

**STATUT DU SAMUSOCIAL DE PARIS : UNE VALSE A MI-TEMPS**

Les agent.e.s du **Samusocial de Paris** nous interpellent souvent sur la même question : *“Mais nous relevons de qui ?”* Iels* se réfèrent aux textes législatifs régissant nos droits du travail, car souhaitent des réponses précises, des références claires. C'est en effet la base, pour pouvoir travailler avec assurance en faisant appliquer nos droits, à quoi nous pouvons prétendre, quelles sont nos contraintes et obligations.

Malheureusement, le statut du **Samusocial de Paris** est hybride et très particulier. Il ne permet pas de réponses claires et précises comme ce peut être le cas pour des entreprises du privé, qui dépendent souvent d'une **CC (Convention Collective)** bien spécifique, du type **Fehap51**, **CCN66** ou encore **Nexem**.

Car en effet, le **Samusocial de Paris** est un **Groupement d'Intérêt Public (GIP)** assimilé **Fonction Publique d'Etat (FPE)** depuis 2015, donc, a priori, relevant du **“secteur public”**. Il y a d'autres **GIP FPE** comme **GIP HABITAT/HIS** (opérateur gérant *“La Bulle”*, accueillant des demandeur.e.s d'asile à Porte de la Chapelle dans le 18^e arr. de Paris) ou encore **GIP ED (Enfance en Danger)**, opérateur du n° de téléphone d'urgence **119**). Les **agent.e.s** y sont **contractuel.le.s** et non pas **fonctionnaires**, ce qui implique en théorie qu'ils sont, pour une grande part, régis tout de même par des textes législatifs de **droit public**, et non du **secteur privé**. Néanmoins, certaines dispositions se réfèrent au **“secteur privé”**. Toute la difficulté est donc de savoir ce qui relève du **“public”** et ce qui relève du **“privé”**.

Rien que la diversité du **vocabulaire** utilisé communément au sein du **Samusocial de Paris**, pour indiquer une seule et même chose, témoigne de cette **ambiguïté**. Ce sont des emprunts qui viennent du milieu hospitalier (**Fonction Publique Hospitalière**), des collectivités (**Fonction Publique Territoriale**), du secteur privé et associatif à but non lucratif.

Par exemple, on parle indistinctement de **salarié.e** (terme utilisé pour le secteur d'entreprise, c'est-à-dire **secteur privé**) et d'**agent.e** (comme dans le **public**). On dit souvent **licenciement**, mais dans la fonction publique on parle plutôt de **révocation**, non pas de **médecine du travail**, mais de **prévention** ; le **CHSCT** (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) ne fait pas d'**enquête** comme dans

le **privé**, mais une **investigation** ; on parle aussi d'**échelon** pour nos augmentations annuelles de salaire, terme emprunté à la **fonction publique**, ou encore, la **catégorisation** de nos métiers en **A, B** et **C**.

Les salarié.e.s/agent.e.s nous demandent souvent où se trouve le **Comité d'Entreprise**, communément désigné par l'acronyme **“CE”**. Il y a confusion entre un **CE (Comité d'Entreprise)** et **CSE (Comité Social Economique)**. Depuis les nouvelles lois Macron, il n'y a plus de **CE**, seulement un **CSE**, et dans le public il ne s'agit pas de **CE** mais de **CT** ou **CTE (Comité Technique ou Comité Technique Economique)**. Le **CT/CTE** deviendra le **CSA** en **2022 (Comité Social d'Administration)**. Au **Samusocial de Paris**, l'administration a mis en place un **CTP (Comité Technique Paritaire)** au départ, avec la validation de la direction juridique et l'on a fait croire aux élu.e.s dur comme fer, que nous dépendions d'un **CTP** alors que nous dépendons bien d'un **CT**.

A l'intérieur même des différents volets de la Fonction Publique (fonction publique d'Etat, Hospitalière et Territoriale), les termes se rapportant aux mêmes types d'instance, divergent. Ce que nous appelons, par exemple, **Conseil de Discipline (CD)** au **Samusocial de Paris**, s'appelle dans une autre fonction publique **“Commission Administrative Paritaire” (CAP)**, avec des **Commissions de Réformes** (qui n'existent pas chez nous).

Si l'on retrace de manière brève, l'histoire du **Samusocial de Paris**, l'on peut voir que par à-coups l'on s'est même référé à des **Conventions Collectives** comme la **Fehap51** ou la **CC66**, ou encore à des dispositions de la **fonction publique territoriale et hospitalière**, notamment pour créer les **grilles de salaires**. Mais le **Samusocial de Paris**, n'a pas de **Convention Collective**. Nous avons un **“statut du personnel”**, comme la **Fonction Publique**.

En cas de litige ou de procédure judiciaire, par exemple, c'est au **Tribunal Administratif** (de Paris ou de Melun, selon) qu'il faut se référer et non pas aux **Prud'hommes**, comme c'est le cas dans les entreprises dites privées. Comme il est communément dit au sein du Samusocial de Paris : *“Nous n'avons pas d'inspection du travail”*.

Si vous allez vous inscrire à **Pôle Emploi** comme chercheur.e d'emploi pour demander



les **Allocations de Retour à l'Emploi (ARE)**, après un **CDD** au **Samusocial de Paris**, il est fort probable que **Pôle Emploi**, vous renvoie dans un premier temps à nouveau vers votre employeur.e pour bénéficier de telles allocations. En effet, iels nous assimilent au **secteur public**, comme les **fonctionnaires**. Or, en théorie, lesdit.e.s fonctionnaires, ne cotisent pas pour le **chômage**. Iels ont un autre système de prise en charge spécifique pour le maintien dans l'emploi. Mais au **Samusocial de Paris**, nous cotisons au chômage. Il y a même une ligne qui l'indique dans nos **bulletins de paie**. Il faut alors demander un document spécifique à notre **service paie** pour le communiquer à **Pôle Emploi** qui instruira le dossier de demande **ARE** au même titre que n'importe quel autre **chercheur.e d'emploi** relevant du **secteur privé**, bien que nous relevions aussi du **secteur public**.

