



**Paritair Subcomité voor opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten
van de Vlaamse Gemeenschap**

3190106 – Huurdersbond

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1975 (3.409)	2
Loonvoorwaarden	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 (63.336)	6
Vaststelling van de baremieke anciënniteit	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2007 (82.034).....	8
Bediendestatuut	8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 (82.907)	9
Loonvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden	9
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1994 (35.658), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 december 2006 (82.907) en van 28 januari 2015 (126.221) en van 17 december 2019 (157.706)	11
Loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand	11

In PC 319 en PSC 319.01 zijn er enkele oude CAO's die niet werden opgezegd, gewijzigd of vervangen. De FOD WASO kan echter niet interpreteren of zij werkelijk nog van toepassing zijn. Om die reden zijn ze integraal weergegeven.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 mei 1975 (3.409)

Loonvoorwaarden

Toepassingsgebied

Art.1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de instellingen, welke aan het subsidiërings-K.B. van 30.3.73 zijn onderworpen, en onder het Nationaal Paritair Comité voor huisvestings- en opvoedingsinstellingen ressorteren.

Zij geldt voorlopig evenwel niet voor de instellingen waarvan minstens 15 % van de populatie niet is geplaatst op kosten van de Dienst voor Jeugdbescherming, van het Fonds voor medische sociale en pedagogische Zorg voor Gehandicapten van een Commissie van Openbare Onderstand, of enig andere openbare Belgische of buitenlandse instantie. Het principe van deze uitzondering wordt opnieuw onderzocht binnen 18 maanden.

Algemene opmerkingen

Art.2. Deze collectie overeenkomst beoogt minimumloon te bepalen voor de verschillende functies die uitgeoefend worden in bedoelde instellingen. Aan de partijen wordt echter de vrijheid gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, waarin onder meer rekening wordt gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

De bepalingen van deze overeenkomst mogen daarenboven geen afbreuk doen aan zij die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Minimum uurloon voor het dienst- en onderhoudspersoneel

Art.3.

Functie	Vereisten
1. Kok (18 jaar) (instellingen met Meer dan 90 bedden)	Getuigschrift waaruit het beroep blijkt van kok
2. Onderhoudspersoneel	-

Minimum Jaarloon voor de werknemers en werkneemsters met bediendenstatuut



Art.4.

Aard van de functie	Vereisten
A. Opvoedend personeel	
1. Opvoeder Klasse 1 (20 jaar)	hetzij een diploma of eindgetuigschrift, tenminste van het niveau van het hoger technisch onderwijs van de eerste graad met pedagogische, psychologische of sociale oriëntatie, hetzij een diploma of eindgetuigschrift van middelbaar normaal of technisch middelbaar normaal onderwijs, of een daarmee gelijkgesteld getuigschrift
Klasse 2 (20 jaar) (Kinderverzorgster 18 jaar)	hetzij een diploma of getuigschrift van een school of leergang voor hoger middelbaar technisch onderwijs met pedagogische, psychologische of sociale oriëntatie; hetzij een brevet van verpleger of verpleegster of van kinderverzorgster voor zover deze zich bezighoudt met kinderen van 0 tot 6 jaar, hetzij een diploma, getuigschrift of daarmee gelijkgesteld getuigschrift, tenminste van het niveau van het lager normaal onderwijs of, voor zover zij zich bezighouden met kinderen van 3 tot 6 jaar, een diploma van kleuteronderwijzeres;
Klasse 3 (18 jaar)	een diploma, brevet of studiegetuigschrift tenminste van het niveau van het lager middelbaar onderwijs; bij wijze van overgang, zijn de opvoeders die vóór 1 maart 1973 in dienst waren en waarvan de qualificatie niet strookt met de hiervoren aangegeven criteria, gelijkgesteld met de opvoeders van klasse 3 op voorwaarde dat zij drie jaren dienst hebben als opvoeders in een instelling op het ogenblik van de indiening van de erkenningsaanvraag.
Na 9 jaar	De personeelsleden van de klassen 2 en 3 mogen worden aangezien als van de onmiddellijke hogere klasse, op voorwaarde dat ze met vrucht de volmakingscursussen gevolgd hebben die de bevoegde Minister voldoende acht,
2. Hoofdopvoeder Klasse 1 (21 jaar)	Zie hierboven A, 1, klasse 1.
3. Opvoeder-groepschef Klasse 1 (21 jaar)	Zie hierboven A, 1, klasse 1.



