



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

AESH

Gagner un métier !



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

Selon l'INSEE, on est considéré comme pauvre en France quand les revenus mensuels sont inférieurs à 885 euros ou 1 063 euros selon qu'on utilise le seuil de pauvreté fixé à 50% ou 60% du niveau de vie médian.

Depuis les années 1980, l'accompagnement des élèves en situation de handicap concentre à lui seul tout l'historique de la précarité, cela a assez duré !

L'édito

Handicap : en finir avec la précarité des AESH !

Le 11 février, jour anniversaire de la loi de 2005, la FSU a attiré, dans la presse l'attention sur toutes les personnes sans lesquelles l'école inclusive ne serait pas possible. C'est le cas des AESH dont la mission quotidienne auprès des élèves en situation de handicap est essentielle au bon fonctionnement du service public d'éducation. La FSU soutient les AESH mobilisé-es dans de nombreux départements, à l'appel de la FSU et d'autres organisations syndicales, pour dénoncer l'absence de reconnaissance et la précarité dont ils et elles sont victimes. Aujourd'hui les AESH représentent près de 110 00 agents qui accompagnent les élèves tout au long de leur scolarité. Ce sont très majoritairement des femmes à plus de 90%, âgées de 45 ans en moyenne. Elles sont recrutées sous contrat et peuvent accéder à un CDI après six ans de contrat. Mais les conditions auxquelles elles sont engagées actuellement sont indignes : Plus de 96% des AESH travaillent à temps incomplet, avec des quotités de travail moyennes aux alentours de 60% dans les écoles et de 65% dans les établissements du second degré. Ce temps de travail est calqué sur la semaine scolaire. Des durées hebdomadaires de travail très basses -20 heures, 24 heures, 28 heures... - ont des incidences sur les salaires qui sont très bas. Ainsi une AESH travaillant 24 heures par semaine sera rémunérée à hauteur de 760 euros par mois.

La FSU exige du ministre un véritable engagement pour sortir de cette spirale infernale. Cela passe par une hausse des salaires, une meilleure reconnaissance professionnelle et un engagement à faire de la mission d'AESH un véritable métier, sous statut de la Fonction publique.

Le groupe Précarité de la FSU Pays de la Loire

**La construction d'un véritable métier,
c'est avec nous !**



Parce que les femmes sont essentiELLES et que l'égalité n'est pas optionnELLE, la FSU est toujours engagée !

SOMMAIRE

pages 2 et 3	: Qui sont les AESH ?
page 4	: Salaires
pages 5 et 6	: Action sociale
page 6	: CTA
page 7	: Encore plus précaires ?
page 8	: Actualités FSU

Qui sont les AESH ?



Chaque année, le rectorat édite un bilan social regroupant de nombreuses informations permettant de donner une vision globale et détaillée des ressources humaines de l'académie. Le bilan 2019/2020 sera livré en septembre (normalement).

Les représentants de la FSU ont porté un certain nombre d'évolutions pour le prochain bilan concernant les AESH (répartition dans les différents indices, répartition des contrats par temps de travail, nombre de démissions...).

Dans l'immédiat, nous vous donnons quelques éléments relevant du bilan social de l'année 2018-2019.

8. Salariés en contrats aidés

Effectif au 31 mars 2018

	31/03/2017	31/03/2018	01/02/2019
Enseignement public			
1^{er} degré	2175	1213	671
Accompagnateurs d'élèves en situation de handicap	1688	1205	671
Assistants administratifs aux directeurs d'école	487	8	-
Autres fonctions d'EVS :	-	-	-
2nd degré	398	202	53
Accompagnateurs d'élèves en situation de handicap	200	193	53
Autres fonctions d'EVS :	198	9	-
dont fonctions d'aide individualisée aux élèves	-	-	-
dont activités centrées sur l'informatique et les nouvelles technologies	6	-	-
dont fonctions d'accueil, de surveillance et d'encadrement	110	4	-
dont autres EVS	43	5	-
Total public	2573	1415	724
Enseignement privé			
1^{er} degré			
Accompagnateurs d'élèves en situation de handicap	399	332	252
2nd degré			
Accompagnateurs d'élèves en situation de handicap	126	138	102
Total privé	525	470	354
Total public + privé	3 098	1885	1078

On note une forte baisse du nombre de contrats aidés du fait de la montée en puissance des AESH liée notamment à la transformation des emplois aidés CUI-CAE en contrat de droit public.

