



educació

RODA DE PREMSA

FEDERACIÓ D'EDUCACIÓ

DE CCOO DE CATALUNYA

13 DE SETEMBRE DE 2022



 educacio.ccoo.cat

    [ccoeducacio](#)

 t.me/educacio

 [Federació CCOO Educació](#)

 [afiliat.ccoo.cat](#)

ÍNDEX

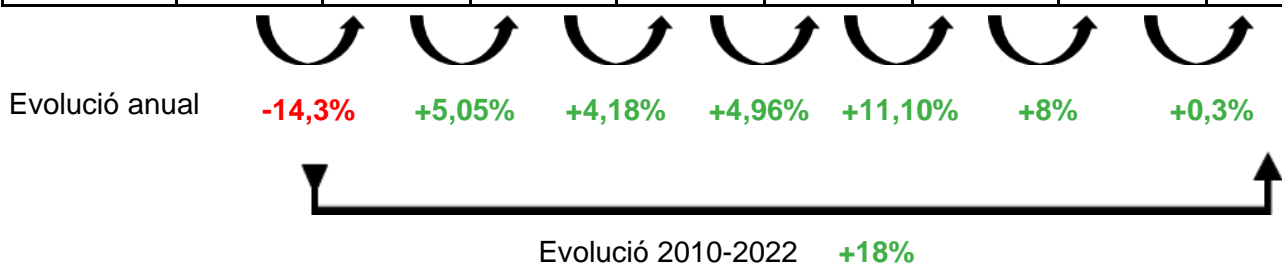
1. ELS NOMBRES DE L'EDUCACIÓ	3
a) PRESSUPOSTOS EDUCATIUS.....	3
b) ALUMNAT	7
c) DISTRIBUCIÓ ALUMNAT	8
2. LA LLUITA DONA FRUITS; ARA CAL CONTINUAR NEGOCIANT LA RESTA.....	10
3. FORMACIÓ PROFESSIONAL, LA HISTÒRIA ES REPETEIX.....	12
4. L'ESTABILITZACIÓ DEL PERSONAL EDUCATIU A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES.....	17
5. LA MANCA DE DEMOCRÀCIA ALS CENTRES EDUCATIUS.....	18
6. L'EDUCACIÓ INCLUSIVA AL SISTEMA EDUCATIU NO APROVA	23
7. EN DEFENSA DE LA LLENGUA CATALANA A L'ESCOLA	29
8. LA IGUALTAT A L'EDUCACIÓ	31
9. ESPAI DEL MIGDIA I L'HORA DEL LLEURE EDUCATIU DE LA TARDA	33
10. ALTES TEMPERATURES ALS CENTRES I SOSTENIBILITAT	35
11. NEGOCIACIÓ COL-LECTIVA.....	38
12. DEMANDES DELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS	40
a) PRIMER CICLE D'EDUCACIÓ INFANTIL, ETAPA 0-3 ANYS, ESCOLES BRESSOL	40
b) PERSONAL DOCENT DE L'EDUCACIÓ PÚBLICA	42
c) PERSONAL LABORAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA A CENTRES PÚBLICS	45
d) PERSONAL DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL	45
e) PERSONAL DE L'EDUCACIÓ CONCERTADA.....	46
f) UNIVERSITATS NO PÚBLIQUES	46
g) UNIVERSITATS PÚBLIQUES REPTES PEL 2022.....	47
h) ATENCIÓ PERSONES AMB DISCAPACITAT	48
i) ENSENYAMENTS NO REGLATS.....	49

1. ELS NOMBRES DE L'EDUCACIÓ

a) PRESSUPOSTOS EDUCATIUS

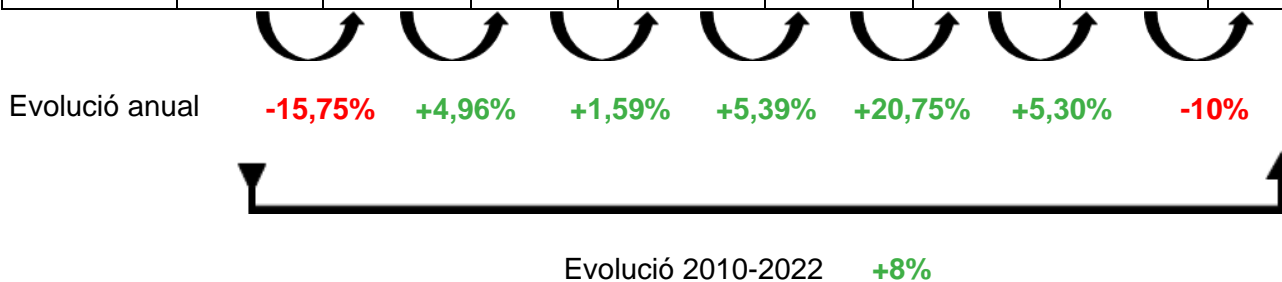
Evolució despesa del Departament d'Educació

	2010 executat	2016 executat	2017 executat	2018 executat	2019 executat	2020 executat	2021 executat	2022 definitiu
Pressupost EDUCACIÓ en milions d'euros	5.539,23	4.742,78	4.982,20	5.190,40	5.448,00	6.053,00	6.537,89	6.555,55



Evolució despesa dels Departaments de la Generalitat

	2010 executat	2016 executat	2017 executat	2018 executat	2019 executat	2020 executat	2021 executat	2022 (definitiu)
Pressupost departaments GENERALITAT en milions d'euros	28.787,62	24.253,17	25.456,59	25.860,42	27.255,18	32.910,09	34.654,22	31.327,03



Despesa EDUCACIÓ sobre total pressupost Departaments

2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
19,24%	19,56%	19,57%	20,07%	19,99%	18,39%	18,86%	20,92%

PIB CATALUNYA per anys (milions d'euros)

2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
208.593	222.514	232.187	241.670	237.505	224.125	244.172	266.838 Previsió PIB 2022 segons «el Periódico» citant el govern

Despesa del Departament d'Educació en relació al PIB CATALUNYA

2010	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2,66%	2,13%	2,15%	2,15%	2,29%	2,7%	2,67%	2,45%

Dades: elaboració pròpia a partir dades Departament d'Educació

Les dades en Educació ens mostren que durant els tres últims anys el 2020, 2021 i aquest 2022 hi ha hagut una millora pressupostària considerable, principalment pels fons *next generation*. Tot i així, recordem que **continuem amb una despesa per sota de la resta de comunitats de l'estat** i de molts dels nostres **veïns europeus**.

Cal un "Pla de País per una educació amb qualitat i equitat" perquè cal **recuperar els 10.000 milions d'euros** que s'han deixat d'invertir en Educació des de les retallades del 2010. **S'han deixat d'invertir al menys 1000 milions d'euros cada curs des d'ençà de les retallades**. Per tant caldria revertir aquest **deute històric** que tenim amb l'educació, per exemple, en infraestructures com barracots, espais dels centres escolars: cuines, gimnàs, patis, laboratoris, biblioteques i evidentment també en plantilles, educació inclusiva... Les moltes conseqüències d'aquesta manca d'inversió durant els anys de retallades han quedat paleses amb el **conflicte** que hem tingut aquest curs passat amb el Departament d'Educació i ha quedat prou clar que **calen revertir també les retallades** que afecten les condicions laborals de les professionals. Durant aquests anys el sistema ha continuat funcionat gràcies a elles.

La despesa pública en educació de **Catalunya està lluny de la mitjana de la UE** (3,7% PIB -dada del 2019- vers 4,6% PIB -dada del 2018-). Per sota de la d'Espanya (4,24% PIB -dada del 2019-) i molt lluny dels països que volem tenir com a referència. Aquestes dades no s'apropen a les dels nostres països veïns que són amb els qui ens volem emmirallar.

educació

En la comparativa de la despesa pública europea educativa respecte del PIB corresponent, es veu clarament com de lluny estem dels nostres veïns més avançats:

PAÏSOS	2010	2017	2018	2019 idescat	EVOLUCIÓ 2010- 18
Àustria	5,91		5,11		-15,4%
Bèlgica	6,58		6,29		-4,5%
Bulgària	4,1		4,05		-1,2%
Croàcia	4,31	4,7	----		9,05%
Xipre	7,92		5,49		-30,6%
Txèquia	4,24		4,23		-0,2%
Dinamarca	8,81		6,24		-29,1%
Estònia	5,66	5,8	----		2,47%
Finlàndia	6,85		5,93		-13,4%
França	5,86		5,41		-7,7%
Alemanya	5,08		4,59		-9,6%
Grècia			3,59		-----
Hongria	4,9		4,07		-16,9%
Itàlia	4,5		4,26		-5,4%
Letònia	4,96	5,8	----		16,94%
Lituània	5,38		3,73		-30,6%
Luxemburg			3,67		-----
Malta	6,74		4,64		-31,2%
Holanda	5,98		5,36		-10,4%
Polònia	5,17		4,62		-10,7%
Portugal	5,62		4,59		-18,3%
Romania	3,53		2,82		-20,1%
Eslovènia	5,68		4,64		-18,3%
Eslovàquia	4,22		3,98		-5,6%
Suècia	6,98		7,18		+2,8%
Regne Unit	6,15		5,16		-16,0%
Espanya	4,98		4,03	4,24	-14,8%
Catalunya	4,3		3,67	3,7	-14%
Unió Europea	5,44	4,6	4,6		-15,44%

educació

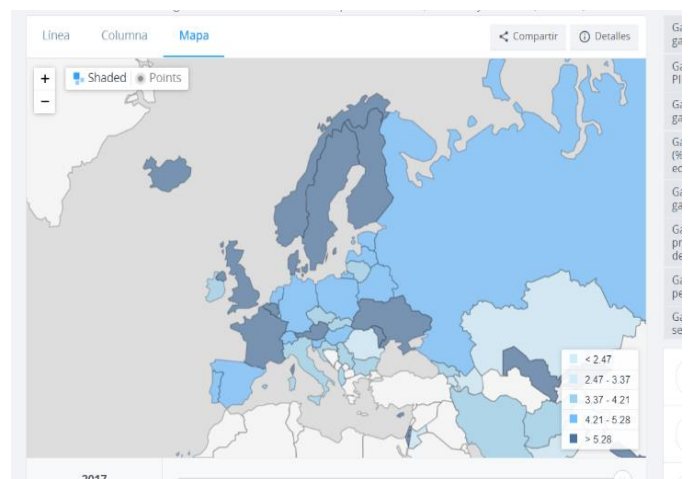
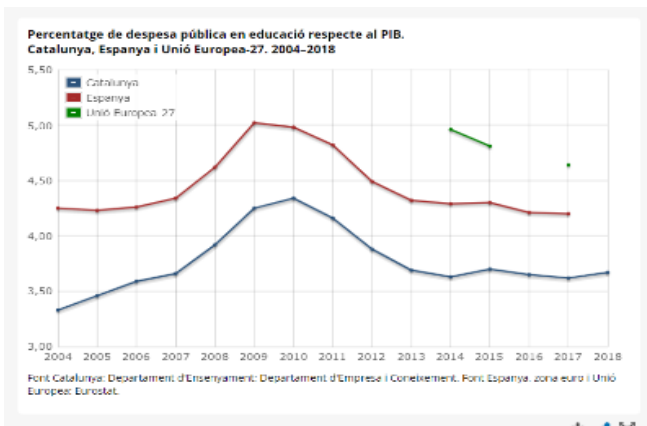
Tots els països han baixat el seu pes en educació menys Suècia. Alguns molt, però partien d'un percentatge molt alt, com Dinamarca, Finlàndia, Eslovènia, Xipre o Malta. Però la dada final, el percentatge actual, ens deixa molt malament, en dades absolutes és un 3,7% només per davant de Romania i Grècia.

Una altra dada important és la quantitat no destinada a complir l'**objectiu de despesa** en educació pública **sobre PIB** igual al de la mitjana de la UE, suposa que el "**dèficit acumulat**" a Catalunya dels anys 2010 i 2019 -aquests inclosos- és d'uns **50.000M€**.

Aquesta taula mostra el percentatge de despesa per educació a partir del **PIB de Catalunya** i concreta el càlcul en milions d'euros que caldria per arribar al 6% del PIB.

	2010	2017	2018	2019 FONT DATOSMACRO.COM
PIB	209.792M€	232.187M€	241.670M€	237.505M€
PIB destinat a educació	4,3%	3,6%	3,67%	3,7%
Milions d'euros invertits en educació	9.020,97M€	8.358,73M€	8.869,29M€	8.787,69M€
Si apliquéssim el 6% del PIB	12.587M€	13.931M€	14.500M€	14.250M€
Per arribar al 6%	3.566,55M€	5.772,49M€	5.630,91M€	5.462,6M€

Aquestes gràfiques ens ajuden a veure quins són els països que més despesa dediquen a Educació i quina diferència té Catalunya respecte a la mitjana europea.



b) ALUMNAT

	2010-11	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	Previsió 2022-23	DIFERÈNCIA 2010/11- 2022-23	EVOLUCIÓ 2010/11- 2022-/23	DIFERÈNCIA A 2021/22- 2022/23	EVOLUCIÓ 2021/2022- 2022/23
INFANTIL 0-3	88.905	79.948	79.773	63.342	71.224	70.915	-17.990	-20,3%	-309	-1%
INFANTIL 3-6	242.256	212.219	209.398	206.132	198.216	189.613	-43.643	-18%	-397	-1%
PRIMÀRIA	441.838	483.712	474.425	469.179	460.311	449.333	+7.495	+1,7%	-10.978	-3%
ESO	276.909	323.334	330.295	337.131	337.327	333.659	+56.750	+20%	-3.668	-1%
BATXILLERAT	85.419	92.584	93.724	97.960	99.274	98.577	+13.158	+15,3%	-697	-1%
CFGM	48.302	60.450	61.315	62.905	66.248	70.500	+22.198	+46%	+4252	+6%
CFGS	44.598	61.579	62.047	62.883	68.088	71.500	+26.902	+60%	+3412	+5%
TOTAL FP	92.900	122.029	123.363	125.788	134.336	142.000	+49.100	+52,85%	+7.664	+5,7%
PFI	7.315	6.999	6.900	7.126	7.506	7.400	+85	+1%	-106	-1,4%
EDUCACIÓ ESPECIAL	6.415	7.087	6.800	7.818	8.067	8.000	+1585	+24,7%	-67	-1%
TOTAL règim general (amb 0- 3)	1.334.85 7	1.327.91 2	1.324.67 7	1.328.16 4	1.330.65 9	1.316.47 7	-18.380	-1,5%	-14.182	-1%
TOTAL Amb educació adults i ensenyaments règim especial	1.469.97 9	1.604.50 7	1.524.75 5	1.563.80 0	1.593.60 5	1.588.73 3	+118.754	+8%	-4872	-1%

Font: elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació. S'elimina l'alumnat que estudia en centres estrangers.

