



[En español](#)

Dear Member,

Below you will find the FAQ that was discussed in the end of school year meeting. If you or someone you know was laid off, please read the FAQ section on the new layoff pool language. SEIU 73 has successfully advocated for a layoff pool that will retain our member's employment status and health insurance with the Board.

Next school year, be on the lookout for educational sessions on new contract language and how to enforce it. In the fall, we will resume monthly steward meetings and bimonthly job title specific meetings. We wish everyone a safe and healthy summer.

Frequently Asked Questions

Who is my union representative?

Members can find their union rep and contact [information here](#)

Who do I call if I need representation for a discipline, termination, or individual grievance?

MAC representatives are available Monday through Thursday from 9:00 am-5:00 pm and Friday from 9:00 am-4:00 pm, except for federally recognized holidays.

Call: (312) 787-5868 Email: mac@seiu73.org

What is the custodial schedule for summer?

HR facilities sent an email to all Board custodians on 5/31/2024 laying out the schedule. hfacilities@cps.edu

How do summer school assignments get determined?

Article 6-12 states to the extent possible, assignments to regular summer school positions will be made by June 1. It is agreed and understood that Bus Aide assignments will be made within five (5) days of receipt of routes and assignments are subject to change.

In schools that have summer programs where the number of applicants exceeds the number of positions available in a given job title, preferences shall be given to applicants who have not worked the two summer sessions immediately preceding the summer session (e.g., for summer school 2016, the employees who did not work in summer school 2015 and 2014 will have the preference). Preference for summer school assignments will not be given to employees who receive a performance evaluation less than proficient. Performance evaluations and disciplinary suspensions during the 24 months immediately preceding the assignment may be considered in determining selection for a summer school assignment.

What are Blackout days?

Article 12-24 states that members may not use personal days during the first or last week of school.

New LAYOFF LANGUAGE applicable now

Section 7.1 Layoff, Bumping, and Layoff Pool: Unless otherwise outlined in this Article, the layoff, bumping rights, and recall of employees who are members of the bargaining unit shall be administered in accordance with the Board's Layoff, Interim Assignment and Reappointment of Educational Support Personnel Employees Policy.

Determining Layoff: The Board's Layoff, Interim Assignment and Reappointment of Educational Support Personnel Employees Policy will be applied to include criteria for determining bargaining unit employees to be laid off and for bumping rights. Except when bargaining unit employees are laid off due to school actions, which employees shall be laid off by school unit in the following manner:

The school principal or unit head shall determine the number of positions and which classifications within the unit shall be affected. Employees within those classifications will be laid off in the following order:

1. Employees who do not hold necessary licensure (i.e. ISBE paraprofessional licensure or short-term approval).

2. Employees rated unsatisfactory (i.e. below 1.9 points on current system) in their most recent performance rating and, if more than one such employee, by order of reverse seniority among those employees.
3. Employees with less than six months of employment with the Board.
4. Employees rated developing for two consecutive years (i.e., 2.0-2.6 points on the current evaluation system) in their most recent performance rating and, if more than one such employee, by order of reverse seniority among those employees.
5. Employees with six to twelve months of employment with the Board who have not yet received an evaluation rating.
6. Employees rated developing (i.e., 2.0-2.6 points on the current evaluation system) in their most recent performance rating and, if more than one such employee, by order of reverse seniority among those employees.
7. Employees rated better than proficient or its equivalent (i.e., 2.7-3.4 or more points on the current evaluation system) in their most recent performance rating and, if more than one such employee, by order of reverse seniority among those employees.
8. In the event multiple employees have the same seniority date, discipline shall be used as a tiebreaker.

Retention Pool: The Board shall establish a retention pool for SECAs, bus aides, crossing guards, security officers, and custodians whose positions are closed following the conclusion of SY 2023-2024 and who do not secure new permanent positions within CPS by the start of SY 2024-25. Employees in these positions who are laid off shall enter a pool for SY 2024-25 and shall be assigned to schools with existing vacancies, with such employees remaining in the pool through the last school day of June 2025. Vacancy placements shall not override the bumping or recall rights or otherwise conflict with this Article.

