

USTEC·STES
IAC

**ELECCIONS
SINDICALS**

14

MARÇ

**PROGRAMA
ELECTORAL
2023**



ÍNDEX

1) Editorial 4

2) 2019-2023: de la resistència a l'acció 6

- a) La cronificació de les retallades i la degradació de l'educació pública
- b) L'aprofundiment en el desplegament de la LEC i l'aprovació de la LOMLOE
- c) La recuperació pendent de les retallades des del 2010 fins a l'actualitat
- d) El pressupost educatiu, sota mínims
- f) Es manté la protecció de l'escola concertada
- g) La pèrdua del poder adquisitiu acumulat
- h) L'abandó de la formació permanent
- i) El Decret d'Inclusiva: política educativa de les bones intencions sense els recursos adients ni una bona planificació
- j) La qüestió de les ràtios
- k) Els perills d'una cultura de l'avaluació com a fórmula de fiscalització docent i els perills del big data
- l) El menyspreu de les humanitats i les arts
- m) El greuge del gènere i l'agreujament de la discriminació de les docents i personal laboral
- n) Per un pacte d'estabilitat ja!

3) 2019-2023: la nostra acció i les nostres lluites 30

- a) La nostra presència a les meses de negociació
- b) Línies d'acció sindical: vincle de lluites i reivindicacions socials
- c) Les intervencions en el debat públic sobre educació
- d) L'educació en temps de pandèmia
- e) La lluita contra les lleis de formació professional catalana i espanyola
- f) El dret a l'equiparació salarial i professional del professorat de formació professional
- g) La lluita en defensa del país i les seves llibertats
- h) La lluita a favor de la laïcitat
- i) La lluita amb la resta de la comunitat educativa
- j) La lluita per la coeducació com a eix transversal de l'educació
- k) La lluita per l'estabilització, consolidació i funcionarització del professorat interí
- l) La reivindicació de la figura del funcionari docent
- m) La lluita per una provisió de llocs de treball objectiva
- n) La defensa jurídica del professorat
- o) La ILP d'educació i el seu seguiment
- p) Les mobilitzacions del període 2019-2023

4) 2023-2027: eixos del nostre programa	48
5) Defensa del model català d'immersió	50
6) Intersindical Alternativa de Catalunya: dignitat, lluita i participació activa	52
7) Secretaria de la Dona	55
8) Moviments socials	57
9) Millora de les condicions laborals del professorat	59
a) Salut laboral	
b) Model de jornada	
c) Colònies i sortides	
d) Jubilació	
e) Prestacions de MUFACE	
f) Responsabilitat civil, atenció jurídica i protecció	
g) Cos únic	

COL·LECTIUS	69
--------------------	-----------

1. Infantil i primària
2. Secundària
3. Formació professional
4. Professorat interí i substitut
5. Formació de persones adultes
6. Serveis educatius
7. Escola rural
8. Educació especial i escola inclusiva
9. Aules hospitalàries, hospitals de dia infantojuvenils i atenció educativa domiciliària
10. Escoles oficials d'idiomes
11. Arts plàstiques i disseny
12. Ensenyaments esportius
13. Inspecció
14. Professorat especialista
15. Ensenyaments a distància
16. Personal laboral

EDITORIAL

Amb fermesa per l'educació pública de Catalunya és allò que ens defineix com a sindicat. USTEC·STEs, des dels nostres inicis, hem lluitat per una educació pública, catalana i en català, democràtica, participativa, laica, coeducadora, inclusiva i compensadora de les desigualtats.

Hem lluitat i lluitem per defensar i millorar les condicions laborals dels i les professionals que treballen per al Departament d'Educació, i per construir una educació pública de qualitat. Per això ens hem oposat a les polítiques retalladores, privatitzadores i degradadores de l'educació pública que imposen tant el Govern com el Departament d'Educació. USTEC·STEs hem liderat la lluita pel retorn de les condicions laborals i salarials d'abans de les retallades, la lluita contra la LEC i els decrets que la despleguen, contra la Llei de Formació Professional de Catalunya, i contra la precarització del professorat interí en frau de llei (tal com ha sentenciat el TJUE). Això ho hem fet combatent en tots els fronts i sempre amb alternatives viables damunt la taula; a tall d'exemple, en la lluita contra el decret Iceta, vam defensar com a alternativa el concurs de mèrits.

Fruit d'aquesta lluita, hem aconseguit dos triomfs destacables, tant en termes de condicions laborals com de qualitat del sistema educatiu. D'una banda, gràcies tant a les mobilitzacions com a la nostra feina constant i discreta, estem capgirant el relat del Departament sobre l'educació. L'opinió pública està assumint que l'escola només pot millorar amb ràtios més reduïdes i amb més recursos, i que cal millorar les condicions laborals del professorat perquè si no, s'acabarà degradant l'educació dels seus fills i filles. Prova d'aquest canvi de relat és que s'han revertit les primeres retallades: s'ha recuperat l'horari de permanència i l'horari lectiu, s'han eliminat els terços de jornada, entre d'altres, i el departament ha presentat un pla a anys vista per revertir la resta. Malauradament, això és massa temps i caldrà continuar la lluita perquè aquest pla millori substancialment quant a terminis. D'altra banda, a l'Estat, hem aconseguit que el Congrés no convalidi el decret Iceta i que surti una llei d'interins molt més beneficiosa de cara a l'estabilització del personal en

frau de llei. Novament, però, caldrà continuar la lluita a Catalunya perquè el Departament posi en marxa els pactes d'estabilitat per al personal interí i temporal, amb la finalitat que cap treballador ni treballadora es quedi sense feina en cas de no superar els processos selectius previstos per l'esmentada llei.

Des de la nostra fundació i fins al moment en què llegeixes aquestes ratlles, la nostra ha estat una història de compromís amb l'ensenyament públic, amb el professorat i el personal laboral, com a professionals que són cada dia a l'aula, amb el nostre país i amb la nostra llengua, tot esdevenint actius en la creació, desenvolupament i defensa de les polítiques d'immersió.

Ara més que mai, arran de la nova investida judicial del 25%, defensem la immersió en català com a sistema que garanteix l'equitat entre tot l'alumnat de Catalunya. Ara més que mai, mantenim viva i defensarem la ILP d'educació que vam dur al Parlament l'any 2016, juntament amb moltes altres entitats i amb l'aval de 100.000 firmes, perquè Catalunya disposi d'una llei educativa que beneficiï a tota la societat. Ara més que mai, recuperem el poder adquisitiu actualitzant els salaris segons el cost de la vida en un context d'inflació desbocada. Ara més que mai, reclamem recursos per al desplegament del decret d'escola inclusiva i per a una FP pública i de qualitat.

USTEC·STEs hem estat sempre al costat del professorat, de la comunitat educativa i de la societat en els moments difícils, especialment en uns anys en què algunes organitzacions polítiques han posat l'escola catalana en el seu punt de mira. En tot aquest temps, el nostre sindicat docent, majoritari en l'educació pública catalana, ha demostrat a bastament una identitat que es mimetitza amb la mentalitat col·lectiva de la professió. Compartim amb els claustres un ADN fonamentat en l'assemblearisme, l'horitzontalitat, l'instint democràtic i la participació activa de tot el professorat i els professionals educatius.

La nostra història ha demostrat la nostra independència política, que ha evitat que, a diferència del que ha passat amb altres organitzacions, l'educació

sigui un sector sacrificat en funció d'interessos espuris. Per a nosaltres, el sindicat només obeeix la seva afiliació i l'interès general de l'educació pública.

Les nostres lluites i el nostre compromís han implicat ser a totes les causes justes que persegueixen la millora de la societat. És per això que, des del primer moment, hem estat implicats en els moviments socials, el feminisme, la solidaritat internacionalista, el pacifisme o l'autodeterminació dels pobles. Aquestes grans tasques les hem combinat amb la nostra feina quotidiana, a còpia d'atendre, informar, acompanyar, assessorar i resoldre els dubtes i problemes de tots els treballadors i treballadores del sector educatiu.

La nostra lluita i el nostre compromís han estat sempre per la defensa d'un sistema educatiu públic i gratuït per a tota la ciutadania. Així mateix, treballem per la democràcia als centres, no només perquè és el millor sistema de gestió educativa, el més just i intel·ligent, sinó també perquè l'escola esdevingui un espai on es formi una ciutadania que pugui crear una societat més democràtica i justa que valori la diversitat i la pluralitat. La nostra lluita i el nostre compromís ens fan ser presents als debats educatius, on elaborem un pensament crític sobre educació que ajuda a desmantellar les maniobres intel·lectuals que tracten de reformar l'escola d'acord amb paràmetres neoliberals i de negoci i gestió privats. Defensem els valors republicans i laics per sobre de la gestió autoritària i vertical que sorgeix dels laboratoris d'idees afins al capital i a les entitats financeres.

Fa més de quaranta-quatre anys que lluitem. Us convidem a valorar les nostres accions i els nostres valors, els nostres actes i fets. Mirar enrere ens serveix per encarar el futur amb força i il·lusió, ja que volem compartir amb vosaltres moltes més lluites des del més ferm compromís. Per això, necessitem que dipositeu la vostra confiança en USTEC·STEs el pròxim mes de març. Nosaltres ens comprometem a lluitar per això que ja sabeu que ens caracteritza: una educació pública catalana i en català, democràtica, participativa, laica, coeducadora, inclusiva i compensadora de les desigualtats.

2) 2019-2023: de la resistència a l'acció

a) La cronificació de les retallades i la degradació de l'educació pública

L'educació pública a Catalunya mai no ha estat una prioritat de la política institucional. Ans al contrari, ha estat contemplada com una nosa que qüestiona la insuportable segregació de les classes socials. Una educació pública potent, amb recursos, democràtica i amb un professorat ben considerat i tractat és una amenaça als privilegis de classe en una societat tan desigual com la catalana. És per això que en situacions de creixement econòmic l'ensenyament públic no és mai una prioritat, mentre que en situacions de crisi, l'escola és la diana predilecta per aplicar retallades de conseqüències dramàtiques.

Les greus retallades econòmiques, laborals i socials encetades a partir del 2010, que van recaure de manera particularment violenta sobre l'educació pública, no han estat recuperades del tot avui dia. A aquelles retallades econòmiques s'hi han anat sumant les de caràcter democràtic, amb l'aprovació, desplegament i aprofundiment dels decrets de direccions, autonomia i plantilles.

Per això els treballadors i treballadores d'escoles i instituts ens vam alçar de nou el curs 21-22 en defensa de les condicions laborals robades i de la inversió necessària per a una educació pública de qualitat. Davant la ferma voluntat dels treballadors de recuperar l'educació pública com un dels pilars de la nostra societat, el Departament d'Educació, encapçalat per un dels consellers de tarannà més autoritari mai vistos a Catalunya, continua amb la ferma voluntat de consolidar estructuralment les retallades, la pèrdua de poder adquisitiu, l'erosió de les condicions laborals dels i les professionals i la transferència de diners públics, via pressupost de la Generalitat, cap a interessos empresarials privats.

L'experiència d'ençà de les retallades ens deixa una lliçó clara: allò no va ser una crisi, va ser una estafa, i les polítiques de retallades desplegades en diferents fronts del Govern de l'Estat i de la Generalitat han sigut un cop d'estat econòmic i social encobert en el que seria una exemplificació pràctica de la doctrina del xoc. La situació a l'educació pública de Catalunya és insostenible per la flagrant falta d'inversió pública i pel desmantellament de la gestió democràtica en escoles, instituts i centres de treball. Aquesta situació encara ha estat més agreujada per la pandèmia global de coronavirus i la gestió que n'ha fet el Departament, amb improvisacions constants,

errors de comunicació evidents, bandejament dels sindicats en la presa de decisions i priorització de l'economia per damunt de la salut del personal i de l'alumnat. El panorama al sistema educatiu català és desolador, amb els treballadors i treballadores al límit i una conselleria enrocada a no revertir la situació.

A conseqüència de tot això exposat, la supervivència del sistema públic d'educació a Catalunya és possible gràcies al sobreesforç èpic del professorat i de tot el personal, que fa molts anys que està evitant el col·lapse que representa una inversió pública en educació no universitària del 2,74% del PIB (pressupostos 2022), ben lluny del 6% que estableix la LEC i en la línia del que aconsellen els organismes internacionals. Malgrat les campanyes mediàtiques del Departament d'Educació per fer veure que treballa per una educació pública de qualitat a Catalunya, els fets demostren el contrari: retallades no revertides, una inversió en educació a la cua dels països del nostre entorn, desballestament de la democràcia als centres educatius per l'extensió de pràctiques subjectives en la provisió de cada vegada més llocs de treball, desposseïment del poder decisor dels claustres, etc. L'elevada taxa de temporalitat en la contractació, amb un 40% del personal docent substituït i interí, ha estat conseqüència directa d'una oferta pública insuficient, denunciada de forma sistemàtica per USTEC·STEs. Un cop acabí el procés d'estabilització, que gràcies a la nostra lluita ha estat possible en forma de Concurs de Mèrits, caldrà que el Departament adopti les mesures oportunes perquè aquesta taxa no torni a ser tan alta.

Malgrat totes les dificultats, els obstacles, la mala fe i l'agenda política de l'Administració, l'ensenyament públic ha resistit amb dignitat, resistència que ha estat possible gràcies a l'heroisme quotidià, individual i col·lectiu del professorat. Afortunadament, el curs 21-22, els treballadors i treballadores de l'educació pública van dir prou i es van alçar en un cicle de mobilitzacions històriques i en el marc de la unitat sindical, que va posar la Conselleria d'Educació i el seu titular en evidència davant de tota la societat. Estem decidits a continuar aquesta lluita i caldrà lliurar-la fins que la Conselleria i el Govern que li dona suport s'asseguin a negociar un calendari per a la construcció d'una educació pública de qualitat que beneficiï tota la ciutadania.

b) L'aprofundiment en el desplegament de la LEC i l'aprovació de la LOMLOE

La LEC i el seu desplegament

Els anys del mal anomenat Pacte Nacional per l'Educació, de l'aprovació i desplegament de la LEC, dels inicis de les retallades i de la LOMCE van ser anys de gran mobilització i de vagues massives i sovintejades. Tota aquesta mobilització va aconseguir alguns resultats tangibles, com ara impedir la privatització directa amb titularitat privada (a través de fundacions i associacions sense ànim de lucre) o municipal dels centres educatius públics o bé l'eliminació del funcionariat dels centres educatius públics. No obstant això, no es va poder canviar la tendència cap a una privatització indirecta, cap a la pèrdua de poder dels òrgans col·legiats i col·lectius dels centres educatius i cap a la jerarquització de les relacions als centres educatius públics.

Aquesta estratègia de fons, creixentment contestada als centres educatius, ha permès anar aplicant noves agressions a l'escola pública, de manera progressiva i velada, per forçar un canvi cultural: la imposició dels decrets d'autonomia, de direccions i plantilles, no ha implicat una resistència digna d'esment. Més aviat, el Departament ha propiciat una dinàmica que aïlla els i les docents entre ells, en la mesura que el decret de plantilles propicia que el professorat depengui de la bona o mala voluntat de les direccions.

La LEC, promulgada el 2009, ha estat desplegada normativament a partir dels seus decrets d'autonomia, de direccions i de provisió, i ben aviat d'avaluació. Aquest aparell jurídic ha servit per concretar els principis tòxics d'una llei que va més enllà de la normativa estatal i que respon a la ideologia política neoliberal assumida per la majoria dels grups polítics amb representació al Parlament i al Congrés espanyol.

Aquests principis reforcen el poder de les direccions en aspectes relacionats amb la gestió i la selecció del professorat, especialment lesius pel que fa a la discriminació de les dones. L'Administració pressiona moltes direccions de vocació democràtica perquè facin servir l'arsenal jurídic que ha anat creant al llarg dels darrers anys. Tot i que és constatable que la majoria de docents que exerceixen la funció de direcció solen tenir un capteniment responsable, any rere any, es detecten casos d'arbitrarietats que sovint acaben en recursos, fet que implica un perill de judicialització educativa.

Malgrat això, de manera creixent, es percep que els projectes d'autonomia, tradicionalment elaborats pel

conjunt de la comunitat educativa, acaben esdevenint, a la pràctica, apèndixs dels projectes de direcció i, a partir d'aquí, excuses per tal de poder seleccionar arbitràriament el professorat. D'aquesta manera es violen els principis d'equitat, transparència, mèrit i capacitat necessaris en tota institució pública. Aquest fet afavoreix un descrèdit en auge entre el personal educatiu dels centres i engrandeix encara més la gestió jeràrquica i la tendència autoritària de moltes escoles i instituts.

L'impacte d'aquest canvi afavoreix la ja assenyalada erosió de la cultura democràtica en la gestió dels centres i del paper dels claustres i els consells escolars. A més, contribueix a deteriorar el clima de convivència al si de la comunitat educativa, atès que aquells centres que funcionen d'acord amb criteris autoritaris acaben per dissoldre els llaços de solidaritat i els nivells de confiança mútua necessaris per fer funcionar el centre.

La LOMLOE, una nova llei estatal amb els mateixos problemes de sempre i nous perills

La Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la LOE del 2006, també coneguda com a LOMLOE o Llei Celaa —la ministra que l'impulsà— va ser aprovada al Congrés espanyol el novembre del 2020. Això implica que és l'actual llei orgànica que regula l'educació, que és completament vigent, que substitueix la LOMCE del 2013 i que es fonamenta, tal com estableix el seu enunciat, en una reforma que té com a base la Llei Orgànica d'Educació del 2006, elaborada pel govern socialista de l'època Zapatero.

La llei va ser aprovada per 177 vots (un més dels necessaris), i va comptar amb el suport del PSOE, Unidos Podemos, PNV, ERC, Más País, Compromís i Nueva Canarias. Com succeeix amb totes les lleis educatives de les darreres dècades, ha suscitat importants polèmiques públiques, especialment respecte a:

- Les llengües vehiculars
- El paper de l'escola concertada
- El paper de l'educació general
- La qüestió de la religió i la matèria de valors cívics
- Les qüestions relatives al gènere i el respecte a la diversitat sexual
- La promoció i repetició de curs
- El paper i l'impuls del 0-3
- El nou batxillerat generalista o "competencial"
- La recuperació d'algunes competències dels Consells Escolars de Centres respecte a la LOMCE

Aquesta llei sembla no haver satisfet ningú; probablement, ni al mateix govern i als grups que li van donar

suport. Bona mostra d'això va ser el cessament, a principis del mes de juliol del 2021, mig any després d'haver estat aprovada, de la ministra d'educació Isabel Celáa.

Tanmateix, la llei ha de ser desplegada d'acord amb els decrets curriculars, la Llei de Formació Professional i altres possibles normes que es regiran d'acord amb la LOMLOE com ara una Llei de Funció Pública Docent. En qualsevol cas, caldrà tenir ben present l'articulat, i sobretot la part dispositiva.

Finalment, s'expressa una clara voluntat de recuperar la LOE (2006). De fet, la llei s'expressa com a un article únic que deroga els canvis de la LOMCE (Llei Wert del 2013) i que retoca la Llei Zapatero-Gabillondo, tot introduint alguns nous elements.

Elements generals

A nivell general, la nova llei d'educació presenta una redacció desordenada i algunes ambigüitats i incongruències. Probablement, el motiu d'això és el complex procés de negociació, esmenes i transaccions durant la tramitació parlamentària. Cal recordar que va rebre esmenes de pràcticament tots els grups parlamentaris i sembla que hi va haver algunes intervencions per part del Departament d'Educació en la direcció de poder validar alguna de les seves pràctiques irregulars vinculades a la discrecionalitat a l'hora de nomenar docents.

En termes generals, aquesta llei sembla millor que la LOMCE, si més no, en la seva retòrica. Ara bé, es mantenen aspectes neoliberals en el llenguatge i continguts, com ara la reiteració de termes com *emprendimiento*, de manera transversal a les àrees, i es manté el principi de "lliure elecció" que, bàsicament, serveix per protegir els concerts educatius. De la mateixa manera, la insistència, a tots els nivells, d'aquesta idea de posar l'escola al servei del sistema productiu contrasta amb l'absència de referència a l'economia social, el treball per al bé comú o una activitat en benefici de tothom.

D'altra banda, la definició d'"administracions educatives" és massa inconcreta i això pot resultar problemàtic a l'hora d'estipular qui té competències per decidir elements importants com ara el currículum, la llengua o altres elements estratègics. En qualsevol cas, podria ser un comodí que fes servir l'estat per poder recentralitzar l'educació o, al contrari, externalitzar-la, com ha passat, per exemple, amb el 0-3 de les entitats locals.

Un dels aspectes positius són les passarel·les entre etapes educatives: d'FP Bàsica al Grau Mitjà, del Grau Mitjà al Superior i les equivalències que hi corresponen (d'FPB a l'ESO), i del Grau Mitjà a Batxillerat.

L'obsessió per millorar les taxes de graduació (d'acord amb els objectius UE 2030) podria tenir com a conseqüència la devaluació dels títols, i que això pogués tenir conseqüències perverses, com ara que no valgui el mateix una titulació d'un determinat centre d'elit que el d'un gueto. De fet, podria propiciar un mercat educatiu com passa als Estats Units o al Regne Unit i una creixent privatització-competitivitat.

Malgrat la retòrica progressista i benintencionada, en cap moment es parla d'una llei d'acompanyament pres-supostària, ni tampoc apareix una proposta de modificació de ràtios.

La llei continua garantint el "dret d'elecció d'escola des de la perspectiva de la família", com s'especifica a l'art 84.1. Això, com és obvi, implica que no hi ha previstos mecanismes concrets per evitar la segregació educativa i la consolidació de l'escola concertada. En cap cas es fa referència a la doble xarxa. Això demostra que l'oposició conservadora, desfermada en esmenes a la totalitat per part del Partit Popular, respon més a elements propagandístics que a fonaments reals.

Elements declaratius

Hi ha tot un conjunt d'aportacions i novetats, en principi, positives: referències a perspectiva de gènere, cultura de la pau i no-violència, canvi climàtic i voluntat de "desverticalitzar" l'estructura dels centres. No obstant això, semblen més de caràcter declaratiu i retòric que amb efectes pràctics; al cap i a la fi, es poden considerar més simbòliques que prescriptores.

Fracàs educatiu i promoció

Es percep una voluntat clara de minimitzar —o maquillar— el fracàs educatiu. En tot cas, la llei assumeix els objectius europeus respecte a l'anomenada "Agenda 2030" i les recomanacions de l'OCDE que pretén reduir-lo fins al 10% i que una gran majoria d'estudiant cursi estudis postobligatoris, com a mínim, fins als 18 anys. Es planteja la flexibilitat del currículum com a eina de promoció de curs per maquillar estadístiques en incrementar les taxes de graduació. De fet, tot això s'està concretant en la definició del nou currículum i en la supressió de les proves d'avaluació finals.

Innovació i qualitat educativa

Hi ha una referència constant a l'ensenyament "per competències" i a la "innovació educativa", tal com determinen els organismes internacionals, molt especialment l'OCDE. Pel que fa a la qualitat educativa, es parla de "qualificació i formació del professorat, treball en equip, dotació de recursos..." i, alhora, d'"autonomia pedagògica, organitzativa, de gestió i funció directiva".

Es fa referència explícita a la possibilitat de treballar per àmbits, al treball per projectes educatius, a la competència digital, a l'“emprenedoria” i a altres elements reivindicats per l'OCDE, la FMRPC i les modes de la “innovació”. Així mateix, hi apareix constantment el concepte “flexibilització curricular”.

També s'hi detecten alguns problemes potencials. A tall d'exemple, planteja la possibilitat, en funció de l'“autonomia pedagògica”, que alguns centres puguin ampliar l'horari i el calendari. Això, interpretem, podria ser a causa de les pressions de la Generalitat per justificar la restauració de la sisena hora, o el seu manteniment actual en el nombre residual de centres que encara l'apliquen.

Curriculum

Es determina que el Ministeri estableix el 50% del currículum a aquelles CA amb llengües cooficials, i el 60% a aquelles que no en tinguin (art. 6.6.).

Pública i privada

Malgrat un llenguatge progressista i l'expressió de bona voluntat de declarar l'ensenyament públic “eix vertebrador del sistema educatiu”, no es pensa tocar la concertada ni acabar directament amb el sistema de quotes il·legals. Contràriament a la propaganda difosa per sectors de la dreta, no es qüestiona que es continuï fent arribar diners públics a l'escola privada. De fet, es defineix el sistema educatiu com al conjunt d'agents públics i privats que presten el servei, en un sentit molt similar al que apareix a la LEC (2009).

D'altra banda, l'art. 88 no elimina les “hores complementàries de la concertada” i es limita a posar advertiments. Parla de la “voluntarietat” d'aquestes i deixa la porta oberta a continuar pagant “voluntàriament” per activitats extraescolars i *servicios escolares* (no especifica quins ni què són). En altres termes, es manté el que ja succeïa, que esdevé un dels elements claus de la segregació social (les quotes són dissenyades, a banda de per obtenir beneficis empresarials, per barrar-hi el pas a determinats sectors socials).

A l'art. 109 es parla, de forma teòrica, d'impulsar i incrementar l'oferta pública —factor que explica la irritabilitat de la dreta—. Ara bé, si bé la llei afirma que vol assegurar-la, no s'estableixen mecanismes perquè això sigui possible. Sembla que tot plegat se supedita a la situació econòmica.

A la DA 25a s'explicita que no serà possible segregar nens i nenes per raó de sexe en centres amb fons públics (això també explicaria la irritació d'alguns grups polítics vinculats amb algunes agrupacions religioses).

S'entén que és un intent legal de donar suport a aquelles autonomies que ho han intentat, com Catalunya i Andalusia, i a qui el Suprem i el Constitucional els ho ha impedit mitjançant sentències.

A la DA 29a. 2 es preveu modificar els mòduls dels concerts (com de fet, ja ha succeït a Catalunya) per apujar el finançament públic als centres privats (o podria ser també per legalitzar el que ja s'ha estat fent durant tota la crisi).

Autonomia i direccions

També es parla de “direccions professionals”, que actuen com a “caps de personal” (art. 132). Això contrasta amb una millora respecte a la LOMCE pel que fa a la selecció de les direccions (un terç del claustre, un terç de membres no docents del consell escolar, i un terç de l'Administració) i la reversió d'algunes competències als òrgans col·legiats, molt especialment, al consell escolar de centre. Segons l'art. 127, dues terceres parts del consell escolar de centre poden revocar un director (o proposar-lo).

Continua la retòrica del “lideratge pedagògic” de les direccions (art. 131), que pot promoure experimentacions o innovacions (art. 132). La part positiva és que no parla de cos de direccions, a diferència del que passa amb la LEC. Ara bé, faculta al Ministeri o a les Administracions Educatives a organitzar els cursos de direcció (art. 135).

A l'art. 124.5 es responsabilitzen les direccions d'informar i dur a terme els protocols contra la violència i l'assetjament escolar.

L'art. 120.3 i 4 és perillós, en el sentit que explicita que en virtut de l'autonomia i del projecte de centre, hi pugui haver variacions en els recursos econòmics, materials i “humans”. Això, segons com s'interpreti l'article, podria ser una via oberta a triar el professorat a dit —o, més probablement, a blindar jurídicament el que fa Catalunya i comença a fer la Comunitat de Madrid, d'acord amb els decrets de perfil i provisió—. També resulta perillós que el centre pugui ampliar el calendari i l'horari lectiu així com les formes d'organització.

De la mateixa manera, a l'art. 122.3 sobre la possibilitat, com succeeix a la LEC, que els centres puguin obtenir recursos propis, amb el seu efecte segregador.

A l'art. 123.2, també seguint el model de la LEC (2009), es reconeix l'“autonomia de gestió econòmica” amb els riscos d'externalització, també de serveis i subministraments, com també demanava la coneguda —i fracassada— Llei Aragonès (2018).

A la DA 5a es parla d'un "mínim de 175 dies lectius", no de màxims, cosa que pot resultar perillosa perquè alguna administració podria experimentar la temptació d'ampliar-los.

Llengua

Un dels elements criticables és que constantment, al llarg de tot el text, es parla de "llengües cooficials". El fet de no anomenar-les comporta menysteniment i infravaloració, contràriament al tractament del castellà, que sí que és anomenat (art. 18).

També són criticables les exempcions en l'avaluació del català, ja que, a banda de representar un contrasentit pedagògic el fet que no s'avalui una matèria que s'aprèn, representen una nova discriminació cap al català en relació amb el castellà, llengua per a la qual no existeix l'opció de l'exempció.

La DA 38a és la que regula l'ús de les llengües, és a dir, com es reparteixen el castellà i el català al sistema educatiu. La disposició és clarament ambigua perquè sigui interpretable d'acord amb les preferències conjunturals del govern espanyol o el parer dels tribunals. A la Franja d'Aragó (sense anomenar-la) es deixa en mans de la lliure voluntat del govern que s'ofereixi o no el català (DA 38a. 5).

Segregació escolar

Als art. 84 i 86, si bé es reconeix el problema de la segregació escolar i es planteja millorar els processos de matriculació, a la pràctica, no s'estableixen mecanismes eficaços per combatre-la, ni tampoc es posa en qüestió la concertada i les males praxis. Hi ha continuisme respecte a les lleis anteriors. No es fixa un nombre màxim o mínim d'alumnat nouvingut. S'estableix que les administracions (ergo, les CA) "podran" (ergo, si volen) actuar com a òrgans de garanties. Sembla que comunitats com Madrid no volen renunciar a la capacitat de mantenir sistemes de segregació.

De la mateixa manera, a l'art. 122.3 s'obre la possibilitat (com succeeix a la LEC) que els centres puguin obtenir recursos propis, amb l'efecte segregador que això suposa.

Violència de gènere

Es tracta el tema de la violència de gènere (art. 102.2, 3 i 5). S'especifica la formació als centres escolars, tot i que, a parer nostre, es queda curta. Es considera que caldria fomentar la formació interna en els claustres i que la formació caldria que s'impartís a tots els docents i personal laboral. El 102.5 reconeix que s'impulsarà la privatització de la formació del professorat —"impulsar

acords amb col·legis professionals i altres institucions per millorar la qualitat i formació del professorat"—. A la DA 25a, es preveu incloure temes de gènere en la formació inicial dels docents.

Avaluació

És positiva l'eliminació de les revàlides —que a la pràctica no es van aplicar mai— que queden substituïdes per avaluacions "periòdiques i mostrals" —s'entén que en un percentatge de centres i que caldrà fer diagnòstics—.

L'art. 20 fixa que l'avaluació ha de ser sobre processos i no pas sobre continguts; constatem que el problema en aquesta etapa educativa no és tant treballar per competències, sinó quedar-se només amb això, buidant l'etapa de continguts i empobrint el nivell cultural de l'alumnat i la igualtat d'oportunitats. USTEC·STEs (IAC) defensem diferents metodologies i la llibertat de càtedra, amb l'objectiu últim de garantir l'accés de tot l'alumnat als coneixements universals.

A l'art. 21, d'altra banda, orienta sobre les avaluacions diagnòstiques, cosa que representa una millora substancial respecte a la LOMCE.

S'estableix una flexibilitat en l'avaluació per assolir el màxim percentatge de graduació (art. 28.3). Aquesta proposta, com s'ha comentat, s'interpreta com a una manera de maquillar les xifres i aconseguir l'objectiu de l'agenda 2030 que estableix disposar d'un 90% d'alumnes escolaritzats als 18 anys. En altres termes, es pressionaran els equips docents per afavorir la pràctica totalitat de taxes de graduació i promoció, sense necessitat d'afegir recursos humans o materials al sistema.

Finalment, se suggereix una avaluació a final d'etapa de caràcter mostral, plurianual, de caràcter informatiu, formatiu i orientador. Una millora important respecte la LOMCE (art. 143).

Per tot això, USTEC·STEs considerem

- Que, un cop més, s'ha perdut l'oportunitat de fer una llei reguladora de l'educació estatal a partir del consens amb la comunitat educativa. La normativa s'ha fet d'esquena al professorat, i és fruit de les necessitats del país i de les pressions de l'empresariat i les institucions econòmiques internacionals (OCDE, UE...).

- Que conté elements molt problemàtics, com hem comentat al llarg d'aquesta Eina, vinculats a l'absència d'una memòria econòmica, de disponibilitat de recursos i del protagonisme del professorat en el disseny de les polítiques educatives.

- Que manté la doble xarxa, principal factor d'una segregació educativa en creixement.

- Que tracta de maquillar estadístiques més que d'abordar els problemes reals de l'educació vinculats a la carència de recursos i a la precarietat laboral en l'educació.

- Que tracta de legalitzar polítiques negatives aplicades pel Departament d'Educació de Catalunya.

En qualsevol cas, no conté pràcticament cap de les propostes enunciatades per la ILP d'Educació on USTEC·STEs vam participar, que continuen sent un programa educatiu i legislatiu vàlid i necessari.

USTEC·STEs defensem la gestió pública de l'educació pública i denunciem, desemmascarem i elaborem un discurs alternatiu davant de tots aquests intents de privatització de l'ensenyament públic. Per això refermem el compromís de continuar participant en els debats i les lluites que tinguin aquesta finalitat.

c) La recuperació pendent de les retallades des del 2010 fins a l'actualitat

Les condicions laborals del professorat des de les primeres retallades patides l'any 2010, durant aquests més de dotze anys, han anat empitjorant a excepció dels acords signats el 31 de gener del 2017, de retorn de la primera hora lectiva per al curs 2017-2018 amb un increment de professorat de 4.714 dotacions, i el signat l'1 de setembre del 2022, que comporta el retorn de la segona hora lectiva, amb efecte l'1 de gener del 2023 amb gairebé 3.600 dotacions de professorat. Tot això ha estat possible gràcies a la feina metòdica i rigorosa del sindicat, que va des de l'esforç negociador, la diplomàcia i la creació d'un estat d'opinió favorable als docents que correlaciona drets laborals a qualitat educativa fins a, sobretot, la convocatòria de múltiples mobilitzacions —11 vagues durant el curs 2021-2022—. Malgrat alguns guanys amb un esforç notable, hi ha encara un llarg camí per recórrer en la recuperació de les condicions laborals perdudes i en la dignificació de la professió docent.

En una situació de pròrroques pressupostàries, de pressupostos restrictius amb els serveis públics, de governs fallits i sense gens d'interès per la millora de l'educació pública, hem hagut de lluitar amb esforç i constància, entre la incomprensió i l'hostilitat de la classe política, per revertir unes retallades de condicions laborals que han impactat de ple en la qualitat de l'educació. Retallades que els successius governs han anat cronificant.

A banda de la pèrdua de poder adquisitiu en les nòmines dels treballadors i treballadores de tota la funció pública (reducció d'un 5% del salari des del 2010 i congelació salarial), les retallades encara es mantenen. Les retallades més destacables són les següents: increment de les hores lectives, cobrament del primer estadi a partir dels 9 anys de serveis, eliminació de la reducció de 2 hores lectives als i les majors de 55 anys, eliminació de la reducció de jornada del primer any de la criatura retribuïda al 100%, eliminació dels pressupostos per a la formació permanent i precarietat del personal interí, en frau de llei. Aquesta darrera retallada s'ha mantingut fins que la lluita del sindicat, conjuntament amb plataformes de docents, ha forçat l'Administració a complir amb les directives europees que obliguen a estabilitzar els treballadors i treballadores dels serveis públics.

USTEC·STEs, durant tots aquests anys, hem liderat en tot moment la unitat sindical per la reversió de les retallades, en les negociacions laborals i en l'impuls de les mobilitzacions unitàries al llarg del període. Tam-

bé vam impulsar iniciatives per al retorn de l'educació presencial de manera segura durant els cursos en què la pandèmia del covid-19 va fer col·lapsar el Departament d'Educació.

El nostre esforç i constància s'ha traduït també en l'eliminació de la retallada —de l'època d'Ernest Maragall— que permetia els terços de jornada, que han tornat a mitja dedicació, generant més recursos per als centres i atenuat la precarietat que implicaven. Gràcies també a la pressió política s'ha aconseguit el retorn a l'horari de permanència als centres de secundària de 24h (tot i els intents per part d'alguns centres de saltar-se tota legalitat) i el sou en situació d'incapacitat temporal s'ha tornat a situar al 100%. USTEC·STEs també va obtenir, mitjançant la via judicial, una sentència ferma que permetia que el personal substitut cobrés el juliol del curs 2015-2016 (el 2022 s'ha començat a pagar a les persones afectades).

Així mateix, el curs passat vam mobilitzar-nos de manera reiterada amb les vagues per a l'estabilització del personal interí que van permetre, conjuntament amb la negociació realitzada per USTEC·STEs amb els grups parlamentaris a escala estatal, la concreció del concurs de mèrits excepcional, que històricament ja havíem reclamat. Aquesta és una fita que, amb la prudència d'esperar a la resolució del procediment, permetrà estabilitzar moltes companyes i companys que es troben al sistema des de fa 5, 10 i 15 anys i que han demostrat, amb escreix, la seva vàlua professional. Un concurs de mèrits que s'ha quedat molt curt en la valoració de l'experiència, però des d'USTEC·STEs hem pressionat perquè a Catalunya es tregui el nombre més gran de places, en proporció, de tot l'Estat, una xifra que s'acosta als nostres càlculs de 15.000 places (un total de 12.504). Aquest és un èxit que cal reivindicar, una aspiració històrica del professorat interí i un benefici que, en generar estabilitat en el sistema, revertirà en una millora de la qualitat educativa.

A partir del febrer del 2022, i amb el detonant de la proposta unilateral del conseller Cambray de modificar el calendari en contra de la comunitat educativa, es va encetar una veritable revolta educativa. Mai havia passat que un conseller, motivat essencialment per les seves ambicions polítiques, desafies el mateix Consell Escolar de Catalunya i fes empenyar famílies, docents, experts educatius i, fins i tot, una part considerable de la seva administració. Tothom sap que la qüestió del calendari, pel seu simbolisme, va actuar com a catalitzadora del malestar educatiu covat durant anys, que es va transformar en el cicle de vagues i mobilitzacions més intens i participatiu des del 1988. En aquest sentit, la irresponsabilitat del titular d'Educació va fer vessar el got de la

indignació que, encara avui, es continua sentint per l'actitud despòtica no només del conseller, sinó d'una manera de fer política educativa que va més enllà de noms i sigles concretes.

La imposició del nou calendari ha implicat un seguit de canvis i noves retallades: uns canvis normatius de llarg abast que afecten de ple les condicions laborals, uns canvis curriculars no debatuts ni treballats amb el professorat i un increment de tasques burocràtiques inabastable per als centres educatius, que han portat al sistema educatiu al col·lapse. Després d'uns anys molt complexos de pandèmia, en els quals el professorat i els equips directius han donat el cent per cent i han hagut d'assumir tasques que no els pertocaven, que han implicat un esforç i dedicació molt per sobre dels límits horaris legals, amb la consegüent pèrdua de qualitat laboral, ens trobem davant d'una administració que, lluny de reconèixer l'esforç realitzat per treballadors i treballadores, i sense tenir en compte el desgast del col·lectiu, decideix imposar unes mesures sense cap debat previ i sense cap mena de consens, en un moment molt delicat.

Durant els primers 5 dies de vaga del mes de març i els dies de vaga posteriors de maig i juny, USTEC·STEs vam aconseguir fer seure a la taula de negociació un Departament d'Educació que ignorava el sentit del verb “negociar” des de feia massa temps. Això va suposar, fins i tot, forçar Educació amb mediadors externs que van posar en evidència l'actitud tradicionalment despòtica dels ocupants de Via Augusta. Així, la primavera del 2022 va ser una època intensa de propostes de negociació que avançaven a poc a poc, amb ofertes esquifides pel que fa a l'Administració. Ofertes que, des de la Unitat Sindical, no era possible acceptar fins que no es resolgués la nostra línia vermella que implicava el retorn de la segona hora lectiva durant el curs 2022-2023 de manera simultània a tot el professorat. Aquesta qüestió es va resoldre a l'últim moment, durant els darrers dies d'agost del 2022, i va subscriure's a inicis de setembre amb la signatura del retorn d'aquesta hora amb efectes l'1 de gener.

Queden encara moltes altres reivindicacions per negociar i batallar, moltes de les quals, força rellevants, no comporten despesa pressupostària: el Decret de Plantes, el nou currículum, el pla d'estabilitat per al professorat interí que no aconsegueixi estabilitzar-se via els processos de concurs de mèrits extraordinari i les oposicions “toves” i el nou calendari escolar tramitat i aplicat sense cap consens.

Probablement, l'èxit de l'acord del setembre del 2022 no hauria estat possible sense la força expressada durant la primavera, l'amenaça de les mobilitzacions i les

vagues programades el mateix mes i el desgast polític que podia implicar al conseller veure que la seva aposta per avançar unilateralment el calendari fracassaria. L'acord va permetre desconvocar les vagues, però no ha aturat el descrèdit de Cambray davant l'opinió pública, perquè igualment, l'inici d'aquest curs ha estat caòtic: amb problemes per aconseguir monitors, sense places a la Formació Professional i amb queixes constants de la comunitat educativa per la calor insuportable patida en centres educatius no preparats per a la crisi climàtica aquests primers dies del mes.

A finals d'agost, convocats pel Departament de Treball per fer el tràmit dels serveis mínims, vam rebre per part del Departament d'Educació una darrera proposta: el retorn de la segona hora lectiva amb efectes l'1 de gener del 2023.

USTEC·STEs, valorant el camí realitzat, vam decidir fer un pas endavant signant un acord ferm, no subjecte a alteracions i no un preacord com oferia inicialment el Departament. Amb aquest, hem obtingut una reivindicació irrenunciable: el retorn de la 2a hora lectiva. És una victòria parcial, una treva tàctica per arrencar la resta de reivindicacions i, sobretot, un missatge potent per a tot el personal dels centres educatius: la lluita i l'organització són la base per guanyar drets i revertir retallades.

USTEC·STEs hem estat molt crítics amb què la mesura s'implementi amb efectes el gener del 2023 perquè provoca, com sabem, problemes organitzatius als centres educatius. Recordem que la nostra proposta sempre havia estat la implantació de la mesura a l'inici de curs. Hi havia possibilitats, però el Departament s'ha enrocat. És per això que hem exigit la negociació de la seva aplicació i que el departament faciliti la gestió a les direccions i publiqui les instruccions sobre la modificació dels horaris tan aviat com es pugui.

L'acord comptava amb un punt més: el compromís adquirit pel Departament d'Educació davant el professorat i la societat en general que s'havia de negociar la resta de reivindicacions que mancaven durant el primer trimestre d'enguany. No era un brindis al sol, USTEC·STEs hem vist molt clar un intent per part del Departament de boicotejar el seu propi acord, i per això no ens ha tremolat el pols per tornar a cridar a prendre els carrers. Vist que a finals del primer trimestre els compromisos del Departament no s'han dut a terme, cal que ens tornem a mobilitzar. Des dels centres ens hem d'organitzar i reprendre i fer créixer encara més el moviment de la revolta educativa. Necessitem estar forts per forçar un nou acord que doni resposta a la resta de demandes que són absolutament necessàries.

USTEC·STEs creiem fermament que cal aturar la deriva autoritària i despòtica d'aquesta administració. Una administració que no ha sabut valorar l'esforç realitzat per tots els professionals durant la pandèmia, que no ha mostrat gens d'interès per revertir les retallades, que mantenen un sistema pitjor finançat que la majoria de comunitats educatives, amb nivells d'inversió i recursos propis tercermundistes, i que menysprea profundament els seus treballadors i treballadores i no és capaç de resoldre l'estabilització docent de manera eficient.

Semblava que a començament del curs 22-23 s'iniciava un canvi d'actitud per part del Departament d'Educació. En aquest context es va considerar com un punt d'inflexió en la dinàmica de la negociació i en el retorn i millora de les condicions laborals. Es va planificar un calendari de reunions per negociar la reversió de les retallades. No obstant això, ens trobem a finals del primer trimestre sense cap negociació fructífera. Ara per ara, l'Administració no aporta cap proposta de retorn de les condicions laborals retallades en el pressupost del 2023 i ofereix només un retorn de les retallades progressiu a partir del 2024 que s'allargaria gairebé 15 anys. Per tant, la negociació ha esdevingut una fal·làcia i és inexistent. Es torna a corroborar la manca de voluntat negociadora del Departament d'Educació. Malgrat tot, esperem que noves mobilitzacions del col·lectiu permetin revertir novament la dinàmica i arrancar millores tant en les condicions laborals com en la qualitat de l'ensenyament públic del nostre país.

d) El pressupost educatiu, sota mínims

La despesa pública en educació a Catalunya és impròpia d'una societat moderna, i pròpia d'una societat dual. Malgrat les recomanacions per part dels organismes internacionals o les institucions europees d'invertir el 6% del PIB en educació, Catalunya es troba a anys llum d'aquest objectiu. La mateixa Llei d'Educació de Catalunya estableix, a la seva disposició final segona, que el nostre país “ha de situar progressivament durant els propers vuit anys la despesa educativa a l'entorn, com a mínim, del 6% del producte interior brut”.

La dura i la crua realitat és que la despesa educativa actual (pressupostos de 2022) se situa al 2,74% del PIB, menys de la meitat del que estableix la llei i del que comparteix, sens dubte, la majoria de la ciutadania. De fet, el 2009, data de publicació de la LEC, la despesa era del 2,37%. Si tenim en compte l'evolució de la despesa, calculem que al 6% arribarem l'any 2130, és a dir, d'aquí a 108 anys. Això és una burla cruel a la societat catalana en general i a la comunitat educativa en particular.

USTEC·STEs vam mobilitzar-nos contra la LEC perquè érem perfectament conscients que aquestes grans declaracions i elevats objectius eren paper mullat. L'únic que s'ha desplegat amb la LEC són els instruments de privatització i les polítiques neoliberals, com ara el decret de direccions, de perfils o d'autonomia. Res de bo ha sorgit d'una llei capaç d'incomplir aquells aspectes compartits per tothom.

Per què aquesta deixadesa en l'acompliment dels propòsits? La resposta “no hi ha recursos”, no se sustenta si es té en compte que encara se subvenciona l'escola privada i que han caigut els ingressos procedents de la recaptació als més rics. Si alguna raó de ser té l'educació pública és pel seu paper d'estat del benestar, per potenciar la igualtat d'oportunitats. En xifres, mentre que s'ha reduït l'impost de patrimonis, de transmissions o d'herències —o l'impost de societats, nominalment d'un 25% s'ha anat reduint, a la pràctica, al voltant del 8%— s'ha escanyat la despesa pública en educació. La posició social que, a Catalunya, ve determinada pel naixement, pel capital social, econòmic i cultural de la família d'origen, es manté gràcies a un deliberat ofec de l'educació pública, l'única institució eficaç per evitar la segregació social i compensar les desigualtats d'origen.

Com es tradueix aquest esquifit 2,74%?

Aquest 2,74% d'inversió en educació suposa degradar les ràtios alumnes/professor, que han passat de 12,03 el 2010 (806.969 alumnes per a 67.054 dotacions) a 14,76 el 2020

(1.071.055 alumnes per a 72.535 dotacions). Això implica que aquesta ràtio ha empitjorat en un 23% i s'ha traduït en un increment de la càrrega lectiva dues hores primer, una actualment, i en una sobrecàrrega de treball d'uns professionals exhausts i creixentment desmoralitzats.

Cal tenir en compte també la pèrdua de poder adquisitiu que és d'una dimensió terrible. Sense comptabilitzar encara una inflació que enguany s'enfila al 10%, els càlculs més prudents de pèrdua de poder adquisitiu entre el 2009 i el 2021 correspon a una disminució d'un 17% d'euros constants. Això, acumulat al llarg dels anys, suposa una mitjana de 27.000 € per docent. Un veritable deute intern en una era de sobreexplotació del professorat i del personal laboral dels centres.

Catalunya, en posició de descens

Malgrat la propaganda governamental i els missatges optimistes del govern de Catalunya sobre “l'esforç” que fa en inversió pública, la dura i la crua realitat s'expressa en xifres (concretament amb les estadístiques del Banc Mundial i amb dades del 2020). Si féssim una comparativa amb el món de l'esport, quedar com a 160 de 192 països equival a estar en zona de descens, o a jugar en divisions inferiors.

Posició	País	Percentatge PIB
157	Kazakhstan	2,86%
158	Indonèsia	2,86%
159	Gabon	2,77%
160	Catalunya	2,74%
161	Armènia	2,70
162	Azerbaidjan	2,68
163	St. Cristòbal i Nieves	2,64
164	Líban	2,59

Què podríem fer amb el 6%?

Amb el 6%, Educació disposaria de 7.969 milions d'euros, més del doble de la despesa actual. N'hi hauria per desfer les retallades d'un dia per l'altre i per resoldre pràcticament la majoria de problemes educatius del moment. Alguns exemples:

- Es podrien construir 1.992 centres educatius cada any (el 2019 n'hi havia 2.663 públics, segons l'IDESCAT).

- Es podrien contractar 173.506 docents (que sumats a les 72.535 dotacions actuals serien 246.041 i podria implicar una ràtio de 4,35 alumnes/docent). A l'hora de la realitat, això no seria necessari, ara bé, amb una inversió d'aquestes característiques sí que podrien ser habituals ràtios de 12-18 alumnes per grup classe.

- Es podrien donar beques menjador a 6,5 milions d'alumnes (a raó de 1.080 € anuals). Aquesta xifra, evidentment, no caldria perquè seria com repartir sis àpats diaris a cada infant i adolescent. En qualsevol cas, implicaria la gratuïtat total del menjador escolar, del material i dels llibres de text, a banda d'uns centres amb instal·lacions esportives, piscines i altres elements que podrien fer una competència als centres d'elit sufragats amb fons públics.

- Seria possible la gratuïtat total del sistema educatiu, des de l'escola bressol fins a la universitat, tal com reclamem des de fa dècades a la ILP d'Educació.

- També seria possible qualsevol altra cosa que el lector d'aquest full pugui imaginar-se.

Per tant...

No hi ha una inversió del 6%, no pas perquè no es pugui, sinó perquè no es vol. El sistema educatiu de Catalunya és molt segregat perquè correspon a una societat segregada. De la mateixa manera que la doble xarxa, una majoritàriament per a les classes altes i mitges altes, i una altra per a les classes populars, ha estat una manera eficaç de preservar els interessos dels grups socials que, al nostre país, han remenat les cireres. Disposar d'un ensenyament públic mal finançat, amb instal·lacions obsoletes, ràtios impossibles i docents amb les condicions laborals deteriorades és també una manera eficaç de mantenir les diferències de classe i serrar els cables de l'ascensor social.

Com que no hi ha una inversió del 6%, el Departament vol fer veure que, mitjançant projectes d'autonomia, decrets de direccions, d'autonomia, de perfils o innovacions educatives es pot suplir la desinversió endèmica. És obvi que això és un simple engany, perquè qualsevol país amb una educació qualitativa no baixa del 5%. No es poden substituir recursos per discursos.

USTEC·STEs defensem el sis per cent, precisament perquè l'educació pública és la principal garantia de construir una societat democràtica i socialment justa.

e) Llums i ombres de la innovació: entre les bones intencions i l'extensió de la gestió privada

Amb les retallades que arrosseguem des de fa més d'una dècada, pràcticament van desaparèixer les partides pressupostàries destinades a innovació i formació permanent. Això va provocar un cert desconcert i orfandat entre el professorat del nostre país, històricament caracteritzat per un gran interès i compromís amb la renovació pedagògica. Sense el paper de la formació permanent, sovint amb un caràcter cooperatiu, com eren els seminaris, en un context de crisi, la col·laboració entre centres i la reflexió col·lectiva es van anar erosionant.

Aquest buit formatiu ha estat omplert, en els darrers anys, per una multitud d'entitats i fundacions privades, sobretot des de la Fundació Bofill i La Caixa, moltes de les quals estan vinculades al món financer o a grans empreses multinacionals interessades a estendre els seus negocis en l'àmbit educatiu. És així com sorgeixen algunes iniciatives que, a més de productes i serveis educatius, ofereixen formació als equips docents, una certa coordinació i articulació de projectes pedagògics amb una intenció, més o menys amagada, d'obtenir beneficis o d'influir en els continguts i les pràctiques a l'aula. Entre elles cal assenyalar la Plataforma "Escola Nova 21" formada per la Fundació Bofill, La Caixa, Unesco.cat i la UOC, i dirigida per Eduard Vallory. Una plataforma que va gaudir d'un gran suport mediàtic i que va imposar un model d'educació basat en les competències bàsiques, l'aprenentatge per projectes, l'educació emocional i el menyspreu del coneixement. Finalment, el Departament d'Educació l'ha "comprat" i ara forma part de la seva política educativa.

Entre el desconcert dels docents per l'absència de polítiques formatives públiques i l'interès crematístic d'empreses privades, aquest conjunt de projectes impulsats per fundacions i entitats privades i corporacions escampa un cert discurs que difama l'escola i una bona part dels seus professionals a partir d'una presumpta obsolescència, alhora que difon la idea que és possible obtenir solucions fàcils a problemes complexos. Aquest discurs s'assembla a la filosofia de les dietes miracle: receptes simples que permetrien "modernitzar" el sistema sense que sigui necessari invertir en recursos econòmics i silenciament la funció crítica que ha de tenir l'educació. Ans al contrari, bona part d'aquestes empreses i entitats tracten de vendre "productes", normalment tecnològics, o de reciclar antigues metodologies (com ara el treball

per projectes) ressuscitades com la darrera novetat, de la mateixa manera que s'impulsa una tipologia de docent que ja no ha d'ensenyar (perquè presumptament la societat de la informació fa de la transmissió de coneixement un arcaisme) sinó fer de "guia" dels alumnes. Paral·lelament, es potencia l'e-learning i s'abusa de certes teories psicològiques que no compten amb el consens de la comunitat acadèmica, com ara la de les intel·ligències múltiples.

Des d'aquests espais, plataformes i xarxes, es fa servir una retòrica molt progressista, com ara el treball cooperatiu, la "innovació", l'atenció a la diversitat i la personalització de l'aprenentatge. Tanmateix, a la pràctica, la participació en aquesta mena de projectes, que mai no han passat per una anàlisi qualitativa rigorosa ni una avaluació de resultats acurada, es caracteritza per una certa tendència a exigir sobreesforços al professorat i a la creació de perfils, per la inducció a renunciar a drets laborals (molt especialment els relacionats amb la conciliació) i per la tria a dit o mitjançant una entrevista (que resulta ser un mecanisme propi de l'empresa privada i una pràctica discriminatòria). Finalment, una bona part d'aquests projectes d'innovació es tradueixen en la permanència del professorat en la plaça que ocupa lligada a la confiança de la direcció, la qual cosa representa dinamitar la democràcia interna, el dret a la llibertat d'expressió i discrepància i la necessària objectivitat en la provisió dels llocs de treball.

