

**Comité de rédaction :** Raymond BASTIEN, Jean COURTIN, Georges DELORME, Yves GÉROT, Claude LEMAITRE



## Agenda

**La situation sanitaire actuelle ne permet pas de prévoir de rencontres ni de voyages. Une nouvelle programmation sera établie lorsque les dispositions seront plus souples.**

### Congrès de l'association

**- du 7 au 9 septembre 2021**

à la Grande Motte avec pour thème « Urbanisme et architecture en Occitanie » (même programme que celui prévu initialement pour 2020)

**- début septembre 2022**

à Martigny (Suisse)

ces 15 années, peut se résumer en quelques thèmes :

**- un changement de Président génère une nouvelle dynamique**, de nouvelles priorités, l'activation de nouveaux réseaux. Elle est bénéfique en soi. L'un connaît un délégué syndical, ce qui facilite la fusion de son association avec ASGAZ devenant AG2S et faisant d'elle la seule association d'actionnaires salariés d'ENGIE. Un autre, vient du monde de l'innovation et du digital : la communication d'AG2S utilise de plus en plus les nouvelles technologies,

**- un évènement extérieur peut bouleverser le fonctionnement de l'association** (dynamiser ou éteindre). Dans le cas d'ENGIE, la loi française PACTE\* (mai 2019) a dynamisé AG2S car elle modifie les modalités d'élection au Conseil de Surveillance des Plans d'Epargne Groupe (donc de LINK\*\*), privant les Organisations Syndicales de leurs sièges automatiques au profit de listes ouvertes, dont celle d'AG2S. Les élections ayant lieu début décembre, vous comprendrez que la période actuelle trouve l'association en pleine fébrilité,

**- il est nécessaire d'acquérir de nouvelles connaissances** : nous avons dû apprendre collectivement ce qu'est l'actionariat salarié avec

## La vie des adhérents

### Rester en contact avec les « actifs »

Chers Amis,

Lorsque l'on est en retraite, il est important d'avoir des activités physiques et intellectuelles, ainsi que des relations sociales. Le but de ces quelques lignes est de vous faire partager les enseignements de mon activité bénévole au travers d'exemples pris dans la mission qui m'a été confiée par l'ACDRIEG (Assemblée Générale de du 7 septembre 2005) : contribuer à la création d'une association d'actionnaires salariés chez GDF. Ainsi est née ASGAZ\*.

Cette mission est rapidement devenue un investissement personnel et, ce que je retiens de

ses différentes composantes : sociales, financières, juridiques, ...

**- les relations entre générations permettent de rester dans la « vraie vie ».**

AG2S s'adressant à tous les salariés et anciens salariés, la plage d'âge des adhérents est très large, d'où la nécessité d'utiliser les outils adaptés. Les moins de 40 ans, demandent de communiquer par leur smartphone (souvent ils n'ont plus d'ordinateur ni de ligne fixe) et utilisent « WhatsApp, Facebook » ou « LinkedIn », tandis que les plus de 80 ans, même s'ils ont un ordinateur, demandent du « papier ». Ce n'est pas une généralité mais une tendance lourde. Il en va de même pour le langage : si vous ne parlez pas « Business Unit, Corporate, ... » vous êtes « has been ».

D'après le site wikipédia.com « **les gens qui se sentent plus jeunes que leur âge** ont 3 qualités en commun : esprit vif, corps actif et socialement actif. Ils **ont plus de chances de vivre mieux et plus longtemps** ». Ce serait dommage de ne pas en profiter ...

**Raymond BASTIEN**

\* Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation de l'Entreprise

\*\* LINK est un compartiment du PEG



## La vie de l'association au niveau national

### Nouvel adhérent

**Alexis JAGUELLO** (ancien Directeur adjoint de DEGS Anancy Léman)

### Ils nous ont quittés

**Jean-Claude BAILLARGEAT** (ancien Directeur adjoint de DEGS Touraine)

**Louis CHOPINET** (ancien Chef du Service Technique Gaz de DEGS Côte d'Or)

**Pierre RASSE** (ancien Chef de Subdivision de Saumur)

**Jacques RIVENS** (ancien Chef de Subdivision de Thonon les Bains)

**Christian SCHRAM** (ancien Chef du GICA de Clermont Ferrand)

### Conseil d'Administration du 8 septembre 2020

Notre Conseil d'Administration s'est tenu le 8 septembre 2020. Pour la première fois depuis sa création, notre association organisait son assemblée générale en vidéo conférence et, bien sûr, ce conseil d'administration se tint lui aussi de la même façon.

