



Le + syndical

Info+ janvier 2021 - 1

2021, une année qui démarre en trombe, au moins dans la presse.

Fin 2020, nous sommes partis en CP avec l'annonce d'une nouvelle organisation en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

NIWA san qui connaît déjà bien la maison, comme Vice-Président.

Jim CROSBIE, PDG, qui en plus d'une forte expérience TOYOTA, a l'avantage de parler le français.

Il n'aura pas fallu attendre longtemps pour qu'un changement important soit annoncé par l'organe de communication ou de presse de TMMF, en l'occurrence la VDN ! Oui, il faut s'y habituer, à TMMF, les premiers informés sont très souvent les journalistes. Et ensuite, les réseaux sociaux font le reste auprès des salariés de TMMF !

C'est comme dans la vie, les intéressés sont toujours les derniers informés ; **ça, c'est pour la forme.**

Sur le fond, on est en droit de s'interroger sur cette décision qui reste, à l'heure actuelle, complètement inexplicquée par notre direction.

Qui nous fait cadeau de ce nouveau poste ?

Pourquoi créer un poste supplémentaire à ce niveau dans la hiérarchie ?

Pourquoi changer la nouvelle organisation sitôt celle-ci annoncée ?

Pourquoi recruter de nouveau chez un concurrent, alors qu'on sait très bien ce qu'il advient souvent des mercenaires, sitôt leur progression de carrière effectuée ? (il est déjà remplacé d'ailleurs selon la VDN. Avantagement ?).

Pourquoi recruter un profil comme celui-là (si on en croit LINKEDIN) qu'on qualifierait tout simplement de candidat avec un parcours erratique, s'il s'agissait de recruter un cadre lambda, tant les expériences professionnelles sont nombreuses ? . Plus simplement, de ce profil, on dirait qu'il a la bougeotte.

Oui, on s'interroge : encore une couche supplémentaire dans le mille-feuille hiérarchique TMMF .

Qui dit couche supplémentaire, dit lourdeurs supplémentaires, alors que depuis longtemps, on a plus besoin de rameurs que de barreaux ! Lisez la fable ci-dessous qui circule sur internet ... (art d'exécution ou science de l'abscons ?

" Une firme japonaise et une société française décident de faire une course d'aviron. Les deux équipes s'entraînent dur. Les Japonais gagnent avec plus de 1 kilomètre d'avance. Les Français sont très affectés. Leur management se réunit pour chercher la cause de l'échec. Une équipe d'audit constituée de senior managers est désignée. Après enquête, ils concluent que l'équipe japonaise est constituée de huit rameurs pour un barreur, alors que l'équipe française a huit barreaux pour un rameur.

A la lecture de l'audit, le management décide de louer les services de consultants. Après avoir perçu d'énormes honoraires, ils rendent leur avis : l'équipe française doit avoir plus de rameurs et moins de barreaux. La structure de l'équipe française est donc réorganisée. Mais, comme personne ne veut devenir rameur, il est décidé de créer quatre postes de barreaux superviseurs, trois de barreaux superintendants et un de barreur superintendant assistant manager.

Les Français mettent aussi en oeuvre un système de stimulation pour encourager le seul rameur de l'équipe à travailler plus. Baptisé "La qualité et le zéro défaut", il repose sur des réunions, des dîners et une prime sur objectif pour le rameur. La course a lieu, et, cette fois, les Japonais gagnent avec 2 kilomètres d'avance. Humiliée, la direction française licencie le rameur, stoppe la mise en chantier d'un nouvel aviron, vend le bateau et annule tout investissement. Puis elle récompense les barreaux managers de leurs efforts en leur donnant le prix de la Performance. Enfin, elle distribue l'argent économisé par ces mesures de restriction à tous les directeurs seniors. " Tout cela ne vous rappelle pas quelque chose ?

Moralité : TMMF n'est plus une entreprise différente, elle est bien française ; inquiétant !