SECAs, bus aides, crossing guards, security officers, and custodians subject to layoff shall be eligible to join the retention pool if their most recent evaluation is developing or better. Employees in the retention pool shall continue to receive pay and benefits under the collective bargaining agreement during their time in the retention pool.

CPS and SEIU 73 agree to convene a meeting in May 2025 and May 2026 to discuss a retention pool for school-based budget positions for school year 2025-2026 and 2026-2027. These discussions will consider budget allocations and address any anticipated vacancies.

Recall Rights: In the event, a principal or unit administrator reopens any bargaining unit position within two years of closing the position, the principal or unit administrator shall first offer the position to the employee who previously held the position at the school. Employees rated unsatisfactory shall have no recall rights, unless their unsatisfactory evaluation was reversed under Article 3.

Do my days roll over to the next school year?

If you have remaining sick days, you can bank up to 40 sick days in your SEIU days bank.

No other PTO rolls over.

When do we get the retro check?

The Union does not control payroll; however, we have advocated and will continue to do so, that they process the audit of 11,000+ members' payroll records as quickly as possible. We will let members know as soon as we have a date.

How do I calculate my retro check?

Take your current hourly rate multiplied by 0.04. Then take that number and multiply it by all hours worked back to July 1, 2023. OT is included.

When do we get the full new contract?

First, our members had to ratify it, then CPS Board had to ratify it, and now we conduct a process called redlining. This is where both sides review every single change made from the tentative agreements and create a new collective bargaining agreement. This process should not be rushed, small errors can have costly consequences. Once we complete this, we will sign the new CBA and send it to members. We are committed to having a contract available in Spanish as well, for the first time ever.

How will CPS spread pay evenly for breaks for fulltime employees?

It is deferred pay for 10 months. They will take your money and spread it out over the 8 unpaid days during the breaks so you have equal checks every pay period. Nearly 80% of members surveyed stated that they wanted deferred pay back.

How do I become certified to receive a bilingual stipend if I translate IEPs?

We will work with CPS to roll out a certification process for interested members. Likely, in the fall. If you are not currently certified do not worry, we have not had to be.

Can we get unemployment in the summer?

No, in the state of Illinois, no education workers receive unemployment. The Union has committed to launching a campaign for unemployment for school employees in 2025.

In Solidarity,

Stacia Scott Kennedy, Executive Vice President
Trumaine Reeves, CPS Division Director

Querido miembro,

A continuación encontrará las preguntas frecuentes que se discutieron en la reunión de fin de año escolar. Si usted o alguien que conoce fue despedido, lea la sección de preguntas frecuentes sobre el nuevo lenguaje del grupo de despidos. SEIU 73 ha abogado con éxito por un grupo de despidos que mantendrá la situación laboral y el seguro médico de nuestros miembros ante la Junta.

El próximo año escolar, esté atento a las sesiones educativas sobre el nuevo lenguaje contractual y cómo hacerlo cumplir. En el otoño, reanudaremos las reuniones mensuales de delegados y las reuniones bimestrales específicas de puestos de trabajo. Deseamos a todos un verano seguro y saludable.

Preguntas Frecuentes

¿Quién es mi representante sindical?

Los miembros pueden encontrar a su representante sindical e [información de contacto aquí](#).

¿A quién llamo si necesito representación para una junta disciplinaria, una junta de despido o una queja individual?

Los representantes de MAC (centro de acción para el miembro) están disponibles de lunes a jueves de 9:00 am a 5:00 pm y los viernes de 9:00 am a 4:00 pm, excepto los días festivos reconocidos por el gobierno federal.

Llame al: (312) 787-5868 Correo electrónico: mac@seiu73.org

¿Cuándo es nuestro último día de trabajo para las empleadas que no trabajan las 52 semanas?

6 de junio

¿Cuál es el horario de los custodios para el verano?

Las instalaciones de recursos humanos (HR Facilities) enviaron un correo electrónico a todos los custodios de CPS el Mayo 31, 2024 en el que se establecía el horario.

