



## Compte rendu du CSA de Météo-France du 16 décembre 2025

### Ordre du jour

Le RSU 2024, Rapport Social Unique portant sur l'année 2024.....	1
TROED 2026 : le Tableau de répartition des effectifs.....	2
Suivi des événements précédents (par la DRH).....	3
Une nouvelle version du guide de gestion des contractuels attendue au 1/1/2026. .3	
Les aspects de « formation permanente » pour 2026 sont abordés.....	5
Le plan de formation 2026 est passé en revue.....	6
La gestion des compétences stratégiques.....	6
Retour d'expérience sur le projet Nickel.....	6
Le mode opératoire « Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève ».....	7
Le réseau d'enquêtes administratives internes (REAI) se met en place.....	7
Un nouvel échelonnement indiciaire pour les élèves.....	8
Une indemnité temporaire de mobilité pour les CRA d'Orly et Roissy :.....	8
La valorisation des VMR (volontaires pour les missions de renfort).....	8
Questions diverses :.....	8

### Le RSU 2024, Rapport Social Unique portant sur l'année 2024

Ce document est une mine d'informations sur différentes thématiques, Emploi, Formation, Rémunérations, Santé et sécurité au travail, Organisation du travail, Action sociale, etc., il contient près de 200 indicateurs.

En 2024, en Equivalent Temps Plein Travaillé, Météo-France a employé 2564 effectifs pour 2734 personnes gérées et 2635 personnes physiques (« dans les murs », certaines personnes sont gérées mais sont « en dispo », en détachement », etc.). 31% sont des femmes.

452 agents sont des agentes ou agents sous contrat.

Il y a eu 189 arrivées contre 259 en 2023, et on a compté 159 départs dont 69 en retraite.

La différence de rémunération entre femmes et hommes est de - 0,22% (3 266,82 € contre 3341,49 € pour le salaire médian). On note que les dépenses de personnels auront été utilisées à 99,9 %, ce qui est exceptionnel.

66 accidents de travail ont été recensés (55% sur le trajet domicile travail).

**10 rubriques / 189 indicateurs**

**1/ Emploi**

**2/ Recrutements**

**3/ Parcours professionnels**

**4/ Formation**

**5/ Rémunérations**

**6/ Santé et sécurité au travail**

**7/ Organisation du travail**

**8/ Action sociale et protection sociale**

**9/ Dialogue social**

**10/ Discipline**

En termes d'action sociale, Météo-France gère pour plus d'un million d'€ de prestations, des tickets restaurants, des allocations pour le handicap, des « CESU » (garde d'enfants), des prêts immobiliers bonifiés.

Après 1 an de mise en place, le système pivot 38h30 / 19 JRTT intéresse autant de personnes en horaires de bureau que le système 37h / 11 JRTT. Les écrétages baissent de 2 000 heures (de 36 à 34 000 h environ), ce qu'on peut lier à ce choix. Sans doute par le même lien de cause à effet : 1500 jours de plus ont été versés en CET par rapport à 2023 (12 545 vs 10 953).

Toutes les organisations syndicales ont tenu à saluer la division DRH/SIEMS qui a produit ce document, en ayant vécu cette année 2025 un passage de 7 à 4 en termes d'effectifs réels.

Il n'y a par contre plus de bilan de gestion des corps (même si on recense dans ce RSU les chiffres sur les promotions, avec les âges moyens). Il manque des pyramides des âges par corps. Or, nous savons par ex. que la pyramide des âges du corps des ITM n'est pas de forme pyramidale... Un nombre important de départs est prévu dans les années à venir.

## TROED 2026 : le Tableau de répartition des effectifs

1 ETP = un Equivalent Temps Plein, en gros, c'est un emploi.

[Le TROED affiche de fait les effectifs cible](#) dans chaque service.

Un point marquant est la disparition de Météo-France Sport (MFS) à la D2C. On re-déploie donc 6 ETP dans d'autres services (à la DSM principalement, à la DSI), le travail n'est pas terminé puisqu'il reste 1 MFS à reventiler, dans un secteur en lien avec les domaines commerciaux « utiles à la société ». Tandis que la CFDT-Météo évoquait l'idée de renforcer les effectifs travaillant sur l'intelligence artificielle, c'est bien le domaine commercial qui est ciblé conformément à la stratégie pluriannuelle de l'Etablissement, rappelle la p-dg.

