

Sema Group

Réunion du Comité de Groupe Européen (EWC)

I. Les propositions de l'EWC

1. Comité de direction

L'EWC propose d'élargir le comité de direction, Günter Hake et Manuel Perez sont nommés. Dominique Derai est nommé responsable de la Commission Communication. Cet ajout fournit la représentation de chacun des pays principaux dans lesquels Sema fait des affaires en Europe: le R-U, la France, l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne, la Suède et la Belgique. Cette décision a été bien reçue et approuvée par le management.

II. Introduction

1. Synthèse

Le sujet principal adressé était l'évolution de l'emploi. Le management a souligné que, en dépit de grands problèmes dans cette zone, leur plan pour l'Europe n'était pas d'une grande ampleur, comparé avec leur plan pour les Etats-Unis.

Le management a assuré l'EWC que des changements mineurs seraient faits et que l'EWC serait avisé de tous les futurs plans et régulièrement informé sur les intentions de Schlumberger-SEMA à cet égard.

III. Systèmes d'information de Schlumberger

1. Systèmes d'information

Patrick Semtob a souligné l'impact très puissant et positif des systèmes d'information de Schlumberger. M. Semtob a incité à de futures questions et commentaires sur le système. En outre, M. Semtob a présenté le nouveau site internet de l'HR.

M. Semtob a attiré l'attention sur la système d'information HR de Schlumberger et sa future efficacité. Ce système permettra à des employés de conduire leur entretien annuel en ligne, en plus de beaucoup d'autres fonctions pratiques et économiseurs de temps. M. Semtob a mentionné que Schlumberger est très désireux et a l'ambition de perfectionner le système et qu'ils y investiront beaucoup d'argent.

2. Le site HR

M. Semtob a expliqué que le nouveau site web HR était à ses étapes d'essai, et que Peter Foot et lui seraient heureux de recevoir des commentaires sous forme de messages email sur le site. M. Semtob a souligné que le site pourrait être consulté du réseau interne, et qu'il serait mis à jour mensuellement.

IV. mise à jour d'offre de Schlumberger

M. Semtob a expliqué que l'offre de Schlumberger était inconditionnelle. 85,2% d'actionnaires de Sema ont voté en faveur de l'acquisition. Maintenant Schlumberger possède 100% de Sema, ce qui était leur objectif parce qu'ils détestent ne posséder qu'une part des compagnies qu'ils absorbent.

Conformément à son achat de Sema, M. Semtob a souligné que Schlumberger veut diversifier sa compagnie. La nouvelle compagnie sera composée de deux principales entités: oil-field services, et Schlumberger-Sema.

M. Semtob a expliqué le désir de Schlumberger d'accroître leurs affaires, et les problèmes rencontrés pour accroître les affaires de gisement de pétrole. C'est parce que Schlumberger y a déjà une part de marché très élevée. Dans les mesures (gaz, électricité et autres) Schlumberger essaye de préserver son business.

V. Garder le nom de Sema

M. Semtob a attiré l'attention sur le fait que le nom de Sema sera maintenu, et que la nouvelle compagnie s'appellera Schlumberger-Sema. En Europe, le nom de Sema est très important pour les clients. Aux USA, Schlumberger est bien connu. Cette combinaison des noms permet à chaque compagnie de garder son identité vis à vis de ses clients, tout en établissant une nouvelle identification et en augmentant sa base de clientèle.

M. Semtob a souligné que, en dépit de l'acquisition, Sema ne disparaîtra pas. La culture d'entreprise de Sema demeurera presque intacte, et les clients pourront toujours compter sur la qualité des services de Sema.

VI. Changements de direction

M. Semtob a dit à l'EWC qu'Irwin Pfister doit être le nouveau président (CEO) de Schlumberger-Sema à la place de Pierre Bonelli. Les annonces spécifiques sur ceci seront effectuées dans un proche avenir. M. Semtob a mentionné que c'était une décision difficile, parce que Pierre Bonelli a construit Sema à partir de rien. Il a été estimé que Bonelli gardera un certain pouvoir dans le conseil d'administration.

VII. requêtes d'EWC

En réponse à plusieurs questions concernant la raison pour laquelle Sema s'est laissé acquérir, M. Semtob a avancé que Sema aurait pu essayer de demeurer indépendant, mais serait mort dans un délai de deux à trois ans. Selon la direction, Sema a eu deux options : fusionner avec un concurrent, ou être acquis par une compagnie différente. Finalement, le management de Sema a choisi la dernière option afin de protéger les emplois et l'unicité de la compagnie.

