



CGT Centrale Finances

# Mutualisation des fonctions « support » : la catastrophe annoncée **ONP : le crash !**

## DOSSIER ONP (Opérateur national de paye)

Dossier réalisé en novembre 2013 et actualisé en mars 2014

Ci-dessous quelques réflexions générales.

### ONP :

Effectif global en 2013 : 506 agents

Dont :

Titulaires : 102 agents (soit 20 %)

Contractuels Finances : 116 agents (soit 23 %)

Sous-traitants/statuts privés : 288 agents (soit 57 %)

Les 288 agents d'entreprises prestataires privées se répartissent ainsi :

Accenture : (78 agents + Bull : 19 agents).

CGI (ex Logica : 69 agents + SOPRA sous-traitance 4 agents).

Stéria : (40 agents pour OSIRH et 10 agents refondation)

Capgemini : 28 agents.

Micropole : 21 agents.

BearingPoint : 14 agents.

HR Access : 5 agents.

Ces sous-traitants interviennent soit comme assistance à maîtrise d'ouvrage (AMOA), c'est le cas de Capgemini et BearingPoint ou comme Société de services en ingénierie informatique (SSI) comme Accenture, CGI, HR Access, Stérai, SOPRA, Bull. La société Micropole semble être sur les 2 approches.

## **Mutualisation des fonctions support : un dangereux chantier**

Avec le chantier de l'Opérateur National de Paye (ONP), il s'agissait de la première opération dite de mutualisation d'une fonction « support » à l'échelle interministérielle.

Le mot « mutualisation » est utilisé pour qualifier l'énorme chantier voulu par le gouvernement concernant les fonctions dites « support ». Le problème c'est que derrière ce terme se cache une réalité toute différente faite non pas de mutualisation mais de suppressions d'activités des missions transversales, de fusions, de concentrations, de privatisations.

Le précédent gouvernement, avec la RGPP avait fixé aux ministères des objectifs précis de mutualisations des fonctions support et de réduction des effectifs. Dans la même logique, le Comité interministériel de la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 précisait la feuille de route pour le ministère des finances avec un axe prioritaire : « Poursuivre et amplifier les réformes des fonctions support de l'Etat et concrétiser les économies budgétaires qui en découlent, au niveau ministériel et interministériel ».

La façon de procéder ne peut conduire qu'à des catastrophes.

Les décisions sont balancées sur la tête des agents et des directions. La concertation, l'écoute, la remontée des expériences concrètes du terrain sont superbement ignorées. Avec les agents, la CGT ne cesse de tirer la sonnette d'alarme. Mais les décisions autoritaires et unilatérales sont maintenues...pour un résultat dramatique. La CGT dit stop face au chantier généralisé des fonctions « support » que le gouvernement veut accélérer.

Aujourd'hui, face au fiasco généralisé du chantier « ONP », le gouvernement vient de jeter l'éponge.

## **ONP : chantier en crise ?**

Au 1<sup>er</sup> semestre 2013, des critiques généralisées des ministères pleuvent contre l'ONP. De nombreux ministères concernés auraient proposé de mettre fin au chantier ONP jugé catastrophique. Les ministères de l'Ecologie, du développement durable et de l'énergie ainsi que le ministère de l'éducation nationale se sont retirés de l'expérimentation.

Depuis, le gouvernement a lancé une opération dite « refondation ». L'objectif est de faire l'état des lieux, le bilan et mettre à plat les graves problèmes constatés.

Des sociétés sous-traitantes, en particulier BearingPoint et Stéria (voir ci-dessous), travaillent sur ce cette approche « refondation ».

Très régulièrement, les différents ministères (RH) se succèdent et défilent à l'ONP → pointer les problèmes → puis, hyperréactivité demandée aux équipes (ONP et RH ministères) qui, dans la journée (ou au maxi en quelques jours) doivent trouver les solutions aux problèmes.

## **Un budget qui explose !**

Le chantier ONP est lancé en 2007 dans le contexte de la RGPP (Révision générale des politiques publiques), et doit être opérationnel en 2017 pour la paye de plus de 2,5 millions de fonctionnaires. Avec au passage, l'objectif de supprimer 3 800 emplois (3000 au sein des ministères et 800 à la DGFiP).