Una qüestió no menys important és el fet que bona part d'aquests projectes generen certa fatiga, perquè els resultats no sempre solen coincidir amb les expectatives. La recerca acadèmica, fonamentada en estudis contrastats, considera que els aspectes metodològics o organitzatius només representen el 6% de l'èxit escolar dels alumnes; les polítiques d'igualació social o que tracten d'evitar la segregació o la reducció de ràtios són infinitament més eficaces. La majoria de les innovacions no han estat avaluades de manera rigorosa, i moltes acaben generant més problemes dels que solucionen. D'altra banda, tècniques com el treball per projectes generen polèmiques entre els especialistes. En resum, el sobreesforç que comporta l'experimentació continuada no sempre es veu recompensat pels resultats reals. D'altra banda, i no menys important, aquesta nova política està augmentant les desigualtats ja existents i la segregació escolar i està ajudant a consolidar un model no democràtic als centres educatius.

Tanmateix, la innovació educativa sí que té les seves conseqüències. La voluntat de singularitzar-se com a projecte propi genera una competència a tots els nivells. Els docents competeixen entre ells per poder romandre al centre o per accedir al de la seva elecció a partir de

perfils professionals o per poder vendre's a les entrevistes i buscar l'acceptació de les direccions. Al seu torn, els centres competeixen entre ells, en funció dels seus projectes, a la recerca de les famílies de major nivell econòmic i acadèmic, que són les que permeten realment obtenir bons resultats educatius.

Per acabar, la innovació també representa la incorporació a la cursa competitiva d'una bona part de la xarxa concertada, que en els darrers anys ha experimentat una certa reculada en el nombre de matrícules. És per això que entre els impulsors d'una bona part de les xarxes d'escoles teòricament innovadores, hi tenen un gran protagonisme moltes franquícies d'escoles privades, bona part de les quals són religioses. El seu desig per competir ha fet que hagin passat de projectar una imatge conservadora a fer un gran esforç per aparentar una imatge innovadora.

Finalment, aquesta cursa per singularitzar-se com a escoles innovadores genera certa especialització en funció de la naturalesa del projecte. En certa manera, representa una dinàmica de branding o d'intentar generar una "marca" de prestigi que permeti atreure les famílies amb més recursos econòmics i educatius, en una deriva que reforça la segregació, també dins de la mateixa escola pública. Aquesta deriva és especialment punyent a les zones urbanes, on la capacitat de tria de les famílies condueix molts centres a la lògica de la competitivitat en un joc de suma zero.

De fet, tot aquest procés de competitivitat ha fet derivar el discurs de la "doble xarxa" (en referència a la dialèctica pública i privada) a la triple xarxa, en què apareixen unes escoles públiques d'elit (sota la categoria "d'innovadores") o especialitzades a tenir alumnes de famílies amb gran capital social i cultural, dinàmica que reforça encara més les desigualtats socials i educatives. Probablement, el fenomen no és nou, però les polítiques dels darrers anys han accentuat la tendència.

Aquesta situació no és nova ni original. Aquesta progressiva especialització d'escoles d'acord amb tipologies de projectes i d'alumnat, gestionades com a empreses que competeixen entre elles, és el que s'ha imposat des de fa algunes dècades als Estats Units i s'està implementant, com a paquets de privatització, en bona part de les societats llatinoamericanes. El resultat de tot plegat és que el sistema educatiu deixa de ser un sistema i esdevé un arxipèlag d'experiències caracteritzades per una competència ferotge i difícilment intercanviables.

Projectes que teòricament sorgeixen d'entitats privades, malgrat que comptin amb el suport tàcit o explícit del Departament, acaben definint les veritables intencions privatitzadores. Alguns ponents del debat "Ara és

demà”, un conjunt de bases de com hauria de ser un nou sistema educatiu, declaren obertament que volen fusionar el sistema educatiu públic amb el privat d’acord amb les condicions i normes de la concertada: les direccions obtenen pràcticament el monopoli del poder, els i les docents són triats a dit i desapareix qualsevol llibertat de càtedra o pensament. Aquest plantejament està motivat precisament per la reculada i el fracàs de l’escola concertada, que està experimentant una davallada d’alumnes en favor de la pública. D’aquí que tracti de fusionar-se amb el sistema públic, a partir de la privatització endògena del sistema, fent que l’escola pública i la concertada siguin indistingibles.

En realitat, la majoria d’aquestes propostes d’innovació, juntament amb el Decret de Plantilles, proposen grans regressions al passat: un passat caracteritzat per unes direccions omnipotents, la degradació de les condicions laborals del professorat, la impossibilitat de discrepar, la capacitat de modelar l’acció educativa en funció de directives imposades des de dalt, la provisió arbitrària del professorat, l’opacitat i la competitivitat extrema.

En nom de la qualitat educativa, també s’han imposat programes de gestió i millora contínua que tenen com a funció fiscalitzar l’acció organitzativa i docent dels centres educatius. El que seria raonable (que l’Administració vetlli perquè les accions educatives es facin de manera correcta i es potenciïn les iniciatives que permetin millorar-les) acaba sovint en una fiscalització constant, que demostra una escassa confiança en els seus treballadors, que implica un sobre esforç a còpia de tasques burocràtiques de discutible utilitat i que sovint són supervisades per empreses privades que no tenen experiència ni coneixements sobre el funcionament del sistema educatiu.

En un sentit molt similar, podríem parlar de les auditories que es fan en alguns centres educatius, molt especialment en els de Formació Professional, amb la intenció d’obtenir certificats ISO, que exigeixen un seguit de dades i indicadors no sempre relacionats amb aspectes rellevants des d’un punt de vista educatiu, que són requerits per empreses auditores especialitzades en l’àmbit financer i empresarial i que solen tenir unes formes i un caràcter kafkià. Aquestes novetats dels darrers anys impliquen que els i les professionals malbaratin un munt d’esforços inútils que generen estrès i que, paradoxalment, desvien les energies necessàries per a les tasques quotidianes per treballar de manera òptima amb l’alumnat i la comunitat educativa. En els darrers anys, assistim a una queixa creixent dels centres educatius respecte a aquesta deriva estèril i a l’increment considerable de burocràcia, que no ens hem cansat de

denunciar públicament i de manera directa a l’Administració i que representa un gran negoci per a les empreses certificadores.

En canvi, USTEC·STEs hem defensat sempre l’experimentació metodològica, la recerca educativa, les noves maneres d’enfocar l’ensenyament-aprenentatge i l’aposta per una avaluació formativa del sistema, que heurísticament serveixi per millorar les pràctiques educatives quotidianes. Ara bé, aquesta aposta per tenir una mentalitat oberta i una vocació de millora continuada ha de fonamentar-se en el treball cooperatiu i democràtic del claustre, a partir de la reflexió col·lectiva, i en la inquietud dels docents, alumnes i famílies. Això vol dir una tipologia de renovació pedagògica que estigui d’acord amb els valors que ens caracteritzen (la llibertat, la igualtat i la solidaritat) i en què els centres s’ajudin mútuament, en comptes de buscar la competència, per tal d’evitar la segregació.

A més, la nostra idea de renovació pedagògica no accepta en absolut la selecció a dit del professorat. Entenem que el professorat té el dret i la responsabilitat de formar-se de manera permanent en totes aquelles tècniques i processos que serveixin per millorar la vida quotidiana dels alumnes i afavorir el plaer pel coneixement. Així mateix, cal preservar la diversitat del professorat i de les metodologies i la llibertat de càtedra, que són els valors de l’educació pública.

f) Es manté la protecció de l'escola concertada

Tal com s'esmenta en apartats anteriors, la LOMLOE, malgrat un llenguatge progressista i l'expressió de bona voluntat de declarar l'ensenyament públic "eix vertebrador del sistema educatiu", no pensa tocar la concertada ni acabar directament amb el sistema de quotes il·legals. Contràriament a la propaganda difosa per sectors de la dreta, no es qüestiona que es continuï fent arribar diners públics a l'escola privada. De fet, defineix el sistema educatiu com el conjunt d'agents públics i privats que presten el servei en un sentit molt similar al que apareix a la LEC (2009). A l'art. 109 es parla, de forma teòrica, d'impulsar i incrementar l'oferta pública —factor que explica la irritabilitat de la dreta—. Ara bé, si bé la llei afirma que vol assegurar-la, no s'estableixen mecanismes perquè això sigui possible. Sembla que tot plegat se supedita a la situació econòmica.

D'altra banda, i també relacionat amb els concerts educatius, també més amunt fèiem notar que a la DA 25a s'explicita que no serà possible segregar nens i nenes per raó de sexe en centres amb fons públics (això també explicaria la irritació d'alguns grups polítics vinculats amb algunes agrupacions religioses). S'entén que és un intent legal de donar suport a aquelles autonomies que ho han intentat, com Catalunya, i a qui el Suprem i el Constitucional els ho ha impedit mitjançant sentències.

Lamentablement, l'articulat de la LOMCE deixa ben clar que en cap cas l'elecció de l'educació diferenciada per sexes pot implicar per a les famílies, l'alumnat i els centres corresponents ni un tracte menys favorable ni un desavantatge a l'hora de subscriure concerts amb les administracions educatives o en qualsevol altre aspecte.

USTEC·STEs demanem l'eliminació decidida, ordenada i progressiva de l'escola concertada, començant pels centres que segreguen per sexe, en tant que la doble xarxa afavoreix la desigualtat social i, en el cas de l'FP, possiblement també la desigualtat laboral, que incideix negativament en la igualtat d'oportunitats.

USTEC·STEs mantenim la filosofia que va inspirar la ILP d'Educació, que considera deslleial la presència d'una xarxa de centres privats, que tradicionalment han tractat d'acaparar l'educació de les classes mitjanes i benestants, amb diners públics. La ILP proposava un termini de deu anys per tal que o bé s'integressin a la xarxa pública, amb les mateixes condicions, drets i deures que els centres públics, tal com va succeir amb la xarxa del CEPEPC ara fa tres dècades, o bé passessin a dependre dels seus propis mitjans.

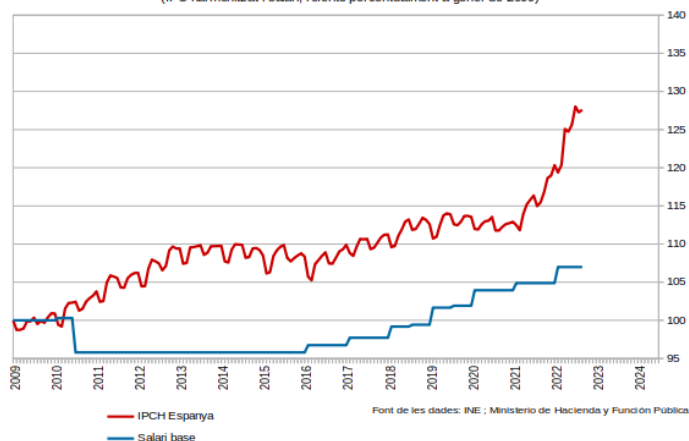
Entenem que la presència de negocis privats educatius que són sufragats amb diners públics representa una distorsió social i educativa que afecta negativament el sistema a còpia de potenciar la segregació, probablement el problema més transcendent al qual ha de fer front el nostre país. Alhora, considerem també indecent per part del departament d'Educació que tanqui línies públiques mentre en manté de concertades o que famílies que demanen l'escolarització a la pública se les aboqui a la concertada per manca de places en determinades àrees, ja que és una actuació que va en contra de la fràgil cohesió social del país i no deixa de ser una malversació de cabals públics pel fet de finançar negocis privats en un servei essencial com l'educació.

En aquest sentit, la comunitat educativa sempre ens ha tingut, ens té i ens tindrà al seu costat, exigint un augment de l'oferta pública en totes les etapes educatives, fent campanyes per la matriculació a l'escola pública, batallant a les institucions i al carrer per evitar el tancament de línies públiques, mobilitzant la comunitat educativa i promovent pactes municipals per reduir les ràtios a escala local per evitar la presència de bonys, desequilibris de matriculació entre centres i repartir equitativament la matrícula viva.

g) La pèrdua del poder adquisitiu acumulat

La bretxa salarial se situa, l'agost del 2022, en una diferència entre preus i salaris del 19,3%, ja que la variació a l'alça dels preus respecte al gener del 2009 ha estat del 28% mentre que els sous han crescut des d'aleshores només un 7%. El sosteniment de la bretxa salarial oberta des del 2010 i l'agreujament d'aquesta distància des del 2021 són clarament observables.

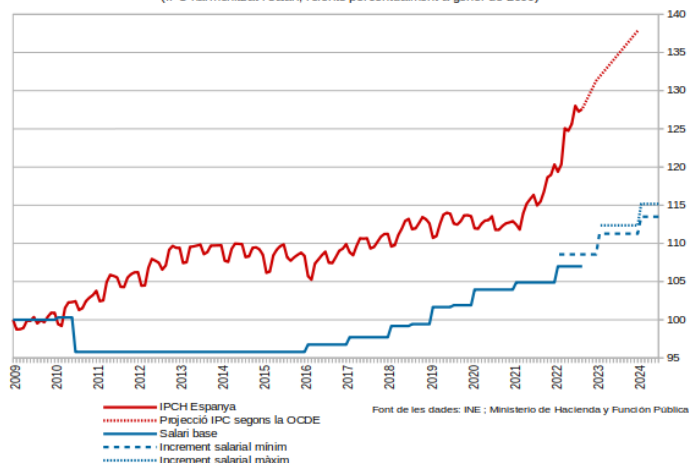
Bretxa de poder adquisitiu dels treballadors públics
(IPC harmonitzat i salari, referits percentualment a gener de 2009)



Aquest gràfic, on s'ha tingut en compte únicament el salari base, mostra l'evolució de l'IPC harmonitzat a Espanya des del 2009 fins a l'agost del 2022, conjuntament amb l'evolució del salari base dels treballadors de l'administració pública.

La pèrdua de poder adquisitiu que suposa no actualitzar els salaris amb l'augment de la inflació durant el període 2022-2024 esdevé especialment greu si es té en compte que s'acumula sobre el gruix ja existent de pèrdua de poder adquisitiu que es pateix amb posterioritat a l'any 2009, l'únic any on les pagues extraordinàries han estat realment pagues dobles. Recordem que la llei 30/1984 (art. 23.2), encara vigent, estableix que les pagues extres han de ser dobles i que any rere any des del 2010 la llei de pressupostos generals de l'Estat "trepitja" aquesta disposició.

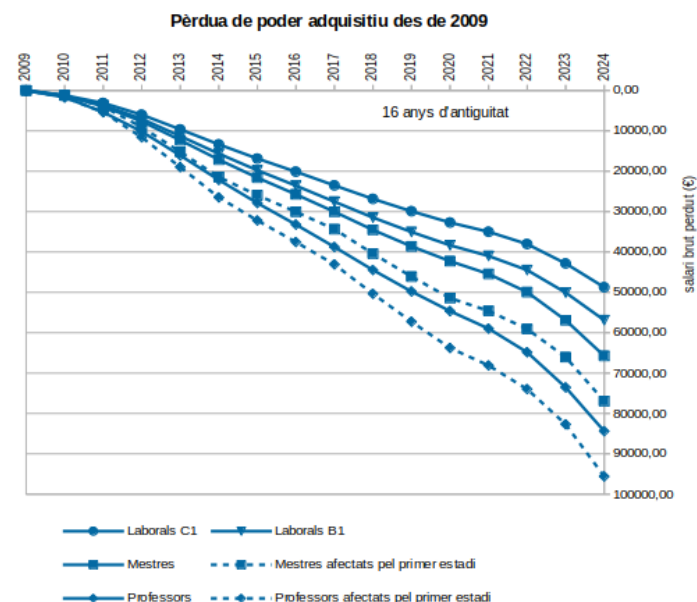
Bretxa de poder adquisitiu dels treballadors públics 2009-2024
(IPC harmonitzat i salari, referits percentualment a gener de 2009)



En aquest gràfic podem observar que la distància entre preus i salaris s'accentua de manera preocupant des de l'any 2021 i sembla que seguirà amb aquesta tendència fins al 2024.

Les pèrdues salarials que tindrem del 2022 al 2024 s'afegiran a les pèrdues que acumulem des del 2009 i arriben a sumar entre 1,5 i 2 anys de salari perdut durant aquests 15 anys.

Resulta alarmant calcular la pèrdua salarial total acumulada des del 2009. El següent gràfic representa l'evolució del salari perdut acumulat des del 2009 per als quatre grups professionals, amb 16 anys d'antiguitat, incloent-hi també aquells docents afectats per la demora en el reconeixement del primer estadi.



Pèrdua del poder adquisitiu des del 2009.

La pèrdua salarial acumulada des del 2009 fins al 2024 ascendirà a 50.000€ per als laborals C1, 57.000€ per als laborals B1, 66.000€ per als mestres i a 84.000€ per als professors. Pel que fa als companys afectats per la demora del primer estadi, cal afegir-hi 11.000€ més.

El conjunt dels i les treballadores va acumular una pèrdua d'un any de salari (100% de salari perdut) entre el 2015 i el 2017. El 2024 els treballadors haurem acumulat una pèrdua de salari d'entre un any i mig i dos anys. El col·lectiu de docents afectats pel primer estadi encapçala les pèrdues visiblement: un/a docent de secundària afectat pel primer estadi a 9 anys:

- a 2015 gairebé va acumular la pèrdua del salari d'un any sencer,
- a 2024, amb el mal acord signat, arribarà a superar la pèrdua de salari de dos anys sencers. La pèrdua equival a haver treballat de franc dos anys en el període 2010-2024!

Les i els treballadors públics d'educació a Catalunya som qui més hi perdem, perquè el nostre territori encapçala, per sobre la resta de comunitats, el creixement de l'IPC des del 2009. Des del 2009 (desembre del 2008) fins a l'agost del 2022 l'augment de l'IPC és del 30,5%, mentre que el global d'Espanya és del 27,7%.

El fet que la cistella de la compra sigui més cara a Catalunya que al conjunt d'Espanya eleva més encara la pèrdua de poder adquisitiu exposada i incrementa en un 2,8% la bretxa salarial referida a l'IPC d'Espanya.

En aquest gràfic es mostra l'evolució de l'IPC a Catalunya conjuntament amb l'IPC a Espanya.

això que en fem aquesta valoració:

- L'increment salarial pel 2022 és insuficient: l'augment de preus que es va produir el 2021 va ser del 6,6%. Atesa aquesta xifra, l'augment salarial del 2% que el gener del 2022 vam percebre els servidors públics és del tot desajustat. El pacte de sumar-hi només un 1,5% significa mantenir una bretxa salarial insostenible i suposa consolidar la pèrdua d'un 3,1% respecte a l'increment de preus del 2021.

- L'increment salarial pel 2023 no compensarà ni la tercera part de l'augment del cost de la vida experimentat el 2022: el més probable és que acabem veient un escàs augment salarial del 3% el gener del 2023, distant de l'augment de l'IPC del 9,1% previst per al tancament del 2022.

- L'increment salarial per al 2024 només compensaria la meitat de la previsió actual de creixement de l'IPC: les prediccions de creixement de l'IPC que han publicat recentment l'OCDE i el Banc d'Espanya per a l'any 2023 són del 5% i 5,6% respectivament, mentre que l'increment salarial pactat seria com a màxim d'un 2,5%.

USTEC-STE (IAC) continuarem exigint que els increments retributius siguin d'acord amb la pujada de la inflació i, en qualsevol cas, no renunciarem mai a la lluita per a la recuperació del poder adquisitiu del personal del Departament d'Educació.

En conclusió, l'acord resulta del tot insuficient perquè:

- No compensa la pèrdua de poder adquisitiu acumulada en els darrers dotze anys, sinó que la farà augmentar més encara.

- L'augment salarial no va unit a l'augment real del cost de la vida. El més lògic seria pactar augments de sou que compensin exactament l'augment de preus que s'ha produït, és a dir, augmentar els salaris segons l'increment real de l'IPC de l'any anterior.

- Els increments fixos pactats són escassos comparats amb l'escalada de preus que estem vivint i que previsiblement continuarem patint.

- Els tres increments variables acordats són insignificantment petits, del 0,5%, i per acabar d'adobar-ho un d'ells va condicionat a un creixement econòmic que amb tota probabilitat, segons les previsions econòmiques ja publicades per l'OCDE aquest mes de setembre, no es produirà.

- L'acord de "millora salarial" signat a Madrid pot situar, amb molta probabilitat, els nostres salaris en una pèrdua acumulada de poder adquisitiu d'entre el 20% i el 25% per al 2024 respecte a preus i salaris de l'any 2009, la bretxa salarial més gran que haurem patit des d'aleshores.

h) L'abandó de la formació permanent

La formació permanent s'ha anat degradant en els darrers anys. Les partides pressupostàries pràcticament es van extingir arran de les retallades de la dècada passada, i avui dia ens trobem amb una tipologia de formació al centre, massa enfocada a dirigir la política educativa d'acord amb els criteris "transformadors" i subjectius del Departament, que no sempre van acompanyats del rigor que podríem esperar.

Actualment, bona part dels esforços del Departament d'Educació es dirigeixen massa a afavorir de manera prioritària la formació dels equips directius, els projectes d'autonomia que segueixen el model de l'escola privada o els projectes d'innovació més pensats per triar el professorat a dit que no pas per millorar les capacitats didàctiques del professorat.

Mentre es multipliquen les exigències formatives al professorat (especialment quan van vinculades als perfils o les places estructurals) i es genera una dinàmica d'interès pels canvis metodològics a l'ensenyament, és paradoxal que l'oferta formativa del Departament s'hagi reduït a pràcticament zero. De fet, hauríem de considerar que la formació continuada del professorat ha estat un àmbit preferent de privatització, en el sentit que el personal educatiu de les escoles ha de recórrer a la seva butxaca (i al seu temps lliure) per obtenir la formació que se li demana per treballar. Encara més, l'oferta del Departament és desenvolupada sovint per fundacions i per universitats tant públiques com privades i condicionada per l'homologació de l'oferta de cursos que realitzen altres entitats i sindicats amb els fons públics procedents dels acords de formació continuada, o bé realitzant directament els cursos, o bé subrogant-los a altres entitats, que en fan un negoci particular i que sovint esdevenen un niu de corrupció, especialment quan hi participa la patronal o les dues grans centrals sindicals, a partir dels acords derivats de les successives reformes laborals.

A més, bona part de la formació patrocinada pel Departament té un caràcter cada cop més polític. N'és un exemple la formació inicial de les direccions, en què els coneixements tècnics es combinen amb un contingut polític que incita els candidats a fer, de la seva funció, una concepció empresarial, ja que entén el "lideratge" com una gestió jeràrquica de l'organització educativa i una gestió empresarial respecte a unes famílies tractades més com a clients que no pas com a part de la comunitat educativa.

D'altra banda, en els darrers anys, i a partir de la capacitat de les direccions d'intervenir en el nomenament o la continuïtat del professorat, es detecten determinats abusos en què la formació sol funcionar com a excusa per incrementar l'horari de permanència en el centre, cosa que dificulta la conciliació o el dret al descans del professorat. Aquesta formació, a més, sovint inclou determinats continguts que acaben condicionant la llibertat metodològica del docent.

Considerem que cal que quedi clar al Departament, que si bé la formació permanent és un dret i una obligació del professional, en cap cas pot implicar una ampliació de la jornada laboral del docent per la porta del darrere, ni una limitació a la llibertat personal de poder triar el model i el moment per formar-se.

L'absència d'una oferta pública, organitzada i gestionada directament per l'Administració ha permès, a més, obrir un sucós mercat a entitats i empreses privades, sovint amb escasses aptituds i coneixements sobre el món educatiu, les quals no tenen cap recança a l'hora de lucrar-se amb els diners del professorat, que paga els cursos organitzats per aquestes entitats per tal d'obtenir, per exemple, els certificats necessaris per aconseguir el nomenament de juliol (en el cas del personal substitut) o per assolir els estadis de promoció docent.

USTEC·STEs considerem que l'Administració ha d'oferir al professorat la possibilitat de formar-se de manera continuada i en activitats que no estiguin vinculades a les retribucions i que es realitzin, prioritàriament, dins l'horari de permanència al centre. Així s'afavorirà l'elaboració i l'anàlisi del treball col·lectiu, es fomentarà la reflexió individual i cooperativa i servirà per millorar la qualitat de l'ensenyament. En aquesta mateixa línia, la formació ha d'anar acompanyada de la possibilitat de dur a terme i integrar treball de recerca i col·laborar amb el món acadèmic.

De la mateixa manera, la potenciació de les llengües estrangeres als centres educatius no ha anat acompanyada de facilitats al professorat per millorar la competència en aquest àmbit. Ans al contrari, l'oferta de les EOI és del tot insuficient per al professorat i les taxes abusives imposades pel Departament representen un obstacle i són una actitud contrària a la mateixa idea de la formació del professorat.

Tampoc no hi ha cap mena de facilitat perquè el professorat pugui compaginar la seva tasca professional amb els estudis universitaris d'ampliació, de postgrau, màsters o doctorats. D'aquesta manera, la propaganda del Departament i del Govern contrasta amb una política que dificulta, més que no pas afavoreix, el nivell formatiu dels docents. Així mateix, considerem que cal-

dria possibilitar la compatibilització de la docència amb la recerca a dins d'escoles i instituts, així com caldria reconèixer el caràcter de formació universitària que comporta la tutorització de les pràctiques.

També considerem que l'Administració ha d'organitzar i gestionar la formació permanent del professorat, que ha de basar-se en les necessitats dels centres i s'ha de desenvolupar en les zones que agrupin diversos centres per proximitat. És en aquest àmbit territorial on s'han de coordinar totes les activitats dels serveis educatius, amb la participació del professorat, tant en el disseny de les activitats i dels models de formació més adients, com en la interrelació de les diverses etapes educatives.

A conseqüència de tot això, USTEC-STEs reivindicuem:

- Una formació permanent pública, gratuïta i lligada a l'exercici de la docència i a la reflexió sobre la pràctica docent, inclosa dins l'horari de permanència, que respongui a projectes i que estigui assessorada i avaluada adequadament.
- Que s'asseguri al professorat interí l'accés a la formació en igualtat de condicions que la resta del professorat.
- Que els centres comptin amb una oferta pública de formació múltiple a partir de les seves demandes.
- Que també l'oferta pugui satisfer les demandes individuals del professorat, no necessàriament lligades al projecte educatiu del centre.
- Que en la formació de centre, es respecti la llibertat dels docents d'assistir o no, en funció de la seva situació personal o dels seus propis criteris metodològics.
- La potenciació de la formació d'equips docents que se centri en la preparació tutorial, metodològica i científica, en l'actualització de continguts, en l'atenció a la diversitat, en la coeducació, en la mediació i en la resolució de conflictes.
- L'ampliació i generalització de les llicències per estudis amb retribució completa, lligades a plans generals de formació permanent del professorat, fonamentades en la valoració del projecte i amb seguiment i control dels representants dels treballadors i treballadores.
- Plans de formació de gestió pública que permetin assegurar a tot el professorat l'actualització professional que no pugui realitzar-se col·lectivament al centre, mitjançant l'oferta suficient d'activitats de formació individual.

- Que es faciliti la formació i el desenvolupament d'activitats de recerca i innovació educativa i la realització d'intercanvis d'experiències, amb reduccions horàries, substitucions, subvencions i períodes sabàtics.

- Que la selecció del personal formador es faci amb criteris objectius i que garanteixi una formació de qualitat.

- Que es potenciï que els formadors i formadores siguin reclutats prioritàriament entre els i les docents en exercici.

- Que s'afavoreixi la innovació educativa generada pels mateixos centres amb la dotació corresponent i amb mecanismes de provisió basats en criteris objectius.

- Que es facilitin els mitjans humans i materials que garanteixin la formació del professorat que exerceixi la docència en zones rurals o allunyades dels llocs on habitualment es fa la formació.

- Que s'estableixin mecanismes que facin possible el seguiment d'una formació universitària reglada, en postgraus, màsters i doctorats.

- Que s'asseguri una oferta adequada per facilitar l'aprenentatge de llengües estrangeres.

- Que es potenciï un intercanvi entre el professorat en actiu del Departament i les universitats a fi que els docents en actiu puguin exercir prioritàriament com a professorat associat a les universitats. És especialment important que mestres i professorat d'escoles i instituts participin directament en la formació inicial de les escoles de magisteri, facultats de ciències de l'educació i altres estudis amb facilitats per compatibilitzar ambdues tasques i les corresponents compensacions pel que fa a dedicació lectiva.

- Que s'articulin els mitjans necessaris per tal que la formació del professorat d'FP estigui equilibrada territorialment.

- Que es permeti la formació en els mateixos centres interessats en una determinada temàtica, en el cas de no poder accedir-hi per problemes de distància o horari.

- La formació a l'empresa durant el període lectiu, de manera completa, amb substitució durant tot el temps de durada.

i) El Decret d'Inclusiva: política educativa de les bones intencions sense els recursos adients ni una bona planificació

El 17 d'octubre del 2017, el Departament va publicar el Decret 150/2017 de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. En el mateix decret, s'explicita que un sistema educatiu inclusiu ha de determinar els fonaments psicoeducatius, formatius, ètics, de defensa de l'equitat i de justícia social que han de permetre crear la societat que desitgem, minvant el fracàs i l'exclusió i augmentant la qualitat educativa per a tots els alumnes sense excepcions.

En essència, calia pressupostar i planificar les actuacions adients per possibilitar el desplegament de totes aquelles accions, mesures i suports per l'assoliment d'una escola inclusiva en la seva màxima expressió. El Decret 150/2017 defineix i descriu quines són aquestes mesures i suports d'atenció a la diversitat necessaris per donar resposta a les necessitats de tot l'alumnat. Bàsicament, els resumim de la següent manera:

- Mesures i suports universals: dirigits a tot l'alumnat del centre, a les quals respon favorablement la majoria.
- Mesures i suports addicionals: estratègicament dirigits a l'alumnat en situació de risc o amb necessitat de suport temporal.
- Mesures i suports intensius: dirigits l'alumnat per al qual les mesures universals i addicionals són insuficients.

El 17 d'octubre de l'any 2022 es van complir 5 anys de la publicació del Decret d'inclusió i ens hem de preguntar si hem assolit un sistema educatiu més inclusiu. La resposta és un contundent NO que tot seguit intentarem explicar.

En primer lloc, per situar-nos millor en aquest context, partim de la definició que Pere Pujolàs i José Ramon Lago donen de l'escola inclusiva: "una escola inclusiva és aquella en la qual poden aprendre junts alumnes diferents, una escola que no exclou ningú, perquè no hi ha diferents categories d'estudiants, només hi ha una sola categoria d'alumnes, sense cap mena d'adjectius, que —evidentment— són diferents. No hi ha alumnes corrents i alumnes especials, sinó simplement alumnes, cadascú amb les pròpies característiques i necessitats. La diversitat és un fet natural, és la normalitat".

Des d'aquesta perspectiva, per tant, els principis que cal prioritzar, preservar i complir per un sistema educatiu inclusiu i que el sindicat USTEC ens fem nostres, són els següents:

- El reconeixement de la diversitat com un fet universal.
- Una única mirada en donar resposta a tots l'alumnat.
- La personalització de l'aprenentatge perquè cada alumne/a pugui desenvolupar al màxim les seves potencialitats.
- L'equitat i la igualtat d'oportunitats com a dret de tot l'alumnat a rebre una educació integral i amb expectatives d'èxit.
- La participació i la corresponsabilitat per construir un projecte comú a partir del diàleg, la comunicació i el respecte.
- La formació del professorat i personal laboral per promocionar oportunitats de creixement col·lectiu i per desplegar projectes educatius compartits.

Des d'USTEC·STEs hem seguit des del primer moment el desplegament del Decret d'Inclusió i hem analitzat el moment actual. Aquesta anàlisi ens permet afirmar que estem molt lluny d'assolir l'objectiu d'un sistema educatiu plenament inclusiu. A continuació n'assenyalem els indicadors:

- El Departament d'Educació, prèviament a la publicació del decret, va portar a terme un estudi per preveure les necessitats i els recursos pressupostaris indispensables ("Memòria d'Avaluació de l'Impacte del Projecte de Decret de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema inclusiu", novembre 2016). La implementació s'havia d'acomplir el curs 2019-2020. Afirmem que, a hores d'ara (curs 2022-23), encara no es disposa dels recursos personals (personal docent i laboral) que s'havien previst incorporar.

- Des del primer moment, el Departament ha incidit sobretot en la creació de mesures i suport intensius. Creiem que és una errada greu. Aquests són molt necessaris (per atendre l'alumnat amb NEE, un 5% del total), però això ha suposat abandonar i oblidar en bona part l'objectiu primordial d'impulsar i desplegar les mesures addicionals i, sobretot, universals (les dues, han de donar resposta al 95% de l'alumnat). Des del primer moment, el projecte ha nascut coix.

- Pensar que la creació de mesures i suports intensius seria suficient per assolir una escola més inclusiva va ser una equivocació, la realitat és evident. La creença comportava que a mesura que l'alumnat amb NEE s'anés escolaritzant als centres ordinaris i, per tant, disminuint als CEE, el personal expert dels CEE passaria a formar part dels CEEPSIR (centres d'educació especial proveïdors de serveis i recursos) per acompanyar tant alumnes com personal educatiu. El resultat és que gairebé no s'han desplegat els CEEPSIR, ja que no s'ha

produït aquesta disminució d'alumnat als CEE, sinó al contrari, l'alumnat ha anat incrementant any rere any i actualment són també escoles massificades.

- Manca clarament una bona planificació per part del Departament d'Educació. No s'ha planificat bé ni s'ha invertit en la mesura correcta.

- No s'ha implementat (o ha estat molt minsa) una formació molt necessària adreçada a tots els agents implicats (docents, personal laboral i professionals dels serveis educatius) per garantir el coneixement i l'impuls de la inclusió als centres educatius.

- Tot i la creació de mesures i recursos al llarg d'aquests anys (bàsicament de caràcter intensiu), aquests resulten insuficients per donar una resposta educativa ajustada a tot l'alumnat (un dels principis de la inclusió). El fracàs escolar, l'abandonament prematur per part d'alguns alumnes i el desencís i frustració per part d'altres davant la manca d'una oferta atractiva o d'un itinerari formatiu del seu interès (personalitzat) que els possibiliti un bon desenvolupament personal i social i una transició a la vida adulta són evidents i són percebuts de forma inequívoca pels treballadors i treballadores del món educatiu. Calen més recursos humans i materials, més suports i més mesures.

- Desaprofitament i manca de planificació, per part del Departament d'Educació, a l'hora de comptar amb els agents amb una major expertesa i amb funcions assessores per impulsar de forma decidida el canvi de model cap a una escola inclusiva. Els serveis educatius havien de ser un dels pals de paller del desplegament del Decret, no només en la detecció, identificació i avaluació de les necessitats específiques de suport educatiu (NESE), sinó en l'assessorament i orientació en la implementació d'un model educacional constructiu, amb actuacions indirectes, transversals i preventives, centrades en el context i col·laboratives amb altres agents.

- No s'han prioritzat, per manca de planificació, recursos i aprofitament dels agents amb més expertesa, les accions orientades a proporcionar eines i estratègies als agents educatius i a les institucions amb els objectius de millorar la qualitat de l'ensenyament i la participació i l'aprenentatge de tot l'alumnat. Això permetria avançar de forma decidida en una direcció inclusiva.

- Amb les ràtios actuals la inclusió esdevé merament una il·lusió, és inviable avançar en un model inclusiu. Davant la complexitat del nostre sistema educatiu dins una societat molt diversa, és totalment impossible oferir una resposta educativa ajustada i personalitzada als alumnes de les aules. Esdevé primordial i necessària una baixada important de les ràtios a les aules que permeti

poder treballar als docents i al personal laboral d'atenció educativa amb la qualitat exigida; unes ràtios que permetin exercir una acció tutorial adequada i efectiva.

- Un model d'escola inclusiva comporta una transformació molt rellevant del sistema educatiu, amb infraestructures que permetin realment una oferta educativa diversificada i amb canvis organitzatius i metodològics rellevants. El Departament d'Educació no s'ha vist capaç, per manca de competència, pressupost o planificació, de liderar i fer efectiva aquesta transformació.

- Finalment, portar tot això a terme, amb convicció, voluntat i una bona planificació, no és possible sense un pressupost digne en Educació. Si de veritat ens volem creure que l'educació és motor de canvi i garantia d'oportunitat i igualtat social i volem un sistema plenament inclusiu, cal assolir una inversió pressupostària mínima del 6% del PIB (molt lluny de l'actual).

j) La qüestió de les ràtios

USTEC-STEs ens mantenim en el repte d'aconseguir baixar les ràtios de les nostres aules perquè el considerem un canvi fonamental de base a partir del qual començar a construir un nou paradigma com és l'educació inclusiva.

La reducció d'alumnes a les aules la considerem peça clau per impartir docència amb la qualitat necessària. Per assolir-la, pretenem participar i fer propostes als diferents espais on es programa l'oferta educativa i l'admissió d'alumnat.

A més, aquesta reducció del nombre d'alumnes per grup implicaria un increment dels grups i línies públiques i dels llocs de treball, un objectiu que també perseguim com a organització sindical.

Fins ara la mesura del govern de baixar les ràtios als primers cursos de cada etapa és del tot insuficient i a la pràctica ha esdevingut merament una mesura d'apagador. Allà on s'han reduït ràtios, s'ha traduït en un tancament de grups públics i en una flagrant desviació d'alumnat cap a la concertada.

El repte que mantenim des d'USTEC-STEs quant a ràtios és el següent:

- 16-18 alumnes a tots els grups d'infantil,
- 18-20 alumnes a tots els grups de primària i
- 20-25 alumnes a tots els grups de secundària i batxillerat.

k) Els perills d'una cultura de l'avaluació com a fórmula de fiscalització docent i els perills del big data

Ara fa una dècada, les administracions educatives semblaven obsessionar-se amb l'avaluació com a manera de fiscalitzar la tasca docent i de millorar el rendiment de l'alumnat a un mínim cost. Fins i tot es va expressar la temptació de lligar la remuneració dels docents als resultats educatius de l'alumnat, com passa en alguns països, i com sortia en alguns esborranys. USTEC·STEs ens hi vam oposar en ferm i vam elaborar arguments per posar l'opinió pública en contra, perquè resulta obvi que els resultats educatius desiguals tenen com a principal causa les desigualtats socials.

Ara, en els darrers quatre anys, sembla que les prioritats han canviat. Probablement la pandèmia, en la seva terrible combinació de situació inesperada, paralització de l'administració i manca de voluntat d'invertir en professorat i reduir ràtios per posar remei a una situació tan anòmala, també ha generat una caiguda de nivells que el Departament tracta de dissimular. En aquest sentit, bona part dels esforços dels responsables educatius semblen voler dissimular la situació actual i per això s'ha variat la línia pel que fa a polítiques d'avaluació.

En l'actualitat, sembla haver-se suspès, momentàniament, la idea de fer servir l'avaluació de l'alumnat com a fórmula d'avaluació docent, amb conseqüències econòmiques o professionals. Es manté, tanmateix, la possibilitat de ser avaluat/da en l'exercici docent per obtenir crèdits per als sexennis. No obstant això, sembla que ara la prioritat és complir amb l'agenda 2030, que entre altres objectius, planteja l'escolarització, almenys, del 90% dels joves entre 16 i 18 anys al sistema educatiu reglat. Això ha implicat una gran pressió sobre els centres i els equips docents per aprovar l'alumnat en un context d'insuficiència pressupostària endèmica (2,74 d'inversió del PIB enfront del 6% que recomanen els organismes internacionals, i la meitat del que dediquen països del nostre entorn). Això vol dir que l'avaluació, cada vegada més, sembla orientar-se cap al maquillatge de resultats, més que no pas, com hem defensat sempre USTEC·STEs, cap a ser una eina d'anàlisi i control per detectar on hi ha més necessitats per orientar-hi recursos i poder prendre les millors decisions educatives.

Aquesta nova dinàmica implica també una creixent desconfiança en avaluacions emblemàtiques com PISA (que USTEC·STEs sempre hem criticat) perquè alguns governs, inquiets per la pressió de les seves opinions

públiques, han començat a falsejar resultats (com ha passat amb algunes comunitats autònomes espanyoles). De la mateixa manera, les proves de competències bàsiques acaben esdevenint una eina, més que d'anàlisi, de condicionament de les noves orientacions docents d'acord amb la lògica competencial i de l'agenda dels organismes econòmics internacionals i de les patronals locals.

Aquests canvis s'han consolidat en la LOMLOE, on aquest enfocament competencial i l'adopció de mesures com la nova denominació de les qualificacions (en procés d'assoliment, assoliment satisfactori, assoliment notable i assoliment excel·lent) no oculten la intencionalitat de combatre la repetició, de millorar les estadístiques de promoció i d'aparentar millores educatives en un moment de desinversió en l'educació pública. Per fer això, el que es fa és burocratitzar l'avaluació a còpia d'informes extensos i exhaustius, amb expressions no sempre clarificadoras, que impliquen una multiplicació del volum de feina i que no sempre serveixen ni a l'alumnat ni a les famílies per poder comprendre en quin punt es troba respecte dels objectius a assolir. A tot això s'afegeixen els condicionaments imposats als equips docents per incentivar la promoció universal, fet que produeix paradoxes com ara que les adaptacions curriculars s'estan universalitzant amb un punt d'absurd. Suspendre un alumne implica uns nivells de justificació amb una càrrega tan enorme que, a la pràctica, el Departament aconsegueix bones estadístiques ocultant la realitat, perquè els docents acaben cedint a la pressió i aproven a la majoria d'alumnat malgrat que les evidències aconsellarien el contrari.

Precisament un dels darrers obstacles que quedaven per assegurar uns nivells mínimament homologables dins el sistema educatiu era la selectivitat, la qual, si bé pot resultar un mecanisme discutible i millorable per tal d'arribar a la universitat, el cert és que garantia una certa igualtat d'oportunitats entre alumnat d'entorns socials diversos. Tot just el darrer curs ja s'han anunciat canvis profunds en la selectivitat, que passarà a ser competencial, això molt probablement, com s'ha vist en aquests darrers anys, pot equivaler a una profunda devaluació dels continguts impartits. Una devaluació que anirà per barris, perquè és obvi que aquelles famílies amb menor capital cultural disposaran de nivells educatius inferiors respecte a l'alumnat d'aquells centres amb major capital cultural i social. Així serà com s'acabarà amb la igualtat d'oportunitats. De fet, amb els canvis derivats de la innovació, l'enfocament competencial i la promoció universal, el que ens trobarem serà una devaluació completa de les titulacions oficials. Com ja fa generacions que succeeix als Estats Units, a l'hora d'obtenir una feina serà més important

la tipologia de centre i l'entorn on l'alumne/a s'hagi escolaritzat que la titulació. Això significarà que l'escola pública deixi de funcionar com a una institució que permet la igualtat d'oportunitats.

Cal destacar també que l'avaluació, que hauria de representar un valuós instrument d'anàlisi per orientar recursos i metodologies, a la pràctica acaba esdevenint un procés carregós i burocratitzat, que acapara bona part de temps i esforç i que ha fet, a la pràctica, incrementar l'horari de dedicació del professorat i, per tant, empitjorar les condicions laborals. Paradoxalment, aquest esforç, que implica una munió de documents i informes en un llenguatge sovint carregat d'eufemismes i parafrasis, no aconsegueix informar, sinó més aviat confondre alumnat i famílies.

D'altra banda, la digitalització, amb una important inversió en l'adquisició d'ordinadors i programes, també comporta cedir les dades de la comunitat educativa, especialment alumnat i professorat, a unes empreses que faran negoci amb aquest *big data*. Una informació valuosa, que es pot vendre a multitud d'empreses amb l'objectiu d'enriquir-se i qui sap si muntar polítiques d'enginyeria social.

Finalment, és destacable que allà on no existeix l'avaluació és en les polítiques dels darrers anys del Departament d'Educació. La voluntat de "transformar l'educació", de la "nova innovació" i les ocurrencies diverses del personal del Departament no comporten absolutament cap mecanisme de control de caràcter quantitatiu, qualitatiu i comptable. Sembla que, en educació, tothom ha de retre comptes menys els autòcrates que dicten mesures, sovint absurdes, que mai no són rectificades, entre altres motius, perquè no s'atreveixen a sotmetre-les a escrutini públic.

Per tot això USTEC·STEs exigim:

- Processos d'avaluació simplificats, sense burocràcia, comprensibles, i en cas que calguin més detalls, reducció d'hores lectives per poder reflexionar amb calma sobre la valoració dels progressos de l'alumnat.

- Entendre l'avaluació com a reflexió col·lectiva, que serveixi per detectar on calen més recursos de caràcter material i metodològic. Que les conclusions dels equips docents es tradueixin en menors ràtios i més professorat allà on es detectin més necessitats.

- Acabar amb l'avaluació voluntària com a mecanisme per obtenir crèdits per als estadis de promoció docent.

- Eliminar les proves de competències bàsiques i promoure avaluacions internes d'acord amb l'entorn del centre i la seva evolució sociològica.

- Deixar de participar en les proves PISA. El sistema educatiu de Catalunya s'ha de comparar amb si mateix, per detectar on cal més inversió per millorar els resultats.

- Acabar amb les pressions als equips docents per afavorir la promoció universal i dotar-los de més independència per qualificar l'alumnat.

- Informes més simples, comprensibles i amb qualificacions transparents.

- Promoure l'ús de programari lliure i impedir la cessió de les dades d'alumnes i professorat amb intenció comercial o política.

- Implementar una política d'avaluació de les polítiques i iniciatives del Departament d'Educació on el professorat tingui un paper preponderant.

I) El menyspreu de les humanitats i les arts

Una de les característiques comunes que comparteixen les diferents reformes educatives que s'estan produint arreu del món, i també al nostre país, consisteix a reduir el pes de les humanitats i les arts en el currículum i en el temps educatiu. La majoria de vegades, aquesta reducció es fa en benefici de continguts relacionats amb el "foment de l'emprenedoria" o competències més adreçades al "mercat de treball", com si l'objectiu exclusiu dels centres consistís a formar treballadors sol·lícits. De fet, en bona part de la suposada innovació que tracten de vendre, s'hi percep com les humanitats no hi apareixen, entre altres raons perquè resulta molt difícil establir metodologies innovadores en matèries que exigeixen un grau elevat de reflexió individual i col·lectiva per part d'alumnes i docents.

En certa manera, aquesta involució té a veure amb el menyspreu de tot allò que no sigui productiu o que no permeti millorar els beneficis de les empreses. No és casual que sigui l'OCDE, grup de pressió de les grans empreses transnacionals que tracta d'imposar mesures neoliberals als governs sobirans, qui és al darrere d'aquestes indicacions. L'aversion a les humanitats i les arts està motivada, sobretot, perquè esdevenen el fonament que fa possible el pensament crític que sempre hem reivindicat a l'aula.

Les humanitats permeten a cada persona entendre com funciona el món i és aquesta comprensió la que permet transformar-lo. És per això que la reducció generalitzada de matèries com les llengües clàssiques, la literatura, la història, les arts... que es fa a la majoria d'espais educatius no s'esdevé als centres on es formen les elits. El poder sap perfectament que les humanitats formen l'individu per aprendre a pensar. I qui sap

pensar sap manar. El menú de competències bàsiques esdevé, per dir-ho així, una reducció de continguts profunds a canvi d'habilitats aplicades superficials i limitades que serveixen perquè la majoria de l'alumnat aprengui a treballar i a obeir.

USTEC·STEs sempre hem reivindicat el principi de l'escola integral sobre la qual va teoritzar, a començament de segle XX, el pedagog català Francesc Ferrer i Guàrdia. L'escola integral ha de dedicar-se a formar l'individu en totes les seves dimensions. Ha d'aspirar a donar els instruments tècnics i teòrics necessaris per exercir una professió, i això ha d'anar acompanyat d'una educació emocional i en valors d'acord amb els principis republicans de llibertat, igualtat i fraternitat, a fi d'anar bastint un món fonamentat en la cooperació i la solidaritat. A més, per descomptat, l'educació ha de garantir l'accés i el gaudi de la cultura, que permet a cada persona entendre el món i gaudir de la bellesa.

La política educativa quant a les arts hauria d'anar acompanyada de mesures estratègiques concretes que aborressin la formació del professorat: reivindiquem i exigim una bona formació en totes les especialitats de l'educació artística durant els estudis universitaris de magisteri. Les mencions no garanteixen prou una bona formació de base als docents per impartir educació artística. Des del canvi de titulacions, el nombre de crèdits de les especialitats de magisteri ha disminuït considerablement.

El nou currículum de primària sorgit de la LOMLOE estructura els sabers en quatre blocs fonamentals: Educació Musical, Educació Visual i Plàstica, Educació Audiovisual i Educació en Arts Escèniques i Performatives sota el paraigua de l'educació artística. No té sentit parlar de 4 blocs igualitaris quan, a la pràctica, només hi ha una especialitat reconeguda, la música i un perfil, el d'EViP. Així mateix, tenim un dèficit d'espais i materials adequats per treballar les àrees que proposen.

No compartim en aquest sentit el concepte dels àmbits perquè trenca amb el dret a l'especialitat docent. L'àrea de música i la de visual i plàstica no poden ser un únic àmbit i han de ser considerades com a matèries individuals amb les seves pròpies especificitats. El fet de no establir una dedicació obligatòria de cadascuna d'aquestes disciplines als diferents nivells educatius i el fet que sigui una avaluació conjunta minva la qualitat de cadascuna d'aquestes disciplines i les menyspreja.

Pel que fa a la LOMLOE i l'àrea de filosofia a secundària, és una clara declaració d'intencions per part del govern el fet d'excloure aquesta assignatura dels ensenyaments obligatoris i concentrar-la exclusivament al batxillerat, en tant que representa clarament un pas ideològic envers allò que exposàvem a l'inici d'aquest apartat del nostre programa electoral.

m) El greuge del gènere i l'agreujament de la discriminació de les docents i personal laboral

Hem viscut molts canvis socials en aquests darrers 4 anys, però, per l'apartat que ens ocupa en volem destacar dos: el paper que ha jugat el moviment feminista posant al centre de l'opinió pública debats relacionats amb les dones i l'afectació que ha tingut la pandèmia per a les dones.

El moviment feminista ha sacsejat i posat en dubte les institucions i el sistema patriarcal que perpetuen. Veiem petits i tímids canvis en els espais de negociació que trepitgem que tenen a veure amb aquest pas tan important que ha provocat el moviment feminista del qual formem part.

Un d'aquests canvis ha estat la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que ha estat substituïda per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, que amplia continguts i, a tall d'exemple, accepta nous àmbits de violència, com l'educatiu i l'institucional. Aquest pas ens ha permès, en el si de la funció pública, per exemple, tenir debats sobre com els permisos que existeixen en l'actualitat no s'adapten a les noves realitats socials, als nous models de família. Hem posat de manifest que la mirada de la institució a l'hora de marcar normatives és des del punt de vista que marca el patriarcat, amb un patró de família heterosexual amb cap de família i dona sobre la qual recauen les tasques de cura.

Al Departament d'Educació aquests canvis s'han traduït en passes molt petites i incentivades per la nostra tasca constant de manifestar aquest deix descrit.

Recordem que el Departament tenia ajornada l'actualització del Pla d'igualtat de gènere, que hauria hagut de ser revisat i actualitzat el 2019. Ho hem denunciat reiteradament a tots els espais possibles. Cal recordar també que el 2019 dos alts càrrecs del Departament ens varen reconèixer que no sabien ni que existís aquest instrument de diagnòstic. Ha estat ara, al mes de maig del 2022, que s'ha activat un grup de treball específic per a l'elaboració d'aquest document que ha de servir d'anàlisi i disseny de polítiques i mesures que eliminin la discriminació que vivim les dones al nostre sector en concret.

Aquestes mesures, però, tenen un inconvenient que és que en moltes ocasions es queden en un pla burocràtic. No tenen una aplicació real ni efectiva.

El Pla d'igualtat recull, com a exemple, dades quantitatives. Totes les situacions de discriminació que es deriven del Decret de plantilles no són susceptibles de ser recollides quantitativament, i aquí rau la ineficàcia dels plans d'igualtat.

El sistema que es deriva de la LEC pot provocar més discriminacions i desigualtats amb la incorporació de l'entrevista com a mecanisme per ocupar un lloc de treball públic. Com hem exposat en altres apartats, els requisits han deixat de ser totalment objectius i transparents. L'objectivitat demostrada en l'experiència i la formació acreditada pot quedar amagada sota la subjectivitat que comporta una entrevista i pot impedir obtenir feina pel fet d'estar embarassada o de voler gaudir d'una reducció de jornada per tenir cura d'un fill o filla o familiar. S'hi afegeix el fet que els formularis per concedir els permisos relacionats amb les cures inclouen una casella perquè hi consti el vistiplau de la direcció del centre, una informació que també pot ser utilitzada a l'hora de formular o no una proposta de treball i que al mateix temps resulta difícilment demostrable.

A més a més, cal tenir en compte, i afegir a aquest nou sistema de selecció de personal, la influència que poden tenir els anomenats processos d'innovació pedagògica en què específicament s'exigeix compromís i esforç. Això significa implícitament renunciar a drets laborals, ignorar els límits de la jornada laboral o sacrificar la conciliació amb la vida personal. Recordem clarament el “compromís i esforç” que es demanava al començament de les retallades, el 2010, en què explícitament se'ns comminava a fer més amb menys. Encara avui dia no només les professionals continuen carregant amb la precarització i els continus ajustos pressupostaris, sinó que sembla que es pugui posar en dubte el seu compromís, esforç i professionalitat i fins i tot es pot veure perillar el seu lloc de treball si no assumeixen, aquest cop, una etiqueta i tenen una determinada “disponibilitat” horària que no entén de permisos, ni de reduccions, ni de cures.

Per finalitzar cal apuntar, també, que durant aquest període de 4 anys la vivència de la pandèmia des del punt de vista de les docents ha estat complicada, especialment per a les que tenen càrregues de cures. La trampa institucional de fer entendre que el teletreball era una opció vàlida quant a la conciliació ha quedat palesa i ha provocat situacions d'estrès i desequilibri en les treballadores en general, però també per al col·lectiu docent que davant d'una gestió nefasta per part del Departament, ha hagut d'adaptar-se tecnològicament i metodològicament a una situació que hauria estat impensable abans del març del 2019.

