



[En español](#)

Dear Members,

Welcome back!

Finalized Contract Status:

We have been working on proofreading/"redlining" the contract this summer, to sign and distribute as quickly as possible. For reference, the last contract was ratified in October 2019 and was signed in December 2020, it took over a year to redline. There are some disputes and discrepancies from our tentative agreements that we are working through with CPS to ensure the finalized contract reflects what was agreed to at the table. We discovered more than 15 discrepancies in sections that were agreed to at the table. We have resolved almost all of the language disputes from the second pass and are awaiting the finalized redlined draft from CPS. The ball is in CPS' court now for the finalized version. We have demanded it this week. We will then call our bargaining team into the office for a final review before signature. Once it is signed the following steps will happen

1. Send members online version
2. Train stewards and members
3. Order hard copy books (hopefully with larger font wage scales)
4. Have the contract translated into Spanish
5. Distribute contracts to all schools once we have them.

Principals were trained on contract changes in July, but since CPS trained them on the pre-redlined draft language that means they were trained on incorrect language because of the various discrepancies we found throughout this process. We have demanded CPS instruct principals not to use that against members and refer to labor relations for any contract enforcement-related matters until both sides have a finalized contract. This is an example of why we are not distributing the contract before it is finalized, to avoid situations like above.

General Updates:

We are adding staff to our team to better support our members, with the goal of more school meetings and visits. In the last three years, CPS 73 has grown from around 8,000 to over 12,000 positions. We will roll out a new contact sheet in the upcoming weeks. For now, members should continue to contact their rep. For individual grievances contact the Member Action Center at 312-787-5868. [If you have new members at your school they can join our union here.](#)

All members should be paid for mandatory trainings. CPS has confirmed that they have instructed managers and administrators to follow this. If your principal or manager does not give you paid time during the day to complete the trainings, and you have to complete them off the clock you will be paid, but we will need to file a grievance to enforce the new language.

Grievances now have a 45-day window to file. 3 years for wage grievances.

SECAs are entitled to 3 hours of prep time during the first Friday back to work.

Security shift scheduling should be based on seniority for members evaluated as proficient or better.

Security should be scheduled for 8.5 hours (30 min unpaid lunch, 2 paid 15 minute breaks). Chief Jadine Chou sent a mass email to administrators and managers.

Security can be posted in the lunchroom and at recess for climate and security functions; however, you should not be the only staff position present or responsible for the lunchroom or recess unless an unforeseen emergency occurs.

The bilingual certification process has not been rolled out yet. Until the process is rolled out, members must confirm they are available to interpret for IEP meetings and be available to do so. Please document every IEP meeting you are present in and provide translation for.

We have new language that all training materials must be provided in a language our members understand. If you prefer your first language please communicate this to your respective manager.

The new three religious holidays require 7 days' notice to your administration.

Bus Aides are guaranteed 6 hours. There is a bus aide working group working through how the additional hours will work, but for now you should receive the minimum 6 hours unless you **opt in** to only receiving 4 hours.

Parent workers and part-time aides now have 3 days before school, and 3 pd days throughout the year.

Custodians all OT should be offered to you before private custodians.

Crossing guards you should receive an introduction from safety and security to the Admin near the schools you cross at. Ideally, this will allow you to be in communication with them if safety concerns arise

Flex and Climate Officers upon deployment you should receive a briefing to both you and Admin on the situation and the role of Climate and Flex Officers.

Retro:

Per our request, CPS is working on an FAQ for members with appropriate contact information.

We have received the data from CPS and have begun to audit all 12,000 retros. If we find discrepancies, we will let members know. As a reminder, the last contract took around 18 months to negotiate. This contract took 11 months. Retro only covers when we are without a contract so the retro period is about 7 months shorter than the previous contract.

Upcoming Meetings:

The schedule for job title-specific meetings will begin rolling out now that school is back in session. Please continue to check your email.

We wish everyone a safe and healthy school year.

In Solidarity,

Stacia Scott Kennedy, Executive Vice President
Trumaine Reeves, Director
Toni Honeycutt, Deputy Director

Estimados miembros,

¡Bienvenido de nuevo!

Estado del contrato finalizado:

Hemos estado trabajando en la revisión/"redlining" del contrato este verano, para firmarlo y distribuirlo lo más rápido posible. Como referencia, el último contrato se ratificó en octubre de 2019 y se firmó en diciembre de 2020; tardó más de un año en revisarse. Hay algunas disputas y discrepancias en nuestros acuerdos tentativos en los que estamos trabajando con CPS para garantizar que el contrato finalizado refleje lo que se acordó en la mesa. Descubrimos más de 15 discrepancias en apartados acordados en la mesa. Hemos resuelto casi todas las disputas de idioma de la segunda pasada y estamos esperando el borrador finalizado de CPS. La pelota está ahora en el tejado de CPS para la versión finalizada. Lo hemos exigido esta semana. Luego llamaremos a nuestro equipo de negociación a la oficina para una revisión final antes de la firma. Una vez firmado, se realizarán los siguientes pasos.

1. Enviar versión en línea a los miembros
2. Capacitar a los delegados y miembros
3. Solicite libros impresos (con suerte, con escalas salariales en fuentes más grandes)
4. Traducir el contrato al español.
5. Distribuir contratos a todas las escuelas una vez que los tengamos.

Los directores fueron capacitados sobre los cambios de contrato en julio, pero como CPS los capacitó en el lenguaje borrador previamente marcado, eso significa que fueron capacitados en un lenguaje incorrecto debido a las diversas discrepancias que encontramos a lo largo de este proceso. Hemos exigido a CPS que indique a los directores que no utilicen eso contra los miembros y que se refieran a las relaciones laborales para cualquier asunto relacionado con el cumplimiento del contrato hasta que ambas partes tengan un contrato finalizado. Este es un ejemplo de por qué no distribuimos el contrato antes de su finalización, para evitar situaciones como la: anteriores.

Actualizaciones generales:

Estamos agregando personal a nuestro equipo para apoyar mejor a nuestros miembros, con el objetivo de realizar más reuniones y visitas escolares. En los últimos tres años, CPS 73 ha crecido de alrededor de 8.000 a más de 12.000 puestos. Lanzaremos una nueva hoja de contactos en las próximas semanas. Por ahora, los miembros deben seguir comunicándose con su representante. Para quejas individuales, comuníquese con el Centro de acción para miembros al 312-787-5868. [Si tiene nuevos miembros en su escuela, pueden unirse a nuestro sindicato aquí.](#)

Todos los miembros deben recibir un pago por las capacitaciones obligatorias. CPS ha confirmado que han dado instrucciones a los gerentes y administradores para que sigan esto. Si su director o gerente no le da tiempo remunerado durante el día para completar las capacitaciones y usted tiene que completarlas fuera del horario laboral, se le pagará, pero tendremos que presentar una queja para hacer cumplir el nuevo lenguaje.

Las quejas ahora tienen un plazo de 45 días para presentarse. 3 años por agravios salariales.

Los SECA tienen derecho a 3 horas de preparación durante el primer viernes de regreso al trabajo.

La programación de turnos de seguridad debe basarse en la antigüedad de los miembros evaluados como competentes o mejores.

La seguridad debe programarse durante 8,5 horas (30 minutos de almuerzo no remunerado, 2 descansos remunerados de 15 minutos). La jefa Jadine Chou envió un correo electrónico masivo a administradores y gerentes.

Se puede colocar seguridad en el comedor y durante el recreo para funciones climáticas y de seguridad; sin embargo, usted no debe ser el único puesto del personal presente o responsable del comedor o el recreo a menos que ocurra una emergencia imprevista.

El proceso de certificación bilingüe aún no se ha implementado. Hasta que se implemente el proceso, los miembros deben confirmar que están disponibles para interpretar en las reuniones del IEP y estar disponibles para hacerlo. Documente cada reunión del IEP en la que esté presente y proporcione traducción.

Tenemos un nuevo lenguaje que indica que todos los materiales de capacitación deben proporcionarse en un idioma que nuestros miembros comprendan. Si prefiere su primer idioma, comuníquese a su respectivo gerente.

Los nuevos tres días festivos religiosos requieren un aviso de 7 días a su administración.

Los asistentes de autobús tienen garantizadas 6 horas. Hay un grupo de trabajo de asistentes de autobús que está trabajando en cómo funcionarán las horas adicionales, pero por ahora debería recibir el mínimo de 6 horas a menos que opte por recibir solo 4 horas.

Los padres trabajadores y asistentes a tiempo parcial ahora tienen 3 días antes de clases y 3 días diarios durante todo el año.

A los custodios se les debe ofrecer todo OT antes que a los custodios privados.

Los guardias de cruce deben recibir una presentación de seguridad y protección al administrador cerca de las escuelas por las que cruza. Idealmente, esto le permitirá estar en comunicación con ellos si surgen problemas de seguridad.

Los Oficiales de Clima y Flex al momento del despliegue, deben recibir información tanto para usted como para el Administrador sobre la situación y el papel de los Oficiales de Clima y Flex.

Retro:

Según nuestra solicitud, CPS está trabajando en una sección de preguntas frecuentes para miembros con información de contacto adecuada.

Recibimos los datos de CPS y comenzamos a auditar las 12,000 retrospectivas. Si encontramos discrepancias, se lo haremos saber a los miembros. Recordemos que la negociación del último contrato tardó unos 18 meses. Este contrato duró 11 meses. Retro sólo cubre cuando estamos sin contrato por lo que el periodo retro es unos 7 meses más corto que el contrato anterior.

Próximas reuniones:

El cronograma de reuniones específicas por puestos de trabajo comenzará a implementarse ahora que la escuela vuelve a estar en sesión. Continúe revisando su correo electrónico.

Deseamos a todos un año escolar seguro y saludable.

En Solidaridad,

Stacia Scott Kennedy, vicepresidenta ejecutiva
Trumaine Reeves, director
Toni Honeycutt, subdirectora



Copyright © 2024

Service Employees International Union Local 73

All rights reserved.