¿Cómo se determinan las tareas para la escuela de verano?

El artículo 6-12 establece que, en la medida de lo posible, las asignaciones a los puestos regulares de la escuela de verano se realizarán antes del 1 de junio. Se acuerda y se entiende que las asignaciones de Ayudante de Autobús se realizarán dentro de los cinco (5) días posteriores a la recepción de las rutas y las asignaciones están sujetas a cambios.

En las escuelas que tienen programas de verano donde el número de solicitantes excede el número de puestos disponibles en un puesto de trabajo determinado, se dará preferencia a los solicitantes que no hayan trabajado las dos sesiones de verano inmediatamente anteriores a la sesión de verano (por ejemplo, para la escuela de verano de 2016, los empleados que no trabajaron en la escuela de verano de 2015 y 2014 tendrán la preferencia). No se dará preferencia para las asignaciones de la escuela de verano a los empleados que reciban una evaluación de menos que competente. Las evaluaciones y las suspensiones disciplinarias durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la asignación pueden considerarse para determinar la selección para una asignación de escuela de verano.

¿Qué son los días de apagón (Blackout Days)?

El artículo 12-24 establece que los miembros no pueden usar días personales durante la primera o la última semana de clases.

Nuevo IDIOMA DE DESPIDOS aplicable ahora

Sección 7.1 Despidos, desplazamientos y grupo de despidos: A menos que se indique lo contrario en este Artículo, los derechos de despido, desplazamiento y retiro de los empleados que son miembros de la unidad de negociación se administrarán de acuerdo con el Despido, Asignación Interina y Redesignación de Personal Educativo de la Junta. Política de Empleados del Personal de Apoyo.

Determinación del despido: La Política de despido, asignación interina y reelección de empleados del personal de apoyo educativo de la Junta se aplicará para incluir criterios para determinar los

empleados de la unidad de negociación que serán despedidos y para los derechos de despido. Excepto cuando los empleados de la unidad de negociación sean despedidos debido a acciones escolares, dichos empleados serán despedidos por la unidad escolar de la siguiente manera:

El director de la escuela o el jefe de unidad determinará el número de puestos y qué clasificaciones dentro de la unidad se verán afectadas. Los empleados dentro de esas clasificaciones serán despedidos en el siguiente orden:

1. Empleados que no cuentan con la licencia necesaria (es decir, licencia paraprofesional de la ISBE o aprobación a corto plazo).
2. Empleados calificados como insatisfactorios (es decir, por debajo de 1,9 puntos en el sistema actual) en su calificación de desempeño más reciente y, si hay más de uno de esos empleados, por orden de antigüedad inversa entre esos empleados.
3. Empleados con menos de seis meses de antigüedad en la Junta.
4. Los empleados calificaron en desarrollo durante dos años consecutivos (es decir, 2,0-2,6 puntos en el sistema de evaluación actual) en su calificación de desempeño más reciente y, si hay más de uno de esos empleados, por orden de antigüedad inversa entre esos empleados.
5. Empleados con seis a doce meses de antigüedad en la Junta que aún no hayan recibido una calificación de evaluación.
6. Los empleados calificaron en desarrollo (es decir, 2,0-2,6 puntos en el sistema de evaluación actual) en su calificación de desempeño más reciente y, si hay más de uno de esos empleados, por orden de antigüedad inversa entre esos empleados.
7. Los empleados obtuvieron una calificación mejor que competente o su equivalente (es decir, 2,7-3,4 o más puntos en el sistema de evaluación actual) en su calificación de desempeño más reciente y, si hay más de uno de esos empleados, por orden de antigüedad inversa entre esos empleados.
8. En caso de que varios empleados tengan la misma fecha de antigüedad, la disciplina se utilizará como desempate.