Les assistants d'éducation (toutes fonctions confondues) représentent près de 38 % des personnels non titulaires et les AESH plus de 33 %. Les personnels contractuels enseignants représentent quant à eux 22,7 % des effectifs.

Trois structures assurent la gestion administrative et financière des A.E.S.H :

Focus sur les personnels non titulaires qui exercent des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves.

	44	49	53	72	85	Académie	%
AESH (1 ^{er} degré)	485	373	613	220	264	1955	25,00
AED (2 nd degré)	913	503	247	532	384	2579	33,00
AESH (2 nd degré)**	302	181	330	249	166	1228	15,70
Assistants LV (1 ^{er} et 2 nd degré)	81	44	174	35	31	208	2,70
Autres*	40	8	8	16	3	75	1,00
Documentation	9	10	9	6	6	40	0,50
Éducation	25	13	5	13	3	59	0,80
Enseignement 1 ^{er} degré	30	16	-	12	1	59	0,80
Enseignement 2 nd degré	634	255	125	347	185	1546	19,80
Orientation	28	6	5	11	6	56	0,70
Total	2547	1409	1359	1441	1049	7805	100

Âge moyen des personnels titulaires et non titulaires (public + privé)

AESH	42	2237
------	----	------

La moyenne d'âge des personnels de l'académie est de 43 ans. On remarque que les personnels enseignants, en particulier dans le 1er degré, sont en moyenne plus jeunes que les personnels de direction, d'inspection et que les personnels Administratifs, Techniciens, Santé et Sociaux. On note par ailleurs que seuls les AED présentent une moyenne d'âge inférieure à 40 ans.

1. le [service de l'accompagnement éducatif \(S.A.E\)](#) au rectorat à Nantes pour les A.E.S.H/A.E.N.S.H et A.P.S.H rémunérés sur le titre 2,

2. le [service mutualisateur de la paie et de l'assistance aux équipes éducatives \(S.M.P.A.2.E\)](#) au lycée Douanier Rousseau à Laval pour les A.E.S.H rémunérés sur le hors titre 2,

3. le [service mutualisateur de paie Le Mans Sud au lycée Le Mans Sud au Mans \(SMP LMS\) pour les nouveaux A.E.S.H rémunérés sur le hors titre 2.](#)

Ainsi, l'Académie compte trois employeurs d'A.E.S.H : le Recteur, le proviseur du lycée Douanier Rousseau à Laval et la proviseuse du lycée Le Mans Sud au Mans.

Qui sont les AESH ?



3. Rémunérations

Répartition par sexe

Évolution des indices moyens entre 2017 et 2018

	01/12/2017	30/11/2018	Traitement brut annuel*
AED et AESH	320	322	18 107 €
Personnel IATSS	424	434	24 405 €
Personnel 1 ^{er} degré	557	561	31 546 €
Personnel 2 nd degré	621	626	35 201 €
Personnel d'éducation et d'orientation	616	622	34 976 €
Personnel de direction et d'inspection	858	886	49 822 €
Moyenne	561	569	31 987 €

* Valeur du point d'indice : 4.69€ au 1^{er} février 2017.



Au 30 novembre 2018, l'indice de rémunération moyen académique s'établit à 569, ce qui correspond à un traitement brut annuel de 31 987 €. La situation des agents dépend du statut et de l'ancienneté. Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS reflète l'importance relative des personnels de catégorie C (près de la moitié des effectifs). À l'inverse, les personnels de direction et d'inspection (catégorie A exclusivement) connaissent les indices les plus élevés.

Si les agents non titulaires sont majoritairement des femmes (71 %), il existe de grandes disparités entre les différentes populations, en particuliers pour les AESH dont 95 % sont des femmes.

	Effectifs globaux	Autres que temps partiel*	Effectifs à temps partiel	50 %	> 50 % et < 80 %	> 80 % et < 100 %
AED AESH (1 ^{er} et 2 nd degré)	5 762	5 758	4	0,1%	4	
dont AESH 1 ^{er} degré	1 955	1 953	2	0,1%	2	
dont AESH 2 nd degré	1 229	1 227	2	0,2%		-
dont AED	2 578	2 578	-	-	-	-

5. Absences

Récapitulatif des absences

Les absences sont observées sur les années scolaires 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 c'est à dire sur la période allant du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Les effectifs servant de référence au calcul des ratios sont ceux observés au 30 novembre de l'année N. Tous les motifs d'absence, y compris les autorisations d'absence, sont pris en compte.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Nombre de jours d'absence pendant l'année scolaire	664 614	714 149	723 099	712 153
Nombre de personnes absentes au moins une fois pendant l'année scolaire	24 852	25 844	27 036	26 995
Nombre de personnes n'ayant pas été absentes pendant l'année scolaire	14 970	14 414	14 130	15 016
Pourcentage d'absence (nb de jours d'absence pendant l'année scolaire / (nb de personnes dans l'académie *365)*100)	4,6	4,9	4,8	4,6

En 2017-2018, 26 995 personnes ont été absentes au moins une fois, soit 62,7 % des personnels de l'enseignement public. Le taux d'absentéisme s'élève quant à lui à 4,6 %.

Contrairement à certaines idées reçues, l'absentéisme dans le secteur privé est plus élevé : 5,1 % en 2019.

Le SMIC a été revalorisé de 0,99% au 1^{er} janvier 2021. Le montant brut horaire est porté à **10,25€** (contre 10,15€ depuis le 1^{er} janvier 2020), soit **1 554,58€ bruts mensuels**.

Une note de la Direction Générale des Ressources Humaines du 18 janvier 2021 précise les incidences de la revalorisation du SMIC sur la rémunération des AESH qui « *ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* ».

L'indice plancher (IM 329) et l'indice de niveau 2 (IM 330) sont automatiquement portés à l'indice majoré 332 à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cela a pour conséquence de faire évoluer le tableau des indices de référence. Il ne reste donc aujourd'hui plus que 7 niveaux dans cet espace de traitement qui en comptait initialement 10 à sa mise en place en 2014.

De nombreux et nombreuses collègues ne peuvent vivre dignement de leur travail. Ils et elles ressentent une grande colère et souffrent d'un manque de considération au sein de notre ministère.

Les AESH sont majoritairement des femmes, sur des emplois précaires, peu rémunérés, offrant de faibles perspectives de carrière et dont les missions rendent compliquée l'arti-

culcation vie privé - vie professionnelle. Ces personnels et ce métier sont donc emblématiques des urgences pointées dans les 4 premiers axes du plan d'action national en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes acté en décembre dans notre ministère.

Nous rappelons que des engagements ministériels en termes de revalorisation salariale avaient été pris lors du lancement du Comité consultatif AESH le 27 février 2020. Nous demandons donc l'ouverture immédiate de discussions sur la revalorisation des salaires des AESH, dans le cadre de l'agenda social. Nous vous demandons de faire connaître clairement les arbitrages qui seront les vôtres pour atteindre cet objectif ainsi que les montants qui y seront affectés.

Un courrier intersyndical a été envoyé au Ministre de l'Education Nationale à ce sujet le 3 février.

Nouvelles grilles de salaire appliquées à compter du 1er janvier 2021

contrat et ancienneté	indice brut	indice majoré
CDI > 12 ans	indice 400	indice 363
9 ans < CDI < 12 ans	indice 393	indice 358
6 ans < CDI < 9 ans	indice 384	indice 352
3 ans < CDI < 6 ans	indice 376	indice 346
CDI < 3 ans	indice 367	indice 340
3 ans < CDD < 6 ans	indice 359	indice 334
CDD < 3 ans	indice 356 ou 357	indice 332

La grille ci-dessous correspond à la grille qui s'appliquait en 2017. Il est facile de constater que la grille de rémunération s'écrase au fil du temps par l'augmentation du SMIC.

La nouvelle grille prend en compte cette augmentation et modifie également chaque niveau d'indice. Ainsi une AESH sera rémunérée à l'indice 340 après 6 ans d'exercice alors qu'il fallait 9 ans auparavant.

Si cela semble dans un premier temps plus intéressant, il n'en est pas moins que cela cache la réalité d'une érosion continue de la rémunération.

