

Curs 2023-2024

UNA NOVA CONSELLERA, ELS MATEIXOS PROBLEMES



El curs comença sense temps de preparació i amb altes temperatures a les aules.

Hem constatat novament l'absurd d'avançar la data d'inici de curs per la manca de temps per a la preparació que suposa, sobretot tenint en compte que els primers dies de setembre les plantilles encara no són definitives. Això minva la qualitat educativa i d'atenció a l'alumnat. A aquest fet s'hi sumen les altes temperatures que es pateixen en els centres educatius, els únics edificis públics que no estan condicionats.

El curs comença també marcat pel cessament del conseller Josep Cambray, gràcies a la lluita dels darrers anys, i l'entrada de la nova consellera Anna Simó, que tot i una pretesa imatge dialogant, ha aturat la negociació del retorn de les retallades.

La negociació per a la millora de condicions laborals es troba congelada.

Malgrat l'estat avançat de les negociacions per a la reversió de les retallades i el mandat aprovat aquest juliol al ple del Parlament de Catalunya a favor de les reivindicacions laborals dels treballadors i treballadores de l'educació, el govern i la nova consellera han decidit congelar les negociacions amb els sindicats amb l'excusa de la manca de previsió pressupostària.

Mentrestant, aquest mateix curs han augmentat en més de 90 milions d'euros el pressupost per a la concertada i destinat més de 55 milions als xecs per a material escolar.

USTEC·STEs (IAC) vam enviar a tots els grups parlamentaris una relació de punts bàsics sobre condicions laborals perquè els presentessin dins les propostes de resolució que es van sotmetre a votació.

Per això la vaga del dia 6 era plenament necessària, per trencar el relat de normalitat en l'inici de curs i visibilitzar el conflicte no resolt. Així mateix, USTEC·STEs creiem que **aquest trimestre cal tornar a mobilitzar els centres amb la mirada posada a la negociació dels pressupostos pel 2024**, moment en el qual haurem de maximitzar la pressió per forçar-hi la incorporació d'algunes de les mesures reclamades que el govern ja s'havia compromès a programar: retorn dels sexennis, equiparació salarial de l'FP i retorn de les dues hores lectives de reducció als majors de 55 anys.

Amb aquest propòsit, hem iniciat una ronda de contactes amb els partits polítics de l'arc parlamentari. Així mateix, hem exigit una nova mesa de negociació sobre condicions laborals al Departament d'Educació i interpel·lat la resta de sindicats per buscar una estratègia unitària.

També caldrà seguir lluitant per la resta de reivindicacions del col·lectiu:

- La recuperació del poder adquisitiu perdut.
- La inversió en educació del 6% del PIB.
- La reducció de les ràtios de manera estructural.
- L'augment del personal d'atenció educativa.
- L'estabilització real del personal interí i un pacte d'estabilitat.
- La derogació del Decret de plantilles i del procediment de selecció per entrevistes (PDI).
- La negociació del calendari escolar.
- Aturar la imposició dels nous currículums i revisar-los de forma participada.

Les adjudicacions d'estiu i els nomenaments de juliol i agost per entrevista: continuem patint els efectes del decret de plantilles.

La tria a dit per part de les direccions augmenta cada any de forma progressiva, relegant l'ocupació de places en funció de l'antiguitat i el número de borsa a una simple anècdota.

De totes les adjudicacions, comptant tant les jornades senceres com les mitges, **32.905** vacants han

estat cobertes per propostes de centre per a llocs de treball ordinaris i específics amb perfil. És a dir que en el **72,67%** del total de vacants de les adjudicacions d'estiu ha intervingut directament la direcció. Això representa, en aquest curs, un **40,75%** de tota la plantilla docent del Departament d'Educació.

Places perfilades i a dit sobre el total de la plantilla (curs 2023-2024)

Les places perfilades han passat de **4.344 el 2017 a 8.377 enguany. Aquest augment suposa l'11% de les places.**

Moltes d'aquestes propostes de centre es fan a personal que ha estat triat mitjançant una entrevista. La majoria de les places que es treuen per entrevista ja tenen noms i cognoms, i sovint **poden comportar discriminacions cap a dones embarassades o persones que volen gaudir de permisos per cura de fills/es.**

Per a més inri, **també pels nomenaments que es fan al llarg del curs per cobrir substitucions es fan entrevistes.** Denunciem que es faci servir l'entrevista a l'hora de cobrir les places en els centres educatius. No és un sistema objectiu ni transparent, i és impropï d'una administració pública. Continuarem demanant la retirada d'aquest procediment perquè, a més, suposa més lentitud per cobrir les substitucions.