M. Semtob a assuré les membres de l'EWC que le management de Schlumberger apprécie beaucoup celui de Sema. Schlumberger a beaucoup de respect pour Sema. À la différence d'autres compagnies, Schlumberger n'a pas l'intention d'acquérir Sema, de le démanteler, et de le réorganiser. M. Semtob a suggéré que, parce que Schlumberger est une compagnie intelligente, elle se rendra compte de la grande force des dirigeants de Sema.

M. Semtob a également suggéré que le comportement de Schlumberger est beaucoup plus européen qu'américain. M. Semtob a assuré les membres de l'EWC qu'il n'y aura aucun bouleversement chez Sema dû à l'acquisition, et que la semaine prochaine quand l'annonce de la nouvelle organisation sera faite, ceci sera confirmé.

VIII. Soucis d'EWC concernant l'équipe d'intégration

L'EWC est préoccupé par la représentation de Sema au sein de l'équipe d'intégration entre Schlumberger et Sema. M. Semtob a rappelé à l'EWC que l'intégration serait conduite selon le point de vue de Schlumberger, puisque Schlumberger a acquis le Sema et non l'inverse.

Cependant, en dépit de ceci, M. Semtob a assuré des membres de l'EWC qu'il y aura des représentants de Sema dans l'équipe d'intégration, mais que les détails viendront ultérieurement parce que des décisions n'ont pas été encore toutes prises.

IX. soucis de l'EWC concernant la restructuration

M. Semtob a expliqué que Schlumberger-Sema se concentrera sur les télécommunications, les services, la finance, le transport, et le secteur public. Irwin Pfister sera le vice-président exécutif, et il présidera Sema Plc. Dans cette optique, la structure actuelle de Sema en Europe demeurera en grande partie inchangée. Il peut y avoir des changements avec SG Canada, par exemple, mais la direction demeure incertaine sur les changements en dehors de l'Europe.

L'EWC a attiré l'attention de M. Semtob sur le fait que, si des plans de restructuration devenaient nécessaires, l'EWC devrait être informé avant le grand public. M. Semtob a assuré l'EWC, de nouveau, qu'aucune restructuration n'aurait lieu, et que l'EWC ne serait pas concerné.

Les changements de direction interviendront en termes de qui préside quoi, mais il n'y a aucun plan pour l'instant en ce qui concerne le personnel et les emplois en double. Aucun plan n'a été élaboré pour l'Europe.

L'EWC a continué à douter qu'aucun plan n'était en préparation. M. Semtob a spécifiquement répondu à ces soucis en soulignant que Schlumberger ne projette pas de réorganiser les affaires simplement sur un caprice, ou pour leur plaisir. Une fois de plus, M. Semtob a rappelé le fait que Sema fonctionne bien.

En outre, parce que Schlumberger et Sema ne sont pas des compagnies identiques, aucune redondance ne sera prise en compte pour l'instant. Une fois de plus, M. Semtob a attiré l'attention de l'EWC sur le fait que Schlumberger et Sema feront sortir de grandes choses de cette acquisition. En raison de la fusion, les deux compagnies pourront diversifier, augmenter leurs services, et produire des affaires nouvelles.

Pour apaiser les craintes de l'EWC, M. Semtob lui a assuré Schlumberger concentrera son attention sur la façon de réussir. M. Semtob a fermement déterminé que Schlumberger n'a pas acheté Sema pour faire des coupes de personnel. Ceci pourrait être une possibilité future, selon l'état du marché, cependant, dans un avenir immédiat il n'y a aucun plan dans ce sens. M. Semtob a assuré l'EWC qu'il n'y a aucune raison de se sentir menacé ou d'être inquiet. Il n'y a pas de licenciements imminents, a assuré M. Semtob.

Pour expliquer ce qui a conduit Schlumberger à racheter Sema, M. Semtob a mis l'accent sur le fait que Schlumberger possède beaucoup d'argent comptant. Certains peuvent en effet se rappeler que Schlumberger a acheté Fairchild Industry en 1979, et ceci a représenté une diversification des produits et des services de Schlumberger. C'est la même situation en 2001 avec l'acquisition de Sema.

M. Semtob a rappelé à l'EWC que dans les premiers temps de l'acquisition, et le management et les actionnaires seront très prudents, et que personne ne devrait être effrayé. M. Semtob a assuré l'EWC qu'Irwin Pfister est un bon homme (a good man), et qu'ils n'ont rien à craindre de lui.

X. Système d'intéressement aux bénéficiaires

Partie non traduite.

