

# 2 QUOI DE NEUF

*Le journal des adhérent·e·s d'Île-de-France*

SGEN  
Cfdt:



## RECONVERSION(S)



### **Directeur de la publication**

Philippe Antoine

### **Rédacteur en chef**

Philippe Antoine

### **Maquette**

Rémi Roudeau

### **Une**

Rémi Roudeau

### **Comité de rédaction**

Vincent Albaud

Jean-Pierre Bails

Alaïs Barkate

Xavier Boutrelle

Béatrice Casanova

Romain Kirchdorfer

Aude Paul

Rémi Roudeau

Ghislaine Stern

Florent Ternisien

### **Impression**

DUPLIPRINT MAYENNE

733 rue Saint Léonard

53100 Mayenne

### **ISSN**

1953-6712

### **CPPAP**

1126 S 08060

### **Sgen-CFDT Académie de Versailles**

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@sgen.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé  
avec des encres végétales

## **CONTACTS**

### **Confédération**

URI CFDT ILE DE FRANCE

78 Rue de Crimée

75019 PARIS

01 42 03 89 00

contact@iledefrance.cfdt.fr

### **Fédération**

FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX

DE L'EDUCATION NATIONALE

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

01 56 41 51 00

sngen@cfdt.fr

### **Syndicats**

#### **Recherche EPST**

contact@epst-sngen-cfdt.org

#### **Administration centrale**

administration-centrale@sngen.cfdt.fr

#### **Académie de Créteil**

11/13 rue des Archives

94010 CRÉTEIL cedex

01 43 99 58 39

creteil@sngen.cfdt.fr

Antenne 77 (Melun) · 01 64 64 00 22

77@sngen.cfdt.fr

Antenne 93 (Bobigny) · 01 48 96 35 07

93@sngen.cfdt.fr

Antenne 94 (Créteil) · 01 43 99 12 40

94@sngen.cfdt.fr

#### **Académie de Paris**

7/9 rue E. Dehaynin

75019 PARIS

01 42 03 88 86

paris@sngen.cfdt.fr

#### **Académie de Versailles**

23 place de l'Iris

92400 COURBEVOIE-La Défense

01 40 90 43 31

versailles@sngen.cfdt.fr

Antenne 78 (Trappes) · 01 30 50 89 82

78@sngen.cfdt.fr

Antenne 91 (Évry) · 01 60 78 37 34

91@sngen.cfdt.fr

Antenne 92 (La Défense) · 01 40 90 90 88

92@sngen.cfdt.fr

Antenne 95 (Cergy) · 06 68 52 95 08

95@sngen.cfdt.fr

# ED!TO

LES DIFFÉRENTS HORIZONS  
DE LA RECONVERSION

p 4

DES PARCOURS À INVENTER

p 5

PARCOURS D'EXISTENCE

p 6

RECONVERTI-ES !

p 8

ACCOMPAGNER LA DEMANDE  
DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

p 10

DES COMPÉTENCES  
TRANSFÉRABLES

p 11

## Changement de cap

Changer de vie, se lancer le défi d'un nouveau parcours, retrouver du sens à son travail... Le numéro 67 de notre revue donne la parole à celles et ceux pour qui le besoin de reconversion(s) est passé au premier plan.

Il n'est pas rare d'entendre des collègues du monde enseignant exprimer leur désir de quitter le monde de l'enseignement, et l'Éducation nationale au sens le plus large, dans le but d'explorer de nouveaux horizons professionnels.

Pour se réorienter, il existe le détachement et la mise à disposition. Le fait de passer des concours le permet aussi afin d'évoluer au sein du monde de l'éducation. Il est possible enfin de démissionner, purement et simplement, parfois par abandon de poste ... C'est dans ce contexte particulier que la « rupture conventionnelle », sorte de canot de sauvetage voire de bouée de secours a été créée. Et c'est l'un des rares dispositifs que l'on puisse porter au crédit de la loi dite de transformation de la Fonction publique. Mais ce canot de sauvetage est certes tout relatif comme on le verra. Cette mesure est par ailleurs expérimentale jusqu'en décembre 2025...

Il n'est cependant pas rare non plus que l'Éducation nationale soit le terrain d'une deuxième carrière pour des collègues qui avaient travaillé dans une autre administration ou bien encore dans le secteur privé.

Mais, dans cette période, mobilité ne rime-t-elle pas avec attractivité ? Alors, qu'est-ce qui pousse quelqu'un à changer de métier ? Quels obstacles sont sur le chemin ? Et qu'est-ce qui explique ces obstacles ?

Grâce à des analyses, mais aussi grâce au récit d'accompagnement par les militant·es, notre revue vous mène à la rencontre de celles et ceux qui ont témoigné de la traversée qu'ils ont faite dans un sens ou dans un autre.

