



# Sept jours pour faire le Monde à **Télérama**

Paris, le 27 février 2004

**La section interprofessionnelle CNT tient à éclairer l'ensemble des salariés du groupe Le Monde sur les méthodes de management que cache le changement de directeur général de *Télérama*.**

**JOUR 1.** Tendre la main comme un sauveur. Puis, frapper fort, très fort. Si fort que tout le personnel restera groggy. Facile à faire. Il suffit, par exemple, de licencier un ou plusieurs cadres importants de l'entreprise. Et, si possible, un chef ou deux...

**JOUR 2.** Déstabiliser les équipes. Diviser la rédaction en trois ou quatre entités. Dans ces entités réduites, nommer des chefs, si possible ayant tous les mêmes responsabilités. Rapidement, ils ne penseront qu'à s'entretuer. Appliquer le même régime aux services généraux. Une fois cela fait, affecter les uns et les autres aux tâches qu'ils détestent, manière de les occuper à se sortir de ce mauvais pas. Et d'oublier ce « penser collectif » : les salariés ne doivent jamais « penser collectif ».

**JOUR 3.** Faire monter rapidement en grade et en salaire les individus les plus « collaborationnistes » et faire copain-copain avec un... syndicaliste. Un bon coup pour semer la zizanie parmi les militants et les

sympathisants. Et si ça ne suffit pas, ne pas hésiter à lui augmenter aussi son salaire. Avec un peu de chance, il s'écrasera.

**JOUR 4.** Identifier et neutraliser les récalcitrants. Les mettre au pas. Ne pas hésiter à les harceler. Les rendre fous si nécessaire et même les pousser au pire. Pour accomplir cette mission, il suffit d'isoler l'individu en lui retirant tous ses dossiers, le traîner dans la boue en prétextant la nullité de son travail, inventer des fariboles à son sujet. Se souvenir : plus c'est gros, plus ça passe. Mécaniquement, le sujet sera vidé de sa volonté. Suivant sa capacité de résistance, il quittera l'entreprise plus ou moins vite.

**JOUR 5.** Casser la grille salariale. Augmenter un nombre très réduit d'employés. Ils focaliseront l'attention et les jalousies du reste des salariés. Puis recommencer l'opération avec les mêmes employés. Les autres auront encore plus la haine. Au moment opportun, calmer les convoitises : des primes par-ci par-là feront l'affaire.

**JOUR 6.** Faire des économies, toujours des économies, encore des économies. Pour une efficacité maximale, le licenciement reste la meilleure des armes. Mais, surtout, éviter les plans sociaux, dans une entreprise qui jouit d'une bonne image... sociale. Préférer les licenciements au fil de l'eau. Tous les motifs sont bons : incompatibilité d'humeur ; incapacité à remplir une mission ; compétence avérée ; refus de se former... Une méthode peu risquée : les Assedic se penchent toujours trop tard sur une entreprise qui déguise un plan social.

**JOUR 7.** La place est nette. Les gêneurs liquidés, licenciés ou croupissant dans un placard, les salariés rescapés s'occupent à se tirer dans les pattes. Tout le monde a trop de boulot. Tant mieux, ça empêche de penser et surtout d'agir. Il est temps de racheter un autre groupe de presse.

**Toute ressemblance avec des événements passés (ou à venir) dans le groupe Le Monde ne serait pas fortuite.**

**Syndicat interprofessionnel de la presse et des médias  
SIPM-CNT**

33, rue des Vignoles, 75020 Paris. Courriel : [presse@sipm-cnt.org](mailto:presse@sipm-cnt.org)