XI. Évolution actuelle des effectifs

1. Informations générales

M. Semtob a attiré l'attention sur le fait que le nombre global d'employés pour le groupe a été réduit, en particulier dans l'énergie, les communications, et régionalement. Mr Semtob a rappelé à l'EWC que le chiffre pour les systèmes de paiement n'a pas représenté une hausse, simplement il reflète l'absorption de tous les composants asiatiques aux fins de la tabulation. WebTechnology a ajouté quelques individus, pour le reste statu quo.

2. Recrutement

M. Semtob a rappelé à l'EWC que Sema a trop recruté. Sema a actuellement un taux de départ volontaire de 17% par SBU et par pays, mais le recrutement est encore plus qu'il devrait être. Dans le premier trimestre, Sema était témoin de 909 démissions. Sema projette 2 800 démissions sur l'année.

Pour mars, 1 200 personnes ont été recrutées, et le souhait du management pour contrôler les coûts est de contenir le nombre à 3 800 par an. M. Semtob a rappelé à l'EWC que ces chiffres sont appliqués à la nouvelle compagnie, Schlumberger-Sema, et ne représentent pas seulement d'anciens chiffres.

3. Prévisions d'emplois

M. Semtob a rappelé à l'EWC que les considérations sur les effectifs sont la réponse aux considérations budgétaires. Le nouveau Schlumberger-Sema doit procéder avec prudence; le management ne veut pas accroître le groupe de 2 000 personnes supplémentaires.

En termes de projections, M. Semtob a déclaré qu'au Bénélux et en France, le management veut que les effectifs restent stables. En Allemagne, le management prévoit un accroissement de 30 personnes. L'Italie, la Scandinavie, et l'Espagne se développeront, et le R-U diminuera ses effectifs.

4. Ralentissement des affaires

S'intéresser aux effectifs est la preuve qu'il y a un net ralentissement de l'activité. La récession aux USA affecte maintenant l'Europe. Ceci sert de base aux prévisions de la direction en termes d'effectifs, et doit être pris en considération si Schlumberger-Sema veut réussir et rester dans les affaires.

5. Généralités et gestion

M. Semtob a assuré l'EWC que le management essaye d'éviter de futurs problèmes, et se rend bien compte de l'impact humain de ses décisions concernant l'emploi. Le management s'attache à replacer les personnes lorsque c'est nécessaire et réalisable, mais rendez-vous compte également que ceci pourrait présenter des problèmes dans des professions telles que l'ingénierie.

Dans le « Corporate », il n'y aura aucune hausse des employés. M. Semtob a sincèrement assuré à l'EWC que, même si cela signifie que Schlumberger-Sema possède trop d'employés, la direction sera prudente quand il s'agira de réductions/reclassement de personnel.

XII. Focus sur les SBUs

1. Informations générales

En termes de marché, M. Semtob a de nouveau rappelé à l'EWC que les décisions de la direction concernant les effectifs et les reclassements possibles dépendront des conditions du marché. M. Semtob a rappelé qu'il y a des mesures prises par le groupe dans ce sens au R-U, en Allemagne, en France, et en Suède, malgré le fait que la France se relève lentement.

Au R-U, il devient de plus en plus difficile de saisir de nouvelles affaires. De façon générale, M. Semtob a rappelé que l'état du marché n'est pas bon.

En termes de solutions possibles, M. Semtob a suggéré que Schlumberger-Sema soit plus agressif et que des transferts d'activités seront nécessaires pour réduire les coûts. Ces transferts d'activités impliqueront entre 20-25 personnes, et seront annoncés dans un mois.

2. Telecom SBU

M. Semtob a attiré l'attention sur le fait que la SBU télécommunication n'est pas sur la piste et est en difficultés. Indiquant simplement que son produit est à la fin de sa durée de vie. En dépit de ce fait, les télécommunications continuent à créer des emplois. LHS a été un succès en Allemagne, mais un échec aux USA.

De façon générale, au R-U, les télécommunications ne se vendent pas. Aux USA, c'est pire. L'EWC a suggéré que cette baisse d'activité était due au fait que les principales compagnies de téléphone dépensent tout leur argent en licences UMTS.

3. WebTech

M. Semtob a précisé que tout le monde a connaissance de la chute des marchés mondiaux de l'Internet, et que ceci a un effet sur la SBU WebTech. Il y aura des licenciements dans ce groupe, principalement en Allemagne (Meppen). Ce n'est pas inhabituel, puisque les compagnies américaines telles que RazorFish et Viant qui sont impliquées dans les mêmes affaires que Sema, éprouvent les mêmes difficultés en ce qui concerne le maintien du personnel. Selon M. Semtob, le problème est que certains n'ont rien à faire, et là où il y a des personnes inoccupées, la compagnie perd de l'argent.

