



Cotati Rohnert Park
Unified School District

Learning for a Lifetime

March 4, 2022

**Offer to Make Teachers a Top Budget Priority,
Refused by Union Leaders Without Indicating they Would Take the Offer to Members for a Vote**

Today, the RPCEA and District negotiating teams met following yesterday's release of the much anticipated Factfinding Report, and **the District proposed wage increases that were advised in the Report, specifically 6%, 5%, and COLA.**

- 6% for 2021-22, effective July 1, 2021, with 3% ongoing and 3% one-time.
("[T]he District can implement a 6% one-time payment for 2021-22." Page.32 of the Report)
- 5% for 2022-23, effective July 1, 2022
- 3.4% for 2023-24 , the current COLA, effective July 1, 2023

The RPCEA bargaining team refused to accept one-time money this year. However, the Chair of the Factfinding Panel expressly stated, "The District has already established its budget for 2021-2022, and it would pose a significant burden to alter it substantially...in the second semester" The Chair states clearly that the District "can implement a 6% one-time payment for 2021-22...."

The District's offer aligned with the analysis in the Chair's report, but the union leaders turned it down and did not indicate they would let RPCEA members vote on the almost \$7 Million offer for a wage increase.

Making Teachers a Top Budget Priority -- Key Points Found in the Factfinding Report

- The Chair concludes that any wage increase for 2021-2022 alone should not be much higher than what the District has already admitted it can afford in this year's budget [because the current school year budget was set last summer and before the State announced COLA increases in January 2022.] Page 18
- The District's average salary table shows that RPCEA members have the highest health-and-welfare benefit contributions of all districts [in the county]. In 2019-2020, RPCEA members had an average salary of \$67,096 and average health-and-welfare benefits of around \$20,364; this amounts to a total compensation of \$87,460. Page 2
- The District can implement a 6% one-time payment for 2021-22 because it has already offered nearly that amount in ongoing and one-year salary increases. [In fact, today the District offered a 3% ongoing and 3% one-time, when the Report clearly states that a 6% one-time payment is advisable.] Page 32



Cotati Rohnert Park
Unified School District

Learning for a Lifetime

- While the District should continue its project to make teachers a higher priority in its overall budget, the District will already be taking on significant ongoing obligations due to the 6% and 5% wage increases in the prior two years and -especially given the historically high COLA from 2020 to 2022 – another fixed-rate increase is inadvisable. [This addresses why there is no specific targeted increase, e.g., a percentage, for the school year 2023-24 beyond COLA.] Page 33

We will continue to keep our community updated on next steps.

Respectfully,

Mayra Perez, Ed.D

Superintendent



Cotati Rohnert Park
Unified School District

Learning for a Lifetime

4 de marzo de 2022

Oferta Presupuestaria Máxima para hacer de los Maestros una Prioridad, Fue Rechazado por los Líderes del Sindicato Sin Indicar que Llevarían la Oferta a los Miembros para una Votación

Hoy, los equipos de negociación de la Asociación de Educadores de Rohnert Park-Cotati (RPCEA por sus siglas en inglés) y el Distrito se reunieron después de la publicación de ayer del muy esperado Informe de Investigación (Factfinding), y **el Distrito propuso aumentos de salario que se aconsejaron en el Informe, específicamente de el 6%, 5% y Ajuste de Costo de Vida (COLA por sus siglas en inglés).**

- 6 % para 2021-22, a partir del 1 de julio de 2021, con un 3 % continuo y un 3 % único. (*"[El]Distrito puede implementar un pago único del 6 % para 2021-22." Página.32 del Reporte*)
- 5% para 2022-23, efectivo el 1 de julio de 2022
- 3.4% para 2023-24, COLA actual, efectivo el 1 de julio de 2023

El equipo negociador de RPCEA se negó a aceptar dinero único este año. Sin embargo, el Presidente del Panel de Investigación (Factfinding) declaró claramente: "El Distrito ya ha establecido su presupuesto para 2021-2022, y representaría una carga significativa alterarlo sustancialmente ... en el segundo semestre..." El Presidente afirma claramente que el Distrito "puede implementar un pago único del 6% para 2021-22 ..."

La oferta del Distrito se alineó con el análisis en el informe del Presidente, pero los líderes del sindicato la rechazaron y no indicaron que dejarían que los miembros de RPCEA votaran sobre la oferta de casi \$7 millones para un aumento de salario.

Oferta Presupuestaria Máxima para hacer de los Maestros una Prioridad: Puntos clave que se encuentran en el Informe de Investigación (Factfinding)

- El Presidente concluyó que cualquier aumento de salario para 2021-2022 por sí solo no debería ser mucho más alto de lo que el Distrito ya ha admitido que puede permitirse en el presupuesto de este año [porque el presupuesto actual del año escolar se estableció el verano pasado y antes de que el Estado anuncia aumentos de COLA en enero de 2022]. Página 18
- El promedio de la tabla de salario del Distrito muestra que los miembros de RPCEA tienen las contribuciones de beneficios de salud y bienestar más altas de todos los distritos [en el



Cotati Rohnert Park
Unified School District

Learning for a Lifetime

condado]. En 2019-2020, el salario promedio de los miembros de RPCEA fue de \$67,096 y el promedio en beneficios de salud y bienestar de alrededor de \$20,364; esto equivale a una indemnización total de \$87,460 dólares. Página 2

- El Distrito puede implementar un pago único del 6% para 2021-22 porque ya ha ofrecido casi esa cantidad en continuos aumentos de salarios y aumentos de salario de un año. [De hecho, hoy el Distrito ofreció un 3% continuo y un 3% único, cuando el Informe establece claramente que es aconsejable un pago único del 6%.] Página 32
- El Distrito debe continuar su proyecto para hacer de los maestros una prioridad más alta en su presupuesto general, el Distrito ya asumirá obligaciones continuas significativas debido a los aumentos salariales del 6% y el 5% en los dos años anteriores y, especialmente dado el COLA históricamente alto de 2020 a 2022, otro aumento de pago no es aconsejable. [Esto indica por qué no hay un aumento específico dirigido, por ejemplo, un porcentaje, para el año escolar 2023-24 más allá de COLA.] Página 33

Continuaremos manteniendo a nuestra comunidad informada de los próximos pasos.

Respetuosamente,

Mayra Perez, Ed.D.
Superintendente