A la D2C, le Centre de Relation Clients fait aussi l'objet d'une restructuration : l'équipe a été scindée, 3 ETP sont transférés vers le Marketing, elle passe du 12 à 9 (peut-être 8 bientôt). Heureusement il y a une révision des tâches à accomplir.

Autre point marquant : la suppression de 2 ETP sur 19 à DIRIF/Médias du fait que le contrat Radio France est désormais réduit à la fourniture de données sans intervention d'agent(e)s de Météo-France sur les ondes de France Info.

On note côté DRH les modifications d'effectifs cible comme suite de la [réorganisation décidée cet été](#), avec par exemple la suppression d'1 ETP à SIEMS (de 5 à 4 ETP) mais qui passe en un an d'un effectif de 7 agents à 4 (dont 1 renfort et 1 surnombre).

Comme indiqué dans le cadre du retour d'expérience (Retex) sur le logiciel Nickel, de nouveaux effectifs sont à venir à DSM/Aéro, + 2 à la division Certification et Coordination « CC », conséquence immédiate du Retex mais aussi + 2 à Recherche Innovation et Outils « RIO », l'équipe qui s'occupe des outils pour être conforme aux exigences envers Météo-France, on y trouve un transfert de Météo-France Sports plutôt pour faire du commerce.

Dans les DIR, les effectifs cible sont stables. Il n'y a qu'à la DIRPF où on transforme 3 postes de TSM en ITM, en ayant automatisé l'observation à Faa'a sur Tahiti et en transférant les effectifs à la prévision. A la DIROI, c'est à EC qu'on transforme un poste de TSM en ITM.

Au fil de l'année 2026, des postes TSM vont devenir ITM.

Sont d'ores et déjà cités des postes de TSI au sein de DSO/DOT, conformément aux conclusions du CSA DSO du 5 décembre 2024, ce sera 12 postes ces prochaines années. Des évolutions de catégorie ont lieu à la DCSC au gré de départs à la retraite.

\*

Rappelons ici que CIA signifie « Complément Indemnitaire Annuel », c'est une indemnité, c'est-à-dire une prime. Le CIA est une partie de la prime de référence pour les fonctionnaires, le RIFSEEP (cf. [notre mémo CFDT-Météo sur le sujet](#)). Le CIA est versé en une, parfois deux, fois par an. D'ailleurs, ce sera le 22 décembre pour la plupart des collègues (TSM et ITM). L'équivalent du CIA pour les contractuels s'appelle la prime d'objectifs.

## Suivi des événements précédents (par la DRH)

Pas grand-chose à signaler sur les 12 actions. Mentionnons le sujet des primes (TSM/ITM) :

Après une première mesure de convergence via une revalorisation du CIA versé en 2025<sup>1</sup> qui n'a à ce stade pas pu être pérennisée dans la masse salariale 2026, le plan de convergence se poursuivra en 2026 pour l'IFSE par la mobilisation d'une enveloppe identique à celle mobilisée pour le CIA budgétée dans la masse salariale 2026 tout en continuant à porter la revalorisation du CIA obtenu en 2025 dans l'exécution budgétaire 2026.

L'expérimentation sur les cycles de mobilité (6 dans l'année) se poursuit, un bilan aura lieu en 2026. Les lignes directions de gestion pourront alors évoluer.

Certains textes réglementaires que porte l'Etablissement sont validés par notre tutelle et sont partis pour les signatures des ministres (en résumé). 2 arrêtés sur les « *primes d'intéressement et de performance collective* » (enjeu 150 € puis 200 et 250 € par an), et 2 autres sur les « *bonifications des vacations de secours* » (enjeu pour certains agents à l'aéro).