Com podem comprovar, el nombre d'alumnat de règim general continua reduint-se a infantil, primària i l'ESO i **creix de manera molt important a cicles formatius amb 7.664 places** i sabem que aquesta dada encara és provisional.

Aquesta tendència demogràfica es veia venir i sorprèn que no s'hagin posat tots els mitjans per poder abastar a tot l'estudiant. L'exemple més clar són els i les estudiants d'FP que han quedat fora del sistema perquè no s'ha donat resposta a la demanda.

En nombres generals, podem veure que l'alumnat de règim general ha baixat per la tendència demogràfica, abans esmentada, però l'alumnat en general es manté, **això vol dir que actualment la ciutadania valora molt la formació al llarg de la vida, per tant, les administracions han de donar resposta a aquesta demanda i possibilitar projectes laborals i de vida dignes i motivadors.**

c) DISTRIBUCIÓ ALUMNAT

La distribució de l'alumnat de les diferents etapes entre tipologia de centres d'aquest curs 2022-23 és la següent:

		CENTRES PÚBLICS		CENTRES CONCERTATS		CENTRES PRIVATS	
		NOMBRE alumnes	%	NOMBRE alumnes	%	NOMBRE alumnes	%
INFANTIL 3-6	189.613	130.884	69%	56.498	29,8%	2.332	1,2%
PRIMÀRIA	449.333	305.395	68%	137.672	30,6%	6.266	1,3%
ESO	333.659	219.136	65,7%	109.816	33%	4.707	1,4%
BATXILLERA T	98.577	66.457	67,4%	12.353	12,5%	19.766	20%
CFGM	70.500	54.000	76,6%	12.332	17,5%	4.168	5,9%
CFGS	71.500	47.000	65,7%	12.977	18%	11.523	16%
E. ESPECIAL	8.000	3.760	47%			4.240	53%
Total	1.221.182	826.632	67,7,%	341.648	28%	53.002	4,3%

Font: Departament d'Educació. Servei d'Indicadors i Estadística. Estadística de l'Educació. Curs 2022-2023

L'evolució d'aquesta distribució en el segon cicle d'educació infantil, primària i ESO és la següent:

	% RESPECTE TOTAL					
	2010-11	2017-18	2018-19	2019-20	2021-22	2022-23
CENTRES PÚBLICS	65'8%	66,31%	66,26 %	66,48%	67%	67,4%
CENTRES CONCERTATS	34'2%	32,40%	32,44 %	32,15%	31,5%	31,2%
CENTRES PRIVATS		1,29%	1,29%	1,37%	1,5%	1,4%

FONT: Elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació i d'Economia.

educació

La inversió educativa per alumne/a en el règim general és la següent:

	2010 executat	2020 executat	2021 executat	2022 definitiu	DIFERÈNCIA 2010-2022	EVOLUCIÓ 2010-2023	DIFERÈNCIA 2021-2022	EVOLUCIÓ 2021-2022
PRESSUPOST DEPARTAMENT EDUCACIÓ	5.539,23	6.053,00	6.537,89	6.555,55	+1016,32	+18%	+17,66	+0,3%
TOTAL D' ALUMNAT RÈGIM GENERAL	1.334.857	1.264.822	1.330.659	1.316.477	-18.198	-1'5%	-14.182	-1%
EUROS PER ALUMNE	4.149,68€	4.785,65 €	4.913,27 €	4.979,61 €	+829,93€	+20%	+66,34€	+1,3%

FONT: Elaboració pròpia amb dades del Departament d'Educació i d'Economia.

Aquest curs el nombre d'alumnat en règim general ha baixat en 14.182 pel descens demogràfic i el pressupost del Departament d'Educació és pràcticament el mateix que el curs passat, per tant la inversió educativa d'euros per alumne/a ha pujat en 66€. Tot i així estem **lluny de les necessitats de l'educació, tal com demostra la comparativa amb els països del nostre entorn més avançats i les recomanacions d'arribar al 6% del PIB.**

2. LA LLUITA DONA FRUITS; ARA CAL CONTINUAR NEGOCIANT LA RESTA

CCOO, juntament amb la resta de sindicats, hem aconseguit que el Departament d'Educació accepti la **reducció d'una hora lectiva a tots els docents** dels centres públics alhora, a partir de l'1 de gener de 2023. D'aquesta manera el personal docent de primària passarà de 24 a 23 hores lectives i el de secundària de 19 a 18 hores, com tenien abans de les retallades del 2011, gràcies a un acord signat en solitari per CCOO l'any 2005. **Això suposa la incorporació de 3472 docents més.**

De totes les reivindicacions de la plataforma unitària aquesta era la més universal, ja que TOT el personal docent (funcionari, interí, substitut, nou o antic) recupera l'horari lectiu anterior a les retallades i alhora es generen molts llocs de treball estructurals. A més a més, els centres, malgrat el trasbals de refer horaris a mig curs, guanyen més personal i obtenen més hores per fer coordinacions, guàrdies i la possibilitat d'una millor atenció individualitzada de l'alumnat amb reforços, desdoblaments, etc. Per tant, a més d'una millora important de les condicions laborals del personal docent, també **representa una millora molt significativa per la qualitat de l'educació.**

En l'acord de l'1 de setembre també hem aconseguit que el Departament accepti **negociar a la mesa sectorial**, al llarg d'aquest 1r trimestre, els següents temes:

- Com es farà la **incorporació d'aquest personal** (CCOO lluitarem perquè aquestes places s'atorguin seguint el número d'ordre de la borsa, sense entrevistes, ni aplicació de la PDI)
- La modificació del punt 4.1.1 de l'Acord GOV/29/2012 de 27 de març de mesures excepcionals per tal de revertir la retallada en matèria d'**estadis** al personal docent no universitari. Recordem que som l'única comunitat de l'estat que hem patit aquesta greu retallada.
- **Regulació i implementació dels nous currículums** tenint en compte a la comunitat educativa i en concret al Consell Escolar de Catalunya dins dels termes que la llei preveu
- Redacció d'un **pacte de continuïtat** per a assegurar l'estabilització del personal interí i acord pel curs 2024-25
- La modificació del **procediment de selecció** de personal per part de les direccions
- **Formació Professional**: fer efectiu el mandat del Parlament de Catalunya l'abril del 2019: Equiparació salarial de tot el professorat, sense excepció, de manera retroactiva

educació

- Aplicar el punt 1.3 de l'acord de la mesa sectorial de 17 de novembre de 2005, sobre les condicions específiques de l'**horari setmanal per al personal docent de 55 a 64 anys**
- La necessària **reducció de ràtios** a desenvolupar al sistema educatiu català fins al curs 2025-26.
- La implementació dels pròxims calendaris escolars i el retorn de la resta de retallades.

La lluita ha donat els seus fruits i, per aquest motiu, hem desconvocat les mobilitzacions previstes al setembre, però **no descartem convocar-ne més a partir d'octubre**, si el Departament no avança de manera efectiva en les negociacions.

Aquest acord només és el primer fins a revertir les retallades i assolir una inversió en Educació del 6% del PIB. Ha estat possible gràcies a l'esforç de tothom que ha donat suport a les mobilitzacions.

És realment una llàstima que, per la manca d'agilitat del Govern, no s'hagi pogut recuperar la reducció de l'hora lectiva per tothom de manera que es pogués implementar a 1 de setembre de 2022, evitant així les moltes dificultats organitzatives que suposarà fer-ho a mig curs. També és una pena que el departament no hagi acceptat concretar el retorn de la resta de retallades en aquest acord.

Des de CCOO considerem que és un bon acord. Tot i així ja vam avisar quan el signàvem que calia que fos ratificat per la nostra afiliació. El resultat de la nostra consulta ha estat: un 66,7% han votat que sí a l'acord i un 33,3% ha votat que no. Ho valorem positivament, però observem també que hi ha una part del personal docent que mostra el seu malestar pel fet que no s'hagi aconseguit la concreció del retorn de la resta de retallades. El Departament d'Educació no hauria d'oblidar que el desgast i el cansament dels professionals de l'educació és latent.

3. FORMACIÓ PROFESSIONAL, LA HISTÒRIA ES REPETEIX

Iniciem el curs 22-23 amb **dos sentiments oposats**:

Per una banda **amb un sentiment de desencís i perplexitat**. Quan semblava que no es podia empitjorar la gestió de la preinscripció a cicles formatius i la previsió de l'oferta pública de places de FP ens trobem amb **la repetició de la crisi educativa de manca d'oferta pública** de places de formació professional que ja es va donar el curs passat, amb milers d'estudiants que es **queden fora, més de 20.000**.

Manca de places de Formació Professional Inicial

Fa anys que l'interès per estudiar FP va creixent. L'èxit és fruit de la bona feina feta pels equips docents, de l'esforç dels estudiants per formar-se professionalment i, cal dir-ho, pel reconeixement de força empreses que valoren la feina feta i sol·liciten estudiants de cicles formatius. Amb tot, aquesta demanda no s'ha vist corresposta amb l'oferta pública necessària, tot i un cert increment de places i de docents. La FP ha de ser pal de paller de les oportunitats laborals, de la millora de les condicions laborals de la classe treballadora i de la robustesa dels nostres llocs de treball en front de crisis econòmiques i de canvis tecnològics profunds. El Govern de la Generalitat ha d'apostar decididament per dotar dels recursos necessaris a la formació professional. Ningú que vulgui formar-se professionalment hauria de veure negada aquesta oportunitat.

Si a aquesta manca de places endèmica s'hi ajunta un canvi en els criteris de preinscripció que impedeix a milers de sol·licitants tenir plaça només perquè aquest curs no han acabat quart d'ESO o ja tenen 18 anys, la desesperança d'aquests milers de joves o no tant joves és total. Quan el conseller decideix unilateralment dos vies a la preinscripció als cicles formatius de grau mitjà, en contra de l'esperit del document concertat "Proposta de criteris de planificació de l'oferta de Formació Professional FPCAT 365", limita la universalitat en l'accés a la Formació Professional, en contra de l'acord assolit en aquest espai i del sentir dels centres educatius.

Aquest setembre s'ha convertit en un mes d'"espera" i de desconcert per als nois i noies que s'incorporaran tard als centres, els afortunats que finalment puguin fer-ho, però corrent un risc molt més alt (del 50%) d'abandonament escolar prematur que els seus companys i companyes.

El Departament d'Educació haurà de donar explicacions de com ha encaixat **11.722 persones sense plaça sol·licitants d'uns cicles formatius determinats dels quals no hi ha plaça** amb les 13.626 places vacants d'altres professions que res tenen a veure amb les sol·licitades.

Veurem altra volta com el Departament disfressarà la seva manca de planificació, inversió i d'encaix d'oferta-demanda amb dades de matriculació de l'alumnat provinent de 4t de l'ESO

educació

en els cicles formatius de grau mitjà?, amb les xifres de places vacants de determinats cicles formatius?, reduint la xifra quasi a zero de la infraoferta, sense parlar de les sobreràtios (33 alumnes/grup), tampoc fer incís en l'alumnat de cicles formatius de grau mitjà que no pot continuar formant-se cursant un grau superior, que ascendeix a 8361 alumnes. CCOO denunciem aquesta situació que expulsa als joves del sistema públic de FP, negant-los l'accés a una professió que els pugui permetre accedir a llocs de treball de qualitat.

Als efectes causats per la manca de planificació territorial i de places públiques enguany hi hem d'afegir la doble via de matriculació als cicles formatius de grau mitjà, prioritant l'alumnat que enguany finalitzava quart d'ESO, introduïda pel conseller de manera unilateral, l'avançament del període de preinscripció però amb un allargament del procés inexplicable amb l'avançament del curs lectiu imposat.

En un context de manca de places, establir dues vies de matriculació és decidir qui és queda fent FP i qui no, canviant les regles a mig curs, quan es va conèixer la normativa de preinscripció, deixant perplexes a les persones orientadores, alumnat de centres de formació d'adults, de primer de batxillerat o de cicles formatius que volien canviar d'ensenyament o el que és més flagrant alumnat d'ESO que ja s'havia quedat sense plaça el curs passat.

No ens podem permetre que centenars de milers de persones treballadores no qualificades, sovint amb les pitjors condicions laborals de totes, pateixin per mantenir aquestes feines cada dia de l'any i mentrestant milers de catalans i catalanes, cada curs, amb la voluntat de formar-se, no trobin sortida a les seves aspiracions.

La formació professional és una qüestió educativa de país i de govern, d'igualtat d'oportunitats i de drets socials i la recepta a la situació de la FP Inicial actual ha de venir de la mà de la planificació, prospecció i inversió amb la creació de places optimitzant l'ús dels centres públics, adequant-ne les instal·lacions i amb la posada en funcionament de nous centres quan sigui necessari.

Per altra banda, **un sentiment positiu** davant dels **processos d'estabilització** que s'inicien enguany, tenint en compte que el col·lectiu de **professorat de FP** arrossega uns alts índex d'interinatge que arriben a més del 50% en global i de la situació tan precària en la qual està **el professorat especialista**, i el traspàs previst de molt bona part del **professorat tècnic de FP al grup A1**, que esperem que ja es pugui produir aquest primer trimestre finalment. **Aquests** són motius d'optimisme atès que responen a aspectes llargament reivindicats pel nostre sindicat, que representen una millora significativa de la situació laboral del professorat de FP. També l'és **la creació prevista de centres de Formació Professional Integrada**, fruit del treball de concertació del Sistema FPCAT, en el qual CCOO hi som presents com a sindicat majoritari, deixant de ser Catalunya l'única comunitat sense la presència d'aquests centres.

Centres de Formació Professional integrats

Des del Sistema FPCAT CCOO hem treballat de manera concertada el decret pel qual es regulen els centres de formació professional integrada. **La implementació d'aquest decret ha de servir de punta de llança per prestigiar la FP**, dotar-la de molts més recursos i integrar la formació de les persones al llarg de tota la vida. La formació inicial per qui vol començar una carrera professional, la que permet millorar les condicions laborals dels qui ja tenen experiència i la que ofereix alternatives i oportunitats als treballadors i treballadores de sectors en risc per canvis estructurals econòmics o tecnològics o a aquells que estan a l'atur. Aquest decret posa les bases per a que, amb els centres integrats del Departament d'Educació com a avantguarda, tota la ciutadania tingui dret a rebre la formació professional que necessita al llarg de la seva vida de manera universal i sense distincions. **Des de CCOO vetllarem perquè es desplegui la xarxa de centres integrats i farem per manera que s'asseguri aquesta universalitat a la FP presencial i també a la no presencial** per les persones que en tinguin perfil, a través de la cobertura d'aquests centres i coordinació amb l'IOC. **Un IOC que ha de ser dotat d'autonomia de gestió i recursos adients** de manera urgent per ser un centre públic motor de la FP no presencial en coordinació amb els centres integrats, davant del creixement exponencial de la FP privada en línia, elitista i privativa en la majoria dels casos per a les persones que formem part de la classe treballadora.