Au départ, le budget est de 170 millions €. Avec les retards et dysfonctionnements en chaîne, le coût du système central est ré-évalué en 2011 à plus de 700 millions € (entre 650 et 760 millions). Ce qui représente la paye annuelle (toutes cotisations comprises) de 12 667 agents payés à 2 500 € net/mois !

Dès 2011, la partie Si Paye du progiciel ONP marquait 15 mois de retard et nécessitait 2 avenants alourdissant la facture de 9 millions €.

Le pire, c'est que devant des signaux catastrophiques, depuis 2011, aucun chiffre n'est donné, aucune ré actualisation n'est fournie alors qu'il semble évident que les factures explosent.

Mais à ces sommes, il faudrait y rajouter :

- les dépenses engagées par chaque ministère.  
exemples : - pour le ministère de l'éducation nationale, le système « Sirhen » de gestion RH, (chantier prévu de 2007 à 2012 pour un coût de 22 millions) a pris du retard et devrait se poursuivre jusqu'en 2016 avec un coût qui passe de 22 à 200 millions ! (Sirhen pour l'éducation nationale est l'équivalent de Sirhius pour les ministères des finances).  
- retard aussi pour le projet du ministère agriculture -> amendes et indemnités de retard se soldent par une hausse de la facture de 15 millions € versés aux prestataires privés.
- Le recours massif aux cabinets privés d'audits et de consultants pour la modernisation de l'Etat, s'élève à 365,45 millions € pour ces 8 dernières années. Une partie non négligeable sont sur le périmètre des fonctions RH.
- Au niveau des coûts, il faudrait aussi y rajouter :
  - o les milliers de réunions, les centaines de modules de formation, etc. au total, des dépenses colossales en équivalent temps plein.
  - o Toute la phase de « l'après ONP » : moyens et ETP pour cellule de prévention dédiée, cellule de reclassement, etc.
- Sans parler du plus important : le coût humain, stress, souffrance y compris la plus extrême (cf. suicide) ,
- Avec l'arrêt de l'ONP, les sommes engagées risquent de passer par pertes sèches. Mais de plus il faudra y rajouter les amendes et indemnités conséquentes (voir ci dessus les indemnités liées au retard constaté au ministère agriculture) qu'obtiendront les prestataires privés.
- De plus, concernant les 3 800 suppressions d'emplois envisagées, le gouvernement considère cela comme des économies...mais en élargissant la focale...on peut aussi adopter un point de vue diamétralement opposé. En effet, 3 800 suppressions d'emplois se traduiront par 3 800 jeunes qui ne trouveront pas d'emplois et qui iront pointer à Pôle Emploi -> coût pour la société + manque à gagner pour l'activité économique avec 228 millions € qui faute de salaires et cotisations ne seront pas injectés dans l'activité économique et protection sociale (base salaire mensuel net 2 500 €/mois de ces 3 800 suppressions prévues).

Tous ces coûts et dépenses avec comme résultat des administrations dépossédées de leurs prérogatives et des sommes colossales versées à des prestataires privés ! et tout cela pour qu'en phase finale...rien ne fonctionne ! Quel gâchis ! et cela dans une période où il est en permanence question de restriction, de blocage de salaires, de réductions d'effectifs et de moyens...

## Réflexions sur ces outils informatiques

### 1° des systèmes informatiques tentaculaires et centralisateurs

Cette logique de gestion RH de masse, l'hyper centralisation des missions, vise à supprimer des effectifs mais pas à gagner en efficacité. Lorsque les missions sont ainsi centralisées, l'uniformisation des procédures se généralise, les spécificités dérangent et sont rabotées. L'objectif est de permettre le traitement informatique « industriel » à grande échelle. Les services proches du terrain sont fermés, l'humain disparaît, la vision RH à dimension humaine disparaît, ce qui est un comble pour des activités RH. La voie est ouverte... à l'externalisation totale...vers une structure unique...puis ... vers le privé ...puis potentiellement ...à la délocalisation...

Souvent, le travail perd de son sens et de son intérêt. L'absence de proximité, l'éloignement des agents, la casse des liens avec les services concernés se répercutent par une parcellisation des tâches distribuées au sein d'un service centralisé qui ne gère plus l'humain mais des n° de dossier et procédures.