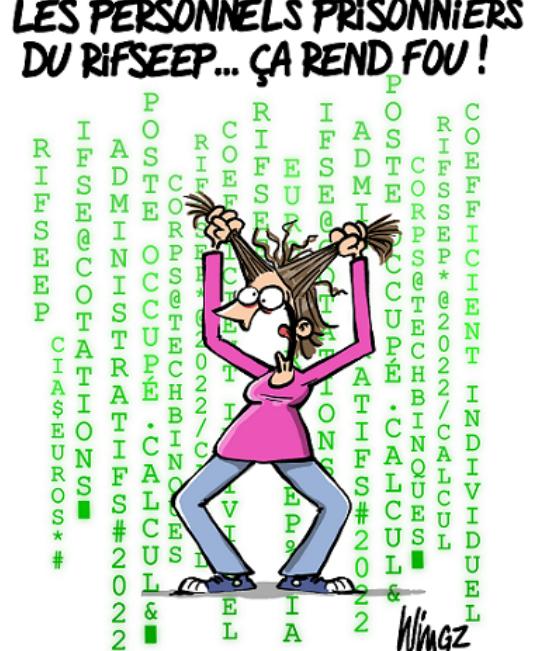
Le dossier ‘astreintes’ reste bloqué, tout comme la revalorisation des IPHA (et inversement).

Une nouvelle version du guide de gestion des contractuels attendue au 1/1/2026

« *Le guide nous oblige* » commence par indiquer le DRH/D.

Même s'il n'a pas force de loi ou de valeur réglementaire.

Côté CFDT-Météo, nous suggérons de le mentionner dans les contrats pour lui donner plus de poids. Pas d'objection côté DRH mais la p-dg indique que les délais de signature entraîneront peut-être de la confusion sur la version du guide. Pas de conclusion sur cette question...



<sup>1</sup> cf. les mises en paye du 22 décembre pour les personnels techniques TSM et ITM

Rapide historique : une charte de gestion a existé à partir de 2015, elle est devenue un guide en 2023 après de fortes évolutions et la notion de « nouvelles moutures » de contrat déployées à partir de janvier 2024. Ce, afin de calquer les rémunérations des contractuel(le)s sur celles des fonctionnaires. La référence à un indice est alors mise en œuvre.

Fin 2024, la rédaction en est revue afin de donner l'accès à certaines primes selon les mêmes modalités que les fonctionnaires (IPHA, BHI, compléments annuels pour travail de nuit).

En 2025, un gros travail a eu lieu avec la DRH pour structurer les échanges : les parties *Structuration et fixation de la rémunération* et *Evolution de la rémunération* sont entièrement réécrites. La partie *Renouvellement de CDD* aussi, quasi entièrement.

Il est aussi désormais fait mention des possibilités d'accès aux corps de fonctionnaires, dans le guide, un point que la CFDT-Météo avait particulièrement demandé.

**Cependant, les deux voies d'accès au corps 'ITM' sont assez restreintes** (*concours externe spécial ouvert aux titulaires d'une licence scientifique* et ayant validé une première année de master scientifique (M1), *concours externe spécial ouvert aux candidats titulaires d'un M2* dans le domaine scientifique ou technique dit « *concours sur titres* »).

**On pourrait aussi citer le « *concours interne* »** qui est ouvert aux personnels contractuels.

Le DRH/D a indiqué que le classement dans la grille de fonctionnaire revient à se lancer dans une nouvelle carrière mais il reconnaît que celui-ci n'est pas toujours attractif.

Un débat s'est ouvert sur le nombre de places offertes aux concours externes, mais il est vite refermé. En effet, il existe des quotas dans les statuts (d'Ingénieurs des Travaux de la Météo) qui limitent les choses, ainsi que des filières prédefinies par l'administration – qui limitent aussi les choses -.

Les syndicats (FO et CGT notamment) évoquent **des plans de titularisation**, mais le DRH et la p-dg rappellent que ces plans sont décidés par voie législative : seule une loi, débattue au parlement (!) permet ce genre de plan. Il est donc répondu qu'au niveau de Météo-France, il n'y a pas de marges de manœuvre.

Un débat a lieu aussi sur l'opportunité de grilles d'évolution pour les agents contractuels, le DRH/D rappelle que l'administration y est clairement opposée et considère que la réglementation l'en empêche. Il renvoie vers [la note ici en lien](#).

Au bilan, depuis [la dernière réunion](#) (12 novembre 2025) avec les organisations syndicales, le projet de guide a peu évolué, sauf sur la transparence des revalorisations de salaire. Toutes les valeurs de référence ont disparu et ont été remplacées par :

- une [citation du décret de référence en la matière](#) « *la rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions* »,
- accompagnée de la précision « *Chaque année, la DRH publie une note à l'attention des directeurs* » avec la liste des personnes éligibles, qui sont alors prévenues par leur hiérarchie.