El professorat tècnic de Formació Professional

El professorat de formació professional tots aquests anys ha viscut amb la percepció que a FP hi havia professionals de primera i altres de segona. La separació de les especialitats docents en dos cossos diferents ha causat greuges entre companys i companyes des de fa molts anys. La possibilitat que aquest greuge no es veiés reflectit en el sou hi ha sigut sempre, a través d'un complement, però a Catalunya el Departament d'Educació no ha volgut entrar mai a negociar-ho. Arran de la nova llei educativa, la LOMLOE i de la regulació de la Llei de FP estatal, aquesta separació entre cossos de les especialitats de formació professional s'escurça atès que la majoria de professorat tècnic especialista passarà al grup A1. Emplacem al Departament a que, tant bon punt la normativa estatal n'hagi establert el marc, s'executi el procediment de traspàs tan ràpid com sigui possible.

Pel que fa als docents de formació professional que, malauradament i en contra dels criteris de CCOO, no podran passar al grup A1, cal negociar de forma immediata un acord d'equiparació salarial per tal que, d'una vegada per totes, els professors i professores amb les mateixes feines i responsabilitats no tinguin diferents condicions laborals.

Estabilització del professorat de FP, del professorat especialista de FP i del professorat d'Arts Plàstiques i de Disseny

El pacte d'estabilització acordat amb CCOO a nivell estatal, tramitat com a projecte de llei i posteriorment **concretat en l'àmbit de la Funció Pública** (amb un augment important de les places dels processos d'estabilització) també beneficiarà a milers de docents de FP. Hi haurà 1520 places en el concurs de mèrits (762 del cos de secundària i 668 del cos de professorat tècnic) i 1500 places en el concurs d'oposició extraordinari.

educació

Que més de 3000 docents de FP s'estabilitzin és un avenç molt significatiu en la millora de les condicions de treball, que haurà d'anar acompanyat d'un pacte d'estabilitat perquè ningú es quedi enrere.

És també un avenç considerable el nombre de places a les quals pot optar **el professorat especialista**: 98 places en la via excepcional de mèrits i 140 places en la via del concurs oposició d'estabilització, entre places a jornada sencera i parcial.

El professorat d'Arts plàstiques i disseny compta amb 152 places en el processos extraordinaris d'estabilització. Una quantitat important però que es queda curta donada l'especificitat d'ambdós cossos que el componen, sobretot el de mestres de taller. Es tracta d'un col·lectiu docent molt minoritari i molt castigat a nivell de temporalitat, superior al 50%, i que ha patit durant dècades processos selectius molt espaiats. A aquest fet cal afegir-hi les condicions de treball **del cos de mestres de taller**, que realitzant les mateixes funcions que la resta de professorat i tenint més càrrega de treball derivada de la gestió i manteniment dels tallers pateixen el greuge de rebre una remuneració inferior. **CCOO en aquest curs continuarem amb la reivindicació de l'equiparació de condicions de treball d'aquest col·lectiu.** A una mateixa feina, les mateixes condicions.

El curs 22/23, el curs de l'Acord de FP

La qualitat de la FP és indèstriable de les condicions de treball del seu professorat. Els i les docents de les diferents especialitats de formació professional dediquen moltes hores a realitzar tasques que curs darrera curs són "invisibles" pel Departament com la gestió i manteniment de les instal·lacions i els equipaments de les diferents famílies professionals, l'estar al dia dels canvis tècnics, tecnològics i de gestió dels nostres sectors professionals que requereix d'una formació contínua constant, l'elaboració del material d'aprenentatge per l'alumnat és molt habitual, amb l'afegit de la manca de materials educatius de FP en català, entre altres esculls.

Cada curs creixen els projectes inclosos en la carta de serveis de FP: acreditació de competències, mobilitat (intercanvis d'alumnes i estades de pràctiques a l'estranger), projectes d'innovació i qualitat, formació a altres docents, a persones treballadores i aturades, pràctiques a alumnat de l'IOC, etc. Algunes d'aquestes tasques o coordinacions són remunerades però gairebé mai tenen un reconeixement horari, posant entre l'espasa i la paret al professorat en haver de consumir molt del seu temps personal sense compensació horària.

Davant de l'evolució de la concepció dels centres de FP i de perla figura i atribucions del professorat de FP, més enllà de reclamar la reducció de les hores lectives suficients per al desenvolupament dels diferents projectes i coordinacions, i tutories (ordinària, de Formació en Centres de Treball i de FP Dual), cal **un nou Acord de FP que reculli totes les condicions que han de reunir els centres de FP i les condicions de treball dels seus professionals.**

Confiam que la voluntat d'arribar a acords que s'ha començat a manifestar molt tímidament per part del Departament aquest inici de curs i que ha tingut un primer fruit en un pacte

educació

parcial assolit en el si del comitè de vaga, no s'aturi, i que per tot l'esmentat anteriorment Educació estigui a l'alçada de les noves condicions i recursos que la FP de Catalunya del segle XXI requereix, els centres educatius i el seu personal, actualitzant-les amb un nou Acord de FP, com es feu en el seu moment en el darrer acord de 1999.

4. L'ESTABILITZACIÓ DEL PERSONAL EDUCATIU A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Gràcies a l'acord signat per CCOO, CSIF i UGT el 5 de juliol del 2021, amb l'objectiu de reduir la temporalitat al 8%, i el de funció pública a Catalunya, signat el 9 de maig per la IAC (USTEC), UGT i CCOO, per augmentar el nombre de places ofertes, aquest any es produirà **el procés d'estabilització de plantilles d'educació més gran de la història amb 30.649 places de cossos docents i personal laboral del Departament d'Educació.**

Aquests processos han de posar fre a les elevades taxes de temporalitat del personal docent (properes al 40%) i laboral (aproximadament del 70%) que patim actualment degut a la manca de convocatòria de processos de concurs-oposició durant dècades per part del Departament d'Educació. Aquesta temporalitat tan elevada, a més de provocar una situació gravíssima de precarietat i d'incertesa laboral als treballadors i treballadores, ha comportat una disminució de la qualitat de l'educació per la constant rotació de personal en els centres. Considerem que l'elevada quantitat de places que hem aconseguit en els acords permetrà que la immensa majoria de persones interines o temporals puguin estabilitzar-se definitivament. **Tanmateix, des de CCOO, continuem treballant per aconseguir que les persones que eventualment no superessin cap dels processos d'estabilització puguin adherir-se posteriorment a un pacte de continuïtat.**

Places convocades pel personal laboral:

- Concurs de mèrits (juliol 2022) 1.023 places
- Concurs-oposició extraordinari 355 places
- TOTAL **1.378 places**

Places convocades pel personal docent interí :

- Concurs de mèrits (setembre 2022).....12.859 places
- Concurs-oposició extraordinari (juny 2023).....14.246 places
- Concurs-oposició ordinari (juny 2024)..... 2.166
- TOTAL **27.433 places**

Des de CCOO hem exigit i reclamat en tot moment que sortissin el màxim de places possibles a estabilització i que fossin de totes les especialitats, incloses totes les de Formació Professional. També hem insistit que les places del professorat tècnic de formació professional sortissin convocades com a cos separat en tots els processos, cosa que el departament s'ha negat a tenir en compte. També, hem denunciat la situació tan greu del professorat especialista de FP que any darrere any ha anat encadenant contractes administratius, i hem instat al Departament perquè procedeixi a l'estabilització immediata d'aquest col·lectiu.

CCOO vetllarem perquè tots aquests processos es facin amb les màximes garanties de transparència.

5. LA MANCA DE DEMOCRÀCIA ALS CENTRES EDUCATIUS

Ja fa uns quants cursos que la Federació d'Educació de les CCOO de Catalunya **lloitem amb fermesa i convicció per aconseguir la derogació** de tres controvertides normatives que estan sent, des de fa més de 10 anys, enormement perjudicials per tot el col·lectiu docent de Catalunya. Es tracta dels tres decrets que es despleguen a través de la LEC (12/2009 del 10 de juliol) entre els anys 2010 i 2014: el Decret de Direccions (*Decret 155/2010 de 2 novembre*), el Decret d'Autonomia de Centres (*Decret 102/2010 de 3 d'agost*) i el Decret de Provisió de Llocs de Treball (*Decret 39/14 de 27 de març*).

La Federació d'Educació de CCOO de Catalunya vam iniciar l'anterior curs 2021-2022 un procediment contenciós-administratiu contra el sistema de provisió docent que ja va ser admès a tràmit. **La vista està fixada pel 20 de març de 2023**. Aquest curs que iniciem serà, doncs, de gran importància per la transcendència que podrà tenir aquest recorregut legal.

A més a més, el curs anterior, la FECCOO **vam recollir gairebé 5.000 signatures de suport** entre els col·lectius docents que vam **lliurar al Parlament** per donar suport a la nostra petició i exigència de derogació/modificació de les normatives anteriorment esmentades, abans de l'acte processal.

Aquestes signatures han servit per a organitzar diverses **trobades del nostre sindicat amb els diferents grups parlamentaris** als quals hem exposat les greus problemàtiques que generen aquestes normatives del Departament d'Educació de Catalunya posant èmfasi en el fet que **no existeix cap marc normatiu semblant a cap altre territori estatal** en un context de la funció pública.

Totes aquestes actuacions del sindicat es realitzen dins de la campanya **#Democràcia als centres #AdjudicacionsTransparentes** que va iniciar la nostra Federació el curs 2021-2022. Les evidències demostren que el Decret d'autonomia de centres, el Decret de direccions i el Decret de provisions, així com les següents resolucions derivades d'aquests estan provocant en alguns casos abusos, discriminacions i una absoluta arbitrietat en l'adjudicació i provisió dels llocs de treball dels centres educatius públics de Catalunya.

Hem constatat per la recollida de moltes situacions que s'han anat produint als llarg dels últims anys arreu dels centres educatius de Catalunya, que la normativa és, sense dubte, discriminatòria i tenim constància que la gravetat d'alguns dels casos que hem atès és altament alarmant. En algunes de les adjudicacions i propostes de continuïtat del personal docent no hi ha transparència ni objectivitat i les direccions dels centres no han de justificar les seves decisions mitjançant cap mecanisme: poden decidir sota un criteri inevitablement subjectiu les continuïtats o no de quasi tot el professorat (només el funcionariat amb plaça definitiva al centre té la seva continuïtat garantida). A més a més, les persones que perden la feina no perceben cap tipus d'indemnització encara que tinguin molta antiguitat.

educació

Ens sembla rellevant remarcar que aquest sistema de selecció de personal, en el que el director o directora pot decidir quasi la totalitat de la plantilla docent, no ha demostrat cap efecte positiu ni millora de la qualitat educativa des de l'inici de la seva implementació entre els anys 2010 i 2014. Al contrari, des de la nostra Federació hem constatat que aquesta normativa ha provocat inseguretats, discriminacions, indefensió laboral (com dèiem hem recollit molts casos de mala praxi) i, inevitablement, ha provocat la por a parlar als claustres a causa de la pressió de renovar el curs vinent, així com la competitivitat negativa entre el nostre col·lectiu i els diferents centres.

Aquest sistema ha generat una **sobrecàrrega de responsabilitats als equips directius**, que han esdevingut caps de personal en virtut dels Decrets impugnats, a la vegada que se'ls han delegat moltes altres obligacions de l'Administració. Aquest sistema ha permès, també, la implantació en els centres de diferents canvis organitzatius i metodològics, sovint sense la prèvia reflexió ni el consens del claustre ni el Consell Escolar de Centre, que ha fet que es perdés la capacitat de la presa de decisions col·lectiva.

Tenim molt clar que no totes les direccions cometen mala praxi o hi participen de manera voluntària, però hem de saber i ser conscients que la conseqüència d'aquest sistema és que l'atzar acaba essent determinant. Per a cadascuna de les places adjudicades a proposta (amb "perfils" o "llocs estructurals") escollides arbitràriament per la direcció, al marge del número de borsa, estem deixant sense feina a una altra persona amb una trajectòria possiblement inqüestionable. Té sentit que bons docents perdin el lloc de feina per atzar? Nosaltres creiem que no. A una borsa pública s'hi ha de garantir transparència, publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Una normativa ha de ser garantista, no ha de tenir escletxes que permetin la mala praxi i ha de protegir a totes les treballadores i treballadors. És per aquest motiu i per la manca de voluntat negociadora del Departament d'Educació al llarg d'aquests últims anys, que hem hagut d'iniciar el recorregut judicial.

Vegem les normatives i el procediment d'impugnació utilitzat:

Hem interposat davant el Deganat dels Jutjats del Contenciós-Administratiu de Barcelona recurs contenciós-administratiu contra la *RESOLUCIÓ EDU/1852/2021 d'11 de juny per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres i s'estableix el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent*, publicada al DOGC el 16 de juny de 2021. Així mateix, i en virtut del que disposa l'art. 26 de la Llei Jurisdiccional es ve a impugnar de manera indirecta l'art. 50.6 de Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius, i l'article 10.1 e) del Decret 155/2020, de 2 de novembre, i l'art. 28 de Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per a definir el perfil i la provisió de llocs de treball docents, per ser contraris a l'ordenament jurídic i lesiu per als interessos dels interins i interines de Catalunya .

educació

A les últimes adjudicacions d'estiu publicades en data 28 de juny de 2022, moltes persones amb molts anys d'experiència han quedat sense plaça vacant (plaça d'interinatge amb contracte anual) i han hagut de tornar a cobrir substitucions.

Adjuntem alguns dels molts exemples de les moltíssimes situacions de discriminació recollides a finals del curs anterior:

TESTIMONI 1: L.P.S.
 Després de 3 cursos escolars treballant a la mateixa escola (Centre de Màxima Complexitat), aquesta persona ha patit un ictus i una operació i, per aquest motiu, ha hagut d'estar de baixa laboral aquest darrer curs.
 No l'han renovat a ella però sí a la seva substituta sense vacant pel proper curs (les dues són interines). Ha quedat sense feina.

