

Michel Perraud  
Email : [michel.perraud@gmail.com](mailto:michel.perraud@gmail.com)  
Mobile : 06 8095 9464

Montpellier, le 10 novembre 2014

Objet : Compte rendu de la réunion du 5 novembre 2014 entre, d'une part, Mme X. RH chez Dell, assisté de M. Y. et d'autre part, Antonio Manfredi, assisté par Michel Perraud. Cette réunion avait pour objet les réclamations d'Antonio Manfredi à propos du changement de poste avec déclassification que voulait lui imposer la direction.

Le 5 mercredi 5 novembre 2014, conformément à l'article L.2315-10, j'étais mandaté par l'UD CGT de l'Hérault pour assister Antonio Manfredi (délégué du personnel titulaire) convoqué à une réunion par une personne de la DRH, Mme X., accompagnée de M. Y., supérieur hiérarchique « 1<sup>ère</sup> ligne » d'Antonio Manfredi.

A l'heure dite nous nous sommes présentés au bureau de Mme X. qui nous a conduit vers une salle de réunion proche de son bureau.

Mme X. expliqua le sens de cette convocation : son manager lui ayant appris qu'il n'avait plus de poste pour Antonio Manfredi, avait indiqué à celui-ci qu'il serait muté dans un autre service. Or, disait Mme X., Antonio Manfredi refusait de rejoindre son poste et ce faisant, commettrait une faute professionnelle qui obligerait la direction à le sanctionner.

Antonio Manfredi rappela deux choses : d'abord, étant donné l'ensemble des mandats syndicaux qu'il exerçait (délégué syndical, délégué du personnel, délégué syndical central) des crédits d'heures qui étaient alloués à chacun de ces mandats, et des réunions avec la direction auxquelles il participait, il ne pouvait pas avoir des objectifs professionnels dont la charge ne tiendrait pas compte du temps passé à l'exercice de ses mandats. C'est pour cette raison qu'il avait demandé un aménagement de sa charge de travail, étant entendu que chacun des crédits d'heures et chacune des réunions avec la direction était pris en compte en tant que temps de travail effectif.

Antonio rappela également que le poste qu'on lui proposait, d'une part, avait une charge de travail équivalente à celle du poste qu'il occupait, mais, d'autre part, était d'une qualification inférieure. Cette déqualification qui n'avait pas de motif professionnel mais uniquement le fait qu'Antonio utilisait ses crédits et assistait, dans la mesure de ses moyens aux réunions auxquelles il était convoqué par la direction, n'était qu'une discrimination à son encontre. Il rappelait alors qu'il avait engagé une action au CPH pour faire valoir ses droits.

Mme X. répliqua en expliquant qu'il n'y avait pas de déqualification puisque, dans son nouveau service, Antonio Manfredi aurait pour collègues des techniciens ayant le même titre que celui attribué à Antonio Manfredi dans son ancien poste.

Je suis intervenu à ce moment-là pour expliquer ce que Mme X. et le manager d'Antonio Manfredi savaient pertinemment : la direction de Dell comparait des niveaux de postes tels qu'elle les fixait unilatéralement, suivant le système américain des rankings ou levels. Or, ces niveaux de postes n'avaient rien à voir avec les classifications négociées et signées entre organisations syndicales et organisations patronales, les seules références

acceptables puisque faisant partie de la réglementation du travail. Dell avait choisi un code APE, 4651Z, qui relevait de la convention collective nationale du commerce de gros, (IDCC 573, numéro de brochure 3044). De plus, la convention collective nationale de commerce de gros précise « *La classification correspond à un exercice de l'emploi conforme à sa définition et exclut la prise en compte de la productivité et de la performance individuelle.* »

Or, tout le système Dell a pour fondement des descriptions de tâches sans vrai rapport avec le système de classifications de la convention collective nationale, et les évaluations annuelles sont établies à partir de critères « mesurables » déterminés par la productivité et les performances individuelles. Naturellement, dans un tel système toute la décision est sans contrôle et sans recours. Elle se résume au fait accompli du management qui, en l'occurrence prend en compte ses propres objectifs.

Mme X. dit alors qu'elle n'était évidemment pas convaincue par cette présentation, qu'elle maintenait la position de la direction, et que le refus d'Antonio Manfredi d'accepter le poste qu'on lui avait attribué pourrait donner lieu à un licenciement pour motif personnel.

J'ai rappelé l'obligation d'aménager le poste d'Antonio Manfredi, mais il était clair que l'épreuve de force était voulue par la direction que représentait Mme X.

Michel Perraud  
Mandaté par l'UD CGT de l'Hérault