Cal, doncs, continuar lluitant per una transformació estructural per fer front a una societat que necessita prendre consciència, canviar rols i estereotips i erradicar la violència contra les dones establint nous models i serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles i permetin trencar amb les jerarquies establertes pel patriarcat i el capitalisme, les quals no només dificulten la promoció de les dones, sinó que suposen una greu discriminació.

n) Per un pacte d'estabilitat ja!

Les diferents mobilitzacions del col·lectiu interí, especialment les vagues en defensa de l'estabilització i la fixesa que es van realitzar el 28 d'octubre i el 30 de novembre del 2021 a Catalunya amb un ampli seguiment, van aconseguir aturar el Decret Iceta (conegut com a “Icetazo”) i van forçar un nou marc legal estatal conegut com a “Llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública”. Aquesta llei, aprovada al Congrés, és la transposició de les diferents sentències europees que obliguen el govern espanyol a reduir la taxa d'interinatge a un màxim del 8% abans de la fi de l'any 2024 —a Ensenyament, a Catalunya, gairebé arriba al 40% en l'actualitat—, per vies que no siguin el concurs-oposició, ja que aquest procés en cap cas garanteix l'estabilització de les persones interines en abús de temporalitat.

La llei aprovada al Parlament espanyol no recull cap sanció a l'Administració per l'abús de temporalitat —per mantenir amb contractes temporals a personal amb més de tres anys de serveis prestats—; però va obrir la porta a una de les reclamacions que USTEC-STEs (IAC) hem defensat durant molt de temps pràcticament en solitari, tant a les meses de negociació com mitjançant la pressió parlamentària als diferents grups polítics i també als carrers, amb mobilitzacions i vagues en defensa del col·lectiu interí. La funcionament del col·lectiu via concurs de mèrits recull les demandes del nostre sindicat per tal d'estabilitzar els i les docents interines així com el personal laboral interí sense haver de superar un sistema d'oposició injust, en molts casos arbitrari i que no reflecteix fidelment l'experiència, els coneixements i les bones pràctiques de moltes de les persones aspirants.

Així i tot, aquesta via excepcional aconseguida no és el concurs de mèrits que vam defensar: restringit pels i les docents interines i personal laboral en frau de llei i amb una baremació on l'experiència comptabilitzés com a mínim un 70%. En aquest moment, ens trobem immersos en un concurs de mèrits de lliure concurrència per al personal docent, on els serveis prestats tan sols compten un màxim de 7 punts sobre 15, amb un topall de 10 anys d'experiència. Aquesta fórmula, sumada als in comptables incidents enregistrats durant el procés de sol·licituds, no dona les garanties necessàries. A més, s'estableixen, amb posterioritat al concurs de mèrits, un concurs d'oposició “tou” (sense parts eliminatòries) i unes oposicions clàssiques.

Quan la llei va arribar al sector públic català per definir el nombre de places a cada col·lectiu, USTEC-STEs (IAC) vam defensar la necessitat que fossin almenys

15.000 les places al concurs de mèrits, en detriment de les places als concursos d'oposició. Vam entendre que maximitzar el nombre de places pel concurs de mèrits era un factor determinant, i de fet vam aconseguir que l'oferta inicial inferior a 10.000 places incrementés a 12.859. Malgrat tot, aquestes 12.859 places del concurs de mèrits són insuficients; i les 14.246 previstes per a la convocatòria del concurs-oposició no eliminatori tampoc no garanteixen que siguin cobertes en la seva totalitat per interins en abús de temporalitat.

Davant una situació que planteja la possibilitat que a 1 de setembre del 2023, després d'un procés extraordinari amb més de 27 mil places estabilitzades, un nombre important del col·lectiu en frau de llei no sigui funcionari de carrera, cal activar de manera urgent un pacte d'estabilitat per donar garanties de continuïtat de feina als interins amb més de tres anys de serveis prestats. Aquest pacte, tal com va funcionar l'any 2007, l'hem reclamat en solitari durant els darrers anys. Ara, la llei aprovada al Congrés permet als governs autonòmics desenvolupar-lo. El pacte d'estabilitat està recollit en l'acord sindical de setembre pel retorn de l'hora lectiva i la reversió de les retallades, i el continuarem exigint en les meses de negociació.

Aquest pacte hauria d'incloure:

- Garantia de feina per als docents interins amb tres o més anys de serveis prestats a 1 de setembre del 2023. Negociable als dos anys de serveis prestats.

- Lloc de treball fins a l'estabilització en un nou procés selectiu, que hauria de ser un nou concurs de mèrits a partir del 31 de desembre del 2024. Aquest procés també haurà de donar cobertura a les aprox. 3.500 places que s'incorporaran l'1 de gener del 2023 fruit de l'acord per la reducció d'una hora lectiva.

- Cap persona interina amb més de tres anys de serveis prestats no pot ser acomiadada.

- Fase prèvia a les adjudicacions d'estiu pels interins que s'acullin al pacte d'estabilitat. Col·lectiu prioritari davant les propostes de continuïtat.

- Atenció especial per a les persones interines més grans de 55 anys que portin un mínim de 3 anys impartint docència en centres públics, per tal que puguin arribar a la data de la jubilació prestant serveis com a personal interí docent.

Cal que l'acord del pacte sigui negociat i acordat abans de la resolució definitiva del concurs de mèrits.

3) 2019-2023: la nostra acció i les nostres lluites

a) La nostra presència a les meses de negociació

L'àmplia majoria de representació del nostre sindicat ens ha permès que USTEC-STEs hagi continuat liderant els posicionaments de la part social en les diferents meses sectorials de negociació. Hem procurat la unitat sindical quan ha estat possible, però hem plantejat posicionaments, accions i mobilitzacions diferents quan hem considerat que eren la millor opció per defensar el conjunt dels i les treballadores de les polítiques del Departament.

USTEC-STEs hem preparat, exposat, defensat, argumentat i publicat tot allò que es negociava a les meses sectorials. Com a sindicat majoritari som conscients que representem i estem al servei del conjunt de treballadors i treballadores del Departament. Per tant, en les meses sectorials, i les actes així ho demostren, hem intervingut més que la resta de la part social, amb els arguments més sòlids i la documentació més precisa, cercant sempre la millor manera de defensar el conjunt de treballadors i treballadores.

L'Administració ha seguit dinamitant aquest espai de negociació convertint-lo en un mer tràmit preceptiu, com a indesitjat requisit legal, que ha fet servir per dedicar-se a informar de les seves ocurrencies, retallades o opinions de polítiques educatives. Durant els darrers anys, el verb "negociar" ha estat absent del diccionari de Via Augusta, la qual cosa resulta enormement perturbadora i diu molt de l'escàs sentit democràtic i social d'aquesta administració. El cas paradigmàtic ha estat el calendari escolar, que ha imposat unilateralment un empitjorament de les condicions laborals del professorat i del personal laboral durant el mes de juliol. Aquest canvi en el calendari respon més a qüestions electoralistes i a l'esperit profundament populista i ha enviat un missatge a l'opinió pública que humilia els i les professionals.

Amb la conselleria de Cambray, s'ha evidenciat més que mai la dificultat per negociar. El conseller ha fet servir continuadament els mitjans de comunicació i la premsa per informar, no només els sindicats, sinó també el conjunt de treballadors i treballadores. Fins i tot les direccions ho van denunciar en un comunicat a finals del curs passat en el qual advertien del col·lapse al qual s'estava portant el sistema educatiu.

Així, davant una Administració sense gens d'interès

per escoltar i negociar, des d'USTEC-STEs vam liderar el bloqueig de les meses sectorials durant el període de mobilitzacions de març a juny. Una mesura de pressió amb l'objectiu d'advertir l'Administració que no és possible viure en la imposició. Una mesura que deslegitimava bona part de les seves mesures i evidenciava el seu tarannà thatcherià.

A més d'intervenir a la mesa sectorial, USTEC-STEs hem participat en els diferents comitès d'empresa del personal laboral i, com a IAC, en la negociació del conveni del personal laboral i a la mesa general de funció pública. En la MEPAG justament s'ha arribat a un acord en què hem aconseguit situar més places per al concurs de mèrits que, encara que no ens deixa satisfets al 100%, representa un pas important. Caldrà fer-ne el seguiment pertinent i valorar si serà suficient per assolir que el desembre del 2024 no quedi cap docent ni cap laboral en frau de llei.

Aquesta presència només és possible gràcies a les eleccions sindicals. No ser representants suposa, per exemple, que en meses on no som presents, com ara a Madrid, se signin acords que no aprovaríem, com és el cas recent on tota la part social ha signat un sistema d'accés a la funció pública que nega que l'experiència docent es pugui incloure en la fase d'oposició, fet que ajudaria el personal interí a superar finalment el concurs-oposició.

Quant a l'aplicació dels resultats en les futures eleccions, volem denunciar que el govern aplica restrictivament la llei espanyola que dicta quins són els sindicats més representatius i els sobrealimenta més enllà de la representació real que obtenen a les urnes, cosa que provoca que el vot que fan els i les docents quedi desvirtuat.

b) Línies d'acció sindical: vincle de lluites i reivindicacions socials

L'acció sindical és i ha de continuar essent la branca més activa del sindicat quant a la defensa dels drets laborals del col·lectiu docent i als vincles de reivindicacions en un context de resistència social com l'actual.

USTEC-STEs possibilitem establir sinergies per esdevenir una eina potent de pressió col·lectiva davant l'administració i la deriva de les polítiques neoliberals actuals. Això és possible gràcies a les múltiples accions que duem a terme: convocatòria i articulació de jornades de vaga, programació i planificació de les mobilitzacions,

manifestacions, concentracions i estratègies de participació col·lectives, tasques de difusió i comunicació, presència en tots els àmbits socials i educatius incidint en l'opinió pública, etc.

Defensa de la llengua: la llengua no es toca

Som un sindicat compromès amb el català que aposta per la immersió des dels seus inicis. Això fa que formem part activament de moltes de les entitats, campanyes i plataformes que treballen per la llengua catalana i en defensa de la immersió lingüística com ara Som Escola, Plataforma per la Llengua, FOLC, Enllaçats per la llengua, la campanya “No t'excusis”, Òmnium Cultural...

Durant l'aplicació del 155 vam ser especialment actius a l'hora d'evitar en les preinscripcions la casella per un ensenyament en castellà. Per defensar els docents acusats injustament d'adoctrinament vàrem crear, conjuntament amb altres entitats, la TED (Taula d'Emergència Docent), que va recollir milers de signatures i va propiciar la implicació de persones individuals, figures públiques, claudres i assemblees de treballadors en defensa dels casos més flagrants d'assetjament de les entitats filofranquistes contra centres com l'IES El Palau de Sant Andreu de la Barca o la Seu d'Urgell (on el sindicat va intervenir decididament en defensa dels docents assenyalats per la ultradreta). També vam elaborar l'*Eina* “No et mosseguis la llengua”, que recull un seguit de normatives que haurien d'evitar una tendència que havíem detectat en el professorat català: l'autocensura a l'hora de parlar i debatre sobre segons quins temes a l'aula.

Hem creat recentment la plataforma *Pública i en català* juntament amb altres organitzacions per treballar en benefici de l'ensenyament públic amb el català com a llengua vehicular dels centres educatius. És des d'aquesta plataforma que vam promoure la vaga per la llengua del març de 2022 i la manifestació contra la nova legislació autonòmica que lamina el sistema d'immersió l'abril del mateix any. Ens hem manifestat, públicament i al carrer, en contra de la sentència el TSJC que obliga a l'aplicació del 25% de castellà a tots els centres educatius i mirem de fer tot allò que està a les mans dels sindicat perquè no responsabilitzin ni les direccions ni els docents d'allò que el govern ha estat incapaç de liderar, protegir i blindar: el català i el sistema d'immersió.

La lluita feminista: 25N dia contra la violència masclista i 8M dia internacional de la dona

La jornada de vaga per la igualtat de gènere del 2018 va ser la més multitudinària viscuda d'ençà de la de l'any 1975 que va tenir lloc a Finlàndia coincidint amb l'any internacional de la dona. Durant els tres anys següents,

s'ha continuat convocant la jornada de vaga feminista.

Com a sindicat feminista, formem part i estem en contacte permanent amb grups afins i fem xarxa amb altres entitats dels diferents territoris que comparteixen la nostra lluita, posant èmfasi en les reivindicacions pròpies que com a col·lectiu reclamem. També participem de totes aquelles mobilitzacions que sorgeixen espontàniament cada vegada que assistim a algun drama, com ara dones assassinades per les seves parelles o les barbaritats judicials com la sentència cosmètica als membres de *La Manada*. Així mateix, lluitem contra la impunitat de què gaudeix l'actuació de determinats grups i sectors de l'Estat i per la preservació de drets en discussió, com ara la pressió creixent contra el dret a l'avortament lliure i gratuït.

Impulsem també totes aquelles lluites enfront de la violència contra les dones, i és per això que mai no faldem cada 25 de novembre en el dia internacional contra la violència masclista. La lluita educa i, per tant, mobilitzar-se en aquestes dates posseeix aquest component pedagògic necessari perquè les noves generacions siguin capaces d'esborrar les violències estructurals contra les dones.

A tal efecte, com a part de la nostra acció sindical, i sense oblidar que som mestres i professores, fem un gran esforç per elaborar material pedagògic sobre aquestes qüestions: la història i les raons del moviment, la prevenció de la violència contra les dones i la importància de l'organització feminista per resistir davant les injustícies per raó de gènere.

Contra la Llei Aragonès

USTEC·STEs vam encapçalar, juntament amb altres organitzacions, la Plataforma contra la Llei Aragonès, la lluita contra aquesta proposta legislativa tan perjudicial per a la societat. Des del primer moment, USTEC·STEs (IAC) vam veure en la iniciativa legislativa de la Vicepresidència d'Economia un greu perill perquè contemplava, no només consolidar una negativa dinàmica de privatització de serveis públics, sinó una consolidació, extensió i aprofundiment de la deriva neoliberal que, a tall d'exemple, contemplava la possibilitat de la privatització de l'educació preescolar, dels serveis de tutoria, de l'escola inclusiva, de la formació de les persones adultes, dels menjadors escolars, i un extens catàleg (fins a 250) d'altres tasques i funcions indispensables en el camp de l'educació, la sanitat, l'administració, les cures i les responsabilitats de les administracions públiques.

És per això que la redacció de l'avantprojecte de llei va ser desenvolupada amb secretisme i terminis molt

curts, entenem que amb la intenció d'evitar que entitats i organitzacions de defensa dels serveis públics tinguéssim prou temps per desenvolupar accions d'oposició i resistència. En aquest sentit, agraïm expressament que la FAPAC ens posés en alerta d'aquests plans privatitzadors i també la col·laboració d'un munt d'associacions que ens han ajudat a fer front a aquesta agressió neoliberal.

Des del primer moment, el nostre sindicat va desenvolupar un seguit d'actuacions per fer fracassar les intencions privatitzadores de la Vicepresidència d'Economia. Vam formar part d'una plataforma contra la Llei Aragonès amb un ampli ventall d'entitats de la societat civil. Vam fer una tasca pedagògica i de difusió entre la comunitat educativa sobre els perills del projecte de llei, vam organitzar mobilitzacions en contra, vam participar en un munt d'actes i xerrades per explicar a la ciutadania els plans ocults dels sectors més neoliberals del govern i vam alertar, també, als diversos grups parlamentaris de les conseqüències negatives que tindria per al nostre país, la nostra societat i la nostra economia una hipotètica aprovació. Tots aquests mesos de feina intensa ens han servit per conscienciar moltes persones de la importància i la conveniència que els serveis públics, sufragats amb diners públics, siguin gestionats públicament, per treballadors i treballadores públics.

El fracàs de la Llei Aragonès és un èxit de la societat i de la comunitat educativa. Ens congratulem i reivindicuem el nostre paper en aquesta campanya. Entenem que aquest èxit és col·lectiu i que va més enllà d'una votació en comissió del Parlament, perquè les nostres accions han servit perquè milions de persones obrin els ulls i vegin la necessitat de disposar d'uns serveis públics forts, gestionats democràticament per persones que treballen per al bé comú i sense que ningú es lucri dels contractes públics.

Ara bé, aquesta victòria és incompleta, perquè els serveis públics continuen regulats per la llei estatal 9/2017, de 8 de novembre, que permet que bona part dels serveis públics puguin ser gestionats per empreses privades, amb catastròfics resultats. En aquest sentit, USTEC·STEs requerim i exigim el que ja vam transmetre als diversos grups parlamentaris: una llei catalana amb un preàmbul que reivindicui la gestió pública dels serveis públics, un article únic que determini que qualsevol servei a les persones, especialment aquells vinculats a l'estat del benestar, sigui gestionat directament per les administracions, i on només treballadors públics hi tinguin cabuda, i una disposició transitòria on s'atorgui un termini màxim

de deu anys per tal que els serveis privatitzats tornin a ser gestionats públicament.

Segregació escolar

La xacra més gran del sistema educatiu públic és actualment el classisme. Tenim un sistema educatiu segregat perquè la societat catalana manté unes marcadíssimes diferències de classe. Això, per descomptat, acaba tenint repercussions negatives en l'educació, que qualsevol professional viu quotidianament. És així com les qüestions pedagògiques i les polítiques educatives estan condicionades pel principi del nostre país de separar les classes socials en diferents centres educatius, especialment en escola pública i privada, però també, de manera creixent, en els diferents centres públics, en una dinàmica que ha començat a anomenar-se com a "triple xarxa educativa".

En aquest sentit, una de les nostres principals responsabilitats és fer tot el possible per evitar-ho, tot i que les limitacions legals no ofereixen gran marge de maniobra. És per això que ens impliquem en les comissions de garanties i exigim diàriament ser a les comissions de programació de l'oferta educativa, precisament per evitar les típiques martingales locals que permetin una estricta separació entre grups socials i que es consolidin guetos.

També fa dècades que lluitem contra la segregació per sexe, denunciada a bastament. El Departament ha decidit no renovar els concerts a la trentena de centres que encara mantenien aquesta pràctica disfressada eufemísticament com a "educació diferenciada", i al llarg d'aquest curs s'està més o menys complint, malgrat que hi hagi un recurs judicial pendent. En certa manera, la nostra pressió ha contribuït a fer que aquesta pràctica sigui residual. Tanmateix, continuarem compromesos fins que s'erradiqui l'absurda pràctica de separar nens i nenes.

Mobilitzacions postsentència

Durant la tardor del 2019, USTEC·STEs vam participar activament en les nombroses mobilitzacions contra la sentència del procés, exigint l'alliberament immediat dels presos polítics.

USTEC·STEs, des dels orígens, ens caracteritzem per la defensa dels drets fonamentals, recollits a la Declaració dels Drets Humans continguts a la Carta Fundacional de les Nacions Unides. En especial, respecte a la qüestió de la llibertat d'expressió i autodeterminació considerem:

Que la condemna del Tribunal Suprem als presos polítics catalans i a milers de represaliats i perseguits

pels tribunals espanyols és un acte d'injustícia flagrant, és contradictòria amb diverses sentències i pronunciaments dels tribunals internacionals i europeus i la sentència que l'empara representa un perill per a l'exercici dels drets de protesta, manifestació i dissidència.

Que tot el procés judicial ha estat carregat d'irregularitats i arbitriarietats i respon exclusivament als ànims de reprimir la dissidència.

És per això que:

Expressem la solidaritat amb els injustament condemnats i les seves famílies i amistats.

Considerem una obligació l'amnistia total per a totes les persones represaliades. En aquest sentit, veiem l'indult com una presa de pèl, perquè no es poden indultar persones innocents. L'amnistia és l'única possibilitat per compensar els actes d'injustícia i prevaricació d'unes institucions que busquen exclusivament la repressió i la por contra tot aquell que impugna un règim del 78 fonamentat en la continuïtat del franquisme.

Demanem la solidaritat de tota la comunitat educativa de Catalunya, de l'Estat espanyol i de la Unió Europea.

Convidem la societat civil de Catalunya en general, i la comunitat educativa en particular, a participar en totes les mobilitzacions no violentes en defensa de les esmentades llibertats fonamentals recollides a la Declaració dels Drets Humans.

Així mateix, vam participar en la vaga general del 18 d'octubre del 2019 "Pels drets i les llibertats, contra l'atac permanent a les classes treballadores i els serveis públics".

Davant l'atac criminalitzador que es va produir contra els nostres estudiants i gent jove vam participar en la plataforma "No toqueu el nostre jovent". Conjuntament amb altres sindicats i organitzacions vam realitzar mobilitzacions com ara la concentració davant dels centres en finalitzar l'horari lectiu al matí per fer la lectura del comunicat "Pels drets i les llibertats: prou repressió. NO TOQUEU EL NOSTRE JOVENT!" i la manifestació "No toqueu el nostre jovent" a la Plaça Universitat de Barcelona.

USTEC·STEs tampoc no vam dubtar a defensar les institucions del país i la voluntat popular expressada a les urnes l'1 d'octubre del 2017. És per això que vam convocar la vaga general del 3 d'octubre (amb un seguiment total, no pas pels nostres mèrits com a sindicat, sinó perquè la brutal repressió de l'Estat va generar una onada d'indignació que va mobilitzar la societat en la vaga general més seguida de la història recent del nostre país). Posteriorment, vam donar suport a la vaga gene-

ral del 8 de novembre d'aquell mateix any, que va tenir un seguiment important en el sector educatiu.

La defensa de la llibertat d'opinió i de càtedra

La dinàmica repressiva contra l'escola, atada també pels sectors més reaccionaris de la societat catalana i el seu ecosistema de mitjans policials, polítics i judicials, ens ha empès a ser a totes les concentracions i manifestacions en defensa dels docents acusats, injustament i amb proves prèviament fabricades, d'adoctrinament o de delictes d'odi. El nostre sindicat va tenir un paper primordial en la manifestació amb el lema "L'escola no té por" (17 de març del 2018), que va mobilitzar unes 6.000 persones, a la qual cal afegir la important concentració davant l'Institut El Palau de Sant Andreu de la Barca, objectiu de l'odi del feixisme espanyol contra l'escola catalana, que va tenir lloc el 23 de març del mateix any. Paral·lelament, alguns delegats i delegades del sindicat hem estat presents arreu del territori allà on hi ha hagut denúncies orquestrades contra docents.

El creixent pes de les direccions en l'orientació educativa d'alguns centres, sovint amb la imposició de programes d'autonomia i tècniques pedagògiques discutibles, també resulta un fenomen preocupant, especialment quan la potestat de poder reclamar o donar continuïtat a una part dels docents pot generar una mena de llei del silenci dels claustres. El nostre sindicat defensa la independència ideològica, metodològica i pedagògica dels docents.

Desmilitaritzem l'educació

Formem part activa de grups i plataformes antimilitaristes com és la plataforma Desmilitaritzem l'Educació, amb qui organitzem accions en contra de l'entrada d'armes i uniformes als centres escolars de Catalunya així com una fèrria campanya contra la presència de les forces armades als diferents salons de l'ensenyament que s'organitzen sota diferents noms a tot el territori sota el lema: Les armes no eduquen, les armes maten.

Provisionalitat de mòduls prefabricats i necessitat de renovar el parc escolar

Continuem denunciant la provisionalitat que suposa el gran nombre de mòduls prefabricats o barracons com a espais educatius, que s'acosta al 10% dels edificis escolars. Entenem que urgeix una planificació de construcció i renovació de centres educatius que permeti adaptar-los a les necessitats pedagògiques actuals, a les noves metodologies, a la necessitat de disposar d'instal·lacions culturals i esportives dignes i, també, a les negatives tendències del canvi climàtic que obligarà molts centres a fer obres de climatització per evitar episodis

de calor i fatiga extrema com són recurrents entre finals de maig i principis d'octubre.

Tot això no és possible sense una inversió del 6% del PIB. Actualment, hem vist com alguns centres, d'acord amb una LEC que empeny els centres i les direccions a buscar recursos propis, actuen com empreses privades per trobar el finançament que la Generalitat o els ajuntaments els neguen.

c) Les intervencions en el debat públic sobre educació

Entenem que una de les nostres principals obligacions és promoure el debat, difondre les nostres idees sobre educació i col·laborar amb la comunitat educativa en l'elaboració de discurs pedagògic per tractar d'influir en les polítiques educatives en tots els nivells. És per això que hem tractat de participar en tots els fòrums, trobades, debats i accions que hi tinguin a veure.

USTEC·STEs hem intervingut en diversos fòrums internacionals, especialment transfronterers, per compartir les problemàtiques respectives i establir col·laboracions regulars i contactes estables. Aquestes intervencions s'han traduït en una comunicació fluïda que ens ha permès una visió global sobre els problemes educatius i els processos de privatització que, amb les seves coincidències i diferències, promouen els governs atíats per un esperit neoliberal. Això inclou també accions de solidaritat, especialment en aquells països on es registra més repressió contra la professió docent, que també és corresposta en la mesura que l'Estat impulsa una política de censura i repressió contra els nostres ensenyants. Així, hem participat al Congrés Internacional Otras Voces (www.otrasvoceseneducacion.org), celebrat a Veneçuela l'agost del 2020, i al Debat sobre la Llei d'Educació d'Euskadi, organitzat l'octubre del 2021 per STEILAS.

A més, mantenim una relació molt propera amb els nostres sindicats germans dels Països Catalans: l'STEPV (País Valencià), l'STEI (les Illes) i SUD Educació (Catalunya Nord), així com amb els STES estatals. Per això vam participar en els respectius congressos de l'STEPV (2019) i d'STEILAS (2022), així com en diferents trobades amb els STES a Madrid (2020).

Al llarg d'aquests darrers anys, USTEC·STEs ens hem posat a disposició de qualsevol centre educatiu, claustre, grup de famílies, centre social, ateneu, entitat o organisme quan hi ha hagut interès per debatre sobre qüestions educatives i compartir les nostres anàlisis i propostes sobre educació. Els delegats i les dele-

gades d'USTEC hem participat en espais acadèmics, hem fet un esforç per tenir presència als mitjans de comunicació, hem procurat establir llaços amb el món acadèmic i hem estat al peu del canó en totes aquelles plataformes públiques que coincideixen amb els nostres valors.

Sempre hem considerat que hem de ser al costat del professorat, i això implica ser a tot arreu i de totes les maneres possibles. Sabem que som de les poques veus crítiques que queden en un espai, l'educatiu, amenaçat per l'ofensiva neoliberal. Entenem que, com a part de la societat civil, el nostre deure és oposar-nos amb tots els mitjans possibles a la voluntat del poder de sotmetre l'educació a la seva lògica privatitzadora i alhora formular, elaborar i defensar aquells models educatius que enllacen amb la nostra tradició i amb el nostre projecte de futur: una escola catalana, democràtica, participativa, laica, coeducadora, integradora, compensadora de les desigualtats i que treballi per la millora de les condicions laborals i professionals del conjunt de professorat.

d) L'educació en temps de pandèmia

El 12 de març del 2020 es va confinar l'escola, una mesura excepcional i necessària per fer front a la que ha estat una pandèmia mundial, que ha comportat entre 7 i 15 milions de morts al món, prop de 30.000 de les quals a Catalunya. Totes les dificultats de gestió d'una catàstrofe d'aquestes característiques eren previsible, però des de l'inici, USTEC·STEs, hem criticat primer la inacció —la majoria de centres i direccions van haver d'improvisar sobre la marxa, entre la desaparició del Departament i del seu titular— i, posteriorment, les ordres contradictòries del Departament d'Educació. El mateix dijous en què s'anunciava el tancament dels centres educatius, el conseller Bargalló parlava de la bretxa digital i indicava que no hi hauria ensenyament a distància. Al cap d'uns dies, però, vam veure com, en determinats centres i en determinats serveis territorials, es donaven instruccions de donar tasques a l'alumnat tant de primària com de secundària. Unes ordres no sempre coherents i que no van ser interpretades de la mateixa manera arreu.

Durant els moments de màxima excepcionalitat, el nostre sindicat va demanar que el Departament habilités els recursos tecnològics i materials necessaris per possibilitar el treball en remot de tot l'alumnat i també que assegurés la connectivitat. Vam detectar problemes d'accés a Internet i de desiguals condicions materials

per a l'estudi que tenien a veure amb la situació socioeconòmica i geogràfica. L'educació pública no hauria de permetre tanta asimetria ni discriminació a l'hora d'accedir al coneixement i el suport escolar.

La pandèmia va evidenciar la segregació social i econòmica que pateixen el nostre alumnat i la deixadesa de polítiques socials generals.

USTEC·STEs vam denunciar:

La manca de responsabilitat i direcció del Departament d'Educació envers el professorat. Les instruccions i orientacions que s'havien enviat als centres eren imprecises. El nostre sindicat va exigir durant les primeres setmanes als representants de l'administració directrius clares, coherents i realistes. Tanmateix, a la pràctica van derivar la seva responsabilitat a unes direccions que van fer el que van poder i que van actuar cadascú per la seva banda, accentuant aquesta sensació que, en virtut de l'autonomia educativa, el sistema sembla endinsar-se en una dinàmica de regne de taifes. Els desiguals criteris que proposaven les direccions van fer créixer els greuges entre centres i entre professionals, amb criteris dispars pel que feia a l'ús del mòbil personal, el contacte amb les famílies o els intents del mateix Cambray, abans de ser conseller, de reobrir les escoles en un moment en què cap altre país ho feia i on hi havia prou incertesa sobre les mesures de seguretat. També vam haver de fer front a una campanya mediàtica on se suggeria que les escoles obrissin per Setmana Santa o que el curs es reprengués durant els mesos d'estiu. En aquest sentit, la presència d'USTEC·STEs als mitjans de comunicació va ser constant per contrarestar la batalla mediàtica que es lliurava.

L'absència de recursos. L'amarga constatació que l'alumnat no disposava de les mínimes condicions materials, tecnològiques, psicològiques i d'accés a la xarxa va fer ben evident que l'escola no podia ser substituïda per les pantalles, com ja fa algun temps que alguns *lobbies* tecnològics i amants de la privatització reclamen. En aquest sentit, la pandèmia ha remarcat que el teletreball o la "teleescola" no és factible. El sistema educatiu requereix presencialitat, en condicions, perquè l'escola ha de ser un espai d'igualtat social i requereix la presència física dels seus actors.

Que a causa del tancament dels centres educatius es van obrir diferents escenaris per al personal substitut que no podien ser una excusa per retallar drets. Calia que el Departament fes tots els esforços per tal de pal·liar les conseqüències en les condicions laborals del personal dels centres educatius, tot garantint-ne la contractació i l'estabilitat.

Que calia garantir la qualitat de l'educació sense acomiadar cap docent substitut/a amb l'excusa del confinament. En moments com aquests cal enfortir els serveis públics perquè garanteixin la igualtat d'oportunitats, equitat i justícia social com a proposta, resposta i solució.

USTEC·STEs vam fer un seguit de propostes:

La suspensió dels decrets de plantilles i d'autonomia de centres. Era necessària una instrucció única i clara del Departament d'Educació que establís uns criteris mínims per a tots els centres educatius. No es podia acceptar que els centres impulsessin mesures unilaterals.

Garantir la conciliació de la vida laboral i familiar de totes les treballadores i treballadors —en un moment en què van ser habituals jornades maratonianes i videoconferències per sobre de les possibilitats— que, per tant, havien de poder disposar dels permisos necessaris.

Fer els nomenaments que fossin necessaris. Vam exigir que no s'acomiadés ningú durant el període de confinament.

Impulsar nomenaments extraordinaris per responsabilitat amb l'alumnat, les famílies i l'equip docent, i per dignitat, ja que parlem de persones que, en molts casos, encadenaven nomenaments i haurien vist impedit el seu dret al treball.

Que el personal docent i laboral disposés de formació i de tots els recursos formatius. Les brutals retallades en aquest àmbit, arrossegades des del 2010, han accentuat les desigualtats internes. Dotar, també, els professionals de les eines tecnològiques i de la connectivitat necessària. En aquest sentit, recordem la nostra aposta ètica pel programari lliure i segur, que impedeixi la mercantilització de les dades de la comunitat educativa i garanteixi la privacitat.

A partir del març del 2020, en plena pandèmia, el Departament no va destinar totes les mesures possibles per protegir la salut del personal i de la comunitat educativa en general, fent que en molts casos els centres educatius esdevinguessin focus d'infecció, i amb una taxa d'incidència de la malaltia entre els professionals més alta que en el conjunt de la societat. Durant aquests anys de pandèmia, USTEC·STEs hem reivindicat una presencialitat segura, amb tots els protocols i les mesures necessaris per garantir la màxima seguretat: grups bombolla amb ràtios reduïdes, increment de personal per atendre la complexitat de la tasca telemàtica quan ha calgut aïllar-se, EPI adequats com la mascareta FFP2...

e) La lluita contra les lleis de formació professional catalana i espanyola

Fa 7 anys, USTEC, en solitari, vam denunciar els perills que comportava aleshores la Llei 10/2015, del 19 de juny, de formació i qualificació professionals de Catalunya (LFQPC), ja que “aprofundia encara més en els procediments legals i pràctics per aconseguir un objectiu implícit: la gestió privada de la formació professional i, consegüentment, la desestructuració i externalització de la formació professional reglada” i a més “no resol·lia la integració dels dos sistemes de formació professional existents, la formació professional reglada i acadèmica adscrita al Departament d'Educació, amb totes les garanties que això implica, i la formació professional ocupacional o contínua, que afecta l'àmbit laboral i està adscrita al Departament de Treball”. Concloïem que “ens trobàvem davant d'un pas sòlid cap a l'externalització i la privatització del servei públic de la formació i qualificació professionals de Catalunya”.

Res més encertat, en aquest moment, l'FP pateix el grau d'externalització més gran de la seva història, la qual cosa s'ha vist agreujada per la modificació curricular dels cicles formatius que han reduït estrepitosament les hores de formació a l'aula i han augmentat les hores de FCT a l'empresa. Així, l'FP General ha derivat en una FP dual en detriment de la qualitat de l'FP i amb la conseqüent pèrdua de professorat. Des del punt de vista de la governança, el nucli de poder sobre l'FP a Catalunya s'ha instal·lat a l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, ubicada al Departament de Presidència, i al Consell Rector de l'FP. Tots dos han exclòs de facto la part social de la comunitat educativa (sindicats d'educació, les AMPA, etc.), però no els sindicats d'empresa més poderosos del país ni les patronals més representatives.

A tot això s'ha d'afegir la Llei Orgànica 3/2022, del 31 de març, d'ordenació i integració de la Formació Professional espanyola, filla de la Llei d'FP catalana, però molt més agressiva. Aquesta llei, com un tsunami, pot deixar de regularitzar l'FP tal com la coneixem i lliurar-la a l'empresa, la qual passa a ser l'eix vertebrador de tota l'FP en detriment de la persona, tal com havia estat fins ara.

Per tot això, el nostre sindicat, USTEC·STEs, ferm als principis fundacionals continuem lluitant per una educació pública aliena als interessos econòmics del capital, per un país social i d'oportunitats en què l'educació ha de ser la base del nostre present i futur i on la Formació Professional és un dels pilars, ara en seriós risc, però que

més aviat que tard, entre tots, recuperarem per retornar-la a la societat, a la ciutadania i al país que volem. En conseqüència, lluitem per la retirada i derogació de la Llei de formació i qualificació professionals de Catalunya (LFQPC) i per la modificació o derogació de la Llei Orgànica d'Ordenació i Integració de la Formació Professional.

f) El dret a l'equiparació salarial i professional del professorat de formació professional

Des de l'aprovació de la LOGSE al 1990, el professorat de formació professional ha vist vulnerats els seus drets laborals i professionals reiteradament i, en el cas del cos de professors tècnics d'FP la discriminació ha estat majúscula. Contra aquesta situació intolerable al segle XXI, USTEC·STEs hem lluitat en solitari per tal d'erradicar definitivament aquest greuge aconseguint que el Parlament de Catalunya aprovés al 2019 una resolució segons la qual tot el professorat d'FP hauria de tenir el mateix salari i, al mateix temps, vam aconseguir, en col·laboració amb l'Associació de Professors Tècnics d'FP, la introducció d'una disposició addicional a la LOMLOE segons la qual el professorat tècnic d'FP podria integrar-se al cos de professorat d'ensenyament secundari.

Si bé és cert que la solució per acabar amb aquesta situació radica en la creació d'un cos específic d'FP adscrit al subgrup funcional A1, la Llei Orgànica d'Ordenació i Integració de l'FP no va ser prou valenta i tan sols va apostar per integrar al cos de professorat d'ensenyament secundari 19 de les 29 especialitats que conformen el cos de PTFP, allargant la discriminació entre iguals *sine qua non* en crear un nou cos (el de professorat de sectors singulars de l'FP) on ubicar el professorat de les 10 especialitat que, de moment, no s'integren al cos de secundària. Una solució esperpèntica de difícil cabuda en el sistema jurídic d'un país integrat a la Unió Europea i que ben segur suposa l'inici o continuació de mobilitzacions i accions reivindicatives fins a l'erradicació definitiva d'aquest greuge.

En aquesta línia, USTEC·STEs continuem lluitant perquè cap docent d'FP sigui discriminat salarialment ni professional, exigint via política administrativa i judicial l'equiparació dels seus drets a la de la resta de professorat d'FP amb efectes de la seva entrada al servei docent en la formació professional.

g) La lluita en defensa del país i les seves llibertats

USTEC·STEs (IAC) hem estat coherents en la defensa dels drets democràtics de la ciutadania de Catalunya i del model d'escola catalana. En aquesta línia, hem donat suport a les iniciatives que van propiciar el referèndum de l'1 d'octubre perquè creiem fermament en el dret a l'autodeterminació de tots els pobles del món, també de Catalunya. D'aquesta manera, vam donar suport a la campanya "Escoles obertes" perquè es pogués votar en els espais dels centres educatius, llocs on s'ha de fomentar la democràcia i on tractem de compartir amb el nostre alumnat el valor de les diferents propostes polítiques.

Al llarg del difícil període posterior, USTEC·STEs hem estat inequívocament al costat de la democràcia i de la defensa dels drets humans, és a dir, en qualsevol iniciativa política i social a favor del dret a decidir, contra qualsevol forma de repressió policial, judicial o administrativa, en defensa dels presos polítics i de les persones exiliades, i també al costat de totes les persones anònimes que han estat represaliades arran de la celebració del referèndum d'autodeterminació i en contra de l'aplicació del 155. Aquesta repressió avui dia encara continua i s'ha acarnissat especialment amb persones joves que van manifestar-se arran de la sentència del "procés" o de la detenció del president en terres alemanyes, per posar només uns exemples.

Mentre les conegudes com a "grans centrals sindicals" amagaven el cap sota l'ala, la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) de la qual formem part, juntament amb altres sindicats alternatius, va convocar la vaga general del 3 d'octubre del 2017 que va suposar un rebuig multitudinari a la violència policial del dia 1 d'octubre. Enteníem i entenem que aquesta violència atemptava greument contra la llibertat del poble català d'expressar-se lliurement i pacífica i també contra els drets dels seus treballadors i treballadores.

El 8 de novembre del 2017 vam tornar a donar suport a la vaga general després de l'amenaça del 155 i els efectes col·laterals que comportaven, *de facto*, la pèrdua de llibertats, contra les pressions de l'establishment per deslocalitzar empreses de Catalunya, contra la limitació del dret de vaga que s'intentava imposar i contra la impossibilitat de tenir un govern amb qui negociar la millora de condicions salarials o de treball.

Durant aquest període de repressió un dels elements que ha emergit ha estat la utilització de l'escola com a objectiu de confrontació. L'escola ha estat utilitzada de manera repugnant per partits polítics i mitjans de co-

municació per atiar l'odi contra el nostre país i tractar de dividir i enfrontar la societat. El nostre sindicat ha estat objecte de difamacions constants i reiterades per part dels mitjans de comunicació i del bloc polític i institucional de l'"A por ellos".

També USTEC·STEs hem estat al peu del canó donant la cara, defensant els i les docents afectats per les falses i inventades denúncies d'adoctrinament i de delictes d'odi. Hem estat diàriament al costat de les víctimes de la repressió. Hem estat coorganitzadors de mobilitzacions com la del 17 de març de 2018 sota el lema "L'escola no té por" i de diverses concentracions i manifestacions més, cercant sempre que fossin unitàries amb altres sindicats i entitats.

La neutralitat en educació no existeix. L'escola ha de tenir uns valors, i els nostres són els de la llibertat, la pau, la democràcia, el pensament crític, la laïcitat, la igualtat, la solidaritat, el dret a la integritat física i moral, el dret a expressar-se lliurement i, també, el dret que cada poble decideixi lliurement el seu estatus polític.

La lluita perquè el poble de Catalunya es pugui autodeterminar continua, una lluita que lliga perfectament amb l'esperit republicà del nostre sindicat. Estem al costat dels que volen un país i una escola que es regeixi pels valors de la llibertat, la igualtat i la fraternitat.

h) La lluita a favor de la laïcitat

En aquest sindicat hem apostat sempre per una escola laica, que eduqui sense dogmes, en valors humanistes i universals, que respecti la diversitat i els valors ètics. Per aquesta raó lluitem i hem lluitat per un model d'educació que mantingui les creences religioses fora dels centres educatius, ja que considerem que són pràctiques que corresponen a l'àmbit privat i que mai no han de formar part dels currículums educatius.

Defensem que cap govern no pot planificar el sistema educatiu cedint a les pressions de cap confessió religiosa, sigui quina sigui. Per això la denúncia del concordat amb l'Església catòlica del 1956 i dels acords amb la Santa Seu del 1976 i 1979, que suposen unes clares ingerències en el sistema educatiu, han format part del nostre discurs i de la nostra acció sindical i han de continuar formant-ne.

Donar pas a altres confessions religioses en els centres, com ha fet el Departament d'Educació en els darrers anys, ens allunya de l'objectiu d'una escola laica i pot acabar sent un factor més de segregació.

Creiem, a més, que una educació confessional, que adoctrini l'alumnat en qualsevol creença religiosa no

hauria d'estar concertada, és a dir, pagada amb diners públics. Per tant, si ja defensem l'eliminació gradual dels concerts econòmics en educació, amb més raó ho fem si es tracta de centres clarament confessionals.

Com a sindicat laic que som, hem participat activament en la Lliga per la Laïcitat i en altres instàncies unitàries (a Catalunya i a la resta de l'Estat) que s'han construït per poder engegar diverses campanyes que lluiten per mantenir la religió fora de l'escola i per denunciar la presència de la religió catòlica en particular en els currículums educatius, una presència que la LOMCE va voler consolidar i accentuar.

Malauradament, l'actual llei, la LOMLOE, no fa cap pas significatiu en el camí cap a la laïcitat: tot i que la majoria de les famílies aposten perquè la religió confessional surti de l'horari lectiu i cada cop té menys demanda per part de l'alumnat, encara és d'oferta obligatòria i es manté als currículums de primària i secundària.

Si bé potser en els temps presents la lluita per la laïcitat ha quedat arraconada per altres de més punyents (contra les retallades, les jerarquitzacions, la gestió neoliberal dels centres...), ens cal tenir-la ben present tant pel que fa al projecte educatiu dels centres i la planificació dels currículums, com amb relació a la contractació del professorat que ha d'impartir la matèria de religió i les conseqüències laborals que aquesta irregularitat comporta.

i) La lluita amb la resta de la comunitat educativa

USTEC-STEs som conscients que una educació de qualitat requereix una societat socialment responsable, igualitària i equitativa, on es puguin erradicar les desigualtats de classe, la precarietat laboral i econòmica i la pobresa. Som conscients que aquests fenòmens afecten negativament la qualitat educativa i la necessària cohesió que permet que el nostre alumnat pugui assolir els coneixements que el facin lliure i el benestar al qual tot-hom té dret.

És per això que hem lluitat al costat de les associacions de famílies, de moviments socials, de diverses organitzacions no governamentals i de l'entramat cívic del país per aconseguir la universalitat de les beques menjador, a fi d'evitar que infants i adolescents passin gana o visquin en la precarietat.

Això implica també la lluita per una gestió pública dels menjadors, enfront de la política neoliberal, impulsada pel Departament amb la col·laboració activa dels

consells comarcals, que tendeix a privatitzar-los i que persegueix el benefici d'empreses locals i grans grups nacionals, sovint d'historial problemàtic. Entenem que la progressiva privatització d'aquests serveis ha servit per precaritzar els treballadors, encarir-ne el preu i fer davallar la qualitat a nivells indignes. Per contra, el nostre sindicat defensa la gestió pública directa, a càrrec de personal contractat directament per les administracions, amb estabilitat laboral, salaris dignes i cuina de proximitat, de qualitat i saludable.

El sindicat també s'ha compromès en la lluita contra la pobresa infantil, el factor més lligat al fracàs escolar, que cal eliminar. Entenem que qualsevol acció que es faci per millorar la situació social i econòmica del nostre alumnat i les seves famílies és la millor política educativa que es pot fer.

j) La lluita per la coeducació com a eix transversal de l'educació

Al llarg d'aquest període, el moviment feminista ha continuat autoorganitzant-se per avançar en les necessàries, innegables i imparables conquestes socials per la igualtat real d'homes i dones. USTEC-STEs hem estat al costat d'aquest moviment i també del col·lectiu LGTBI, participant-hi des dels seus inicis i alhora treballant per aportar als centres materials relacionats amb la coeducació.

Així mateix, hem fet un seguiment de les normatives relacionades amb la problemàtica específica de les dones en els camps laboral i social. Al llarg d'aquest període, la cronificació i agreujament de la crisi per la pandèmia s'ha traduït en una gran precarietat laboral en totes les feines, de manera que ha augmentat la vulnerabilitat de la situació laboral i social a la qual es veuen sotmeses les dones. Les dades referents a la violència masclista han augmentat amb la pandèmia i continuen sent intolerables.

El Departament d'Ensenyament ha implantat el programa "Coeduca't" que ha estat activat amb uns recursos mínims i sense la nostra participació (tot i haver demanat en múltiples ocasions que volíem participar en el seu disseny). Com en altres documents del Departament, al programa s'hi estableixen uns objectius, però al final quan es trasllada a la realitat, com que no s'hi aboquen recursos, té una efectivitat mínima.

Hi ha evidències clares del retrocés que estan experimentant els i les adolescents en les seves relacions afectivosexuals. Les xarxes socials i les noves tecnologies han generat noves formes de relació que han d'aprendre a gestionar i en les quals les noies continuen esdevenint

un subjecte oprimat i perseguit. Amb el benentès que el patriarcat afecta directament la societat, la coeducació esdevé una eina de prevenció bàsica de les violències masclistes i l'homofòbia.

L'aplicació del model d'escola coeducadora serà el resultat del reconeixement en la comunitat educativa de l'existència del masclisme i de les seves conseqüències en la societat. Ha d'implicar que el professorat estigui disposat a intervenir per corregir aquest model. Els centres educatius són un espai idoni per educar en democràcia i, per tant, en igualtat; ara bé, es fa imprescindible una revisió i una anàlisi dels elements que els configuren.

En conseqüència, cal que des dels centres educatius responguem amb processos planificats reals, que vetllin per donar resposta a les necessitats socials actuals, en un context en què les discriminacions envers les dones i les persones LGTBI i els estereotips i rols de gènere encara són presents i s'evidencien també en l'elecció d'itineraris formatius i professions feminitzades. Cal que per a la incorporació de noves pràctiques i projectes, necessaris en l'evolució educativa i social, es disposi dels recursos humans i materials suficients, per tal que la millora de la qualitat del sistema d'ensenyament-aprenentatge no es converteixi en una excusa per externalitzar i precaritzar serveis.

Aquests darrers quatre anys hem lluitat perquè la figura de la persona coordinadora de coeducació sigui remunerada i disposi de temps específics per elaborar els plans necessaris com qualsevol altra coordinació.

Cal que la coeducació esdevingui un eix transversal en el currículum educatiu que permeti educar des de la diversitat, en la riquesa i igualtat d'oportunitats i, d'aquesta manera, prevenir les violències masclistes. Aquest eix transversal no hauria de quedar en l'oblit a causa de les noves pràctiques "innovadores". USTEC-STE_s continuarem treballant per tal que esdevingui una realitat que possibiliti un veritable canvi social.

k) La lluita per l'estabilització, consolidació i funcionarització del professorat interí

El professorat interí docent constitueix el juny del 2022, més d'un terç, de mitjana, de les plantilles dels centres educatius. En certes especialitats aquest 33% se supera sobradament. Hem arribat a aquesta situació per la manca de voluntat política dels darrers anys: 7 anys sense oposicions ni cap mena de procés d'estabilització o de funcionarització ens han portat fins aquí.

La constant petició per part de la jurisprudència europea que obligava Espanya a estabilitzar els treballadors públics aplicant-los una normativa que ja era efectiva en els treballadors de l'àmbit privat, ha estat ignorada de forma continuada pels governs espanyols i català.

L'últimàtum del TJUE, en forma de sentència el 19 de març del 2020, va establir que els interins amb més de 3 anys de temps treballat ocupant llocs de caràcter estructural estaven en abús de temporalitat per no seguir la directiva 1999/70 d'obligat compliment. Europa planteja en aquell moment que es posi fi a aquest abús en els contractes de treball abans de finalitzar l'any 2024, i ho posa com a condició perquè l'Estat Espanyol pugui accedir al finançament del Fons de Recuperació Europeu.

El compliment de la normativa europea pel que fa a mirar d'acabar amb la precarització del personal interí no es pot posar en el plat de la balança de millores triomfalistes del Departament, en tant que es farà els anys vinents sota amenaces i esperant fins al darrer moment.

En canvi, sí que és un gran triomf d'USTEC-STE_s que aquesta compensació es faci a través d'un sistema de **concurs de mèrits**, tan llargament reivindicat pel nostre sindicat com menystingut per tota la resta. El concurs de mèrits és garant que les persones que porten anys i més anys treballant al i pel Departament i que han estat avaluades de forma continuada a través de diverses normatives (curs d'interins novells, avaluació inicial, prova d'idoneïtat, inspecció, propostes de les direccions...) s'estabilitzi en la funció pública.

Coincidint amb el començament del curs 22/23 s'ha d'iniciar el procés que ha de servir per aconseguir l'estabilitat de la majoria dels treballadors del sector educatiu públic, docents i també personal laboral, en la condició d'interins. Un col·lectiu que ha vist perillar i perdre la seva feina pels criteris subjectius d'unes direccions de centre que, auspiciades pel mateix Departament, han volgut crear centres educatius poc o gens democràtics. Uns criteris basats en l'amiguisme, la competició entre iguals i sota l'amenaça pels dissidents. Un sistema que ha creat claustres poc participatius, més de la majoria al setembre del 2022, on els interins havien de mesurar què opinaven o feien si contradeien la direcció perquè el seu lloc de treball en depenia.

L'estabilització de la majoria del col·lectiu docent ha de servir no només per millorar les condicions laborals dels mateixos treballadors, sinó per trencar amb unes polítiques clares de gestió empresarial piramidal que s'han aplicat de forma sistemàtica als centres educatius públics.

Hem viscut la conversió de la tasca compartida de l'equip directiu de gestionar un col·lectiu docent de forma democràtica, basada en els claustres i en el consell escolar, social i familiar en una forma de gestió amb un director o directora com a únic/a responsable, que sota criteris subjectius fa de gestor/a de personal sense la formació adequada en recursos humans i controla i valora conceptes basats en una productivitat inexistent. Tot plegat ha propiciat centres educatius sense oposició pedagògica, on la dissidència ha estat castigada amb l'expulsió (interins) o l'ostracisme (funcionaris de carrera).

USTEC·STEs volem aprofitar els pròxims quatre anys de canvi forçat per redreçar el marc on es treballa als centres. Treballem per eliminar tota la meritocràcia que s'han inventat els darrers consellers en forma de perfils, entrevistes i d'altres barbaritats i lluitem per un sistema públic, per recuperar la realitat docent basada en l'estabilització funcional que garanteix els drets a través de seleccions transparents. Unes seleccions transparents que vigilarem que així siguin, davant la greu dificultat que comporta deixar les coses pel darrer moment com han fet el govern espanyol i el Departament d'Educació. Des d'USTEC·STEs ens trobarem amb la dificultat afegida de desembullar totes les mesures que s'han inventat els darrers anys de la manera més imparcial possible per garantir tots els drets dels treballadors.

Per això exigim **un pacte d'estabilitat** per al personal interí que corri paral·lel a tot el procés d'estabilització excepcional dels anys vinents, que sigui garant que cap persona en frau de llei en quedi fora. USTEC·STEs també ens volem assegurar que ni ara ni en el futur cap persona quedi sense lloc de treball.

I) La reivindicació de la figura del funcionari docent

Des de fa uns anys l'accés mitjançant entrevista a places perfilades i centres de màxima complexitat s'ha convertit en un procediment habitual que té com a conseqüència la discriminació. Milers de candidats i candidates que volien obtenir una plaça han hagut de passar pel filtre d'una o dues persones que n'han valorat la tasca docent a partir de criteris subjectius i arbitraris com mai havia succeït en els centres educatius públics. Per si no n'hi havia prou, com succeeix en les empreses privades, passar aquesta entrevista completament subjectiva tampoc assegura cap lloc de treball. En les darreres adjudicacions d'estiu s'ha arribat a la xifra de 8.293 places atorgades mitjançant un perfil, un 10,95% de la plantilla actual.

Li diuen autonomia de centres per posar-li un nom

bonic que no cridi l'atenció, però a la pràctica suposa que els interins i interines —encara que també propietaris provisionals o funcionaris en comissió de servei— que desitgin continuar al seu centre depenen de la proposta que els farà o no la direcció o, si volen canviar, aleshores han d'estar disposats a passar una entrevista personal en què no sempre es valoren les qualitats professionals, sinó la capacitat d'acord amb el projecte d'autonomia o la renúncia a gaudir de permisos. Això pot implicar, com ja s'ha constatat i denunciat en alguns casos, abusos i discriminació per sexe, especialment en dones amb persones a càrrec, o per edat.

La taxa de persones interines i substitutes supera el 40% de tota la plantilla. Es tracta d'una situació del tot insostenible que només genera precarietat i submissió a les direccions en molts casos.

El sistema que permet que les direccions dels centres triïn substituïts durant el curs (anomenat PDI) es va començar a aplicar en quatre serveis territorials: Maresme-Vallès Oriental, Girona, Vallès Occidental i Barcelona Comarques. A partir del curs 2020-2021 es va estendre la seva aplicació a la resta de serveis territorials. Aquest mètode només ha servit per fer més opac el sistema. No hi ha hagut cap millora en la qualitat docent ni cap progrés en els resultats acadèmics, ni tan sols una mínima avaluació o seguiment. Aquesta legió de personal interí sense drets ni estabilitat de cap mena, sotmès a un examen permanent, és una de les consignes neoliberals amb les quals s'està desmantellant totes les institucions de l'estat de dret.