TESTIMONI 2: S.B.V
 Una docent embarassada (número al voltant del 14.000 a la borsa), la truquen per anunciar-li que la seva plaça serà coberta per una persona de l'equip directiu amb experiència. Però en les adjudicacions provisionals observa que han reclamat dues persones que havien fet una substitució al centre (amb un número 40.000 i un 30.000), en procediment d'entrevista encoberta" (eren persones conegudes per l'equip directiu). Es pregunta per a què serveix el número d'ordre i on queda el dret de les dones a poder quedar-se embarassades sense córrer el risc de perdre la feina.

TESTIMONI 3: M.G.C.
 Després de quedar-se embarassada (ara està de baixa) i assegurar-li la continuïtat, no li han donat cap vacant (ni a l'escola on estava ni a cap de les 60 escoles del llistat/ té nº 21.000 i 5 anys treballats a la pública).

TESTIMONI 4: A.G.S.
 Docent de baixa mèdica per embaràs complicat des del gener 2022. El centre on està no li ha ofert la continuïtat pel fet d'implicar començar el curs estant de permís de maternitat, malgrat que ella ha comunicat la seva voluntat de continuar en el mateix centre.

TESTIMONI 5: M.G.S.
 Una docent que pateix una delicada salut i que ha estat de baixa gairebé tot el curs per temes mèdics no ha pogut obtenir plaça en el mateix centre, i li han donat la seva vacant a una interina amb un número molt alt. Lamenta que "gràcies" al Decret de Plantilles les direccions dels centres no la confirmen mai i demana que es revisi el procés d'adjudicacions per tal que siguin justes.

“ TESTIMONI 6: A.R.P

Una funcionària en Comissió de Serveis per l'article 25 (baixes per fibromiàlgia i fatiga crònica, entre altres patologies) amb 24 anys a la docència. Lamenta que mai li donen possibilitat de continuar en el mateix centre, és més, li demanen que si us plau demani altres escoles al·legant que el perfil que té no els va bé. Afegeix que hi ha un grup de persones reclamades reiteradament (interines i amics/gues de direcció) de manera subjectiva. Denuncia que els funcionaris com ella que expressen la seva opinió estan mal vistos i se'ls convida a marxar, sense cap explicació pedagògica.

Es queixa que les direccions dels centres amb l'actual Decret de Plantilles aprofiten per fer i desfer places estructurals a conveniència pròpia tot deixant sense feina a persones amb numeració baixa (amb antiguetat), o com és el cas d'aquest testimoni, essent funcionària amb CS Article 25.

Denuncia la discriminació, la creació de perfils inexistents, la irregularitat en l'adjudicació de vacants i manifesta la impotència de sentir-se despreciada i menyspreada per les direccions dels centres.

“ TESTIMONI 7: D.M.N.

Aquesta docent en Comissió de Serveis al centre actual estava en tractament per càncer i no va fer la sol·licitud de permanència a temps per aquest motiu. El centre en el que està ha decidit reclamar, sense comunicar-li, a dues altres companyes en situació de PP (funcionària amb plaça provisional) i no a ella.

“ TESTIMONI 8: C.L.M.

Aquest testimoni explica que per adaptacions degudes a la seva malaltia professional no li han donat cap vacant i la directora ha reclamant persones amb menys requisits i un número a la borsa superior al seu.

“ TESTIMONI 9: F.S.

Després d'estar dos anys treballant en el mateix centre, durant aquest curs 21-22 ha decidit demanar una reducció de jornada per cura de fills. Explica que en cap moment ha tingut cap problema amb direcció, ni mai li han cridat l'atenció. Al contrari, diu que sempre han demostrat apreciació cap a la seva tasca docent i la seva implicació i, per aquest motiu, va signar el full de continuïtat al mateix centre. El fet és que a les adjudicacions provisionals no ha obtingut cap vacant, ni al centre actual ni a cap altre. Quan demana explicacions a la direcció, li diuen que han decidit confirmar a la persona que cobria el seu terç perquè tenia un perfil més adient al projecte de centre.

Lamenta la situació, el disgust, la decepció davant d'aquest fet i la falta d'empatia i d'explicacions per part de la direcció del centre. També denuncia que 4 persones, a més de la persona que el centre reclama en el seu lloc, han obtingut plaça amb la seva especialitat en un centre que ella havia demanat amb un número d'ordre més alt que el seu. Denuncia que les conseqüències del Decret de Plantilles són evidents i demana que s'acabin les arbitriarietats i que hi hagi més transparència.

“ TESTIMONI 10: E.R.

Una docent amb un nombre de barem que ronda el número 16.000 a la borsa docent (6 anys treballats) que està en procés de tractament oncològic ha perdut la plaça al centre on era assignada aquest curs. Segons li ha comunicat la direcció, el centre ha perdut el lloc de treball. Degut a què no hi ha places de lliure elecció disponibles, ha quedat sense feina. En aquesta situació de baixa mèdica no podrà ni tant sols cobrir substitucions.

Després de recollir i analitzar amb profunditat els greus efectes del sistema des de la FECCOO seguirem, de manera incansable, protegint i vetllant per recuperar tots els drets perduts del nostre personal docent.

6. L'EDUCACIÓ INCLUSIVA AL SISTEMA EDUCATIU NO APROVA

La Federació d'Educació de CCOO tornem a fer una nova **lectura del desplegament del Decret 150/2017** d'atenció educativa en el marc d'un sistema educatiu inclusiu i de l'Educació Inclusiva en general. **Les CCOO sempre ens hem posicionat clarament a favor de l'educació inclusiva amb garanties** perquè en el nostre ADN està aconseguir una societat inclusiva per totes les persones i una de les eines més importants que tenim per aconseguir aquest objectiu és proporcionar a tot l'alumnat un sistema educatiu inclusiu.

Ens emmarquem també en la Convenció del 20 de novembre de 1989 dels Drets de l'Infant. Allà ja es va situar clarament els quatre principis bàsics: la no discriminació (article 2), l'interès superior de l'infant (article 3), el dret al seu desenvolupament (article 6) i el dret a la participació infantil (article 12). Volem fer esment també de l'article 23 que parla dels drets dels infants amb discapacitats i dels articles 28 i 29 que parlen del dret a l'educació.

I dins d'aquesta introducció volem afegir que **l'educació no ha de ser un privilegi**, sinó que el nostre sistema educatiu ha d'atendre les necessitats d'aprenentatge de tots els infants, joves i persones adultes posant especial atenció amb els que tinguin més necessitats educatives especials o específiques pel seu entorn social o econòmic. Esperem que les propostes que avui presentem puguin ajudar a millorar l'atenció a l'alumnat i a les seves famílies. **I que serveixin per millorar les condicions de les professionals que hi treballem perquè som la clau de volta per avançar cap la direcció que pretenem que és la d'aconseguir una societat més equitativa i que fomenti la igualtat d'oportunitats i la cohesió social.**

A l'octubre farà cinc anys de l'aprovació del Decret 150/2017 i des de CCOO sempre hem dit que per poder implementar aquest Decret es requereixen **recursos, transparència en la seva assignació, formació i participació del conjunt de la Comunitat Educativa.** En aquesta compareixença volem demanar explícitament que es destini el pressupost suficient per implementar aquest decret perquè la manca de recursos per l'educació inclusiva comporta conseqüències gravíssimes sobre la vida de les persones.

Passem a descriure diferents aspectes que no s'estan complint en el desplegament del decret:

0-3: Aquesta etapa és clau en el desenvolupament global de l'infant, per aquest motiu cal garantir a tots els nens i nenes la possibilitat de desenvolupar-se en un entorn que garanteixi les seves necessitats individuals. Als centres d'educació infantil de 0-3 anys (llars d'infants-escoles bressol) encara no està incorporada la figura de l'educadora d'educació especial per poder donar resposta a les necessitats d'alguns infants, que tot i no tenir un diagnòstic clar degut a la seva curta edat tenen necessitats específiques que cal tenir molt en compte per garantir el seu millor desenvolupament. Per poder oferir una educació inclusiva a l'escola bressol també **cal adaptar el currículum** i és primordial **adequar els espais i els materials.**

educació

Fer una atenció primerenca i un seguiment individualitzat. A més de fer un acompanyament i suport a les famílies. **També és bàsic augmentar els recursos humans**, per poder garantir una educació més individualitzada. Per tant un aspecte clau per poder complir amb aquesta qüestió és **baixar les ràtios**. Ens sorprèn que s'abaixin les ràtios a I3 i no es plantegi baixar-les a I2 quan els infants tenen unes necessitats d'atenció individualitzada molt més grans. Un altre aspecte important per poder parlar d'una educació inclusiva real, seria oferir més **formació a les educadores** i la necessitat de disposar a l'escola de **professionals especialitzats** com logopedes, psicòlegs, fisioterapeutes....

Aules d'Acollida: Durant aquests darrers anys **aquest recurs ha minvat de manera generalitzada**. Aquest fet **ha comportat greuges a l'alumnat nouvingut** i ha restat igualtat d'oportunitats. Aquest recurs ha estat realment essencial per implementar amb èxit el model d'immersió lingüística, del que aquests mesos tant en parlem, i promoure l'ús social de la llengua catalana. **L'oralitat d'una llengua necessita de la seva pràctica continua** i en escoles on la llengua catalana no és la llengua familiar de l'alumnat es necessita treballar en grups petits per consolidar els aprenentatges. A més a més la dotació de docents en aquestes aules es produeix només a inici de curs, **per tant si arriba alumnat nouvingut un cop el curs s'ha iniciat no s'augmenta la dotació d'aules d'acollida** al centre. Certament s'ha fet una excepció amb l'alumnat ucraïnès que ha arribat a alguns centres perquè s'ha atorgat alguna dotació. Però majoritàriament **aquestes dotacions són inferiors a les requerides**, per exemple: a un centre de Calella amb 19 alumnes nouvinguts només s'ha dotat amb ½ docent. També cal que l'alumnat de llengües no romàniques pugui disposar de més anys a l'aula d'acollida i que aquest recurs s'ofereixi al cicle inicial de primària perquè ara només s'ofereix a partir de 3r de primària.

SIEIs (suports intensius per a l'escolarització inclusiva): Arran de les retallades del 2012 es va perdre mitja dotació de personal docent a secundària que **ja s'hauria d'haver recuperat fa molts anys**. La ràtio de les SIEIs era de 8 alumnes al principi i després va pujar a 10. Als centres ja es veu clarament que la ràtio **hauria de tornar a 8**. A més a més, la dotació de SIEI es considera un recurs temporal i els docents que hi treballen estan en comissió de serveis o són persones interines. Per tal de millorar la qualitat cal que siguin llocs estructurals i que els centres on hi ha SIEI rebin una dotació econòmica extra per a poder adquirir materials pedagògics.

CREDA (logopedes): El Decret 150/2017 preveia que els CREDA havien d'estar dotats almenys amb 545 professionals. La dotació actual és de 435,5 (algunes dotacions són temporals per covid). **Aquest nombre tan baix de personal de logopèdia perjudica molt alumnat**. Moltes famílies decideixen portar als seus fills i filles a un servei privat, però les famílies que no tenen aquests recursos econòmics es queden sense la prestació del professional amb les conseqüències que es generen per l'aprenentatge dels seus infants. A part, caldria estabilitzar aquestes plantilles, ja que només un 22% són definitives.

CEEPSIR: La transformació dels actuals Centres d'Educació Especial en centres proveïdors de serveis i recursos, **és una de les mesures més importants d'aquest Decret**. Des de

educació

CCOO sempre hi hem donat suport si el **personal** d'aquests centres disposava **de la formació necessària** i si es **negocia** amb la representació sindical els canvis laborals que representa, cosa que no ha succeït. Ara fa pocs dies que s'ha publicat finalment al DOGC, després de quatre anys i mig, la convocatòria per a la creació dels 28 centres d'educació especial proveïdors de serveis i recursos. En l'actualitat, ja hi ha 7 centres concertats i 8 centre públics que estan fent aquestes funcions de CEEPSIRs. Caldria revisar també les ràtios dels centres d'educació especial.

Personal de Suport Educatiu: Per atendre els infants al llarg de la seva etapa educativa i podríem dir al llarg de la seva vida, i especialment els de necessitats educatives específiques hem d'assegurar que les professionals que tenen a càrrec la seva educació estiguin ben formades i qualificades. El sistema de Formació Professional ha d'habilitar nous cicles de Grau Superior que formin professionals competents per assumir la diversitat de les aules i l'acompanyament al llarg de la vida. **En concret volem proposar que s'implanti un nou Cicle de Grau Superior d'Educahores d'Educació Especial.**

Volem exposar amb més detall dos aspectes concrets de l'educació inclusiva. Un que està relacionat principalment amb la qualitat educativa i l'altre amb les condicions laborals.

Sobre la qualitat educativa hem escollit l'Atenció Educativa Domiciliària, creiem que és un recurs molt important perquè atén l'alumnat més vulnerable de tot el sistema i perquè no té prou visibilitat.