Une chose est certaine. Il est urgent que l'institution se penche sérieusement sur ces questions, dans tous ses aspects en apportant des réponses concrètes aux besoins de mobilités géographiques et professionnelles de ses personnels.

Affaire à suivre de très près.

*Rachida Id Moussa*

ENTRETIENS

POINT DE VUE

REVENDICATIF

# LES DIFFÉRENTS HORIZONS DE LA RECONVERSION

***Parlons-nous du fonctionnaire qui veut se reconvertir professionnellement ou du quidam qui veut se reconvertir comme fonctionnaire ?***

***Par Vincent Albaud***

La reconversion n'est pas actuellement une problématique prégnante dans la fonction publique, excepté au ministère des armées qui est certainement le ministère le mieux « armé » sur le sujet. Commençons par les personnes qui souhaitent intégrer la fonction publique en cours de carrière. La motivation première est souvent d'accéder à la stabilité de l'emploi que procure le statut, même si ce motif d'attractivité semble s'éroder.

La reconversion, c'est avant tout la volonté de changer de vie, de secteur d'activité, de métier, assouvir un rêve ou une vocation. Or, fonctionnaire ce n'est pas un métier, ce sont les fonctions qui correspondent à un métier : enseignante ou enseignant, assistante sociale, infirmière, CPE, bibliothécaire, éducatrice ou éducateur...

## **Ni cellule de reconversion, ni accès à des bilans de compétence...**

Au-delà d'une politique d'attractivité, notre ministère a bien constaté que de plus en plus de candidats aux concours avaient effectué une première carrière dans le secteur privé. Ceci a conduit par exemple à la récente réforme sur les règles de classement des fonctionnaires enseignants (2023), élargissant de manière spectaculaire les possibilités de reprises des diverses activités professionnelles antérieures, ce qui permet aux personnes d'obtenir immédiatement une rémunération correspondant à un milieu de carrière. Les précédentes règles constituaient un frein financier.

Évoquons le chemin inverse, celui du fonctionnaire qui veut changer de métier. La notion de reconversion, ou en tout cas la voie pour y parvenir, est différente et la fonction publique peut répondre en son sein aux désirs de reconversion.

Les agents des filières administratives et techniques peuvent assez aisément changer de « métier ». Un personnel de catégorie B ou C peut être secrétaire de direction en établissement, gérer les commissions d'appel des sanctions disciplinaires d'élèves, déléguer les moyens aux établissements, gérer des carrières, gérer le remplacement, organiser des formations... Il en est de même des secteurs d'activité pour un cadre administratif : ressources humaines, moyens, finances, juridique, gestion matérielle...

C'est tout un symbole, dans la filière technique, il y a huit branches d'activités permettant de changer de métier, peut-être pas de vie, encore que... J'ajouterai que la fonction publique permet une mobilité par détachement dans d'autres ministères mais aussi dans une des deux autres fonctions

publiques. Certes, il faut démontrer des compétences mais le champ est plutôt large, avec une garantie du statut.

### **Quels dispositifs ?**

Pour certains métiers, notamment enseignant, cette mobilité professionnelle peut paraître compliquée car identifier ses compétences et avoir conscience qu'elles sont transférables dans l'exercice d'autres fonctions ne va pas de soi. Croire aux possibilités de détachement n'est pas aisé et se reconvertir en dehors de la fonction publique ressemble à une gageure. Les dispositifs Éducation nationale existants sont orientés en faveur d'un accompagnement dans la carrière de l'agent, par les formations proposées au plan académique de formation ou par les congés de formation professionnelle. Les motifs permettant de mobiliser le compte personnel de formation sont très restrictifs et accordés au compte-goutte. Enfin, il n'y a ni cellule de reconversion, ni accès à des bilans de compétence.

À ce jour, seule la rupture conventionnelle est une forme d'accompagnement financier à la reconversion, par choix de l'administration qui met comme garde-fou la viabilité du projet de l'agent.

En résumé, la reconversion est avant tout une aventure personnelle et souvent courageuse, d'accès plus simple qu'il n'y paraît au sein de la fonction publique mais qui manque singulièrement de fluidité entre le secteur privé et le secteur public, sauf peut-être à parler de contractualisation, mais c'est une autre histoire !

# DES PARCOURS À INVENTER



**Par Mylène Jacquot,  
secrétaire générale  
de l'union CFDT  
des fédérations  
de fonctionnaires  
et assimilés.**

La question de la reconversion professionnelle dans la Fonction publique se heurte à des questions multiples et aussi à certains obstacles, parfois plus culturels qu'administratifs.