## **2° Asymétrie de connaissance/inversion des rôles**

Nous sommes dans une totale asymétrie de situation. Faute de maîtrise technique, le ministère n'a plus les compétences pour assurer le réel pilotage car, inversement, les connaissances techniques sont dans les mains des sous-traitants qui peuvent nous « mener en bateau » et imposer leur choix. Exemple probablement spectaculaire avec le logiciel Louvois (paie des militaires) : l'entreprise d'ingénierie informatique Stéria dégage ses responsabilités face à cette catastrophe en désignant le ministère de la défense responsable de ne pas avoir assez piloté la construction de tout le système. Ce qui est probablement la réalité. Mais comment piloter un système...lorsque l'on a abandonné totalement toute la maîtrise technique, qu'on ne possède pas les ingénieurs, mathématiciens, informaticiens et techniciens compétents...A noter que dans son rapport 2011, la Cour des comptes épinglait le pilotage de Chorus et la légèreté de la gouvernance de l'administration...mêmes causes...mêmes effets y compris pour Louvois (paye défense) abandonné.

## **3° Sous-traitance généralisée : les dangers**

Cette externalisation détruit l'emploi et entraîne d'inquiétantes dérives budgétaires.

D'abord, les sommes souvent colossales, versées pour les différentes missions aux prestataires privés intègrent non seulement les salaires des personnels mais aussi la rémunération des actionnaires de ces mêmes sociétés.

De plus, ces prestataires privés occupent des emplois sur de longues durées. Ces emplois pourraient être transformés en emplois pérennes et être attribués à moindre coût à des personnels de la fonction publique en recrutant des personnels qualifiés par voie de concours ou en développant des plans de formation continue des personnels en poste pour disposer ainsi de compétences en interne et réutiliser ces ressources d'un projet à l'autre.

La CGT exige la ré-internalisation et la reconstruction des compétences internes.

Cette externalisation a aussi pour conséquence le turnover des acteurs des projets. Les prestataires de passage sont souvent peu soucieux de concevoir et projeter leurs actions dans le long terme. Ce turnover conduit à des pertes d'informations, aggrave la dérive calendaire, laisse des décisions en suspens ou non prises, augmente les risques.

## **4° Comment maîtriser ces outils informatiques ? quelles qualifications ? quels corps ?**

Pour piloter et maîtriser ces outils, Il est nécessaire que la puissance publique possède des compétences techniques → donc, probablement que les ministères puissent disposer d'informaticiens de haut niveau en nombre suffisant, qui maîtriseraient cette haute technicité. Comme il s'agit de technicité pointue et exigeante, il est nécessaire d'avoir une formation de haut niveau. Cela nécessiterait probablement la création d'écoles dépendantes de l'administration qui formeraient ces agents informaticiens à l'image de nos écoles de statisticiens Insee ou de l'utilisation du réseau « Ecoles des mines - télécom » qui formeraient des centaines d'ingénieurs informatiques/an pour ces missions.

Cette approche permettrait d'internaliser des compétence hauts niveaux, on ne ferait appel en externe, que de manière exceptionnelle à quelques consultants extérieurs mais ceux ci seraient « maîtrisés » par une administration possédant un maximum de compétences techniques.

## **5° Missions d'outsourcing**

La quasi-totalité de ces sociétés informatiques (avec objectifs de retours sur investissement à 2 chiffres pour leurs actionnaires) proposent des offres d'outsourcing (sous-traitance totale et complète des services et missions par exemple : paie, RH, formation e-learning, recouvrement de l'impôt (cas du sous traitant CGI qui intervient à l'étranger sur cette dimension, etc..). Si on prend l'impôt, sans s'en éloigner beaucoup, on voit ce qui en est du scandale actuel de l'écotaxe décidée par le gouvernement Sarkozy/Fillon avec construction d'un PPP (partenariat public privé) dans lequel la société privée Ecomouv' doit récolter cette taxe en prenant 20% au passage (gain estimé à 250 millions/an pour Ecomouv'). Le rêve de tous ces sous-traitants, c'est la privatisation totale de toutes les missions qui ne seraient pas au cœur du métier d'un Etat stratège. Avec cette orientation, l'Etat n'a plus besoin de corps techniques...