B. Directiepersoneel (24 jaar)	
1. Onderdirecteur Klasse 1	hetzij een intellectuele vorming gelijk aan die vereist voor de opvoeders van klasse 1 (zie hierboven A, 1, klasse 1) en drie jaren opvoedingsfunctie in een inrichting, hetzij een intellectuele vorming gelijk aan die van de opvoeders van klasse 2 (zie hierboven A, 1, klasse 2) en vijf jaren opvoedingsfunctie in een inrichting;
Klasse 2	hetzij een intellectuele vorming bepaald voor de opvoeders van klasse 2 en drie jaren opvoedingsfunctie in een inrichting, hetzij een intellectuele vorming vereist voor de opvoeders van klasse 3 en tien jaren opvoedingsfunctie in een inrichting,
2. Directeur a) Instellingen 15-29 bedden Klasse 1	Zie hierboven B, 1, klasse 1.
Klasse 2	Zie hierboven B, 1, klasse 2.
b) Instellingen 30-60 bedden Klasse 1	Zie hierboven B, 1, klasse 1.
Klasse 2	Zie hierboven B, 1, klasse 2.
c) Instellingen met meer dan 60 bedden Klasse 1	Zie hierboven B, 1, klasse 1.
Klasse 2	Zie hierboven B, 1, klasse 2.
C. Administratief personeel	
1. Klerk (18 jaar)	Diploma van lager middelbaar onderwijs of daarmee gelijkgesteld.
2. Klerk-stenotypist (18 jaar)	Zie C, 1 en getuigschrift waaruit kennis blijkt van steno - en dactylografie.
3. Opsteller (20 jaar)	Diploma van hoger middelbaar onderwijs of daarmee gelijkgesteld
4. Econoom (20 jaar) (instellingen met meer dan 90 bedden)	Zie hierboven, C, 3
D. Bijzondere functies	



1. Sociaal assistent, kinesi- therapeut, logopedist, verpleger, orthopedist, technicus en elektronica (23 jaar) Na 9 jaar Na 18 jaar	Het wettelijk vereiste diploma
2. Psycholoog (24 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
3. Geneesheer (24 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
4. Geneesheer-specialist (24 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
5. Kinderverzorgster, zieken- oppasser, gezins - en sanitaire helpers (-sters) (18 jaar) Na 9 jaar	Het wettelijk vereiste diploma
6. Technicus in elektronica A2 (20 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
7. Bewaker (18 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
8. Technicus in elektronica A3 Technicus (knutselaar- apparatuur) Copiïste Hulp in klinisch laboratorium (18 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma
9. Tandarts (licentiaat) (24 jaar)	Het wettelijk vereiste diploma

Anciënniteit

Art.7. Voor de anciënniteit komen de arbeidsprestaties in aanmerking die effectief werden verricht als titularis van een voltijdse betrekking of van een niet voltijdse betrekking waarvan de anciënniteit subsidieerbaar is, indien de belanghebbende op het ogenblik van de uitoefening van de betrekking, in het bezit was van het daartoe vereiste diploma en indien, aan de hand van storting bij een organisatie voor sociale zekerheid het bewijs wordt geleverd dat de prestaties werkelijk werden verricht.