Nous dépendons de l'**ACMS** pour ce qui est de ladite "**médecine de travail**" (terme utilisé plutôt dans le privé). Mais pour nous il s'agit de **médecine de prévention**. Pourtant, l'**ACMS** est connue pour travailler avec des **entreprises du privé**.

Si vous contactez un.e **Conseiller.ère en Evolution Professionnelle (CEP)**, il est probable qu'iel aura du mal à cerner votre statut au premier abord. Si vous lui communiquez le **n° de Siret** qui figure sur votre **bulletin de paie** du **Samusocial de Paris**, iel vous dira que vous dépendez du **privé**. Pourtant, ce même service de **CEP** vous dira que vous pourriez ne pas avoir droit au dispositif **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** car, "*nous relevons du public*" et pas du "*privé*". Pourtant, il y a bien une **convention** entre le **Samusocial de Paris** et l'**OPCO (OPérateurs de COmpétences)** et services afférents au **CEP**, qui par **délégation**, donne droits aux salarié.e.s/agent.e.s du **Samusocial de Paris** à un **PTP**, comme pour les salarié.e.s du **privé**. Le/la conseiller.ère **CEP** sera également **surpris.e** par exemple, qu'un.e salarié.e/agent.e du **Samusocial de Paris** ne bénéficie pas automatiquement d'un **entretien professionnel tous les deux ans**, avec un **bilan tous les six ans**, ouvrant droit de fait, à des **formations**, à la charge de l'employeur. La raison en est que nous sommes "**public**" et non pas "**privé**".

Ceux-ci ne sont que quelques exemples de la difficulté à cerner le régime légal et le statut du/de la travailleur.euse au sein des **GIP** et en particulier au **Samusocial de Paris**.

Au vu des **effets psychologiques** qu'un tel flou pourrait avoir sur les travailleurs.euses, nous pourrions presque assimiler le statut même de **GIP**, à un **outil maltraitant**, un peu à l'instar des techniques de contrôle de masse totalitaires dans les régimes dictatoriaux ou théocratiques : l'omniprésence de l'ignorance de nos droits, la toute-puissance de l'opacité, assimilable à de l'obscurantisme inquisiteur et

moyenâgeux, où le Mystère, l'Autorité et la Tradition seuls, régissent la vie de tout.e un.e chacun.e, tel le fait du prince, la Volonté du Roi, la Toute-puissance Divine, qu'on ne peut questionner sans être mis au bâcher.

Quels recours nous restent-ils alors face à cette réalité ? D'un côté, il y a la **jurisprudence**, provoquer le **litige**, afin de créer des **précédents juridiques** qui feront office de texte de loi quand il y aura des flous. Cela passe par des jugements en cassations au **Conseil d'Etat**. Mais c'est un très long cheminement qui demande beaucoup de patience et parfois des sacrifices. Cela se fait sur plusieurs générations, comme les cathédrales du moyen-âge.

De l'autre, c'est une **attitude** qu'il faut savoir adopter, en tant que salari.e/agent.e du **Samusocial de Paris** : *partir de l'idée que si l'on s'interroge sur un droit que nous aurions ou pas, mieux vaut considérer que nous l'avons d'emblée, agir en conséquence, et, charge à notre employeur.e de prouver le contraire*. Ainsi, s'iel sort des textes de référence qui font foi ou autorité, pour appuyer son refus, il est essentiel de les exiger et de les archiver, pour qu'une analyse fine puisse être faite par la suite sur leurs conformités ou pas, sous peine de sanction de l'employeur.e si ce n'est pas le cas.

En absence de réponse de sa part, au contraire, c'est réputé comme **acquis**. Ensuite, si un droit a été octroyé à un.e salari.e/agent.e, cela fait précédent, et ne pourra pas être refusé à un.e autre, sous peine de sanction de l'employeur.e pour **discrimination** ou **inégalité de traitement**.

Petit à petit c'est ainsi que nous essayons de clarifier nos droits. Le **Statut du GIP Samusocial de Paris** est un **gruyères juridique**. Malgré nos demandes de clarifications, nous n'en avons pas ou elles se font oublier volontairement. Et nous constatons que les **représentant.e.s même de la Direction**, semblent parfois nager. L'on peut légitimement soupçonner de l'**obstruction volontaire**, puisque le **GIP** et ses **tutelles** imposent volontairement et en permanence de nager dans leurs eaux troubles. Ainsi nos employeur.e.s indirects, afin de ne pas être troublés eux-mêmes par les nombreuses questions venant des **petits-poissons** que nous sommes, ne nous convient qu'à une seule et unique rencontre annuelle, pour ne pas "troubler" davantage leurs eaux. A se demander s'iels ne sont pas également perdu.e.s dans ce montage sans nom qu'est notre **GIP**.

Nous pensons ne bénéficier que des **contraintes** de l'un et de l'autre des régimes sans les **avantages**. Il est légitime de soupçonner une « **pioche au rabais** » par les tutelles afin de faire réaliser à moindre frais, des missions qui mériteraient une meilleure reconnaissance, au prix de la qualité du service rendu à la population et des conditions de travail.

*Iel/Iels : pronom LGBT, issu de *il.s* et *elle.s*