## 6° Ces outils informatiques masquent des choix « structurants » et « politiques »

Voici ce qu'écrit l'un des sous-traitants (Stéria) dans ses plaquettes publicitaires : « l'informatique constitue un vecteur de transformation unique...véritable levier de la modernisation des administrations » ; « nous façonnons, ensemble, le fonctionnement quotidien des organisations » ; « nous répondons aux problématiques...d'optimisation des coûts liés aux fonctions supports » ; « nous mettons au service de nos clients notre capacité à gérer des projets interministériels et notre expertise dans la gestion de grands programmes complexes de transformation de l'Etat » ; « nous sommes acteur majeur de la modernisation de l'Etat » ; « nos clients doivent fournir à leurs agents les moyens nécessaires...pour...veiller à ce que la réforme des administrations soit mise en œuvre de façon pérenne... » ; etc.

Cela confirme bien que des choix structurants, des choix « politiques » puissants se dissimulent derrière ces outils techniques et ces grands programmes informatiques. L'usage de ces outils est loin d'être neutre et cela va bien au delà de la centralisation, uniformisation des processus ou de la réduction d'effectifs escomptée (l'objectif de supprimer 3 800 agents avait été annoncé lors du lancement du chantier ONP). Sur ce dossier, on peut noter l'absence totale de débat démocratique agents/syndicats/citoyens/élus/partis etc.

## 7° Des outils qui portent des logiques du privé

Les services publics et les missions d'Etat n'ont, normalement, rien à voir avec le retour sur investissement pour les actionnaires qui sévit dans le privé. Pourtant, les mêmes outils informatiques, copier/coller, uniformisés sont utilisés et permettent de formater toutes les institutions et organisations sur lesquelles ils sont appliqués. Dans cette guerre des logiciels, la logique publique et ses valeurs n'ont pas la moindre place. Derrière ces asymétries et ces inversions décisionnelles se posent le problème d'un État capable de mener sa propre politique avec ses propres logiques (intérêt général, long terme, externalités positives, etc.). De fait, se pose donc le problème de la souveraineté d'un État phagocyté par le privé.

## 8° De plus en plus de bugs informatiques.

Les informaticiens reconnaissent qu'il devient difficile voire impossible d'assurer la fiabilité des nouveaux systèmes informatiques tentaculaires. Il y a de plus en plus de bugs informatiques. 90 % du temps est utilisés par les informaticiens à vérifier les logiciels et non pas à construire ces logiciels. Les erreurs informatiques coûteraient au bas mot 150 milliards de dollars/an au niveau de l'Europe. De manière générale, les spécialistes observent sur les logiciels courants entre 1 et 10 bugs dans chaque millier de lignes de code.

De plus, le risque avec ces gros programmes, c'est de s'embourber, résultat, près de 20 % des grands projets informatiques sont d'ailleurs abandonnés en cours de route.

Personne, aujourd'hui, ne peut plus garantir qu'un programme est sans erreur et les grands projets informatiques en arrivent à dépasser le savoir théorique actuel de l'informatique. Alors, pourquoi continuer de construire ces mastodontes, véritables « usines à gaz informatiques » qui poussent à l'hyper centralisation et à l'uniformisation ? répondent-ils toujours à un réel besoin ? Manifestement, la réponse donnée par les leaders mondiaux de l'ingénierie informatique est oui. Et pour cause, si on y regarde de près, cette course en avant vers de très gros logiciels à l'avantage d'anéantir la concurrence des petits et permet de se partager, à quelques uns, le gâteau des milliards que rapportent ces gros systèmes. De fait, tout est fait pour écarter la concurrence, d'ailleurs, aujourd'hui, la compétition ne se livre plus qu'entre quelques grosses entreprises mondiales qui parfois se comptent sur les doigts...d'une seule main !

## Remarques rapides sur quelques progiciels et outils informatiques

**Sirhius** (système d'information des ressources humaines unique). Objectif : transmettre à l'ONP les informations relatives à la paye des fonctionnaires. C'est un outil informatique édité par **HR Access** (voir ci-dessous).