Slotbepaling

Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1.1.75. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2000 (63.336)

Vaststelling van de baremieke anciënniteit

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. Voor het bepalen van de baremieke anciënniteit van de werknemer komen de arbeidsdagen en de gelijkgestelde dagen in aanmerking die de werknemer heeft verworven in een voltijdse of deeltijdse betrekking, zoals vermeld in de volgende artikelen 3, 4 en 5.

Art. 3. Onder de in artikel 2 vermelde arbeidsdagen wordt verstaan :

- alle dagen binnen een periode gedekt door een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of binnen een periode van vaste benoeming;
- de effectief gepresteerde arbeidsdagen;
- de arbeidsdagen zoals omschreven in artikel 24 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (onder meer wettelijke feestdagen, vakantiedagen, dagen gewaarborgd loon, klein verlet, educatief verlof);
- de dagen van inactiviteit die voor het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap meegerekend worden voor de berekening van de anciënniteit (onder meer ziekte na de periode gewaarborgd loon, bevallingsverlof, verlof om dwingende reden, loopbaanonderbreking);



- de zaterdagen, de zondagen, de vakantiedagen en de wettelijke feestdagen, evenals de vervangingsdagen die hiervoor in de plaats komen.

Art. 4. Worden met de in artikel 2 bedoelde arbeidsdagen gelijkgesteld :

A. Voor het directie- en administratief personeel :

1. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook ter uitvoering van een overeenkomst als bediende;
2. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in openbare besturen;
3. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in een administratieve functie in de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen;
4. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de "Bijzondere Jeugdbijstand".

B. Voor het logistiek personeel :

De gepresteerde arbeidsdagen in welke sector ook ongeacht het statuut. Prestaties als zelfstandige worden aanvaard als ze behoorlijk gedocumenteerd zijn door RSZ-bijdragen attesten.

C. Voor alle functies in het begeleidend personeel en bijzondere functies / paramedisch en verpleegkundig personeel

1. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als bediende in diensten en voorzieningen die behoren tot de sectoren van de culturele en de personeelsgebonden aangelegenheden, bedoeld in de artikelen 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
2. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen als lid van het bestuurs-, het onderwijzend of opvoedend personeel van de door de overheid ingestelde, gesubsidieerde of erkende onderwijsinstellingen;
3. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in welke sector ook als maatschappelijk assistent, psycholoog, pedagoog, orthopedagoog, gegradueerde in



de orthopedagogie, criminologie, agoog, opvoeder of lid van het begeleidend personeel, paramedicus of verpleger.

Prestaties mogen geleverd zijn als zelfstandige, op voorwaarde van bewijs van aansluiting bij de kas voor sociale zekerheid voor zelfstandigen of op contractuele basis.

4. De gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen ter uitvoering van een overeenkomst als arbeider of bediende in de gehandicaptensector (VFSIPH) of in de "Bijzondere Jeugdbijstand".

Art. 5. § 1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdse en voltijdse prestaties voor de bepaling van de baremieke anciënniteit.

§ 2. De prestaties geleverd binnen de zogenaamde "tewerkstellingsprogramma's" (DAC, IBF/PBW, GESCO, eerste werkervaring, ...) worden gelijkgesteld met arbeidsdagen zoals bedoeld in artikel 2.

§ 3. De baremieke anciënniteit wordt berekend vanaf de datum dat het personeelslid, mits het vereiste diploma te bezitten, de minimumleeftijd heeft bereikt voor het betrokken barema.

Art. 6. De opgenomen regels inzake anciënniteit nemen de geldende subsidieregelingen over. Zij kunnen derhalve niet beschouwd worden als zijnde in tegenspraak ermee.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 december 2000 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2007 (82.034)

Bediendestatuu

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en op alle werknemers die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

Art. 2. Aan alle werknemers wordt door de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bedienden aangeboden. Dit enerzijds met als ingangsdatum uiterlijk 1 februari 2007 zonder instelling van een nieuwe proeftijd voor wat betreft de reeds voorheen in dienst

Barema : Functieclassificatie en Anciënniteit



zijnde werknemers, die niet reeds over een arbeidsovereenkomst voor bedienden beschikten; als anderzijds voor alle in de toekomst in dienst komende werknemers, met als ingangsdatum de datum van hun indiensttreding.

