TOULOUSE
transports urbains
la cgt
Régie Tisséo

www.cgt-tu-toulouse.fr

À TISSÉO,
ON DISPOSE DE COMPÉTENCES EN OR,
MAIS ON PRÉFÈRE PARFOIS ALLER CHERCHER DU CUIVRE AILLEURS.

Mais où sont passés ces bus Mercedes Citaro immobilisés sans moteur depuis un an ???

ils n'ont pas disparu, ils ont simplement rejoint un parking discret derrière les ateliers, où ils poursuivent leur longue carrière de décoration urbaine...

Parmi nos mécaniciens, nous comptons un professionnet particulièrement expérimenté, fort de nombreuses années de métier. Son expertise lui permet de trouver des solutions efficaces à des problèmes complexes. Pourtant, plutôt que de valoriser les compétences internes, la Direction préfère envoyer les réparations à la sous-traitance.

Un exemple particulièrement révélateur concerne les moteurs Mercedes : quatre moteurs sont actuellement immobilisés chez nous sur palette en attente de prise en charge du sous-traitant, alors que les équipes possèdent toutes les compétences, l'expérience et les moyens nécessaires pour effectuer ces travaux en interne.

4 MOTEURS IMMOBILISÉS SUR PALETTE

25 000 € PAR MOTEUR

DES COMPÉTENCES DISPONIBLES EN INTERNE

Plus grave encore, la Direction Technique de Langlade envisagerait purement et simplement de mettre ces moteurs au rebut. Une décision incompréhensible lorsque l'on sait que leur valeur est de 25 000 euros pièce. Comment justifier un tel gaspillage alors que les salariés sont en capacité de les remettre en état ?

Résultat :
- des bus immobilisés trop longtemps ;
- des délais de réparation qui s'allongent ;
- des centaines de milliers d'euros d'argent public qui dorment sur un parc au lieu de transporter des voyageurs ;
- et forcément un service public qui en subit les conséquences.



Toujours du côté des organes, les compétences ne manquent pas. Les vérins « Ventura » en sont aussi un exemple concret : l'expertise existe dans nos ateliers pour assurer ces réparations, qui étaient encore réalisées en interne il y a quelques mois.

La sous-traitance n'est donc pas un choix imposé par un manque de compétences ou de capacités dans l'entreprise. C'est une décision de gestion économique qui conduit à écarter des équipes expérimentées ayant pourtant démontré leur savoir-faire et leur efficacité. En privilégiant systématiquement l'externalisation, la Direction organise elle-même la perte progressive des compétences internes et affaiblit durablement les capacités de l'entreprise.

Et pour ne rien arranger, le stock de pièces détachées semble suivre le même chemin que les moteurs : c'est à dire, difficile à trouver. Quant aux moteurs de remplacement, ils paraissent être devenus une espèce particulièrement rare à Tisséo voir inexistante.

À force d'ignorer les savoir-faire internes, c'est l'entreprise elle-même qui risque de se retrouver assise par terre une fois la branche coupée.



TOULOUSE
transports urbains

la cgt

Régie Tisséo

www.cgt-tu-toulouse.fr

MÉTRO :
ATTENTION AUX RÈGLES DU JEU !

Pour faire face à l'augmentation de l'offre métro de 13,9 % entre 2026 et 2029, la **Direction** prévoit la création d'une équipe de nuit sur Basso dans un premier temps, composée de :

- 1 responsable d'équipe ;
- 1 technicien ;
- 4 opérateurs.

Ils seront issus des équipes existantes et remplacés par des embauches.

Les horaires seraient de 22h00 à 6h00, sur 5 jours par semaine en période hiver, puis sur 4 jours durant les trois mois d'été grâce à l'utilisation des repos compensateurs de récupération.
Le roulement de nuit serait renouvelable tous les trois ans.

L'astreinte serait également étendue du vendredi 21h00 au dimanche 22h00 mais avec des condition de déclenchements clairement établies

Les agents auraient la possibilité de revenir en équipe 2x8

La CGT a demandé la création d'un vivier de volontaires pour remplacer un opérateur absent, avec un délai de prévenance minimum de 48 heures. Reste désormais à savoir si cette proposition sera retenue par la direction.

Afin de tenir compte des congés estivaux, la fermeture temporaire de l'équipe de nuit pourrait être envisagée pendant une à deux semaines, selon les congés des agents concernés.

La CGT a également demandé un accompagnement des agents de nuit par le service RH et /ou social sur les dangers et les risques de la rémunération de nuit en cas de soucis de santé ou problème familial.

Si certaines interventions ne peuvent être terminées faute de pièces disponibles, les agents de maîtrise de l'équipe du matin prendraient le relais afin de remettre les rames en service dans les meilleurs délais.



Les compagnons dans le feu !

Encore une trouvaille chez Tisséo !! Après avoir multiplié les missions confiées aux compagnons, la Direction semble désormais leur demander d'assurer également la formation extincteur lors des FCO. Pourtant, former ou sensibiliser efficacement aux risques incendie ne s'improvise pas. Cela exige des connaissances spécifiques et une maîtrise des procédures de sécurité. Les compagnons sont là pour transmettre leur expérience du métier, pas pour se substituer aux formateurs spécialisés ou aux sapeurs-pompiers. À ce rythme-là, les compagnons finiront par être mécaniciens, formateurs, psychologues, agents de sécurité ét désormais spécialistes incendie. Une vraie polyvalence... sauf sur la fiche de poste.



- La CGT s'oppose au principe d'un renouvellement du roulement de nuit tous les trois ans.
- En effet, sur quels critères le responsable d'équipe décidera-t-il quels agents resteront en équipe de nuit et lesquels devront en sortir ?
- Pour la CGT, il est indispensable que les critères de sélection soient clairs, objectifs, transparents et identiques pour tous.
- La CGT veillera à ce qu'aucune décision ne puisse relever de l'arbitraire ou d'une sélection « à la tête du client ».