## **Un enjeu d'attractivité**

La question de la mobilité professionnelle a toujours été portée par la **CFDT** Fonction publique. Il ne s'agit pas seulement de la reconversion elle-même, à quelque moment de la carrière d'ailleurs, mais la perspective de mobilité est devenue un enjeu d'attractivité.

Pour les agents en place, il s'agit de trouver les voies de concilier leurs aspirations avec les besoins et moyens des organisations. Inutile de se voiler la face : les périodes de contraintes budgétaires et de manque d'effectifs n'ont jamais facilité les mobilités, qu'elles soient professionnelles ou même géographiques. Dans la période, la colère justifiée par les annonces successives du ministre de la Fonction publique, occulte souvent ces conséquences-là, mais elles sont bien présentes

dans nos préoccupations syndicales.

Il faut de plus en plus parer au plus pressé, gérer les urgences, organiser le mieux possible des services sous tension permanente, et ces tensions multiples ne laissent plus de temps à la réflexion prévisionnelle sur les aspirations et compétences des collègues qui pourraient pourtant apporter leur expérience et leur motivation renouvelée au bon fonctionnement du service public d'éducation, mais pas seulement.

## **Parcours professionnels, carrières et rémunérations**

L'axe 1 du projet d'accord sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » (2015) listait un certain nombre de chantiers afin de permettre des parcours plus diversifiés : règles statutaires communes (grilles et carrière) pour des filières professionnelles identiques, développement de démarches de mutualisation (recrutement, formation), prise en charge des écarts indemnitaires, transparence sur les offres d'emploi, lignes directrices

de gestion concertées et portées à la connaissance des agents...

Si certains de ces points ont évolué, c'est loin d'être le cas sur les carrières. Il suffit de penser à l'empilement ininterrompu de mesures catégorielles au cours des dernières années pour se faire une idée de l'élévation des obstacles à la mobilité professionnelle.

## **Relever ce défi de la mobilité professionnelle, accompagnée, construite, et valorisée.**

Il faut également se dire que le paysage syndical corporatiste de la Fonction publique de l'État ne favorise pas la mise en place de parcours professionnels plus diversifiés et fluides. Le syndicalisme général et confédéré de la **CFDT** dans l'Éducation est plus en phase avec les aspirations de nos mandants, mais encore faut-il gagner un soutien en adhésions et en voix pour les porter plus efficacement.

### **Quel accompagnement ?**

Enfin, comment ne pas dire un mot des jeunes, qui hésitent de plus en plus

souvent à entrer dans la Fonction publique ? Dans son enquête qui leur était consacrée en 2022, la **CFDT** leur donnait la parole. Près de la moitié des répondantes souhaitent bénéficier d'un accompagnement dans leur parcours professionnel pour les aider à évoluer dans la Fonction publique ou à changer de métier tout en restant dans la Fonction

publique (mutation, changement de postes, formation sur d'autres postes, inscription à un concours...). En l'absence de cet accompagnement par les employeurs publics, ils sont nombreux à attendre de la **CFDT** qu'elle leur apporte ces conseils en les informant de leurs droits, en défendant leurs droits et en les rendant plus effectifs. C'est donc bien collectivement et syndicalement qu'il nous faut relever ce défi de la mobilité professionnelle, accompagnée, construite, et valorisée.

# PARCOURS D'EXISTENCE

**Regard sur un parcours avec Ghislaine Stern, cheffe d'entreprise puis professeure agrégée affectée dans le supérieur (Université Paris-Saclay).**



@PhilAntoine

## Peux-tu nous parler de ton parcours ?

Ma mère était enseignante, j'avais une vision plutôt négative de l'enseignement, malgré ses conseils, j'ai privilégié des études commerciales. Lauréate du DESS Génie du Développement Industriel, j'ai débuté ma carrière professionnelle comme cheffe de produit chez un éditeur anglais puis deux ans après, j'ai créé et développé une entreprise d'éditions électroniques, l'Office Central de Documentation que nous avons vendu après sept ans à la filiale presse du groupe LVMH. J'ai ainsi intégré cette nouvelle structure en tant que cadre dirigeante mais j'ai aussi perdu la main sur les prises de décision. Je gagnais très bien ma vie mais je devais me plier à de nouvelles façons de faire, très hiérarchiques et procédurières, pas toujours logiques et fonctionnelles, cela ne me convenait pas.

La rupture est venue au bout de trois ans lorsqu'on m'a demandé de licencier des personnes qui m'avaient fait confiance : trop compliqué pour moi, j'ai perdu pied, je ne me reconnaissais plus dans mon travail et l'argent ne suffisait plus à compenser cette perte de sens.