Calcul du salaire brut :

Valeur d'un point d'indice : 4,686 € X indice majoré X quotité de travail

Exemple pour une AESH ayant 7 ans d'ancienneté avec un contrat de 24 heures par semaine :

$$4,686 \times 340 \times 59 \% = 940 \text{ € (brut - retirer environ 20 \% pour le net)}$$

contrat et ancienneté	indice brut	indice majoré
CDI > 21 ans	indice 400	indice 363
18 ans < CDI < 21 ans	indice 393	indice 358
15 ans < CDI < 18 ans	indice 384	indice 352
12 ans < CDI < 15 ans	indice 376	indice 346
9 ans < CDI < 12 ans	indice 367	indice 340
6 ans < CDI < 9 ans	indice 359	indice 334
3 ans < CDI < 6 ans	indice 354	indice 330
CDI < 3 ans	indice 347	indice 325
3 ans < CDD < 6 ans	indice 339	indice 320
1 an < CDD < 3 ans	indice 334-335	indice 317

Ancienne grille de salaire

Le Chèque Emploi Service Universel : vous y avez pensé ?

Le Chèque emploi service universel (CESU) fonction publique est un titre de paiement destiné à payer tout ou une partie de vos frais de garde d'enfants âgés de moins de 6 ans. Il est préfinancé par l'Etat et se présente sous la forme d'un ticket papier à votre nom d'une valeur de 5€ - 10 € - 15 € ou 50 €.

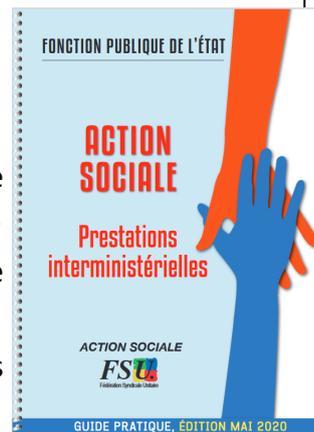


Combien peut vous rapporter un CESU fonction publique ?

Vos droits varient en fonction du :

- nombre de parts de votre foyer fiscal ;
- revenu fiscal de référence (c'est l'année N-2 qui est prise en compte).
- Pour les familles vivant en couple, l'aide est soumise à un plafond de ressources et son montant en année pleine est de 200 €, 400 € ou 700 €.
- Pour les familles monoparentales, l'aide est soumise à un plafond de ressources et son montant en année pleine est de 480 € ou 840 €.
- Si vous dépassez les plafonds, vous bénéficiez d'une aide de 265 € sans conditions de ressources.

Faites une simulation sur le site cesu-fonction publique



Que pouvez-vous payer avec le CESU fonction publique ?

Le CESU fonction publique vous permet de régler vos frais de [garde d'enfants](#). Vous pouvez l'utiliser pour acquitter la **facture** d'une structure spécialisée comme une [crèche](#) ou une [halte-garderie](#) ou bien pour rémunérer une assistante maternelle chez vous ou à son domicile personnel.

Vous pouvez également vous en servir pour payer une baby-sitter occasionnelle ou régulière.

Dans chaque ministère existe une commission d'action sociale pour apporter **un soutien financier** sous forme d'aides matérielles non remboursables ou de prêt à taux 0 % (sans intérêt).

Ces aides s'adressent aux personnels rencontrant des difficultés financières passagères et exceptionnelles à caractère social.

Les candidats doivent présenter leur demande auprès de l'assistante sociale des personnels de leur administration.

Après cet entretien préalable, la commission d'action sociale émet un avis sur l'attribution d'une aide matérielle ou d'un prêt, dans la limite des crédits disponibles.



LA POSITION DE LA FSU

L'examen des situations présentées en commission des secours et prêts montre les grandes difficultés que peuvent rencontrer les collègues dans leur vie personnelle comme professionnelle. L'amélioration des conditions de travail et de solidarité sociale constituent le socle de nos revendications. Le budget consacré aux aides matérielles doit permettre de répondre aux besoins des agents, en particulier les plus fragiles (contractuels, précaires).

Action sociale



Le supplément familial : ne pas oublier...

Les AESH ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 20 ans peuvent prétendre au Supplément Familial de Traitement sous certaines conditions.

Pour effectuer la demande de Supplément Familial de Traitement, l'agent doit remplir et transmettre des documents téléchargeables sur le site acadé-

mique de Nantes dans la rubrique « **Personnels et recrutement** » - « **Documents indispensables** »

Le formulaire reste identique quelque soit la structure de gestion administrative.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

CTA du 18/01/21



Question posée au Recteur par la FSU Pays de la Loire :

Nous constatons la généralisation des contrats des personnels AESH listant toutes les écoles rattachées au PIAL comme étant une affectation possible. Or, cela ne prend pas en compte la situation des personnels AESH qui peuvent être amenés à travailler loin de chez elle et à leur frais.

Réponse du recteur :

Les AESH peuvent prétendre aux frais de déplacement. Le contrat précise la commune qui constitue la résidence administrative pour permettre le remboursement des éventuels frais de déplacement. Dès lors que l'AESH est amené à intervenir en dehors de la commune de sa résidence per-

sonnelle ou administrative (précisée dans le contrat), il sera remboursé des frais de déplacement.

Les conditions habituelles : ces frais ne seront pas remboursés si la commune d'intervention est limitrophe de la commune de résidence ou administrative et est reliée par des moyens de transport public. En l'absence de moyen de transport public adapté à son déplacement (absence de déserte à proximité du lieu de mission), l'autorisation d'utiliser le véhicule personnel doit être accordée. L'AESH sera alors indemnisé-e sur la base du tarif des indemnités kilométriques.

L'indemnisation est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

Extrait du courrier intersyndical transmis au Ministre de l'Éducation Nationale le 3 février :

[...] l'instauration des PIAL, avec des services partagés sur plusieurs établissements, rend compliqué, voire impossible, le cumul d'emplois, souvent indispensable pour assurer aux AESH une vie décente. Nous sommes régulièrement alertés par des AESH affectés en PIAL sur la dégradation de leurs conditions de travail. Par conséquent, nos organisations sollicitent également de faire un bilan de la mise en place de ces structures, avant leur généralisation prévue en septembre 2021.

AESH dans l'enseignement agricole et maritime...

Comme tous et toutes les collègues AESH à l'Éducation nationale, les collègues AESH des lycées agricoles et maritimes publics étaient mobilisés ce 11 février 2021. Certes moins nombreux qu'à l'EN (il y a 28 AESH dans les lycées agricoles publics de notre région et une collègue au Lycée maritime de Nantes) ils ne subissent pas moins la précarité du quotidien. Pire, compte tenu, d'un manque de moyens criant, de la taille du dispositif, d'un recrutement par les établissements eux-mêmes, de l'incurie d'une administration locale, régionale ou nationale (les collègues en CDI sont gérés par le niveau ministériel), nos collègues AESH sont quasiment tous payés en dessous du SMIC (70 % sont encore à l'indice 325 !! compensé par l'indemnité différentielle), ont quasiment tous des temps incomplets (de 3h !! à 35h), subissent mépris et pression concernant le décompte de leurs heures et leurs droits... Ne travaillant que dans l'enseignement agricole ou maritime et accompagnant souvent un élève, leur emploi est intimement lié à la présence de celui-ci dans l'établissement. Compte tenu de ces conditions, le turn-over chez nos collègues est considérable.

A cela s'ajoute, comme dans les lycées professionnels, les problématiques liées à la formation professionnelle dans les établissements, en entreprise... mais aussi tous les dysfonctionnements liés à la modalité d'évaluation en CCF (Contrôle en Cours de Formation) qui nécessite une armée mexicaine de lecteurs-scripteurs... Que notre ad-

ministration semble découvrir chaque année... Heureusement que l'engagement, le sérieux et le professionnalisme (et souvent le bénévolat) de nos collègues AESH fait tenir ce système...

Quelques progrès par la mobilisation syndicale

La FSU, par son syndicat le SNETAP-FSU dénonce depuis de nombreuses années ces conditions inacceptables. Par son action locale, régionale, il a permis une légère progression de la rémunération et un alignement, a minima, sur les conditions des AESH de l'Éducation nationale. Mobilisé en novembre dernier dans les conseils d'administra-

tion des établissements, il a obtenu un comité technique régional extraordinaire sur le sujet et la mise en place d'un groupe de travail qui devrait permettre, dans les prochaines semaines, une augmentation de 8 à 24 points d'indice la rémunération des collègues. Certes c'est largement insuffisant pour reconnaître ce métier, certes la précarité liée à l'absence de statut demeure, mais les rencontres avec les parlementaires (dont la députée, S. TOLMONT et la sénatrice E. DOISNEAU en région le 11/2) vont aussi permettre de continuer à porter le débat nationalement pour obtenir enfin un vrai statut.