USTEC·STEs proposem que qualsevol nomenament de professorat es faci de manera pública, transparent, a partir de criteris objectius, i que cap persona singular hi pugui intervenir. Aquestes pràctiques implementades en els darrers anys generen, d'una banda, submissió i, de l'altra, discriminació. Podem entendre, i hi estem d'acord, que les plantilles dels centres educatius siguin el màxim d'estables possibles i estem disposats a negociar solucions amb l'Administració per tal que així sigui. Ara bé, el que no es pot acceptar és que l'escola pública acabi triant el professorat com a la privada. Això és, ras i curt, una política més de privatització i una manera de legalitzar possibles pràctiques arbitràries.

USTEC·STEs no hem deixat mai ni deixarem de denunciar públicament el Departament d'Educació perquè només treballa per aconseguir claustres submisos i docents que no facin públiques les seves propostes, idees o demandes i perquè fa anys que no treballa per millorar l'educació pública i el benestar dels seus treballadors/es. Pel que fa a l'accés a la professió docent, entenem que el sistema d'oposicions potser no és per-

fecte, però és probablement el més objectiu i garantista. El problema s'esdevé quan el nombre de places disponibles és força inferior a la demanda real. Les restriccions pressupostàries, degudes a la dictadura de la troica en la seva croada contra la funció pública, han fet que el nombre de funcionaris interins i substituïts s'acosti perillosament a la meitat de la plantilla, allunyant-se any rere any del 8% que la normativa estatal assenyalava com a objectiu desitjable.

USTEC·STEs històricament hem reclamat una solució per a les desenes de milers de professionals que estan en una situació de vulnerabilitat laboral. S'hi poden arbitrar diverses mesures, nosaltres apostem per la doble via, que serviria per estabilitzar, dins un mateix cos de funcionaris de l'Estat, aquelles persones que fa anys que han demostrat amb el seu exercici quotidià la seva vàlua professional. Per tot això USTEC·STEs exigim la consolidació del personal interí que ocupa una vacant i la revalorització de la figura del funcionari en les administracions públiques.

Sempre hem defensat la possibilitat de dur a terme un concurs de mèrits que finalment hem aconseguit que es concretés en la Llei espanyola d'aplicació a tot l'estat. Tot i això, cal que l'administració convoqui les places d'oposicions anualment d'acord amb les necessitats reals de professorat i dels centres educatius, i no pas d'acord amb la lògica de les restriccions pressupostàries.

Com diu Carlos Fernández Liria a "Funcionarios y emprendedores", el funcionari és el pilar de la separació de poders del que anomenem ordre constitucional o estat de dret. Dit d'una altra manera, sense el funcionari ens carreguem l'estat de dret, perquè no són pas treballadors o treballadores en el sentit estricte, sinó propietaris de la seva funció, de manera que no depenen de la lògica del mercat laboral. És una instància formada per persones que exerceixen funcions vitals des del punt de vista civil, de manera que estan protegides del xantatge o la pressió privada o governamental i no poden ser acomiadades o perjudicades pel govern de torn. Sense la base del funcionari, els governs podrien imposar la seva ideologia durant la legislatura, tot i que a vegades ho aconsegueixen mitjançant diferents argücies, però sempre serà un mur de contenció important. El funcionari impedeix que l'escola es converteixi en un braç governamental (per això, les denúncies al professorat per adoctrinament o la voluntat política del Govern espanyol de carregar-se la immersió lingüística al nostre país).

En el món de l'ensenyament, la condició de funcionari docent permet blindar, entre d'altres, la llibertat de càtedra. Per nosaltres, USTEC·STEs, tot el personal docent

ha de tenir la condició de funcionari.

m) La lluita per una provisió de llocs de treball objectiva

Durant la tramitació de la LEC, sovint massa sols, ja vàrem avisar de les intencions del Departament quant a qui triaria l'ocupació dels llocs de treball públics als centres educatius. Els decrets d'autonomia de direccions i de provisió i perfils, que han estat recorreguts per USTEC·STEs, ens varen donar la raó. Hem continuat insistint que aquest model de gestió de centres educatius públics és nociu per a les formes de relacions tant laborals com personals i pedagògiques.

El més negatiu és el clima de submissió que s'està instaurant en els diferents claustres. Per de parlar, debatre i discutir, ja que una part important dels membres del claustre depenen cada any del dit si volen continuar treballant el curs següent. Algunes direccions han anat més enllà i han creat una cort, incloent-hi places perfilades, de persones molt properes que dirigeixen el centre a la seva manera, que, tot i que poden tenir bones intencions, no tenen la veritat absoluta i no ha estat mai la forma de treballar amb tot el claustre. Aquestes situacions han provocat desplaçaments, tant voluntaris com obligats, desperfilació de places quan canvia la direcció i, el més crític, un clima tens en els claustres.

Per això, sempre que hem lluitat contra la tramitació de la LOMCE, USTEC·STEs hem proposat incloure la LEC o el Decret de provisió i perfils en la plataforma reivindicativa.

Actualment, el sistema de l'entrevista està implantat en els 10 serveis territorials com a mecanisme per cobrir substitucions. Tot i la intervenció d'USTEC·STEs, que es va reunir amb diferents grups parlamentaris l'any 2015 i va aconseguir una resolució que va congelar l'extensió d'aquest sistema de substitucions per entrevista a la resta de Catalunya, en els pressupostos de 2020 es va incloure novament i es va fer extensiva, dels 4 serveis territorials on es mantenia en període de prova, a la totalitat dels serveis territorials de Catalunya. Una mesura altament rebutjada pel nostre sindicat.

D'altra banda, les resolucions d'adjudicacions provisionals d'estiu cada curs fan un pas més i exigeixen passar una entrevista per ocupar llocs perfilats si la persona proposada és un o una docent que no ha treballat al centre un mínim de quatre mesos. També cal passar una entrevista si es vol accedir als llocs ordinaris dels centres de màxima complexitat i d'educació especial i a les places recentment creades de llengua catalana, llengua cas-

tellana i matemàtiques del primer cicle d'ESO que han de ser proveïdes per docents del cos de mestres. Aquest ha estat el camí seguit per l'Administració, fruit només de la voluntat política que farà que aquest final de curs assistim a una oferta d'ocupació pública encoberta, ja que cada servei territorial publicarà centenars de places per tal que les persones que ho desitgin enviïn el seu currículum per ser entrevistades.

Les facilitats que ofereix l'Administració a l'hora de perfilar places perquè les ocupi una persona concreta han fet que el percentatge d'aquest tipus de vacant hagi augmentat any rere any, arribant a l'11% el curs passat:

2017-18: 4.344 (6,4%)

2018-19: 5.667 (8,19%)

2019-20: 6.397 (9,17%)

2020-21: 7.057 (9,99%)

2021-22: 7.527 (10,99%)

2022-23: 8.293 (10,95%)

Sempre seran massa: cada nova plaça perfilada genera problemes, i en generarà encara més en un futur imminent, com ara:

La supremacia del projecte de direcció sobre tota la resta.

La reducció de places ordinàries d'aquella especialitat.

La no continuïtat de docents destinats/des provisionalment, ja que aquestes places queden catalogades d'aquesta manera fins que no es digui el contrari.

A més, hi ha el perill que, a través d'un concurs específic, com en el cas del perfil de competència digital, es puguin obtenir places definitives mitjançant una entrevista, la qual cosa pot comportar:

Places que no es podrien cobrir en un concurs general de trasllats.

Una altra figura amb drets i deures diferents de la resta de treballadors/es del centre educatiu.

La implantació arreu de mètodes empresarials de selecció de personal subjectius i potencialment arbitraris, com passa ara en el cas de les adjudicacions provisionals i substitucions mitjançant entrevistes, un procediment que omple de currículums els centres educatius.

Aquests efectes negatius s'aprofundeixen (i s'aprofundiran) més quan hi ha canvis en la direcció dels centres educatius, cosa que provoca conflictes totalment innecessaris.

Amb els llocs perfilats i el sistema d'entrevistes i de currículums, el Departament es desentén de la seva obligació de proveir els llocs de treball públics amb

criteris de transparència i objectivitat i fa competir els centres públics no només per l'alumnat, sinó per la distribució del professorat. En comptes de veure la qualitat del sistema educatiu com un tot i cercar mesures per millorar-lo globalment, com ara apostar per una formació permanent, gratuïta i de qualitat, es recorre a un sistema de gestió empresarial que va en contra de la prestació d'un bon servei públic de qualitat.

USTEC·STEs hem dut a terme accions i mobilitzacions contra aquest sistema arbitrari de selecció, tant unitàries com en solitari, incloent-hi vagues en què aquest punt era un dels principals de la plataforma reivindicativa. També hem interposat diversos recursos davant del TSJC, un contra el Decret de provisió i perfils i dos contra les resolucions que permeten les entrevistes com a sistema.

En aquest sentit, USTEC seguim amb la campanya iniciada el mes d'octubre del 2022, pressionant l'Administració perquè tregui totes les places vacants del sistema educatiu com a places ordinàries al concurs general de trasllats. Com a mínim exigim que tregui les 27.000 places d'estabilització (les que formen part del concurs de mèrits i les del concurs-oposició "tou"). També ens oposem rotundament a la convocatòria de concursos de trasllats amb places perfilades.

Els funcionaris de carrera, molts d'ells encara en situació de provisionalitat, han de poder accedir a una plaça definitiva abans dels propers concursos de trasllats en els quals participarà tot el funcionariat que s'anirà incorporant. Hi ha moltes vacants en el sistema, USTEC·STEs exigim que l'Administració no limiti el dret a la mobilitat i el dret a obtenir una plaça definitiva.

n) La defensa jurídica del professorat

La nostra Assessoria Jurídica disposa de juristes en cadascuna de les seves seus territorials. En tots els casos, es tracta de docents que gaudeixen de llicència sindical la qual cosa garanteix un alt grau de sensibilitat envers el sector educatiu i permet una resposta ràpida i efectiva en la majoria dels casos que portem.

Com a sindicat, USTEC·STEs oferim assessorament jurídic en l'àmbit laboral i administratiu de funció pública per a tot el personal de l'educació. Les persones afiliades també tenen, en cas de necessitar-ho, defensa judicial davant dels tribunals per temes laborals (jurisdicció social) i de funció pública (jurisdicció contenciosa administrativa).

En un moment en què el Departament d'Educació

obvia la seva obligació de respectar els drets dels seus treballadors i treballadores i opta per la continuada retallada de drets i davant la falta de negociació en les Meses Sectorials, és la via jurídica l'instrument que permet assolir èxits en la línia de recuperació dels nostres drets i ens dona eines per seguir lluitant contra aquesta deriva liberal que marca la política educativa del Departament.

Són innumerables els èxits aconseguits per la nostra assessoria jurídica tant mitjançant la via administrativa com la via judicial. Així doncs, durant aquests darrers anys hem treballat i continuarem treballant en els temes següents de caràcter general:

Estadis

Hem obtingut, amb sentències favorables que han obligat el Departament d'Educació a reconèixer aquest dret, el reconeixement del quart i cinquè estadi de promoció docent al personal interí amb caràcter general. Així mateix, hem aconseguit el reconeixement del cobrament dels endarreriments en concepte d'estadis en diferents sentències, la qual cosa obre el camí al cobrament dels endarreriments per aquest concepte de manera generalitzada.

Retallades de drets i condicions laborals

La nostra Assessoria Jurídica ha impugnat diverses resolucions i disposicions del Departament d'Educació i de Funció Pública de la Generalitat, departaments que van aprofitar la crisi econòmica per retallar drets del professorat. Finalment, hem aconseguit diferents sentències favorables amb el conjunt de les quals hem obtingut la devolució de la paga extraordinària del 2012, que va acabar de fer-se efectiva a la nòmina d'abril de 2018. En aquesta mateixa línia vam interposar diferents conflictes col·lectius reclamant les pagues extraordinàries del 2012, 2013 i 2014 del personal laboral de la Generalitat i vam obtenir sentències favorables del TSJC, confirmades després pel Tribunal Suprem.

Al mateix temps, es va impugnar l'Acord de Govern 70/2016, del 30 de maig, la qual cosa ens va atorgar el reconeixement del cobrament del mes de juliol del 2016 per a les persones interines. Això ha requerit instar un llarg procediment d'execució de la sentència per tal que s'hi pogués acollir tot el personal amb expectativa de dret i s'ha obligat el Departament a oferir la possibilitat de completar la formació en un termini extraordinari.

També davant els jutjats contenciosos administratius hem impugnat diverses resolucions sobre les adjudicacions d'estiu que es publiquen cada any i hem guanyat. En concret, ens hem oposat al fet que les persones que

estaven amb llicència d'infantament, adopció o incapacitat temporal podien participar en el procediment, però si obtenien plaça, se'ls diferien els efectes professionals i econòmics del nomenament fins al moment que tenien l'alta i s'incorporaven al centre. Conseqüentment, aquest èxit també ha implicat la modificació dels criteris de gestió de la borsa en la línia anteriorment esmentada, la qual cosa permet als candidats i candidates a 1 de setembre en situació de llicència d'infantament, adopció o incapacitat temporal optar a una plaça durant els nomenaments amb tots els efectes.

Contra el desplegament de la LEC

Ben coneguda per la major part de la comunitat educativa, la nostra oposició com a sindicat davant la LEC i el seu desplegament ha estat ferma. El nostre assessorament jurídic va permetre suavitzar substancialment els primers redactats d'aquesta llei. D'altra banda, vam impugnar el Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia de centres educatius i el Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir el perfil i la provisió dels llocs de treball docents, aconseguint expulsar del primer diferents articles clarament oposats als interessos del professorat i de la comunitat educativa.

Entre aquests, destacar l'èxit pel que fa al reconeixement del dret a cobrar els càrrecs directius als substituïts des del primer dia, la qual cosa, i com a analogia, ha derivat en procediments individuals en què s'està aconseguint el cobrament dels càrrecs unipersonals de coordinació també des de l'inici de la substitució (tutoria, cap de seminari, etc.).

Resta pendent la decisió del TSJC amb relació a la impugnació duta a terme també contra el concurs específic de mèrits pel perfil professional de competència digital docent.

Estabilització del professorat interí i del personal laboral

La nostra Assessoria Jurídica ha treballat incessantment en tot el procediment legislatiu per l'estabilització del professorat interí i del personal laboral i ha aconseguit introduir per primera vegada l'estabilització mitjançant un concurs de mèrits. D'altra banda, hem presentat diverses demandes per frau de llei i abús de temporalitat de persones en situació d'interinitat.

En defensa de la nostra llengua

USTEC-STEs hem defensat, des del primer moment, la llengua catalana a l'educació com a garant d'integració i com a símbol identitari de la nació catalana. Ens preocupa molt, i ho denunciem continuadament, la

deriva que el català està patint en els darrers anys en els nostres centres educatius i en la societat catalana en general. Tot això ara es veu agreujat per la sentència del TSJC que imposa als centres educatius catalans el 25% de castellà. Per això com a USTEC·STEs ens hem personat com a part legitimada en el procés d'execució d'aquesta sentència.

Drets de les famílies monoparentals

USTEC·STEs hem obtingut una sentència favorable per l'equiparació dels drets per naixement i cura de menor de les famílies monoparentals als de les biparentals. No essent plenament satisfactòria, excloent l'acumulació del temps de permís i prestació en què ambdós progenitors haurien coincidit, continuarem lluitant davant les instàncies judicials per aconseguir la totalitat de les setmanes i garantir la plena igualtat.

Si bé és cert que el que hem exposat no és més que una part de tot allò aconseguit judicialment en els darrers anys, no volem obviar la feina que ens queda per fer, més la que se'ns presentarà i també haurem d'afrontar.

Per no estendre'ns més, creiem important esmentar que estem lluitant jurídicament pel reconeixement dels drets econòmics dels treballadors i treballadores en cas de complir triennis o d'incrementos salarials durant la situació d'incapacitat laboral, drets dels quals no en gaudim fins al dia que tenim l'alta sense dret a retroactivitat.

Finalment, recordem que continuem en la defensa a escala individual tant en la via administrativa com judicial sigui social o sigui contenciosa administrativa. Els assumptes més freqüents són les altes forçoses d'incapacitat temporal, les incapacitats permanents, les condicions de treball, la salut laboral, els expedients disciplinaris i els expedients contradictoris no disciplinaris, les valoracions durant el període de prova inicial i el curs d'iniciació, la conciliació de la vida laboral i familiar i el reconeixement de dret i quantitat i de categoria professional del personal laboral, entre d'altres.

o) La ILP d'educació i el seu seguiment

Des del primer moment, el nostre sindicat va apostar decididament per ser una de les entitats promotores de la ILP d'Educació. L'any 2013, després de la traumàtica experiència de la Llei d'educació de Catalunya (2009) i d'observar com bona part de les entitats i partits s'havien deixat seduir pels principis neoliberals i favorables al desmantellament de l'ensenyament públic i a la protecció de la doble xarxa educativa, vam emprendre una acció proactiva i propositiva. El resultat va ser una

proposta de com hauria de ser el sistema educatiu coincident amb els nostres valors, una mena de programa polític per millorar de manera significativa el sistema educatiu en pocs anys.

Els objectius de la ILP eren els següents: posar fi a la doble xarxa educativa tot obligant els centres concertats a triar, en deu anys, si volien mantenir-se com a centres privats sense concerts públics o integrar-se a la xarxa pública, amb els seus drets i deures, tal com va succeir amb les escoles del CEPEPC a començament dels anys vuitanta; la gratuïtat total de l'ensenyament, des de l'escola bressol fins a la universitat, amb beques-salari per a les famílies que ho necessitessin; la restauració de la democràcia als centres, amb el claustre com a màxim òrgan executiu en la presa de decisions pedagògiques i el consell escolar de les que afectessin la comunitat educativa; l'avaluació i l'autoavaluació com a eines que ajuden a la millora de les pràctiques educatives; la condició funcional del professorat i el seu nomenament amb criteris transparents i objectius, per assegurar-ne la llibertat de càtedra i l'estabilitat laboral; l'eliminació dels terços de jornada, de manera que els contractes siguin exclusivament de jornada sencera o mitja; la gestió directa de tot el sistema educatiu per part de la Generalitat, amb la prohibició de l'externalització de qualsevol servei i que les empreses puguin interferir en l'educació, i moltes altres mesures que tractaven de blindar l'educació pública davant de la deriva neoliberal actual.

La ILP va ser admesa a tràmit per la Mesa del Parlament el 22 de juliol del 2014. La iniciativa va ser un èxit i va obtenir, entre el 13 d'octubre del 2014 i el 21 de maig del 2015, 96.000 signatures, pràcticament el doble de les necessàries. S'hi van adherir 170 entitats, es van realitzar més de 250 xerrades arreu del país, es van instal·lar més de 160 parades per recollir signatures i va comptar amb una extraordinària mobilització de la comunitat educativa, la qual cosa va posar en greus dificultats els grups polítics i sindicats que defensaven els preceptes neoliberals de la LEC.

Tanmateix, el 17 de maig del 2016, dia en què es va debatre al Parlament, JxS i el PP van presentar una esmena a la totalitat del projecte de llei que en va impedir la discussió parlamentària. És evident que la ILP anava en contra de la patronal de l'escola concertada i de la preservació de cert classisme que fa del sistema educatiu un mecanisme de reproducció de desigualtats socials.

No obstant això, la ILP continua sent un referent, un punt de partida que, segons el nostre parer, ha d'implicar un moviment polític que faci dels seus objectius

un programa que en un futur sigui capaç de marcar l'agenda educativa i que en els pròxims anys pugui reaparèixer en forma d'iniciatives, com ara consultes populars o d'altres de similars, amb l'objectiu que el sistema educatiu esdevingui un veritable mecanisme de compensació de les desigualtats.

p) Les mobilitzacions del període 2019-2023

CURS 2019-2020

Durant el curs 2019-2020, es van dur a terme diferents accions i mobilitzacions, a partir de l'anàlisi que l'estratègia que s'havia posat sobre la taula els darrers anys no havia donat prou bons resultats. Malgrat alguns guanys, com ara la recuperació d'una de les dues hores lectives que ens van incrementar unilateralment (2017), vam patir noves retallades, com ara els recurrents acords de govern que van impedir la reducció de dues hores lectives als majors de 55 anys o la no cobertura de les substitucions en els pitjors moments, i d'altres empitjoraments de les condicions sense cost econòmic com l'aprofundiment de l'aplicació del Decret de plantilles, el manteniment de l'horari de permanència a secundària o l'expansió d'una inútil càrrega burocràtica, especialment amb uns aplicatius poc fiables. Per això es va establir una estratègia d'articulació d'un moviment docent que va acordar una plataforma reivindicativa unitària, amb un calendari de mobilitzacions que pogués culminar amb una possible vaga indefinida. Paral·lelament, es va establir una tasca diplomàtica discreta, buscant els suports parlamentaris i d'altres suports necessaris per aïllar políticament els responsables del Departament i aconseguir fites com ara el retorn de l'horari de permanència als centres de secundària, de 28 a les 24 hores originals, o aconseguir resolucions contràries a algunes decisions de Via Augusta.

Malauradament, aquesta estratègia es va veure interrompuda a causa de la pandèmia que es va desencadenar a partir del mes de març, i dels confinaments massius que van limitar qualsevol mobilització. Tot i aquesta situació extraordinària, el nostre sindicat va continuar exercint pressió sobre el Departament en una situació de caos i mala planificació, mirant de negociar les condicions de treball durant el confinament. També vam mantenir el suport laboral i personal al conjunt de treballadors del sistema.

CURS 2020-2021

Durant els anys de la pandèmia, sobretot al curs 2020-2021, USTEC·STEs vam liderar la plataforma unitària "per una educació presencial i segura", que durant

aquell any va protagonitzar diverses concentracions tant de persones delegades com de treballadores davant dels serveis territorials de tot Catalunya.

Gestió de la pandèmia, confinament i mesures COVID

Davant la situació sobrevinguda i excepcional de la pandèmia, el Departament d'Educació va exposar els seus treballadors i treballadores a unes condicions laborals deplorables, en termes de salut. Es va imposar un retorn a la presencialitat sense unes condicions mínimes de seguretat, sense material de protecció adequat, mantenint unes ràtios que impediéssin els criteris de distància social de seguretat i sense mecanismes de ventilació adequats per evitar els contagis, i amb molta improvisació pel que fa al personal vulnerable. Tot plegat amb un caos normatiu, que canviava dia rere dia i que deixava en mans de les direccions i dels docents la seva interpretació i aplicació. En el fons, el retorn a l'escola, que ja havia fracassat el juny anterior, responia més a una qüestió d'imatge pública, després que el Departament pràcticament desaparegués del mapa durant les primeres setmanes de confinament.

USTEC·STEs vam impulsar la interposició de denúncies a inspecció de treball. Des de cada servei territorial, les diferents juntes de personal docent no universitari van presentar dues denúncies a inspecció de treball, que en les seves respostes conclouia que el Departament no havia permès participar a la part social en l'adopció de mesures, així com que tampoc s'havia estipulat un protocol clar als centres respecte a les persones reconegudes com a sensibles. Així mateix, denunciàvem la manca d'elements de seguretat laboral com els EPI.

La realitat, i encara amb moltes dades per conèixer, és que el percentatge de professionals d'educació que han patit Covid-19 ha estat superior a la major part de col·lectius professionals, sense que això hagi comportat un reconeixement per part de l'Administració.

En qualsevol cas, també USTEC vam estar constantment donant la cara en plena pandèmia defensant els interessos dels i les docents i del personal laboral, amb una intensa política comunicativa i d'atenció a aquelles persones que havien caigut malaltes, que eren vulnerables, o que requerien el nostre suport a qualsevol nivell.

Mobilitzacions del personal interí davant el frau de llei i l'abús de temporalitat

La doble situació de precarietat laboral a causa del frau de llei per la manca d'estabilització dels docents en els seus llocs de feina (traduïda en una taxa d'interins

que s'enfilava a més del 40% en el sistema, molt lluny del màxim legal del 8%), va fer intervenir la justícia europea. Així, el TJUE va posar al descobert l'abús continuat patit pels treballadors i va forçar l'Administració a buscar una solució. En aquest sentit, USTEC ja feia dècades que denunciàvem aquesta situació i proposàvem el concurs de mèrits com la millor solució per posar fi a aquesta injustícia.

A partir del darrer trimestre del curs 2020-2021 es va encetar una dinàmica de mobilitzacions, amb l'impuls d'una vaga per al personal interí, amb la reclamació de l'estabilització. Aquesta vaga va servir per anar articulant el moviment que va permetre una organització i participació major el curs posterior.

CURS 2021-2022

Campanya i concentracions: “+PERSONAL -RÀTIOS +SEGURETAT”

USTEC·STEs, davant de l'erràtica i improvisada política de prevenció de la pandèmia, vam fer una campanya de protesta i denúncia sobre l'escassa capacitat del Departament de vetllar per la salut de la comunitat educativa, especialment d'uns treballadors i treballadores en condicions de treball vulnerables durant tot l'episodi de la covid-19, amb pancartes i denúncies públiques.

Alhora, vam continuar impulsant la Plataforma Unitària per la Seguretat i Prevenció Laboral, amb diferents accions i mobilitzacions als serveis territorials com la lectura de manifestos unitaris per part de totes les organitzacions sindicals reclamant més mesures de prevenció i de seguretat als centres per tal de mantenir-los el màxim de temps oberts: mascaretes FFP2, cribratges massius, regeneradors d'aire, etc.

L'estabilització del personal i el concurs de mèrits

USTEC·STEs vam engegar una campanya de relacions públiques i de comunicació per denunciar la situació del personal interí. Això va incloure un treball minuciós de la nostra comissió jurídica per ajudar els partits polítics i fer-los entendre la viabilitat jurídica del concurs de mèrits. També vam participar activament en els tràmits parlamentaris al Congrés de Madrid, fent-ne el seguiment dels tempos i presentant esmenes al projecte de llei, coordinant i planificant les accions i mobilitzacions arran de les sentències europees del TJUE (2021), mantenint reunions amb els grups parlamentaris a escala estatal i al parlament català... A finals del 2021, el context polític i jurídic va permetre que la reivindicació i lluita històrica que durant 30 anys USTEC·STEs (IAC) hem mantingut en solitari fos una realitat. Milers de persones interines es presentaran a un concurs de mè-

rits excepcional per contrarestar aquest sistema basat, fins ara, en la precarietat i l'abús.

A la vegada, vam situar globalment un conjunt d'accions, articulant dues jornades de vaga, abans i després del decret Iceta (que pretenia l'acomiadament més gran encobert de la funció pública). L'objectiu era assolir un pacte d'estabilitat a fi que el col·lectiu interí tinguí assegurada la seva feina més enllà dels processos d'estabilització en curs, i en un futur, quan els processos extraordinaris hagin acabat.

Febrer - març 2022

Per sorpresa, i en una compareixença pública amb finalitats de projecció personal, el conseller González-Cambray i el president de la Generalitat, Pere Aragonès, van anunciar, el febrer del 2022, un canvi molt significatiu en el calendari escolar: sense consens ni diàleg, ni amb la part sindical ni amb la comunitat educativa, i en un acte de demagogia electoral, van anunciar davant del mitjans l'avançament unilateral del curs escolar. Això va provocar múltiples reaccions: un posicionament en contra de totes les organitzacions sindicals, de les entitats representatives de les famílies i, per primera vegada a la història de la institució, un dictamen contrari del Consell Escolar de Catalunya en què es demanava una moratòria fins que no hi hagués assegurat un consens de la comunitat educativa.

Aquest gest, com es va dir aleshores, va ser la gota que va fer vessar el got, el llumí que va encendre els centres educatius el 17 de febrer, amb una tancada al Departament d'Educació per part de delegats sindicals, a la cinquena planta. Un cop allà, i amb la màxima pressió possible, vam arrencar dues reunions molt rellevants (una amb la secretària general del Departament i la segona amb el mateix conseller). Davant d'una actitud intransigent d'ambdós responsables, USTEC·STEs i la resta d'organitzacions sindicals vam convocar 5 dies de vaga durant el mes de març del 2022.

En els tres primers dies de vaga, el 15, 16 i 17 de març del 2022, als quals es van afegir les vagues del 29 i 30 i la del 23 en defensa de la immersió lingüística, vam desbordar totes les previsions de seguiment. La comunitat educativa de ple ens vam aixecar i vam sortir al carrer per evidenciar un trencament total amb l'Administració. Calia revertir d'una vegada per totes les retallades cronificades i debatre profundament quin model d'educació pública volem i amb quins currículums podem fer possible la lluita contra l'exclusió i la segregació. També vam evidenciar que, després de dos anys d'una pandèmia devastadora per als centres, no era el moment de fer propostes de canvis de calendari escolar, no debatudes

amb la comunitat educativa i amb el Consell Escolar de Catalunya en contra. El conseller volia “transformar el sistema” de manera radical, mentre era incapaç de dotar d’uns recursos mínims ordinaris els centres.

Després de la primera tongada de 5 dies de vaga vam aconseguir fer seure l’Administració en una taula de mediació per iniciar una veritable negociació. És evident que les meses sectorials havien deixat de ser un espai de negociació per passar a representar un espai buit de contingut en què l’Administració es limitava a informar de les seves iniciatives, i calia situar-ne un de nou. Amb la mediació del Departament de Treball s’ha constatat que els pocs passos fets són insuficients. El Departament d’Educació ha mostrat més interès a mantenir una aparença de negociació que a mirar de trobar solució real al conflicte. Com a exemple rellevant, tenim el fet que l’Administració situés un provocador intent de tornar a les 28 hores de permanència al centre per al professorat de secundària que pretenia vincular al retorn de la 2a hora lectiva.

USTEC·STEs i la coordinadora de sindicats, en constatar que el Departament es mantenia enrocat, vam fer un pas més i vam convocar més vagues (17 i 25 de maig i 2 i 9 de juny), en les quals el personal docent i laboral va tornar a sortir al carrer. Finalment, també vam emplaçar a tota la comunitat educativa a no començar el curs amb normalitat, preparant mobilitzacions per al 5 de setembre —inici de curs per a la primària— i vagues per al 7 —inici de curs a la secundària— i 28 d’aquell mateix mes.

CURS 2022-2023

Amb les vagues convocades amb tota la intenció de no iniciar el curs amb normalitat i reprendre una nova dinàmica de mobilitzacions en un context social potencialment explosiu, i havent liderat la coordinadora de sindicats, el Departament d’Educació finalment va acabar cedint i va proposar un acord de darrera hora, a finals d’agost. En aquest acord, que es va signar a principis de setembre, es va accedir a la reducció d’una hora lectiva de forma simultània a primària i secundària (23 i 18 respectivament), per tornar a l’horari d’abans de les retallades, amb efectes l’1 de gener del 2023, fet que implica gairebé 3.500 contractacions més.

L’acord no és un punt d’arribada, sinó un punt de partida per començar a treballar i establir un calendari pel retorn de la resta de condicions de treball retallades. Així mateix, pretenem arribar a una expansió dels drets laborals i propiciar un gir radical en les polítiques educatives lesives per al conjunt de treballadors i per al sistema educatiu, especialment aquelles que tenen a

veure amb la capacitat de les direccions a l’hora de triar a dit el professorat i marcar la línia educativa, al més pur estil de les escoles concertades. També esperem que les mobilitzacions passades, presents i futures serveixin per acabar amb la deriva autoritària dels responsables d’educació, massa acostumats a menysprear la comunitat educativa i imposar les seves ocurrències organitzatives i pedagògiques, sempre al servei d’un neoliberalisme tòxic i nociu.

La mobilització, la nostra principal eina, també hauria de servir per aconseguir un sistema educatiu amb una inversió mínima del 6% del PIB, per entrar en una dinàmica d’expansió econòmica, material i professional que permeti fer del sistema educatiu una veritable eina d’equitat social i igualtat d’oportunitats.

4. 2023-2027: eixos del nostre programa

Per recuperar i millorar les condicions laborals

Per revertir les retallades patides aquests darrers anys: recuperar els estadis als 6 anys, la reducció de 2 hores lectives als majors de 55 anys, la reducció de jornada del primer any per a cura del fill o la filla retribuïda al 100%, per la recuperació dels pressupostos per a la formació permanent... I per anar més enllà en la millora de les condicions laborals: cobrament dels períodes festius i de tots els càrrecs per part de les persones interines, gaudi de permisos sense restriccions, facilitats per a la conciliació familiar (p. ex. permís per malaltia dels fills), cobrament de tots els càrrecs, baixes cobertes des del primer dia, mateix sou per a la mateixa feina i un cos únic docent on s'equiparin les condicions a l'alça, entre d'altres.

Per recuperar el poder adquisitiu

Per la recuperació del poder adquisitiu perdut durant els darrers anys, que amb l'acumulat des del 2009 arriba a sumar entre 1,5 i 2 anys sencers de salari perdut durant aquests 15 anys. Lluitem per l'actualització dels ingressos en euros constants d'acord amb els nivells de vida actuals i per la compensació per tots aquests anys de patiment, pel reconeixement del primer estadi als 6 anys amb caràcter retroactiu, per un calendari de retorn de les retribucions, per recuperar la dotació del 0,8% de la massa salarial per al Fons d'Acció Social i pel retorn íntegre dels salaris arrabassats en la darrera dècada.

Per la democràcia al centre: contra els perfils i la selecció a dit

Per una assignació de places objectiva i transparent, sense bloquejos, mitjançant concursos de trasllats (ofertint totes les places) o adjudicacions, seguint el criteri d'especialitat. Per posar fi a les entrevistes personals que discriminen, especialment les dones. Per posar fi a la capacitat de les direccions de triar el professorat. Per posar fi al nepotisme a l'escola i perquè els claustres siguin espais democràtics.

Per una societat feminista, una educació coeducadora

Per potenciar la igualtat real d'oportunitats i de drets, sense estereotips sexistes, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere. Per la prevenció de les violències masclistes. Per valorar indistintament l'experiència i les aptituds, sense rols de gènere que condicionin l'elecció d'itineraris formatius, la promoció i les condicions laborals. Per la igualtat social, real i efectiva entre homes i dones. Per construir

una societat plural i cohesionada, lliure de violències.

Per unes normes educatives consensuades amb el professorat i el personal educatiu

Per frenar la imposició dels nous currículums. Perquè hi hagi un marc legislatiu estable que permeti millorar l'educació, un marc que ha de comptar amb l'acord, el consens i la complicitat del professorat. Per establir una cultura de respecte a l'opinió i els drets dels docents en les polítiques educatives: ni LEC, ni LOMLOE, ni LFQP, ni concordat amb el Vaticà, ni retallades.

Per establir i consolidar les persones interines: funcionarització ara!

Per posar fi a la insuportable precarietat del personal interí, que representa entre el 30 i 40% de la professió. Perquè els processos d'estabilització sorgits de la Llei d'interins estatal serveixin per funcionaritzar tot el professorat i PAE, començant pels treballadores i treballadores en frau de llei. Perquè el Departament d'Educació aprovi un pacte d'estabilitat perquè cap treballador ni treballadora no perdi la feina, en cas de no poder-se funcionaritzar.

Per una formació inicial i permanent àmplia i gratuïta

Per poder disposar d'una formació inicial potent, que s'acosti a la realitat dels centres, que impedeixi que les pràctiques esdevinguin una eina d'explotació d'alumnes o docents i que permeti que els i les docents en actiu amb experiència puguin tenir un gran protagonisme i que la seva tasca sigui reconeguda. Per una oferta àmplia de formació permanent, pública, en horari laboral, de caràcter tant individual com col·lectiu i que respongui a les preocupacions i les inquietuds del professorat i sigui d'aplicació directa a l'aula. Per la gratuïtat de l'ensenyament en tots els nivells educatius.

Per erradicar les tasques burocràtiques inútils

Per posar fi a les feines inútils amb què es carrega el professorat i el personal d'atenció educativa en detriment de la seva dedicació directa a l'alumnat, la coordinació entre iguals o la reflexió personal o col·lectiva. Per la desaparició d'activitats d'escassa utilitat i per la contractació massiva d'administratius als centres.

Per l'educació en català

Perquè el català sigui llengua d'aprenentatge a tots els nivells, de l'escola bressol fins a la universitat, dotant de recursos els centres (aules d'acollida, referents lingüístics, normatives, assessors LIC...). Perquè s'elabori un projec-

te lingüístic comú determinat pel Departament que blindi el model d'immersió. Perquè el Departament destini recursos a la formació i al reciclatge dels docents per tal que, en un moment històric tan canviant, puguin assumir el repte de mantenir la normalització lingüística. Perquè tot el professorat pugui formar-se per obtenir el nivell superior del català de forma gratuïta i dins l'horari.

Per una única xarxa, pública i no segregadora

Per una única xarxa, pública, laica i gestionada amb criteris públics, en un sistema en què l'escola concertada deixi de rebre els diners de tothom, en què no hi pugui haver segregació per sexe, per procedència social, per sensibilitat, per orientació sexual o per ideologia i en què la necessitat de cohesionar les noves generacions estigui per sobre de la teòrica llibertat d'elecció de centre. L'escola ha de servir per reduir les desigualtats, no pas per reproduir-les o potenciar-les.

Per una veritable escola inclusiva

Per dotar els centres dels recursos suficients per al desplegament del Decret d'inclusiva que el Departament va publicar el 2017 sense pressupost. Per adequar les ràtios, els espais, les dotacions de professorat i PAE i la seva formació. Per augmentar el personal especialista per atendre la inclusivitat de forma real. Per la reducció horària per al personal docent dels centres perquè pugui coordinar-se amb els professionals dels CEE. Per formació directa i dins de l'horari laboral. Per concretar i deixar ben clares les funcions de les persones orientadores, psicopedagogues i personal d'atenció educativa. Per un professional sanitari per centre, com a mínim.

Per la jornada continuada i per la racionalització del calendari

Per la implementació a totes les etapes educatives de la jornada continuada, especialment a infantil i primària. Per frenar l'extensió de la jornada partida a secundària iniciada als instituts escola que el Departament vol generalitzar al conjunt de centres així com la recuperació de la sisena hora. Per garantir que l'alumnat i les famílies disposin de serveis d'atenció, de menjadors escolars i d'activitats extraescolars gratuïtes, organitzades per entitats públiques i amb personal amb condicions laborals dignes. Per la racionalització del calendari escolar, fonamentada en la realitat pedagògica, sense increment de dies lectius i sense que empitjorin les condicions laborals del professorat.

Per poder gaudir de condicions de treball saludables

Per evitar que la pressió, la sobrecàrrega, les tasques poc útils, les instal·lacions defectuoses, les altes o baixes

temperatures, la manca de manteniment, la normativa lesiva i insuficient, l'absència de polítiques de salut coherents i la insuficiència de recursos humans i materials acabin afectant la salut del professorat. Per un entorn de treball positiu. Per l'aplicació del Protocol de prevenció, detecció i actuació davant situacions de violència i del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina., facilitant-ne la informació i la formació.

Per una avaluació formativa i no punitiva: ni rànquings ni big data

Perquè l'avaluació sigui una eina d'anàlisi i millora al servei dels claustres: ens oposem a les proves estandarditzades i les auditories educatives fiscalitzadores, qüestionem críticament l'obsessió per les competències bàsiques i el bandejament de les humanitats i les arts i alertem sobre el possible mal ús de les diverses dades que es puguin recopilar tant d'alumnat com de docents i que puguin propiciar la classificació i jerarquització dels centres educatius.

5) Defensa del model català d'immersió

Des dels inicis, fa més de 44 anys, el nostre sindicat, USTEC-STEs, ens hem caracteritzat per la defensa de l'escola catalana i en català.

Hem estat defensors de la immersió lingüística, estudiada i valorada per experts d'arreu d'Europa, perquè garanteix la cohesió social del nostre alumnat i la no segregació per motiu de llengua. Si parlem de resultats amb relació a l'aprenentatge de les llengües, la catalana, la castellana i una tercera llengua estrangera, en la majoria dels casos han estat bons.

Des de la comissió lingüística del sindicat apostem perquè la llengua catalana continuï essent la llengua vehicular de tot l'ensenyament. Ara bé, la realitat d'escoles i instituts ha canviat molt des dels inicis de l'aplicació dels programes d'immersió lingüística. Les noves onades migratòries han incrementat la diversitat lingüística a les aules i les noves tecnologies han transformat els usos lingüístics entre l'alumnat. A Catalunya s'hi parlen, pel cap baix, unes 300 llengües. Més que mai, doncs, cal que el català esdevingui pal de paller per continuar garantint la cohesió imprescindible que hi ha d'haver als centres; cohesió que acaba repercutint fora de l'àmbit escolar.

Per altra banda, els darrers temps hem de fer front als atacs de la judicatura espanyola. En aquest sentit, davant la sentència del TSJC que pretén imposar el 25% de castellà a les aules i la reacció tèbia del Govern català, USTEC-STEs sempre som al capdavant de la resposta de la comunitat educativa. És per això que vam convocar la manifestació multitudinària del 18 de desembre del 2021 sota el paraigua de Som Escola, així com la vaga del 23 de març i la manifestació del 2 d'abril del 2022 en el marc de la Plataforma Pública i en Català.

En aquest sentit, rebutgem el nou marc legislatiu que s'ha impulsat des del govern, perquè amaga la intenció d'acatar la sentència del 25%, situant la pilota a la teulada de direccions i docents i permetent que es "flexibilitzi" la política lingüística. Un procés que va començar a l'època Bargalló (2018) amb el Model Lingüístic del Sistema Educatiu de Catalunya. Amb el principi d'autonomia com a pretext, es pretén enterrar definitivament el model d'immersió lingüística. Un contrasentit si tenim en compte que totes les dades apunten que és el català la llengua en retrocés en els seus usos i domini. És per això que exigim valentia per desobeir la sentència, donar cobertura als centres i fer-se responsable directe dels projectes lingüístics que garanteixin mantenir la immersió.

Respecte a l'exigència del C2 al professorat, afirmem que la conselleria vol fer veure que adopta mesures valentes i decisives per salvar la llengua, però en realitat amaga el cap sota l'ala. Pensar que el problema de l'ús del català a les aules va lligat al nivell de llengua del professorat és una fal·làcia. No ens oposem al fet que els docents puguin formar-se per obtenir el C2, la formació és un reclam històric d'USTEC, però fa anys que el Departament se'n desenten i els docents n'hem d'assumir el cost mentre la inspecció, durant els darrers anys, no ha tingut directrius del Departament per saber si la immersió s'aplica correctament. Per tant, podem acabar amb docents amb un títol superior de català, però que, a dins de les aules, el castellà continuï essent la llengua vehicular. Cal facilitar al professorat estratègies i materials per fomentar l'ús espontani de la llengua catalana a tots els entorns escolars, tant en l'àmbit més acadèmic de les aules, com en l'àmbit més informal dels patis.

Com a grup organitzat dins del sindicat, treballem també en àmbits específics:

- Impulsant la campanya "No t'excusis" amb diverses organitzacions del país, com la Plataforma per la Llengua i el SEPC, per renovar i enfortir el compromís amb el català dels sectors i agents més vinculats amb la joventut. Aquesta campanya ens ha permès fer debats i xerrades per tot el territori defensant la llengua i el model d'immersió.

- Recorrent a la via judicial. Hem presentat al TSJC una petició perquè s'anul·li la sentència que pretén imposar un mínim del 25% de castellà a l'escola i la interlocutòria que donava l'ordre d'executar-la.

- Mantenint contactes permanents amb els territoris de parla catalana, sobretot amb els sindicats germans STEPV i STEI. Hem assistit a jornades, tant al País Valencià com a les Illes Balears o a la Catalunya Nord, per intercanviar impressions i debatre la realitat de cada territori. Enllaçats per la Llengua exemplifica aquesta voluntat de col·laboració i agermanament amb els PPCC. És per això que assistim a totes les manifestacions que s'organitzen en defensa de la llengua arreu del territori.

- Participant en trobades sindicals amb territoris de l'Estat espanyol amb llengua pròpia, que s'organitzen regularment, a fi d'analitzar i compartir els problemes que se'ns plantegen al sistema educatiu pel fet de tenir més d'una llengua oficial.

- Publicant materials diversos: revistes, díptics, *Fulls* i manifestos relacionats amb la temàtica de l'ensenyament del català i amb la situació en la qual es troba la llengua.

- Mantenint contactes i sent presents a moltes de les entitats que treballen per la llengua: Som Escola, Plataforma per la Llengua, FOLC, Òmnium Cultural, ANC, Pública i en Català... Des d'aquests àmbits hem impulsat campanyes, manifestacions i actes diversos de suport al català. Hem convocat i organitzat totes les manifestacions que s'han fet per defensar el model d'escola catalana i, de retruc, el seu model lingüístic.

- Donant suport als centres i docents que, a petició de molt poques famílies, s'han vist obligats a modificar el seu projecte educatiu arran la decisió del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) que obliga a impartir un 25% de les assignatures en castellà.

Hem arribat fins aquí, mantenint un compromís total amb la defensa de la llengua. Com ja hem dit més amunt, la globalització ha fet que l'alumnat que ara atenem a les aules sigui molt divers, també lingüísticament parlant.

Quines propostes concretes fem per enfortir el català a l'escola?

1. Immersió de l'escola bressol fins a la universitat: el català ha de ser vehicular a tots els nivells educatius, tant a l'àmbit acadèmic com als espais de relació (patis, extraescolars, reunions, menjadors...).

2. Inversió en formació i reciclatge: exigim al Departament formació i reciclatge gratuïts per als professionals de tots els nivells educatius.

3. Creació de recursos i materials: reivindiquem la importància dels CRP en coordinació amb els assessors LIC dels serveis educatius per a la creació de materials actualitzats de i en català.

4. Potenciació de les relacions entre docents i alumnat dels Països Catalans: proposem que es potenciï l'intercanvi cultural i lingüístic entre tots els territoris de parla catalana.

5. Augment d'aules d'acollida: cal potenciar les aules d'acollida i dotar-les amb tots els recursos necessaris.

6. Rebuig del model trilingüe: és un model que incrementa la segregació i amaga la voluntat de reduir encara més el català.

7. Un país, un projecte lingüístic: el Departament

ha d'assumir d'una vegada la regulació normativa unitària del model lingüístic. També cal que el professorat tingui el suport del sistema educatiu (coordinador/a lingüístic/a, la direcció, l'assessor/a LIC i la inspecció) que ha de treballar coordinadament.

8. Ampliació del professorat de català: exigim a l'Administració la potenciació dels estudis de la filologia catalana per evitar la davallada d'aquest col·lectiu.

9. Davallada de les ràtios: cal aconseguir ràtios més baixes a l'aula, aquesta és la millor manera de poder incidir en el coneixement i l'ús de la llengua.

10. Manteniment de la llengua en tots els àmbits comunicatius: cal arribar a una situació en la qual el català es vegi necessari i, per això, és important de no canviar mai de llengua.

Per tenir una societat tolerant, respectuosa i cohesionada, ens cal una escola també tolerant, respectuosa i cohesionada. Respecte per tothom, per cadascuna d'aquestes 300 llengües i cultures que enriqueixen les aules de Catalunya. Com? A través d'una eina, la llengua catalana, que fa d'element integrador d'aquesta diversitat.

Per la defensa de la immersió i del català com a llengua vehicular.

6) Intersindical Alternativa de Catalunya: dignitat, lluita i participació activa

La IAC (Intersindical Alternativa de Catalunya) som una confederació de sindicats assemblearis, combatius i de classe que ens vam constituir el 30 de novembre de 1997, ara fa 25 anys.

Actualment, som set els sindicats que conformem la IAC: CATAAC-CTS/ IAC, CAU-IAC, FAA-IAC, FTC-IAC, IAC-CATAAC, SFSindicat Ferroviari de Catalunya i USTEC-STEs (IAC). Comptem amb uns 800 delegats i delegades i som la cinquena força sindical a Catalunya. A l'administració pública de la Generalitat de Catalunya i al sector de l'educació som majoritaris.

Som una confluència que compartim, per una banda, el model d'acció sindical i, per l'altra, el fet que les diferents organitzacions provenim dels mateixos moviments sectorials i lluites.

El treball sindical de la IAC es fonamenta en la coherència, en l'honestetat i en la participació directa dels treballadors i treballadores. No signem pactes que reconguin les retallades fetes, no mercadegem amb els drets dels treballadors i treballadores a canvi de "beneficis" per al sindicat i no supeditem els nostres drets a cap agenda política. L'estructura democràtica, la transparència i la independència sindical són la columna vertebral del nostre model sindical.

Per què lluitem?

Per la dignitat i la participació activa

La IAC ens basem en la participació directa dels treballadors i treballadores en la resolució de la nostra problemàtica laboral i social, a través de les assemblees als centres de treball, una eina de lluita sindical que aposta per la dignitat i la democràcia.

No creiem en les estructures verticals i burocratitzades del sindicalisme del règim, que aboquen a posar en primer pla la concertació social i la conservació de l'estructura per sobre dels interessos del conjunt de la classe treballadora.

Per un marc de relacions laborals català

Defensem un marc de relacions laborals català que ens permeti apropar les negociacions al conjunt de la classe treballadora de Catalunya, amb eines d'intervenció a escala local que ens deixin coordinar de manera real a escala global.

Per una societat feminista

La IAC som un sindicat feminista, participem en les plataformes del moviment feminista i hi treballem lleialment. Vam ser la intersindical que vam legalitzar i vam treballar per la convocatòria de vaga de 24 hores a Catalunya el 8 de març que va impulsar el moviment feminista. Continuem lluitant per un canvi estructural pel que fa a rols i estereotips i per erradicar la violència envers les dones, establint nous models i serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles i permetin trencar amb les jerarquies i les discriminacions del patriarcat i el capitalisme, també en les organitzacions sindicals.

Contra la precarietat...

L'atur afecta 360.600 persones a Catalunya, és a dir, un 9,3% de la població activa segons EPA (segon trimestre del 2022). Més de dos terços no cobrem prestacions; malgrat els canvis legislatius dels darrers anys, encara la majoria dels contractes que es formalitzen són temporals (63,1% segons dades de maig del 2022). Tot i això, disposar de feina no vol dir escapar de la pobresa: amb dades del 2022, Catalunya té una taxa de risc de pobresa en el treball del 10,8%. D'altra banda, les diferències salarials entre homes i dones continuen essent molt grans (les dones cobren una mitjana d'un 22% menys que els homes, i els contractes a temps parcial representen un 21,5% de les dones respecte al 7,6% dels homes segons dades d'Idescat del 2021). La feminització de la pobresa creix i la invisibilització del treball reproductiu i la violència de gènere configuren un sistema de doble explotació i opressió (de triple opressió en el cas de les immigrants).

En aquests moments les grans patronals no paren d'incrementar els seus beneficis a costa d'externalitzar tasques amb l'objectiu de no complir, ni tan sols, els mínims que marquen els convenis. Les lluites de les "kellys", les teleoperadores i els repartidors de Deliveroo mostren el camí d'un sindicalisme alternatiu que dona resposta a les noves formes de (des)composició del món del treball i assenyalen formes de lluita i autoorganització per reconquerir els drets que se'ns han arrabassat amb l'excusa de la crisi.

També en l'àmbit de l'administració pública impulsem les lluites de les interines i els interins per la igualtat de drets (igual treball, igual salari) i per uns pactes d'estabilitat i la consolidació de les persones que ocupen els llocs de treball: no acceptarem cap ERO encobert per part de l'Administració. En empreses públiques ferroviàries com RENFE o ADIF, lluitem per revertir l'actual onada d'ex-

ternalitzacions que ha fet retrocedir els drets laborals i ha instaurat la precarietat, contractacions injustificades a temps parcial i la doble escala salarial pel mateix treball.

La Generalitat hauria de considerar un objectiu de país combatre la pèrdua de teixit productiu, prescindir dels fons voltors i recol·locar els treballadors i treballadores en funció de plans viables, estables i sostinguts en el temps per mitjà d'una reconversió ecològica d'aquest mateix teixit.

Creiem que cal passar a l'ofensiva i, partint de l'auto-organització de les treballadores i treballadors, la mobilització i la lluita sostinguda en el temps, tombar les reformes laborals dels contractes escombraria i de les pensions amb jubilacions als 67 anys, signades per les patronals, els governs i sovint els sindicats de concertació. Pel treball estable i salaris dignes reclamem la derogació de les reformes laborals i de les pensions, un sou i una pensió mínims de 1.080 €/mes, el repartiment del treball i la riquesa i la reducció de la jornada laboral a màxim 30 hores setmanals.

...i pels serveis públics

Mentre l'Administració de l'Estat signa acords de "millora de condicions laborals" amb el sindicalisme de concertació, a Catalunya es perpetua la retallada del 14% en la despesa pública de sanitat en el període 2009-2020 (sense comptar els fons europeus Covid). En ensenyament la inversió segueix a la cua de l'Estat i d'Europa, amb un 2,74% —quan per llei i recomanacions dels organismes internacionals hauria d'arribar al 6%—, mentre es desvien immensos recursos públics cap a la privada concertada i patronals religioses que segreguen per raó de sexe, classe i cultura. Tots i totes les treballadores haurien de gaudir de les mateixes condicions laborals independentment de la titularitat de l'empresa (pública o concertada).

La Llei de la renda garantida de ciutadania no s'implementa o els requisits i procediments per obtenir-la resulten kafkians i ineficaços, s'anul·la el protocol contra la pobresa energètica i l'emergència habitacional no només no s'ha solucionat, sinó que s'ha agreujat. Les retallades en sanitat, educació i pensions són de tal magnitud que posen en perill la vida i el futur de la gent més vulnerable. Contra les privatitzacions, la desinversió estructural, la mercantilització i l'alarmant externalització de serveis essencials cap a empreses privades, la IAC lluitem per uns serveis gestionats i finançats públicament. Volem uns pressupostos realment socials que garanteixin l'accés universal a tots els serveis i el control democràtic i la participació ciutadana en la seva configuració.

Per unes pensions dignes

Ens trobem davant d'un atac permanent dels diferents governs a les pensions públiques amb l'objectiu de privatitzar-les. La IAC participem en la lluita de la Marea Pensionista i apostem per tombar l'actual model privatitzador, que pivota sobre el pacte de Toledo (1997), signat pel PP i els sindicats del règim. Estem a favor de plantejar sistemes de recaptació com els que existien abans de l'ofensiva neoliberal dels anys 90, en què la solidaritat intergeneracional estava lligada a una fiscalitat progressiva, que servia per garantir una vida digna a la gent gran.

Pels drets nacionals de Catalunya

La lluita pel dret d'autodeterminació i pels drets nacionals ha estat una constant de la IAC des de la seva fundació ara fa més de 20 anys. Davant l'actual involució autoritària de l'estat, la IAC hem impulsat i continuarem participant en iniciatives per fer efectiu el dret d'autodeterminació, per la llibertat dels presos i les preses polítics, en defensa de les nostres institucions i contra la repressió i el 155.