L'Atenció Educativa Domiciliària atén actualment al voltant de 250 infants i joves per curs escolar només a Barcelona. «L'equip educatiu estable» està format per 9 persones docents i es va consolidar el curs 2017-2018 com a projecte per constituir un servei de qualitat junt amb les Aules Hospitalàries i els Hospitals de Dia per atendre a l'alumnat amb algun tipus de malaltia. **És un recurs del sistema educatiu per acompanyar en l'etapa d'ensenyament obligatori els infants i adolescents en situacions generades per processos de malaltia de mitja o llarga durada.** Les persones docents que hi treballen estan educant i compartint vivències amb infants i joves amb malalties físiques o mentals, de vegades molt greus, com càncers, depressions, fòbies, trastorns alimentaris, maltractaments i abusos, intents de suïcidi, etc. Les docents d'AED es traslladen als domicilis particulars. **Conviuen amb ells i elles durant moltes hores a la setmana, i els acompanyen en la malaltia.** Aquestes professionals estan soles davant d'aquestes situacions. A la vegada, s'han de coordinar amb escoles, instituts, EAPS, Serveis Socials, CSMIJ's, entre d'altres recursos. **Tenen molts problemes per la manca de reconeixement del servei**, i han d'establir plans i itineraris educatius conjunts, que s'adaptin al màxim a les circumstàncies de singularitat. Durant aquests anys, els membres de l'equip estable a més de la tasca docent, han coordinat recursos, gestionat xarxes, establert plans de treball, creat documents, s'han continuat formant, i fent recerca d'altres serveis similars inclús a nivell internacional. Però tot i així, continuen sent invisibles. **La situació actual és molt crítica.** L'equip estable de les 9 professionals intenten acompanyar a la resta del professorat que treballa en domicilis. Són unes cent docents. El nomenament

educació

d'un docent d'AED és d'un terç de jornada per alumne/a. Es nomena un docent de la borsa per número d'ordre sense tenir en compte cap tipus d'especialització, ni requisit de coneixements, ni experiència. És a dir, **el Departament està enviant als domicilis, en la majoria de casos, persones o que no han treballat mai com a docents, o que no tenen cap tipus de formació ni experiència amb alumnat malalt** ni amb temes de salut mental, i això comporta diàriament situacions molt, molt, complicades en les que les persones docents es troben absolutament soles. Cal tenir en compte que cada curs acompanyen alumnat en situació de final de vida. De veritat el Departament d'Educació creu que no es necessiten especialistes que puguin sostenir professional, psicològica i pedagògicament aquesta tasca? Es poden seguir enviant als domicilis a persones sense formació ni experiència, que treballen amb infants i joves que es troben en situacions de vida límit? **El servei no té cap estructura**, les professionals estan molt sovint desbordades, no disposen de cap tipus de materials, ni tan sols dels tecnològics, l'alumnat en la majoria dels casos no té ni ordinadors per treballar, per posar un dels molts exemples. Durant molts anys les docents no han tingut ni un espai físic per reunir-se i després de la demanda reiterada han aconseguit la cessió provisional d'un espai per a reunions i amb una saleta per material bàsic. Però donat el volum de professorat al llarg del curs, aquest espai i materials no arriben a cobrir les necessitats del servei. Fins i tot algunes editorials han hagut de cedir gratuïtament llibres de text digitals per poder treballar amb l'alumnat que no disposa de material o de centre educatiu de referència. S'han sol·licitat reunions per exposar aquestes demandes i **al juny del 2019 i al juny del 2021, la resposta que van obtenir va ser que aquest servei no era prioritari**.

Al curs 2020-2021, davant l'increment exponencial d'alumnat, l'equip estable assumeix "tutoritzar" 15 mestres d'AED durant tot el curs, fent hores extres. **Fa dos cursos que estan esperant una Resolució del Departament d'Educació, que doni estructura legal al servei, a dia d'avui no saben res d'aquesta proposta de resolució**.

Durant la pandèmia no van rebre cap protocol per escrit davant la covid-19 ni per elles ni per l'alumnat. **No tenien EPIs**, ni tests d'antígens i quan hi havia algun contacte estret amb alguna persona positiva, no existia cap protocol específic per l'alumnat.

Sobre les condicions laborals: Les docents que hi treballen no tenen el complement d'itineràncies, ni el complement de perillositat del lloc de treball, ni el complement de tutories. Ni tampoc la dotació d'ordinador portàtil com la resta de docents. Organització i estructura definida del servei (que permeti establir circuits clars, com per exemple els permisos, llicències...).

Sobre la qualitat educativa: Sembla necessari un perfil docent determinat (valoració experiència prèvia, formació específica...). Dotar la coordinació de més personal, ara només hi ha una persona realitzant tota la coordinació (recordem que en molts moments del curs hi ha al voltant de 100 docents en aquest projecte). Caldria establir una Comissió de valoració dels casos. El fet que el Departament no accepti una ampliació de la plantilla estable obliga a haver de recórrer a la borsa de docents. El Servei hauria de tenir la consideració de centre educatiu i hauria de tenir un codi de centre, amb una dotació pressupostària per comprar

material, fer fotocòpies que moltes vegades les han de pagar les pròpies treballadores.

Per la presentació detallada sobre les condicions laborals de les persones treballadores hem escollit el col·lectiu del personal vetllador perquè és qui té més precarietat laboral i menys reconeixement.

El Decret 150/2017 no esmenta el personal vetllador. Des de CCOO no podem acceptar la invisibilitat d'aquest col·lectiu al decret; no sabem si el Departament no el considera part de l'Educació Inclusiva o bé si tenen la intenció de fer-ho desaparèixer a mitjà termini. **Fa molts anys que ja vam denunciar la situació de subcontractació i durant aquest temps hem demanat al Departament d'Educació que internalitzi la totalitat d'aquest servei.** No existeix cap argumentació organitzativa ni pedagògica que justifiqui aquest model. Al 2018 vam realitzar una reunió amb el Departament que davant la nostra crítica de la inexistència d'aquest personal al decret, **ens va informar que no volien cronificar aquesta externalització** però a hores d'ara, encara no s'ha produït cap canvi. Des de CCOO continuarem demanant una solució mentre el personal vetllador continui **patint precarietat, retallada d'hores de feina, no pugui formar-se** en el Departament i no pugui assistir a les reunions de coordinació amb la resta de companyes que atenen l'alumnat. Aprofitem aquest espai per demanar iniciar immediatament les converses sobre aquest col·lectiu per negociar la recuperació del servei sense afectacions laborals per les persones que ara mateix l'estan prestant.

Afegir que aquest col·lectiu està dins del Conveni de Lleure i que les seves funcions poc tenen a veure amb el Lleure Educatiu i molt amb l'Educació Inclusiva, un altre contradicció sense sentit. A més a més, l'abril del 2020 es va aprovar al Parlament de Catalunya que s'establiria un calendari per a la internalització del perfil professional de Vetllador/a, per tal que durant el curs 2020-21 aquestes professionals passessin a formar part de les plantilles dels centres. A dia d'avui, continuem amb més de 2.500 treballadores a tot Catalunya, realitzant una tasca fonamental a les nostres escoles, en unes condicions de greu precarietat econòmica i organitzativa. **Un personal externalitzat que realitza funcions pròpies de l'escola inclusiva dins de l'horari lectiu**, i contractat per la temporalitat del curs escolar, amb jornades molt parcialitzades (ens podem trobar contractes de 5 hores setmanals) i fraccionades, distribuïdes a vegades entre diferents centres, i que poden anar variant durant el curs i reduir-se d'un curs per l'altre. **La proposta des de CCOO és crear una Taula de Negociació per internalitzar aquest perfil de professionals.** Amb l'externalització l'únic que s'ha aconseguit és precaritzar la seva situació laboral.

Aquest curs escolar ens hem trobat amb una nova figura, **la Vetlladora Sanitària** que el que fa són les tasques sanitàries d'aquells infants que requereixen cures per problemes de salut o discapacitat física durant l'horari lectiu. A aquesta nova figura, igual que a la vetlladora, se li adjudiquen unes hores setmanals per cobrir aquestes tasques, que normalment no són més de 7 hores setmanals. Ara per ara, no hi ha constància de les necessitats de formació que acrediti aquest nou perfil, ni de les hores adjudicades. Aquestes treballadores sanitàries estan contractades per empreses del lleure, tot i que realitzen tasques sanitàries. **Des de CCOO**

educació

considerem que aquest perfil és totalment inadmissible, donat que està molt allunyat de la figura de la infermera escolar (amb estabilitat i formació sanitària), que és el perfil que necessita l'alumnat i la proposta que des del sindicat posem sobre la taula. Considerem que la figura de la infermera escolar seria molt més adient per l'alumnat amb necessitats sanitàries i també per a fer funcions de promoció de la salut a tots els centres educatius. **Insistim en la necessitat que el Departament presenti l'Acord marc de col·laboració entre el Departament d'Educació i el Departament de Salut** que ja fa anys que se'ns diu que està en una fase molt avançada. Continuem tenim alumnat amb necessitats sanitàries als centres educatius, sense garantir-los el seu dret a l'atenció sanitària de qualitat que requereixen.

Des de CCOO hem interposat un recurs administratiu contra la licitació que s'inventa un nou perfil que no apareix al conveni del lleure ni tampoc és lleure. Donat que per tota resposta tenim silenci administratiu, estem estudiant les accions que prendrem com a CCOO.

Per finalitzar dir que: «La bondat d'una societat es mesura per la cura i l'atenció a les persones més vulnerables». Doncs a hores d'ara no som una societat amb moltes bondats.

7. EN DEFENSA DE LA LLENGUA CATALANA A L'ESCOLA

A inicis del curs passat davant de la complexa situació que s'albirava, CCOO reafirmàrem el nostre compromís en el model d'**escola catalana que sempre hem volgut: pública, de qualitat, laica, inclusiva, democràtica i en català**. La nostra **defensa de l'escola inclusiva i del model d'immersió lingüística** rau en la concepció que "som un sol poble", en el dret de totes les persones de Catalunya a aprendre i usar la llengua catalana (la llengua aranesa a l'Aran) i a conèixer la cultura i la història de Catalunya, elements que defineixen la construcció de la nostra societat, el sentiment de pertinença i que afavoreixen la cohesió social i la concepció d'una sola comunitat. La llengua catalana és un element cohesionador a les nostres escoles que s'ha de mantenir, per la igualtat d'oportunitats, la lluita contra la segregació escolar, també segregació per qüestions de llengua, i la inclusió social.

No anàvem errats, el curs passat l'escola es convertí en el camp de batalla de la judicialització i massa sovint de l'ús partidista de la llengua. Vam assistir a la fermesa de la sentència del TSJC ratificada pel TS que introduïa la obligatorietat d'almenys d'un 25% del castellà en tots els centres educatius, a les pressions foranies al sistema educatiu i a les tensions i desacords a nivell polític i social vers quina opció seria la més adient a nivell normatiu per fer front a la nova situació (la modificació de la LEC, la de la llei de política lingüística i/o un decret del Govern). Tot plegat causant neguit i sensació d'indefensió als equips directius i docents dels centres educatius que reclamaven recolzament, acompanyament i seguretat jurídica al Departament d'Educació. **Des de CCOO vam reiterar el nostre compromís amb la llengua catalana, la llengua pròpia de Catalunya, que es troba en desavantatge, així com vam reclamar responsabilitat als partits polítics, als grups parlamentaris i al govern perquè acceleressin les reformes normatives necessàries per donar seguretat jurídica a l'elaboració i aplicació dels projectes lingüístics de centre.**

Aquest curs l'iniciem amb la notícia que cap centre educatiu aplicarà percentatges en l'ensenyament de les llengües en aplicació de la nova llei sobre l'ús de les llengües en l'educació i el nou decret del català a l'escola, tal com va anunciar el mateix conseller d'educació; amb tot emplacem al Departament a **donar el suport necessari als centres educatius en relació als projectes lingüístics**, també cal un increment de materials didàctics en català en tots els ensenyaments, sobretot en la FP, i planificació de la formació i actualització del personal dels centres educatius.

CCOO continuem treballant per l'acció unitària i el consens vers l'escola i el català, les tensions a tots nivells viscudes els darrers temps ens donen més força que mai i en la defensa de la llengua catalana, per una societat més cohesionada i democràtica. En el document "En defensa de la llengua catalana i per la promoció del seu ús social" aprovat per CCOO de Catalunya manifestem que la promoció de l'ús, ha d'anar més enllà del coneixement de la llengua, i el reconeixement de la llengua van units. Considerem adequat i vigent emprar **la immersió com una aproximació a la forma natural d'aprendre la**

educació

llengua i manifestem la necessitat d'una actualització metodològica en l'aprenentatge de les llengües i un increment dels recursos públics a dedicar-hi.

Hem de tenir present que la segregació escolar, va en contra de la immersió atès que hi ha centres educatius amb una presència ínfima d'alumnat catalanoparlant. En aquests centres, a falta d'àmbit immersiu, cal abaixar ràtios i multiplicar els recursos didàctics, a més d'actuar decididament contra la mateixa segregació. Les famílies volen que els seus fills i filles parlin català, castellà, anglès, i més idiomes si és possible. Aquest **plurilingüisme s'ha de construir a partir de la llengua pròpia de Catalunya com a eix i amb el reconeixement de les llengües familiars i la promoció de l'aprenentatge de més llengües.** Des del nostre sindicat considerem que és necessari un esforç més gran de les administracions i de les entitats i organitzacions per garantir els drets lingüístics de tota la població. Des de CCOO continuem treballant pels consensos i per l'impuls de la llengua catalana i per al seu ús en l'àmbit educatiu, amb la nostra participació en tots els espais de trobada amb la comunitat educativa, com és el cas de Som Escola, i en la resta d'àmbits no gens menys importants com poden ser les propostes de lleure en català adreçades a les persones joves o la seva inserció en el món del treball en català.

8. LA IGUALTAT A L'EDUCACIÓ

En els darrers anys, la lluita feminista ha arribat a un punt d'inflexió a la nostra societat, amb un clam col·lectiu que reivindica una igualtat efectiva entre homes i dones, l'erradicació de qualsevol mena de violència masclista en l'entorn laboral i en la societat, així com la no vulneració dels drets i el respecte a les persones LGTBI. En els darrers temps s'han fet avenços legislatius importants amb l'objectiu de pal·liar i compensar aquestes desigualtats, on encara queda molt camí a recórrer.

El nostre sindicat intervé i negocia mesures d'igualtat, a cada empresa i centre educatiu, amb l'objectiu d'aconseguir aquesta igualtat, proposant accions per eliminar la bretxa salarial, incentivar la corresponsabilitat i afavorir la promoció professional, eliminant el sostre de vidre o la segregació vertical i horitzontal, entre d'altres. Per aquest motiu i com ja hem deixat palès en paràgrafs anteriors, des de CCOO hem denunciat el decret de plantilles dels centres públics, que discrimina i perjudica de forma clara a les dones, pel simple fet de ser mares, o haver de tenir cura d'alguna persona al seu càrrec. **En aquests moments estem en la fase de diagnosi de les dades per negociar el nou pla d'igualtat de la Generalitat** i un dels aspectes més importants per al nostre sindicat és que sent el sector educatiu tan feminitzat, no pot seguir tenint una **bretxa salarial entre homes i dones entorn al 22%** i un nivell de parcialitat que gairebé és el doble en les dones, segurament per motius de cura.

Però l'Educació és l'element transformador i l'eina de canvi més potent que una societat pot tenir per arribar a un canvi cultural tan important com el què hem d'assolir. Si no aconseguim **erradicar** del pensament col·lectiu **els estereotips de la societat patriarcal** que patim cada dia, mai podrem tenir una societat igualitària. S'han de crear també referents de noves masculinitats, que donin alternatives reals, especialment als nens, al sistema educatiu però també als adults per aconseguir un canvi real a la societat.

I per aquest motiu a CCOO creiem que la coeducació és fonamental en tots els àmbits educatius i en totes les etapes educatives (aules, patis, temps de migdia, extraescolars, famílies). Entenem aquesta com la promoció d'una educació que potencia la igualtat real d'oportunitats, l'eliminació de qualsevol tipus de violència de gènere i de tota mena de discriminació per raó de sexe o gènere, així com la integració de forma explícita i amb continguts d'aprenentatge de la perspectiva de gènere.