**Chorus** : c'est un outil informatique qui permet de gérer les dépenses/recettes non fiscales de la comptabilité de l'État dans le cadre de la LOLF (2006). L'outil HR Access est le cœur du progiciel. Le projet démarre en avril 2007 et porte le nom d'Accord (progiciel d'application coordonnée de comptabilisation d'ordonnancement et de règlement de la dépenses). En 2009, Chorus succède à Accord. Le basculement vers Chorus débute en 2010 et rencontre de sérieuses difficultés dans de

nombreux ministère. Les coûts explosent. Ce projet chorus est critiqué de nombreuses fois par la Cour des Comptes pour manque de pilotage et dérive financière (cf. rapports annuels 2011 et 2012).

Du 19 au 24 juin 2013, un dysfonctionnement géant au niveau national a bloqué 25 000 utilisateurs. (seule l'application Chorus Formulaire est restée en service). Cette panne gigantesque avait pour cause une fausse alerte incendie déclenché, par un sous traitant de Bull, dans un bâtiment situé près d'Angers qui abrite des gros serveurs du système.

**Louvois** : (logiciel unique à vocation inter armées de la solde). L'objectif est de relier 5 systèmes (les 4 systèmes d'information des ressources humaines du ministère de la défense et celui de la gendarmerie nationale). Le projet avait démarré avec SOPRA il y a 12 ans. Dès le début, il avait connu un premier échec. L'entreprise Stéria prenait la relève. Mais ce progiciel de traitement de paie des 400 000 militaires continue de faire parler de lui :

- Octobre 2012 le ministre est obligé de dégager une enveloppe de 30 millions d'euros pour pallier aux non versements de la paie des militaires.

- Quelques mois plus tard, à l'inverse, 70 000 militaires ont un trop versé qui équivaut à plus de 103 millions d'euros. Aujourd'hui un cabinet privé est en train de tenter de récupérer ce trop-perçu.

- En septembre 2013, le chef d'état-major des armées, Édouard Guillaud a déclaré : « nous sommes sûrs que le calculateur lui-même, au cœur du système, est déficient ».

Le coût de Louvois a été estimé à 100 millions d'euros. Sans prendre en compte les erreurs et bugs en série.

Décembre 2013, annonce officielle de l'abandon de Louvois !

## **Les sous traitants qui interviennent à l'ONP**

### **HR Access** (5 agents à l'ONP)

C'est un progiciels de gestion de ressources humaines et de gestion des paies. Il est édité en 1970 par la société HR Access solutions.

L'outil HR Access est le cœur du progiciel de Chorus et de Sirhius.

En 1972 la Compagnie Générale d'Informatique (France) fait évoluer ce progiciel/contexte du plan calcul/méthode Merise/ soutenue par le ministère de l'industrie à l'époque.

En 1999 IBM rachète HR Access.

En 2003, la société Fidelity Investments (siège à Boston aux USA) rachète HR Access. Fidelity Investments est une société de fonds d'investissement, de gestion d'actifs et de gestion de fonds mutuels,.

Le 4 avril 2013, Fidélity investments vend HR Access à SOPRA Group (France) qui annonce qu'il y aura une synergie avec sa propre gamme de logiciels RH Pleiades et 25 millions d'économies devront être réalisées.

### **Société Accenture** : (78 agents à l'ONP)

Depuis le 1er septembre 2009, Accenture a son siège en Irlande (Dublin).

Accenture est issue d'un département conseil du cabinet Arthur Andersen. Pour se séparer d'Arthur Andersen, Accenture a payé 1,2 milliards de dollars à Arthur Andersen le 7 août 2000.

Cette séparation d'Arthur Andersen a permis qu'Accenture ne soit pas touchée par le scandale Enron, société texane pointée du doigt et mis en faillite en 2001 à cause d'une double d'opérations spéculatives et de manipulations comptables. L'audit comptable était réalisé par le cabinet Arthur Andersen.

Rappelons que Éric Woerth a travaillé chez Arthur Andersen et s'occupait d'optimisation fiscale pour le compte de riches clients. Ensuite, il passe à Pechiney puis au cabinet Bossard Consultants. Il revient chez Arthur Andersen, où il s'est spécialisé dans l'audit des collectivités locales et des administrations publiques. Il quitte Andersen début 2002, avant que celui-ci ne disparaisse à la suite de l'affaire Enron. Il se consacre à la vie politique...devient trésorier de l'UMP, président de l'association de financement de la campagne de Sarkozy et ministre du budget en 2007, secrétaire d'Etat à la réforme

de l'Etat en 2004, secrétaire d'Etat du travail, de la solidarité et de la Fonction publique en 2010, maire de Chantilly...).