Contra la repressió i per les llibertats

El 155, la reforma del 135 i de la "lleï mordassa" i les reformes laborals configuren un context d'excepció i repressió permanent per a tota la classe treballadora, particularment activistes, moviments socials i sindicalistes. La repressió sindical és una de les més silenciades i ahora més generalitzada. Avui la precarietat laboral permet als empresaris utilitzar l'acomiadament o la no renovació com a eina preventiva per impedir la constitució de seccions sindicals. Però la repressió va més enllà: desenes de companyes i companys sindicalistes són perseguits i empresonats per lluitar.

Per un sindicalisme social

A la IAC entenem que el sindicalisme ha d'englobar tant la defensa de les reivindicacions en el marc de la societat actual com l'acció per a la seva transformació radical. En aquest sentit, apostem per l'economia social i pel cooperativisme i per això som socis de la XES (Xarxa d'Economia Solidària) i la Coop57. També participem en les plataformes en defensa del territori i en defensa del medi ambient (en defensa de l'Ebre i contra la MAT i el MidCat), tot propugnant un model energètic i productiu basat en un nou paradigma ecològic.

Impulsem les marxades de la dignitat i donem suport a la Marxa per la Renda Bàsica contra l'atur i la precarietat; participem en les lluites per la remunicipalització dels serveis públics, pel dret a la ciutat, contra la bombolla del lloguer i la gentrificació, per un control dels preus de l'habitatge, per la promoció de lloguer social i per la fi dels desnonaments; treballem en plataformes antifeixistes i contra el racisme institucional i de tota mena, donant suport actiu a la lluita dels sensepapers i als es-

país antiracistes que defensin els drets de les persones refugiades; participem també en les mareas pels serveis públics — com la Marea Blanca en defensa de la sanitat pública o l'Assemblea Groga de la comunitat educativa— i en les plataformes del moviment feminista, en contacte i col·laboració amb col·lectius LGTBIQ+, per potenciar la igualtat real de drets, sense estereotips sexistes, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En definitiva, ens impliquem en totes les lluites que malden per un canvi profund de l'actual model de societat.

Per l'internacionalisme

Treballem unitàriament amb diferents sindicats dels Països Catalans com l'STEI (Illes Balears), l'STEPV del País Valencià i la Intersindical Valenciana i, pel que fa a la resta de l'Estat, amb el SAT d'Andalusia, la CSI d'Astúries, la CUT de Galícia, la CUT de l'Aragó, ESK i LAB d'Euskal Herria i la Confederación Intersindical. Així mateix, mantenim relacions amb altres sindicats d'Europa i d'arreu del món. També impulsem delegacions sindicals solidàries amb Palestina i amb el poble sahrauí i col·laboracions amb la comunitat indígena de Guatemala, el Moviment dels Treballadors Rurals Sense Terra (MST) de Brasil i la Marxa Mundial de les Dones entre d'altres.

Davant els atacs a la sobirania popular, davant la involució democràtica, les retallades, la persecució d'artistes, activistes, figures polítiques, mestres, bombers i bombers, les privatitzacions i la precarietat, la IAC posem la vida en el centre i treballem per unificar les lluites i construir entre totes i tots una agenda comuna dels moviments socials i del sindicalisme combatiu per portar les reivindicacions del carrer a tots els centres de treball i les institucions.

7) Secretaria de la Dona

7) Secretaria de la Dona

Les desigualtats i discriminacions que patim les dones continuen vigents, entre altres raons per les constants retallades, mesures pressupostàries i per les normatives que desplega la LEC. Així, la Llei 5/2012, del 20 de març i el Decret 102/2010 d'autonomia dels centres educatius han convertit en paper mullat lleis prèvies que alhora eren insuficients. Tot i que el 2015 s'aprovava una nova llei (Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes) que té com a objectiu assegurar d'una manera efectiva la plena igualtat mitjançant un seguit de mecanismes d'aplicació, la realitat és que les normatives incorporen entrevistes, processos d'innovació i un seguit de condicionants que afavoreixen la precarització i la vulneració, de manera que no corregeixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere, sinó que en poden provocar més.

La nostra presència al moviment feminista ens permet dur els continguts que hi generem al si de les institucions i així ho fem, tal com hem descrit als apartats 2 i 3 d'aquest programa electoral. La nostra societat pateix dos grans problemes de sistema: el capitalisme i el patriarcat, que estan íntimament lligats i són còmplices l'un de l'altre.

Encara no s'han revertit les retallades, els permisos de cures que recauen majoritàriament en les dones requeririen canvis que no es duen a terme com ara poder avançar el permís de maternitat fins a 4 setmanes abans de la data del part, que a les interines i persones en pràctiques se'ls calculés tota la lactància compactada com a les funcionàries, fer efectiu el permís de la 37a setmana, la reducció de jornada i la compactació de la reducció de jornada al 100%, que no es perdessin els nomenaments quan les persones titulars interrompen els permisos o l'equiperació dels drets de les famílies monoparentals, les més discriminades. Cal abocar recursos econòmics per fer efectives aquestes millores laborals i així millorar les condicions de les dones treballadores.

Coeducació i prevenció de les violències

El concepte coeducació és el que lliga íntimament la nostra tasca a l'aula amb el feminisme. Hauria d'esdevenir un concepte clau i transversal del currículum educatiu, per això parlem de pedagogies feministes.

Hi ha evidències clares del retrocés que estan experimentant els i les adolescents en les seves relacions afectivosexuals. Per aplicar el model d'escola coeducadora, cal que la comunitat educativa reconegui l'existència del masclisme i les seves conseqüències en la societat.

En aquest moment hi ha una oportunitat excel·lent per continuar treballant amb aquesta orientació i mantenir les nostres demandes, per les quals no deixarem de lluitar:

- Deixar de finançar amb diners públics els centres que segreguen per sexe.

- Promoure els canvis en la llei catalana d'educació (LEC) per aconseguir que els diners públics es destinin a una educació pública que aposti per una educació coeducadora i de qualitat.

- Exigir que es consolidi la figura del coordinador/a en coeducació a tots els centres educatius, amb una formació prèvia per a tot el professorat ben estructurada que compti amb tots els recursos necessaris.

- Dissenyar programes d'educació afectivosexuals per incloure en els currículums dels centres i així obtenir una bona salut sexual i afectiva de l'alumnat.

- Reclamar que la coeducació formi part de manera destacada dels continguts tant del currículum de la formació inicial, com del de la formació permanent del professorat.

- Exigir el disseny d'eines i instruments clars de detecció del sexisme present en tots els àmbits i espais educatius: organització del centre, currículum, llibres de text, llibres digitals, ús del llenguatge, materials didàctics, espais de joc i lleure, etc.

- Contemplar com a imprescindible el treball en xarxa a escala interna i externa, de manera que s'hi involucri tota la comunitat educativa, fent un treball continuat de sensibilització en temes relacionats amb les desigualtats de gènere.

La salut de les dones

La construcció social del gènere mitjançant l'educació en la nostra cultura comporta desigualtats que sistemàticament donen poder a un grup en perjudici de l'altre, tant pel que fa a la salut com respecte a l'accés a la sanitat.

Cada vegada més, es fa evident i es reconeix que hi ha diferències entre les dones i els homes pel que fa a la salut. Les malalties no són universals o comunes per a tothom. La recerca mèdica ens ha mirat, a les dones, "com si fóssim homes", de manera que l'enfocament ha estat tractar la salut productiva i no pas de manera integral. Aquesta perspectiva s'ha traduït en una manca de recerca i coneixement de les malalties que patim les dones, de les seves causes i de la manera de prevenir-les.

La gran majoria de les dones que treballem continuem realitzant una doble jornada. Les creixents exigències i demandes socials que rebem les dones provoquen un deteriorament de la salut superior al que correspondria a la relació habitual amb el treball.

La salut i la feina també es poden veure afectades negativament quan hi ha casos d'assetjament o maltractament físic o psíquic per part de la parella. En determinades ocasions aquests casos també es donen a la feina, sobretot situacions d'assetjament psicològic o moral. Cal tenir-ho present a l'hora d'elaborar els exàmens de salut, fer les avaluacions de riscos i proposar-ne mesures preventives, per tal d'evitar les conseqüències que podrien generar a les dones.

Per tot plegat des de la Secretaria de la Dona apostem:

- Per una provisió de llocs de treball transparent i objectiva que garanteixi l'accés igualitari, sense discriminació per raó de gènere.

- Per la derogació del Decret de plantilles, que, juntament amb el desplegament de la normativa d'adjudicacions d'estiu, afavoreix mecanismes de selecció personal, com ara l'entrevista o les propostes de continuïtat, basades en un model empresarial. Aquests mecanismes poden penalitzar les dones pel fet d'estar de permís de maternitat o en procés de gestació.

- Per la retribució al 100% de la reducció de jornada per cura de fill/a durant el primer any de vida de la criatura, no pas al 80% com s'aplica ara, i perquè sigui ampliable, consecutivament o de manera simultània, en el cas de part múltiple, o compatible amb la reducció de jornada per cura de persona disminuïda o familiar amb incapacitat o disminució reconeguda.

- Per la reducció de jornada fins que el fill/a tingui 12 anys, amb una retribució del 60% (en cas de 1/2 jornada) o del 80% (en cas d'1/3 de jornada).

- Perquè el gaudi de reduccions per atenció i cura no penalitzi la quantia final de la pensió en jubilar-se.

- Per l'aplicació de la compactació de la lactància en dies laborables, en cap cas naturals, i per la substitució amb professorat de les persones que gaudeixen d'aquest permís, a fi que la càrrega laboral no recaigui sobre els/les companyes.

- Pel perllongament del permís de maternitat i paternitat fins a un any i perquè puguin ser gaudits simultàniament o consecutivament, així com pel perllongament del permís per naixement o adopció i acolliment de 5 dies consecutius a 15 per cada fill/a en cas de part o acolliment múltiple.

- Per l'aplicació efectiva del permís per gestació, reconegut per l'EBEP.

- Perquè es reconeguin com a deure inexcusable les visites mèdiques de fills/es, els permisos per a les entrevistes demanades pel tutor/a, i també el temps necessari per als viatges o gestions que es derivin d'una adopció, sense que s'hagin de recuperar i sense cap reducció retributiva.

- Per l'aplicació efectiva, l'ampliació i la millora de la Llei de dependència.

- Per la retribució integral del salari, per un temps no inferior a un any, quan es demani una excedència per haver estat víctima de violència de gènere per tal de facilitar la protecció, l'assistència social integrada i l'organització de la vida personal i familiar.

- Per l'aplicació efectiva dels protocols d'assetjament.

- Per la recerca i coneixement de les malalties que pateixen les dones, de les seves causes i de la manera de prevenir-les i perquè es tinguin en compte a l'hora d'elaborar els exàmens de salut, fer les avaluacions de riscos i proposar les mesures preventives.

- Per la coeducació com a eix vertebrador del currículum educatiu.

- Per educar des de la diversitat, en la riquesa i la igualtat plena d'oportunitats, sense estereotips sexistes, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual o expressió de gènere.

- Per valorar indistintament l'experiència i les aptituds, per tal que els rols de gènere no condicionin l'elecció d'itineraris formatius.

- Per construir una societat plural i cohesionada.

- Per la igualtat de les condicions laborals d'homes i dones.

8) Moviments socials

A l'extensa i cada cop més consolidada globalització capitalista, gestionada per polítiques neoliberals que han causat nombrosos desequilibris i conflictes a escala mundial, cal afegir-hi l'efecte devastador de les polítiques de privatització i la crisi financera i econòmica pel que fa als serveis socials i els drets fonamentals de la ciutadania.

La nostra situació s'emmarca en un ordre mundial fonamentat en una clamorosa injustícia pel que fa a la distribució de la riquesa i dels recursos disponibles, a la qual cal afegir un retrocés en la cohesió social i la qualitat democràtica de les institucions.

Particularment a Catalunya, en aquests darrers temps s'han viscut episodis de violència i repressió com feia temps que no es veien. L'escola ha estat l'escenari en el qual les forces policials de l'Estat han desplegat la violència física i la tasca docent i els treballadors i treballadores de l'educació han estat al punt de mira, així com el model d'escola en català que, en diverses ocasions, ha estat la diana de sentències judicials i denúncies que la intenten destruir. A més a més, patim diàriament les polítiques de privatització que generen desigualtat i segregació en l'accés al dret fonamental de l'educació.

USTEC·STEs i la IAC practiquem un sindicalisme arrelat a la realitat social i educativa de Catalunya, que participa en diverses iniciatives i plataformes de la societat civil que tenen com a denominador comú el fet de ser un moviment contra el procés de globalització econòmica. Un moviment que s'ha alçat per denunciar les fal·làcies d'un sistema polític i econòmic neoliberal i patriarcal, tot assenyalant els responsables de les desigualtats existents. Així mateix, amb aquest treball conjunt proposem alternatives que facin possible un món socialment just, fonamentat en el repartiment equitatiu del treball i els recursos, en drets i deures, en la forma política d'una democràcia, transparent, deliberativa i directa, on la ciutadania pugui exercir els seus drets i responsabilitats plenament i en pau.

Els nostres objectius

Al llarg de tots aquests anys hem treballat per transmetre aquesta consciència social entre el conjunt de la comunitat educativa i la societat en general, perquè la quotidianitat escolar s'inscriu en una realitat en constant evolució. Creiem imprescindible repensar constantment les coordinades en què eduquem i apostar decididament per una educació fonamentada en els valors de la pau, la solidaritat, el respecte, l'antimilitarisme, el feminisme, la democràcia, els drets humans,

els drets socials i la igualtat, tant pel que fa a l'alumnat com quant a les famílies, la comunitat educativa i la societat en general.

La USTEC·STEs i la IAC apostem per l'educació per a la pau i la no-violència, que incorpora la resolució pacífica i cooperativa dels conflictes amb perspectiva de gènere a totes les etapes educatives per tal d'erradicar les violències i les desigualtats en totes les seves manifestacions. També treballem pel ple reconeixement dels drets humans i, per això, impulsem la solidaritat i el desenvolupament tant en els nostres projectes com en les diverses activitats i materials didàctics que elaborem i difonem.

Les nostres propostes i iniciatives

USTEC·STEs (IAC) treballem des d'un sindicalisme social i solidari:

- Elaborant propostes educatives i organitzant i participant en campanyes, actes i accions de denúncia social, lluita o protesta sobre educació per a la pau, educació en economia crítica, els drets humans i la solidaritat. També fem publicacions al respecte (al nostre bloc, *Eina* o *Full Informatiu*).

- Difonent i col·laborant en la celebració del Dia Escolar de la Pau i la No-violència (DENIP) cada 30 de gener. Continuem sensibilitzant la comunitat educativa, mitjançant la campanya "Desmilitaritzem l'Educació", sobre la contínua presència dels cossos armats (exèrcit i mossos d'esquadra) als espais educatius, tant als mateixos centres com en fires i salons de l'educació. Per això, participem en accions de denúncia i convidem a no col·laborar en aquestes activitats militars. També instem el Departament d'Educació, com a coordinador del Saló de l'Ensenyament, que en les pròximes edicions no hi tinguin presència els estaments armats, atès que, com a gestor de polítiques educatives, ha de contemplar la promoció de la cultura de la pau i la resolució pacífica dels conflictes.

- Participant en la Plataforma per una Educació en Economia Crítica (PLEEC), on juntament amb entitats de l'economia crítica, social i solidària, entitats educatives, altres sindicats, PAH i el Seminari Taifa, fem un front comú per denunciar l'entrada de la gran banca comercial als centres educatius públics, la privatització que implica i l'adoctrinament que comporta. També treballem per posar a l'abast del professorat recursos per treballar l'economia des de la perspectiva crítica, feminista i social.

- Continuant el compromís solidari (0,7%) de la nostra afiliació i dels pressupostos ordinaris del sindicat per col·laborar en projectes educatius de comunitats rurals autoorganitzades que necessiten la nostra solidaritat. En l'actualitat donem suport amb beques d'estudis superiors a comunitats de Guatemala i el Salvador. Aquest ajut es complementa també amb la visita de delegacions solidàries de mestres i altres professionals a la comunitat Primavera d'Ixcán, conjuntament amb l'ONG Entrepobles, per conèixer altres realitats i intercanviar-hi experiències educatives durant un període de temps concret, i amb la participació en la delegació sindical de solidaritat amb Palestina que s'organitza cada any com a IAC.

- Participant en totes aquelles plataformes i espais alternatius que comparteixen els valors que ens han guiat sempre. Això implica la nostra presència a l'Assemblea Grogà i a l'Assemblea d'Interines, assemblees de professionals de l'educació, de base, que lluiten sobretot per la defensa de l'educació pública, contra la seva privatització, contra la segregació i per mantenir-hi la qualitat i l'accés universal.

- Lluitant per uns serveis de menjadors escolars públics i gratuïts, de proximitat, per tal de garantir el dret a una alimentació de qualitat de tot l'alumnat i preservar el dret de decisió de les famílies sobre la gestió i el model alimentari dels seus fills i filles. Continuarem reclamant un nou decret de menjadors que inclogui les propostes de les famílies i de la part social.

- Participant en les Marxes per la Dignitat, un espai unitari en què organitzacions, col·lectius, moviments i persones compromeses amb les lluites treballem conjuntament al voltant d'un programa de canvi real. Aquest programa pretén garantir uns serveis públics dignes i de qualitat i les feines, salaris i pensions que permetin a les famílies viure sense angoixa.

- Sensibilitzant i mobilitzant la societat en la defensa dels drets de les persones en cerca de refugi des d'una perspectiva feminista i antiracista. És per això que, durant les set edicions que s'han fet, hem participat en la Caravana Obrim Fronteres.

- Construint col·lectivament societats amb models socioeconòmics que siguin respectuosos amb el nostre planeta per poder fer front a la situació d'emergència climàtica en la qual ens trobem. És per això que hem participat i participem en aquells moviments socials que defensen el medi ambient i el territori.

Per una democràcia radical davant l'actual involució democràtica

Per l'erradicació de la cultura de la violència en tots els àmbits on sigui present i per la progressiva desmilitarització de l'educació

Per la defensa del dret a l'autodeterminació de tots els pobles

Per la defensa dels drets i les llibertats individuals i col·lectives

Per l'erradicació de qualsevol discriminació per raó d'identitat de gènere, orientació sexual, procedència geogràfica o cultural o malaltia física o mental entre d'altres

Per una educació en economia crítica que posi fi a l'enaltiment del capitalisme del programa EFEC

Per una educació intercultural i antiracista, basada en el respecte a la diferència i fonamentada en la igualtat

Per una educació que defensi el planeta i el territori

Pel foment de l'educació en el comerç just, responsable i sostenible

Per la recuperació de la gestió i la titularitat pública d'aquells serveis privatitzats (menjadors, transport...)

9. Millora de les condicions laborals del professorat

a) Salut laboral

En l'àmbit de la salut laboral, les persones delegades de salut d'USTEC-STEs (IAC) dediquem la nostra feina a intentar que les condicions de treball dels i les treballadores del Departament d'Educació millorin i no siguin la causa del deteriorament de la nostra salut. Aquest és un element transversal en el nostre col·lectiu i dins el sindicat es tracta com a tal.

El nostre objectiu és aconseguir que les nostres condicions de treball esdevinguin tan saludables com sigui possible i que emparin la globalitat de la plantilla així com les casuístiques individuals. És un repte difícil, però a l'abast, sobretot si comptem amb el vostre suport.

També lluitem perquè el Departament assumeixi les seves responsabilitats. En la relació amb l'Administració, treballem des de diferents àmbits, però també incidim en totes aquelles instàncies on podem fer valdre els nostres drets i demandes.

Participació en els organismes de prevenció

- Els delegats i delegades de prevenció d'USTEC-STEs (IAC) participem en diversos organismes del Departament d'Educació. En cada servei territorial, assistim als plenaris i permanents dels comitès de salut laboral i formem part de la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Educació i de la Comissió Paritària de Funció Pública. Som presents a les comissions de seguiment de casos d'assetjament. També assistim a la mesa sectorial on es tracten els documents d'organització i gestió dels centres. Participem en tots aquells espais on es debaten o denuncien aspectes relacionats (de forma directa o indirecta) amb la salut laboral.

- En aquestes reunions fem palès tot allò que necessita una inversió econòmica i de personal per tal de millorar les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores. Posem sobre la taula els temes que creiem que incideixen en la nostra salut i tot allò que ens feu arribar a títol individual o de centre i participem en els grups de treball que es creen a partir d'aquestes necessitats.

- Com a sindicat també controlem les actuacions de l'Administració i, quan no respecten la normativa vigent, fem la corresponent denúncia a la Inspecció de Treball.

Atenció a les persones treballadores

- Diàriament, a més de participar en tots els àmbits de l'Administració on tenim veu, atenem les diferents problemàtiques de les persones treballadores. Donem una atenció individualitzada i més personalitzada a l'afiliació acompanyant-la en processos personals difícils o situacions complexes derivades de la seva feina i ajudant-la a trobar solucions als diferents problemes que afecten la seva salut.

- També elaborem materials informatius que puguin ser útils per a totes les persones que treballen per al Departament, siguin personal laboral o educatiu. Creiem que la informació sobre salut laboral és bàsica per millorar les nostres condicions laborals i per això procurem que arribi a tothom a través dels *Fulls informatius*, l'*Eina*, guies... i altres suports, com ara la web de salut.

Eixos de treball durant els darrers 4 anys

Encara ens falta molt camí per recórrer, però, gràcies a les demandes del nostre sindicat, s'han aconseguit millorar aspectes significatius relacionats amb la salut laboral, sense oblidar que en aquest recorregut va ser una demanda nostra la que va provocar que es creés l'actual Servei de Prevenció.

USTEC-STEs hem treballat en qualsevol eix que afecti la salut laboral, però hem incidit sobretot en:

- Les temperatures en el lloc de treball. Vam iniciar una campanya que vam activar el curs 2016-17. Vam elaborar material informatiu que hem anat actualitzant i s'han fet moltes intervencions als comitès de prevenció i a la Paritària d'Ensenyament. S'ha aconseguit que els serveis territorials facin avaluacions termohigromètriques i contemplin una partida pressupostària per dur a terme algunes modificacions als centres. Hem ajudat a crear una consciència i una sensibilització important al voltant d'aquest tema, animant els centres a denunciar les situacions de malestar i estrès tèrmic que s'han viscut i exigint als comitès de prevenció de riscos una planificació, a curt i llarg termini, per resoldre aquesta problemàtica cada cop més agreujada a causa del canvi climàtic. Davant els déficits de la majoria de les infraestructures escolars per fer front a aquesta realitat, calen decisions urgents; no només per part dels comitès de riscos, sinó per part del Departament d'Educació.

- Les tasques sanitàries als centres. USTEC-STEs (IAC) hem estat sempre molt clars respecte a l'administració de medicaments: és una tasca sanitària i, per tant, el personal docent o de suport a la docència no hi té competències. Hem atès casos individuals, apor-

tant-hi el nostre suport i denunciant el risc que s'afegeix a la nostra feina. Hem fet constar en acta la nostra protesta en tots els comitès i permanents de prevenció i a la Comissió Paritària d'Educació. S'ha aconseguit que els serveis territorials i les direccions dels centres assumeixin que no es pot obligar ningú a assumir tasques sanitàries de cura o medicalització que requereixin coneixements específics, i que no formen part de la funció docent. Demanem al Departament que revisi l'acord que té amb Sanitat i que accepti formalment que és un tema que cal parlar i en què caldrà arribar a acords. Treballem perquè es contracti personal sanitari que sigui propi (no externalitzat) o, si no pot ser, s'acordin unes hores de presència al centre de personal del CAP més proper.

- El protocol sobre assetjament laboral. USTEC·STEs hem aportat moltes millores al document inicial que s'ha elaborat a Funció Pública. Encara que des de l'inici de l'elaboració del protocol s'han inclòs la majoria d'elements que considerem imprescindibles, n'hem demanat la revisió i hem aconseguit corregir algunes mancances detectades en la seva posada en funcionament, cosa que ha permès que hi hagi millors garanties per a les persones afectades i millorar la participació dels delegats i delegades de prevenció mitjançant una addenda que s'ha annexat al document. En el Departament d'Educació participem en la comissió de seguiment de les denúncies presentades per tal de vetllar per l'aplicació adequada del protocol, garantir els drets de les persones afectades i promoure les polítiques adients per eliminar aquestes situacions.

- El protocol sobre agressions als treballadors/es del Departament d'Educació. Després de reclamar aquest protocol llargament, finalment l'Administració va admetre que era necessari i s'hi ha treballat durant els darrers anys. Hi hem fet aportacions per millorar-lo, fent èmfasi en la prevenció i en la seva efectiva aplicació. Continuarem treballant en la millora dels protocols de salut, per tal que siguin més àgils, coherents i justos.

- Formació. Una de les demandes ha estat la necessitat de formació per als coordinadors/es de riscos, per als clausres, per als equips directius, tant els novells com els antics, per a tota la cadena de comandaments i per als delegats i delegades sindicals i de prevenció. Les mancances són encara grans, per la qual cosa continuem exigint un pla de formació adequat a les necessitats de tota la plantilla.

- Publicacions. Independentment de la informació puntual sobre temes de salut, hem editat una guia tant per al personal docent com per al laboral perquè les tre-

balladores i treballadors puguin conèixer els principals temes de salut laboral.

- La pandèmia. Des del moment en què es va iniciar la pandèmia, hem fet un seguiment acurat de les actuacions del Departament d'Educació en coordinació amb el Departament de Salut. Hem denunciat la manca de previsió i de coordinació d'aquests i la manca d'informació real de l'estat de la covid-19 als centres educatius (Traçacovid).

Vam haver de denunciar un retorn als centres prematur, que va posar en risc la salut de tota la comunitat educativa, la impossibilitat de compliment de les mesures covid (ús de mascaretes, ventilació, distàncies...) i la manca de protocols clars i a temps per garantir la seguretat en aquest retorn. Vam demanar i continuem demanant, informacions clares i actualitzades sobre temes referents a la salut dels treballadors i treballadores als centres educatius.

També vam haver de vetllar per la prevenció dels treballadors i treballadores que, en la seva majoria, van anar a treballar sense la protecció adequada (mascaretes FFP2) i sense unes adaptacions al lloc de treball eficaces i a temps. Vam fer el seguiment de la situació als centres i d'aquestes adaptacions, per assegurar que les persones especialment sensibles o vulnerables fossin avaluades i es complissin els acords respecte a les seves adaptacions.

Així mateix, vam vetllar per tal que el personal educatiu fos considerat personal prioritari i fos vacunat contra la covid, i vam fer el seguiment de les campanyes de vacunació per garantir que tots els treballadors i treballadores dels centres educatius poguessin ser vacunats en igualtat de condicions.

Aquests anys, també hem fet el seguiment dels permisos per conciliació en cas de tenir un/a familiar amb covid, i hem revisat els canvis produïts per garantir que s'adeqüessin a la situació canviant.

Hem seguit també l'ús que s'ha fet de les dades de vacunació a les que han tingut accés les direccions dels centres, per vetllar que aquestes dades no tinguessin cap finalitat més enllà de la presa de decisions respecte a quarantenes o confinaments. Hem denunciat qualsevol possible discriminació als treballadors i treballadores davant la seva vacunació o no vacunació, vetllant pel dret a la seva privacitat.

Hem fet el seguiment i hem denunciat l'excés de càrrega de treball i de responsabilitats, i el risc per la salut que han hagut d'entomar totes les treballadores i treballadors dels centres educatius, fent un especial incís durant el final de la

pandèmia en les tasques que ha hagut d'entomar la direcció, que sobrepassaven totalment les seves funcions.

Hem demanat un espai d'atenció psicològica i un seguiment d'aquells treballadors i treballadores que ho necessitaven, per l'estrès que comportava aquest situació que s'ha perllongat molts mesos.

- Article 25. Les adaptacions al lloc de treball són un punt clau pel que fa a la prevenció de riscos laborals. Ens cal continuar incidint-hi, per tal que el procediment sigui més àgil i les adaptacions siguin reals, efectives i es duguin a la pràctica en els centres educatius. Hem fet el seguiment i hem vetllat per l'acompliment d'aquestes adaptacions als centres educatius, revisant casos concrets i denunciant l'incompliment d'aquestes adaptacions tant a les paritàries de salut com als Comitès de Prevenció de Riscos.

- La figura de l'infermer/a escolar, que hem reclamat des de fa molt de temps i continuarem reclamant.

Des de l'any 2003, USTEC-STEs hem estat al costat dels treballadors i treballadores exigint a l'Administració una solució per a l'alumnat que necessita una atenció específica per qüestions de salut. Al llarg d'aquests anys, hem treballat en aquesta línia, amb queixes al Departament i al síndic de greuges, informant i assessorant els treballadors i les treballadores en relació amb els seus drets i obligacions reals, portant aquest tema als comitès de salut, a les meses sectorials de negociació, reunions de Paritària de Salut...

El 2018, el síndic de greuges ens va donar la raó, sota l'empara del dret a l'educació que tenen tots els infants, dret universal que ha de permetre que tot l'alumnat sigui atès en les mateixes condicions.

L'any 2019 es va crear la Plataforma d'infermera escolar, amb la que ens coordinem, donat que va en la línia de la nostra demanda col·lectiva, ja històrica. El mateix any s'inicien les reunions entre el Departament d'Educació (la subdirecció d'Escola Inclusiva i la subdirecció de Promoció de la Salut) per poder començar a treballar sobre l'acord marc de Salut-Educació. Al novembre s'aprova una proposta de resolució per incorporar les infermeres escolars als centres que encara no s'ha aplicat.

Tenim un acord signat entre Salut i Educació (molt lluny de les expectatives que volem... i lluny de la resolució que va prendre el Parlament), però aquest alumnat continua sense ser atès per un/a professional de sanitat durant l'horari lectiu. Salut ha posat una infermera de referència del CAP per als centres educatius, i Educació ha creat una nova figura, la dels "vetlladors sanitaris" per dur a terme tasques sanitàries que requereixen una

formació molt més específica i concreta.

Amb tot, hem aconseguit millorar alguns aspectes significatius d'algunes mancances del Departament d'Educació en l'àmbit de la salut laboral. Així:

- Han augmentat les avaluacions de riscos i els procediments i s'han realitzat estudis ergonòmics de llocs de treball específics. Encara estem a anys llum del que seria acceptable.

- S'ha implementat la vigilància de la salut en el cas de les baixes de llarga durada, els accidents laborals, la maternitat i les persones especialment sensibles o discapacitades.

- S'ha millorat la formació inicial del personal treballador novell i la dels comandaments.

- S'ha millorat substancialment el protocol d'assetjament laboral i s'ha redactat el protocol sobre agressions als treballadors i treballadores.

- S'ha donat major importància a la coordinació d'activitats empresarials i s'han millorat els plans d'emergència.

- Comunicats de baixa de MUFACE: Vam portar a l'Agència Catalana de protecció de dades, a l'Agència espanyola de protecció de dades, al síndic de greuges i al Defensor del Pueblo, la vulneració dels drets dels treballadors i treballadores (protecció de dades de caràcter personal), en permetre que als comunicats de baixa de MUFACE hi figurei un codi SIE de malaltia (fàcilment localitzable per internet) que facilita a les direccions dels centres educatius tenir coneixement d'aquesta dada privada. El Defensor del Pueblo i el Síndic de Greuges ens van donar la raó i van instar MUFACE a fer aquest canvi, que encara no ha estat efectiu. Hem reclamat al Departament que n'asseguri el compliment, instant també a MUFACE a fer desaparèixer aquest codi, que no apareix en els comunicats de la Seguretat Social. Entretant i com a mesura de millora, hem aconseguit que el Departament permeti que els comunicats de baixa no s'enviïn al centre i es puguin fer arribar directament al servei territorial.

- S'ha iniciat l'estudi de l'accidentalitat, no només analitzant-ne la tipologia a partir de variables com el gènere, l'edat, etc., sinó intentant esbrinar les causes per tal de dur a terme polítiques reals que eliminin o, si no és possible, minimitzin els accidents, que han augmentat progressivament en els darrers anys.

Tot i així, ens queda molta feina per fer i per això:

- Cal sensibilitzar i exigir a l'Administració que la for-

mació es faci dins l'horari laboral.

- Cal intensificar l'actuació preventiva general necessària perquè les condicions en què desenvolupem la nostra feina no ens siguin perjudicials i aconseguir un major benestar laboral que augmenti els estàndards de qualitat.

- Cal que no només cada servei de prevenció, sinó també la mateixa Administració, exigeixi a MUFACE el coneixement de les especificitats de la nostra feina, de manera que pugui avaluar-nos adequadament.

- Cal que MUFACE compleixi la Llei de protecció de dades de caràcter personal i arregli els comunicats de baixa on encara figura el codi de malaltia, que permet a les direccions dels centres tenir coneixement de dades de salut privades.

- Cal determinar quines són les millors polítiques de prevenció de les afectacions psicosocials, les grans oblidades pel Departament d'Educació, així com continuar vetllant pel seguiment i les mesures que es desprenguin de les avaluacions de riscos psicosocials.

- Cal aprofundir molt més en la millora qualitativa de la vigilància de la salut i dels exàmens de salut.

- Cal continuar treballant per una coordinació real entre la part social i el Departament per la millora de protocols i actuacions. El treball conjunt d'ambdues parts sempre generarà una millor qualitat i es tindran més en compte els i les treballadores.

Factors que influeixen en la salut laboral

Els diferents governs han gestionat malament els recursos públics, aplicant les retallades a tot allò que afecta l'estat del benestar: ensenyament, salut, justícia, pensions, benestar social...

Les retallades que hem anat patint des de fa anys han significat un cop de destrall per a tot el que té a veure amb la salut. Aquestes retallades han tingut uns efectes negatius que continuem patint i que s'han agreujat els darrers 2 anys amb la covid.

D'altra banda, els treballadors i treballadores d'Educació volem una Seguretat Social i una MUFACE amb les prestacions suficients. S'han continuat retallant quadres mèdics i centres sanitaris i, per tant, fent minvar de manera alarmant la qualitat assistencial. Demanem que s'actualitzin les prestacions que suposen una gran despesa, com ara les ortodòncies, ulleres, lentilles, planilles, els medicaments per a les persones jubilades... i els diferents tractaments que es necessitin per restablir la salut, amb una oferta territorial suficient.

Els decrets d'autonomia, direccions i provisió de plan-

tilles han degradat greument la gestió democràtica dels centres, les relacions de confiança i el treball en equip. S'ha enrairit l'ambient de treball en els centres educatius, de vegades hi ha tibantor i es treballa amb molta pressió. Tot plegat constitueix un focus de càrrega psicosocial que ha derivat en un augment dels accidents i de les patologies com la depressió o l'ansietat.

A l'augment de càrrega mental i física inherent al treball en els centres, s'hi afegeix el que suposa la implantació als centres del Decret d'inclusiva, sense més dotació de plantilla ni formació prèvia adequada, sense una baixada dràstica de les ràtios, sense més suports a l'aula, sense espais de coordinació suficient...

Altres condicions més específiques com ara l'estat dels edificis, el manteniment i la seva dotació o l'eliminació de materials com l'amiant que són perjudicials per a la salut afecten gairebé tots els centres de Catalunya. Les mancances de material ergonòmic, d'adequació a les ràtios actuals, de manteniment de la temperatura idònia a les aules i altres espais de treball són constants en el dia a dia dels centres i afecten la nostra salut.

Reivindiquem

Algunes de les mesures que caldria implementar són:

- Dotació de recursos humans i materials per a una aplicació adequada de l'LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals), amb un èmfasi especial en els serveis de prevenció.

- Una organització que garanteixi la coordinació a tots els nivells entre l'Administració de la Generalitat i el Departament d'Educació.

- Formació específica i permanent dels i les delegades de prevenció, així com dels coordinadors/es de riscos, a més d'una formació més general per a tots i totes les treballadores.

- Dotació horària suficient (3 hores setmanals) per al càrrec de coordinador/a de riscos a tots els centres, incloent-hi les llars d'infants i els serveis educatius.

- Avaluacions de riscos de totes les especialitats amb una periodicitat regular, de manera que puguin ser identificats per tal d'eliminar-los o reduir-los, a més de poder portar a terme mesures preventives. De la mateixa manera, es podrien identificar els que poden afectar persones especialment sensibles.

- Adequació de les instal·lacions a les necessitats detectades, tant pel pla d'emergència com per l'ús habitual, de manera que siguin segures o ergonòmiques.

- Dotació pressupostària adient per aplicar i implementar les mesures preventives proposades.

- Planificació de la vigilància de la salut per tal d'assolir els objectius principals previstos per l'LPRL: l'establiment de la xarxa epidemiològica pertinent, la realització de diferents estudis i d'exàmens de salut periòdics adaptats a la realitat de la nostra feina, el reconeixement de les malalties professionals i l'aplicació efectiva de l'article 25 de la LPRL. En tots els estudis cal tenir en compte la perspectiva de gènere.

- Aplicació de les DAP (adscripció temporal mitjançant una comissió de serveis a un lloc de treball diferent de la destinació definitiva per motius de salut) o d'una figura similar sense restriccions pressupostàries (reducció de l'horari lectiu del professorat quan pateixi alguna malaltia que ho aconselli, sense pèrdua retributiva).

- Actuacions preventives en problemàtiques específiques ja conegudes, tant a escala individual com col·lectiva: musculoesquelètiques, problemàtica psicosocial, alteracions de la veu...

- Coordinació real i efectiva entre la part social i el Departament, amb una informació clara i transparent per part d'aquest i la participació en els protocols relacionats amb la prevenció de riscos i la salut dels treballadors i treballadores.

La nostra proposta

Els pròxims quatre anys ens comprometem a treballar:

Per una dotació horària mínima de 3 hores setmanals per als coordinadors/es de riscos laborals en tots els centres.

Per un pla de prevenció que sigui negociat i contempli tots els recursos necessaris (humans, materials i econòmics) per dur-lo a terme.

Perquè augmentin les prestacions i els ajuts necessaris per a la salut de totes les persones treballadores.

Perquè s'incrementi la formació sobre prevenció, de la més genèrica a la més específica, incidint en tots els col·lectius i en els diferents riscos segons la tasca assignada.

Perquè es garanteixi que tots els docents coneguin els riscos del seu lloc de treball i les polítiques preventives per eliminar-los o minimitzar-los.

Per adequar les condicions ambientals de treball: temperatura, humitat, ventilació, sonoritat...

Per una vigilància de la salut que determini quins

són els riscos de la nostra feina que afecten la nostra salut, elaborant les polítiques preventives adequades i incrementant la periodicitat dels exàmens de salut.

Per un tractament adequat de les adaptacions del lloc de treball per a les persones afectades per problemes de salut (article 25), tant si són físics o psicològics. Perquè les mesures que es plantegin siguin reals i efectives, i perquè les persones temporalment en dificultats no siguin castigades.

Per un referent sanitari o coordinador/a d'infermeria per a tots els centres.

Per la millora dels protocols d'assetjament laboral. Perquè siguin justos i efectius.

Per reforçar i enfortir el paper dels delegats i delegades de prevenció de riscos dels diferents serveis territorials, que tenen i han de tenir el paper de supervisar i denunciar qualsevol situació que posi en risc els treballadors i treballadores dels centres.

Pel correcte seguiment i tractament per part de l'ICAM de les persones en situació d'incapacitat temporal. Per una actuació adequada en forma i temps.

USTEC·STEs (IAC) continuem reforçant l'atenció individualitzada a les persones que ho han de menester i continuarem vetllant i fent propostes perquè s'implementin més i millors mesures preventives.

b) Model de jornada

A partir de les retallades de l'inici de la dècada passada, el Departament va fixar els horaris lectius més elevats del nostre entorn (25 hores lectives + 5 de permanència a primària, i 20 hores + 8 de permanència fixa + 2 de no fixa a la secundària), en el que va ser una de les pitjors i més humiliants mesures adoptades pel Departament. Aquesta decisió ha tingut un impacte molt negatiu en la salut i en la moral dels docents, sobretot si es té en compte que al llarg dels darrers quatre anys l'economia catalana ha crescut. La pressió sindical del 2017, en el moment de la discussió pel pressupost, va permetre rebaixar una hora lectiva (24 a primària i 19 a secundària), amb el compromís de negociar la recuperació de la segona hora lectiva. Posteriorment, i gràcies a la pressió política, USTEC vam aconseguir, per via legislativa, el retorn a l'horari de permanència a la secundària a 24 hores, com havia estat sempre. Finalment, després d'onze vagues al llarg del curs 2021-2022 es va pactar el retorn de l'hora lectiva de més (de 19 a 18 a secundària i de 24 a 23 de primària) amb efecte l'1 de gener del 2023. Aquesta és una victòria que, si bé ha costat molt de temps i ha estat difícil, ens

demostra que la mobilització, la coherència i la constància donen els seus fruits.

Tanmateix, persisteix el perill del desenvolupament de l'article 135 de la LEC, que preveu complements retributius per "dedicacions especials". D'altra banda, el desplegament del Decret de provisió de llocs de treball promou que, per obtenir una destinació, el professorat s'hagi de sotmetre a aquesta mena d'hores extres informals i no retribuïdes, una imitació dels patrons de comportament de l'ensenyament privat, en què l'esforç per projectar una determinada imatge pública es prioritza sobre la qualitat educativa i es fa a costa de les condicions laborals del professorat. Malgrat que és una obvietat, cal subratllar que un/a docent que treballa més hores no pot fer la feina igual que amb una dedicació equilibrada.

Cal afegir-hi que el Departament no ha volgut recuperar encara la possibilitat de reducció de dues hores lectives per a majors de 55 anys, malgrat les martingales legals que fa servir per impedir-ne el legítim exercici. Aquesta és una retallada que, després del cicle de mobilitzacions 21-22, s'està negociant a hores d'ara i que esperem que aviat sigui revertida.

La sobrecàrrega lectiva i el fet que els nous perfils busquin "flexibilitat" i "polivalència" impliquen que no es respecti l'especialitat del lloc de treball, la qual cosa va en detriment del treball col·lectiu de coordinació, la preparació òptima de les classes, l'avaluació de l'alumnat, la possibilitat de participar en activitats de formació permanent, el temps de reflexió individual sobre la tasca docent i la salut física i psíquica del docent.

D'altra banda, és de destacar que, pel que fa a la primària, el projecte pilot de 25 centres on es fa la jornada concentrada ha estat un èxit i que actualment aquesta possibilitat de modificació de modalitat horària compta amb molts partidaris, especialment les famílies. Segons les experiències europees i de l'estat espanyol, aquesta és una modalitat que, en el benentès que es garanteixi servei de menjador i una oferta àmplia d'activitats extraescolars a la tarda, de caràcter gratuït o de preu simbòlic, representa una millora tangible en múltiples aspectes educatius.

Per contra, l'actual Departament veu amb hostilitat aquesta modalitat, probablement vinculada als interessos de determinats agents econòmics que veuen en els menjadors escolars un negoci important, amb un mercat captiu, que recorda perillosament a experiències de corrupció en el món sanitari. És per això que l'actual Administració ha imposat la jornada partida als instituts escola (en contra de la lògica i les respectives comu-

nitats educatives) i ha anunciat diverses vegades la seva intenció d'acabar amb la jornada concentrada als instituts de secundària. Això seria una catàstrofe, perquè la generalització de la compactada als instituts va fer caure en picat la conflictivitat i l'absentisme i va representar una gran millora pel que fa a la convivència i clima als centres. Caldrà estar amatents davant les iniciatives tòxiques del Departament.

De la mateixa manera, algunes declaracions de responsables polítics han reivindicat el retorn de la sisena hora a primària, aquella horrible experiència implementada entre 2006 i 2012, que, com vam denunciar en el seu moment, va representar un desastre organitzatiu, un calvari per als infants, una llosa per als docents i que va implicar, com en el seu moment vàrem constatar i denunciar, una reculada en el rendiment educatiu d'un alumnat exhaust. USTEC-STEs serà bel·ligerant contra qualsevol temptació de ressuscitar aquesta mesura que representa un exemple de populisme pedagògic.

En el mateix sentit, els actuals ocupants de Via Augusta han perpetrat un avançament unilateral del calendari escolar, en contra de tota la comunitat educativa, amb la voluntat exclusiva d'atiar el populisme pedagògic, i ampliant, a la pràctica, els dies lectius. Considerem una obligació lluitar contra aquestes formes autoritàries d'imposar els canvis lectius, especialment en èpoques de l'any caracteritzades per la impossibilitat climàtica de fer classe, especialment en un parc d'edificis escolars amb deficiències generalitzades.

L'experiència ens indica que el Departament no cedirà en l'objectiu d'una jornada laboral més racional sense la nostra pressió sindical i la mobilització dels i les docents. A més, encara pot caure en la temptació de no considerar l'esbarjo com a activitat lectiva, una mesura que podria propiciar la reducció d'un/a docent per línia en cada centre.

Per al nostre sindicat la qüestió de l'horari és una de les prioritats, i per això:

- Un cop recuperada la jornada lectiva anterior a les retallades (23 h a primària i 18 a secundària), continuarem pressionant per arribar a les 20 i 15 sessions setmanals de docència directa.

- Tractarem d'impedir legalment la possibilitat de les dedicacions especials i vigilarem que els centres no condicionin els i les docents a tenir més presència al centre que l'horari marc de 30 hores a primària i 24 a la secundària.

- Continuarem insistint en la recuperació de la reducció de dues hores lectives al professorat major de 55

anys i que això, a més, no comporti la incompatibilitat amb l'exercici de funcions de coordinació.

- Defensarem la possibilitat de la jornada compactada a la primària, si es compleixen determinades condicions, i la continuïtat de l'horari concentrat a la secundària, inclosos els instituts escola.

- Restarem amatents a qualsevol intent de ressuscitar, per demagogia electoralista, la sisena hora a primària.

A més, USTEC·STEs exigim que s'adoptin un seguit de mesures:

- La racionalització del calendari escolar, fonamentada en la realitat pedagògica, sense increment de dies lectius i sense que empitjorin les condicions laborals del professorat.

- L'avançament cap a una nova organització dels horaris escolars, amb jornada continuada (implementada a la secundària i valorada molt positivament), la possibilitat de la qual s'ha d'estendre a la primària, tot garantint que l'alumnat i les famílies disposin de serveis d'atenció, de menjadors escolars i d'activitats extraescolars gratuïtes, organitzades per entitats públiques i amb personal amb condicions laborals dignes.

- La consideració lectiva de l'esbarjo a infantil i primària, i que s'estengui aquesta condició a secundària i també als períodes de temps que tinguin relació directa amb l'alumnat, com ara tutoria, biblioteca, colònies, sortides i altres activitats culturals, artístiques i esportives de caràcter formatiu.

- Un permís no retribuït d'un any amb manteniment del lloc de treball i destinació.

- La renegociació de l'acord sobre permisos anuals amb retribució parcial (altrament anomenat any sabàtic), amb la seguretat que no tinguin conseqüències en la jubilació i amb garanties d'aplicació real.

- La recuperació de llicències per estudi retribuïdes en un nombre superior a les que es concedien anteriorment.

- La recuperació de les reduccions d'un terç de jornada per recuperar-se de malalties.

- L'establiment i, si és el cas, increment de les reduccions d'horari lectiu d'acord amb circumstàncies diverses:

- Per a funcions de gestió dels equips directius: s'han d'incrementar les hores de gestió i coordinació segons el nombre de grups i les línies o etapes impartides pel centre.

- Per activitats de tutoria, coordinació, formació per-

manent i altres tasques de responsabilitat.

- Per a la realització d'activitats complementàries a la docència directa: laboratori, audiovisual, biblioteca, tallers...

- Per activitats i participació en projectes i programes del centre.

- Pel fet de ser major de 55 anys. Cal recuperar la reducció de dues hores lectives i avançar progressivament cap a l'objectiu d'aconseguir la reducció de 5 hores lectives setmanals, que es dedicarien a tasques no docents en el mateix centre, sense disminució dels salaris en actiu i amb el corresponent increment de la plantilla per cobrir aquestes reduccions.

- Per problemes i dificultats físiques o psíquiques sense disminució dels havers en actiu.

- Per raó del nombre de grups o d'alumnes o dels nivells que s'han d'impartir.

- La garantia que durant l'horari de permanència als centres els i les docents disposin dels espais de temps comuns tant per al treball col·lectiu (seminaris, reunions de departament, de nivell o de cicle, claustres, coordinació, acció tutorial, avaluació, formació...) com per al treball de preparació individual i per a tasques de recerca.

c) Colònies i sortides

Les colònies, la mobilitat internacional i les sortides escolars formen part de les pràctiques més habituals dels centres públics de Catalunya. No obstant això, l'Administració només les ha reconegudes d'una manera molt parcial i limitada, per això USTEC·STEs reivindiquem:

- El caràcter voluntari per al professorat.

- El caràcter lectiu d'aquestes activitats per a l'alumnat, la seva plena consideració com a part de la jornada lectiva del professorat i que comptin amb cobertura de responsabilitat civil. Això hauria de suposar, en el cas de les sortides que sobrepassin l'horari de permanència i de les colònies, una compensació de les hores i, si s'escau, de la pernoctació fora de casa, bescanviant-les per hores lliures, amb el benentès que s'han de cobrir aquestes absències amb personal contractat pel Departament d'Educació.

- Que es tinguin en compte aquestes activitats en el disseny de les plantilles tipus dels centres públics.

- El retorn dels ajuts al professorat per activitats amb alumnat fora del centre.

d) Jubilació

Els darrers anys hem viscut, tant globalment com localment, una terrible ofensiva contra els sistemes públics de pensions i protecció social. Per mitjà de la legislació d'urgència, a exigències de les polítiques globals europees i dels poders financers mundials i amb la complicitat dels governs estatals, s'ha allargat l'edat de jubilació i se n'han empitjorat les condicions i prestacions. A més, durant molt de temps, l'ordoliberalisme prescrit per Berlín i Brussel·les ha imposat una pèrdua del poder adquisitiu dels i les pensionistes a partir de decrets que fixaven increments de les pensions per sota de la inflació. Ara, per primer cop, hem aconseguit lligar la pujada de les pensions a la inflació, però és necessari fer un seguiment d'aquesta promesa i vetllar pel seu manteniment en el temps, sobretot avui en dia on tenim les pitjors dades d'inflació en molts i molts anys.

La pèrdua de poder adquisitiu acumulada de les pensions resulta dramàtica en el sentit que, en la precària societat actual i els salaris ínfims, sovint representa l'únic ingrés regular de moltes famílies, de manera que les mesures imposades pels governs i dictades pels mercats financers són, a més d'immorals, la causa d'una contracció econòmica i d'una devaluació interna que no fa sinó agreujar la gran crisi social d'aquesta època.

L'atac deliberat que s'ha portat a terme fins fa poc a les pensions suposa, a més, un episodi més, dels més transcendents, en el procés de desmantellament de l'estat del benestar, que deslegitima les institucions que el fan possible.

En els darrers anys, aquesta situació ha propiciat l'emergència de la Marea Pensionista i d'altres moviments, mobilitzacions importants a les quals USTEC·STEs hem donat suport i continuarem fent costat.

Des de les més diverses instàncies del govern espanyol, amb l'inestimable suport de les dues grans centrals sindicals, s'estan empitjorant les condicions del mercat laboral, mentre s'impulsa una progressiva privatització del sistema a través dels plans de pensions privats. De fet, la degradació de les pensions públiques, impulsada pels governs i estimulada des del món financer, pretén empènyer els treballadors i treballadores a la contractació de plans de pensions privats, si bé, la devaluació dels salaris, agreujada per l'increment abusiu de béns bàsics com l'alimentació, l'habitatge, l'electricitat, el gas o l'aigua, fan inviable aquesta possibilitat per a la majoria.

Davant d'aquesta situació, USTEC·STEs reivindicuem:

- Estendre, amb caràcter indefinit a tot el col·lectiu

docent i laboral, el sistema de jubilació anticipada i voluntària establert per la disposició transitòria 2a de la LOE.

- Recuperar les gratificacions (LOGSE/LOE) i millorar les condicions per accedir-hi: haver estat en actiu ininterrompudament els 5 anys anteriors a l'any de la jubilació i que s'hi pugui accedir durant tot l'any en què es compleixen els 60 anys.

- Mantenir la jubilació voluntària anticipada ordinària.

- Recuperar els drets econòmics que es derivaven de les aportacions als Plans de Pensions que es van crear per als docents per part de la Generalitat de Catalunya, i que es transformin en una percepció periòdica sobre la nòmina.

- Mantenir l'augment de les pensions lligat a la inflació.

- Percebre pensions de jubilació amb el 100% del salari en actiu en el cas de malaltia física o psíquica.

- Augmentar linealment totes les pensions amb una clàusula de revisió semestral i automàtica, d'acord amb la variació real de l'IPC de Catalunya.

- Assegurar que cap pensió de jubilació del personal docent o laboral no sigui inferior al salari mínim interprofessional.

- Reduir els anys de cotització per accedir a una pensió contributiva.

- Pensions d'orfanat i viduitat justes i dignes.

USTEC·STEs ens refermem en la nostra posició de defensa del sistema públic de pensions com el més just i equitatiu i dedicarem tots els esforços al nostre abast a la lluita per mantenir-lo i millorar-lo.

e) Prestacions de MUFACE

El neoliberalisme que guia les polítiques dels governs de Brussel·les, Madrid i Barcelona, combinat amb l'excusa de la crisi, ha propiciat el progressiu desmantellament de la majoria de prestacions socials i econòmiques dels docents. De fet, en els darrers anys s'ha anat suprimint tot un catàleg de serveis ja originalment prou escàs i, per exigències dels *lobbies* empresarials que operen dins la UE, el govern espanyol ha reformat per la via d'excepció el règim de jubilacions de la Seguretat Social i és previsible que ho faci pròximament amb el de classes passives. La reforma (en podríem dir cop d'estat) consisteix fonamentalment a allargar l'edat de jubilació (fixada en els 67 anys, tot i que hi ha pressions empresarials i financeres per tal que vagi encara més enllà), en un enduriment de les condicions i en

un sistema algorítmic de càlcul dels seus imports que pretén degradar la capacitat adquisitiva a mitjà termini dels i les pensionistes.

Cal afegir-hi un llarg període en què la taxa de reposició del personal funcionari ha estat del 10% o el 50% de les jubilacions. Això ha provocat que la precarietat s'instal·li en els claustres, fet que afebleix la institució escolar i la necessària seguretat i estabilitat laboral dels i les docents per afrontar les seves responsabilitats educatives.