Pour l'essentiel la discussion porta sur la préparation de l'assemblée générale.

### PV du Conseil d'Administration du 22 juin 2020

Approbation à l'unanimité des membres présents.

### Préparation de l'Assemblée Générale

- Confirmation des postes du Conseil d'Administration à renouveler (le tiers des 21 membres) : six postes soumis à candidature.
- Décompte des pouvoirs reçus : affectation aux membres de l'assemblée générale.
- Mesures pour éviter les votes doubles.

### Futurs congrès

- Le congrès prévu à la Grande Motte, près de Montpellier, se tiendra, en septembre 2021, avec le même programme.
- Le congrès prévu à Martigny, en Suisse dans le Valais, est repoussé d'une année en 2022.



### Effectifs

Quelques nouveaux adhérents qui ont envie de s'engager.

### Points particuliers

- Retard de rentrées des cotisations 2020, sans doute dû à la période.
- Il sera fait appel aux adhérents pour la production d'articles pour la Lettre.
- En Nouvelle Aquitaine, Antoine AUGÉ secondera Paul DELPEYROUX.

**Christian CARBASSE - Secrétaire**

### Assemblée Générale du 8 septembre 2020

L'Assemblée générale s'est tenue par visioconférence avec plus de 30 participants. Cette première expérience a été réussie, sans incident technique majeur, et les participants ont pu profiter ensemble des présentations. Les questions pouvaient être posées par l'utilisation d'une messagerie en temps réel, le « chat ». La présentation des tableaux du rapport financier a été complétée par les réponses aux questions reçues.

Le renouvellement des candidats au CA a été voté à l'unanimité. Outre le renouvellement de 4 membres déjà présents, nous avons le plaisir d'accueillir Alain SUISSA, comme responsable du nouveau site Internet opérationnel depuis mars 2020, en remplacement de Jean COURTIN, que nous pouvons remercier pour son action fidèle et efficace au profit du site acdrieg.com qu'il a créé en 2003 et maintenu depuis toutes ces années. Nous avons également la joie d'accueillir Anne RETAILLEAU, qui terminera son activité professionnelle à la fin de cette année et nous a donné son accord pour seconder Yves GÉROT dans le poste de trésorier adjoint actuellement vacant.

En fin de réunion, Olivier DUMAS nous a présenté le reportage qu'il a réalisé à l'occasion de notre AG et au profit de notre association sur les structures de R&D et de conseil, qui ont été mises en place autour et avec le concours de la ville de Martigny, pour contribuer à l'efficacité énergétique. Qu'il soit chaleureusement remercié pour ce document d'une grande qualité.

**Georges LEPIN - Président**

## La vie de l'association au niveau national (suite Assemblée Générale)

### Comment une ville comme Martigny (Suisse) peut apporter sa pierre dans les actions de recherche sur l'énergie face à l'évolution du climat.

Pour compléter les aspects habituels de notre AG, nous avons la chance que soit présenté, grâce à Olivier Dumas adhérent du groupe Suisse de l'association, un magnifique reportage de 45 mn (disponible à [https://drive.google.com/file/d/17VH\\_PvzQx5wax04kZUu1RuCepHhMhIu/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/17VH_PvzQx5wax04kZUu1RuCepHhMhIu/view?usp=sharing)) qui met en évidence la contribution de Martigny à la transition énergétique.

La ville de Martigny est très impliquée dans 2 organismes liés aux solutions à proposer face aux défis climatiques.

**Le CREM**, association fondée en 1986 par la Ville de Martigny et l'École polytechnique fédérale de Lausanne, est un centre de R & D, de services et d'information, acteur de la durabilité énergétique en milieu urbain. Il s'engage auprès des collectivités publiques et des entreprises dans leurs efforts d'efficacité énergétique, de production d'énergie et de réduction des émissions. Il emploie 15 ingénieurs et techniciens. Les enjeux de transition énergétique ont généré le montage de projets liés à la promotion de l'efficacité énergétique : Navitas Consilium en est une «retombée». Celle-ci met en œuvre des outils s'appuyant sur un SIG (système d'information géographique). Données réelles et statistiques sont combinées et spatialisées afin d'établir des bilans et cartes énergétiques. Ces données, intégrant également des données climatiques, sont utilisées dans des scénarii, permettant aux urbanistes de planifier un usage efficient des énergies.

**L'Institut Idiap**, fondation créée en 1991 par la Ville de Martigny, l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), l'État du Valais, l'Université de Genève et Swisscom. Elle est un des leaders mondiaux de l'intelligence artificielle. Reconnaissance vocale et visuelle, apprentissage automatique, robotique, bio-imagerie sont quelques-unes des activités de l'Institut qui est impliqué dans des projets de



recherche et de transfert de technologie.

L'Idiap compte 150 emplois (130 ETP). Ses coûts de fonctionnement s'élèvent à 12 millions de francs suisses (plus de 11 millions d'euros), couverts à raison de 45% par des fonds publics, 45% par des fonds compétitifs (programmes de recherche européens, suisses) et 10% par des contrats pour l'industrie.

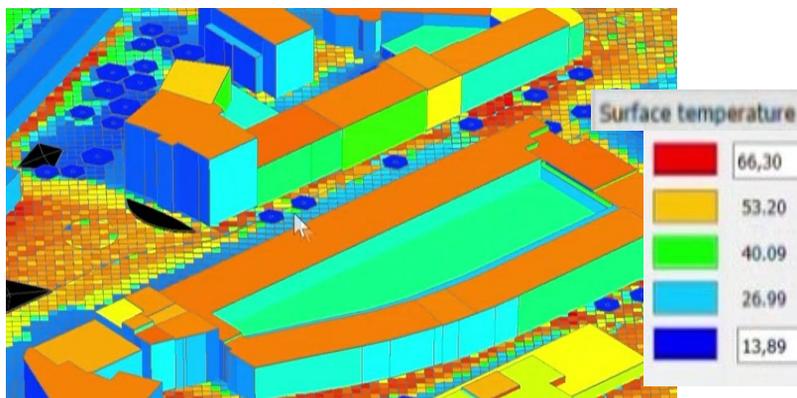
Les travaux du groupe de recherche «*energy informatics*» portent notamment sur les interactions climat-urbanisme. Le réchauffement de la planète et les dérèglements météorologiques croissent. Les îlots de chaleur urbains (ICU) questionnent dès aujourd'hui la qualité de l'urbanité

souhaitée : comment penser ville et climat ? A titre d'exemple, la ville suisse de Fribourg a suggéré un projet de recherche dont l'objectif est d'identifier et de quantifier les ICU et proposer des mesures visant à en atténuer les effets.

La méthodologie procède par la création d'un modèle numérique de la ville. Surfaces et paramètres physiques permettent d'identifier des ICU (une toiture végétalisée possède des propriétés différentes de celles d'une route d'asphalte). L'apprentissage automatique permet de définir des territoires partageant une similitude statistique de leurs propriétés thermiques. Différents scénarii de changement climatique permettent de calculer les échanges thermiques entre les surfaces de la ville sur la base du modèle retenu.

Les résultats se présentent sous forme d'une cartographie des températures de surface de la ville. Ces informations deviennent un outil décisionnel pour les planificateurs urbains qui prennent en compte les ICU pour les aménagements futurs.

**Olivier DUMAS**



### Le paternalisme

Il était de bon ton de critiquer le paternalisme comme mode de gestion des entreprises. N'oublions pas que cette pratique, qui était très développée surtout en France et en Europe (hors les pays anglo-saxons), a permis de placer notre pays parmi les grandes nations industrielles jusque dans les années 80.