Un point que nous avions obtenu en groupe de travail est la possibilité de recours si on n'est pas en accord avec les évolutions de rémunération que l'on obtient.

La CFDT-Météo a proposé deux amendements :

- un pour remettre un peu de références dans ces revalorisations triennales, en l'occurrence une sorte de filet de sécurité : *Le niveau de revalorisation pour un agent qui donne entière satisfaction sera d'au moins 3 %*

- un autre sur les thèses : la CFDT-Météo propose de remplacer « peuvent être » par « sont »... prises en compte dans l'estimation de l'expérience d'un agent.

Sur le premier point, la direction refuse en considérant que cela risque de créer de la confusion dans l'esprit des agents. La direction ne veut pas laisser croire qu'il y aurait une forme d'automaticité. Résultat : il n'y aura rien sur le sujet, aucune référence.

Sur le second point, la direction est plutôt d'accord mais restreint quand même la chose en ne considérant que les thèses ayant en lien avec l'activité qu'assurera l'agent ou l'agente.

Sur la rémunération des personnels hors plafonds, la PDG a des difficultés à mettre en place une « prime d'objectif » (variable), car ce sont les partenaires qui sont censés rémunérer l'agent(e) contractuel(e). En groupe de travail, côté CFDT-Météo, il nous avait cependant semblé que la porte n'était pas complètement fermée. A suivre...

**Regrettant le manque de repères sur les revalorisations, la CFDT-Météo vote **Abstention** sur la validation de ce cadre de gestion.** CGT et FO votent « Pour », Solidaires Abstention.

Un webinaire organisé par la DRH permettra de présenter les évolutions à l'ensemble des personnes contractuelles début 2026.

### Les aspects de « formation permanente » pour 2026 sont abordés

Point majeur, huit formations ont été identifiées comme obli-ga-toires :

1. Égalité professionnelle,
2. Violences sexistes et sexuelles,
3. Handicap,
4. Laïcité,
5. Discriminations,
6. Santé et sécurité au travail,
7. Cyber sécurité,
8. Transition écologique, devenue obligatoire fin octobre via [une circulaire de la direction générale de la Fonction Publique](#),

Ce sont dans la plupart des cas des auto-formations de quelques heures. La CFDT-Météo indique que lorsqu'on stoppe puis reprend ce type d'auto-formation en ligne, le temps dédié est fortement rallongé. Les agents disposeront-ils d'assez de temps ?

La question n'est pas neutre : la direction souhaite que tout le monde ait suivi ces formations d'ici 3 ans. Pour en appuyer le caractère obligatoire, elle avance la proposition de moduler le CIA (ou la prime d'objectifs). La DRH produira une note en ce sens. Est-ce que ce sera sous forme de sanctions en baissant le CIA ? Ou de valorisations en augmentant le CIA ?

Le DRH/D et la p-dg indiquent qu'on est plutôt partis sur la première hypothèse.

En 2026, des équipes « en bloc » vont être inscrites dans le cadre de cette expérimentation de 8 formations obligatoires.

Vu l'absence de formation sur la transition écologique en 2025, la CFDT-Météo questionne la direction sur leur futur contenu : on attend le ministère ou l'interministériel ? La p-dg explique que les opérateurs ont auparavant été laissés un peu seuls face à la définition du contenu de ces formations, mais que [la plateforme Mentor](#) va désormais répondre au besoin.

DRH/FP a précisé à la CFDT-Météo l'offre actuellement existante, « Changement Climatique, Eco-conduite et prise en main d'un véhicule électrique ».

## Le plan de formation 2026 est passé en revue

La CFDT-Météo pointe le sujet de **l'intelligence artificielle** en soulignant deux aspects :

- une certaine impatience sur l'IA générative concernant les outils mobilisables (Solidaires ajoute que l'IA emporte les sujets de codage ou de modélisation),
- mais aussi un aspect « éthique »

Sur le premier point, la DSi doit choisir les outils. Sur le second, la p-dg valide le sujet : il s'agit pour elle de définir les modalités d'utilisation de l'IA, elle ne souhaite toutefois pas rendre obligatoire une formation sur cette seconde partie.