Qualsevol política impulsada per USTEC·STEs ha d'anar encaminada a derogar tot aquest conjunt de mesures profundament injustes i regressives per no només tornar al punt de partença, sinó avançar d'acord amb els interessos dels treballadors i treballadores i del conjunt de tota la societat. Entenem que la degradació d'un dels pilars fonamentals de l'estat de benestar com és el seu sistema de pensions i jubilacions no es tradueix només en un deteriorament de les condicions de vida de les persones que treballen o han treballat, sinó de tot el conjunt social, perquè implica l'aparició d'una societat amb menys serveis, més deteriorada i descohesionada. Polítiques com aquesta afegeixen benzina a unes societats exhaustes que es veuen temptades a votar polítics i polítiques populistes.

També entenem que vivim un moment de tensions greus en la relació Estat espanyol-Catalunya que podria alterar radicalment l'ordre polític. Serà urgent i necessari treballar per crear unes noves regles de joc en què les qüestions relacionades amb els sistemes de Seguretat Social i MUFACE siguin més que rellevants. Més enllà de l'escenari amb què ens puguem trobar, USTEC·STEs treballarem aferrissadament per defensar els interessos del professorat i del personal laboral (i dels qui en el passat han exercit la docència). En aquest sentit, hem reclamat i reclamem que la Seguretat Social i MUFACE siguin gestionades directament per Catalunya i que el sistema de classes passives es mantingui i es millori.

Cal regular legalment els mecanismes de participació, control i cogestió d'aquests organismes per part dels treballadors i treballadores. Tots i totes som alhora contribuents i beneficiaris, de manera que tenim tot el dret a participar de manera determinant en el control democràtic de la seva gestió.

USTEC·STEs lluitarem per aconseguir una normativa que contempli un sistema de Seguretat Social que garanteixi:

- La igualtat de prestacions per al tot professorat, sigui interí, substitut o funcionari de carrera.

- El dret a escollir, sense cap despesa per a la persona treballadora, tractaments opcionals d'altres medicines i teràpies alternatives.

- La recuperació, revisió i introducció de noves prestacions com l'ortodòncia (amb cobertura total fins als 18 anys)

- L'increment i actualització dels abonaments per despeses ja desfasats d'algunes prestacions.

- La continuïtat de tots els tractaments d'una certa durada, iniciats de manera gratuïta.

- La gratuïtat total dels medicaments a partir de la jubilació.

f) Responsabilitat civil, atenció jurídica i protecció

La dècada actual es caracteritza per una restricció de drets civils, que, entre altres coses, implica la fi o la restricció de la justícia gratuïta i les limitacions a l'hora de litigar contra l'Administració quan hi ha resolucions contràries a l'interès individual o col·lectiu de la ciutadania, els treballadors/es i el professorat.

Si bé la reforma inicial del PP i el seu ministre Gallardón d'imposició de taxes judicials ha estat matisada per la jurisprudència posterior, la involució legal i jurídica d'aquests darrers anys està condicionant de manera greu el dret a la defensa jurídica, especialment pel que fa a la via administrativa. A més, noves normes, com ara la "lleï mordassa", o els intents de limitar o condicionar el dret de vaga suposen problemes afegits a la lluita pels drets laborals o professionals.

A tot això s'hi afegeix l'ús que els sectors més reaccionaris de l'Estat i de determinats grups polítics fan dels tribunals per tal de posar fi a la llibertat d'expressió i de càtedra en les escoles i imposar la censura i l'autocensura en els claustres.

És per això que cal aconseguir que la nostra feina es pugui dur a terme amb les garanties que requereix, per a la qual cosa cal aplicar les mesures següents:

- La derogació de les contrareformes de la justícia que incorporen taxes judicials o limitacions a l'hora de litigar contra les arbitriarietats de l'Administració.

- L'elaboració o modificació de la normativa civil, processal i administrativa que sigui necessària per desenvolupar la nostra feina amb el màxim de garanties possibles.

- L'atenció jurídica als treballadors/es en totes les fases dels processos civils o penals que els puguin afectar per causa de l'exercici de la seva feina.

- La defensa jurídica de qualsevol docent atacat en la seva llibertat d'expressió i de càtedra a causa de l'ús par-

tidista dels tribunals.

- L'establiment de l'assegurança escolar obligatòria i gratuïta per a tot l'alumnat i que s'incrementi el grau de la protecció que reben.

- L'ampliació de la cobertura de la pòlissa d'assegurança amb la negociació i establiment d'un barem adequat per a possibles indemnitzacions.

- Potenciar realment la via administrativa per atendre les reclamacions de les famílies amb un quadre d'indemnitzacions que desaconselli l'ús de la via penal i que el Departament d'Educació garanteixi una informació suficient i entenedora per al conjunt de la comunitat educativa.

- Agilitzar al màxim els tràmits tant en el cas d'accident com en el cobrament d'indemnitzacions, establint d'un marc legal propi català en matèria de responsabilitat civil de l'Administració educativa.

- L'adequació de les infraestructures materials i de les condicions de treball dels centres educatius a les noves exigències en matèria de prevenció de riscos laborals.

- Que es compleixi amb les avaluacions de riscos i amb l'elaboració i seguiment de les corresponents planificacions de l'activitat preventiva en els centres.

- La creació, en el marc de la mesa sectorial de negociació, d'una comissió de control i seguiment central i també una en cadascun dels serveis territorials.

g) Cos únic

USTEC·STEs considerem que la funció docent té la mateixa importància sigui quina sigui l'etapa educativa en la qual el professorat desenvolupi la seva feina. La reivindicació del cos únic de professorat no és un recurs retòric, sinó que té unes conseqüències pràctiques importants. En aquest sentit, USTEC·STEs volem definir una professió docent fonamentada en el rigor intel·lectual, en la dignitat professional i el compromís individual i col·lectiu amb l'educació pública, i en l'esperit crític. Apostem per una educació emancipadora, tant a títol individual com col·lectiu, que ajudi a entendre les causes de les crisi que estem patint i que doni eines per millorar la societat. Volem una educació pública al servei de la ciutadania i no pas dels bancs i de les empreses. També cal saber enllaçar la tradició de la renovació pedagògica del nostre país amb l'obertura als nous corrents amb prou criteri per no deixar-se arrossegat per modes i propostes discutibles.

Amb la reforma de Bolonya, que iguala el nombre de crèdits i anys de formació inicial (graus de quatre anys,

més el màster de professorat per exercir a la secundària), ja no tenen sentit les diferències de grup, econòmiques o de condicions laborals entre els diferents cossos docents. Amb aquestes circumstàncies, que ja fa més d'una dècada que duren, USTEC·STEs continuem reivindicant un seguit de mesures:

- La negociació de les actuals modalitats de formació permanent, en el sentit que sigui pública i s'orienti a cobrir les necessitats reals de formació manifestades pel professorat i pugui esdevenir una eina de qualificació professional. Cal un nou model de formació permanent que tingui en compte les diverses situacions produïdes per la multitud de titulacions inicials actuals, així com les facilitats al professorat perquè pugui adquirir noves especialitats, altres graus universitaris o ensenyaments reglats.

- Un sistema d'accés a la funció pública docent basat en la pràctica docent, oposat, malgrat els canvis recents, a l'actual i obsolet sistema d'oposicions memorístiques.

- L'equiparació progressiva de les condicions de treball del conjunt del professorat, tot establint un règim salarial igualitari i no jeràrquic, en oposició a l'actual sistema d'estadis i complements.

- La negociació de mecanismes que permetin una mobilitat del professorat entre les diverses etapes educatives, sempre d'acord amb els criteris d'objectivitat, transparència, capacitat, mèrit i especialitat.

COL·LECTIUS

1. Infantil i primària

USTEC·STEs (IAC) ens comprometem a vetllar per recuperar una gestió democràtica en què el claustre esdevingui el nucli del centre educatiu i sigui l'òrgan on es consensuin les decisions i els projectes d'escola.

És un objectiu prioritari simplificar la burocràcia administrativa que ofega diàriament els centres i buscar l'eficiència de les aplicacions, que han esdevingut un llast sobrevingut a la nostra tasca principal, la pedagògica.

Amb la convicció d'assumir el repte de recuperar les condicions laborals que dignifiquen la nostra tasca com a docents i de preservar el prestigi social que ens correspon com a professionals de la docència, com sempre, farem front a totes aquelles polítiques que pretenen desestabilitzar el nostre sistema educatiu.

Per una qüestió de coherència amb un sistema inclúsiu per a tothom, prioritzarem l'objectiu de reduir les ràtios a un màxim de 20 alumnes per aula, a tots els nivells i etapes, com a indicador fonamental de qualitat del sistema educatiu català. Per aconseguir-ho, caldran plantilles de docents i recursos suficients que ho garanteixin.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per l'educació infantil i primària?

Funcionament i gestió democràtics dels centres

Perquè els claustres siguin els nuclis de consens i presa de decisions i els equips directius vetllin pel compliment dels acords.

Per recuperar les funcions del claustre com a òrgan col·legiat de govern, com a espai de debat pedagògic, de propostes i d'elaboració del projecte educatiu de centre.

Perquè els equips de direcció siguin escollits pels claustres. Cal que tot el professorat rebi formació sobre la gestió d'un centre educatiu per facilitar d'aquesta manera la rotació de càrrecs i el repartiment de les tasques de gestió.

Per evitar que l'Administració delegui en els equips directius la responsabilitat de la provisió i l'accés als llocs de treball.

Per garantir la participació de tot el personal de suport a la docència, que, per tant, ha de tenir veu i vot al claustre.

Per recuperar les funcions del consell escolar com a òrgan col·legiat de govern. El consell escolar ha de garantir la participació de tots els seus representants en la mateixa proporció, sense que el pes més gran el tingui l'Administració educativa.

Per vetllar perquè l'autonomia de centres serveixi exclusivament per aplicar criteris organitzatius i pedagògics que afavoreixin que, en lloc de competir i segregar, els centres cooperin i cohesionin.

Condicions laborals i plantilles

Després d'haver aconseguit les 23 hores lectives a partir del gener del 2023, cal començar una nova lluita per aconseguir que es redueixi progressivament l'horari de docència del professorat fins a arribar a les 20 hores lectives setmanals. La resta d'hores de permanència s'hauran de dedicar a tasques de coordinació, programació, comissions o grups de treball, projectes, tutoria, atenció a les famílies i formació.

Per garantir que els centres disposin com a mínim de les coordinacions d'infantil, inicial, mitjà, superior, informàtica, riscos laborals, LIC, coeducació i, si s'escau, la coordinació de centre formador de pràctiques.

Per assegurar un mínim de 3 hores de reducció de docència setmanals per a cadascuna de les coordinacions, amb la dotació de plantilla i remuneració corresponents des del primer dia i al marge del tipus de jornada laboral.

Per garantir la figura del coordinador/a en coeducació, a fi d'educar des de la diversitat i potenciar la riquesa i la igualtat d'oportunitats i revisar els documents i recursos. Cal que aquesta figura quedi reflectida en el document d'instruccions d'inici de curs, que ha d'establir-ne les tasques i les funcions.

Per afavorir la creació d'espais i temps d'interacció entre el personal del centre.

Perquè el Departament elabori protocols clars d'actuació que no comportin l'obligació de fer tasques que no ens corresponguin. Cal que, d'acord amb els recursos necessaris, personal sanitari específic s'ocupi de l'administració de medicaments i el tractament de les diferents patologies de l'alumnat.

Perquè s'apliqui el protocol de prevenció, detecció i actuació davant de situacions de violència als centres de treball amb els recursos tant materials com humans necessaris.

Per la derogació de l'actual Decret de provisió de llocs de treball.

Perquè s'estableixin criteris objectius pel que fa a la confecció de les plantilles de cada centre i l'adjudicació de vacants i substitucions.

Perquè s'elimini el procediment de l'entrevista per accedir a un lloc de treball.

Per negociar un acord que garanteixi una plantilla orgànica general i per especialitats igual per a tots els centres de les mateixes característiques.

Perquè en els centres cíclics a cadascun dels grups que formen la línia incompleta hi correspongui una dotació de 2 docents.

Perquè es garanteixin les hores suficients d'especialitat tant en centres que no tenen les línies completes com en centres amb grups addicionals.

Perquè es retorni a l'avaluació separada de les àrees de música i visual i plàstica, amb la corresponent dotació horària.

Perquè es creï l'especialitat de visual i plàstica.

Perquè s'estableixi un catàleg de llocs de treball mínims a cada centre (que s'incrementi segons el nombre d'alumnat amb NESE, les condicions socioeconòmiques del barri, les hores lectives del professorat, etc.): 18 docents per 1 línia, 34,5 docents per 2 línies i 52 docents per 3 línies.

Per assegurar una dotació de mestres d'audició i llenguatge adequada a les necessitats reals de cada escola.

Per posar fi a la sisena hora en aquells centres que són obligats a oferir-la.

Per obrir la porta a la jornada compactada a primària.

Per recuperar i mantenir la dotació de professorat per a les aules d'acollida. Si les necessitats són diferents, cal transformar o adaptar el recurs com a suport lingüístic.

Per aconseguir el cos únic de docents amb les condicions laborals, administratives i salarials del cos superior

Oferta pública i ràtios

Perquè s'ofereixin places públiques i gratuïtes a tota l'etapa 0-3. El Departament d'Educació ha de ser el titular de totes les llars d'infants i gestionar el seu personal educatiu.

Perquè les ràtios d'educació infantil i primària es redueixin a un màxim de 20 alumnes/grup. Mentre no s'aconsegueixi aquesta ràtio, es desdoblaran els grups a partir de 21 alumnes, a fi de garantir la qualitat educativa i l'atenció adequada a l'alumnat.

Perquè es mantinguin les línies públiques en localitats i zones, amb prioritat sobre les concertades. Ens oposem al tancament de grups de la pública mentre n'hi hagi de concertats.

Per la gratuïtat total de l'ensenyament públic des del 0-3 fins a la universitat.

Perquè es dotin els centres de tots els professionals necessaris per atendre la diversitat de l'alumnat, convertint el SEP dins l'horari ordinari del centre.

Per aconseguir una partida pressupostària suficient que garanteixi el personal docent i el de suport a la docència necessaris per fer efectiu un sistema inclusiu de qualitat.

Per obtenir del Departament la formació i els recursos humans i materials per atendre amb eficàcia les necessitats educatives de l'alumnat, tot posant una atenció especial a les condicions socioeconòmiques de l'entorn.

Perquè es doti la xarxa pública de tots els serveis educatius i professionals específics per atendre la diversitat de l'alumnat, cada vegada més significativa.

Perquè augmentin significativament els serveis educatius i les seves plantilles, de manera que satisfacin les necessitats dels centres, de l'alumnat, del professorat i de les famílies.

Perquè l'Administració garanteixi el personal, la formació i els recursos necessaris per a no discriminar l'alumnat amb necessitats educatives específiques.

Per millorar la coordinació entre els centres i els diferents serveis educatius (EAP, CREDA, CRETDIC...) a l'hora de fer tant el diagnòstic com el seguiment de l'alumnat amb necessitats educatives específiques.

Altres professionals de suport a la docència

Perquè el personal de suport a la docència sigui contractat directament pel Departament d'Educació, en condicions laborals dignes, en qualitat de treballador/a públic, per evitar-ne l'externalització i la precarietat.

Per la consolidació dels i les professionals de suport a la docència.

Perquè tots els centres disposin de personal administratiu: 1 i mig a les escoles de 3 línies i 1 a les de 2 línies o inferiors.

Perquè tots els centres disposin de personal tècnic informàtic, d'acord amb els criteris del punt anterior.

Formació

Perquè el Departament d'Educació es responsabilitzi de la formació de tots els seus treballadors i treballadores.

Per recuperar una oferta de formació de qualitat, àmplia i gratuïta per al professorat a càrrec de l'administració pública.

Perquè la formació en el centre s'integri en l'horari de permanència.

Perquè l'administració pública potenciï la formació intercentres i l'intercanvi d'experiències.

Perquè es reconegui i remuneri la tasca de la persona formadora d'acord amb unes condicions de treball dignes.

Perquè, quan hi hagi canvis normatius i curriculars, hi hagi més debat, previsió, consens, i temps suficient per poder aplicar aquests canvis, així com formació específica per la seva aplicació amb garanties.

Perquè mestres amb experiència consolidada intervinguin en el disseny curricular dels estudis universitaris de magisteri i s'afavoreixi la seva presència com a docents a les universitats.

Perquè la formació inicial estigui lligada a la realitat del dia a dia de les aules.

Necessitats dels centres i infraestructures

Perquè es faci complir l'obligació d'invertir en educació un mínim del 6% del PIB.

Perquè es prevegin pressupostos complementaris per garantir el manteniment i les adaptacions dels equips i programari informàtics en tots els centres educatius. En aquest sentit, cal afavorir el programari lliure i les llicències *creative commons* pel que fa als materials educatius.

Perquè s'engegui un programa d'urgència de construccions escolars que posi fi als mòduls prefabricats i de restauració i modernitzi i millori els que presenten deficiències arquitectòniques.

Perquè es vetlli per la seguretat laboral assegurant

un manteniment adient dels centres escolars per part de l'Administració que correspongui en cada cas.

Perquè es condicionin les infraestructures i els edificis per proporcionar unes condicions de seguretat i salut laboral adequades de treball i d'aprenentatge que evitin temperatures extremes.

Perquè tots els centres disposin d'un pressupost suficient i adequat que eviti les aportacions econòmiques o quotes de les famílies (sortides educatives, material escolar...), les quals són socialment discriminatòries.

Per impedir el finançament extern dels centres docents, ja que els centres públics han de ser dotats adequadament per l'Administració per tal d'evitar les creixents desigualtats entre centres.

Perquè no se cedeixin els espais dels centres públics a institucions privades amb caràcter lucratiu.

Perquè s'implementin polítiques socials compensatòries (beques menjador, llibres, transport escolar, colònies i sortides...).

2. Secundària

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per l'educació secundària?

El compliment de les 24h de permanència al centre i les 18h lectives

Han hagut de passar més de 10 anys perquè el Departament reverteixi part de les retallades que va imposar durant el període de crisi.

El Parlament de Catalunya, l'abril del 2020, va aprovar el retorn a les 24 hores de permanència al centre, fet que va comportar les queixes de les direccions. El Departament va fer els ulls grossos i fins i tot va donar idees per maximitzar l'horari del professorat. La polèmica va estar servida. Considerem que les direccions no s'han de queixar per la disminució de l'horari del professorat, al contrari, han d'exigir al Departament la incorporació de més plantilla al centre que ajudi a descongestionar el gran volum de feina dels docents i permeti la coordinació necessària per tirar endavant tots els projectes de centre.

Per altra banda, l'1 de setembre del 2022 se signà un preacord que implica el retorn de l'hora lectiva i la incorporació de més de 3500 docents als centres. El guany suposa una descàrrega important per al professorat de secundària, que ha vist com any rere any s'anava incrementant la seva dedicació horària a la tasca docent.

Així i tot, en molts centres no es respecta ni el límit de les 24h de permanència al centre ni les 18h lectives.

Pretendre suplir la manca de professorat amb augments d'horaris i perfils a mida no és res més que una manera de consolidar les retallades i triar un professorat submís i depenent d'una estructura jeràrquica. Fer més hores agreuja el cansament del professorat, que se sent desbordat per les tasques docents i les burocràtiques, que també van incrementant cada vegada més.

Sense una definició objectiva i comuna a tots els centres dels llocs de treball no es poden garantir unes condicions laborals i unes funcions clares i transparents. La polivalència i la desregularització dels llocs de treball és una porta oberta a una gestió jerarquizada i antidemocràtica.

Sense unes condicions laborals comunes i negociades per a tot el professorat no es pot defensar un treball digne i una regulació clara dels drets i deures del professorat, de les funcions dels departaments, seminaris, dels càrrecs de direcció, de coordinació, etc.

A més, històricament hem reivindicat una jornada setmanal lectiva de 15 hores setmanals a fi de poder fer

millor la nostra feina, preparar millor les classes i tenir més temps per a la formació pròpia, la coordinació, el treball conjunt i l'atenció individualitzada a famílies i alumnes. Aquest és un objectiu irrenunciable a mitjà i llarg termini.

La reducció de les ràtios a 20 alumnes a l'ESO i 25 al batxillerat

Conscients de tota la complexitat i diversitat existent a les aules, creiem que caldria reduir el nombre d'alumnes a cada aula per tal de poder atendre'ls adequadament i garantir-los un tracte més individualitzat que s'ajusti a les seves necessitats. Això ben segur que facilitaria un treball i un aprenentatge més eficaç i, per tant, uns resultats millors. Demanem un màxim de 20 alumnes per grup a l'ESO i un màxim de 25 alumnes per grup al batxillerat.

En tot cas, considerem que donada la baixada prevista de la natalitat en els pròxims anys, s'ha de prioritzar reduir les ràtios i no pas tancar cap grup. Això farà augmentar la qualitat de l'ensenyament.

La desaparició de les places perfilades i el sistema d'entrevistes

Amb els perfils, el Departament ha agreujat encara més la problemàtica dels i les docents a secundària, ja que ha possibilitat que les direccions puguin perfilar vacants amb cursos o titulacions i proposar docents per proveir-les. Estem en contra dels perfils i de les entrevistes, cal acabar amb els processos de selecció subjectius i poc transparents.

La immersió lingüística i l'escola en català

El català ha de ser la llengua vehicular única en tota la secundària i batxillerat. En les matèries d'altres llengües entenem que s'utilitzarà la llengua d'aprenentatge.

Estem a favor de la immersió lingüística com a eina de cohesió de la societat catalana, ja que el català és la llengua pròpia de Catalunya.

Estem totalment en contra de la judicialització del català en l'escola pública i de la imposició de qualsevol percentatge perquè no existeix cap raó pedagògica que ho justifiqui.

Davant la situació actual d'atacs contra la nostra llengua, hem de vetllar perquè totes les catalanes i els catalans puguem viure plenament en la nostra llengua en tots els àmbits de la societat, tant a l'escola com fora d'ella: als mitjans audiovisuals, premsa, xarxes socials, cinema, televisió...

Demanem al Departament que aposti fermament pel

català en tots els sectors de l'educació, a les aules i als menjadors escolars, activitats extraescolars, etc. També demanem formació específica gratuïta i en horari lectiu per fomentar el reciclatge del català en el professorat.

El NO al nou currículum

La reforma curricular que està imposant el Departament significa erosionar l'objectiu que hauria de tenir l'educació: l'equitat entre l'alumnat a partir d'una educació integral i emancipadora per a tothom. Lluny de voler garantir aquest propòsit, la nova reforma, imposada sense la participació real i efectiva del professorat ni de la comunitat educativa, proposa aprofundir en el dictat neoliberal de segregar l'alumnat segons la procedència social.

El Departament d'Educació continua la seva pràctica d'usar eufemismes per tapar la veritat. Aquesta reforma del currículum aparenta cercar l'èxit de tot l'alumnat, quan en realitat vol disfressar el fracàs escolar existent, rebaixant els continguts educatius, restant hores curriculars a algunes matèries de primària i secundària, desdibuixant el caràcter acadèmic de l'avaluació a base d'un llenguatge eufemístic sense sentit, imposant l'autonomia com a sinònim de competitivitat entre centres, sacralitzant les competències tot elevant-les a meta quan en realitat haurien de ser un instrument, convertint el treball per projectes en metodologia única, introduint el voluntariat obligatori, etc.

USTEC·STEs proposem com a alternativa que el Departament d'Educació garanteixi de manera real i efectiva uns continguts curriculars iguals per a tot l'alumnat de Catalunya, independentment de la classe social de procedència, amb tota la inversió necessària al sistema educatiu i amb el català com a llengua vehicular. Cal la garantia d'aquestes tres condicions de partida, només sobre aquesta base es podrà entendre el treball per competències com a aprenentatge significatiu, l'autonomia de centre com a organització pedagògica pròpia, el treball per projectes com una metodologia d'entre les diferents existents, l'avaluació com a mecanisme educatiu efectiu i el paper del professorat (incloses les seves condicions laborals) com una de les peces clau per a l'acció educativa.

La fi de la implantació dels àmbits

El nou currículum contempla la possibilitat de crear àmbits curriculars, cosa que comportarà que els docents hagin d'impartir matèries de les quals no són especialistes. Això fa que la qualitat de l'ensenyament repercuteixi en l'aprenentatge de l'alumnat. Estem en contra de la pèrdua de l'especialització de la tasca docent, característica diferenciadora envers l'educació primària i que el

col·lectiu no vol perdre. Així mateix, estem en contra de la polivalència del docent de secundària i de batxillerat.

El NO a la reforma de les PAU

Ens trobem que ara per ara les proves de les PAU són l'obstacle principal per implantar el nou currículum amb competències. No volem que s'acabi amb els continguts i s'elimini la necessitat que l'alumnat s'esforci.

Constatem també que aquestes proves són l'únic obstacle perquè cada centre faci el que li sembli.

Entenem que la proposta de reforma de les PAU, feta sense consultar ni al Consell Escolar ni cap organisme de la comunitat educativa pública, converteix aquestes proves en un tràmit i afecta la qualitat del batxillerat. Sembla que es pretén acabar amb aquestes proves, convertir-les en una mena de tràmit on no es valorin els coneixements, de manera que tot seguit es faci desaparèixer el batxillerat que coneixem avui en dia.

La fi de la burocratització de l'avaluació (diem NO al programa Esfera)

A més de la documentació que cal tenir al dia i la gran quantitat d'aplicacions que cal omplir i entregar de manera rutinària a l'Administració, a partir del curs 2018/19 entra en funcionament el Decret d'avaluació, que comporta una nova sobrecàrrega de burocràcia per als i les docents dels centres. La inversió de temps per dur a terme aquestes gestions administratives implica que el professorat ha de dedicar hores extres de l'horari laboral, que en cap cas són retribuïdes ni recompensades.

Sabem que el programa Esfera per recollir resultats d'avaluacions és un programa feixuc i poc intuïtiu.

D'altra banda, s'ha de presentar molta paperassa per superar auditories d'empreses externes i internes i obtenir qualificacions ISO, tal com fan les empreses privades.

USTEC·STEs demanem que es deixin de malbaratar diners públics perquè en treguin profit negocis privats que tracten l'ensenyament com una fàbrica de productes.

Unes plantilles adients per atendre l'alumnat

La realitat a les aules és cada vegada més complexa, amb necessitats educatives diverses, amb ràtios molt elevades i amb la implantació del Decret d'educació inclusiva. Sense el professorat ni les hores per atendre la diversitat, als instituts esdevenen impossibles les respostes educatives necessàries. La resposta educativa —organitzativa o curricular— és limitada i està condicionada pels recursos insuficients, cosa que augmenta el

malestar docent en comprovar que no es poden atendre les demandes educatives de l'alumnat. Cada vegada és més necessària la relació entre els centres i serveis externs (salut, socials, famílies...), per a la qual cosa calen hores de coordinació i de suport. Cal que els centres disposin de reduccions d'horaris lectius objectives, que no depenguin de les direccions del centre. La normativa del Departament ha de ser clara en aquest tema i regular les reduccions per càrrecs per tal que no siguin subjectives.

La manca de recursos i la complexitat de l'alumnat és una porta oberta a la desatenció de les necessitats educatives. Sense unes plantilles adients i uns horaris racionals no es pot donar una resposta adequada a les necessitats educatives de l'alumnat. Cal prioritzar aquestes necessitats i dotar de recursos els centres per assegurar-ne una resposta de qualitat i en condicions.

La millora de les condicions laborals dels tutors i tutores

Demaneu 3 hores lectives de reducció per als tutors i tutores d'ESO i 2 hores per als de batxillerat. Així mateix, exigim que es cobri el complement de tutoria per part dels cotutors i cotutores i que aquest complement es cobri sencer en cas treballar mitja jornada, ja que les funcions es realitzen íntegrament. De la mateixa manera, en cas de tenir dos càrrecs, tots dos s'haurien de cobrar, tot i que considerem que caldria evitar al màxim que una persona acumuli més d'un càrrec, perquè aquests han d'estar repartits entre tot el professorat.

La dotació als centres dels recursos suficients per al desplegament del Decret d'inclusiva

El Departament va publicar el Decret d'inclusiva 150/2017 sense pressupost. L'objectiu és reconvertir els centres d'educació especial en centres de recursos i que la pràctica totalitat d'alumnes amb NEE siguin escolaritzats als centres ordinaris.

No sembla que es tinguin en compte les ràtios —tenim els centres sobresaturats—, ni els espais (no adequats per a totes les necessitats), ni les dotacions de professorat, ni la seva formació. La figura de l'orientador/a o psicopedagog/a no queda gens clara, de manera que es converteix en un comodí per als centres tot i que sembla que podran fer les avaluacions psicopedagògiques de l'alumnat que fins ara feien els EAP.

Al Decret es barreja el sistema públic amb el concertat i privat (entrada als centres públics de professionals del sector privat), amb la qual cosa estem finançant amb diners públics negocis particulars. Es preveu que el personal sanitari necessari es proveeixi mitjançant convenis entre administracions i empreses, cosa que pot perjudi-

car la qualitat del servei i les condicions laborals. Es vol fer servir la inclusió de manera sistemàtica, sense tenir en compte les singularitats de cada cas i que hi ha casos en què el centre ordinari no és pas la millor opció.

Per això demanem:

L'increment de personal especialista per atendre la inclusivitat de forma real.

La reducció horària per al personal docent dels centres perquè pugui coordinar-se amb els professionals dels CEE.

Formació directa i dins de l'horari laboral.

La concreció, ben palesa, de les funcions d'orientadors i psicopedagogs.

Una voluntat clara de reforçar la xarxa pública en totes les fases del procés educatiu.

Un/a professional sanitari/ària per centre, com a mínim.

El manteniment dels centres actuals i l'augment de l'oferta pública i les seves instal·lacions, així com el tractament, cas per cas, abans de dur a terme la inclusió.

Una formació de qualitat dels docents

És el Departament qui ha de garantir que els i les docents estiguin formats per fer front a les noves problemàtiques i situacions que planteja la societat actual (coeducació, democratització de les aules...). En canvi, és el professorat qui acaba dedicant el seu temps lliure i els seus diners a formar-se.

Per això demanem:

Inversió real de recursos en la creació de programes específics formatius.

Formació dins l'horari laboral.

Oferta àmplia i gratuïta perquè estigui a l'abast de tot/a professional.

Reserva de llocs a les escoles oficials d'idiomes i altres ofertes públiques de formació.

Matrícula gratuïta per als docents a les escoles oficials d'idiomes.

La fi de la sobrecàrrega de feina, no compensada ni reconeguda

Des de l'aprovació i aplicació dels decrets d'autonomia i de direccions, els instituts han vist com s'anava difuminant l'estructura funcional i organitzativa bàsica

que assegurava el desenvolupament de les funcions, coordinacions i tasques que quotidianament sostenen el treball pedagògic de tot el professorat. La manca d'un marc organitzatiu bàsic als instituts ha estat permès l'arbitrarietat i la subjectivitat en les condicions de treball.

La regulació del teletreball

Amb les hores de teletreball i amb les reunions telemàtiques, sovint s'està sobrepassant l'horari del professorat.

Demanem que tant les reunions telemàtiques com el teletreball a casa siguin dins de les 24 hores de l'horari fix de permanència al centre.

Un treball de recerca amb prou recursos

Demanem:

Assignació horària setmanal per a l'alumnat de batxillerat.

Distribució equitativa dels treballs entre el professorat

Reducció horària per a les persones que tutoritzen aquests treballs.

Definició més específica dels criteris per a la seva organització i desenvolupament.

Prou recursos als centres per garantir la igualtat d'oportunitats i equitat a tot l'alumnat.

Una tutoria de pràctiques en condicions

Cal recuperar el prestigi de la figura del tutor o tutora d'alumnes en pràctiques del màster de secundària. De fet, USTEC-STEs, dubtem seriosament si un màster tan car i tan llarg és realment necessari per accedir a la docència. Per recuperar aquest prestigi cal:

Que totes les persones que vulguin ser tutores de pràctiques puguin sol·licitar-ho, encara que el seu centre no sigui formador.

Que exercir de tutor/a sigui totalment voluntari.

Compensació, en reducció d'hores lectives, de guàrdies o bé amb un complement retributiu, per a les persones que tutoritzen les pràctiques.

Valoració i potenciació de la figura d'aquests tutors/es, perquè són qui realment mostra a l'alumnat del màster quina és la tasca docent.

Certificació de les hores com a formador/a d'un curs dins la formació permanent del professorat.

Un servei comunitari no obligatori i dins l'horari lectiu

El servei comunitari és un programa d'innovació del Departament que és obligatori a tots els centres des del curs 19/20. Forma part de la programació curricular d'alguna matèria de 3r o 4t d'ESO. Una part es fa dins l'horari lectiu, mentre que una altra —mínim 10 hores— es fa fora d'aquest horari, en col·laboració amb alguna associació o entitat de l'entorn. Segons el Departament, l'objectiu és aconseguir que l'alumnat aprengui a ser ciutadà i a desenvolupar el compromís cívic tot oferint un servei a la comunitat.

Cal que el servei comunitari sigui considerat, en el millor dels casos, una activitat extraescolar i que les persones que s'hi vulguin dedicar voluntàriament tinguin reduccions horàries. L'obligatorietat —quan es tracta de voluntariat—, la possibilitat que aquest servei substitueixi persones assalariades, el fet que no es contempli cap reducció horària per al professorat que el gestiona, les hores fora del marc horari, la preocupació sobre quina assegurança cobreix l'alumnat quan duu a terme aquestes tasques i l'entrada d'empreses privades als centres fan que les bones intencions inicials del programa generin molts dubtes.

Per tant, demanem:

No convertir en obligatòria una activitat que en principi parteix del voluntariat.

Dotació horària per al professorat implicat i reconeixement de la feina realitzada.

Dotació, per part del Departament, dels recursos que es necessiten i que no siguin pas altres entitats les que assumeixin aquest paper.

Supervisió, per part del Departament, del treball que es fa amb les entitats.

L'increment de l'oferta de batxillerats nocturns: no a la concertació del batxillerat

El Departament d'Educació ha reduït sense contemplacions el nombre d'instituts que imparteixen el batxillerat nocturn i el seu professorat. Amb l'excusa del seu "elevat absentisme", també n'ha reduït el nombre de places, per poder potenciar els estudis a distància a través de l'IOC.

Suprimir o reduir de manera substancial l'oferta dels estudis de batxillerat que utilitzen de manera preferent aquells sectors socials que —per motius diversos— han tingut més dificultats per estudiar és voler estalviar a costa dels més febles. La proposta del batxillerat via telemàtica prioritza els criteris mercantilistes per damunt dels pedagògics i socials. No volem reformes que fomentin la desigualtat, la injustícia, la competitivitat, la mercantilització i la individualització de l'ensenyament.

ment. Per tots aquests motius, USTEC·STEs (IAC) considerem que cal vetllar pels centres on es pot estudiar batxillerat nocturn i augmentar el nombre d'instituts que l'ofereixen. Una àmplia xarxa pública d'educació en aquest àmbit només pot aportar beneficis a la població, uns beneficis que revertiran en tota la societat.

D'altra banda, estem en total desacord que s'ampliïn els concerts a l'etapa d'ESO i que es concertin els batxillerats. Els diners públics han de ser per als centres públics. Tot l'alumnat ha de tenir dret a una plaça en un centre públic.

USTEC·STEs estem totalment en contra de posar més traves a l'alumnat per accedir a la universitat.

L'oferta presencial de totes les matèries i que les excepcions de cursar alguna matèria a l'IOC no siguin una norma

Com a servei públic que és, l'educació ha d'arribar a tots els racons del país per formar la ciutadania, sense fer cas d'indicadors que avui dia estan tan de moda com la rendibilitat i els resultats immediats.

L'Administració ha de respondre amb una oferta presencial pública suficient que garanteixi places públiques d'ESO i de batxillerat a tot el territori sense discriminacions i que asseguri que en cap cas calgui recórrer a la concertada.

Ja existeix en molts instituts la possibilitat de cursar a distància a través de l'IOC diverses matèries optatives de 4t d'ESO i alguna de modalitat o optativa del batxillerat, si per raons organitzatives el centre no les ofereix. A més de reduir el nombre de docents, aquesta mesura no ajudarà a disminuir el fracàs escolar, perquè no ofereix les mateixes oportunitats a tots els i les estudiants dels instituts de Catalunya. L'educació presencial ofereix unes possibilitats de relació i d'interacció que no existeixen en l'educació a distància, que discrimina molts alumnes i famílies, ja que per poder estudiar a l'IOC cal tenir una connexió a Internet i un ordinador. USTEC·STEs (IAC) considerem molt negativa aquesta mesura i denunciem que, des d'un punt de vista pedagògic, és contrària a l'educació integral. Segons el nostre parer, tot l'alumnat té dret a rebre formació presencial de totes les matèries amb independència del centre on estudiï.

Això no vol dir que reneguem dels estudis a distància, ja que creiem que és possible la convivència de totes dues modalitats d'ensenyament secundari: presencial i a distància. Cal que qui vulgui estudiar pugui escollir lliurement la modalitat sense que en cap cas l'educació a distància substitueixi la presencial o en suposi una disminució de l'oferta i dels recursos.

El rebuig a la incursió del sector privat, sobretot de les empreses amb finalitats alienes al procés educatiu

Considerem que haurien d'estar fora de la comunitat educativa un seguit d'empreses privades amb interessos mercantils com ara La Caixa, Fundació Bofill, Banco Santander, Escola 21...

USTEC·STEs (IAC) rebutgem l'intent de privatització dels reforços i suports educatius i fem una crida als claustres a oposar-s'hi i a impedir que aquests models s'implantin als seus centres, alhora que exigeix al Departament queaturi la proliferació de la presència del sector privat a l'ensenyament públic. La solució és dotar els centres amb més professorat de secundària, prou capacitat i format per a la docència.

Encara que la tendència general dels nostres governs és sotmetre l'educació pública als criteris mercantilistes i homogeneïtzadors esperonats per l'OCDE i que introdueixen continguts i valors com l'emprenedoria i la competitivitat (en una formulació curricular basada en competències bàsiques, destinades a empobrir les experiències educatives), creiem que el model educatiu ha de ser global i no basar-se pas en criteris estrictament economicistes.

La compensació de les activitats realitzades fora d'horari lectiu

Considerem que les activitats realitzades fora d'horari són pedagògicament positives per a la formació de l'alumnat, però que el professorat que hi participa inverteix hores que traspassen la seva jornada laboral. Per tant, demanem que les activitats dutes a terme fora d'horari lectiu es compensin en hores d'horari fix o de forma convenientment remunerada.

La democratització dels claustres

Actualment, les reunions de claustre han esdevingut sessions informatives on el professorat ha perdut pràcticament la veu i el vot. El Decret de Plantilles i de Direccions posa en mans dels gestors dels centres educatius tot el poder decisiu i el professorat ha d'acatar o ser mal mirat.

Volem que el professorat recuperi el poder de decidir en tot allò que afecta la seva activitat professional, perquè sovint allò que es proposa ve dictaminat per persones que no han trepitjat mai una aula i no coneixen la realitat de la tasca educativa.

3. Formació professional

La formació professional (FP) continua essent la gran desconeguda en aquest país. La seva complexitat, més de 27 famílies professionals, amb centenars de títols oficials i d'altres propis de la Generalitat, amb títols de grau superior o de grau mitjà, amb noves titulacions com els cursos d'especialització o els màsters de l'FP o també els cicles formatius de grau bàsic o els programes de formació i inserció, fa que de manera general la societat perdi l'interès per conèixer acuradament aquests estudis i es limiti a creure en el que de tant en tant el polític de torn li vol fer creure.

Durant dècades, potser segles, i aquí entrariem en col·lisió amb altres sectors de l'àmbit acadèmic, la formació professional reglada va buscar la preparació de professionals, tècnics, comandaments intermedis i futurs nous empresaris, tots ells polivalents en els seus respectius camps professionals. Una FP professionalitzadora i al mateix temps academicista. Una eina extraordinària que va contribuir a crear un país i una societat moderna i de progrés.

Però la manca d'inversió, una estigmatització arrossegada i una nova concepció del món amb una creixent deriva cap a un neoliberalisme cada cop més ferotge estan transformant l'FP abocant-la cap a una formació exclusivament ocupacional i servil a l'empresa privada.

A Catalunya, ni el Pacte Nacional d'Educació (PNE), ni la LEC, ni els acords Govern/empresaris/sindicats-empresa han anat més enllà d'una retòrica buida pel que fa a l'FP. D'inversions significatives, de mesures de reorganització i d'impuls de la xarxa pública d'FP ni n'hi ha, ni sembla que n'hi haurà.

La nova Llei orgànica d'ordenació i integració de la Formació Professional, hereva de la Llei d'FP de Catalunya del 2015, suposa la màxima expressió de la liberalització de la formació professional amb la incorporació de ple de l'empresa en l'estructura de l'FP, en la seva organització i gestió, usurpant competències inherents al sector públic com la docència, el disseny curricular i l'avaluació en els cicles formatius. Si bé és cert que la reforma curricular implementada pel Departament de manera fosca, en secret i en contra de tota la comunitat educativa ja implicava una externalització severa de l'FP, la llei espanyola la sobrepassa.

Des del primer moment, USTEC·STEs hem refusat els intents de privatització i externalització de l'FP. Malauradament, aquesta lluita l'estem fent sols i molt sovint en contra de les accions i fets d'altres entitats sindicals que conscientment o inconscient combreguen amb els sectors liberals externalitzadors arribant fins i tot a pactar i signar acords amb ells.

En aquesta línia, l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals, és a dir, l'òrgan de poder sobre tot el que té a veure amb l'FP, ja està marcant el camí definitiu de l'FP reglada al nostre país, ja que els seus membres influeixen sobre el futur de l'FP. Pel que es desprèn de la Llei d'FP catalana, la tendència serà afavorir els interessos puntuals de la patronal, d'algunes forces sindicals i d'altres ben segur aliens a la finalitat de l'FP reglada i als interessos de l'alumnat i dels titulats de formació professional. Una Agència que exclou *de facto* la part social sindical pública docent, és a dir, la part crítica i altament preparada.

En aquesta tessitura, els fons Next Generation, amb més de 9.000 milions d'euros per a l'educació espanyola, en comptes de destinar-se a millorar tot el sistema d'FP, s'està desviant, en gran part, a atraure el sector privat el qual ja participa en l'acreditació de competències professionals o en la creació i promoció de l'FP no presencial o qualsevol altra situació que li suposi beneficis. Certificats i títols a canvi de diners.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per dignificar l'FP?

La derogació de la Llei de la formació i qualificació professionals de Catalunya (LFQPC) i la Llei orgànica d'ordenació i integració de l'FP

Són lleis neoliberals, externalitzadores i agressives contra la societat en general i en especial contra l'alumnat i els ja titulats, amb un clar propòsit de rendir l'FP a l'empresa.

La presència de la comunitat educativa en l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals i en els seus òrgans de coordinació i gestió

A diferència d'altres entitats sindicals, continuarem lluitant perquè l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals i els diferents òrgans o organismes de coordinació i gestió dels serveis bàsics (d'informació, orientació professional i assessorament, d'acreditació de competències professionals, d'experiència laboral en activitats socials o informals i de la xarxa de centres del sistema) depenguin directament d'una viceconselleria d'FP adscrita al Departament d'Educació, ja que no podem obviar que l'FP reglada té un component professional, educatiu i acadèmic, que únicament pot garantir aquest departament. Al mateix temps, demanem un desplegament dels IFE amb els recursos humans i econòmics necessaris, tot valorant l'aplicació que se'n fa actualment.

Combatre el model d'FP dual

Ens oposem al model d'FP dual imposat en la Llei orgànica d'ordenació i integració de l'FP. La Llei estatal fa

obligatòria la dual, incentiva la seva externalització i suposa la intrusió de l'empresa a l'estructura de l'FP.

La nova dual, segons la nova llei d'FP, es constitueix en dos formats: la dual general, que ve a substituir la FCT, i la dual en alternança amb una càrrega curricular del 35% o més. Això suposa la reducció dràstica de professorat, la pèrdua de qualitat d'aquests estudis i la usurpació per part de l'empresa de gran part de les funcions docents. Amb la nova llei, l'FP reglada passa de ser uns estudis acadèmics, professionalitzadors i, per tant, amb una riquesa material i humana, a esdevenir uns simples estudis que satisfan les necessitats puntuals i immediates de cada sector productiu, de cada zona geogràfica i de cada empresa, en el context d'un mercat productiu i de servei globalitzat.

Per intentar minimitzar els efectes de la nova dual, mentre no es derogui la nova llei d'FP, USTEC·STEs proposem crear un organisme mixt on totes les parts estiguin representades i on es vetlli pels interessos de l'alumnat per sobre dels interessos empresarials i pel compliment dels acords presos en els corresponents convenis. Així mateix, tots els convenis entre empresa i escola s'haurien de formalitzar únicament mitjançant contracte laboral segons el conveni i no pas mitjançant beques. Per la seva banda, les interaccions d'actors com el tutor d'empresa o d'altres no vinculats al món de la docència amb l'alumnat sempre haurien d'estar supervisades per docents i en especial funcionaris públics.

USTEC·STEs volem remarcar el treball i dedicació que la dual suposa per al tutor/a d'FP dual. Cal que es reconegui aquesta tasca, és necessari i imprescindible augmentar la reducció horària i complementària en funció dels alumnes tutoritzats de manera equitativa i proporcional.

La tasca de trobar empreses és assumida, amb moltes hores de dedicació, pel professorat. Tanmateix, en altres països, a més dels beneficis que els pugui produir, les empreses tenen la responsabilitat i l'encàrrec de contractar una quota d'estudiants en la modalitat d'FP dual. Per tant, considerem que les empreses se n'haurien de responsabilitzar i que és una línia de treball en la qual s'ha d'avançar.

Cal apostar per l'alternança simple, una modalitat que combina el temps de formació en el centre educatiu i el temps d'activitat de l'alumnat a l'empresa, sense que hi hagi el reconeixement acadèmic del temps d'activitat a l'empresa. A més, els i les alumnes que facin aquest període d'activitat a l'empresa han de tenir un contracte laboral segons conveni i cotitzar adequadament al règim general de la Seguretat Social.

L'equiparació salarial i professional de tot el professorat del cos de professorat tècnic d'FP

USTEC·STEs vam aconseguir que el Parlament de Catalunya aprovés l'any 2019 l'equiparació salarial de tot el professorat de formació professional. Ara és el Departament d'Educació qui té l'obligació de complir amb el mandat dels representants del poble català.

Apostem per la creació d'un cos únic de professors d'FP en el marc del subgrup A1 que s'estableix per l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). Mentrestant, hem demanat un complement per als PTFP, adscrits al subgrup professional A2, per equiparar-los salarialment al PES, adscrits al subgrup professional A1, ja que les tasques docents d'aquests dos cossos són les mateixes i els requisits d'accés tant a la borsa com al funcionari també ho són (per exemple, s'exigeix tenir un grau universitari o equivalent).

En aquesta línia hem aconseguit que la LOMLOE incorporés una disposició addicional segons la qual el professorat PTFP pot integrar-se al cos de secundària amb la millora salarial i professional que això implica. USTEC·STEs exigim que tot el professorat d'FP, fins que no es creï un cos únic propi de l'FP, pugui integrar-se al cos de professorat d'ensenyaments secundaris. Per això exhaurim totes les vies possibles per aconseguir-ho.

El reconeixement dins l'horari lectiu de la dedicació del professorat al servei d'acreditació de competències i de reconeixement acadèmic dels aprenentatges

El procediment d'acreditació de competències professionals i de l'experiència laboral en activitats socials o per vies no formals o informals ha de ser un servei públic gratuït, únic i permanent. A més, hi ha d'haver tècnics assessors o avaluadors d'habilitats. Aquest servei no pot quedar subjecte al lliure mercat, ni ser externalitzat, ni privatitzat a empreses, patronals o sindicats. En cas que s'utilitzin personal i espais dels centres educatius públics, les condicions laborals (en complements i reducció d'hores de treball) i la no interferència en el bon funcionament organitzatiu del centre públic han d'estar ben resolts per l'Administració.

Pel que fa al servei d'assessorament i de reconeixement acadèmic dels aprenentatges, la normativa d'organització i gestió estima que, amb una hora d'horari fix de permanència, cada professor/a pot atendre 16 usuaris/es al llarg del curs. Aquest servei es considera activitat complementària de l'horari fix dins el centre. USTEC·STEs demanem l'eliminació d'aquesta normativa i exigim que tant la dedicació del professorat a aquest servei com les hores per a la coordinació siguin reconegudes dins l'horari lectiu del professorat.

Més hores de coordinació i gestió de projectes i programes

Tot i que USTEC·STEs valorem positivament el guany en l'augment d'hores en concepte de reducció per a funcions de coordinacions específiques d'FP en el curs 2017/18, una millora necessària que havíem anat demanant en diferents mesos tècniques i sectorials al Departament, creiem necessari incrementar o assignar hores lectives a altres coordinacions específiques d'FP i a càrrecs de coordinació i gestió de projectes i programes.

Així doncs, demanem que s'augmentin les hores de reducció per als intervals de departaments o seminaris amb 10 docents o més i per a les coordinacions transversals als cicles formatius. Així mateix, reclamem que s'estableixin noves reduccions per als coordinadors/es d'escola-empresa, d'informació i orientació acadèmica i professional, per als projectes de mobilitat internacional ERASMUS+, per a l'acreditació de competències professionals del món laboral per família professional, per a l'FP dual...

A més a més, considerem que les direccions dels centres educatius no han de poder modificar a la baixa aquests criteris. Exigim que les hores per a coordinació s'assignin segons el nombre de grups reals i no pas a partir d'un topall que discrimina els centres de determinada grandària, molts dels quals són centres d'FP i de règim especialitzat. En aquesta línia, el calendari acadèmic del professorat i el seu horari ha d'estar determinat basant-se en 33 setmanes lectives i no pas amb 35 tal com fan alguns centres.

Dotació als centres públics d'un/a responsable de coordinació/orientació, amb els recursos humans i tècnics suficients per desenvolupar aquesta tasca amb èxit

És necessari i imprescindible reforçar les mesures d'orientació acadèmica i professional a l'ESO i batxillerat perquè l'alumnat disposi de la informació necessària per decidir quina opció educativa triar una vegada finalitzats els seus estudis obligatoris i perquè el centre tingui els recursos necessaris i suficients per dur a terme aquesta tasca d'orientació.

Demanem que tots els centres públics tinguin un protocol comú d'informació i orientació professional. Als punts d'informació i orientació hi ha d'haver tècnics/es d'informació i d'orientació habilitats per l'autoritat competent, que ha d'organitzar els cursos que permeten obtenir l'habilitació oficial als i les professionals que hi participin.

L'orientació educativa ha de ser un servei públic i gra-

tuït, que mai no pot quedar subjecte al lliure mercat, ni ser externalitzat, ni privatitzat a empreses, patronals o sindicats.

Una oferta per a l'alumnat amb NESE a tots els instituts de Catalunya de programes de segones oportunitats

Cal garantir una oferta de programes de segones oportunitats amb les dotacions de plantilla necessàries i amb possibilitats reals de retorn al sistema general. Ara bé, si no es fa en condicions, serà un fracàs anunciat. Així, demanem que aquests estudis siguin integrats en l'oferta educativa del centre.

La predisposició a l'externalització de la formació professional és evident en els nous programes de formació i inserció (PFI), és a dir, en aquella formació propedèutica o de segones oportunitats, un àmbit en què hi ha molta oferta del sector privat.

Per tant, ja no es tracta tan sols d'una qüestió concreta de disparitat de currículums entre centres, ni d'una creixent desigualtat d'oportunitats entre l'alumnat, ni entre els recursos que reben un centres o els altres, sinó del mercadeig de tot el sistema educatiu.

L'FP encara ha de créixer, tant en alumnat i professorat com en grups, centres i pressupost. Així, tothom ha de contribuir a augmentar la capacitat d'atracció de l'FP, ja que l'hem de rescatar de la idea d'alguns sectors de l'ordre social català i espanyol que la consideren uns estudis de segon ordre. De fet, a Europa, com també en la normativa catalana i estatal, l'FP reglada està reconeguda com uns estudis de prestigi altament necessaris i d'una gran projecció econòmica i social.

A Catalunya, necessitem apropar-nos a altres països d'Europa, en què els estudiants d'FP representen el 60% de l'alumnat de secundària postobligatòria.

Mentrestant, es pretén impulsar uns canvis en l'estructura de l'FP reglada que es basen en l'augment de la permeabilitat entre els diferents tipus d'estudis, tot facilitant "itineraris" de formació més intercanviables per a l'alumnat, la qual cosa, en principi, sembla raonable; ara bé, segons com s'apliqui, ni millorarà la formació actual, ni augmentarà el nombre de matriculats a l'FP.

Un mapa català de la formació professional

És urgent elaborar un mapa català de la formació professional reglada pública que consolidi arreu de Catalunya una xarxa de formació professional a l'abast de tothom, de qualitat, duradora en el temps, que sigui un referent per al jovent al llarg del temps i que compleixi amb el principi d'equitat (entre branques i especialitats

professionals, ocupabilitat, desenvolupament i projecció econòmica del territori i interès de l'alumnat del territori).

L'adaptació al territori i al mercat de treball han de ser criteris que l'Administració ha de tenir en compte, amb la participació de les administracions locals i de tots els agents socials i econòmics que intervenen en els processos formatius i que en són representatius. Cal reforçar, doncs, la cooperació en el disseny i planificació, però no pas en l'execució d'accions formatives.

Cal ampliar l'oferta de formació professional, tant de programes de formació i inserció laboral (PFI) com dels actuals cicles formatius de grau bàsic i els cicles formatius de grau mitjà i grau superior, especialment en aquelles famílies professionals amb més demanda o amb millor inserció laboral. Aquesta planificació no es pot fer només atenent als criteris de rendibilitat i a l'interès del mercat de formar treballadores i treballadors qualificats.

Ans al contrari, cal que es mantingui una oferta fins i tot d'aquelles especialitats que avui tenen poca demanda, però que formen part del teixit productiu tradicional de la comarca. Per tal de poder conciliar la formació amb el treball, les administracions educatives han de promoure les accions educatives pertinents perquè les persones acreditades puguin cursar en el seu territori els mòduls professionals necessaris per completar i aconseguir un títol d'FP o un certificat de professionalitat, sigui quina sigui la seva família professional.