La coeducació no pot, però, limitar-se a uns quants recursos web per a la implementació de forma individual a les aules, en funció del criteri de cada docent. La coeducació ha de ser un tema cabdal a tots els centres educatius que rebin finançament públic i **s'ha de concretar en una partida pressupostària específica**; s'ha d'integrar dins del projecte de centre, on tota la comunitat educativa es formi i participi obligatòriament, i amb unes administracions que dotin dels recursos suficients per portar-ho a terme. Aquests programes haurien de tenir com a eixos aconseguir capacitat crítica davant el sexisme, respecte a la diversitat, capacitat per al canvi; autonomia personal i independència econòmica, juntament amb la responsabilitat domèstica i la igualtat en l'àmbit públic; lideratge en igualtat i apoderament de les noies; així com una educació afectivosexual en igualtat.

educació

A CCOO, com a sindicat feminista tenim el compromís ferm de treballar en condicions d'igualtat i sense condicions laborals que puguin discriminar a les dones, més encara en sectors tan feminitzats com els que pertanyen a l'educació. La normativa actual obliga a que els sindicats més representatius del sector estem en les comissions negociadores de les empreses on s'estan negociant els Plans d'igualtat i no tenen representació sindical amb l'objectiu de vetllar perquè es compleixi la normativa, s'elaborin plans d'igualtat amb garanties i finalment les plantilles s'organitzin i puguin fer el seguiment i avaluació del què s'hagi acordat.

La Federació d'Educació considera prioritari una millora de les condicions laborals en sectors summament feminitzats com el 0-3 o el lleure educatiu i sociocultural, on la parcialitat, la temporalitat i la precarietat en els salaris, són la normalitat, ja que la valoració d'aquests llocs de treball es consideren de cures i no com una peça clau en la formació de l'alumnat, per aquest motiu des de CCOO, estem reivindicant a tots els nivells (administracions, negociació col·lectiva, plans d'igualtat), el reconeixement a aquests col·lectius.

Tots els nostres representants sindicals de l'estructura, com delegats i delegades als centres de treball, s'estan formant en un itinerari sobre igualtat, tant en la sensibilització, llenguatge inclusiu, normativa vigent sobre plans d'igualtat i protocols sobre assetjament sexual o per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Actualment tenim en negociació a tota Catalunya 49 Plans d'Igualtat en l'àmbit educatiu, en empreses sense representació sindical de més de 50 persones treballadores, però també hem estat presents en totes les comissions d'igualtat allà on tenim representació.

En l'àmbit públic hem iniciat els contactes amb la Secretaria d'Igualtats del govern de la Generalitat, per reactivar aquesta negociació en les administracions públiques i en les meses sectorials, reivindicant el compromís i la inversió necessària, per complir amb l'objectiu d'arribar a una igualtat real.

Una de les propostes que fem, encara sense ser escoltada, és la necessitat d'una persona responsable d'igualtat i coeducació a cada centre, amb el crèdit horari corresponent i suficient, per a organitzar-la dins de cada centre.

9. ESPAI DEL MIGDIA I L'HORA DEL LLEURE EDUCATIU DE LA TARDA

Aquest curs l'iniciem amb la novetat de la jornada continuada durant tot el mes de setembre, i amb el pagament per part del Departament d'una hora de personal del lleure per l'horari no lectiu que realitzarà a les tardes a les escoles.

Aquesta mesura, que responia al problema de conciliació que genera a les famílies aquesta nova jornada, va ser anunciada de manera improvisada a través de la premsa, sense una planificació, i sense seure amb els agents implicats per entendre les dificultats que existien.

Problemàtiques que ens hem trobat:

Falta de personal per cobrir l'atenció de tots els infants, les famílies dels quals volen fer ús d'aquest servei.

Des de l'anunci de la mesura, des de CCOO ja posàvem en preavís que no hi hauria prou personal. A la problemàtica que ja ens hem trobat durant tota l'època de la covid, que les empreses tenien grans dificultats per cobrir les baixes i els canvis de personal de l'hora de menjador, se li afegeix buscar més personal per només una hora de treball a la tarda.

La ràtio que des del Departament s'ha disposat per aquesta hora és de 16 infants un/a monitor/a. Una ràtio diferent del menjador escolar, que és de 15/1 per Infantil, 25/1 per Primària, i 30/1 per Secundària. Tampoc no segueix la ràtio dels casals d'estiu que és de 10 infants-monitor/a.

La realitat que ens hem trobat aquesta primera setmana de curs, ha estat de desajustos en aquestes ràtios per falta de personal de manera generalitzada. Aquests són més o menys agreujats en funció de la capacitat de l'empresa gestora, i de la concentració de població que hi hagi al territori, de la previsió dels centres educatius, etc. **Davant d'aquests desajustos, les solucions que ens estem trobant són la contractació de joves de 16 anys, demanar al professorat que facin aquesta hora amb una contractació nova per aquestes funcions, o tirant de calendari laboral i utilitzant les hores de coordinació i preparació de classes per fer aquesta hora de lleure educatiu, que sigui el personal laboral de suport educatiu qui les faci en la seva jornada, inclús oferir als pares i mares dels alumnes que s'encarreguin...**

El lleure educa!

La falta de personal amb titulació o experiència acreditada, que estigui interessat a treballar durant 20 dies un hora, ha portat tant a empreses com a responsables a buscar treballadors i treballadores amb la intenció única de cobrir ràtio i vigilància d'infants.

Si bé és veritat, que l'espai del lleure no és un espai lectiu ni curricular, i que el pressupost que el Departament ha posat sobre la taula no és per a la contractació de personal especialista ni

educació

d'activitats extraescolars, sinó de monitors/es del lleure educatiu, com hem fet sempre des de CCOO, **volem tornar a posar en valor la importància del lleure educatiu, que aquests dies s'està veient degradat per aquestes circumstàncies.**

Darrere de qualsevol espai de lleure hi ha un projecte educatiu pensat per millorar les habilitats socials, fomentar el treball en grup, la convivència, i que també permet desenvolupar competències i capacitats que milloren l'èxit educatiu. Per tant, el lleure no és un espai únicament de guarda i vigilància.

Des de CCOO fa molts anys que reclamen una regulació del lleure i del temps de migdia com a un veritable espai educatiu, i que aquest no depengui únicament de l'empresa de menjador que el gestiona, sinó que estigui marcat per llei.

Necessitem un decret de menjador actualitzat, que respongui a les necessitats actuals de la societat (l'últim decret és de l'any 2016), que marqui titulacions, ràtios i projectes, i que avanci cap a un menjador universal i gratuït com a part del projecte educatiu.

Des de CCOO demanem que s'implantïn aquestes accions:

- Incloure l'espai de migdia en el Projecte Educatiu de cada Centre.
- Participació de l'equip de migdia en el Consell Escolar.
- Reconèixer la condició d'educadores i educadors de les monitores i monitors de menjador.
 - Garantir la coordinació entre l'equip educatiu de l'horari lectiu amb el del menjador.
 - Personal específic per l'espai del migdia per l'alumnat amb necessitats educatives especials.
 - Reduir les ràtios per educador/a a l'espai de migdia.
 - Garantir que cap alumne/a quedi fora del servei per problemes econòmics.
 - Garantir l'aplicació d'unes condicions laborals dignes.

10. ALTES TEMPERATURES ALS CENTRES I SOSTENIBILITAT

Fa ja moltes dècades que la **comunitat educativa pateix** periòdicament situacions de **desconfort tèrmic** a la majoria dels centres educatius, especialment durant els mesos més calorosos. Malauradament, aquests últims anys el problema s'està tornant més greu degut al canvi climàtic i, aquest curs encara més, per l'avançament de l'inici del curs escolar.

La Federació d'Educació de CCOO, com fem cada curs, hem denunciat la situació públicament i davant del Departament i continuem prenent mesures de temperatura i humitat en molts centres. Aquests primers dies de setembre hem trobat alguna aula a 40°C i moltes, a més de 30°C, també molts patis sense ombres suficients per refugiar l'alumnat del centre. Són situacions molt greus que ja no haurien de succeir. Volem recordar que **la sobreexposició a la calor genera un risc molt important** per la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores i, per descomptat, també de l'alumnat, amb la possibilitat de patir marejos, fatiga, mals de cap, deshidratació, etc., a més a més d'una disminució del ritme de treball i de l'aprenentatge.

CCOO hem instat el Departament d'Educació a adoptar les mesures necessàries per evitar aquestes situacions, que van molt més enllà de comprar a última hora uns quants ventiladors pels centres que es queixin. Cal que reaccioni amb celeritat i elabori un pla d'adaptació dels centres educatius que incorpori un estudi de la realitat bioclimàtica i de confort per determinar les necessitats específiques de cadascun pel que fa a climatització (ventilació, tancaments, aïllaments, elements d'ombra als patis, etc.). **El Departament ha d'oferir els recursos necessaris perquè els centres puguin garantir el dret a l'educació en condicions òptimes de seguretat, salut i sostenibilitat.**

SOSTENIBILITAT: EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I AMBIENTAL

El canvi climàtic és una realitat innegable que afecta cada dia més a les nostres vides i que es fa patent en nombrosos fenòmens meteorològics extrems: sequeres, altes temperatures, freds gèlids, pluges torrencials, tornados, huracans... Hi ha causes constatades que estan provocant aquest canvi climàtic: transport contaminant, edificacions energèticament insostenibles, alta generació de residus, sistema alimentari no sostenible en agricultura i ramaderia, malbaratament d'energia, desforestació... Nombrosos estudis de les administracions públiques denoten la vulnerabilitat de les nostres costes i territoris pel canvi climàtic. A partir de 2050, si no ho impedim, s'inundaran zones costaneres, com per exemple el Delta de l'Ebre, a part del perill de desertificació. És urgent, per tant, prendre mesures que incideixin en aquests aspectes o serà irreversible paralitzar aquesta terrible situació.

Actuacions individuals poden reduir la "petjada contaminant" que generem com a individus, però aquestes ofereixen amb freqüència només resultats testimonials. És necessari que els governs actuïn de manera dràstica o aquesta situació irreversible portarà a la humanitat a un gran patiment.

educació

Els poders públics han de realitzar polítiques globals que incideixin en el nostre medi ambient. El Departament d'Educació han d'assumir també aquesta responsabilitat. Així, al costat d'altres àmbits, s'han de desenvolupar mesures legislatives des del sector de l'educació i que la Federació d'Educació de CCOO exigeix que s'apliquin de manera urgent i sense dilació perquè no disposem de temps per a salvar el nostre planeta.

Sabem que les mesures necessàries no poden provenir en exclusiva de l'àmbit educatiu, però aquestes han de sumar-se a altres múltiples actuacions. Revertir el canvi climàtic ha de ser, per tant, l'eix central de les polítiques governamentals en tots els seus àmbits, en l'educatiu. L'educació, com històricament ha jugat un important paper en altres nombrosos aspectes transformadors, ha de ser agent crucial també d'aquest urgent canvi. Hem de modificar el nostre model organitzatiu en l'ocupació i en hàbits de vida, perquè moltes actuacions que duem a terme són insostenibles.

És per això que la Federació d'Educació de CCOO demana que es prenguin mesures de manera urgent en l'àmbit educatiu, almenys, en els següents aspectes:

Mesures en l'àmbit educatiu per a revertir el canvi climàtic. Què exigim urgentment des de CCOO?

A la llum de l'emergència climàtica, la Federació d'Educació de CCOO considera extremadament necessari que el Departament d'Educació dugui a terme les següents mesures urgents:

- 1.- Elaboració d'un **Pla urgent d'actuació d'emergència climàtica en educació**. Aquest ha de comptar amb el pressupost necessari, perquè l'emergència climàtica ha de ser el criteri prioritari en inversió en matèria educativa com, igualment, en altres àmbits de la vida política. No hi haurà res a gestionar si no hi ha planeta. La inversió d'avui evitarà les enormes despeses que mesures futures poden comportar.
- 2.- Tots els centres educatius i de formació han de comptar amb un **Pla específic educatiu de foment de la sostenibilitat del medi ambient** que contempli continguts curriculars sobre el respecte i cura del medi ambient, incloent la conscienciació en l'ús racional del consum, i tallers i activitats extraescolars i complementàries de reciclatge de materials.
- 3.- **Creació de departaments** de medi ambient en els centres educatius i equips de treball amb coordinadors/es, que, amb els participants, disposin de càrrega horària per al seu desenvolupament amb reconeixement i valoració administrativa per la seva implantació i desenvolupament.
- 4.- Implantació de Centres Integrats d'FP basats en el creixement d'**ofertes de cicles formatius relacionats amb la sostenibilitat i el medi ambient** que potenciïn un nou teixit productiu, incloent formació professional per a l'actualització laboral mitjançant formació presencial i amb un especial increment de semi presencial entre persones

educació

adultes. Això ha de comportar el corresponent creixement de plantilla.

5.- Increment dels recursos de funcionament dels centres educatius perquè en tots els nivells educatius es disposin de **llibres de text en sistema de préstecs** i s'adquireixin **equips informàtics** per a l'alumnat i per al treball docent amb el grup-classe.

6.- **Eliminació en els centres educatius de plàstics d'un sol ús** i de màquines expendedores de **vendes i consum d'aliments processats** en recipients de plàstic o de metall.

7.- **Consum d'aliments de proximitat** en les cafeteries dels centres i menjadors escolars mitjançant **cuines i menjadors de gestió directa**. Disseny de **menús ecosaludables** en els centres educatius que es basin en l'alta proporció de verdures i fruites, el consum moderat de carn i l'absència d'aliments processats i begudes ensucrades.

8.- **Gestió sostenible de residus**. Amb la reducció i l'ús de **contenidors de reciclatge** en tots els centres educatius amb retirada dels residus per part de les administracions públiques.

9.- Reducció de la mobilitat geogràfica de l'alumnat mitjançant l'**escolarització en zones educatives no àmplies**, valorant-se com a criteri prioritari la proximitat del domicili per a fomentar el transport a peu.

10.- Modificació de la normativa que possibiliti l'**acumulació horària** del professorat i treballadors/as dels centres educatius, especialment en el cas de contractes a temps parcial o reducció de jornada, evitant-se al seu torn les jornades partides.

11. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La negociació col·lectiva a l'educació, al llarg del curs 2021-22, ha estat molt viva. Tant és així que al primer trimestre del curs la Federació d'Educació va tancar dos convenis importants, com són el Conveni de Residències i el Conveni de CEDIAP (Centres de Desenvolupament i Atenció Precoç), ambdós del sector de la discapacitat.

