

1 9 1 9 - 2 0 0 9

La CFTC continue, tout au long du mois de novembre, de souffler ses 90 bougies. Et *La Lettre confédérale* poursuit la publication des bonnes feuilles du livre-anniversaire.

## Roman d'une vie future, le livre-anniversaire

Victoire Abgrall, *Timée Éditions*, novembre 2009, 36 pages.

extraît 3 // Chap. 2 Titouan Tebovo au travail

Évidemment, quand le Statut du travailleur était devenu une loi, l'année même de la naissance de Titouan, ses parents étaient loin de se douter que tout ça allait changer sa vie. Ils avaient subi le monde d'avant, leur fils allait participer à la construction du monde d'après. Un droit à une vie décente et à un avenir, voilà ce que la nouvelle loi promettait. Elle donnait simplement de nouveaux droits et devoirs aux actifs, aux entreprises et aux acteurs locaux. C'est par petites touches que le statut du travailleur modifiait, paradoxalement, radicalement les choses. Les dirigeants d'entreprises avaient enfin compris que la main d'œuvre n'était pas seulement une variable d'ajustement, un coût. Mais qu'ils avaient tout au contraire intérêt, par exemple, à limiter le recours aux contrats précaires. Ainsi Titouan Tebovo n'avait pas eu à passer par une multitude de CDD ou de stages bidons pour entrer dans la vie active. Depuis que les cotisations chômage étaient modulées en fonction de la nature des contrats de travail des salariés, les entreprises évitaient l'absurde piège de la précarisation des emplois. Titouan Tebovo était formé, on avait besoin de lui, il avait eu un CDI. Surtout, dès le début, il avait été associé à la définition des orientations stratégiques de son entreprise. La participation existait depuis longtemps, mais là, elle avait pris sa pleine mesure. Il avait bénéficié de l'expansion de son entreprise, par une rétribution financière. Mais en fait, ce qui a le plus changé, c'est que Titouan Tebovo a eu son mot à dire sur la gouvernance de son entreprise. Il avait pu siéger pendant un temps au conseil d'administration, donner son avis sur les orientations stratégiques et éviter de se retrouver ballotté entre les exigences des actionnaires toujours orientées à court terme, et les contraintes de la direction de l'entreprise. Même les PME s'étaient mises à fonctionner avec des conseils d'administration et des conseils de surveillance, c'était devenu la norme.

Titouan avait été considéré au travail comme un partenaire actif à part entière. Il avait siégé au conseil de surveillance, avec une voix délibérative. Pendant cette période, il avait eu à se prononcer sur des modifications de l'activité, sur l'organisation. Comme lorsque sa PME s'était rapprochée d'une autre, pour créer un groupe plus important. Surtout, il avait eu un pouvoir important, celui de contrôler l'utilisation des aides publiques par son entreprise, de demander des comptes à la fois comme citoyen et salarié. Ça n'empiétait pas sur les organes traditionnels de l'entreprise, comme le Comité d'Entreprise (CE). Au contraire même, ses pouvoirs avaient été renforcés, le CE n'était plus seulement une chambre d'enregistrement des mauvaises nouvelles, mais un véritable lieu d'information et de concertation sur l'avenir de l'entreprise, où chaque partenaire était écouté, à charge pour le chef d'entreprise d'arbitrer en prenant la décision finale. D'ailleurs, Titouan Tebovo doit dire que s'il a pu consacrer une partie de sa carrière professionnelle au syndicalisme, c'est peut-être aussi parce que, jeune salarié, il a mis les mains dans le cambouis de la gestion de son entreprise. Aussi à l'aise pour lire un bilan d'entreprise sur *Powerpoint*, que pour confectionner une banderole...

(...)