Je rentrais chez moi le soir, je pleurais. Ma voisine, à qui je me confiais et qui était enseignante, m'a dit : « avec ton expérience, tu devrais devenir prof ! Cela sera utile aux jeunes ». Je me suis alors renseignée. Ma première intention était de me diriger vers la maternelle mais quand j'ai vu le salaire, j'ai pris conscience que je ne pourrai pas faire vivre ma famille. Pour que ma carrière puisse être prise en compte avec un reclassement, il fallait que je devienne certifiée ou professeure de lycée professionnel (PLP).

J'ai donc négocié mon départ de LVMH, j'ai réalisé un bilan de compétences qui m'a été peu utile. Il était trop « général » et m'orientait vers des métiers de consultante.

J'ai donc intégré l'IUFM en 2002 pour préparer le concours et j'ai été reçue comme PLP Vente. Avec des enfants en bas âge, je voulais également être proche de mon lieu de travail, j'ai pu être affectée à Fresnes en tant que stagiaire. C'était parti pour l'aventure !

## Comment as-tu vécu cette arrivée au lycée professionnel en 2003 ?

Très humblement, en essayant de comprendre ce nouveau monde professionnel et ses usages. Certains collègues ont

mis du temps à m'accepter, ils avaient des *a priori* négatifs sur le monde de l'entreprise, leur regard sur moi était, dans un premier temps, méfiant. Finalement j'ai été adoptée, il faut dire qu'en lycée pro, on travaille vraiment en équipe, c'est une absolue nécessité ! J'ai eu la confiance des collègues et des proviseurs, j'ai pu mener des projets, par exemple de sensibilisation à internet, aux réseaux sociaux, on pouvait dans ce cadre mixer les publics de la voie générale et professionnelle.

Avec les élèves, je me suis sentie à nouveau utile. J'avais le sentiment de leur apporter plus que des connaissances académiques. Aujourd'hui encore j'ai des nouvelles de ces lycéennes et lycéens que j'ai suivis pendant 4 années, du BEP au Bac pro, en tant que prof principale.

Par contre on ne rentre pas dans la fonction publique pour l'argent : à ce jour je gagne moitié moins que lorsque j'étais au chômage. Enseigner fait sens parce qu'on aide la jeunesse à se construire. Il ne faut pas hésiter à sauter le

## J'ai saisi des opportunités, rien n'était prémédité.

pas.

## Et puis tu as à nouveau changé de voie ?

Pendant ma formation, un formateur de l'IUFM qui travaillait aussi à l'IUT de Sceaux m'a très vite glissé un conseil : « avec ton expérience, tu devrais essayer l'IUT ! ». J'ai commencé à faire des vacations dans cet IUT où j'ai découvert des modalités tout à fait différentes d'enseignement. J'y retrouvais une certaine autonomie que j'avais en tant que cheffe d'entreprise mais aussi une liberté académique, d'autant plus que j'étais responsable pédagogique d'une licence professionnelle de commerce en alternance.

Au lycée, on nous imposait des réformes pas adaptées à notre public, trop ambitieuses. Je commençais à douter de leur pertinence et quand en commissions d'harmonisation, il nous a été demandé de repêcher des jeunes qui avaient des notes catastrophiques, je me suis dit : « tu seras plus utile à l'université. »

Dès qu'il y a eu une place de titulaire disponible à l'IUT, j'ai candidaté sur un poste de PRAG d'économie-gestion en

2012 et j'ai été retenue grâce au soutien de la direction : certains collègues de l'IUT ne voulaient pas recruter de « PLP », uniquement des agrégés. J'ai toujours eu ce complexe de l'imposteur, aussi, quand j'ai obtenu ce poste à Sceaux, j'ai décidé de passer l'agrégation en interne, puis en externe. Le concours interne est en effet plus difficile quand on exerce en université.

Pour ce nouveau projet, j'ai suivi la formation proposée par le Plan de Formation (PAF), en plus de mon temps plein d'enseignante et toujours avec mes enfants à charge ! J'ai été reçue en 2013 et il a fallu se bagarrer avec l'Éducation nationale pour rester à l'IUT en tant que stagiaire.

Puis, en 2015, j'ai commencé à donner des vacances en management et marketing à Paris 1 dans le cadre d'un Master de Relations Internationales et Action à l'étranger dont j'assure la responsabilité pédagogique du parcours en alternance depuis trois ans.