Art. 3. Werknemers die niet zouden zijn ingegaan op het aanbod vermeld in artikel 2, kunnen dit alsnog op een latere ingangsdatum verkrijgen.

Werknemers die het aanbod, vermeld in artikel 2, om welke reden dan ook, niet zouden hebben gekregen, kunnen dit recht op latere datum invoeren waarna hieraan door de werkgever gevolg zal worden gegeven.

Art. 4. Voor de werknemers die reeds in dienst zijn, wijzigt zich door de overgang naar het bediendestatuut vanaf uiterlijk 1 februari 2007, of bij een overgang op latere datum, niets aan de rechten vanuit hun oorspronkelijke indiensttredingsdatum bij dezelfde werkgever, noch aan hun arbeidsduur.

Art. 6. Voor de werknemers die een effectief of een plaatsvervangend mandaat bekleden in de ondernemingsraad, en/of in het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of in de syndicale afvaardiging, en die ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst een bediendestatuut zullen verwerven, zal de betrokken werkgever voorafgaand of uiterlijk gelijktijdig met het sluiten van de individuele arbeidsovereenkomst voor bedienden aan de representatieve werknemersorganisatie die deze werknemer heeft ingediend, of voor wie hij een mandaat waarneemt, schriftelijk verklaren dat dit mandaat ongewijzigd kan worden verder gezet ongeacht de wijziging van het werknemersstatuut.

Art. 7. De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in generlei wijze afbreuk doen aan reeds bestaande voordelen in de onderneming die van toepassing zijn op de betrokken werknemer.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 22 januari 2007 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 (82.907)

Loonvoorwaarden in de gesubsidieerde huurdersbonden

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, rekening houdende met de gewijzigde bevoegdheidsomschrijving van het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten (koninklijk besluit van 13 december 2000, Belgisch Staatsblad van 10 januari 2001) en het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (koninklijk besluit van 14 december 2001, Belgisch Staatsblad van 15 januari 2002), waardoor de

Barema : Functieclassificatie en Anciënniteit



werknemers en de werkgevers van onder meer "de inrichtingen en diensten die huisvesting en hulp bieden aan bijzondere maatschappelijk achtergestelde groepen", en die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse gemeenschap of door de Vlaamse gemeenschapscommissie, onder de bevoegdheid ressorteren van het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de inrichtingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap, en voor zover zij gesubsidieerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap als huurdersbond, krachtens het besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 houdende de erkenning en subsidiëring van huurdersorganisaties (Belgisch Staatsblad van 30 november 2006), of krachtens de regelgeving die genoemd besluit van de Vlaamse Regering aanpast of vervangt.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. De collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdzorg, gesloten op 1 maart 1994 in het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 1995 (Belgisch Staatsblad van 22 april 1995), is van toepassing op de werkgevers en werknemers vermeld in artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Loonschalen

Aan artikel 6 van hogervermelde collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende bepalingen toegevoegd in de tabel "functiebenamingen - referentieweddeschaal - anciënniteit - functievereisten" : zie onder CAO 35.658.

Art. 7. Overgangsbepaling

Individuele werknemers welke op de datum van inwerkingtreding van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gunstiger regelingen genieten bij de werkgever waarbij zij op deze datum tewerkgesteld zijn, blijven deze behouden tot op de datum van hun uitdiensttreding of pensioenstelling.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2006 en is gesloten voor onbepaalde duur.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 maart 1994 (35.658), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 12 december 2006 (82.907) en van 28 januari 2015 (126.221) en van 17 december 2019 (157.706)

Loonvoorwaarden in de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdbijstand

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1: Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen, voor zover zij door de Vlaamse Gemeenschap erkend en gesubsidieerd worden volgens de normen vastgesteld door het Bestuur voor Bijzondere Jeugdbijstand of door het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

HOOFDSTUK II – ALGEMEENHEDEN

Artikel 2: De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt echter de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening gehouden met de bijzondere bekwaamheid en de persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

HOOFDSTUK III - MINIMUM-WEDDESCHALEN VOOR HET WERKLIEDEN- EN BEDIENDENPERSONEEL

2. TOEKENNING VAN LOONSCHALEN

Artikel 6 : § 1 : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt de minimumjaarlonen en de minimale toegangsvereisten vast.

