inwonende en uitwonende kinderen in artikel 62 wordt geschrapt. De bepalingen voor inwonende kinderen gelden voortaan ook voor uitwonende kinderen.

20. **Reservisten (artikel 63)**
    Cao-partijen staan positief tegenover de inzet van reservisten. Er wordt nader uitgezocht wat de gevolgen en verantwoordelijkheden zijn.

21. **Doorbetalingsverplichting werkgever (artikel 72 lid 1 sub e)**
    Verduidelijkt wordt dat het oordeel van de werkgever moet zijn gebaseerd op rapportages van de bedrijfsarts.

22. **Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (artikel 75)**
    In artikel 75 van de cao wordt vastgelegd dat medewerkers die risicovolle werkzaamheden uitvoeren recht hebben op een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Ook wordt in dit cao-artikel voortaan verwezen naar artikel 18 van de Arbowet.

23. **Veiligheidsvoorschriften**
    Cao-partijen willen meer aandacht voor veiligheid op het werk waarbij gefocust wordt op gedrag en cultuur. Hierbij wordt Stigas ook betrokken.

24. **Vakbondsfaciliteiten (artikel 81)**
    Partijen vinden het belangrijk dat vakbonden voorlichting kunnen geven via bedrijfsbezoeken en toegelaten worden op het bedrijf na toestemming van de werkgever.

25. **Medezeggenschap**
    Cumela start een onderzoek onder hun leden naar medezeggenschap in de sector, waarbij de vakbonden input kunnen leveren voor de vragen in dit onderzoek. De uitkomst van het onderzoek wordt gedeeld met de vakbonden.

26. **Sociaal akkoord**
    Zodra er meer bekend is over het sociaal akkoord 2026, bijvoorbeeld op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, dan gaan cao-partijen met elkaar in gesprek.

27. **Loopbaancheck**
    Cao-partijen starten een pilot naar het opnemen van een loopbaancheck.

28. **PAWW**
    Cao-partijen verlengen de cao PAWW voor de sector Groen, Grond en Infrastructuur op basis van de huidige wettelijke regeling. Er komt een werkgroep die een voorstel maakt voor de financiering van de uitvoeringskosten van deze regeling.

29. **Persoonlijk ontwikkelings- en duurzaamheidsbudget**
    Partijen spreken af gedurende de looptijd van cao gezamenlijk een agenda voor Persoonlijke Ontwikkeling en Duurzaamheid (PODB) uit te werken.
    De gezamenlijke vakbonden nemen hiertoe het initiatief en voeren de regie over de totstandkoming van deze agenda. De PODB-agenda richt zich in ieder geval op:
    - persoonlijke ontwikkeling, scholing en een persoonlijk opleidings- en ontwikkelbudget;
    - duurzame inzetbaarheid en het gezond kunnen blijven werken;
    - mogelijkheden om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken;

- verbetering van de werk-privébalans;
- flexibiliteit en zeggenschap van werknemers over werktijd en inzet;
- de wijze waarop met overwerk en de compensatie daarvan wordt omgegaan;
- werkdruk en de kwaliteit van werk.

Partijen spreken af dat de financiële aspecten integraal onderdeel vormen van de inhoudelijke beoordeling van voorstellen. Financiële consequenties worden daarom tijdig en transparant in kaart gebracht, zodat partijen deze kunnen betrekken bij de besluitvorming over eventuele vervolgafspraken.
Het ontbreken van direct beschikbare financiële middelen staat op zichzelf niet in de weg aan het onderzoeken van een onderwerp. Indien een voorgestelde maatregel financiële gevolgen heeft, bespreken partijen gezamenlijk op welke wijze en uit welke middelen deze kan worden gefinancierd.

30. Premieverhoging activiteitenplannen sociale partners

Cao-partijen zijn akkoord met een premieverhoging naar 0,09% in drie stappen in een periode van 3 jaar conform voorstel sectorcommissie Groen, Grond en Infrastructuur voor de financiering activiteitenplannen sociale partners.

31. Tekstuele aanpassingen

Partijen hebben diverse tekstuele afspraken gemaakt ter verduidelijking van de cao.

32. Aanmelding en AVV

De cao wordt bij het ministerie van SZW aangemeld en voor AVV aangeboden.

Aldus overeengekomen d.d. 2 november 2026 te Utrecht

Namens Cumela Nederland	**Leo de Boer**
Namens Vakvereniging HZC	**Monique van Meerendonk**
Namens CNV	**Niels Rook**
Namens FNV	**Debbie van Leiden**