Grupo de retención: La Junta establecerá un grupo de retención para SECA, asistentes de autobús, guardias de cruce, oficiales de seguridad y conserjes cuyos puestos estén cerrados después de la conclusión del año escolar 2023-2024 y que no obtengan nuevos puestos permanentes dentro de CPS al comienzo del año escolar. Año escolar 2024-25. Los empleados en estos puestos que sean despedidos ingresarán a un grupo para el año escolar 2024-25 y serán asignados a escuelas con vacantes existentes, y dichos empleados permanecerán en el grupo hasta el último día escolar de junio de 2025. Las ubicaciones de vacantes no anularán el desplazamiento o derechos de recuperación o de otro modo entren en conflicto con este Artículo.

Los SECA, asistentes de autobús, guardias de cruce, oficiales de seguridad y conserjes sujetos a despido serán elegibles para unirse al grupo de retención si su evaluación más reciente se está desarrollando o es mejor. Los empleados en el grupo de retención continuarán recibiendo pago y beneficios según el acuerdo de negociación colectiva durante su tiempo en el grupo de retención.

CPS y SEIU 73 acuerdan convocar una reunión en mayo de 2025 y mayo de 2026 para discutir un grupo de retención para puestos presupuestarios escolares para el año escolar 2025-2026 y 2026-2027. Estas discusiones considerarán las asignaciones presupuestarias y abordarán cualquier vacante anticipada.

Derechos de recuperación: en el caso de que un director o administrador de unidad reabra cualquier puesto de unidad de negociación dentro de los dos años posteriores al cierre del puesto, el director o administrador de unidad primero ofrecerá el puesto al empleado que anteriormente ocupó

el puesto en la escuela. Los empleados calificados como insatisfactorios no tendrán derecho a ser revocados, a menos que su evaluación insatisfactoria haya sido revocada según el artículo 3.

¿Mis días se van acumular para el próximo año escolar?

Si le quedan días de enfermedad, puede acumular hasta 40 días de enfermedad en su banco de días de SEIU.

Ninguna otros días de tiempo libre pagado se acumulan.

¿Cuándo recibimos el cheque retroactivo?

El Sindicato no controla la nómina; Sin embargo, hemos y continuaremos abogando, que procesen la inspección de los registros de nómina de 11,000+ miembros lo más rápido posible. Nosotros informaremos a los miembros cuando tengamos una fecha.

¿Cómo calculo mi cheque retroactivo?

Toma tu tarifa por hora y multiplica por 0.04. Luego toma ese número y multiplícalo por todas las horas trabajadas hasta el 1 de julio de 2023.

¿Cuándo obtenemos el nuevo contrato completo?

Primero, nuestros miembros tuvieron que ratificarlo, luego la Junta de CPS tuvo que ratificarlo, y ahora llevamos a cabo un proceso llamado redlining. Aquí es donde ambas partes revisan cada uno de los cambios realizados con respecto a los acuerdos tentativos y crean un nuevo acuerdo de negociación colectiva. Este proceso no debe apresurarse, los pequeños errores pueden tener consecuencias costosas. Una vez que completemos esto, firmaremos el nuevo contrato y lo enviaremos a los miembros. Nos comprometemos a tener un contrato disponible también en español, por primera vez.

¿Cómo CPS distribuirá el pago de manera uniforme por los descansos?

Es un pago diferido de 10 meses. Tomarán su dinero y lo distribuirán a lo largo de los 8 días no pagados durante los descansos para que tenga cheques iguales en cada período de pago. Casi el 80% de los miembros encuestados declararon que querían la devolución del pago diferido.

¿Cómo puedo obtener la certificación para recibir un estipendio bilingüe si traduzco los IEP?

Trabajaremos con CPS para implementar un proceso de certificación para los miembros interesados. Probablemente, en otoño. Si actualmente no estás certificado no te preocupes, no hemos tenido que estarlo.

En solidaridad,

Stacia Scott Kennedy, vicepresidenta ejecutiva
Trumaine Reeves, director de división de CPS



Copyright © 2024
Service Employees International Union Local 73
All rights reserved.
SEIU
300 S Ashland
Chicago, IL 60607
United States
seiu73.org

If you believe you received this message in error or wish to no longer receive email from us, please (Unsubscribing is not supported in previews)