Pour info : <https://regions-snetap-fsu.fr/pdl/2021/02/11/pour-les-aesh-le-snetap-fsu-sest-mobilise-et-a-porte-la-voix-des-collegues/>

Contacts :

paysdelaloire@snetap-fsu.fr ; 0672096422

ou baptiste.chauvin@educagri.fr

ou melanie.girard1@educagri.fr



Voter pour la FSU, c'est voter pour des collègues territoriaux et hospitaliers...

- Qui rejettent toute forme de clientélisme et qui défendent TOUS et TOUTES les agent-es dans la plus grande transparence.
- Qui militent pour un syndicalisme actif qui sait s'engager et qui obtient des résultats.
- Qui s'impliquent dans un syndicat responsable et indépendant des employeurs.

Voter pour la liste FSU, c'est défendre notre système de protection sociale de retraite pour..

- Le droit à la retraite à 60 ans avec 75 % minimum du dernier salaire. Le minimum garanti à 1500€ par mois.
- L'augmentation des retraites les plus faibles.
- Le maintien de la catégorie active.
- La validation des périodes de chômage, de précarité, d'études, de formation, de recherche du 1er emploi.
- Le retour à la cessation progressive d'activité (CPA).
- L'indexation des pensions sur les salaires et les grilles indiciaires des actifs.

Voter FSU, c'est dire non à la régression !

Le financement des retraites passe par un meilleur partage du travail et des richesses. De meilleurs salaires ce sont de meilleures pensions !

ÉLECTION du 1^{er} au 15 mars 2021, sera l'occasion pour 2,2 millions d'agent-es et 1,4 million de retraité-es des fonctions publiques territoriale et hospitalière de se prononcer sur le renouvellement du Conseil d'administration de la **CNRACL**

Du 1er au 15 mars 2021

A VOUS DE JOUER

moi? c'est tout vu!
je vote F.S.U.

www.snuter-fsu.fr LA FSU TERRITORIALE



Le 25 février 2021, veille du Salon de l'Agriculture à la ferme organisé par la Confédération Paysanne, le Comité de Défense et de Développement de

l'Enseignement Agricole Public et le SNETAP-FSU s'est uni au Collectif Plus Jamais Ça et a organisé cette journée d'échanges en direct de la ferme du GAEC des Épiniers.

Cette journée a été consacrée au besoin de transition agroécologique face à l'urgence climatique et sociale et donc d'installation de nombreux paysan-nés.

Plus que jamais, l'Enseignement Agricole Public a toute sa légitimité et doit être incontournable dans ces perspectives d'avenir pour l'agriculture.

Depuis un an, le monde paysan traverse la crise sanitaire en continuant de produire des aliments et biens de qualité pour la population. Véritable acteur de nos territoires, sa contribution au paysage, à la préservation de l'environnement, au tissu socio-économique des zones rurales est vitale pour notre société. Pour autant, il est confronté à deux défis majeurs : le renouvellement des générations et la transition écologique de l'agriculture.

Les grandes crises, qu'elles soient économiques, sociales, environnementales et même sanitaires sont en grande partie le résultat des choix technico-économiques de l'agriculture depuis quelques décennies. Si la prise de conscience a commencé, il y a aujourd'hui nécessité d'accélérer la transition agro-écologique. Pour cela, il est impératif de préparer l'installation de paysan-nés formé-es à ce nouveau modèle d'agriculture et de favoriser ces installations en grand nombre pour contrer la dérive vers l'industrialisation de l'agriculture. Pour cela, le rôle de l'enseignement agricole public est majeur, à condition qu'on lui donne les moyens de répondre à ce défi.



C'est pourquoi les 8 organisations réunies au sein du collectif « Plus Jamais ça » ont décidé d'organiser l'ouverture de l'opération "Le Salon à la ferme", initiée par la Confédération Paysanne partout en France, par une journée consacrée à ces thématiques (Installation, Transition écologique et Formation).

Cette opération a eu lieu au GAEC des Épiniers – 44660 FERCÉ, chez Thomas et Antoine Baron.