



HIGHER EDUCATION BARGAINING 2026

Right now in bargaining management is proposing freezing steps and no COLAs even as workers face rising costs! They are also wanting to shift healthcare costs onto workers and strip us of our contract rights during layoff.

PRIORITY	MANAGEMENT PROPOSALS	UNION PROPOSALS
Economics	<ul style="list-style-type: none"> • NO WAGE INCREASE FOR 4 YEARS: NO STEP INCREASES, NO COLAS • Change calculation of overtime, reducing how much workers earn 	<ul style="list-style-type: none"> • July 1, 2026 wage increase: CPI* + 3% (but not less than 4% total) • July 1, 2027 wage increase: CPI + 2% (but not less than 4% total) • Increase longevity premium to an additional 1% for every 5 years of service • Pilot program for a 32-hour workweek. <p>*CPI is the Consumer Price Index aka Inflation</p>
Union Power	<ul style="list-style-type: none"> • No response 	<ul style="list-style-type: none"> • Union orientations for all new employees within the first 30 days of hire • Add job protections and provide training when work is eliminated due to AI • Increased transparency around computer monitoring
Benefits	<ul style="list-style-type: none"> • Require doctor's note after 3 days of consecutive sick leave, down from 7 • Limit bereavement leave to 8 days per calendar year and allow management to require documentation of death • Complicate the annual vacation cash-out rules • Change the way that plans would qualify for the lower premium share of 97/3 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintaining healthcare benefits is a top priority • Increase options for pay schedule for PEBB coverage during academic year
Employee Protections	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminate layoff protections, including the option to 'bump' during layoff process • Reduce contracting out protections by eliminating feasibility studies from our contract 	<ul style="list-style-type: none"> • Specially trained stewards to represent employees in discrimination cases • Strengthen equity and non-discrimination language throughout the contract • Provide gear for adverse work conditions • Increase inclement weather leave • Protect immigrants and their data



Join the CAT



SEIU 503
UNITE. FIGHT. WIN.



Become a member



HIGHER EDUCATION BARGAINING 2026

En las negociaciones actuales, la administración sugiere congelar los aumentos automáticos y no aplicar ajustes por inflación, a pesar de que los empleados enfrentan gastos crecientes. Además, buscan transferir los gastos de atención médica al personal y privarnos de nuestros derechos contractuales en caso de reducción de personal.

PRIORIDADES	PROPUESTAS DE LAS UNIVERSIDADES	PROPUESTAS DE LAS UNION
Economía	<ul style="list-style-type: none"> • NO HAY AUMENTO DE SALARIO DURANTE 4 AÑOS: NO HAY AUMENTOS POR NIVEL, NO HAY AJUSTES POR COSTO DE VIDA • Cambio en el cálculo de las horas extra, reduciendo lo que ganan los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de salario el 1o de julio de 2026: IPC* + 3% (pero no menos del 4% en total) • Aumento de salario del 1 de julio de 2027: IPC + 2% (pero no menos del 4% en total) • Incrementar la prima por antigüedad en un 1% adicional por cada 5 años de servicio • Programa piloto para una semana laboral de 32 horas. <p><small>*IPC es el Índice de Precios al Consumidor, también conocido como inflación</small></p>
Poder de la UNION	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje del contrato actual • Eliminar estudios de viabilidad al contratar externamente 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones sindicales para todos los nuevos empleados dentro de los primeros 30 días de contratación • Agregar protecciones laborales y proporcionar capacitación cuando el trabajo sea eliminado debido a la IA • Mayor transparencia en torno a la supervisión informática
Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Requerir nota médico después de 3 días de licencia por enfermedad consecutivos, en lugar de 7. • Limitar la licencia por luto a 8 días por año calendario y permitir que la gerencia exija documentación de fallecimiento • Complicar las reglas de pago en efectivo de las vacaciones anuales • Cambiar la forma en que los planes calificarían para la participación de prima más baja de 97/3 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener los beneficios de salud es una prioridad principal • Aumentar las opciones de calendario de pagos para la cobertura de PEBB durante el año académico
Proteccion para el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje del contrato actual 	<ul style="list-style-type: none"> • Representantes especialmente capacitados para representar a los empleados en casos de discriminación • Fortalecer el lenguaje de equidad y no discriminación en todo el contrato • Proporcionar equipo para condiciones de trabajo adversas • Aumentar el permiso por mal tiempo • Proteger a los inmigrantes y sus datos



Join the CAT



SEIU 503
UNITE. FIGHT. WIN.



Become a member