De weddeschalen vermelden de minimale toegangsvereisten waaraan moet voldaan worden om een bepaalde functie te kunnen uitoefenen.

Onder "dienstanciënniteit" wordt verstaan : de anciënniteit berekend op basis van de werkelijke diensten die zonder vrijwillige onderbreking werden verricht in een voorziening die ressorteert onder het Paritair Sub comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

De hierna volgende bepalingen beogen enkel bezoldigingsmaatregelen vast te leggen."



Art. 6 § 1 gewijzigd door CAO 126.221 vanaf 1 januari 2013 en l'art.3 CAO 157706 wijzigt CAO 82.907 vanaf 1 september 2019).

De hierna opgenomen tabellen met overzichten van de minimale toegangsvereisten nemen de geldende subsidieregels over. Zij kunnen derhalve niet beschouwd worden als zijnde in tegenspraak ermee.

Functie	Barema	Minimale toegangsvereisten
Coördinator huurdersbond	B1a	Tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als coördinator waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Jurist ¹	B1a	Tenminste een universiteitsdiploma in de rechten.
Adviesverlener klasse 1	B1c	Tenminste houder van het diploma niet-universitair hoger onderwijs met sociale, pedagogische, psychologische, verpleegkundige, paramedisch of artistieke oriëntatie. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als adviesverlener klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Adviesverlener klasse 2A	B2a	Tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair technisch onderwijs met sociale, pedagogische, paramedische of artistieke oriëntatie. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als adviesverlener klasse 2A waren aangesteld worden gelijkgesteld.

¹ Aan de jurist - universiteitsdiploma in de rechten wordt het barema B1 a toegekend overeenkomstig de sectorale specificiteit van de betrokken functie.



Adviesverlener klasse 2B	B2b	Tenminste een kwalificatiegetuigschrift van het hoger secundair algemeen vormend onderwijs of van het hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke finaliteit in de menswetenschappelijke richting. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als adviesverlener klasse 2B waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Administratief medewerker klasse 1	A1	Tenminste hoger technisch onderwijs. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als administratief medewerker klasse 1 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Administratief medewerker klasse 2	A2	Tenminste lager secundair onderwijs. Hoger secundair beroepsonderwijs met specifieke oriëntatie in de administratieve richting. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als administratief medewerker klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld. Tenminste secundair onderwijs. Hoger onderwijs met economische of op personeelsbeleid gerichte opleiding en toevoeging hoger beroepsonderwijs (HB05), studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 31 december 2005 als administratief medewerker klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Logistiek personeel klasse 2	L2	Tenminste hoger secundair technisch onderwijs. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 30 april 2004 als logistiek personeel klasse 2 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Logistiek personeel klasse 3	L3	Tenminste hoger secundair beroepsonderwijs of lager secundair technisch onderwijs. Relevant ervaringsbewijs voor een logistieke functie, uitgereikt door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie of een gelijkwaardige



		attestering. Overgangsmaatregelen : personeelsleden die op 30 april 2004 als logistiek personeel klasse 3 waren aangesteld worden gelijkgesteld.
Logistiek personeel klasse 4	L4	Geen bijzondere bepalingen.

HOOFDSTUK X - *SLOTBEPALINGEN*

Artikel 16: Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.11.1993. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en mag, geheel of gedeeltelijk, worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen.