SCESD's COMMUNITY UPDATE ON NEGOTIATIONS WITH CSEA– November 12, 2026

The District and CSEA participated in Negotiations on Thursday, November 12, 2026.

The parties exchanged proposals and engaged in productive discussions regarding Articles V (Organizational Security and Dues Deduction), VII (Hours of Employment), VIII (Pay and Allowance), IX (Health and Welfare), and XII (Vacation).

The District presented information on the 2026–2027 Cost-of-Living Adjustment (COLA), distinguishing between the 2.87% base COLA, intended to address rising operational costs, and the additional 1.44% Super COLA, intended to offset costs associated with new paid pregnancy disability leave requirements effective January 1, 2027. The combined 4.31% funding adjustment does not represent an equivalent increase in funds available for employee compensation.

The District also provided a detailed cost analysis of CSEA's October 16, 2026, proposals to clarify the District's fiscal parameters and encouraged CSEA's input on compensation priorities, including on-schedule salary increases, increased District contributions toward health and welfare benefits, and/or an additional longevity step. These discussions emphasized balancing employee priorities with long-term fiscal sustainability.

The District looks forward to the November 23, 2026, negotiations session with CSEA and remains hopeful that continued collaboration will bring the parties closer to reaching agreements on the outstanding articles.

ACTUALIZACIÓN PARA LA COMUNIDAD SOBRE LA SESIÓN DE NEGOCIACIONES ENTRE SCESD Y "CSEA"– 12 de noviembre de 2026

El Distrito y CSEA participaron en negociaciones el jueves, 12 de noviembre de 2026.

Las partes intercambiaron propuestas y entablaron conversaciones productivas sobre los artículos V (Seguridad organizacional y deducción de cuotas), VII (Horas de trabajo), VIII (Sueldo y prestaciones), IX (Salud y bienestar) y XII (Vacaciones).

El Distrito presentó información sobre el Ajuste por Costo de Vida ("COLA") para el período 2026-2027, distinguiendo entre el COLA base del 2.87%, destinado a cubrir el aumento de los costos operativos, y el Super COLA adicional del 1.44%, destinado a compensar los costos asociados con los nuevos requisitos de licencia remunerada por discapacidad relacionada con el embarazo, vigentes a partir del 1 de enero de 2027. El ajuste combinado de financiación del 4.31% no representa un aumento equivalente en los fondos disponibles para la remuneración (sueldos) de los empleados.

El Distrito también proporcionó un análisis detallado de los costos de las propuestas de CSEA del 16 de octubre de 2026 para clarificar los parámetros fiscales del Distrito y alentó la participación de CSEA en las prioridades de compensación, incluyendo aumentos salariales puntuales, mayores contribuciones del Distrito a los beneficios de salud y bienestar, y/o un incremento

adicional por antigüedad. Estas conversaciones hicieron hincapié en equilibrar las prioridades de los empleados con la sostenibilidad fiscal a largo plazo.

El Distrito espera con interés la sesión de negociaciones del 23 de noviembre de 2026 con CSEA y mantiene la esperanza de que la colaboración continua acerque a las partes a alcanzar acuerdos sobre los artículos pendientes.