#### Présidents d'Accenture :

- de 2005 à 2008, Pierre Nanterme qui est aussi président de la commission économique du Medef.
- Depuis 2008, M. Christian Nibourel, PDG et président du groupement des professions de service

Info sur l'Irlande : le taux de taxation sur les bénéfices des sociétés en Irlande est de 12,5 % alors qu'en France il est de 37,1 %.

Le 12 septembre 2013, la commission européenne a confirmé, avoir réclamé à trois états (Pays-Bas, Irlande, Luxembourg), des renseignements sur les accords fiscaux qu'ils négocient au cas par cas pour attirer sur leur sol les multinationales. En effet on peut par exemple constater que le siège européen des entreprises Apple, Google, Facebook se trouve en Irlande. L'entreprise de transport aérien Raynair vient d'être condamnée pour détournement de profits vers l'Irlande. On est donc dans des pratiques d'optimisations. Ces sociétés réduisent comme peau de chagrin leur imposition tout en réalisant de confortables bénéfices. Des sociétés vivent de subventions publiques, de marchés publics et leurs bénéfices...partent – ils en Irlande ? la question se pose.

#### **Entreprise LOGICA et CGI :** (69 agents à l'ONP)

L'entreprise LOGICA a son siège social à Londres.

Fin 2012, LOGICA est rachetée par CGI Group (siège à Montréal), CGI déclare réaliser une économie d'échelle et 2400 employés de LOGICA seront licenciés. Au troisième trimestre 2013, la CGI annonce une croissance de ses revenus de 141 %. Ses activités : 26 % aux USA, 17 % au Canada, 13 % en France etc..

Activité sur les secteurs publics, bancaire, CGI déclare être « à l'avant-garde du changement de ce secteur bancaire depuis 1976 grâce à l'amélioration des performances et à la stimulation de la rentabilité en développant des technologies informatiques pour les marchés financiers ». L'entreprise intervient également dans les secteurs assurances, assurance-maladie, santé et dans les activités impôts et recouvrement (dans ses publicités, la CGI se vante de « transformer l'administration de l'impôt, la gestion des revenus et les activités de recouvrement de certains gouvernements aux USA, Canada et en Australie par une gestion intégrée des impôts).

En 2011, CGI crée une unité informatique/ingénierie de défense et de renseignement. CGI a de très nombreux contrats avec l'armée américaine. Le 30 mars 2012, CGI signe un contrat pour des services de renseignements, de surveillance et d'opérations d'information pour l'armée américaine (marine), etc.

Le 4 février 2013, un contrat est signé entre l'UGAP et CGI.

#### **Stéria** (50 agents à l'ONP)

siège en France à Vélizy.

- Création de l'entreprise en 1969 et 1er contrat en 1969 signé avec le ministère des finances.
- En 78, création d'une filiale en Suisse.
- Condamnation pour discrimination syndicale en 2005 par la cour d'appel de Toulouse. Délit d'entrave à l'activités du CHSCT en 2008 (la CGT se porte partie civile).
- Août 2013, mise en demeure par la DIRECCTE des Hauts-de-Seine du gérant du groupe → obligation de procéder à l'évaluation des RPS suite à des suicides. « *La mise en demeure de la DIRECCTE va dans le sens de la position constante de la CGT Stéria, active pour obtenir le*

*diagnostic sur la gravité de la situation. Cette mise en demeure du gérant de Stéria est aussi un cinglant démenti à la labellisation des entreprises vertueuses en matière de prévention du stress que Stéria avait obtenu de manière choquante ! » (déclaration CGT Stéria).*

- 2009, Stéria signe avec la défense le contrat LOUVOIS (progiciel de paie des militaires).

