

## Onderhandelingsresultaat cao Groen, Grond en Infrastructuur (GGI)

### 1. Looptijd

Cumela, CNV en HZC zijn een nieuwe cao Groen Grond en Infrastructuur overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 30 september 2026. FNV ziet dit resultaat als een eindbod.

### 2. Loonparagraaf

Tijdens de looptijd worden de lonen en de loonschalen in de cao verhoogd met de volgende verhogingen:

- per 1 januari 2025: 4%
- per 1 januari 2026: 1,5%
- Per 1 september 2026: 1,5%

De aanpassing van de lonen per 1 januari 2025 gaat voor de maandlonen in per 1 januari 2025 en voor de vier weken lonen per 30 december 2024.

De aanpassing van de lonen per 1 januari 2026 gaat voor de maandlonen in per 1 januari 2026 en voor de vier weken lonen per 29 december 2025.

De aanpassing van de lonen per 1 september 2026 gaat voor de maandlonen in per 1 september 2026 en voor de vier weken lonen per 7 september 2026.

### 3. Vergoedingen

De bereikbaarheidsvergoeding (artikel 55) en de vergoeding voor werkkleding (artikel 56) en vergoeding voor huisvesting (artikel 58) worden per 1 januari 2025 met 4% verhoogd tot

- Artikel 55 bereikbaarheidsvergoeding € 15,00
- Artikel 56 werkkleding € 4,30
- Artikel 58 huisvesting € 8,00

De bereikbaarheidsvergoeding (artikel 55) en de vergoeding voor werkkleding (artikel 56) en vergoeding voor huisvesting (artikel 58) worden per 1 januari 2026 met 1,5% verhoogd tot

- Artikel 55 bereikbaarheidsvergoeding € 15,20
- Artikel 56 werkkleding € 4,40
- Artikel 58 huisvesting € 8,10

### 4. Reiskostenvergoeding (artikel 52 lid 2)

Per 1 januari 2025 wordt voor 0-5 kilometer voor werknemers die op de fiets naar het werk komen een reiskostenvergoeding gelijk aan het fiscaal maximum per kilometer afgesproken. Ook wordt in de tabel van lid 2 bij 16 kilometer of meer 'eigen gemotoriseerd voertuig' vervangen door 'eigen vervoermiddel'.

### 5. Reistijdenvergoeding (artikel 53 lid 1)

Achter 'de normale reistijd' wordt 'per gemotoriseerd voertuig' toegevoegd.

### 6. Gladheidsbestrijding (artikel 25)

Er wordt een uitzondering opgenomen voor gladheidsbestrijdingswerkzaamheden.

**7. Arbeid verrichten buiten normale arbeidstijd (artikel 28 lid 5)**

De periode wanneer een werknemer niet meer verplicht is arbeid te verrichten buiten de normale arbeidstijd wordt verkort van 15 jaar naar 10 jaar voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

**8. Aanpassen jeugdloonpercentages (artikel 35 lid 3)**

De jeugdloonpercentages worden aangepast.

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

**9. Beloning van overwerk (artikel 48 lid 1 sub a en c)**

Er wordt toegevoegd dat overuren die niet worden vergoed in vrije tijd maar worden uitbetaald, worden vergoed conform de uitgangspunten van artikel 48.

**10. Toeslag speciale vakkennis voor andere dan landbouwwerkzaamheden (artikel 51)**

In dit artikel wordt opgenomen dat een werknemer die tijdelijk in een hogere functie werkt, recht heeft op de beloning die hoort bij die hogere functie. Onder tijdelijk wordt minimaal twee maanden verstaan.

**11. Vakbondsfaciliteiten (artikel 81 lid 2)**

Werknemers hebben er voortaan recht op dat, indien er vrije ruimte beschikbaar is binnen de WKR, de vakbondscontributie als eindheffingsloon wordt aangewezen. Werknemers zullen hiervoor een even groot brutoloonbestanddeel inleveren.

**12. Seniorenregeling (artikel 85 en bijlage 7)**

De uitgebreide seniorenregeling wordt onder dezelfde condities verlengd tot en met 31 december 2030. De premie voor de seniorenregeling wordt per 1 januari 2026 verhoogd met 0,2%, waarbij 0,1% voor rekening van werkgevers komt en 0,1% voor rekening van werknemers. Een werkgroep gaat zich buigen over de toekomstbestendigheid van de seniorenregeling.

**13. Jaarurennorm voor oproepkrachten**

In de cao komt een jaarurenmodel voor oproepkrachten tot 1040 uur per jaar. Dit is het resultaat van de werkgroep jaarurenmodel.

**14. Sterk de toekomst in**

Partijen onderzoeken op verschillende thema's de mogelijkheden en consequenties.

- Partijen willen dat de cao een werkbaar hulpmiddel wordt. Daarom wordt onderzocht hoe met externe hulp de cao-tekst eenvoudig en eenduidig gemaakt kan worden.
- Er wordt onderzocht of een cursus Nederlandse taal specifiek voor de GGI-sector opportuun is.
- Gekeken wordt of en onder welke voorwaarden het mogelijk is om voor zij-instromers het behalen van het T-rijbewijs te subsidiëren. Gedacht wordt aan een pilot van vijf jaar of het beschikbaar stellen van een maximumbedrag.
- Onderzocht wordt of en hoe werknemers beschikking kunnen krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget en de fiscale gevolgen hiervan.

- Partijen onderzoeken hoe een betere balans tussen werk en privé kan worden behaald. Onderwerp van dit onderzoek zijn onder andere taakrotatie, zeggenschap over arbeidstijd, thuiswerken en inzet van techniek om het werk lichter te maken.

#### **15. Nieuwe bijlage**

In de cao wordt een nieuwe bijlage opgenomen. Deze bijlage bevat een overzicht van de diverse regelingen die de cao biedt op het gebied van mantelzorg, verlofsparen, het inruilen van arbeidsvoorwaarden en vitaliteit. Deze bijlage is het resultaat van de werkgroep cafetariamodel.

#### **16. Tekstuele aanpassingen**

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

#### **17. Aanmelding en AVV**

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

Aldus overeengekomen d.d. 4 december 2024 te Nijkerk

**Namens Cumela Nederland**

**Alie Dijkstra**

**Namens Vakvereniging HZC**

**Monique van Meerendonk**

**Namens CNV**

**Niels Rook**