### **Ton engagement syndical fait-il partie de ce parcours d'existence ?**

Il est survenu avec mon changement de carrière professionnelle, dès que je suis devenue enseignante. En lycée professionnel, de nombreux collègues étaient syndiqués à la CGT et j'ai compris que c'était un des seuls moyens à notre disposition pour faire remonter les réalités du terrain et défendre nos conditions de travail. Cette culture syndicale n'existait pas à l'IUT de Sceaux, jusqu'à un changement de direction très rude en 2016. Nous étions sous pression, j'étais moi-même en difficulté. On s'est dit : « on ne peut pas rester comme ça, il faut réagir ». S'est posée la question du choix d'un syndicat. Je trouvais la CGT trop « radicale ». Alberto, un collègue, nous a proposé la CFDT, avec une vision plus mesurée et plus juste des situations et du combat

à mener. J'ai adhéré et nous avons créé une section. En 2021, la fédération Sgen-CFDT m'a confié le dossier des Enseignants du Second et premier Degré Affectés dans le Supérieur en tant que secrétaire fédérale.

Avoir choisi la CFDT a été source de ralliement non seulement à l'IUT mais également dans d'autres composantes de l'université. Aujourd'hui, les collègues, quelque soit leur corps d'appartenance, nous font confiance. J'ai toujours voulu être actrice à mon échelle, et positive. Le syndicalisme me donne l'impression de pouvoir agir, ça fait sens. En fait toutes ces bifurcations et ces évolutions dans mon parcours, ce sont avant tout des histoires de rencontre, avec la ou les bonnes personnes au bon moment. J'ai saisi des opportunités, rien n'était prémédité.

### **Ces évolutions ont-elles été accompagnées ?**

Non, je n'ai pas bénéficié de conseils en évolution professionnelle. Je suis peu informée, j'ai découvert par exemple que j'avais droit à un CPF récemment. On manque d'information sur ces sujets et quand on enseigne dans le milieu universitaire, on est souvent assez seul.

### **Et aujourd'hui ?**

Depuis février 2024, je vis une nouvelle expérience comme administratrice, élue au Conseil d'Administration de UPSaclay : c'est encore un autre univers, un peu plus « politique ». Je me dois d'être à la fois porte-parole en tant que CFDT mais aussi représentante d'un collectif. Je mets de l'énergie pour qu'on travaille en collectif, en intersyndicale également, je découvre ce que peut être une négociation à l'échelle de Paris-Saclay, c'est très instructif. Mais je continue à enseigner avec passion auprès de différents publics. Je n'aime pas les routines, ces parcours m'ont enrichie,



@PhilAntoine

# RECONVERTI-ES !

**Clara Teixeira  
et Jeroen Picard  
ont en commun d'avoir,  
à plus de 40 ans,  
choisi de changer de vie  
pour devenir  
professeur-e des écoles  
dans l'académie de Créteil.  
L'occasion d'explorer  
ce qu'implique réellement  
une reconversion.**

**Propos recueillis par Marlène Lardeux**

**Quel est votre parcours et quel a été le déclic qui vous a fait changer de métier ?**

**Clara :** J'en suis à ma 3e reconversion professionnelle. J'ai été journaliste pour la presse portugaise en France pendant 12 ans. J'avais besoin de stabilité, d'un cadre pour la vie de famille. Dans la presse c'était compliqué, j'ai donc dû changer. J'ai d'abord atterri dans une banque, puis dans une entreprise d'ambulances en région parisienne où j'étais secrétaire commerciale. Cette dernière expérience a été enrichissante mais particulièrement difficile au niveau humain. Cela m'a poussée à chercher ailleurs. En vrai, j'ai toujours voulu être prof. Il y a 20 ans je voulais être professeure de portugais. Mais je savais que cela impliquait de quitter la région parisienne, je n'étais pas prête pour cela. Un jour en 2018 je suis tombée sur la pub « devenir enseignant » sur les réseaux sociaux. Je me suis dit « tiens, finalement

ça n'est pas si difficile ». J'avais les prérequis, un bac +4. Je me suis lancée.

**Jeroen :** J'ai un diplôme d'ingénieur en génie civil. J'ai travaillé en tant qu'ingénieur travaux dans le groupe Vinci pendant 10 ans puis 10 ans en tant que responsable de programmes immobiliers chez un promoteur. Je me suis intéressé de près à la scolarité de mes enfants. A l'école élémentaire j'étais élu pour les parents d'élèves. J'ai trouvé que les enseignant-es faisaient un super boulot. Christine Renon a été la première maîtresse de ma fille en maternelle. Je lui dois beaucoup, elle m'a mis le pied à l'étrier et a fait partie de ces enseignantes qui m'ont inoculé cette petite graine, cette envie. Les difficultés étaient bien présentes, notamment avec le manque d'enseignant-es. Après les attentats de 2015 je me suis interrogé sur l'utilité du métier que je faisais. L'idée a fait son chemin, j'ai eu envie de sauter le pas. J'en ai discuté avec mon épouse et j'ai passé le concours.

