

Lettre du 22 mars 2023

Recul de l'âge de départ en retraite : pourquoi ID s'y oppose

Indépendance et Direction s'est toujours opposé à la réforme des retraites telle que le gouvernement l'a présentée, dans la droite ligne de la position de l'intersyndicale. Il ne peut, dans cette perspective, que déplorer le recours au 49.3 qui, en des temps antérieurs était plutôt un signe de puissance du pouvoir, alors qu'aujourd'hui il apparaît davantage comme un aveu de faiblesse. Les conséquences de cette méthode abrupte n'ont pas manqué de se révéler : partout, des mouvements spontanés qui peuvent être qualifiés d'insurrectionnels ont vu le jour, et, au milieu de cette tourmente, les établissements scolaires et les personnels de direction sont en première ligne. La conjonction de ces événements avec les épreuves d'enseignement de spécialité en lycée met les équipes de direction dans le rouge : menaces ou risques de blocage (qui, dans certains établissements durent depuis plusieurs semaines), grève de la surveillance, mouvements divers, qui, compte tenu de la colère actuelle, ne sont que faiblement atténués par les pare-feu de dernière minute mis en place par le ministère, comme les journées de révision ou les tolérances accordées à des candidats retardataires.

Voilà un simple exemple qui explique notamment pourquoi la retraite à 64 ans paraît impossible à envisager pour bon nombre de collègues : être dans une profession stressante tous les jours à la merci des mouvements sociaux, devoir s'adapter en permanence à l'idéologie en cours, faire face à des récriminations d'usagers, à des reproches ou des suspicions de la hiérarchie sur la gestion de situations, naviguer à vue sur des sujets aussi importants que les examens notamment (mais ce n'est pas le seul sujet), constituent un environnement de travail qui, à un moment donné, n'est plus compatible avec des carrières trop longues et des âges plus avancés. Cela ne peut donc être acceptable car les conditions de travail des personnels de direction ne s'améliorent toujours pas sensiblement.

Il est probable que bon nombre de collègues qui sont entrés par passion dans ce métier ne verraient pas comme une difficulté insurmontable de prolonger leur activité professionnelle si leurs conditions de travail étaient tout simplement normales et apaisées. C'est exactement l'inverse aujourd'hui, ce qui explique en grande partie le rejet de la perspective de poursuivre après 62 ans, âge auquel un certain nombre d'entre nous sont déjà confrontés à des difficultés de santé, ou tout simplement à une fatigabilité accrue dont il faudrait qu'une étude évalue la part de responsabilité du quotidien que nous vivons. Certain ou certaines d'entre nous d'ailleurs sont déjà dans l'incapacité de poursuivre sereinement leur activité professionnelle bien avant l'âge actuel de la retraite, il n'y a qu'à voir le nombre impressionnant d'intérimaires de personnels de direction sur certains territoires.

Quand nos dirigeants parlent de pénibilité du travail, il n'y a que sa dimension physique qui est envisagée (et encore) : il faudrait peut-être se questionner sur la pénibilité liée à la charge mentale et là, il y a fort à parier que les personnels de direction apparaîtraient dans la partie haute du classement. Ou alors, il faut d'ores et déjà anticiper une troisième carrière pour bon nombre d'entre nous après quelques années de métier de perdre, sur des professions plus protégées. Oui mais lesquelles, et surtout quelle serait la viabilité d'un tel dispositif à partir du moment où il devrait faire face à un trop grand nombre de demandes ?

En réalité, c'est la gouvernance du système qu'il faut changer : au lieu d'ériger en étendard la réforme permanente du système scolaire et celle de la société, et de considérer comme axiome que tout ce qui fondait les principes de l'Éducation Nationale jusque-là est dépassé et archaïque, qu'on laisse simplement travailler les personnels de direction qui savent comment faire fonctionner leur établissement et qui ne souhaitent qu'une chose : redevenir le premier pilote pédagogique de leurs équipes, et non leur manager (certains diront même contremaître) qui se sent sous contrôle, et qui attend les directives de dernière minute de sa hiérarchie toute puissante, au gré des idéologies politiques en cours.

Vous souhaitez nous rejoindre ? Vous pouvez adhérer en suivant ce lien :

[ADHÉRER à ID-FO](#)