

Déclaration liminaire des professeurs et employés du lycée en contrat local

Le personnel en contrat local (96 personnes au total) souhaite prendre la parole via les représentants du personnel du lycée pour faire connaître leur situation.

En raison de l'inflation galopante aux Pays-Bas, le conseil d'entreprise qui représente les personnels du lycée van Gogh employés en contrat local (OR) a entamé avec la direction des discussions concernant la politique salariale de l'établissement.

En effet, notre principale préoccupation est la perte de pouvoir d'achat des employés en contrat local qui entraîne des difficultés financières chez certains collègues et qui a pour conséquence une baisse d'attractivité pour travailler au sein du lycée français de La Haye (de nombreuses démissions ont, par exemple, eu lieu l'année dernière ainsi que cette année).

Afin d'éclairer nos propos, voici quelques chiffres permettant de se rendre compte de la situation. Nous avons été augmentés de 2% en janvier 2023, alors que l'augmentation des enseignants aux Pays-Bas était en juin 2022 de 4,75 %.

De plus, lors des 7 dernières années, depuis 2017, nos salaires ont été gelés à quatre reprises.

Année n	Inflation aux Pays-Bas année n-1	Évolution salariale début d'année n
2017	0,3 %	Gel
2018	1,4 %	Gel
2019	1,7 %	1 %
2020	2,6 %	2 %
2021	1,3 %	Gel
2022	2,7 %	Gel
2023	10 %	2 %

Soit une augmentation des salaires globale entre 2016 et 2023 de 5,1 % et une augmentation des prix de 21,4 %, soit une perte de pouvoir d'achat de 16 % en 7 ans
Source : <https://www.donneesmondiales.com/europe/pays-bas/inflation.php>

Nous tenons à préciser également que le GVT (glissement vieillesse technicité) annoncé comme une augmentation de salaire, n'est pas à nos yeux, une augmentation de salaire effective et pour tous.

En effet, toutes les organisations, publiques ou privées, sont confrontées au GVT, à partir du moment où elles offrent des carrières à leurs employés c'est-à-dire dans la mesure où elles s'engagent vis-à-vis de leurs employés à jouer un certain jeu des promotions en appliquant certaines règles. C'est aussi le cas dans les écoles néerlandaises qui ont également des grilles de salaire à 12 échelons pour les professeurs contre 10 ou 11 dans notre cas. De plus, les professeurs qui sont déjà au

11e échelon ne bénéficient plus de cette promotion jusqu'à la fin de leur carrière dans l'établissement et se voient donc stagner dans leur évolution de carrière.

« Utiliser l'argument du GVT pour masquer la dévalorisation des carrières s'apparente à une renégociation unilatérale des contrats. »

Il faut aussi ajouter que, dans notre lycée, les employés doivent financer seuls leur retraite à partir de leur salaire. En effet, le lycée ne consacre que **5,6%** par employé pour constituer la retraite, alors qu'aux Pays-Bas, les employeurs réservent généralement 12% pour chaque salarié.

Par conséquent, les employés auront après 68 ans, une retraite bien insuffisante soit selon les cas **entre 150 et 800 euros par mois**. A l'heure actuelle, les salaires et les gels répétés des salaires ne nous permettent pas de mettre de l'argent de côté pour la retraite.

Le conseil d'entreprise ou OR, instance reconnue aux Pays-Bas, a rencontré la direction à plusieurs reprises et a fait la demande suivante : 7 % d'augmentation en 2024 et 7% d'augmentation en 2025 et ceci afin de rattraper la perte due à l'inflation.

Tout le personnel en contrat local souhaite que la direction se montre solidaire et s'engage à augmenter les salaires de façon conséquente en 2024 et 2025 puis de façon régulière pour revaloriser la profession et permettre aux collègues de se stabiliser au sein de l'établissement.

Nous vous remercions pour votre attention.