Al desembre del curs passat, també **es va arribar a un important acord en matèria salarial al Conveni de Tallers** també del sector de la discapacitat. Aquest acord contempla Taules Salarials per 2021, 2022 i 2023 amb increments mínims respectius de 1,5%, 1,75% i 2% en Centres Especials de Treball i 3% pel 2020 (2,5% 2020 + 0'5% a partir de gener 2021= 3%) als Centres Ocupacionals.

Alhora, en aquest tram del curs passat es va negociar la modificació substancial (article 41 de l'Estatut dels Treballadors) de les condicions de treball a les empreses que proveeixen el servei llicitat de vetlladores al món del lleure.

El segon trimestre, el vam iniciar amb un altre **important acord en matèria salarial al sector del Lleure Educatiu i Sociocultural** amb Taules Salarials que recollien per 2022, 2023 i 2024 increments d'un 1,5% al gener, 1% al setembre, 2% i 2,5% respectivament.

Finalment, en aquest mateix segon trimestre, en el marc del **Conveni de la Formació No-Reglada**, vam tancar un acord salarial que suposava pel 2022 un increment del 2,5%. **A les Escoles d'Educació Especial**, al març de 2022, també vam tancar Taules Salarials 2022 amb un increment del 2% pel personal en pagament delegat i un 3% per la resta.

Tot i ser increments per sota d'un IPC que començava a desbocar-se, els acords salarials assolits han suposat, tant al sector de la discapacitat com al lleure, la descongelació salarial per primera vegada en molts anys. **Globalment, podem dir que hem aconseguit pujades salarials**, però, en la mesura que l'IPC sigui tan elevat, haurem de continuar estrenyent, especialment en aquells convenis pendents de revisions salarials.

D'altra banda, fora de la matèria salarial, també hem arribat a acords importants. En aquest sentit cal destacar l'acord d'**aplicació de la Reforma Laboral** (RDL 32/2021) en el marc del conveni del Personal d'administració i serveis de les **set universitats públiques catalanes** que va suposar la conversió de més de 3000 persones investigadores amb contracte d'obra i servei a indefinits. També cal destacar els acords assolits amb el **personal laboral de la Generalitat** que treballa per l'educació, en la consolidació de 340 TIS (Integradores Socials) i 98 TEEI (Tècniques Especialistes en Educació Infantil).

Una fita important en matèria de negociació col·lectiva que s'ha donat des de l'Àrea Pública de la CCOO de Catalunya ha sigut el tancament amb la Generalitat dels **Acords d'Estabilització de personal interí** que afectaven al Personal Docent no universitari i al Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya que treballa pel Departament d'Educació.

educació

Finalment, no podem deixar de fer esment a l'Acord amb el Departament d'Educació que suposa **la reversió de la retallada de l'hora lectiva a primària i secundària**. Després de mesos de conflicte i lluita amb moltes vagues, ha sigut un pas important en matèria laboral que, a més, té un impacte educatiu important.

El futur, els pròxims mesos

Com hem apuntat, els pròxims mesos, en matèria salarial, estaran marcats per l'elevat IPC i per la lluita al convenis per aconseguir, tal com s'ha definit a nivell confederal, pujades d'un 3,5%, 2,5% i un 2% per 2022, 2023 i 2024 respectivament, amb clàusules de revisió salarial automàtica segons IPC.

En aquest moment, cosa que també marcarà la negociació col·lectiva d'aquest curs, tenim oberts els convenis de tallers, residències, lleure i alhora s'haurà de donar continuïtat a la negociació col·lectiva amb el Departament d'Educació en el marc de la Mesa Sectorial de Personal Docent No Universitari. També cal fer esment al fet que hi ha convenis com el de Personal d'Administració i Serveis i el del Personal de Docent i Investigador de les Universitats Públiques Catalanes que s'hauran de començar a negociar al llarg del curs 2022-23.

També cal destacar el fet important que estem negociant per primera vegada el conveni del sector de la recerca que afecta al voltant de 10.000 persones investigadores. D'altra banda, resta pendent veure com acaba la negociació de les taules salarials 2022 del Conveni de Privada Concertada on l'USOC té majoria i del Conveni d'Associacions al sector de la discapacitat.

Als convenis de privada quedarà veure l'impacte i aplicació de la darrera Reforma Laboral (RDL 32/2021), especialment a sectors que tenen una precarietat elevada, com ara els de la discapacitat, el lleure i la no-reglada.

Finalment, caldrà fer el seguiment dels Acords d'Estabilització del Personal Docent no universitari i del Personal Laboral de la Generalitat que treballa pel Departament d'educació. També comentar que en els pròxims dies tot apunta que es tancarà un nou Acord d'Estabilització del Personal d'Administració i Serveis a les set universitats públiques catalanes que afectarà a centenars de persones interins. Quan acabi la tramitació de la LOSU, de la mateixa manera, ens hi haurem de posar amb l'estabilització del PDI.

12. DEMANDES DELS DIFERENTS SECTORS EDUCATIUS

a) PRIMER CICLE D'EDUCACIÓ INFANTIL, ETAPA 0-3 ANYS, ESCOLES BRESSOL

CCOO considerem l'educació infantil en l'etapa 0-3 com a eina de cohesió social i igualtat d'oportunitats, defensem que és un servei educatiu essencial amb impactes molt positius en la reducció de desigualtats educatives, socials i de gènere. En aquest sentit, tant els marcs europeus com la nova llei d'educació estatal (LOMLOE), recullen que cal assegurar una oferta pública suficient i assequible del primer cicle d'educació infantil i avançar cap a la universalització i gratuïtat, prioritzant la infància en situació més vulnerable.

L'any 2019 Save the Children va publicar un informe en el qual conclouia que l'etapa 0-3 a Catalunya era cada cop més classista, ja que només el 38,4% dels infants catalans de 0 a 2 anys estaven escolaritzats. I afegia que el cost, la burocràcia, la rigidesa organitzativa i el component cultural eren les barreres que impedièen l'accés al primer cicle d'infantil a la petita infància d'entorns més vulnerables i advocava per la tarifació social.

El President de la Generalitat de Catalunya, Pere Aragonès, en el debat d'investidura es va comprometre a impulsar la gratuïtat de l'educació dels zero als tres anys i en el Debat de Política General celebrat a finals de setembre de 2021 va anunciar la gratuïtat per a les famílies pel curs 2022-23 de l'escola bressol, l'anomenat infantil P2/B2..

D'aquesta manera el Govern pretén iniciar la fase de procés de gratuïtat de l'escola bressol sense tenir en compte en cap moment els municipis, ni a la representació legal de les treballadores, els sindicats més representatius del sector.

La nova proposta de finançament anunciada pel Departament d'Educació per aquest proper curs de les escoles bressol es basa en pagar 3.200€ per plaça i any als Ajuntaments en els 12, declarant que amb aquest import la Generalitat cobreix $\frac{2}{3}$ del cost de la plaça i condicionant el seu pagament als municipis a que el preu públic de l'escolarització per a les famílies sigui zero, tot i que en realitat no cobreixi el cost de la plaça d'un infant .

La política de terços que havia implementat el tripartit es cobria amb el pagament de la Generalitat de Catalunya, de les famílies i al món local, i el 2010, la Generalitat de Catalunya finançava les escoles bressol amb 1800€ per any i plaça. A 2022, el plantejament del Departament és finançar amb un import de 1600€. Import que resulta insuficient a molts municipis per a finançar el terç de l'escolarització que estan fent front actualment les famílies i que suposa una rebaixa del cost reconegut fa 12 anys, passant de 1.800 a 1.600€. A més, molts ens locals han augmentat els serveis i han garantit una millor qualitat, fent que el preu per plaça d'escola bressol arribi fins als 6.000€ en diferents municipis i fins a 7.400€ a la ciutat de Barcelona.

educació

Des de CCOO denunciem que en els costos que la Generalitat considera cofinançar, no incorpora els recursos imprescindibles per a fer realitat i seguir avançant en l'educació inclusiva. Això és especialment rellevant en una etapa on la detecció i l'atenció precoç són clau tant per al present com pel futur desenvolupament dels infants. Amb aquest plantejament de la Generalitat, l'atenció a necessitats especials no forma part de l'escolarització, quan tenim un decret d'educació inclusiva que cal desplegar, també a aquesta etapa.

CCOO continuem denunciant la precarietat laboral de les persones que treballen en aquesta etapa educativa, ja que tenim treballadores amb un grau superior cobrant el salari mínim, amb unes condicions laborals pèssimes i amb unes ràtios elevadíssimes i amb una càrrega horària inadmissible. Recordem que estem davant d'un sector feminitzat on, com passa la majoria de vegades, els sous més baixos són propis de les feines que realitzem les dones. Amb aquest enfocament es podria donar a entendre que el govern vol posar en valor una etapa educativa i sense tenir en compte a les treballadores que la realitzen. Cal tenir clar que són elles les que tenen cura i educant els nostres infants i les que alhora viuen en situació de pobresa cobrant moltes d'elles només 1000 euros bruts mensuals. **Des de CCOO demanem de de fa anys, un conveni del 0-3 a nivell autonòmic que encara no s'ha aconseguit, per les escoles bressol privades i municipals de gestió externalitzada que actualment se li aplica el conveni estatal, Creiem que ara és el moment!**

I a més d'aquest conveni que ha de reforçar els drets laborals de les treballadores, CCOO hem sol·licitat al Departament d'Educació la constitució d'una "Taula General del 0-3" per negociar i treballar per un model educatiu de qualitat i d'equitat, que no hem rebut resposta.

Mentre aquests canvis van arribant, CCOO continuarem reivindicant una millora en els sous i horaris, conciliació familiar, A més d'aquestes millores també cal reduir les ràtios per possibilitar una qualitat educativa real. **Pel primer cicle de l'educació infantil les recomanacions europees són de 6, 9 i 15 per cada nivell educatiu, quan actualment són de 8, 13 i 20 segons el Decret 0-3.** Malgrat aquestes recomanacions, els pressupostos del Govern de la Generalitat del 2022 només han previst la reducció de les ràtios pel nivell d'I3, però no han previst res per l'etapa del 0-3 en el seu conjunt. Els informes de la organització independent Education Endowment Foundation (EEF) revelen que cal una reducció significativa de les ràtios perquè hi hagi un impacte en l'aprenentatge de l'alumnat, una reducció marginal no és suficient.

Des de CCOO treballarem per la unió de tot el col·lectiu, juntament amb les famílies, i així deixar enrere la precarietat d'algunes de les treballadores del 0-3. Lluitarem pel reconeixement de la tasca professional i per la valoració d'aquesta etapa educativa tan transcendental per tots els aprenentatges al llarg de la vida.

b) PERSONAL DOCENT DE L'EDUCACIÓ PÚBLICA

El personal docent dels centres del Departament d'Educació i altres titularitats públiques va patir les retallades del 2010 amb una disminució de les retribucions i un dràstic empitjorament de les condicions laborals. Més de 10 anys després, hem aconseguit que el Departament d'Educació **accepti la reducció d'una hora lectiva a tots els col·lectius dels centres públics alhora, a partir de l'1 de gener de 2023**. D'aquesta manera el personal docent de primària passarà de 24 a 23 hores lectives i el de secundària de 19 a 18 hores, com tenien abans de les retallades del 2011 **gràcies a un acord signat en solitari per CCOO l'any 2005**. Així doncs, tot el personal docent (funcionari, interí, substitut, nou o antic) recupera l'horari lectiu anterior a les retallades i alhora es generen molts **llocs de treball estructurals**. Això suposa la **incorporació de 3472 docents més**. A més, els centres guanyen més personal i obtenen més hores per fer coordinacions, guàrdies i la possibilitat d'una millor atenció individualitzada de l'alumnat amb reforços, desdoblaments, etc. Per tant, **a més d'una millora important de les condicions laborals del personal docent, també representa un millora molt significativa per la qualitat de l'educació**.

Ara encarem un curs amb el compromís per part del Departament d'Educació de seguir negociant la reversió de la resta de retallades durant el primer trimestre d'aquest curs. Fins ara algunes retallades s'han recuperat els darrers anys gràcies a les mobilitzacions promogudes per CCOO, com el retorn al cobrament del 100% del salari durant les baixes per malaltia o la disminució l'any 2017 d'una de les dues hores de més que es van imposar en l'horari lectiu. Seguirem lluitant i negociant fins aconseguir la reversió la resta de reivindicacions que fem, perquè suposaran una millora no només de les condicions laborals dels docents, sinó de la qualitat de l'educació que reben els infants, joves i adults de la nostra societat.

Les principals reivindicacions del personal docent dels centres públics no universitaris són:

1. Més personal:

- Baixada de ràtios a tots els nivells.
- Més personal per a una millor atenció a la diversitat i per atendre una educació inclusiva amb garanties.

2. Reversió de les retallades dels darrers anys:

- Retorn de la reducció de dues hores lectives al personal major de 55 anys.
- Recuperació del poder adquisitiu perdut, incloent el retorn al reconeixement del primer estadi de 9 a 6 anys, de manera retroactiva.
- Recuperació dels ajuts del Fons d'Acció Social.
- Recuperació de la llicència per estudis.
- Recuperació del complement per estades de colònies, crèdit de síntesi, estades a l'estranger.
- Recuperació de l'aportació pel Pa de Pensions.

educació

3. Estabilitat:

- Millora del sistema d'oposicions amb proves no eliminatòries.
- Màximes garanties de transparència en les convocatòries d'oposicions: eliminació del repartiment de les places per tribunals, criteris de correcció clars, públics i uniformes, presència de les delegades sindicals en el procés...
- Creació d'un pacte de continuïtat per a les persones majors de 55 anys o amb més temps treballat.

4. Borsa de treball:

- Nomenaments diaris.
- Obertura permanent de la borsa de treball de totes les especialitats.

5. Millora del sistema de provisió de llocs de treball i més democràcia als centres:

- Retirada del Decret 39/2014, de 25 de març, pel qual es regulen els procediments per definir els perfils i la provisió dels llocs de treballs docents i del Decret 155/2010, de 2 de novembre, de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.
- Retirada urgent de la Resolució EDU/1852/2021, d'11 de juny, per la qual s'estableixen els criteris per a la utilització del procediment de selecció de candidats per part de les direccions dels centres, el procediment telemàtic per a la comunicació de llocs vacants o substitucions i la selecció de personal interí docent, i el barem de valoració dels mèrits.