- Dans ses plaquettes publicitaires, Stéria écrit : « l'informatique constitue un vecteur de transformation unique...véritable levier de la modernisation des administrations » ; « nous façonnons, ensemble, le fonctionnement quotidien des organisations » ; « nous répondons aux problématiques...d'optimisation des coûts liés aux fonctions supports » ; « nous mettons au service de nos clients notre capacité à gérer des projets interministériels et notre expertise dans la gestion de grands programmes complexes de transformation de l'Etat » ; « nous sommes acteur majeur de la modernisation de l'Etat » ; « nos clients doivent fournir à leurs agents les moyens nécessaires...pour...veiller à ce que la réforme des administrations soit mise en œuvre de façon pérenne... » ; etc.

Stéria déclare aussi jouer un rôle-clé dans la refonte du système financier, budgétaire et comptable de l'État, en étant partenaire du programme Chorus.

- Mme Patricia Langrand est « Exécutive Vice-présidente de Stéria, Directrice du Business développement, Marketing et Communication. Elle débute sa carrière en 88 chez France Telecom, en 1992 est nommée directrice marketing stratégique du groupe. En 1995, elle entre au ministère de l'économie et des finances et de l'industrie en tant que sous-directrice télécommunications, réseaux et multimédias. Ensuite elle deviendra directrice du cabinet du PDG d'Orange.

### **Capgemini** (28 agents à l'ONP) : Siège à la Défense

M. Paul Hermelin, directeur général de Capgemini depuis 2001, puis PDG du groupe en mai 2012. ENArque (1976), entame sa carrière à la Direction du budget. Il affiche 2,3 millions de rémunérations en 2012, 27e des patrons des SBF 120 (sociétés des bourses françaises et d'actions qui regroupe les 40 CAC 40 et les 80 valeurs du premier et du deuxième marché les plus liquides cotées à Paris).

M. Massignon Jean-Baptiste, nommé secrétaire général du groupe, rejoint le comité exécutif. ENArque, a été nommé à la Direction du Trésor en 1993. En 1999 il fonde et dirige une start-up dans le domaine financier, il retourne à la direction du trésor en 2001 puis rejoint Capgemini en 2006.

### **BearingPoint** (14 agents à l'ONP)

Siège social à Amsterdam aux Pays-Bas (pays épinglé par la commission européenne pour ses accords fiscaux/optimisation fiscalité...voir plus haut).

Effectifs, 3400 salariés en 2013 dont environ 750 consultants en France. Bureaux répartis dans 18 pays.

En France, BearingPoint, cabinet de conseil en management et en technologie, est un des principaux acteurs sur le marché du conseil opérationnel. Ses clients sont des entreprises du CAC 40, des ministères et administrations.

BearingPoint est issu de la branche Business Consulting d'Andersen et de l'entreprise KPMG Consulting, devenu une entité distincte de KPMG en 1997.

En 2009, la maison mère américaine est en faillite mais la marque BearingPoint subsiste en Europe, le cabinet est racheté par ses associés européens lors d'un Management buy-out (MBO).

BearingPoint dispose de 30 bureaux dans le monde en Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, France, Irlande, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Suède, Suisse, Ukraine.

En septembre 2012, BearingPoint est accusé de réduire ses effectifs et activités en France

Activités : BearingPoint intervient sur les principales fonctions de l'entreprise, achats, directions financières, marketing, ventes, service client, ressources humaines, logistique, etc. Le cabinet est présent dans différents secteurs : public, service postal, défense, santé, financier, assurance, banque de détails et marchés financiers.



Depuis 2003, BearingPoint, en partenariat avec TNS Sofres organise le podium de la relation client qui récompense les entreprises et administrations sur la base de l'évaluation de leurs clients et usagers.

Depuis 2008, BearingPoint organise le prix du Manager Public de l'année. Il récompense les managers ayant mis en œuvre des projets de modernisation du service public.

En 2012, BearingPoint investit le domaine du Big Data, en rachetant HyperCube, algorithme d'intelligence artificielle qui peut analyser des données sans préconçu. Même année, lancement du logiciel LogEC permettant d'analyser l'empreinte carbone des entreprises.

En 2011 et 2012 BearingPoint a obtenu le label Top Employeurs France, label distinguant 39 entreprises françaises pour leur offre en termes de ressources humaines mais BearingPoint perdra ce label.

## **Entreprise Micropole** (21 agents à l'ONP).

Siège à Levallois.

1987, création de Micropole par M. Christian Poyau, ancien consultant chez Deloitte et KPMG et Thierry Létouffé, ingénieur chez Dassault.