Qu'est-ce que le "paternalisme" dans une entreprise ?

Un mode de rapports entre la société et les employés copié sur le mode familial de l'époque. Le père décide de ce qui est bon pour toute la famille et impose donc ses règles dans tous les domaines. Il se doit aussi de pourvoir au bien-être des personnes dont il est responsable.

Attention, il ne s'agit pas de philanthropie; chaque avantage octroyé au salarié avait un but précis qui permettait à l'entreprise d'y retrouver son compte. Construire des logements et les louer à bas-prix permettait de fixer le personnel, leur faire profiter des "jardins ouvriers" les éloignait de l'oisiveté mère de tous les vices (alcool, socialisme, ...).



Il fallait aussi que le personnel se sente bien dans sa famille en donnant à celle-ci des avancées sociales qui n'existaient pas à l'époque : maison de soins, mutuelle, équipements collectifs et éducation.

Je vais insister sur ce dernier point. Les grandes entreprises ont très vite compris tous les avantages

qu'elles pouvaient tirer de la formation des enfants de leurs salariés. Elles pouvaient sélectionner les plus doués pour les faire évoluer dans leurs écoles, obtenir de bons ouvriers, de bons cadres, de bons ingénieurs, particulièrement dévoués à leur société. Ceux-ci restaient attachés à leur "PATRON" à qui ils devaient de rentrer progressivement dans la classe moyenne de la société en général.



Bien entendu ce "formatage" du personnel, cet encadrement de la famille, n'est pas sans rappeler les régimes autoritaires, la définition du fascisme n'est-elle pas : faire le bonheur des gens contre leur gré ? Le Patron-Père sait ce qu'il y a de bien pour tout le monde et ne demande donc pas l'avis des autres, ne supporte pas la critique qui ne peut être que le fait de gens mal influencés politiquement ou religieusement.

Alors pourquoi ce mode de gestion d'entreprise a eu autant de succès pendant plus d'un siècle (de 1830 à 1980) ? Parce qu'il y avait de fait des rapports humains.

Actuellement le patron est parachuté et la seule chose qui lui importe c'est la productivité financière finale de la société.

L'homme n'est plus considéré comme tel mais comme un outil de l'entreprise plus ou moins bien adapté, que l'on peut supprimer ou

modifier. Une expression m'a toujours choqué : "Ressources Humaines". On ne dit plus : Chef du Personnel mais Responsable des Ressources Humaines ! Il n'y a plus le mot "personne" mais "ressource". Ce n'est pas pareil. L'homme, et plus particulièrement dans la culture Française, a besoin de personnaliser le responsable de sa condition et il veut des rapports humains - bons ou hostiles - avec celui-ci. Une ressource c'est au contraire quelque chose que j'ai à ma disposition qui n'a pas de visage, c'est un "agglomérat" de numéros de sécurité sociale mis sur le marché du travail par la société : éducation nationale, pole-emploi, etc... C'est ainsi que nous remarquons que certaines entreprises, actuellement, ont compris l'importance de l'humain et réintroduisent le sentiment d'appartenance à une "Boite" avec un certain succès.

Si l'on prend comme exemple nos établissements E.D.F. et G.D.F. tels qu'ils étaient, ne pratiquaient-ils pas un paternalisme d'ETAT ? N'y avait-il pas la formation d'un esprit d'entreprise dont beaucoup d'exemples de dévouement nous reviennent en mémoire ?

Et si on ajoutait un peu de paternalisme dans nos structures basées sur la gestion anglo-saxonne devenue trop indifférente et inhumaine ?

Je ne suis pas si utopique que cela et, comme je l'ai déjà dit, de nouveaux modèles de gestion apparaissent mettant l'homme beaucoup plus au centre des préoccupations.

Et puis en tant que retraité, je peux prendre le temps de rêver à un monde où l'individualisme ne serait pas le seul moteur de la société ...

**Patrick GERON**