6. Seguretat i salut laboral:

- Adopció de mesures efectives i sostenibles per fer front a les elevades temperatures i onades de calor que pateixen als centres. El departament es mostra passiu davant l'emergència climàtica. Aquest hauria de permetre als centres, d'acord amb la seva autonomia, l'adopció de mesures organitzatives i econòmiques per pal·liar els efectes de les altes temperatures.
- Utilització dels fons europeus per l'erradicació del fibrociment i la implementació de sistemes de ventilació natural i mecànica als centres.
- Establir quines són les mesures preventives davant els possibles casos de covid-19 amb la participació de la part social i garantir la protecció del personal vulnerable i amb covid persistent.
- Creació d'un grup paritari de treball per establir noves mesures davant l'increment de les agressions de l'alumnat al personal educador amb l'objectiu de garantir la seguretat i salut.
- Pla d'actuació i mesures relacionades amb la salut mental del personal treballador i de l'alumnat als centres educatius.
- Aplicació del mètode PSQCAT21 per a l'avaluació dels riscos psicosocials. Inexplicablement el Departament d'Educació és l'únic departament de la Generalitat

educació

que utilitza un altre mètode.

- Modificació del Protocol d'Assetjament Psicològic laboral per evitar la indefensió de les persones: que es pugui recórrer la resolució de la Secretaria General del Departament i que s'acati el que determini la comissió investigadora de Funció Pública.

7. Permisos i complements:

- Recuperació i millora dels permisos i llicències de conciliació entre la vida familiar i laboral (naixement de fills o filla, cura de persones amb discapacitat...).
- Reconeixement i cobrament de totes les coordinacions i tutories (cotutories, tutories de pràctiques,...).
- Creació i reconeixement de la figura de la coordinació en coeducació.

8. Formació:

- Augment de la inversió i planificació en la formació del professorat.
- Major oferta de places a màsters de formació per al professorat i millora de l'accés a la formació de la funció directiva amb preus públics.
- Participació de les organitzacions sindicals a la comissió de formació del Departament d'Educació.

9. Formació professional i ensenyaments de règim especial:

- Traspàs del professorat PT a PS. Equiparació de les condicions de treball de tot el professorat de Formació Professional.
- Reducció d'hores lectives suficients per la tutoria ordinària de grup, d'FCT i l'FP Dual.
- Reconeixement d'hores lectives per les diferents coordinacions de projectes en els centres d'FP.
- Equiparació de les condicions de treball de tot el personal docent dels centres d'ensenyament artístics. Regulació específica i reconeixement del professorat d'ESDAP.
- Nou acord de FP que reculli la nova situació educativa, condicions i recursos necessaris dels centres de FP i atribucions i condicions de treball del professorat.

10. Millora de les condicions de treball del personal docent que treballa als **serveis educatius**, a les **Escoles Oficials d'Idiomes**, **Escoles d'Adults** i **ZER**.

c) PERSONAL LABORAL D'ATENCIÓ EDUCATIVA A CENTRES PÚBLICS

Pel que fa al personal laboral voldríem fer notar la importància de la tasca desenvolupada pel personal d'atenció educativa dels centres públics (PAE) i la manca de reconeixement existent.

També cal destacar l'acord signat amb la Conselleria d'Educació que suposa:

1. Un nou programa temporal orientat a mitigar els efectes de la complexitat socioeconòmica de tres anys de durada que suposa la contractació de:
 - 340 Tècnics/ques d'Integració Social (TIS)
 - 98 Tècnics/ques especialistes d'Educació infantil (TEEI)
2. El compromís del Departament de valorar de convertir-les en estructurals en el moment que els pressupostos ho permetin.
3. Aquesta proposta d'acord, juntament amb la previsió pressupostària pel curs vinent de 279 places estructurals de nova creació, (184 TEEI, 78 Educadors/es d'Educació Especial, i 17 TIS), fa possible la continuïtat de totes les places TIS, la gran majoria de places de TEEI i l'increment de places d'EEE.

Volem fer una valoració dels actes públics d'adjudicació de places, tant vacants com de programa i lamentem destacar els problemes organitzatius viscuts el dia 30 de setembre quan estaven convocades les TEEI i durant el qual es van viure situacions de maltractament institucional.

Les nostres demandes van més enllà de les concrecions que recull l'Acord, com a personal d'atenció educativa reivindiquen el nostre paper a les escoles i unes condicions laborals que permetin el desenvolupament en condicions de les nostres tasques.

Reivindiquem una educació inclusiva amb els recursos humans i materials necessaris per arribar a un escola inclusiva i a una societat més justa.

Seguirem treballant per la millora de les nostres condicions laborals i seguirem lluitant per la visualització del nostre col·lectiu.

d) PERSONAL DEL LLEURE EDUCATIU I SOCIOCULTURAL

Tot i que al març d'aquest any vam aconseguir acordar unes taules salarials que permetien avançar després d'anys de congelació, l'IPC desbocat amb què ens trobem fan que aquestes pujades ara com ara siguin insuficients. Les jornades parcials de les treballadores del lleure, els salaris baixos, i condicions de treball amb ràtios elevades i on molts cops es vulneren els drets laborals, fa que aquest col·lectiu de treballadors/es sigui vulnerable davant l'actual crisi i pujada de preus.

educació

Més enllà del salari, el conveni col·lectiu és del 2015 i requereix continuar avançant en millores socials, categories, regulació del sector ajustant-nos a l'actualitat del lleure, i que milloraria les condicions dels treballadors/es.

e) PERSONAL DE L'EDUCACIÓ CONCERTADA

En aquest sector educatiu som 30.000 treballadors/es.

- Tal com venim insistim als darrers cursos, des de CCOO, **considerem prioritària la necessitat de creació d'una Mesa Tripartida formada per administració, patronals i sindicats dels centres concertats**, que possibiliti abordar qüestions tan importants com la situació dels i de les treballadores quan hi ha pèrdues d'unitats concertades (taula de recol·locació), situació laboral del personal dels centres concertats que passin a la xarxa pública, acomiadaments a l'estiu dels i de les docents interines, ràtios, normatives educatives, etc.
- En referència als nivells concertats, **reclamem la plena homologació de condicions laborals** entre el professorat de les xarxes pública i concertada, tal com va quedar recollida en la disposició transitòria 2a de la LEC després de les exigències sindicals.
- **És necessària la incorporació del personal d'administració i serveis dins del pagament delegat** com a un primer pas per aconseguir la seva homologació salarial i de jornada amb les figures equivalents de l'ensenyament públic.
- Cal continuar treballant amb l'Administració per la millora de les condicions d'accés a la jubilació parcial, que es troben recollides a l'acord de Govern del 31 de maig de 2022, i que començaran aplicar-se aquest curs 2022-2023.
- Exigim la participació dels sindicats i de la RLT a les negociacions de les condicions laborals des del primer moment que un centre concertat comenci els tràmits per formar part de la xarxa pública.

f) UNIVERSITATS NO PÚBLIQUES

CCOO segueix tenint la representativitat a gairebé tots els comitès d'empresa de les universitats no públiques catalanes, manté la força conjuntament amb la creació de diferents seccions sindicals als mateixos centres.

Seguim **sense tenir un conveni sectorial actualitzat**, ni estatal ni català, pel que gairebé totes les universitats tenen un conveni propi.

Algunes universitats el tenen actualitzat: Parc Científic UB, Universitat de Vic, Tecnocampus Mataró i en canvi altres han d'iniciar el procés de denúncia del conveni, UOC, i/o l'obertura a

educació

les negociacions d'un conveni propi, com és el cas de la Fundació Universitat Politècnica de Catalunya. Seguirem treballant per a tenir conveni o lluita!

L'arribada de la Reforma laboral amb el **tipus de contractació** ha tingut molts beneficis a diferents sectors, i en el món universitari també, no només tenim al personal docent (l'acadèmia) i el personal de gestió (o PAS) sinó que també teníem una sèrie de col·laboracions de professorat agregat o associat. Contractes mercantils, d'obra i servei i d'hores que s'han d'actualitzar per no estar en frau de llei.

Aquí tenim recorregut per a estar atentes en que els nostres docents (laborals, agregats, associats, o com sigui) tinguin els seus contractes vigents amb les hores de dedicació de docència, de preparació i de recerca.

I si, amb la recerca, tenim sobre la taula un bon repte: la nova **Llei de la ciència** i com s'aplicarà a les universitats, llàstima que no ens tinguin en compte en la visualització de la realitat, de la ciència, dels i les recercaires, de la investigació a la Universitat.

Seguirem vetllant per a que es construeixi un conveni de Recerca català i mentrestant acompanyarem a tots i totes les recercaires per a que puguin tenir bons contractes i deixin d'estar en precarietat dins del món de la investigació.

Seguirem treballant per al treball col·laboratiu entre totes les universitats, centres de recerca, fundacions i corones a nivell sindical. Defensem les treballadores del món universitari de manera global.

g) UNIVERSITATS PÚBLIQUES REPTES PEL 2022

Les Universitats Públiques Catalanes continuen patint una manca d'inversió que posa en risc la seva existència. Des de les anteriors retallades pressupostàries no s'ha recuperat el pressupost general per garantir el sistema universitari públic català. Aquest fet repercuteix negativament en els nivells de qualitat docent, dels serveis i de la recerca. Per tot això diem que s'està posant en perill la qualitat del Sistema universitari públic català i que també afecta directament a la supervivència dels grups de recerca consolidats vinculats a les UUPP. La situació també es tradueix en personal amb talent a la fuga o personal de fora que no es sent atret per venir a treballar amb nosaltres.

Per poder revertir el mal fet per les polítiques de retallades és necessària la recuperació de l'autonomia universitària respecte al control pressupostari i de les plantilles de les UUPP. Hi ha una altíssima temporalitat, la precarietat té uns nivells molt alts, tot i que en el cas del PAS s'està treballant en l'aplicació de les estabilitzacions previstes per la llei, caldria un pla de xoc urgent per part de la Generalitat per la recuperació de les plantilles de PDI imprescindible per garantir el sistema universitari públic de Catalunya. Cal revertir l'ús abusiu de la figura del professorat associat per substituir les mancances de falta de professorat titular estable.

Són urgents mesures complementàries a les actuals beques per garantir i potenciar l'accés de

educació

les classes treballadores a la Universitat. És necessària una política de beques que faciliti a les persones amb menys recursos el seu accés als estudis universitaris. Creiem en la gratuïtat dels estudis superiors i per tant la petita baixada del preu de les matrícules no reverteix l'increment descomunal del preu que van patir les nostres estudiants. A la vegada no només el preu dels estudis discrimina. Caldria una beca salari que cobreixi les necessitats diàries de manteniment de les nostres estudiants mentre estan aquesta etapa formativa.

Els acords de teletreball pel PAS que haurien d'haver-se desenvolupat a principis d'any, en aplicació de la llei del Teletreball de setembre de 2020 i de l'acord marc de les set UUPP, encara resten sense concretar. La situació depèn una mica de cada universitat. Per cert, de manera transversal, hem de dir que si es tornés a repetir una situació com la del confinament durant la situació pandèmica no s'ha regulat la docència virtual a les nostres UUPP.

El personal de les universitats necessita la recuperació de les condicions de treball prèvies a l'establiment de les retallades. Cal l'eliminació de les prohibicions encara vigents que la Generalitat va aplicar als acords sindicals previs a les retallades.

Continuen els tràmits parlamentaris per l'aplicació de la nova Llei Orgànica del Sistema Universitari (LOSU). Estarem atents a la seva aplicació futura i veurem si realment serveix per posar fi a l'alta temporalitat de les plantilles, la precarietat del personal de recerca i l'ús indegut de la figura del personal docent associat.

h) ATENCIÓ PERSONES AMB DISCAPACITAT

El sector de la discapacitat, en el seu conjunt, manté unes pèrdues salarials al voltant d'un 10% al que se li ha d'afegir l'increment de l'IPC motivada per la inflació desorbitada d'aquests últims mesos.

Aquest curs 2022-2023 que iniciem, el sector de la discapacitat es mantindrà ferma en les seves reivindicacions salarials i millores socials a les meses negociadores de conveni.

A més reivindiquem i exigim:

A escoles d'educació especial: una mesa tripartida per poder parlar i acordar l'aplicació del decret d'escola inclusiva i la seva repercussió en els professionals de les escoles. Pagament del Premi de jubilació per part del departament d'educació ens els professionals en pagament delegat. Si no ho fa, les escoles hauran d'assumir-ho.

A residències per a persones amb discapacitat: volem que es tinguin en compte l'experiència dels professionals del sector per a treballar i acordar un nou model de funcionament de les mateixes. CCOO volem participar en aquestes negociacions en representació del conjunt de persones treballadores

A Centres especials de Treball per a persones amb discapacitat: Reconeixement dels

educació

treballs realitzats per a les persones amb discapacitat amb equiparació de salaris i complements com es cobrarien a una empresa ordinària, prou d'absorbir antiguitats altres complements, qualificació mitjançant la formació i promoció professional.

i) ENSENYAMENTS NO REGLATS

En aquest sector educatiu som 10.000 treballadores. Els ensenyaments no reglats no disposen d'un àmbit de negociacions amb presència de l'administració pública. Aquesta deficiència complica la ordenació del sector i la regulació de les condicions.

Encara així, el curs recent ha estat un curs d'una certa estabilització del sector. Un nombre important d'acadèmies (no totes) del sector han tingut números iguals o superiors d'alumnes/as que l'any abans de la pandèmia. El conveni col·lectiu català, vigent des del dia 1 de gener del 2020, s'aplica en cada vegada més acadèmies en comptes del conveni estatal.

A més la reforma laboral fa que el contracte d'obra i servei (que representava més del 30% de la contractació temporal en el sector i en molts casos fraudulent) s'està disminuint a canvi d'un augment de la contractació fixa (ordinària o discontinua).

Dos problemes molt importants són actualment la implantació del teletreball que en la gran majoria dels casos són els/as treballadores/as que s'encarreguen del cost del mateix i l'augment de la deslocalització de llocs de treball del sector d'idiomes fora de Catalunya fins a l'estranger a països que tenen pitjors condicions que aquí.

No podem perdre de vista que els ensenyaments no reglats (el sector d'idiomes i la formació contínua) col·laboren en moltíssimes ocasions amb l'administració pública i formen part d'un procés d'aprenentatge al llarg de la vida. Per a ordenar el sector s'ha d'implicar l'administració pública del país.

 educacio.ccoo.cat

    [ccooeducacio](https://www.ccooeducacio.cat)

 t.me/educacio

 [Federació CCOO Educació](https://www.youtube.com/Federació%20CCOO%20Educació)

 afiliat.ccoo.cat

