

QUI

Les membres du CEE réalisent des cartes nationales de l'entreprise DT selon la même structure

DATE BUTOIR

Finalisation le **15 juin 2018**

UTILISATION

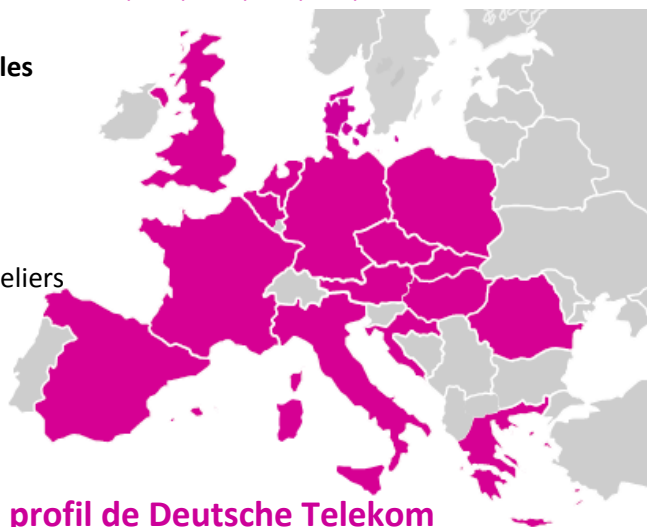
(1) en tant que répertoire de thèmes pour les 3 ateliers

(2) en tant que résultats de projet autonomes

Compilation en un atlas DT européen

VOLUME

env. 3 à 4 pages



Grille de critères pour l'élaboration du profil de Deutsche Telekom

QUESTIONS DE FOND concernant le contexte	CONTENUS POUR L'ÉLABORATION
A) Concernant le profil d'entreprise	A) Données structurelles sur les aspects économiques et la politique de l'emploi
<p><i>Comment le Groupe Deutsche Telekom est-il organisé au plan national ?</i></p> <p><i>Où ont été implantés ses sites ?</i></p> <p><i>Quels services Deutsche Telekom fournit-il à ses clients privés et commerciaux ?</i></p> <p><i>En quoi la numérisation modifie-t-elle la structure et la chaîne de création de valeur du Groupe Deutsche Telekom en Europe ?</i></p> <p><i>Comment le travail et l'emploi ont-ils évolués ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sociétés nationales et sites ○ Structure d'entreprise Domaines d'activité (technique de l'information/télécommunication) Mise en réseau des entités européennes ○ Principaux champs d'action Produits, services, prestations ○ Parts de marché, volume des ventes ○ Évolution de l'emploi nombre de postes, structure du personnel, types d'emploi, pertes d'emplois, nouveaux emplois
B) Concernant la numérisation	B) Changements structurels liés à la numérisation
<p><i>Où en est le développement national de la numérisation ?</i></p> <p><i>Comment les stratégies actuelles du Groupe sont-elles mises en œuvre ?</i></p> <p><i>Qu'est-ce qui a été réalisé jusqu'ici ?</i></p> <p><i>Quelles sont les mesures en attente ?</i></p>	<p>Situation actuelle des réalisations nationales dans le domaine</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Migration All-IP ○ Réseau paneuropéen ○ Shared Services centralisés <p>et évaluation des changements liés à ces réalisations</p> <p>Conséquences 1 : sites, services et prestations</p> <p>Conséquences 2 : travail, qualification et emploi</p>
<p><i>En quoi la numérisation modifie-t-elle la structure sociale, la création de valeur et le système de travail dans l'entreprise ?</i></p> <p><i>Quels sont les nouveaux modèles d'entreprise et les nouvelles solutions commerciales développés actuellement ?</i></p> <p><i>Quelles sont les conséquences possibles sur le système de travail et sur l'emploi ?</i></p> <p><i>Où se situent les chances et les risques liés au changement structurel du</i></p>	<p>Situation et projections concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ les modèles d'entreprise et les stratégies commerciales numériques Innovations en matière de produits, de services et de prestations ○ la chaîne de création de valeur au sein de l'entreprise Domaines de croissance, délocalisation, réorganisations de sites, centralisation de services, politique en matière d'innovation et de technologie, insourcing/outsourcing. ○ le travail et l'emploi Potentiel et risques concernant : <ul style="list-style-type: none"> – le personnel et l'emploi (postes) p. ex. pertes d'emplois, nouveaux emplois, type de