4. SBUs régional

En Espagne et en Amérique latine la situation est bonne. Au R-U, Schlumberger espère se développer. En France, les résultats ont été mitigés, et en Allemagne il y a un problème sérieux. L'EWC a rappelé à M. Semtob que le secteur allemand de la défense restructure ses forces et que la meilleure stratégie de la société serait de ramener des contrats pour la défense avant de faire n'importe quoi d'autre. Selon l'opinion de l'EWC, la situation évoluera positivement à l'avenir. M. Semtob a exprimé son espoir que ceci soit en effet le cas, mais que les plans immédiats sont d'essayer de replacer des personnes de Meppen.. La défense n'est pas le cœur du business de Schlumberger-Sema. Si les affaires demeurent bonnes, elles seront maintenues. Sinon diverses options devront être considérées. M. Semtob a précisé qu'il y a trop de gens dans WebTech et que le marché n'est pas là à l'heure actuelle. Toujours selon M. Semtob, ceci a été accéléré par la vague de récession apparue aux USA et en Europe.

XIII. Plan d'action

1. Régimes généraux

M. Semtob a dit au groupe que toutes les positions de G&A seront gelées et qu'il y aura un ralentissement dans le recrutement global. Schlumberger-Sema continuera à investir dans la formation, et continuera à réagir positivement, comme en France, aux demandes des employés actuellement à temps plein qui souhaitent travailler à temps partiel.

2. Transferts internes

Les transferts internes seront une clé pour préserver la qualité de l'organisation. Au R-U, il y a trop de gens dans les télécommunications. Le management fera un effort pour transférer autant de

personnes que possible. Le management fera un effort, même pour les affectations à court terme. Dans les autres pays - France, Espagne, Suède, Allemagne - le management lancera un plan de transferts et de réductions internes.

Cela ne veut pas dire, cependant, que le management va concevoir un 'grand plan' de licenciement. Les seules exceptions seront MEPPEN en Allemagne, et SEMA GROUP OUTSOURCING, qui concernera approximativement 20 personnes.

M. Semtob a rappelé que l'opinion du management était que ce serait un crime de ne pas regarder dans la société pour trouver les individus qualifiés pour remplir les emplois nécessaires, et qu'en conséquence, le recrutement serait maintenu à un minimum absolu.

3. Soucis de l'EWC concernant les plans de dégraissage

L'EWC s'est demandé si le nouveau Schlumberger-Sema allait appliquer le schéma de Schlumberger pour les postes en double, particulièrement en France, ce à quoi M. Semtob a promis qu'il n'y aura aucun besoin de grand plan social en France.

4. Effectifs : Résumé

Pour se concentrer sur les questions d'emplois, Schlumberger-Sema se concentrera sur un ralentissement des recrutements, une hausse de la productivité et des mouvements internes. En outre, le groupe attendra les résultats Q2 pour voir ce qui devra être fait.

L'EWC a continué à soulever des questions concernant un plan européen de licenciements, y incluant le nombre possible de personnes concernées. M. Semtob a assuré à l'EWC qu'il n'y a aucun plan de ce genre aujourd'hui. Cependant, tout se dirige vers une réduction de 700 personnes en Europe. M. Semtob a précisé que le nombre aurait pu être bien plus élevé, et qu'en France, au R-U, en Suède, et en Allemagne, la compagnie doit abaisser ses coûts.

M. Semtob a rappelé au groupe que garder ces employés réduirait les profits. Actuellement, il n'y a pas de plan spécifique de réduction; le chiffre annoncé est une approximation. Un point sera fait en juillet.

Pour le moment, M. Semtob a assuré l'EWC que les employés concernés ont de bonnes qualifications, et que tous les efforts raisonnables seront entrepris pour trouver des postes à ces 700 personnes chez Sema. Actuellement, il n'y a aucun plan ; les mouvements de personnels s'opèrent sur une base volontaire.

En l'Italie et Espagne il n'y a aucun problème. Il y aura des réductions importantes aux USA. Pour le moment, le management offrira à chacun l'option de partir en retraite. Schlumberger aidera certainement Sema à cet égard, car ils ont 60 ans d'expérience.

XIV. Conclusion

1. Questions écrites et réunions à venir

L'EWC a conclu la réunion en remerciant M. Semtob pour son temps, et en rappelant aux membres de soumettre leurs questions écrites à M. Semtob par l'intermédiaire de M. de LaForce. Il a été rappelé qu'il y aurait probablement une réunion du comité de restructuration vers la fin juillet, que la prochaine réunion générale aura lieu le 6 juin à Rome et qu'une autre réunion se tiendra le 26 juillet à Paris.