Els processos d'estabilització: no es pot perdre cap plaça!

Un cop els processos d'estabilització, tant el concurs de mèrits (CM) com les oposicions extraordinàries, estan arribant a la resolució, USTEC·STEs considerem que l'objectiu de funcionaritzar els treballadors i treballadores de major antiguitat no ha estat assolit per una part significativa del col·lectiu.

Més de 4.178 docents amb antiguitat anterior al gener de 2016 no van entrar per la via del concurs de mèrits i molts han quedat fora també de les oposicions d'estabilització, on calculem que més de 800 places quedaran desertes.

Si ens fixem en el total de personal interí i substitut al Departament d'Educació a l'inici de curs 2023-2024, veiem que la xifra és de 23.171 persones, un 28,7% de la plantilla, lluny encara de l'objectiu marcat per la llei del 8%.

Temporalitat (personal interí sobre la plantilla del curs 2023-2024)

USTEC-STEs exigim que en cap cas les places desertes del concurs d'oposició extraordinari es perdin o passin a processos ordinaris, sinó que es destinin a un nou procés d'estabilització. El contrari vulneraria l'esperit del procés i la lletra de la normativa estatal. En aquest sentit, cal recordar que el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, autoritza un últim procés d'estabilització de l'ocupació temporal en aplicació de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, en forma de CM.

Així mateix, cal fer valdre l'acord signat aquest estiu a la mesa de funció pública per part de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), de la que formem part USTEC-STEs, que garanteix que no hi haurà cap ERO encobert a l'educació catalana. L'acord esmentat garanteix que totes les persones de major antiguitat que no s'hagin estabilitzat en els processos per a tal fi mantindran el número i l'antiguitat a la borsa de personal interí, amb independència de si perceben la indemnització que preveu la legislació estatal per a aquests casos.

L'acord signat a funció pública també obliga el Departament d'Educació a crear una mesa de treball per negociar un pacte de continuïtat que ha d'assegurar que cap treballador/a perdrà la feina.

La creixent manca de professorat als centres.

Els baixos salaris, la sobrecàrrega de treball i burocràcia i la imposició pedagògica que està derivant en mals resultats acadèmics fan de la funció docent una feina cada cop menys atractiva.

Des de fa uns anys s'està donant una situació de manca de professorat que, lluny de revertir-se, augmenta progressivament. Les especialitats més afectades són informàtica, llengua catalana, tecnologia, matemàtiques i cultura clàssica i s'ha arribat a una xifra d'entre 400 i 500 llocs de feina no coberts diversos dies de nomenaments.

A Catalunya, les retallades de drets i condicions laborals que encara arrosseguem més la implementació d'una llei educativa privatitzadora i mercantilista, amb uns decrets de plantilles i direccions que debiliten l'autonomia docent i la democràcia en els centres, han tingut un gran impacte en la motivació professional dels docents.

Aquest fet, acompanyat de la pèrdua de poder adquisitiu creixent (més d'un 16% en els darrers 10 anys), i el fet que **som els docents més mal pagats en comparativa amb la resta de CA**, amb una part del personal sotmès a la **inestabilitat laboral**, aboca molts professionals que tenen una projecció més enllà de la docència a buscar altres feines a l'empresa privada, on tindran millors sous, millor horari i estabilitat laboral.

El Departament hi posa remei a curt termini, amb estratègies com el compromís del màster o l'augment d'hores laborals en algunes especialitats com ara informàtica o llengua catalana que són cosmètiques i no solucionen el problema a llarg termini. Des del sindicat insistim que només es pot evitar la fugida de docents si:

- S'apugen els sous.
- Es retornen i milloren les condicions laborals.
- Es valora i es dona prestigi a la tasca docent a ulls de la societat.
- S'assegura l'estabilitat laboral amb nomenaments anuals que incloguin els mesos d'estiu.
- Es retorna la democràcia al centre i la llibertat i creativitat pedagògica del personal docent en el disseny de les activitats d'aula, en funció del seu criteri professional i no per imposició.
- S'augmenten les plantilles de professionals als centres per poder fer la tasca educativa i d'atenció amb més qualitat.

Les retribucions de professorat a Catalunya en comparativa amb la resta de CA: som els més mal pagats.

Ja fa molts anys que acumulem pèrdues de poder adquisitiu i els augments de sou pactats a Madrid pels grans sindicats estatals no les reverteixen, sinó que les consoliden.

A banda d'això, el professorat de Catalunya som qui tenim la retribució més baixa de totes les CA.

Alhora, som els que **més volum de feina tenim a causa de la línia d'innovació i transformació del sistema educatiu del Departament d'Educació en el marc competencial, que encara no ha arribat a la resta de CA**. La tasca pedagògica, l'atenció a la diversitat sense recursos i el volum de burocràcia, protocols, formacions, reunions, coordinacions, etc. ofeguen el professorat i l'aboquen al desgast cada vegada més i més.

L'estratègia digital de centre: cal parar i repensar-la.

USTEC-STEs (IAC) considerem necessari avaluar l'impacte de l'estratègia digital de centre sobre els processos d'aprenentatge i les condicions laborals, i impulsar una regulació comuna de l'ús de tots els dispositius amb pantalla als centres educatius.

Aquesta política ha estat marcada pel ritme que imposa a Europa i a la major part del món l'ànsia de negoci dels gegants tecnològics, a qui el Departament d'Educació “regala” 200 milions d'euros anuals.

La demanda es fonamenta en la cada cop “major evidència científica” del valor relatiu que els dispositius amb pantalla aporten a l'aprenentatge escolar i dels perjudicis que ocasiona al desenvolupament d'infants i adolescents. Així mateix, defensem que caldria avaluar les dades de ciberassetjament i la conflictivitat a les escoles i instituts a conseqüència de l'ús de dispositius digitals.

No és acceptable que, una vegada més, es traspassi la responsabilitat de la decisió a les direccions dels centres, sobre la base del principi d'autonomia de centre, en lloc d'establir una regulació i criteri comú a tots ells i defugir així de generar diferències i greuges comparatius entre l'alumnat.

A tot això s'hi afegeix la sobrecàrrega laboral i l'estrès que comporta entre les plantilles de personal docent i laboral la formació relacionada amb la digitalització. Els coordinadors i coordinadores digitals de centre s'han trobat amb un excés de tasques i falta de reconeixement laboral per part del Departament.

La realitat de l'escola inclusiva: un inici de curs amb retallades d'hores de personal vetllador en molts centres educatius.

Des de l'Administració s'ha optat per cobrir moltes de les necessitats educatives especials, durant la jornada lectiva, subcontractant vetlladors/es que són personal extern al Departament d'Educació, amb contractes precaris i per hores, a través d'empreses privades, que són les que en fan negoci. Aquests vetlladors i vetlladores, no només assumeixen funcions pròpies del personal d'atenció educativa, sinó que a més realitzen funcions que corresponen a professionals de la salut com serien els i les infermeres escolars.

Aquest curs, s'han retallat les hores dels vetlladors i vetlladores, de manera que l'alumnat es troba en pitjors condicions i menys atès que anteriorment. Denunciem aquesta retallada que va en contra del desplegament real del decret d'inclusiva, així com la subcontractació d'aquest personal.

La veritable solució seria la contractació, per part de l'Administració, de PAE, que és el personal qualificat propi del Departament d'Educació, com són els educadors i educadores d'educació especial (EEE) i els auxiliars d'educació especial (AEE). Continuem exigint al Departament d'Educació la contractació de, com a mínim, un/a auxiliar d'educació especial (AEE), un/a educador/a d'educació especial (EEE) i un/a integrador/a social (INS) per cada centre educatiu, a més a més de dos educadors/es d'educació especial (EEE) per cada SIEI. Així mateix, és imprescindible comptar amb la contractació de vetlladors/es per a l'atenció de l'alumnat amb necessitats de suport educatiu durant la franja de migdia i lleure.

El desplegament del règim lingüístic de la LEC: una nova cortina de fum que no garanteix la immersió.

El decret que està impulsant el Departament sobre el català a l'escola fa una passa més en la lògica del nou marc normatiu. Es canvia el model per adaptar-se a l'ofensiva judicial de l'Estat i sobre la porta a atomitzar els projectes lingüístics de centre i disminuir la presència del català.

L'obligatorietat del C2 de català per als docents és una cortina de fum que no té cap efecte sobre els usos lingüístics de l'alumnat i serveix per no parlar de la fi del model d'immersió lingüística.

Considerem que les mesures de foment del català que preveu el Departament no són suficients, sinó “homeopatia” i hem exigint la creació d'un grup de treball específic amb tots els sindicats de la mesa per abordar la salut del català a les aules.

La situació crítica del català a l'escola només es pot revertir amb una mirada global: lluitant contra la segregació, desplegant una veritable educació inclusiva, en especial baixant ràtios i augmentant aules d'acollida, impulsant un **projecte lingüístic únic per a tot el país amb el català com a llengua vehicular** i dotant de recursos per a materials i formació actualitzada per garantir l'ús de la llengua a tots els nivells i espais educatius.