L'oferta existent i la seva ampliació no poden reduir-se a millorar l'aprofitament dels recursos, perquè ja es parteix d'una situació de mínims que no es pot degradar encara més. Podem estar d'acord que l'ampliació es faci segons els recursos que hi hagi, però en cap cas s'ha de carregar la responsabilitat al centre i encara menys a les famílies i l'alumnat, que han de fer front a diverses despeses i a taxes per accedir als cicles formatius de grau superior. El Departament hauria d'augmentar les dotacions econòmiques en aquelles famílies professionals que més ho necessiten i garantir d'aquesta manera aquests recursos econòmics als centres que les ofereixen.

Cal realitzar estudis de tendències per incrementar l'oferta formativa d'FP i ajustar-la a les necessitats i a la demanda de determinades famílies professionals.

Al mateix temps, s'ha de posar fi a la proliferació d'entitats privades que ofereixen cicles formatius a la carta, a distància o presencialment, en competència directa amb els centres públics. Sense pràcticament cap mena de control, aquests centres lliuren títols acadèmics oficials sense passar per la supervisió de docents funcionaris.

Per tant, no s'ha d'autoritzar cap cicle formatiu a cap entitat privada mentre hi hagi un centre públic, dependent del Departament d'Educació, en la zona educativa o servei territorial que l'ofereixi.

Mesures d'acció positiva en l'FP per corregir la segregació per raó de gènere en algunes famílies professionals i propiciar una igualtat d'oportunitats real

És evident que hi ha una segregació per raó de gènere en les diferents famílies professionals, amb què es perpetua una desigualtat en la vida professional de les noies i els nois.

Per això demanen mesures d'acció positiva, com ara una orientació escolar i professional amb perspectiva de gènere en els centres educatius i en l'FP. El procés d'orientació ha de ser un instrument fonamental per modificar les eleccions estereotipades que realitzen els joves i les joves. Donar visibilitat a les professions no estereotipades per raó de gènere pot contribuir a apropar més les noies als àmbits de la ciència o la tècnica i els nois, a l'àmbit dels serveis.

La coeducació ha d'estar present en els ensenyaments professionals, ja que és un dels pilars per treballar les relacions d'igualtat entre el jovent i prevenir les relacions de dominació, els prejudicis i estereotips de gènere i la violència masclista.

Manteniment de l'FP als instituts públics de secundària

Exigim al govern i als departaments amb competències en matèria educativa que mantinguin els cicles formatius de grau superior fora de l'àmbit universitari, ja que ens oposem a la privatització de l'FP i a l'externalització de la seva oferta.

A més de les repercussions laborals per al professorat, permetre que la universitat i l'ensenyament concertat o privat puguin impartir cicles formatius pot provocar una segregació entre aquells CFGS amb millor projecció laboral i professional i els que no en tinguin tanta.

Lligar la formació professional de grau superior a la universitat comporta el risc de fer-la desaparèixer del Departament d'Educació, de precaritzar-ne el professorat com ha passat a la universitat i que les matrícules siguin tan oneroses com les dels estudis universitaris.

Així doncs, creiem que és urgent la incorporació de la formació professional superior, cicles formatius de grau superior i màsters d'FP, al Marc europeu d'estudis superiors. Aquesta situació, però, no es va tenir en compte en els treballs i negociacions preliminars als Pactes de Bolonya i als següents. Aquesta futura i nova realitat ha d'anar en conjunció amb la transformació dels centres

de formació professional en Universitats de les Ciències Aplicades, adscrits al Departament d'Educació, amb identitat i gestió pròpia i independent a les universitats actuals, ja que fàcticament, els centres d'FP imparteixen formació superior, la qual ha d'estar enquadrada al Marc europeu d'estudis superiors.

La retirada de les taxes i preus públics

Cal suprimir les taxes que s'han implantat o incrementat en els estudis d'FP de grau superior, les escoles d'art, les EOI, els ensenyaments esportius..., ja que provoquen que molts/es alumnes no puguin formar-se i matricular-se en aquests estudis tan necessaris i imprescindibles per al futur del nostre país, on hi ha greus mancances en coneixement d'idiomes estrangers, unes taxes d'atur juvenil altíssimes i persones sense formació professional.

Aquestes taxes suplantem les assignacions econòmiques que hauria d'efectuar el Departament per a despeses de funcionament dels centres, és a dir, són les mateixes famílies i l'alumnat qui les suporten. Exigim, doncs, que s'incrementin les partides d'aquestes despeses dels pressupostos d'Educació.

D'altra banda, l'Administració ha d'especificar a les direccions dels centres amb cicles formatius com garantir en el pressupost les partides econòmiques que necessiten d'acord amb les característiques específiques dels seus cicles formatius.

Cal que el Departament implementi una línia de beques continuada i suficient perquè tothom tingui accés a l'FP pública.

La informàtica té una presència significativa en tots els cicles formatius, i en alguns de manera notable, la qual cosa ha comportat dotacions importants de material informàtic als centres educatius. Per tant, cal un servei de manteniment proper al centre i a càrrec del Departament.

En tot cas, és aconsellable que en tots els instituts que imparteixen cicles formatius de la família professional d'informàtica s'aprofitin les sinergies de tenir un professorat format i que coneix de prop les característiques i necessitats del sistema perquè facin tasques de manteniment i implementació de programes, xarxes, pàgina web i correu corporatiu, propostes d'inversions o compres de material informàtic, etc. D'aquesta manera se n'evitaria l'externalització a empreses privades, que generalment són més costoses. No cal dir que el professorat que faci aquestes tasques ha de gaudir de les reduccions horàries necessàries per dur-les a terme.

4. Professorat interí i substitut

El procés d'estabilització del personal d'educació, sigui docent o personal laboral, ha de servir per redefinir el funcionament dels centres educatius públics, invalidant les directrius que han marcat fins ara el decret d'autonomia de centres i el Decret 39/2014 de 25 de març, de perfils i provisió de llocs de treball docents.

L'estabilitat laboral guanyada pels interins a base de feina i professionalitat ha de permetre'ls la tranquil·litat de desenvolupar la seva tasca amb tota llibertat i sense coaccions als centres docents on obtinguin plaça. Això obligarà a un nou sistema de treball dels claustres. L'estabilitat ha de ser la tònica general i la bona marxa del centre ha de venir marcada per un model allunyat de les continuïtats decidides per les direccions de forma més o menys arbitrària. Els projectes de direcció no han de ser les directrius que marquin el personal d'una escola o d'un institut. Cercar el consens serà més necessari i la implicació caldrà aconseguir-la per convenciment i professionalitat i no per la necessitat d'una proposta de continuïtat en una plaça. Les places perfilades han de desaparèixer i cal confiar en les potencialitats de la gent i la seva implicació per desplegar certs projectes. En tot cas, la formació, sempre necessària, la reivindiquem dins l'horari de jornada laboral i a càrrec del Departament.

La cohesió del claustre caldrà buscar-la en la implicació i el convenciment i les direccions hauran de deixar necessàriament de ser gestores de personal per tornar a ser elements cohesionadors i d'organització de tasques.

USTEC-STE_s volem aprofitar el procés d'estabilització per gestionar també el canvi de paradigma, fer fugir de la idea dels centres educatius com a centres productius, competitius entre ells, amb un/a guia emprenedor/a encarnat/da en el director o directora que fa del seu centre un centre d'entitat individual i privada.

Des d'USTEC vetllarem per recuperar els centres com a llocs constructors de la identitat i l'esperit crític, basats en l'aprenentatge com a formador de persones, no de treballadors o de ciutadans conformistes.

També ens assegurarem que la interinitat no torni a ser una normalitat en el sistema públic educatiu, pressionant on calgui i a qui calgui per aconseguir un sistema d'accés a la funció pública estable, just i garantidor dels drets laborals dels treballadors i les treballadores alhora que el millor possible pels centres i alumnes.

Cal assegurar que les persones substituïdes i interines de la borsa tinguin garantits els seus drets ara que seran

una minoria, tot cercant que la seva tasca es faci en les millors condicions i que tinguin accés al funcionariat, si la seva tasca és correcta, amb el temps. Cal que la borsa presenti una màxima transparència, lluny de l'actual, que assigna les places amb paràmetres moltes vegades difícils d'entendre o de comprovar.

A banda de l'estabilitat laboral, quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per les persones interines?

Un salari al 100% i l'equiparació de les condicions laborals

Demanam cobrar el 100% del sou en tots els casos perquè reivindicuem com sempre "a igual feina, igual remuneració" i el reconeixement real del funcionari interí i la funcionària interina, mentre aquestes figures es mantinguin. Malgrat que després de moltes batalles jurídiques hem aconseguit que el personal interí cobri tots els estadis de promoció docent, l'equiparació salarial no és completa. En són dos exemples el fet que una persona substituïda que fa de tutora no pot cobrar el complement retributiu de tutoria fins que passin 3 mesos de feina efectiva o que els i les docents especialistes no cobren mai el complement quan substitueixen un/a especialista de primària, tot i fer la mateixa feina que la persona que substitueixen.

El cobrament íntegre del juliol i l'agost

Demanam el cobrament íntegre de juliol i agost amb 5 mesos treballats durant el curs, si durant aquests dos mesos no es té un nomenament vigent. Actualment, es pot arribar a cobrar el juliol amb 6 mesos treballats i fent un curs de formació a càrrec de l'interessat/da. Quan arriba l'estiu, el Departament envia a l'atur milers de docents, amb la qual cosa es comporta any rere any com una enorme empresa de treball temporal.

També sol·licitem que si el motiu de la persona titular es manté durant els mesos d'estiu, no s'acomiadi la persona que la substitueix. N'és un exemple el típic cas d'una docent que té concedida una reducció per cura de fill/a a la qual no pot renunciar fins al 31 d'agost, però, en canvi, a 30 de juny el Departament sí que acomiada qui la substitueix. Ras i curt: durant els mesos de juliol i d'agost el Departament s'estalvia dos salaris, ja que no paga ni a l'una ni a l'altra.

El gaudi de permisos i llicències sense discriminació

Demanam que, com a treballadors i treballadores públics, mentre es tingui un contracte laboral vigent amb el Departament, tant el personal interí com el substitut puguin gaudir de tots els permisos, llicències, reduccions

i compactacions amb les mateixes condicions que el funcionariat de carrera. Avui dia, això no passa ni amb la llicència d'assumptes propis, ni amb la reducció per interès particular, ni amb el gaudiment de manera compactada de les reduccions per cura de menors i de lactància. En el cas de les compactacions es produeixen, doncs, dues discriminacions: la de ser considerada una funcionària de segona categoria i la de gènere, perquè les tasques de cura de menors recauen majoritàriament en les dones. Discriminar les mares treballadores és un frau de llei.

Uns nomenaments telemàtics diaris, transparents i que permetin escollir

Els nomenaments telemàtics es fan amb un programa informàtic, de manera que no hi ha cap obstacle perquè n'hi hagi cada dia. Ben al contrari, cada dia es generen baixes als centres que s'han de cobrir com més aviat millor per garantir que l'alumnat no es quedi sense mestre/a o sense professor/a. Aconseguir que l'alumnat estigui el mínim de dies sense docent depèn de nomenar una persona substituïda el primer dia d'absència de la titular.

En més d'una ocasió hem presentat a l'Administració la proposta d'un programa informàtic que permetria escollir el lloc de treball entre els possibles a cobrir en cada nomenament segons el número de barem, en detriment de l'utilitzat els darrers anys que té criteris de "sorteig" sense massa garanties de res.

Una modificació més àgil i freqüent de les dades de la borsa

Per ara, només s'obre la borsa per modificar-hi les dades i canviar de servei territorial 4 vegades a l'any (a començament de curs i al final de cada trimestre). Proposem que l'aplicació per poder realitzar les modificacions de dades a la borsa estigui oberta al final de cada mes, de manera que el personal funcionari interí i substitut pugui modificar-les més sovint.

El Departament no hauria de negar-se a fer aquests canvis perquè no generen cap problema, permeten als treballadors i treballadores triar l'opció personal més adequada i milloren la qualitat d'assignació del professorat. Aquesta millora evitaria els nomenaments de difícil cobertura que cada vegada són més utilitzats i les entrevistes personals discriminatòries.

Un màster de secundària gratuït i accessible

Entenem que la imposició del màster de professorat per exercir a secundària ha provocat que en algunes especialitats no sempre es trobin prou professionals. També som conscients de les crítiques que susciten

aquests 60 crèdits, que no sempre són adients pel que fa a continguts i que suposen una inversió econòmica desorbitada i una gran càrrega horària que pot resultar dissuasiva per a moltes persones. La prova més evident és la quantitat cada vegada més alta de docents a qui es permet entrar a la borsa i treballar sense aquest màster, malgrat que n'és un requisit.

Entenem que cal obrir un debat sobre la formació del professorat de secundària. Hi ha altres alternatives al màster, com ara que, dins els graus respectius, es poguessin cursar crèdits sobre didàctica o que el curs d'interins novells que realitza l'Administració i l'experiència docent del període inicial servissin per convalidar bona part dels crèdits necessaris per obtenir el màster.

El que realment trobem vergonyós és la idea que per esdevenir professor/a de secundària hi hagi preus prohibitius i molt poca oferta de places per part de la Universitat. USTEC·STEs sempre defensem la gratuïtat total del sistema educatiu.

L'eliminació dels perfils i per una formació suficient i gratuïta

El Departament ha aconseguit consolidar els perfils professionals com a una eina més per a l'arbitrarietat. Els requisits per aconseguir perfils han empès els i les docents a formar-se segons la seva disponibilitat de temps lliure i diners, per activar-se aquests perfils docents que són poc menys que noves especialitats per impartir docència i una via clara d'accés a les propostes de les direccions. Volem que s'elimini aquesta política, perquè és discriminatòria i perquè mai s'ha pogut demostrar que millori en res l'educació. Si calen noves especialitats, cal que siguin oficials i reconegudes. USTEC·STEs ens hem oposat sempre a la formació a càrrec dels treballadors/es i també a la jerarquització dins els centres educatius.

5. Formació de persones adultes

L'educació de les persones adultes arriba a la majoria d'edat, al Departament d'Educació, en precari i oblidada.

Fa 18 anys, el 2005, l'educació de les persones adultes (EPA) va passar del Departament de Benestar i Família al d'Educació. Aquest traspàs, que en realitat consistia en el retorn de l'EPA a Educació, donava resposta a una reclamació llargament defensada pels i les professionals del sector, que exigíem el retorn al Departament d'Educació per potenciar una EPA universal i de qualitat enfront d'una EPA assistencial i clientelar.

El lluitat retorn a Educació havia de significar l'impuls, quantitatiu i qualitatiu, de l'EPA; tanmateix, no ha estat així. Durant aquests divuit anys el Departament d'Educació ha mantingut l'educació pública de les persones adultes permanentment marginada i víctima de la desídia, com demostren:

La manca encara d'una llei actualitzada que reguli l'educació permanent.

La llei que regula l'EPA a Catalunya és de l'any 1991. Ja es contemplava la necessitat d'una nova llei fa 18 anys, al moment del traspàs, i continuem esperant-la.

La progressiva pèrdua de rellevància i de capacitat política en la gestió i el disseny de l'EPA.

L'EPA ha passat de tenir una direcció general pròpia a dependre, actualment, d'un servei, el servei d'educació al llarg de la vida, que depèn de la subdirecció general d'ordenació curricular, que depèn de la direcció general d'innovació, digitalització, currículum i llengües.

La manca d'una normativa específica i la congelació de l'acord de condicions laborals del 2006.

L'acord del 2006 era un acord pensat per acollir el professorat d'adults, traspassat del Departament de Benestar, en espera que es fes el desplegament normatiu necessari. Com que aquest desplegament normatiu no es va produir, l'acord es va acabar convertint en la normativa de referència. A mesura que han passat els anys, ha anat quedant desfasat en diferents aspectes, però no se n'ha negociat cap actualització o millora.

L'educació de persones adultes avui continua sent un sector sense la normativa específica que tothom considera imprescindible. La necessitat d'elaborar aquesta normativa, que hauria de contemplar i protegir l'especificitat del sector, s'ha ignorat i, en canvi, amb l'excusa de

preservar aquesta especificitat, s'ha atorgat a les direccions dels centres de formació d'adults (CFA) un poder absolut sobre un professorat que, en gran part, està en una situació precària.

La inexistència de cap acord per als CFA dels centres penitenciaris.

Els CFA ubicats a les presons es van integrar al Departament amb posterioritat al traspàs de la resta de l'EPA, procedents del Departament de Justícia. Malgrat l'exigència sindical, continua sense haver-hi cap acord sobre les seves condicions laborals.

El professorat en precari.

Si es comptabilitzen els docents que treballen als CFA de les presons, el professorat d'EPA del Departament suma un total de 1.094 dotacions docents. Només 274 d'aquestes dotacions tenen propietari definitiu i 820 places, el 75% del total, no tenen propietari definitiu. Malgrat això, el Departament no treu cap vacant dels CFA al concurs de trasllat, ni de primària ni de secundària.

En total, 898 places dels CFA (més del 80%) estan ocupades de manera provisional. Tot aquest professorat, el 75% del professorat de primària i el 86% del professorat de secundària, té una destinació provisional que depèn, cada any, de l'arbitrarietat d'un nomenament de la direcció del centre.

Els CFA estan catalogats com a centres de provisió específica i la totalitat de les seves vacants es poden cobrir amb nomenaments de la direcció, sense cap requisit d'antiguitat al centre ni cap justificació.

L'inexistent creixement i desenvolupament de la xarxa de CFA del Departament.

L'acord del 2006 havia de significar el compromís del Departament d'Educació amb l'educació de les persones adultes i donava l'impuls necessari per convertir aules en centres, amb capacitat d'impartir la secundària. Havia de ser el punt de partida per al creixement del sector i el desenvolupament d'un mapa de centres de formació d'adults (CFA) suficient i equilibrat territorialment. Aquest compromís de creixement ha estat ignorat i no s'ha complert.

El 2006, el Departament gestionava 126 centres/aules d'adults amb un total de 781 dotacions docents (569 de primària i 212 de secundària). Avui gestiona també 126 centres, però aquí s'inclouen els 9 CFA dels centres penitenciaris, que el 2006 no es comptaven perquè no depenien d'Educació.

Sense comptar els CFA ubicats a les presons, el Departament gestiona 117 centres/aules d'adults amb 943

dotacions docents (415 de primària i 528 de secundària). Aquest mínim creixement de professorat als CFA es deu, gairebé en exclusiva, a la generalització de l'oferta d'estudis de les etapes de secundària. Un creixement obligat per l'adequació de l'oferta dels CFA a les exigències de la LOGSE i lleis posteriors.

Que no s'impulsi la xarxa de CFA malgrat que ja fa 18 anys que el Departament constatava que el seu creixement i millora era "una necessitat urgent".

El curs 2005-06, amb l'arribada de l'EPA al Departament, el servei superior d'avaluació del sistema educatiu va elaborar un «Diagnòstic de la formació de persones adultes a Catalunya».

Aquest document començava constatant els dèficits de la formació de les persones adultes a Catalunya, que era imprescindible una revisió en profunditat i una actualització del marc legal i que els nivells formatius eren inferiors als de la Unió Europea.

El diagnòstic assenyalava la necessitat urgent d'un projecte propi i de creixement. Proposava mesures que, 18 anys més tard, encara estan pendents i continuem reivindicant:

Incorporar de manera urgent en l'agenda política el pla de finançament de la formació de persones adultes per incrementar-ne el nombre de centres —un per comarca com a mínim—, per dignificar-ne els existents, per ampliar el nombre de professorat i incorporar nous perfils, per proveir-los de TIC, material audiovisual, biblioteques, etc.

Elaborar el mapa d'EPA a Catalunya basat en la proximitat i l'equitat territorial.

Crear l'Institut Català d'EPA.

Incrementar en un 2% anual en els 5 anys següents la matrícula als centres i aules d'EPA, especialment dels grups i col·lectius més vulnerables, fins a assolir el 12,5% que proposa la Comissió Europea.

Incrementar la plantilla de professionals i elaborar un pla estratègic d'estabilització de les plantilles existents.

Diversificar els i les professionals que treballin de manera interdisciplinària als centres i aules (pedagogues i pedagogs, professionals de la psicopedagogia, educadors i educadores socials i també personal administratiu i de serveis) i establir equips de professionals especialitzats en detecció i atenció de necessitats educatives especials.

Establir un conveni per a la formació inicial del professorat (titulacions universitàries) en l'àmbit de l'educació de persones adultes.

Evitar la tendència a la privatització d'una part de l'oferta formativa garantint-ne la gratuïtat de tots els cursos.

Universalitzar l'accés a tots els col·lectius sense cap discriminació per raó d'edat, ètnia i classe social preària...

Totes aquestes propostes van ser ignorades, el Departament les té oblidades i silenciades. Les úniques propostes d'aquest diagnòstic que el Departament va implementar són les que potenciaven la desregulació i facilitaven un major poder per les direccions dels centres.

El menysteniment de la tasca diària dels CFA.

L'educació de persones adultes arriba al moment actual, tal com hem vist, invisibilitzada i sense projecte. No s'assumeixen les noves demandes educatives de la població adulta (com ara la que genera l'accés a la nacionalitat) i els CFA són tractats com a centres amb titulacions de segona categoria per accedir a la matrícula dels CFGM.

Alguns centres tenen, fins i tot, problemes a l'hora d'atraure alumnat, alhora que creix l'oferta privada i d'entitats.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per defensar l'educació pública de les persones adultes i el seu professorat?

Una nova llei d'educació permanent que consideri l'educació com un dret que cal garantir a tota la ciutadania

Lluitem per una nova llei específica, que substitueixi l'anterior, de l'any 1991, i que reguli i potenciï l'educació de les persones adultes.

Defensem una llei que consideri l'educació de les persones adultes un dret que cal garantir a tota la ciutadania, sense límit d'edat i sense que, forçosament, hagi d'estar vinculada a la qualificació professional.

Per garantir aquest dret, cal que es desenvolupi una xarxa de centres públics, de qualitat i gratuïts, que depenguin del Departament d'Educació.

USTEC·STEs lluitarem per una llei que vagi acompanyada dels recursos necessaris per fer-la possible.

El compliment de tots els compromisos signats

Juntament amb altres sindicats i amb la mesa d'educació d'adults, USTEC·STEs vam impulsar la lluita continuada que va fer possible signar l'Acord del 2006, amb relació a les condicions laborals del professorat de l'EPA.

Continuem exigint el total compliment d'aquest acord, especialment pel que fa als compromisos vinculats a les condicions laborals i els de creixement de l'oferta de la xarxa de centres de titularitat del Departament d'Educació.

Cal la negociació de l'actualització de l'acord en els aspectes que no es contemplaven el 2006, en el moment de la signatura.

Assolir un acord per als CFA ubicats en centres penitenciaris

Defensem l'EPA com un dret bàsic que s'ha de garantir també a les presons. Lluitarem per assolir un acord que reconegui els drets dels i les docents i que reculli l'especificitat de la seva tasca. Un acord que defensi la tasca dels CFA ubicats a les presons i que garanteixi la seva independència respecte a les direccions dels centres penitenciaris.

Als CFA de les presons no s'ha cobert des del 1999 cap plaça de manera definitiva: el 80% del seu professorat es troba en una situació de "provisionalitat infinita" que fa impossible qualsevol mena de reclamació.

La defensa de la xarxa pública de CFA, dependent del Departament d'Educació

Ens oposem, ara i en el futur, a qualsevol intent de municipalització del servei que, amb l'excusa d'apropar el servei a la ciutadania i emparant-se en l'article 71 de la LEC, que contempla aquesta possibilitat, comporti l'atomització del sector i la desregulació laboral i impedeixi garantir la igualtat d'oportunitats a tots els ciutadans i ciutadanes amb independència del lloc de residència.

Defensem una xarxa de centres públics de qualitat i gratuïts, amb una oferta unitària i completa, des de l'al·fabetització fins a l'accés a la universitat. Ens oposem fermament al traspàs de parts de l'oferta, principalment ensenyaments inicials, a entitats o iniciatives privades. Els CFA públics són un element essencial per obrir portes, per relacionar-se, per combatre tòpics, per evitar guetos, per conviure.

Ens oposem també a les subvencions a centres privats i als concerts amb centres de determinades organitzacions sindicals. Reclamem al Departament que retiri aquestes subvencions i concerts, que destini aquests diners a l'impuls dels CFA del Departament i que impedeixi que els centres concertats amb sindicats puguin ser l'oferta educativa pública per a les persones adultes del territori.

La defensa de la gestió democràtica dels centres

USTEC·STEs defensem radicalment la gestió democràtica dels CFA. Lluitem contra l'actual model de ges-

tió dels CFA i contra el sistema de proveïment de les seves plantilles. Considerem inacceptable que tots els centres d'educació de persones adultes siguin centres de "provisió específica". Centres on la direcció nomena, cada curs, amb nom i cognom, totes les places provisionals, sense cap requisit de continuïtat o d'experiència. Denunciem que el 80% dels docents dels CFA del Departament estan en una destinació en precari i, per tant, sotmesos a les seves direccions que, cada curs, els renoven a voluntat.

També denunciem que les direccions dels CFA tenen potestat absoluta de reconvertir les places de primària, que no estiguin ocupades per professorat definitiu, en places de secundària. Aquest canvi es realitza a voluntat i sense haver de justificar-lo de cap manera.

La transparència en l'assignació de vacants als CFA

Exigim transparència en l'assignació de vacants al personal docent, tant en les provisionals com en les definitives.

Cal negociar urgentment un sistema d'accés als CFA que garanteixi, alhora, l'objectivitat en l'assignació i l'especificitat del sector. USTEC-STE ens oposarem sempre a qualsevol sistema de provisió basat en criteris subjectius, com ara les entrevistes, i reclamarem que l'especificitat sigui, en tot cas, valorada objectivament i assolible mitjançant formació o experiència.

La defensa del cos únic de docents

A diferència d'altres sindicats que fan de la divisió entre cossos docents la seva raó de ser, USTEC-STE som un sindicat que defensa el cos únic de docents, també en l'àmbit de l'educació de persones adultes.

Defensem un model d'educació de persones adultes en què el professorat de primària i el de secundària conviu i col·labora. L'EPA inclou ensenyaments que van des de l'alfabetització fins a l'accés a la universitat, i en els CFA hi coexisteixen els ensenyaments considerats de primària amb els de secundària.

L'equiparació de les condicions laborals del professorat dels CFA amb les del professorat dels instituts

USTEC-STE hem reclamat sempre, i ho continuarem fent, l'equiparació de les condicions laborals del professorat dels CFA amb les del professorat dels instituts.

Reclamem que l'hora de tutoria del professorat de secundària formi part del seu horari lectiu, com passa als instituts.

Així mateix, exigim equiparar les condicions de la docència dels mestres que imparteixen ensenyaments de

secundària als centres d'adults amb les de la docència dels mestres a l'ESO pel que fa a les habilitacions i a les possibilitats de mobilitat.

L'augment de la plantilla dels CFA

Per atendre les necessitats educatives de la població adulta cal incorporar els nous professionals que ja es recomanaven el 2006: pedagogs i pedagogues, professionals de la psicopedagogia, educadors i educadores socials, professionals especialitzats en detecció i atenció de necessitats educatives especials...

Cal una plantilla més àmplia per poder obrir els CFA a les noves demandes educatives de les persones adultes i a la nova diversitat (flexibilitat horària, possibilitat d'autoaprenentatge, cursos intensius, itineraris adaptats...).

Lluitem perquè la reducció d'hores lectives que assoleix el professorat no es tradueixi mai en una reducció de l'oferta en l'educació pública d'adults i perquè cap docent hagi de renunciar mai a cap dret laboral ni a cap reducció horària per tal de poder satisfer la demanda.

L'augment del PAS als centres

Exigim al Departament d'Educació l'augment de la dotació de personal d'administració i serveis (PAS) als CFA (com a mínim, un/a auxiliar administratiu/va) fins que es pugui donar compliment a la tasca burocràtica i de control que es genera als centres (les matriculacions trimestrals, la consergeria, etc.), per tal que aquestes feines no recaiguin en el personal docent.

Una educació de les persones adultes feminista i inclusiva

El Departament, en el seu primer *Estudi sobre la distribució de recursos dels Centres de Formació per a Persones Adultes (CFA)* (encarregat el 2022, amb 17 anys de retard), ignora les dones. Malgrat que l'objectiu que justifica aquest estudi és "recollir i analitzar la situació socioeducativa de la població adulta, posant el focus en els col·lectius més vulnerables" i que "els col·lectius diàna es poden definir com els grups objectiu als quals va dirigida principalment l'educació de persones adultes" cap ni una de les variables que s'analitzen té característiques de gènere.

Com és possible que, avui dia, a l'hora d'analitzar la distribució de recursos dels CFA pel Departament d'Educació no hi hagi cap possible necessitat específica de les dones prou rellevant per ser tinguda en compte?

USTEC-STE reivindiquem polítiques actives de promoció dels CFA per atreure les possibles alumnes, en tots els tipus d'oferta educativa, polítiques d'atracció dirigides especialment als col·lectius de dones (nou-

vingudes, mestresses de casa, precaritzades...) més susceptibles de marginalització o de sofrir anònimament situacions d'injustícia. Cal pensar i oferir els CFA com a espais d'acollida on a qualsevol dona li és possible el creixement personal i lliure.

Lluitem per fer possible una educació de les persones adultes feminista i inclusiva, repensant els currículums, feminitzant l'anàlisi de la realitat, amb polítiques actives de detecció i prevenció de les actituds masclistes o discriminatòries. Cal potenciar urgentment una educació que assumeixi el masclisme i la violència de gènere com un problema social global, que cal abordar urgentment. Cal garantir els drets de les docents i de les alumnes, respectant-ne les creences i opcions personals.

Reclamem polítiques que facilitin l'accés de les mares a l'EPA, ja sigui dotant de llars d'infants els CFA que ho requereixin o mitjançant altres procediments, com ara el fet que la matrícula de la mare a un CFA públic sigui un mèrit a l'hora de matricular els fills o filles en els centres educatius públics.

Revitalitzar un moviment unitari de defensa de l'educació pública de les persones adultes

Votar USTEC·STEs és votar a favor de la unitat sindical. USTEC·STEs buscarem sempre fer possible la unitat d'acció amb les altres organitzacions sindicals, la convergència en la lluita i les propostes compartides.

En la defensa de l'educació pública de les persones adultes ens cal revitalitzar el moviment unitari, assembleari i amb representació directa dels centres, com a catalitzador d'unes reivindicacions que assegurin no tan sols la continuïtat, sinó la potenciació de la formació d'adults pública.

6. Serveis educatius

Per a USTEC·STEs els serveis educatius són un element clau per encarar amb èxit els reptes que hi ha actualment als centres educatius. L'increment de la diversitat i la implementació del nou decret de l'atenció educativa en el marc d'un sistema educatiu inclusiu suposa un repte molt important i requereix una resposta adequada del Departament d'Educació i de la comunitat educativa.

Les noves necessitats educatives de l'alumnat fan que les respostes hagin de ser cada cop més diverses i especialitzades, a partir del treball conjunt de tots els àmbits que se n'ocupen. En aquest marc pensem que els serveis educatius han de jugar un paper protagonista per garantir l'èxit i els resultats desitjats.

El grau de descontentament dels serveis educatius va en augment a mesura que passen els cursos escolars. No només és una qüestió de manca de recursos que no possibilita donar una bona atenció als centres educatius, a l'alumnat i a les famílies; és una qüestió de cansament per part d'uns treballadors i treballadores que se senten menystinguts per l'Administració. Veuen que no donen l'abast davant un context que els últims anys s'ha tornat molt més complex i exigent, amb multiplicitat de funcions i càrregues que l'Administració va afegint a uns serveis que ja estan col·lapsats, amb una càrrega burocràtica cada cop més feixuga i amb la percepció que ningú escolta les seves queixes i demandes.

Les necessitats i demandes dels centres són cada cop més nombroses i d'una complexitat creixent, que requereix un treball en xarxa important amb l'entorn educatiu i sociosanitari de la zona. Aquest repte no es pot assumir sense prou dotació de recursos personals, materials i una formació continuada, especialitzada i de qualitat a càrrec del Departament.

El curs 2012-13, els serveis educatius van patir la política de retallades generalitzades aplicada pel Departament d'Educació. Les plantilles i, en molts casos, també el personal administratiu van minvar de manera arbitrària i sense criteri. Amb la restitució de les plantilles i la dotació de personal d'atenció educativa no n'hi haurà prou per poder implementar el Decret d'inclusiva, ja que la memòria econòmica que l'acompanya és clarament insuficient per a un repte tan agosarat. La dotació de personal que es va preveure en el seu moment a partir del càlcul de les necessitats i dèficits de recursos humans dels serveis educatius, no s'ha assolit. Per altra banda, tot i que s'hagués acomplert la previsió, és del tot insuficient per donar resposta al context escolar actual.

La limitada menció que fa la LEC dels serveis educatius, que n'obre possibles vies de privatització, no s'ha vist corregida amb l'elaboració d'un nou decret sobre els serveis educatius, en què se'n garanteixi la gestió per part de l'Administració educativa. Aquesta situació comporta un conjunt de discriminacions en els diferents col·lectius que formen els serveis educatius. Per exemple, les places d'EAP, CRP, ELIC, CdA, CREDA, CREDV i CRETDIC no tenen cap possibilitat d'estabilitzar-se i, com que el trasllat entre els diferents serveis no està regulat, està sotmès a la voluntat del Departament.

USTEC·STEs considerem fonamental que la gestió dels serveis educatius estigui en mans del Departament d'Educació. No ens podem permetre que no siguin de titularitat pública i que no arribin adequadament a tot el territori i a tots els centres.

USTEC·STEs exigim una avaluació actual de les necessitats reals que tenen els diversos serveis que integren els serveis educatius que comporti dotar a les seves plantilles dels suficients professionals que permetin donar una resposta adequada a les necessitats creixents dels centres, del professorat, de l'alumnat i de les seves famílies. Aquestes mesures suposarien un reconeixement per part del Departament d'Educació als i les professionals d'aquests serveis i contribuirien a assolir el repte que suposa el Decret d'inclusiva.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) per defensar els serveis educatius?

La gestió pública dels serveis educatius, amb titularitat del Departament d'Educació i personal propi.

L'elaboració i publicació d'un nou Decret de serveis educatius. No és acceptable que el Decret o marc normatiu que organitza i estructura els serveis educatius dati de l'any 1994 (Decret 155/1994 de serveis educatius). Cal un nou marc normatiu que redefineixi i repensi les funcions d'aquests serveis, dotant de les eines i estratègies necessàries que permetin treballar de debò en un model d'educatiu inclusiu, reorganitzant i reestructurant els serveis educatius i formant els professionals que els integren i que tenen funcions d'orientació i assessorament.

L'estabilització laboral i la situació administrativa del personal que treballa als serveis educatius, també cal garantir-ne la mobilitat amb criteris objectius i transparents.

La convocatòria d'un concurs de trasllats específic de serveis educatius. Un concurs que reguli i permeti la mobilitat interna dels professionals dels serveis educatius. Per mitjà dels concursos de trasllats generals no és possible optar a places dels serveis educatius.

És inadmissible que els professionals que treballen en aquests serveis (la majoria fa molts anys) no ho puguin regularitzar per mitjà de l'obtenció d'una plaça definitiva. Tots els professionals que integren aquests serveis són funcionaris amb plaça provisional o amb comissió de serveis o interins. **L'últim concurs** que ordenava els mèrits, permetia obtenir una plaça definitiva i possibilitava la mobilitat **es va convocar el curs 2005-06.**

L'augment significatiu dels serveis educatius i de les seves plantilles que satisfaci les necessitats dels centres, de l'alumnat, del professorat i de les seves famílies.

La garantia de personal administratiu, a jornada sencera, en tots els serveis educatius i la figura de conserge en aquells on calgui.

Una dotació econòmica i de mitjans materials i tècnics per desenvolupar les tasques dels serveis educatius amb qualitat i amb eficàcia funcional.

Una formació específica, continuada i de qualitat a càrrec del Departament.

Una normativa clara i uniforme que regularitzi els desplaçaments i dietes dels professionals dels serveis educatius. Els desplaçaments s'han de cobrar en un termini no superior als dos mesos, s'ha de comptabilitzar tot el temps emprat en els desplaçaments, incloent-hi els realitzats en un mateix municipi quan així ho requereixi la tasca que s'ha de desenvolupar.

La regularització de l'ús dels vehicles propis durant el temps de treball: cal una assegurança dels vehicles durant el temps d'utilització per al treball i un programa real de subvencions i ajuts per a l'adquisició o reparació dels vehicles, a càrrec de l'Administració.

La prioritització de l'atenció dels serveis educatius als centres educatius públics. Les instruccions del Departament d'Educació han d'anteposar-la a la de qualsevol altra titularitat. Els diners públics per a l'educació pública.

La reducció horària per als majors de 55 anys que treballen als serveis educatius.

La lluita contra qualsevol externalització o privatització dels serveis i dels professionals.

L'equiparació salarial dels funcionaris i funcionàries del cos de mestres i del cos de professorat en els serveis educatius. Exerceixen les mateixes funcions, tasques i responsabilitats amb un mateix marc horari.

Un nou model d'assessorament. Cal un model d'assessorament i intervenció que per mitjà d'actuacions de caràcter transversal aposti per ajudar els centres educatius a avançar de forma decidida en una direcció inclusiva.

7. Escola rural

L'escola rural actual presenta un panorama ple de possibilitats. Ha sabut respondre als nous reptes del segle XXI i ha estat sempre una solució integradora en l'àmbit rural. De fet, al llarg dels darrers anys, el món rural català s'ha reforçat, amb major dinamisme social, una millor imatge de si mateix, una gran capacitat de creativitat cultural... Tot plegat un fenomen que difícilment hauria estat possible sense aquests trenta anys d'escoles rurals. Tot i això, el Departament no sembla apostar amb prou força per un model escolar que treballa des de la proximitat a la societat, però que sembla quedar molt lluny dels grans despatxos dels consellers.

L'escola rural ha anat avançant i ha acollit la diversitat en una societat multicultural i diversa. Sovint ha actuat més enllà de la seva dimensió educativa per esdevenir un dinamitzador de la vida cultural i social de cada poble; també ha introduït les noves tecnologies per a connectar-se i obrir-se al món i el professorat s'ha esforçat a formar-se específicament. Sabedor d'això, el Departament només recorda l'escola rural de forma singular quan vol fer experimentació, quan se li plantegen problemàtiques concretes en zones específiques o quan l'especial idiosincràsia d'un model escolar minoritari en nombre (que no en distribució geogràfica) xoca amb els grans plantejaments globals.

L'escola rural actual es caracteritza per la seva heterogeneïtat (diferents estructures organitzatives). No podem parlar de les escoles rurals com a centres uniformes; ans al contrari, es defineixen per la seva diversitat, flexibilitat i pel fet de ser un model d'èxit evidenciat pels últims estudis. Malgrat la seva casuística, el Departament tracta les escoles rurals com una part residual del tot, aplicant valors propis dels grups generalistes, amb ràtios i fórmules no vàlides en un àmbit molt més singular tant per l'alumnat, com per l'entorn social i físic.

És un model escolar present a la major part del territori i es concreta en diferents modalitats (zones escolars rurals, escoles cícliques, escoles unitàries i agrupaments escolars funcionals), que s'han anat adaptant al llarg del temps segons les necessitats. Avui en dia continuem sent l'avantguarda de l'educació de qualitat. Malgrat la pandèmia i les greus dificultats que ha suposat en tot l'àmbit educatiu, hem sortit més enfortits, tot i ser centres marginats, perquè tots els protocols s'han pensat sempre per centres de mida més gran, amb CAP i gestors covid pensats per poblacions grans i agrupades.

Esperem i confiem que aquestes petites escoles de poble continuïn sent nuclis de resistència i d'ofensiva contra aquesta dinàmica. En els pròxims anys caldrà molta mobilització i iniciatives que ens ajudin a millorar l'escola. De fet, des del món rural, aquesta experiència d'èxit també ens ha d'ajudar a reflexionar sobre el que de debò millora l'educació. Les escoles rurals estan més vives que mai i poden marcar un camí cap a una escola més propera, més implicada en el medi i l'entorn físic i social proper.

USTEC·STEs hem estat sempre fermes defensors de l'escola rural i hem estat portaveu dels i les docents que lluiten i hi treballen; com no pot ser d'una altra manera, no defallirem en la seva defensa ni deixarem d'esforçar-nos per la seva millora.

Continuarem al costat de l'escola, incidint en la importància que té l'escola rural en el món educatiu, posant l'èmfasi en la finalitat per a la qual va néixer i construint aquesta escola com un projecte compartit, amb l'esforç dels i les docents i amb el seu treball tant en l'organització com en la implicació i la pràctica connectada amb un món local i global que sempre ha mirat cap al futur.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) a favor de l'escola rural?

Un nou acord d'escola rural, consultat amb el professorat i negociat amb els i les representants dels treballadors.

La supressió de la sisena hora tot mantenint les plantilles.

La intervenció dels i les docents especialistes itinerants com a característica de l'escola rural.

Dotació horària suficient als coordinadors/es per acomplir les seves tasques en funció de les escoles i la distància entre elles.

La totalitat de les especialitats itinerants per a totes les escoles. Cal garantir la igualtat d'oportunitats entre l'alumnat, dotant tots els centres dels mateixos professionals que hi actuen. Per exemple: recuperar la itinerant pedagogia terapèutica.

La gestió democràtica de les ZER, de manera que els claustres siguin el nucli de participació i decisió i els equips directius vetllin pel compliment dels acords.

L'augment d'hores dels càrrecs i la separació de les hores de gestió de càrrecs unipersonals i de coordinació. El motiu és que les hores dels càrrecs directius són de gestió i les hores de càrrecs de coordinació són per temes pedagògics.

La dotació horària dels equips directius. Els òrgans unipersonals de direcció de les escoles d'1 a 3 mestres han de disposar d'una dotació horària per a les tasques de gestió de, com a mínim, 6 hores setmanals, i, a partir de 4 mestres, 10 hores, que s'han de repartir entre la totalitat de membres de l'equip directiu.

La independència de les plantilles dels centres rurals. Les plantilles assignades als centres rurals no haurien de dependre d'una taula, ja que aquestes es regeixen amb nombres ajustats de tal manera que un alumne amunt o avall pot fer perdre un/a docent. Assignar un nombre de docents per escola amb marge suficient preveient el possible creixement durant el curs escolar.

La dotació d'una persona d'administració per cada ZER, AR o escola incompleta.

La incorporació d'un cos de tècnics informàtics en la plantilla com a personal laboral del Departament. Aquesta dotació ha de permetre atendre les necessitats informàtiques de cada ZER o escola incompleta.

Les figures necessàries a totes les ZER. Cal que cadascuna compti amb la figura del coordinador/a de cicle, LIC, riscos laborals, coeducació i informàtica, amb les condicions laborals i econòmiques pertinents.

La figura de referència a cada servei territorial encarregada o responsable de l'escola rural que doni resposta a les especificitats.

La garantia del servei i monitoratge de menjador i transport en cada centre rural.

El suport a la realització d'activitats complementàries i extraescolars de qualitat tan variades com sigui possible i el foment de l'ús dels recursos de l'associacionisme propi del municipi o dels consells comarcals.

Una oferta de formació permanent, de caràcter específic, per encarar en bones condicions la realitat de l'escola rural.

El cobrament de les itineràncies a finals de mes i de manera regular i el correcte funcionament de l'aplicació.

La consolidació del pla experimental del primer cicle d'educació infantil a l'escola rural, sempre que sigui gratuït i gestionat pel Departament, amb una normativa específica consensuada amb docents i educadors/es i negociada amb els i les representants dels treballadors.

El rebuig al centre únic. Cal que les escoles rurals siguin espais de col·laboració on es comparteixen recursos humans i materials del conjunt de les escoles

sobiranes que les componen. Reivindiquem que cada centre tingui la seva personalitat, la qual cosa vol dir que cadascuna tingui la seva direcció, claustre i consell escolar com a espai de debat i gestió. En funció de les seves dimensions, cada escola ha de tenir director/a, cap d'estudis, secretari/ària i autonomia pressupostària.

8. Educació especial i escola inclusiva

Amb l'objectiu que tot l'alumnat amb necessitats educatives especials estigui escolaritzat a l'escola ordinària, a partir del principi de la inclusió, el Departament d'Educació vol desmantellar pràcticament les escoles d'educació especial.

L'escola inclusiva és la que escolaritza tot l'alumnat, qualsevol tipologia d'alumnes, amb discapacitats, problemàtiques psicosocials, altes capacitats, trastorns diversos... i li facilita un entorn tan normalitzador com sigui possible. Ara bé, per atendre tota la diversitat, l'escola ordinària ha d'estar dotada dels recursos suficients; és a dir, ha d'atendre les particularitats i necessitats de cada alumne/a i garantir la participació i interacció a l'aula, de manera que quedi preservada tant la qualitat de vida com l'estabilitat psicològica i pugui desenvolupar al màxim les seves capacitats, en igualtat de condicions a la resta de l'alumnat.

En aquest sentit, el Departament va aprovar el Decret 150/2017, del 17 d'octubre de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu, basat en la LEC (Llei d'educació 12/2009, de 10 de juliol). Tot i que aquest Decret considera la cohesió social un dels pilars del sistema educatiu català, la mateixa LEC va consagrar la doble xarxa pública-concertada com a servei educatiu únic, amb la qual cosa aprofundia en la segregació i desigualtat entre els nens i nenes d'aquest país. Els efectes de les retallades pressupostàries, que han afectat de ple les dotacions de recursos materials i, sobretot, de professionals dels centres, atempten directament contra el principi d'inclusió. Els i les professionals se senten desbordats per l'augment del nombre d'alumnes a càrrec seu i per les complexes necessitats educatives específiques que alguns presenten i que requereixen un informe NESE —dictamen d'escolarització— i un pla d'atenció individualitzada (PAI).

El Decret d'escola inclusiva preveu tres grans tipus de suports educatius:

Suports universals: Permeten atendre tot l'alumnat si guí quina sigui la seva especificitat o necessitat.

Suports addicionals: Es tracta de mesures temporals focalitzades per atendre necessitats en un moment específic.

Suports intensius: Es tracta de mesures extraordinàries per a l'alumnat amb NESE sense límit temporal (SIEI, AIS...).

L'escola d'educació especial continua sent el centre escolar integrador per excel·lència de l'alumnat amb greus disfuncions funcionals: els nens i nenes que per la seva problemàtica no poden accedir a l'escola ordinària i a qui se'ls ha de garantir inclusió, en la mesura que sigui possible.

Per això és necessari continuar mantenint els centres públics d'educació especial, ja que són els únics que porten a terme una inclusió autèntica en l'àmbit educatiu d'una part significativa d'alumnes amb una patologia que depassa inicialment les possibilitats que li pot oferir l'escola ordinària. El Departament d'Educació ha de dotar els centres d'educació especial dels recursos personals i materials necessaris per dur a terme amb garanties de qualitat la inclusió d'aquest alumnat i, tanmateix, facilitar recursos per a l'escola ordinària, tal com diu el Decret d'inclusió (CEEPSIR).

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC-STEs (IAC) a favor de l'escola rural?

Una baixada de ràtios generalitzada.

L'adequació i adaptació dels espais a les necessitats de l'alumnat.

Una dotació suficient de professionals qualificats per atendre les NEE de l'alumnat, tant a l'escola ordinària com a l'escola d'educació especial.

L'increment del temps de dedicació a l'atenció directa individualitzada a l'alumnat amb NESE, tant dins dels centres ordinaris (mestre/a d'educació especial, SIEI de primària i secundària, CEEPSIR, etc.) com dins les escoles d'educació especial (alumnat NEE).

L'augment de les hores de coordinació amb els serveis educatius de la zona dins de l'horari lectiu.

La millora de la coordinació, assessorament i treball en xarxa, dins de l'horari lectiu, amb els serveis educatius, CRETDIC, serveis socials, CDIAP, CSMIJ i altres professionals externs.

La participació de tot el personal docent i laboral del Departament en els claustres amb veu i vot.

El dret a la formació específica dels professionals d'educació especial dins l'horari lectiu.

El reconeixement del graduat o certificat d'ESO a l'alumnat que l'hagi aconseguit amb un currículum adaptat.

L'ampliació de l'oferta dels itineraris formatius específics (IFE) per a l'alumnat amb NEE que ha cursat la secundària obligatòria adaptada.

El reconeixement com a accident laboral de tots els danys i lesions derivats del treball amb alumnes amb NEE.

L'objecció a l'externalització o la privatització dels professionals en mans de fundacions privades i amb ànim de lucre.

9. Aules hospitalàries, hospitals de dia infantojuvenils i atenció educativa domiciliària

La creació de les aules hospitalàries i de les aules psiquiàtriques dels hospitals de dia ha suposat un recurs fonamental per mantenir l'alumnat malalt dins de l'àmbit educatiu en els períodes d'ingrés i de convallescència hospitalària o domiciliària. Els i les docents que s'hi dediquen han d'atendre un alumnat no només amb edats diferents, amb disparitat de nivells educatius, amb especificitats idiomàtiques i culturals, amb discapacitats, etc., que s'afegeixen als condicionants derivats de la malaltia que pateixen, sinó psicològicament afectat per les causes o les conseqüències d'aquestes malalties.

Amb les retallades pressupostàries, els hospitals han tancat àrees de pediatria, mentre que el Departament d'Educació ha reduït el nombre d'aules hospitalàries, amb la consegüent reducció del servei i del nombre de docents.

USTEC-STEs considerem necessària una aula i un hospital de dia en cada hospital per tal de no afegir més dificultats a aquests alumnes de les que deriven de la seva salut, amb la dotació corresponent de docents i dels mitjans materials que requereixin, en coordinació amb l'hospital en què estan ubicades, però depenent, a tots els efectes, del Departament d'Educació.

El Departament d'Educació ha de garantir la dotació de docents i dels recursos materials necessaris per al funcionament de les aules, en igualtat de condicions que la resta de l'alumnat, per tal de no dependre d'entitats privades sense afany de lucre.

El col·lectiu d'atenció educativa domiciliària (AED) pateix mancances que el Departament d'Educació ha de resoldre per poder garantir una bona atenció educativa a un bon nombre d'alumnes que per diverses circumstàncies derivades de la seva salut, no poden assistir de forma regular a un centre educatiu. Aquests professionals exerceixen una tasca fonamental que sovint no ha estat reconeguda, i ho han de fer amb unes condicions laborals que no són les més idònies. El Departament d'Educació, ha de regularitzar i estructurar les tasques i funcions d'aquest col·lectiu de docents per mitjà d'una normativa pròpia i clara.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC-STEs (IAC) per millorar les aules hospitalàries, els hospitals de dia infantojuvenils i l'atenció educativa domiciliària?

La regularització de la provisió de llocs de treball, de manera que les vacants s'adjudiquin objectivament i transparent. És necessari que les persones que optin per treballar en aules hospitalàries o hospitals de dia tinguin la informació necessària i suficient de les tasques de treball que hauran de realitzar.

Un complement específic singular, perquè aquests docents assumeixen tasques en l'àmbit pedagògic i docent, en l'àmbit administratiu i en l'àmbit hospitalari; reclamem aquest complement d'igual forma que el perceben altres col·lectius per la seva especificitat del lloc de treball.

La reobertura de les aules tancades. Cal que el Departament es comprometi a reobrir les aules tancades amb professorat funcionari, amb una formació específica.

Una formació específica inicial i continuada dins de l'horari lectiu, en funció del tipus d'alumnat que s'ha d'atendre.

La regularització de la ràtio professorat/grup en funció dels diversos nivells que s'han d'atendre i de la problemàtica de cada alumne/a.

La consideració de les hores de tutoria com a lectives, atesa l'especificitat de l'alumnat i l'especial intervenció amb les seves famílies.

La supervisió de la tutoria per psicòlegs clínics, ja que l'exercici d'aquesta funció pot causar un malestar psicològic important en el/la docent.

Una cultura de coordinació més àmplia, amb treball en xarxa. Per això cal incloure els docents dins els equips terapèutics, amb una dotació horària suficient per a poder fer el seguiment dels casos adequadament.

La dotació de material fungible i l'equipament necessaris per a les aules.

La consideració d'itinerant del professorat de les aules hospitalàries i d'atenció domiciliària, amb el complement corresponent.

L'actualització del preu per quilometratge dels desplaçaments. El Departament ha de fer-se càrrec també de la despesa en transport amb vehicle propi a l'interior dels municipis, quan les característiques del desplaçament ho requereixin.

La implementació de l'organització plantejada en el col·lectiu d'atenció educativa domiciliària (AED) que s'emmiralla en el model d'organització iniciat al Vallès Occidental i implementat als Plans Pilot (Vallès Occidental i Consorci de BCN).

L'elaboració i publicació d'una resolució del Departament d'Educació que estructurí i recullí la normativa per l'organització del servei AED. Reclamem una normativa pròpia i clara sobre l'atenció domiciliària.

El complement de tutoria pel col·lectiu AED.

10. Escoles oficials d'idiomes

A Catalunya s'ensenyen 15 llengües i hi ha actualment 54 escoles oficials d'idiomes, entre escoles i centres delegats. És un nombre insuficient si tenim en compte la diversitat lingüística del país i l'augment de la demanda laboral i social de formació i aprenentatge de llengües estrangeres i pròpies. USTEC-STEs (IAC) considerem que per redreçar aquesta situació, les EOI han de tenir un paper fonamental en l'estructura i l'oferta pública d'aquests aprenentatges, la qual cosa fa absolutament necessàries un seguit de polítiques educatives en aquest àmbit, perquè les persones més desfavorides econòmicament també puguin tenir accés a l'ensenyament de llengües a la xarxa pública.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC-STEs (IAC) quant a les EOI?

La retirada de les taxes i els preus públics

El Departament d'Educació va augmentar el preu de la matrícula en un 55% el curs 2014-15 —avui dia, una matrícula ordinària val al voltant de 300€ en el cas de primera matrícula, i d'uns 400€ en el cas de repetició de curs—. Aquest increment, sense cap mena de bonificació (condició de jove o aturat...), va provocar un descens important de les preinscripcions i ha desafavorit les persones amb menys recursos. USTEC-STEs (IAC) hem demanat a les meses que el Departament rebaixi les taxes i preus públics actuals per tal que s'igualin als que tenen altres territoris de l'Estat (72,36€ a la comunitat autònoma basca), però la nostra petició no ha estat atesa.

La implantació del C1 amb la dotació econòmica i de personal adequada

La implantació del Reial decret 1041/2017 va ampliar l'oferta de francès, espanyol, alemany i italià fins al C1 i en el cas d'anglès fins al C2. Demanem que aquesta implantació no es faci en detriment del nivell bàsic i que, en els casos que sigui necessari, s'ampliï la plantilla docent.