En 2002 implantations de Micropole en Suisse. En décembre 2012 Micropole achète Beryl, société suisse de conseil en risques et en organisations, spécialisée dans le secteur et domaine financier.

En mars 2010, Oséo renouvelle pour Micropole son label Oséo innovation.

C'est une entreprise de services du numérique, implantée particulièrement en France et en Suisse (aussi en Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Chine).

Spécialisée dans les solutions informatiques décisionnelles, l'e-business et l'e-commerce, dans la conduite du changement et la formation en ligne (E-learning) ainsi que les progiciels de gestion intégrés (ERP). L'activité du groupe se répartit sur trois domaines, le conseil, l'ingénierie et la formation. Efficacité des ressources humaines, efficacité des achats et fluidifications de la chaîne logistique, ERP, santé...

En 1998, le groupe se spécialise dans la gestion de la relation client (CRM), puis en 2007 dans les progiciels de gestion intégrée (ERP). Il propose des offres de services en informatique décisionnelle, en simulation de la masse salariale/rémunérations variables. Avec comme partenaires ERP, SAP et SRH.

- Les activités de « formation » sont assurées par « Micropole Institut » et recouvrent la mise en place de dispositifs de formation, l'ingénierie pédagogique et la formation en ligne.

- 13 septembre 2012, la RATP lance sa nouvelle plate-forme d'E-learning qui est mise en place par « Micropole Institut ». Plate-forme unique de formation connectée à tout le système d'information de gestion des ressources humaines. En plus de l'aspect technique, des actions d'accompagnement du changement ont été mises en œuvre.

- 15 mai 2012 signature du partenariat entre E-doceo et Micropole Institut dans le domaine du E-learning pour proposer une approche opérationnelle innovante qui vise à transformer efficacement des formations présentiellees en dispositif e-learning. Marché très prometteurs. Pour accompagner ce partenariat, Micropole Institut organise le jeudi 24 mai 2012 un petit déjeuner d'information dans ses locaux sur le thème « comment transformer efficacement des formations présentiellees en dispositif e-learning ».

- 14 octobre 2011, l'État français choisit Micropole dans le cadre de sa mission de modernisation de la paye des fonctionnaires. L'ONP a retenu Micropole pour la réalisation de son outil de gestion des référentiels, qui contribuera à assurer la cohérence des systèmes d'information RH et paie, permettant de produire à terme la paie de près de 3 millions d'agents de l'État. Micropole annonce la notification et le lancement du projet de réalisation de l'outil de gestion des référentiels (OGR) pour le compte de l'ONP. Ce projet est inscrit à l'article quatre du décret du 15 mai 2007. Le contrat, d'une durée de quatre ans, représente un budget de 3 à 4 millions d'euros, et s'inscrit dans le programme de modernisation de l'État français. La réalisation de l'OGR est au cœur du dispositif global, ce qui en fait un projet très stratégique du programme ONP. Micropole a su faire la différence en proposant une solution « best of breed » (le meilleur de chacun) pour gérer au mieux l'hétérogénéité des référentiels et des usages (source Micropole)..

- 28 septembre 2011, Micropole s'implante au Luxembourg.

- Christian Poyau est cofondateur et président directeur général du groupe Micropole. Il est aussi, président de la fondation « croissance responsable », ancien président de l'association croissance plus de 2002 à 2004. Il est depuis juin 2012 administrateur au sein du collège des entreprises de service du numérique du « Syntec numérique » et depuis août 2013, vice-président du comité économique et société numérique du Medef. En octobre 2012, il cosigne avec l'ensemble des anciens présidents de croissance plus, une lettre ouverte au président de la république en réaction à l'annonce du projet de loi de finances de 2013.

Il prône un rapprochement entre écoles et entreprises. Il a été membre du conseil d'administration et du conseil d'orientation d'Oséo.

A suivre...

SYNDICAT CGT DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
ET DES SERVICES DES MINISTRES ECONOMIQUE ET FINANCIER ET DU PREMIER MINISTRE

120 rue de Bercy - Télédéc 712 - 75572 PARIS CEDEX 12 ☎ : 01.53.18.72.94  
- [www.centrale-finances-cgt.fr](http://www.centrale-finances-cgt.fr) [syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr](mailto:syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr)