



Non à l'OPA

du management de Suez sur Gaz de France !

Le message adressé par M. Mestrallet aux cadres dirigeants de Gaz de France est clair et net : vous êtes virés. Tellement clair qu'il a provoqué un raidissement brutal de M. Cirelli au point de faire chanceler le projet de fusion lui-même. L'occasion peut être pour l'encadrement de s'interroger plus en profondeur sur la stratégie suivie depuis 6 mois.

LUCIDITÉ TARDIVE À GAZ DE FRANCE ?

Comment expliquer ce revirement ? Y a-t-il eu sous-estimation des ambitions de domination de M. Mestrallet et de l'Etat major de Suez ?

On peut s'étonner de cette sous-estimation dans la mesure où la couleur avait été affichée d'entrée de jeu avec l'annonce du nom du futur patron :

M. Mestrallet. On peut certes répondre à cela que la parité était affichée comme objectif général de la fusion.

M. Cirelli avait ainsi traduit cet objectif en matière de management en parlant de « parité du management ». Si, pour sa part l'Ufict - CGT n'a pas cru à cette parité, c'est à partir de l'analyse de la dynamique de privatisation enclenchée par le projet de fusion.

M. Mestrallet avait d'ailleurs très tôt indiqué que le futur groupe serait un groupe privé ! En clair, il signifiait par là que le management de Suez serait tout désigné pour prendre les commandes, fort de son expérience de direction d'un groupe privé.

AMBITIONS AFFICHÉES PLUS CRÛMENT CHEZ SUEZ

Une autre explication du revirement actuel dans les rapports jusqu'ici « fusionnels » entre MM. Cirelli et Mestrallet ne tient-elle pas au vote de la loi le 3 octobre ?

M. Mestrallet se sent probablement des ailes depuis ce vote auquel il a contribué par un lobbying for-

cené auprès des parlementaires. A-t-il estimé (un peu vite ?) que les obstacles majeurs dressés sur la route de la fusion étaient franchis et qu'il était temps d'afficher la couleur face à Gaz de France ?

L'Etat-major de Gaz de France a-t-il été surpris de l'affichage brutal des ambitions de Suez et fait filtrer pour cela dans la presse les tensions extrêmes entre les deux groupes ?

Il est vrai que, parallèlement aux problèmes de management du groupe, M. Mestrallet s'est affranchi de la tutelle de M. Cirelli lors d'une négociation éclair en Belgique sur la production nucléaire. Calée entre le vote de la loi en France et les élections municipales en Belgique, cette négociation, qui a laissé de côté GDF, a irrité au plus haut point l'état-major de Gaz de France.

Quand on fait le compte des couleuvres que M. Cirelli a dû avaler, cela fait il est vrai beaucoup : remise en cause de la parité des actions par Mestrallet, remise en cause de la parité du management, acceptation de lourdes concessions sur l'électricité en Belgique.

En ajoutant la toute récente acceptation de la vente de Distrigaz ramenant le « grand groupe gazier » au seul volume de vente de Gaz de France seul, on comprend que la coupe soit pleine, même pour les promoteurs de la fusion à Gaz de France !

...Non à l'OPA

REDISCUITER DU BIEN-FONDÉ DE LA FUSION

La crise au sommet est révélatrice de ce qui attend le personnel en cas de fusion Suez - Gaz de France. Il ne s'agit pas d'une lutte pour le pouvoir de plus. Certes les ambitions personnelles des principaux dirigeants de Gaz de France ne sauraient se confondre avec l'intérêt général. Loin s'en faut. Un certain nombre de critères de gestion promus à Gaz de France calquent ceux en usage dans le secteur privé.

Pour autant, la gestion de Gaz de France est encore très loin de celle d'un groupe privé comme Suez, organisé en holding financière.

Cet écart promet des restructurations extrêmement dures en cas de fusion et une filialisation très poussée. La question de la gouvernance de l'entreprise est donc tout à fait décisive pour mettre en place une gestion purement financière.

C'est pourquoi, l'Ufict - CGT considère que cette situation, probablement transitoire, de flottement entre les états major de Suez et Gaz de France, doit être l'occasion d'une discussion sur l'objectif même de la fusion.

C'est maintenant qu'il faut s'interroger sur le sens de cette fusion censée représenter un « grand projet industriel » alors qu'elle aboutit à un démantèlement du service public du gaz : filialisation des terminaux méthaniens, abandon des extensions de capacité des terminaux aux concurrents, cession de 35 % des contrats de long terme de Suez - Gaz de France aux concurrents, etc.

QUEL AVENIR POUR L'ENCADREMENT DE GAZ DE FRANCE ?

Outre les questions posées sur le devenir du service public du gaz, la question de l'avenir de l'encadrement de Gaz de France est clairement ouverte. Peut-on sérieusement penser que seul le haut encadrement est concerné par la prise de contrôle annoncée du groupe Suez sur Gaz de France ? A l'évidence, c'est tout l'encadrement qui est visé ! Il n'est qu'à se rappeler que la holding Suez, c'est 300 salariés en tout et pour tout. D'ores et déjà des listes de cadres appelés à faire leurs valises dans le cadre de la fusion circuleraient sous le manteau à Philibert Delorme.

D'ailleurs, comment imaginer un instant que l'encadrement de Gaz de France puisse trouver son salut dans un groupe privé autrement qu'en abandonnant sa culture de service public au profit d'une logique strictement financière ?

Il est quand même extraordinaire de lire sous la plume des dirigeants de Gaz de France que l'entrée dans un grand groupe comme Suez ouvre de larges possibilités de déroulement de carrière alors que le statut des IEG offre déjà la possibilité d'effectuer une carrière complète à l'intérieur de la branche des IEG (EDF, GDF, autres opérateurs, entreprises non nationalisées).

La vérité oblige à dire que les carrières au sein du groupe Suez seront conditionnées à l'acceptation de la sortie du Statut des IEG. L'OPA du management de Suez doit être repoussée, non pas seulement pour obtenir la « parité du management » qui risque de n'être qu'une illusion passagère, mais pour contester sur le fond l'intérêt de la fusion.

L'encadrement de Gaz de France risque de perdre dans cette fusion ce qui a fait son attachement aux finalités même de l'entreprise : l'adéquation entre ses motivations profondes et les buts de l'entreprise.