<p>numérique ?</p> <p><i>Le potentiel technique est-il mis à profit pour développer des conditions de travail et d'emploi de qualité ?</i></p>	<p>relation de travail (travail normal, précaire), nouvelles formes de travail (en mobilité, crowdfworking), besoin en main d'oeuvre, etc.</p>
<p>QUESTIONS DE FOND concernant le contexte</p>	<p>CONTENUS POUR L'ÉLABORATION</p>
<p><i>Comment peut-on compenser la destruction de travail par de nouveaux produits, des systèmes intelligents et des services / des modèles commerciaux innovants et où ces nouveaux emplois sont-ils créés ?</i></p> <p><i>Dans quels domaines l'innovation profite-t-elle aussi aux employés ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - les qualifications et les compétences p. ex. développement systématique du personnel, qualifications de reconversion, acquisition par la formation de compétences numériques (new skills for new jobs), développement de profils de compétences numériques, etc. - Organisation du travail ("Bon travail") p. ex. temps de travail, charge de travail, qualité de l'emploi, modèles de temps de travail innovants, maîtrise de la charge de travail, flexibilisation, nouveaux modèles de travail, etc.
<p>C) Concernant la participation des employés et la représentation des intérêts</p>	<p>C) Représentation européenne des intérêts (CEE)</p>
<p><i>Comment les intérêts de employés sont-ils pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie du Groupe en Europe ?</i></p> <p><i>Comment concevoir l'innovation liée au changement structurel numérique en tenant compte à la fois du développement social et de la pérennisation de l'emploi ?</i></p> <p><i>Existe-t-il une concertation et une collaboration entre les représentants du personnel nationaux et européens ?</i></p> <p><i>Quels sont les droits de co-gestion des délégués syndicaux et des représentants du personnel internes au sein de l'entreprise ?</i></p> <p><i>Comment ces droit sont-ils pris en compte et appliqués ?</i></p> <p><i>Les droits et les instruments existants sont-ils suffisants pour co-gérer la transition dans le monde du travail numérique ?</i></p> <p><i>Comment l'Accord CEE de Deutsche Telekom peut-il s'appliquer dans le cadre des changements transfrontaliers liés à la numérisation qui affectent les entreprises ?</i></p> <p><i>Comment les procédures et les accords nationaux peuvent-ils être mis à profit au plan européen ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Structure syndicale / interne à l'entreprise chargées de la représentation des intérêts ○ Formes de coopération entre les membres du CEE et les représentations du personnel/les syndicats nationaux ○ Droits de co-gestion au sein de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> - sur les aspects économiques - sur les questions de politique de l'emploi - sur les questions de politique du travail ○ Niveaux et portée de la co-gestion <ul style="list-style-type: none"> - Information Consultation Co-gestion Obligation d'approbation Droits de veto ○ Instruments et mécanismes <ul style="list-style-type: none"> - Information et consultation Organes et comités Formes du dialogue social avec l'employeur
<p>D) Défis actuels</p>	<p>D) Perspectives et axes de travail actuel du CEE</p>
<p><i>Au plan national, les défis que rencontre le CEE sont les suivants !</i></p> <p><i>Nous souhaitons en outre préparer et mettre en œuvre les mesures</i></p>	<p>Les principaux défis qui nous occupent sont :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Nous souhaitons mettre en œuvre et réaliser les actions</p>

suivantes !

suivantes :

.....

.....