**Il n'y a rien de plus fort que ça : aller au travail et aimer ce que l'on fait.**

**Est-ce qu'il a été difficile de se remettre aux études et de passer le concours ?**

**Jeroen :** Ce n'est pas simple. On quitte un jargon professionnel pour un autre qu'il faut réussir à apprivoiser. Je m'étais donné 2 ans pour avoir le concours et je l'ai eu du premier coup. La formation à l'Inspe était intéressante mais pas assez concrète et peu opérationnelle pour la classe.

**Clara :** Passer un Master 2 à 43 ans ce n'est pas si facile. Mais dans ma tête ce n'était pas reprendre des études mais suivre une formation dont j'avais besoin pour être prof. Alors oui, j'ai de nouveau été étudiante, mais je l'ai bien vécu. Je n'étais pas la seule à avoir la quarantaine, loin de là.



### **Ce que vous vivez est-il conforme aux représentations que vous aviez ?**

**Jeroen :** Dans l'ensemble oui. Les enseignantes de mes filles trouvaient qu'elles faisaient un super métier, mais elles étaient aussi malmenées par leur hiérarchie. C'est avec ces éléments en tête que je suis rentré dans ce métier, en espérant bien m'entendre avec mes collègues et travailler en équipe sans trop attendre de l'institution.

**Clara :** J'ai des ami-es enseignant-es, je les ai accompagné-es, donc je savais que ce n'était pas si rose... Mais j'étais tout de même loin de la réalité. On se rend compte des difficultés au jour le jour. Je pensais que l'on avait plus d'avantages, de progression salariale, une mutuelle, etc. Ce sont des choses qui comptent. Mes horaires me permettent d'être davantage avec ma famille et c'est un vrai plus, mais je pensais qu'on pouvait facilement changer de département, que les équipes étaient forcément solidaires, je pensais avoir davantage de moyens humains et matériels. Quand je suis arrivée à Bobigny, juste après mon stage, en CM1, où il n'y avait ni livre de maths, ni livres de français dans ma salle, ça a été la douche froide. On avait le droit à une photocopie par élève et par jour. J'ai dépensé beaucoup d'argent de ma poche pour avoir le matériel nécessaire. J'étais aussi loin d'imaginer ce qu'impliquait l'accueil des élèves en situation de handicap. Face à ces situations on se débrouille, on est très seul-es. Il n'y a qu'en exerçant ce métier qu'on se rend compte de sa complexité.

### **Je fais un métier moins bien payé mais qui me semble plus utile.**

#### **Êtes-vous heureux / heureuse ?**

**Jeroen :** Ah oui ! J'ai plus de temps libre qu'avant. Je fais un métier moins bien payé mais qui me semble plus utile, plus concret. C'est gratifiant de pouvoir transmettre. Les élèves, les parents, les collègues me donnent plus que ce que je leur apporte.

**Clara :** Je ne regrette pas du tout mon choix. J'aime vraiment mon métier et je m'y accroche. J'ai encore cette dynamique de début de seconde carrière avec l'envie d'y croire car c'est encore nouveau, même si cela fait six ans maintenant. Mais je ne me dis pas plus heureuse. Je n'ai pas bénéficié des nouvelles règles de reclassement, donc j'ai démarré en bas de l'échelle et j'y ai clairement perdu en termes de salaire. Cela fait aussi cogiter. Si j'avais démarré il y a vingt ans, je ne pense pas que j'y serais encore, parce que j'aime bouger, apprendre de nouvelles choses, j'aime le changement.

#### **Y a-t-il des choses qui vous manquent relativement à votre métier précédent ?**

**Clara :** Oui des choses me manquent ! J'aimais le contact avec les gens, aller sur le terrain en équipe. En tant que journaliste, j'avais une grande liberté dans mes horaires. Mais c'était souvent le soir et le week-end. Les enchaînements de

week-ends, les déplacements à la dernière minute, tout cela ne me manque pas. Maintenant j'ai besoin de stabilité.

**Jeroen :** La qualité des relations que j'avais avec la hiérarchie me manque. Elles sont désormais un peu inexistantes en dehors de l'école elle-même. Mais je n'ai aucun regret sur ce changement. Ce qui ne me manque surtout pas, c'est de n'avoir que 5 semaines de congés par an.

#### **Quelles sont les qualités que vous pouvez utiliser en tant que professeur-e des écoles ?**

**Clara :** Je suis sociable, je vais facilement vers les gens. J'ai gardé ma curiosité. J'aime lire, écrire et ça me permet de faire des recherches, de proposer des choses originales.

**Jeroen :** Que ce soit dans mon ancien ou mon nouveau métier, j'ai affaire à de l'humain, il faut faire preuve de patience, de pédagogie, garder ses objectifs en tête et essayer de les atteindre, travailler en équipe.

#### **Une reconversion réussie ?**

**Jeroen :** Oui, parce que c'est ce que j'avais envie de faire. Je ne sais pas ce que je ferai dans 10 ou 15 ans, on me demande souvent si j'ai des regrets et je n'en ai pas. Accompagner au long cours durant toute une année des enfants de cet âge-là, c'est très intéressant, très enrichissant.

**Clara :** Je veux bien croire que oui ! J'aime ce que je fais. Et il n'y a rien de plus fort que ça : aller au travail et aimer ce que l'on fait. Il y a des difficultés mais c'est à moi de me donner les moyens d'y arriver. Je n'aspire pas à être la meilleure, mais j'essaie d'être bien avec les élèves et je veux qu'ils et elles soient bien avec moi.



Jeroen

# ACCOMPAGNER LA DEMANDE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

**Fruit de la réforme de la Fonction publique de 2019, la rupture conventionnelle est toute nouvelle dans le paysage professionnel.**

**Marina Fabry, du Sgen-CFDT Créteil, s'est spécialisée dans son accompagnement.**



## De quoi s'agit-il ?

C'est une rupture par contrat, entre l'employeur et l'employé, du statut de fonctionnaire de ce dernier. Mais elle concerne aussi les contractuels en CDI. Une certaine ancienneté est requise. Elle permet aux agent-es de quitter l'Éducation nationale en bénéficiant d'une indemnité versée en fonction de cette ancienneté et des revenus de l'année qui précède la demande. Elle ouvre les droits au chômage. Il suffit d'envoyer une demande spécifiant ses motivations.

un travail très personnalisé. Il faut bien connaître les raisons qui poussent les collègues à effectuer leur demandes ; avertir des conséquences (perte du bénéfice du concours, impossibilité d'exercer de nouveau ces fonctions pendant 6 ans) ; expliquer qu'une simple " nécessité de service " peut annuler la demande. Enfin, l'avis, favorable ou défavorable, est prononcé par une commission. Certaines académies ont un calendrier officiel des commissions, d'autres pas ...

chacun et nous finissons parfois par combler un manque dans l'accompagnement des collègues au niveau RH. Car c'est souvent un moment pénible à vivre pour les collègues qui peuvent se retrouver « poussés-es » aux arrêts maladies à cause du temps de traitement des demandes et l'urgence de certains cas particuliers. Cela peut prendre jusqu'à un an ! Il y a aussi la déception dans le cas d'un avis défavorable. La réalité de l'académie, en particulier si elle est déficitaire en personnels, ne permet pas nécessairement aux collègues d'obtenir ce qu'ils ou elles demandent. Il y a un budget derrière. Malheureusement, nous n'avons pas connaissance de son montant. Une plus grande transparence sur le budget des années précédentes, le nombre de demandes et celui des ruptures accordées permettrait d'alimenter la réflexion. Car il est nécessaire de repenser l'évolution de carrière. Toute demande peut être renouvelée mais, souvent, les collègues n'ont plus la force de recommencer, et parfois ils démissionnent.

## Écouter pour guider et soutenir

J'apprécie tout d'abord de pouvoir aider et guider les collègues qui traversent une période complexe dans leur carrière. Ensuite, de chercher des solutions pour améliorer la situation professionnelle des collègues et travailler à la qualité du dialogue entre eux et l'administration. Quand nous sommes sollicités-es pour une rupture conventionnelle, c'est parfois une ultime démarche avant la démission. Ces collègues ont le sentiment d'un manque d'écoute, de non prise en compte des problèmes vécus et des dégradations des conditions de travail qui sont les leurs. Ils ou elles préfèrent quitter l'Éducation nationale et tenter une nouvelle carrière, non pas par manque de vocation mais à cause du sentiment de s'être dévoués-es durant des années à une institution qui ne les a pas soutenus-es.

## Il est nécessaire de repenser l'évolution de carrière.

Elle doivent être orientées sur une reconversion professionnelle. Le projet doit tenir compte de la faisabilité, de la solvabilité afin d'augmenter les chances d'obtenir un avis favorable. Dans tous les cas, l'employeur n'a aucune obligation à répondre positivement.

### Des difficultés matérielles et psychologiques à surmonter

Les collègues sont souvent démunis-es face à l'employeur. Les méandres administratifs (RH de proximité et médecine du travail) sont importants. Nous sécurisons leur parcours en les préparant aux différentes étapes et entretiens. Nous nous assurons que le dialogue se fait dans le respect de

### Un accompagnement sur mesure

Cet accompagnement est

# DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

*De l'Éducation nationale  
à La vie en plus simple.*

*Témoignage d'Isaline Buchalet*



## Les raisons d'une rupture conventionnelle

Après plus de dix ans à enseigner avec passion les SVT en collège, lycée, EREA, j'ai eu l'impression que chaque année on me coupait un peu plus les ailes dans mon envie d'enseigner et que les problèmes matériels et administratifs prenaient le dessus sur l'essentiel. Jusqu'à ce matin d'octobre 2019 où mes jambes ont cessé de fonctionner alors que j'allais au lycée à vélo. C'était le début d'une descente aux enfers : arrêt maladie, burn-out, puis dépression. Revenir était impensable, sortir de ce cercle vicieux semblait impossible. Mon médecin et ma psychiatre m'ont recommandé de ne pas démissionner, ni de demander de disponibilité pour éviter de rester prise dans les rouages de l'Éducation nationale. Obtenir une rupture conventionnelle devenait essentiel pour « réparer » ce que ces années avaient abîmé en moi.

## « Un parcours compliqué et éprouvant »

J'ai entamé la démarche en mars 2020 et n'ai obtenu la rupture conventionnelle qu'en décembre 2021. Partir par rupture conventionnelle signifiait « ne plus être fonctionnaire » et perdre le bénéfice de mon concours. J'ai été radiée des listes du CAPES, sans possibilité de réintégration dans la Fonction Publique avant six ans. Si je veux redevenir professeure, je dois rembourser la prime de départ et repasser le concours, ou travailler en tant que contractuelle. Un choix difficile, mais salvateur pour avancer. Mon médecin m'a dit : « Une institution qui vous retire votre concours après une rupture conventionnelle ne mérite pas que vous y restiez. »

L'obtention de la rupture conventionnelle passe nécessairement par le/la chef.fe du service RH et GRH de proximité. Techniquement, le processus a été incroyablement long. Les RH me répondaient au bout de longues semaines (voire de mois). Elles m'ont dit qu'elles n'avaient pas de budget. Pour affronter la lenteur et la complexité de cette immense machine, le syndicat a été indispensable. Enfin, un soutien médical m'a été indispensable tout au long de cette période éprouvante. « Sans Marina Fabry du Sgen, je n'aurais probablement pas été entendue par les RH ». Il est certain que je n'aurais pas réussi à surmonter seule ces obstacles administratifs.

Marina Fabry a su m'apporter une écoute attentive et un accompagnement minutieux, ainsi que des conseils avisés à chaque étape cruciale de la rupture conventionnelle. Dans des situations parfois ubuesques, elle parvenait, avec calme et professionnalisme, à trouver les mots justes, me permettant de garder confiance tout au long de cette année et demie de démarches.

Marina m'a aidée à naviguer dans toutes les possibilités, les avantages et les risques, en me guidant avec rigueur et bienveillance. Sa présence aux rendez-vous avec la RH a été déterminante pour asseoir ma demande. Elle a relu tous les mails, vérifié chaque pièce de mon dossier pour garantir la solidité et l'exactitude de ma demande.

Grâce à elle, j'ai pu obtenir cette rupture conventionnelle, qui sans cet accompagnement syndical, serait restée hors de portée. Je leur suis infiniment reconnaissante pour leur aide et leur présence à chaque moment décisif de cette démarche.

## « En tant qu'enseignants, nous disposons de nombreuses compétences transférables »

Cette rupture conventionnelle a été une véritable renaissance. Elle m'a permis de me libérer d'un environnement qui ne répondait plus à mes aspirations pour me laisser le temps de construire la suite. Créer mon entreprise dans le domaine de l'organisation et du rangement est aujourd'hui une aventure formidable (et pas toujours facile non plus !) qui n'aurait jamais été possible sans cette transition.

En tant qu'enseignants, nous disposons de nombreuses compétences transférables — pédagogie, adaptabilité, gestion de projet — qui trouvent leur place dans bien des domaines au-delà de l'Éducation nationale ;)

## Découvrir l'entreprise d'Isaline Buchalet

Isaline Buchalet  
LA VIE EN PLUS SIMPLE

<https://toutsemboite.fr/>

<https://www.instagram.com/tout.semboite/>

## #Réponses à emporter 2024

Militantes et militants CFDT à la rencontre des personnels dans les écoles, collèges, lycées et universités de la région.

Ici avec Alexandre, Viviana, Erwan, Sandrine, Isabelle, Sarah, Mahmoud, Christophe, Youssef, Vincent et beaucoup d'autres !

# PHOTOREPORTAGE