Una bona oferta i recursos per als cursos del C2 de català a les EOI

Cal una bona planificació de com es durà a terme que els milers de docents de Catalunya que no tenen el títol de C2 de català el puguin certificar.

L'equiparació dels preus públics i les taxes

Les taxes (B1, B2) depenen del Parlament de Catalunya, i els preus públics (A1, A2, C1, C2) es regulen des

del Departament d'Educació. El perjudici que comporta per als alumnes matricular-se en un curs o en un altre es tradueix en el fet que les bonificacions es recullen només en els preus públics i la diferència de matrícula pot arribar a ser de 200€. Per tant, demanem al Departament d'Educació que sigui corresponsable i que demani al Parlament de Catalunya que la Llei de pressupostos inclogui aquesta equiparació i que les taxes també recullin les bonificacions.

La gratuïtat de les llengües minoritzades

El Protocol per a la Garantia dels Drets Lingüístics (Sant Sebastià, 2016) va proposar tot un seguit de mesures compensatòries per discriminar positivament les llengües minoritzades pròpies del territori, com ara la gratuïtat: la llengua minoritzada ha de tenir prioritat davant la llengua hegemònica i oficial. El Departament d'Educació és l'encarregat de dur a terme aquesta discriminació positiva pel que fa al català. Gràcies a la nostra proposta al Consell Escolar del juny del 2020, el Departament va publicar un nou ordre on es recullen algunes millores, però considerem que encara cal prendre mesures més valentes.

USTEC·STEs demanem la gratuïtat fins al C2 (MEC), tenint en compte el que s'estipula al Protocol dels Drets Lingüístics: la ciutadania que vulgui aprendre la llengua minoritzada ha de poder fer-ho de manera gratuïta.

Considerem que el departaments de català fan una tasca social no reconeguda per l'Administració. Cal potenciar la col·laboració entre les EOI i les persones assessores lingüístiques dels serveis educatius (LIC) per tal de millorar la formació pedagògica dels i les docents encarregats de les aules d'acollida i ordinàries.

La despenalització de la repetició

Augmentar el preu de la matrícula en cas de repetició va ser i continua sent una mesura injusta i antipedagògica, perquè discrimina les persones i les llengües que tenen una oferta educativa més petita. A altres EOI d'arreu de l'estat espanyol no existeix aquesta penalització. Amb aquesta decisió va quedar palès el poc coneixement de l'aprenentatge de les llengües i la seva dificultat per part de l'administració. No és el mateix aprendre llengües romàniques o llengües llunyanes, ser jove o ser una persona gran. Des del 2017 USTEC·STEs (IAC) hem demanat al Departament que en cap cas es castigui econòmicament l'alumnat repetidor, però encara no ha revertit aquesta retallada.

L'ampliació de les bonificacions

Tot i que algunes de les demandes han estat ateses, USTEC·STEs (IAC) hem demanat de manera reiterada

que el Departament amplii els supòsits de les bonificacions, concretament en els casos següents:

Per a l'alumnat RALC (registre d'alumnes matriculats als centres educatius de Catalunya).

Per a les persones aturades.

Per als docents nadius que treballen a les EOI i que es matriculen per estudiar català.

Per als docents que han aprofitat el curs, però que no han assolit els objectius d'aprenentatge.

Així mateix, USTEC·STEs (IAC) hem sol·licitat que el programa PARLA3, que promou el coneixement de les terceres llengües entre l'alumnat universitari i que contempla diferents ajuts econòmics (màxim 350€), s'ampliï a més llengües per tal de promoure el plurilingüisme, atès que només s'impulsen l'anglès, el francès, l'alemany i l'italià. A parer nostre, aquest ajut hauria de ser fàcil de sol·licitar i caldria promocionar-lo per tal d'assabentar-ne tot l'alumnat universitari.

El reconeixement dels màsters en segones llengües (L2)

El professorat de les EOI que ja té uns màsters en llengües estrangeres està obligat a cursar el de formació de professorat de secundària i batxillerat. A més, el professorat d'algunes llengües que no s'imparteixen a les universitats catalanes (coreà, japonès, neerlandès, portuguès, rus, xinès...) està obligat a cursar un màster a distància ofert per universitats privades a un preu poc assumible. Instem el Departament a continuar demanant l'oficialitat d'aquests màsters en llengües estrangeres al Ministerio de Educación (MEC).

El reconeixement social dels certificats de B1 i B2

Arran de la publicació del Reial decret 1041/2017 no hi ha cap mena de reconeixement dels certificats de B1 i B2 del Marc Comú Europeu de Referència (MCER) en processos selectius. És una decisió errònia en què no es té en consideració la capacitat plurilingüe de les persones i no es valora el coneixement de diferents llengües. Instem el Departament que demani al Ministerio de Educación (MEC) que compti aquestes titulacions en la formació acadèmica per tal d'obtenir punts pels mèrits.

Una oferta formativa específica en llengües estrangeres

Cal augmentar i descentralitzar l'oferta de formació permanent específica en llengües estrangeres per al professorat de primària, secundària i formació professional dins de l'horari laboral. L'oferta formativa que s'impar-

teix és del tot insuficient, tant pel que fa al nombre de places com quant al nivell per al qual es convoquen aquestes places. Aquest fet comporta que moltes companyes i companys es quedin sense plaça o que no puguin inscriure's a cap curs.

La supressió de la preinscripció en les llengües que només s'imparteixen a l'EOI de Drassanes i on sempre hi ha vacants

Les preinscripcions a les EOI són mesures per garantir la transparència, però en el cas de les llengües d'EOI Drassanes on no hi ha cap problema per obtenir plaça (èuscar o alguns cursos d'algunes altres llengües), USTEC-STE_s (IAC) demanem que no s'hagi de fer la preinscripció prèvia, perquè aquesta fase provoca que el futur alumnat interessat en les llengües esmentades pensi que no tindrà una plaça assegurada i sovint abandoni el procés durant el feixuc sistema de matriculació. El Departament d'Educació ha de ser més flexible i entendre que les necessitats de les escoles poden ser diferents i, per tant, prendre mesures diferents per cada cas.

La implantació de l'occità i el gallec a les EOI

L'occità i el gallec haurien de tenir presència a les nostres EOI, tal com es va recollir en el Consell Escolar del juny del 2020. El gallec només s'ha impartit a l'EOI de Drassanes com a llengua no oficial. Les EOI són organismes públics i s'haurien de fer càrrec de la promoció i de la consolidació de llengües que necessiten ajuts per la seva supervivència.

El retorn a les 120 hores lectives anuals i que aquestes siguin orientatives

Haver d'impartir les 130 hores lectives per cada curs impossibilita, en alguns casos com ara escoles grans o cursos intensius, poder ajustar-se al calendari d'exàmens. Demanem que aquestes hores lectives tornin a ser 120 i que es tinguin en consideració els departaments que fan intensius, per tal que l'obligatorietat d'arribar a aquest nombre no repercuteixi en la qualitat de l'avaluació o en l'eliminació d'aquests cursos.

La confecció de les proves unificades dels certificats amb dotació

Cada cop és més feina i responsabilitat haver de redactar i gestionar la confecció i el pilotatge de les proves de certificació de B1, B2, C1 i C2. Demanem a l'administració que aquesta tasca comporti menys càrrega lectiva per al professorat que s'encarrega d'aquesta tasca, tal com succeeix en altres comunitats autònomes.

L'augment de la dotació d'hores de coordinació i cap de departament

Cal incrementar la dotació d'hores de coordinació a les EOI, atès que l'assignació actual resulta insuficient per poder realitzar les funcions que hi estan associades. En el cas de les escoles que tenen entre 41 i 60 grups i les que tenen entre 60 i 80, ni tan sols s'ha recuperat l'assignació anterior a les retallades, 7 i 10 grups respectivament. Els departaments amb poca plantilla també necessiten la reducció horària d'un grup per a tasques de coordinació que assumeixen els caps de departament. Des de l'any 2014, hi ha escoles els caps de departament de les quals no han recuperat aquesta reducció. Al mateix temps, exigim que el Departament vetlli perquè les hores de coordinació i de cap de departament siguin assignades directament als docents que desenvolupen els càrrecs esmentats.

L'atenció qualitativa a l'alumnat

La ràtio de 30 alumnes per aula és excessiva per a una classe d'idiomes de qualitat. En el cas dels cursos intensius encara s'agreuja més el problema perquè en els poc més de tres mesos que dura el curs, la fidelitat de l'alumnat és més gran que en els cursos anuals. Això és encara més accentuat en els grups d'A1 i A2 de llengües que no tenen una llengua vehicular comuna com el català i l'espanyol per estrangers. Demanem que en els casos que sigui necessari la ràtio no superi els 25 alumnes per grup.

Una millora de la planificació de les EOI

Per a una bona planificació de les EOI arreu del territori català, exigim la confecció d'un mapa català de les escoles oficials d'idiomes que consolidi una xarxa d'escoles a l'abast de tothom que contribueixi a l'equilibri territorial. Tothom que vulgui formar-se en llengües ho ha de poder fer, i el preu de la matrícula no ha de ser un impediment. El Departament ha de promoure que les persones puguin estudiar en el seu territori, a fi de poder conciliar la formació amb la feina i la vida familiar. La diversitat lingüística de les EOI és un valor cultural i patrimonial de valor inestimable que cal potenciar.

11. Arts plàstiques i disseny

Catalunya té una gran tradició en el món de les arts plàstiques i disseny. Tradicionalment, hem sigut capdavanters en l'àmbit estatal i europeu. Malauradament, a partir del 1936, la Guerra Civil i el feixisme van causar un dur cop al món de l'art i del disseny. Posteriorment, i ja en el món actual, les diferents regulacions d'aquests estudis que hem tingut durant les darreres dècades no han estat a l'altura de la realitat anterior a casa nostra. Potser això és degut a l'enorme desconeixement de la singularitat d'aquests aprenentatges.

La LOE, al 2006, va fer un pas endavant i va reconèixer els estudis de grau superior d'arts i disseny com a titulacions superiors en el marc dels estudis acadèmics de nivell superior a l'estat espanyol. Però aquest reconeixement va arribar tard i no es va tenir en compte en el marc de Bolonya —l'espai europeu d'educació superior (EEEs)—. Tot això va suposar la necessitat de crear o identificar un espai acadèmic en el marc de Bolonya dels estudis d'arts i disseny i també d'art dramàtic, dansa i restauració. El cas dels estudis de música és un cas particular, ja que en el seu moment ja es va aconseguir aquest reconeixement. Per tant, els estudis d'arts i disseny es troben enquadrats en els estudis de grau mitjà en el si de l'espai dels estudis secundaris d'educació postobligatòria i en els estudis superiors on conviuen els graus superiors i els estudis superiors d'arts i disseny, fins fa no gaire equivalents al grau universitari i ara ja titulacions de grau de ple dret.

Aquesta realitat afecta la tipologia dels estudis, els currículums, la situació professional i laboral del professorat implicat, la de l'alumnat i titulats i també l'ordenació dels centres d'estudi. En aquesta línia, es va proposar a Catalunya la creació de l'Institut Superior de les Arts (ISA), per tal que hi hagués un marc comú i una major integració dels estudis dels diferents mons i nivells artístics. Ara com ara, l'ISA no s'ha creat, si bé és cert que tot apunta que no tardarà a sortir a la llum. Evidentment, l'ISA ha de ser un instrument que permeti desenvolupar aquests estudis des de la perspectiva de la persona i de la societat, integrat a l'administració pública i sota el règim del dret administratiu i de l'administració pública. No ens oblidem que la LEC, impulsora de l'ISA, és una màquina neoliberal externalitzadora les conseqüències nefastes de la qual ja s'estan patint a l'FP i altres sectors del sistema educatiu públic de Catalunya.

En el món més concret de les arts plàstiques i disseny (APD) i de la restauració continuem amb una realitat diversa i dispersa. La titularitat dels centres és històrica-

ment força diversa. Al Departament d'Educació pertanyen una escola de restauració —l'Escola Superior de Conservació i Restauració de Béns Culturals de Catalunya (ES-CRBCC)— i 7 d'APD —més una altra, virtual o real, que les engloba: l'Escola Superior d'Arts Plàstiques i Disseny (ESDAP)—; d'altres són de titularitat municipal o de les diputacions provincials. A més, n'hi ha de privades.

La distribució territorial de les escoles del Departament és poc equilibrada, però aquest fet és, alhora, una de les seves virtuts, ja que apropa aquests estudis a diversos indrets del país.

Alhora, el volum asimètric —inevitable actualment— de les escoles que depenen del Departament fa difícil aplicar-hi solucions homogènies.

Igualment, els diferents nivells i tipologia d'estudis —cicles formatius de grau mitjà, cicles formatius de grau superior, ensenyaments superiors de disseny i restauració, màsters i doctorats...— hi afegeixen riquesa i complexitat. En moltes escoles es cursen simultàniament aquests diferents nivells d'estudi, cosa que, d'una banda, multiplica sinergies i enriqueix l'activitat dels centres; i de l'altra, augmenta la complexitat organitzativa i administrativa.

La imminent creació de l'Escola Superior de Disseny i Arts Plàstiques de Catalunya com una "escola d'escoles" en l'àmbit dels estudis superiors a escala universitària de disseny (no pas dels cicles formatius) pretén ser la solució i abordar alguns d'aquests problemes. Per a poder dur a terme tot això és necessari que la governança de l'ESDAPC i la seva gestió estiguin emmarcades en un espai de democràcia al centre en comunicació amb els 7 campus (les set EAD actualment pertanyents al Departament) que conformaran l'Escola i que un dels principis bàsics que han de regir en aquest espai és la territorialitat plena de l'Escola per tal d'afavorir tots els campus de manera íntegra.

Per la seva banda, l'autonomia de l'ESDAPC no pot anar més enllà de la pròpia de la gestió, en un ampli sentit democràtic, i de la normativa vigent. Evidentment, la qüestió pedagògica i referent al personal s'ha de regir per la normativa vigent. En aquest sentit, s'ha de facilitar al professorat dels diferents campus la docència compartida entre l'Escola Superior i l'escola de referència respectant totes les garanties professionals i laborals i limitant a situacions molt concretes i degudament justificades la incorporació de professorat extern, col·laborador i especialista, preferentment fora de l'horari curricular.

Creiem també, que cal fer un pas endavant en la qüestió de la perspectiva de gènere. El món de l'art i del dis-

seny, en les seves diferents especificitats, ha de ser un espai garant en aquest aspecte. Per això és important implementar els mecanismes adients per fer-ho efectiu.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) respecte a les arts plàstiques i el disseny?

El reconeixement de la càrrega de treball que implica per al professorat l'adequació a l'espai europeu d'educació superior (EEES), tant pel que fa a la càrrega lectiva com quant a la situació professional i laboral

USTEC·STEs exigim que s'incloguin en la càrrega docent i laboral les activitats vinculades a la investigació, a les necessàries tutories individualitzades, a l'avaluació, al seguiment de l'aprenentatge autònom de l'alumnat i a l'activitat dels equips docents i de coordinació en el si del centre, del campus, de l'ESDAPC i en qualsevol àmbit per raons pròpies de l'exercici de les seves funcions. El reconeixement d'aquesta càrrega de treball permetria l'augment de la plantilla actual de professorat.

La potenciació i establiment de mesures de conciliació entre l'activitat docent i l'activitat artística o professional de cada professor/a

Cal estudiar mesures de reducció de jornada, d'acumulació horària, permisos, etc. i impulsar una oferta formativa pròpia per al professorat, tot considerant la concessió específica de llicències d'estudi (actualment inexistents) per a formació i perfeccionament. Així mateix, s'ha de facilitar l'accés del professorat als estudis de doctorat i la participació en programes europeus de formació i intercanvi, en programes d'investigació, en intercanvis, en mostres, en congressos... A més a més, cal facilitar l'homologació dels cursos de formació que realitza el professorat i que cal reconèixer com a formació permanent del Departament d'Educació.

L'equiparació salarial del cos de mestres de taller d'arts plàstiques i disseny al cos de professorat d'ensenyament d'arts plàstiques i disseny

USTEC·STEs defensem la creació d'un cos únic de professorat d'arts i disseny en el marc del subgrup A1 establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP). Mentrestant, demanem un complement per als mestres, adscrits al subgrup professional A2, per equiparar-los salarialment al professorat, adscrit al subgrup professional A1, ja que les tasques docents d'aquests dos cossos són les mateixes i els requisits d'accés al funcionariat, mitjançant concurs oposició, i per formar part de la borsa de treball docent també ho són (ser titulat en grau universitari o equivalent).

L'augment de l'oferta pública dels estudis artístics, clarament endarrerida respecte a altres països d'Europa

És necessari ampliar l'oferta pública dels ensenyaments artístics tant de cicles formatius de grau mitjà i de grau superior com dels estudis superiors de disseny, en especial en els centres més petits. Alhora, cal establir mecanismes de col·laboració dels centres superiors d'ensenyaments artístics, tot mantenint l'oferta actual i futura fora de l'àmbit universitari general.

La regulació de la figura del professorat especialista, professorat col·laborador, professorat extern o qualsevol altra figura semblant que acabi intervenint en la docència de la formació dels estudis d'arts i disseny

El Ministeri d'Educació i Formació Professional està enllestint una llei específica dels estudis d'arts i disseny que presumiblement introduirà noves figures docents. De fet, els diferents esborranys del decret que ha de crear l'ESDAPC ja contemplen un seguit de noves figures docents que si no s'acompanyen de regulació específica podrien suplantar les funcions pròpies del professorat funcionari.

Aquestes noves figures "docents" han de ser contractades extraordinàriament i eventual sempre que no hi hagi professorat de la plantilla corresponent al centre i en cap cas han de suplantar les funcions del professorat funcionari. Per altra banda, a aquest professorat, mentre presti serveis se li han de garantir els drets laborals i professionals com a qualsevol altre/a docent.

La contemplació de les especificitats dels estudis artístics en la normativa d'organització i funcionament de centres (NOFC) per facilitar la millora de la gestió i l'organització dels centres

Cal homogeneïtzar els sistemes de gestió i d'avaluació d'aquests ensenyaments en tots els centres que els imparteixen. També és urgent que el Departament d'Educació estableixi els mecanismes de control i transparència adients sobre els centres que imparteixen aquests ensenyaments i els exigeixi els mateixos requisits i obligacions.

Així mateix, s'ha de facilitar la flexibilitat dels estudis artístics, tant pel que fa als horaris com quant al calendari, atès que aquests ensenyaments tenen una estructura totalment diferent, la qual cosa implica treballar en altres franges horàries i al marge del calendari escolar establert. L'organització curricular —especialment en el grau mitjà— no ha de perseguir un augment d'hores lectives i de continguts, sinó esponjar en el temps el procés d'aprenentatge de l'alumnat. Cal que l'harmo-

nització dels títols i la incorporació dels pendents a la normativa vigent es produeixi al més aviat possible.

La regulació de l'Institut Superior de les Arts (ISA) i del Consell Assessor (o Social) dels Ensenyaments Artístics amb la participació de tots els sectors implicats, incloent-hi els sindicals

Cal afavorir la relació i els estudis i treballs conjunts entre les diferents disciplines artístiques. També és necessari ampliar l'àmbit dels estudis artístics a les noves professions o necessitats que sorgeixen en el món artístic. Així mateix, cal augmentar l'oferta pública de batxillerats artístics, pas previ i fonamental per orientar l'alumnat cap als estudis artístics.

La dotació i modernització de les instal·lacions dels centres que no han estat renovats en els darrers anys: biblioteques, mitjans informàtics, aules taller, sales de conferències i exposicions...

Aquests estudis necessiten, amb urgència i en bastants casos, una adequació de les instal·lacions ajornada de fa temps. Cal establir també un finançament específic per als ensenyaments artístics.

La definició urgent de les diferents especialitats, per tal que es puguin impartir algunes matèries dels cicles formatius i dels estudis superiors de disseny i restauració

No sabem cap a on evolucionarà la situació del professorat dels estudis superiors. Es mantindrà la situació actual pel que fa a l'horari, el sou i la dedicació, similar als del professorat de secundària i formació professional, o bé s'aproparà a la situació del professorat universitari? USTEC-STEs considerem que la col·laboració amb l'Agència de Qualificació Universitària (AQU) hauria de permetre la continuïtat del professorat i l'estabilitat de les plantilles actuals.

Una oferta de programes de segones oportunitats

Cal garantir una oferta de programes de segones oportunitats amb les dotacions de plantilla necessàries i amb possibilitats reals de retorn al sistema general. Ara bé, si no es fa en condicions, serà un fracàs anunciat. Així, demanem que aquests estudis siguin integrats en l'oferta educativa del centre.

Els estudis artístics encara han de créixer, tant en alumnat i professorat com en grups, pressupost i centres públics. Així, tothom ha de contribuir a augmentar la capacitat d'atracció d'aquests estudis.

De fet, a Europa, com també en la normativa catalana i estatal, els estudis artístics estan reconeguts com uns estudis amb prestigi, altament necessaris i d'una gran

projecció econòmica i social.

La dotació als centres públics de la figura d'una persona coordinadora/orientadora, amb els recursos humans i tècnics suficients per desenvolupar amb èxit la tasca d'informació i orientació

Demanem que tots els centres públics tinguin un protocol comú d'informació i orientació professional. Als punts d'informació i orientació hi ha d'haver tècnics/es d'informació i d'orientació habilitats per l'Institut Català de les Qualificacions Professionals, que organitza, actualment, aquesta formació.

L'orientació educativa ha de ser un servei públic i gratuït, que mai no pot quedar subjecte al lliure mercat, ni ser externalitzat, ni privatitzat a empreses, patronals o sindicats.

La implementació de mesures d'acció positiva per corregir la segregació per raó de gènere en alguns títols i propiciar una igualtat d'oportunitats real

És evident que hi ha una contínua segregació per raó de gènere en els diferents títols, amb la qual cosa es perpetua una desigualtat en la vida professional de les noies i els nois. Per això demanem mesures d'acció positiva, com ara una orientació escolar i professional amb perspectiva de gènere en els centres educatius. El procés d'orientació escolar i professional ha de ser un instrument fonamental per modificar l'actual segregació en les eleccions estereotipades que realitzen els joves i les joves.

La coeducació ha d'estar present en els ensenyaments artístics, ja que és un dels pilars per treballar les relacions d'igualtat entre el jovent i prevenir les relacions tòxiques, els prejudicis i estereotips de gènere i la violència masclista.

12. Ensenyaments esportius

Amb la incorporació de la formació d'esports al sistema educatiu reglat arran de l'aprovació i la publicació de la Llei Orgànica de l'Educació el 2006, es va fer un gran pas en el reconeixement oficial, i des d'aquest moment, acadèmic, d'aquests ensenyaments. Si bé és cert, que la base organitzativa, modal i específica té com a referents el que ha prescrit el Consell Superior d'Esports a Catalunya.

Amb aquesta nova dimensió, en algunes de les modalitats esportives s'ha experimentat un increment progressiu en el nombre d'alumnes matriculats. Un increment que, al mateix temps, ha anat acompanyat d'un procés de canvi pel que fa a l'estructura, la durada, els requisits d'accés i les característiques dels centres educatius i del professorat. Els canvis en els centres educatius han donat peu, fins i tot, a la creació de centres especialitzats en algunes modalitats esportives amb característiques específiques que han implicat una organització adaptada a aquesta realitat amb canvis en els horaris, calendaris i d'altres que el professorat del centre ha hagut d'afrontar.

Per la seva banda, aquest augment de l'alumnat en aquests estudis ha despertat l'interès dels centres privats per aquests ensenyaments, i ha provocat en alguns casos que hi hagi diferents centres en una mateixa població o municipi que imparteixen una mateixa titulació provocant una situació de competència inadmissible que perjudica seriosament el prestigi i imatge d'aquest estudis. Concretament, tendeix a perjudicar la matrícula en els centres públics, ja que són aquests centres els que donen qualitat i reconeixement a aquesta formació, però els que poden fer poca cosa contra els centres privats que a canvi de diners i màrqueting et donen un títol.

El procés transformador que han viscut aquests ensenyaments esportius els ubica directament en el nostre sistema educatiu i passen a ser considerats de règim especial i atorgadors dels títols de tècnic/a d'esports i tècnic/a superior d'esport en l'especialitat cursada, que té validesa acadèmica i professional a tot l'estat.

Els ensenyaments d'esports proporcionen a l'alumnat la formació necessària per adquirir la competència professional pròpia de cada títol, alhora que els capacita per exercir professionalment la matèria esportiva en la modalitat i especialitat cursada. La impartició d'aquests ensenyaments en centres públics, amb un reconegut valor professionalitzador i acadèmic, representa una aposta per un ensenyament de qualitat, impartit per professi-

onals altament qualificats i en el marc del funcionariat com a garantia de fiabilitat, qualitat i prestigi.

També cal esmentar que aquestes titulacions esportives respecten la normativa vigent en el marc de les activitats físiques i esports, ja que permeten a l'alumnat la incorporació al ROPEC (Registre Oficial de Professionals de l'Esport de Catalunya), creat a partir de l'aplicació de la Llei 3/2008, del 23 d'abril, de l'exercici de les professions de l'esport i la Llei 7/2015, de 14 de maig, de modificació de la Llei 3/2008, de l'exercici de les professions de l'esport.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC-STEs (IAC) pels ensenyaments esportius?

Un major impuls a la implantació dels ensenyaments esportius de règim especial (EREE) als instituts públics i l'augment de l'oferta educativa disponible d'ensenyaments esportius i dels recursos humans i materials necessaris

El procés d'incorporació als estudis de règim especial d'esports d'alumnat amb dificultats d'aprenentatge provinent de l'ESO ha convertit aquests estudis en una oportunitat per encaminar aquest alumnat cap a un itinerari formatiu esportiu. Ara bé, aquest fet implica necessàriament la incorporació als centres públics del corresponent reforç de professorat i recursos adients. Malauradament, aquest fet, l'orientació i incorporació d'aquest alumnat al règim d'esports, ha provocat l'aparició d'una enorme xarxa privada de centres educatius (empreses amb ànim de lucre) que, de vegades, fan una oferta d'aquests estudis als familiars dels menors com una oportunitat per garantir-ne una escolarització en un itinerari formatiu sense donar valor als estudis i convertint-los en un negoci.

El reconeixement propi dels ensenyaments esportius dins el centre educatiu mateix, amb una presència als centres que no sigui testimonial

Per aconseguir aquest objectiu cal, en primer lloc, una plantilla ben dimensionada. La dotació de personal que actualment assigna el Departament d'Educació als instituts per gestionar i organitzar els EREE és insuficient.

Així mateix, s'ha de dotar els centres dels càrrecs directius i unipersonals necessaris per cobrir les necessitats de gestió i d'organització dels EREE, en concret d'una coordinació d'EREE i un cap de departament per a cada modalitat, amb les reduccions horàries i complements retributius corresponents.

També calen més professionals del PAS per assumir la càrrega de gestió que impliquen aquests estudis.

La promoció de la formació específica sobre els EREE entre el professorat

És necessari impulsar la formació específica del professorat per als diferents títols, per tal que pugui disposar d'una formació adequada i adaptada, en funció de l'especificitat dels estudis que s'han d'impartir.

El professorat del bloc específic desconeix sovint els mecanismes del centre (PEC, NOFC...) i, seria molt positiva la formació en l'ús de recursos organitzatius i didàctics. El Departament ha d'instar les federacions esportives perquè estableixin els mecanismes necessaris per a la formació didàctica del professorat específic, que els permeti, a més, conèixer el funcionament del sistema. Cal promocionar uns programes específics de formació i orientació per a tot el professorat dels ensenyaments esportius.

Una dotació pressupostària específica que compensi els centres pels diners que es perdin en concepte de cobrament de matrícula

Aquesta dotació pressupostària és necessària perquè aquests ensenyaments són autogestionats i s'ha de fer front a despeses importants, com ara lloguers d'espais, materials i activitats fora del centre.

Cal suprimir les diferents ordres del Departament d'Educació pel que fa als preus públics dels EREE.

USTEC-STEs considerem que, en molts casos, aquests preus exclouen d'aquests ensenyaments esportius l'alumnat amb menys recursos econòmics disponibles. Per aquest motiu, i en tot cas, cal mantenir i afegir supòsits per a l'exempció i flexibilitzar el pagament dels estudis.

La contemplació de les especificitats dels EREE en la normativa d'organització i funcionament del centre (NOFC)

Aquesta normativa ha de facilitar la millora imprescindible per a la bona gestió i organització dels ensenyaments esportius.

També cal homogeneïtzar els sistemes de gestió i d'avaluació d'aquests ensenyaments en tots els centres que els imparteixen i que el Departament d'Educació estableixi els mecanismes de control i transparència adients sobre els centres que imparteixen aquests ensenyaments i exigir-los els mateixos requisits i obligacions.

Així mateix, s'ha de facilitar la flexibilitat dels EREE, tant pel que fa als horaris com quant al calendari, atès que aquests ensenyaments tenen una estructura totalment diferent, la qual cosa implica treballar en altres franges horàries i al marge del calendari escolar establert. L'organització curricular —especialment en el

grau mitjà— no ha de perseguir un augment d'hores lectives i de continguts, sinó esponjar en el temps el procés d'aprenentatge de l'alumnat. Cal que l'harmonització dels títols i la incorporació dels pendents a la normativa vigent es produeixi al més aviat possible.

La localització dels ensenyaments esportius prop d'instal·lacions esportives municipals o, en qualsevol cas, públiques a preus assequibles

És necessari que aquestes instal·lacions estiguin concentrades, alhora que han de poder establir convenis de col·laboració amb el Departament d'Educació o els centres, proporcionant als centres recursos (models de conveni, etc.) que en facin més fàcil la gestió, ja que el volum de feina que genera és complex i aquestes tasques (establir convenis, gestionar pagaments, resoldre conflictes...) actualment recauen majoritàriament en els instituts on s'imparteixen els estudis.

També cal procurar que les federacions esportives tinguin un paper més actiu en la gestió de les instal·lacions esportives externes, o bé proporcionant-les o bé intervenint amb les entitats per abaratir-ne costos. Cal, a més, que els equipaments i les instal·lacions necessaris per impartir aquests ensenyaments compleixin els requisits mínims, segons el que es disposa en els decrets que estableixen els currículums de les corresponents modalitats esportives.

La garantia que els estudis d'ensenyaments esportius s'imparteixin en centres de secundària o centres d'FP i no pas a la universitat

USTEC-STEs exigim al Govern i als departaments amb competències en matèria educativa que mantinguin els estudis esportius fora de l'àmbit universitari. Ens oposem a la privatització dels EREE i a l'externalització de la seva oferta.

A més de les repercussions laborals per al professorat, permetre que la universitat i els centres concertats o privats puguin impartir ensenyaments esportius pot provocar una segregació entre aquells CFGS amb millor projecció laboral i professional i els que no en tinguin tanta.

La millora i promoció de les relacions entre els EREE i els estudis d'FP de règim general mitjançant un accés clar i transparent

Cal revisar les condicions d'accés i admissió de l'alumnat als ensenyaments esportius, tot millorant la transparència de l'actual sistema.

Així mateix, els centres públics d'ensenyaments esportius han de comptar amb els recursos humans i tècnics

suficients per desenvolupar amb èxit la tasca d'informació i orientació. Demanem que tots els centres públics tinguin un protocol comú d'informació i orientació professional. Als punts d'informació i orientació hi ha d'haver tècnics/es d'informació i d'orientació habilitats per l'Institut Català de les Qualificacions Professionals, que organitza, actualment, aquesta formació.

L'orientació educativa ha de ser un servei públic i gratuït, que mai no pot quedar subjecte al lliure mercat, ni ser externalitzat, ni privatitzat a empreses, patronals o sindicats.

És fonamental que el pressupost destinat a la formació d'esports de règim especial als centres públics estigui clarament especificat per tal d'evitar possibles confusions que acabin desviant aquests recursos a altres ensenyaments.

Unes instruccions o un protocol clar referent a les activitats o classes impartides fora dels centres educatius

Per raons pròpies dels estudis d'esports i especialment en algunes determinades disciplines, moltes de les activitats curriculars i extracurriculars s'han d'efectuar fora dels centres educatius. Per tant, és imprescindible protocol·litzar-les i buscar solucions adequades que tinguin en compte especialment les ràtios atenent la tipologia de l'activitat, i la matèria a impartir, la responsabilitat civil del personal docent i no docent participant, etc.

També és imprescindible la dotació suficient d'equips de protecció individual (EPI) durant la realització d'aquestes activitats i, evidentment, també durant la docència regular al centre.

La matrícula única entre centres i especialitats que ofereixen EREE de la xarxa pública

Els EREE encara han de créixer, tant en alumnat i professorat com en grups, pressupost i instituts públics. Així, tothom ha de contribuir a augmentar la capacitat d'atracció dels EREE, ja que els hem de rescatar de la idea de considerar-los uns estudis de segon ordre que alimenten alguns sectors de l'ordre social català i espanyol.

El control dels diferents processos d'avaluació i acreditació de competències professionals relacionats amb els EREE

Per a USTEC·STEs, el procediment d'acreditació de competències professionals i de l'experiència laboral en activitats socials o per vies no formals o informals ha de ser únic i permanent i hi ha d'haver tècnics assessors o avaluadors habilitats.

A més, ha de ser un servei públic i gratuït, que mai no pot estar subjecte al lliure mercat, ni ser externalitzat a empreses, patronals o sindicats. En cas que s'utilitzin personal i espais dels centres educatius públics, les condicions laborals (en complements i reducció d'hores de treball) i la no interferència en el bon funcionament organitzatiu del centre públic han d'estar ben resolts per l'Administració.

Mesures d'acció positiva per corregir la segregació per raó de gènere en alguns títols i propiciar una igualtat d'oportunitats real

És evident que en els ensenyaments esportius hi ha una continuïtat segregació per raó de gènere en els diferents títols, amb la qual cosa es perpetua una desigualtat en la vida professional de les noies i els nois.

Per això demanen mesures d'acció positiva, com ara una orientació escolar i professional amb perspectiva de gènere en els centres educatius. El procés d'orientació escolar i professional ha de ser un instrument fonamental per a modificar l'actual segregació en les eleccions estereotipades que realitzen els joves i les joves.

La coeducació ha d'estar present en els ensenyaments esportius, ja que és un dels pilars per treballar les relacions d'igualtat entre el jovent i prevenir les relacions abusives, els prejudicis i estereotips de gènere i la violència masclista.

El català com a llengua vehicular en tots els ensenyaments de règim especial esportius

Per a USTEC·STEs (IAC) el català ha de ser la llengua d'ús de l'escola bressol fins a la universitat i els ensenyaments de règim esportius són una bona oportunitat per cultivar i divulgar la nostra llengua arreu. Per això el seu ús ha d'incloure tant l'àmbit acadèmic com tots els espais de relació de la comunitat educativa (patis, passadissos, reunions amb les famílies...).

13. Inspecció

Després de dècades en què la Generalitat exerceix les seves competències plenes en matèria d'educació, percebem que persisteix una indefinició sobre el paper de la inspecció dins el sistema educatiu. A més, en els darrers anys, hi ha hagut canvis en la concepció, la normativa i la situació administrativa de qui l'exerceix, canvis que han provocat inestabilitat i una manifesta confusió en l'exercici de la funció inspectora, tant pel que fa a la dimensió organitzativa com quant al seu àmbit operatiu i administratiu.

A Catalunya, la LEC ha aprofundit en la indefinició i incertesa tot just esmentada, perquè ha traspassat una bona part de les competències i atribucions de la inspecció a les direccions dels centres. Per la seva banda, també la LOMCE, i ara la LOMLOE, segueixen aquest model en què el sistema combina una certa descentralització (amb autonomia organitzativa per als centres) amb una jerarquització interna (les direccions acaparen una bona part de les funcions arrabassades als claudres, als consells escolars i també a la inspecció). En tot cas, ambdues administracions semblen voler relegar el rol de la inspecció a una qüestió tan summament delicada i no sempre innocent com és l'avaluació del sistema, dels centres i dels i les professionals. Per tot plegat, entre una administració i l'altra, la inspecció veu desdibuixat el seu paper dins del sistema educatiu.

USTEC·STEs defensem un model d'inspecció lligat a la docència i que serveixi com un element més del control democràtic de l'educació. La funció inspectora ha de ser exercida per aquell professorat que acumuli una experiència que pugui ser aprofitada per la resta. Algunes de les funcions principals haurien de ser col·laborar en la millora de la pràctica docent i afavorir la participació dels centres en els processos de millora pedagògica. Però entre les seves missions hi ha també la participació en l'avaluació del sistema educatiu i l'assessorament i informació als diversos sectors de la comunitat educativa, així com la mediació en els conflictes interns dels centres i l'arbitratge en cas d'acord de les parts interessades. Finalment, una altra de les tasques fonamentals de la inspecció és el seguiment i control del pagament delegat, que USTEC·STEs demanem que es faci a tots els centres privats i concertats.

Cal avançar en la definició de la inspecció com a instrument de suport a la tasca docent que posi fi a la percepció negativa d'alguns sectors del professorat, que la redueixen al seu vessant exclusivament disciplinari.

Així doncs, cal que hi hagi una participació compromesa en el control social de l'educació en cooperació

amb la resta d'agents educatius i que s'alliberi el col·lectiu de la càrrega administrativa i burocràtica disfressada, per tal de configurar una inspecció pròxima a la comunitat escolar i bona coneixedora del sistema educatiu mitjançant la seva avaluació periòdica i de caràcter formatiu.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC·STEs (IAC) sobre la inspecció?

Un accés transparent i una situació estable i independent

El sistema d'ingrés s'ha de fer d'acord amb la regulació existent per a la resta dels docents. S'ha d'exigir una titulació superior i un mínim d'experiència docent i acreditació de coneixement del català.

En el concurs oposició que permet accedir al cos, cal que es valori l'experiència professional i la participació en activitats de renovació pedagògica. Cal que en la fase d'oposició hi hagi unes proves amb un temari eminentment pràctic i centrat en les tasques pròpies de la inspecció. La fase de pràctiques hauria de tenir la mateixa durada que la de la resta de convocatòries d'accés a la docència.

Entenem que hi ha una excessiva provisionalitat en l'exercici de la funció inspectora, per la qual cosa considerem necessari que es desenvolupi una normativa que estabilitzi la situació administrativa d'aquest personal.

La facilitació de la mobilitat

Cal garantir la mobilitat a tot el territori. Els concursos de trasllats de la inspecció s'han d'organitzar en les mateixes condicions que les de la resta de docents.

La definició d'unes atribucions i tasques clares

Cal definir amb major claredat i precisió les atribucions i tasques de la funció inspectora i cal que s'entengui la inspecció com un servei capaç d'intervenir homogeniament en tot el sistema educatiu català, superant la singularitat i la identitat dels diferents trams educatius, mitjançant una adequada planificació i el treball en equip. És per això que els llocs de treball de la inspecció haurien de reforçar el caràcter generalista, llevat dels i les que supervisin ensenyaments de règim especial. Aquest anivellament hauria de facilitar la mobilitat voluntària.

La Generalitat ha d'ordenar la funció inspectora en el marc de les seves competències, respectant les normes bàsiques. La inspecció ha de dotar-se d'una estructura organitzativa que integri els diversos perfils dels seus membres, que promogui el treball en equip i garanteixi actuacions amb criteris comuns i adients en els diferents nivells educatius.

Una formació útil i pràctica

Per a la realització de les funcions que té encomanada la inspecció i per a la millora de la qualitat de l'educació és necessària la formació i actualització continuada de la inspecció educativa. El Departament n'ha de garantir i millorar la formació, fins ara insuficient, per mitjà de plans específics.

El disseny, l'aplicació i el suport a bons projectes de formació pública, gratuïts i adequats a les problemàtiques socials i educatives dels diversos entorns socials dels centres, han de ser un objectiu de les administracions educatives.

De la mateixa manera, considerem necessària una relació més estreta amb les universitats per millorar la formació acadèmica formal i impulsar la recerca educativa entre els inspectors i inspectores.

La participació activa en l'avaluació del sistema educatiu

La inspecció educativa ha de participar activament en l'avaluació del sistema educatiu, com un actor que en garanteixi la qualitat educativa.

14. Professorat especialista

La figura del professorat especialista dona resposta a la necessitat de disposar de professionals qualificats per impartir docència en diferents matèries o mòduls professionals dels diferents currículums i títols corresponents a ensenyaments de formació professional, artístics, artístics i de disseny superior, esportius de règim especial i en escoles oficials d'idiomes. Es tracta d'un col·lectiu que no necessàriament ha de tenir una titulació universitària o d'FP superior equivalent a efectes docents, sinó que haurien de ser professionals referents en el seu àmbit i, en tot cas, gaudir de la qualificació professional requerida en cada cas.

En l'actualitat, a Catalunya, hi ha més de 230 professors especialistes, la pràctica totalitat d'ells titulats.

Des d'un primer moment, USTEC·STEs hem defensat els drets d'aquest col·lectiu i hem exigit al Departament l'equiparació laboral d'aquest professorat, mentre presti els seus serveis com a docents, a la resta de professorat. Si bé és cert que es tracta d'una figura extraordinària amb adscripció docent en uns mòduls professionals concrets designats pels currículums corresponents, el Departament ha de vetllar perquè els seus drets laborals i professionals no siguin vulnerats.

Ara bé, la nova Llei orgànica de l'ordenació i integració de la formació professional no recull específicament aquesta figura i sí que n'incorpora una de nova, la figura de les persones expertes del sector productiu amb intervenció directa en la docència. Aquesta nova realitat, a falta de reglamentació específica, preludia la derivació de la funció docent a l'empresa privada i un futur incert per a aquest col·lectiu. En aquesta línia, USTEC·STEs (IAC) exigim l'estabilització d'aquest col·lectiu en frau de llei, perquè molts d'aquests companys i companyes fa dotze anys o més que presten serveis docents. Al mateix temps, reivindiquem la derogació de la norma que impedeix a aquest col·lectiu cobrar estadis de promoció docent com fa la resta de professorat.

D'altra banda, considerem necessari que la contractació del professorat especialista es reguli sempre des d'una borsa de professorat especialista per evitar possibles contractacions de difícil qualificació administrativa i, al mateix temps, facilitar un procediment de contractació transparent i garant.

15. Ensenyaments a distància

Les noves tecnologies, Internet, les xarxes i un sense fi de nous espais de comunicació virtual han fet possible que l'educació a distància hagi evolucionat fins a límits fins ara inimaginables.

Aquesta forma de comunicació presenta un potencial extraordinari de transmissió de coneixements, d'informació, de maneres d'interactuar, però no pot substituir a la persona, al docent, a la comunitat educativa, a la xarxa humana que construïm les persones en el nostre dia a dia en continu contacte.

Ara bé, no tots els sectors educatius ni acadèmics poden ser virtuals, o en tot cas, no ho haurien de ser. Tot i això, en aquest moment, l'entrada massiva del sector privat a l'educació acadèmica virtual, amb l'única finalitat de fer diners, a conseqüència, entre altres motius, d'endur-se part dels milers de milions d'euros dels fons Next Generation destinats a la formació professional, ha aguditzat la inventiva d'aquest sector que ofereix formació acadèmica virtual de cicles formatius tan singulars com els del règim especial d'esports o cicles formatius de la família de fabricació mecànica els quals són totalment de caràcter pràctic.

Des del primer moment en què el Departament d'Educació va plantejar la possibilitat d'oferir certs ensenyaments en la modalitat virtual, USTEC·STEs vam ser reticents i vam exigir la màxima cautela i control per evitar la pèrdua de la qualitat educativa d'aquest estudis i oferir aquest estudis amb les majors garanties. Es tractava, per tant, d'una via educativa extraordinària plantejada per situacions molt concretes centrades a beneficiar l'alumnat.

La creació de l'IOC va suposar un gran pas endavant. Aquesta institució es va crear per donar resposta a aquelles mancances que l'educació virtual podria esmenar mitjançant les xarxes i en especial Internet. A més a més, es tracta d'un centre formal, regulat normativament, el professorat del qual és funcionari en règim d'adscripció o de col·laboració, la qual cosa garanteix la fiabilitat i la qualitat dels ensenyaments que ofereix. Un rígid control de tot el sistema, amb l'actuació de la inspecció educativa, i la interacció dels sindicats docents de la mesa de negociació del professorat no universitari del Departament són garanties que cap empresa privada pot oferir en l'àmbit de l'educació virtual.

Malauradament, avui dia, són desenes les empreses privades que ofereixen formació virtual que dona dret a

l'obtenció d'una titulació acadèmica reglada. Entitats sense pràcticament cap mena de control administratiu que estan desvirtuant la formació professional, perquè a canvi de diners acaben atorguen diplomes i títols acadèmics.

Per tant, USTEC·STEs exigim que l'educació a distància que atorga una titulació oficial sigui integrada exclusivament als centres públics educatius dependents directament de les administracions educatives. Només en situacions molt concretes, les entitats privades han de poder oferir formació acadèmica virtual i en tot cas supervisada per centres públics de referència a càrrec de funcionari públic. Les administracions públiques no poden autoritzar als centres privats ni concertats a oferir formació educativa i acadèmica si aquesta ja s'ofereix als centres públics de proximitat.

Per altra banda, cal potenciar l'IOC com a centre de referència de formació professional virtual a Catalunya. En aquesta línia, és necessari l'augment de plantilla, afavorir les jornades completes i aproximar les ràtios alumnat-professorat a les dels centres que ofereixen formació presencial.

En tot cas, l'IOC ha de suposar un servei bàsic de formació virtual que garanteixi l'accés a una oferta educativa per aquell alumnat que no pugui accedir-hi per la via presencial. El Departament ha d'assegurar que els centres ordinaris puguin oferir totes les matèries o ensenyaments de manera presencial i excepcionalment, per les causes degudament justificades que impossibiliten la presencialitat d'aquests estudis, garantir l'oferta necessària en la modalitat virtual.

A més, el Departament ha de consolidar una plantilla d'IOC suficient, a la qual es pugui accedir per concurs de trasllats en obtenció de plaça en propietat i a la qual es tingui accés pel règim general perquè tothom pugui accedir-hi amb les mateixes condicions. La veu d'aquesta plantilla ha de ser tinguda en compte als claustres i l'equip docent ha de prendre part en les decisions del centre.

En el cas del professorat col·laborador és imprescindible actualitzar el salari que percep pels seus serveis, que porta molts anys congelat i, en el context econòmic-social que estem vivim, és absolutament insuficient. En aquesta línia, USTEC·STEs, a més a més, exigim al Departament el reconeixement de serveis prestats a l'IOC com a col·laboradors i el reconeixement dels coneixements digitals en l'assoliment d'estadís de promoció docent, així com per altres processos administratius.

L'IOC, com a centre de referència en educació virtual a Catalunya, ha de gaudir del *hardware* i *software* necessari per ser i continuar sent el centre de referència en educació virtual de Catalunya i de l'estat espanyol.

16. Personal laboral

El personal laboral som imprescindibles i cada vegada som més dins la comunitat educativa i, malgrat la precarietat de les condicions laborals en què treballem, hem demostrat la nostra vàlua i fortalesa.

També hem fet molta pedagogia per aconseguir que el nostre col·lectiu s'integri en la dinàmica de cada centre educatiu i sigui valorat i respectat, tot i que és una tasca que sembla que no s'acaba mai, amb la complicitat del nostre propi Departament.

Continuarem lluitant sense defallir fins a obtenir un augment de plantilla de personal laboral per tal que cada centre disposi dels professionals adients i en quantitat suficient per atendre tot l'alumnat.

En les pròximes eleccions sindicals del personal laboral del Departament d'Educació, sortiran els/les nostres representants als diferents comitès provincials d'empresa, als comitès intercentres, als comitès de salut, a la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE), a la Mesa General de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya i a altres organismes del Departament d'Educació.

Aquest és un moment transcendent perquè el vot determinarà quin model de personal laboral volem, és a dir, per quin model educatiu apostem: públic, català, democràtic, participatiu, laic, coeducador, inclusiu, compensador de les desigualtats i que persegueix la millora de les condicions laborals del conjunt del personal que hi intervé.

Ja sabeu que el nostre sindicat és horitzontal i assembleari i que la nostra força es basa tant en aquelles persones que ens doneu suport a les urnes (un suport que ens permet tenir més força a l'hora de negociar amb el Departament i, alhora, no cedir i acceptar acords que ens perjudiquen), com en totes les persones que, amb la seva afiliació, ens ajudeu a continuar rebutjant subvencions econòmiques estatals, la qual cosa ens dona una llibertat total d'actuació per evitar cedir en qüestions importants.

USTEC som el sindicat majoritari d'educació de Catalunya i aquest fet ens permet arribar a tot arreu i disposar de la confiança de tota la comunitat educativa. Després de més de quaranta anys d'existència al costat de les persones que treballen decididament per l'escola pública, hem anat rebent el suport creixent dels diferents col·lectius de treballadors i treballadores de les llars d'infants, les escoles, els instituts... fins a triplicar la nostra incidència, cosa que ens ha permès negociar més i millor les nostres condicions laborals, sovint en

contra dels criteris restrictius de l'Administració. Gaudir del suport del personal laboral és una manera de reforçar els nostres valors, prioritats i prestigi professional. També vol dir tenir una major capacitat de negociació davant les institucions.

La nostra trajectòria demostra que no som un sindicat que calli ni claudiqui. Ans al contrari, ens mirem molt bé els acords i no estem disposats a signar-ne qualsevol sense estudiar-lo amb deteniment, perquè ens mirem els problemes i conflictes com el que som: treballadores i treballadors que entenem que unes bones condicions laborals representen una millora per al sistema i estem disposats a lluitar per fer la nostra feina en les millors condicions.

Quines són les línies de treball i les propostes d'USTEC-STE_s (IAC) sobre el personal laboral?

La substitució efectiva de tots els professionals

No podem tolerar el greuge que suposa que el personal laboral no sigui substituït, fet que genera autocensura i renúncies als drets laborals i fins i tot problemes d'entesa amb les direccions. Exigim que les substitucions siguin des del primer dia en tots els casos.

La transformació de les substitucions de reducció de jornada d'1/3 en ½ jornades

Aquest canvi permetrà garantir una atenció més acurada als infants i la participació dels i les professionals a tots els espais.

La convocatòria periòdica d'oferta pública

Cal una convocatòria periòdica d'oferta pública i en quantitat suficient per a garantir que cada centre disposi de personal laboral adient per una veritable escola pública, laica, inclusiva i de qualitat, on es respectin les ràtios i els infants gaudeixin del dret a participar de totes les activitats del centre en igualtat de condicions. No volem vacants de programa, volem vacants estructurals fins a arribar a les convocatòries de concurs d'oposició.

Un pla d'estabilitat per a tothom en abús de temporalitat

No permetrem que cap treballadora o treballador perdi el seu lloc de treball, després de tants anys, per un concurs de mèrits que no ha estabilitzat les persones sinó les places. Exigim un pla d'estabilitat que garanteixi un lloc de treball fins a la jubilació.

El dret a ser mare i treballar

Com a USTEC hem aconseguit aquest dret. Ara, pots rebre un nomenament tot i gaudir del permís de cures i ser substituïda fins que aquest i d'altres que puguis necessitar expirin.

La reivindicació del paper del personal laboral docent

El personal laboral docent, com ara els cossos A i B de música, dansa, cicles formatius i docents d'escoles concertades que han esdevingut públiques o de les EOI, ha de tenir unes retribucions idèntiques a les del personal funcionari interí i una bona formació específica equiparable a la resta dels companys i companyes docents.

Una escola laica

Volem una escola laica, i per això defensem que la religió s'ha d'impartir fora de les nostres aules. Tot i que a alguns centres s'estan oferint altres religions, es fa de manera minoritària. Aquestes hores lectives s'haurien d'invertir, si és el cas, en treballar altres temes com l'educació en valors.

L'educació pública i gratuïta, des del 0-3 fins a la universitat

USTEC-STEs apostem per una educació pública i gratuïta per a tota la vida, des de la llar d'infants fins a la universitat. En concret, en l'etapa educativa de 0 a 3 anys, treballem pel seu reconeixement i per unes ràtios iguals a les europees.

Dotacions suficients per a totes les nostres llars d'infants

Una de les nostres demandes constants continuarà sent l'exigència al Departament d'Educació que les dotacions de totes les nostres llars d'infants siguin suficients, tant pel que fa al personal educatiu com quant al personal PAS d'administració, neteja, cuina i manteniment.

Les figures d'AEE, EEE, TIS i FIS i consolidar la figura de l'administratiu/va

Cada vegada és més urgent incloure les figures d'AEE, EEE, TIS i FIS i consolidar la figura de l'administratiu en aquests centres, per tal que l'alumnat rebi l'atenció que en tot moment necessiti.

La recuperació de la figura d'educador/a de llar d'infants

Amb la implementació del 1r cicle d'educació infantil a l'escola rural, el Departament, de manera arbitrària, va substituir la figura d'educador/a de llar d'infants per la de TEEI, augmentant les funcions d'aquesta categoria i creant un greuge comparatiu dins de la mateixa categoria en funció del lloc de treball, sense donar més informació a l'aspirant i penalitzant-la si no accepta aquesta mena de nomenament.

Defensem i exigim que a les llars de les escoles rurals la figura adient és la d'educador/a, no pas la de TEEI.

L'augment del nombre de llars d'infants a Catalunya

Volem ser encara més ambiciosos i exigim al Departament un augment significatiu quant a nombre de llars d'infants a Catalunya. Les 42 que existeixen actualment són insuficients per donar resposta a les demandes de les famílies.

Contra la privatització, evitem i revertim les externalitzacions de professionals i serveis

Vam tombar la Llei Aragonès i no defallirem fins a acabar amb l'externalització dels serveis. Continuem lluitant per la figura de l'AEE i la reconversió de les vetlladores en AEE. Els nostres infants més vulnerables tenen dret a gaudir dels suports necessaris i d'un acompanyament durant cada hora que romanen al centre, així com el dret a participar en totes les activitats i espais.

Un desplegament real i efectiu del Decret d'Inclusiva

Per un desplegament real i amb tots els recursos, tant materials com professionals, perquè l'escola pública sigui veritablement inclusiva, garantint que els infants més vulnerables comptin amb tots els professionals i suports en tots els espais.

Això inclou un augment significatiu de plantilles de categories tals com AEE, EEE, TEEI, TIS i FIS en nombre suficient per garantir, com a mínim, una figura d'aquestes categories cada centre.

ELECCIONS SINDICALS

14

MARÇ

Vota!



USTEC·STEs
IAC

USTEC-STES
UNIVERSITY OF SOUTHERN THERMAL ENGINEERING - SOCIETY OF THERMAL ENGINEERS