Des formations à Air Traffic Security (ATSEP) vont concerner **les agents de la DSi - et ceux de la DSO** bien entendu - avec un caractère obligatoire, lié à la mise en conformité avec le règlement Ciel Unique Européen (CUE-373). La CFDT-Météo interroge sur la DRH sur le caractère « qualifiant » ou « habilitant » de ces formations. Sans retenir ces termes, la DRH précise qu'il y aura en effet une évaluation et que cela est important dans le cadre du respect des obligations prescrites par le CUE.

Sur ces sujets formations, un avis est demandé aux organisations syndicales : **la CFDT-Météo partage ses votes, 2 Pour et 1 Abstention** (nous craignons que l'ambition soit un peu haute).

## La gestion des compétences stratégiques

Une cartographie des compétences stratégiques a été présentée : Une compétence peut être :

- « mono » = 1 seule personne la détient,
- spécifique = longue à acquérir,
- essentiel = elle est incontournable pour le bon fonctionnement de l'Etablissement.

82 compétences ont été identifiées qui correspondent à un des trois critères. Si on cumule les trois critères, il en reste une vingtaine. Il faut constituer des viviers sur chacune d'entre elles. Aussi, la DRH suit particulièrement leur sécurisation, afin de ne pas les perdre.

Deux exemples ont été pris : sur les systèmes d'observation radar castor, sur la modélisation de la température et des états de chaussée (à la DSM).

## Retour d'expérience sur le projet Nickel

Un écart à la norme qualité a été constaté lors d'un audit de la DSAC (direction de la sécurité aéronautique de la DGAC) sur les CRA et pôles Obs de Nice et Bastia. Le chargé de mission de la direction (P. Josse) a déterminé les raisons de cet écart qui consiste en deux points :

- 1- Météo France ne peut pas garantir la qualité des renseignements météorologiques fournis aux exploitants, aux membres d'équipage, aux services de la circulation aérienne en tour de contrôle, etc. du fait d'un défaut des données en sortie. En effet, la supervision reste opérée sur les données en sortie de COBALT, alors que ce sont celles de NICKEL qui sont transmises à ces partenaires.

En outre, le déploiement de NICKEL ne s'est pas accompagné d'une modification de l'alimentation des systèmes ACCRA et Exp'Air. Les données d'observation affichées dans ces deux systèmes restent donc issues du COBALT et c'est sur ces outils que les MCA assurent leur veille.

- 2- Les auditeurs ont constaté que les exigences nationales de l'aviation civile prévues par l'Evaluation du Soutien à la Sécurité (ESS) ne sont pas déclinées localement.

L'analyse des causes de l'écart conduit à des actions correctives ou d'amélioration : sur la documentation opérationnelle Aéro, sur le projet NICKEL et sur l'organisation.

Sur ce dernier point, on voit dans le projet de TROED (les effectifs cible) un renfort de 4 personnes ITM sur les effectifs à venir de DSM/Aéro, dont + 2 à la division Certification et Coordination « CC ». Il est certes dommage qu'il ait fallu en arriver là (en arriver à une crise) pour obtenir des renforts dans cette équipe.

La CFDT-Météo avance qu'il y a d'autres « écarts ouverts » avec la DGAC, et que celle-ci ne manquera pas d'exiger leur résolution rapide. La CFDT demande donc une certaine vigilance quant aux tensions et à l'usure que cela pourrait entraîner sur des agents à la DSO, à la DSU. La p-dg affirme que le sujet est bien identifié, elle évoque d'autres écarts apparus lors d'audit tels que les productions de secours ou sur le cisaillement de vent. C'est en effet un gros enjeu sur 2026. Elle précise qu'un poste a été ajouté à la DSO pour répondre à la charge de travail.

## Le mode opératoire « Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève »

### ⇒ VOTE CONTRE UNANIME

Les modifications concernent surtout les tâches des MCA. C'est la conséquence d'un courrier de la DGAC visant Roissy et Orly : la DSAC (direction de la sécurité de l'aviation civile) souhaite un service maximal constant avec des MAA et des TAF. La direction a donc été dans ce sens-là. Durant le débat, elle souligne à plusieurs reprises qu'elle ne se voit pas « *dire à la DSAC* » que la DSAC ne maîtrise pas ce qu'est la sécurité aérienne.

Les équipes, les syndicats rejettent cette position qui revient à faire faire le travail quasi normal et quasi complet à un(e) agent(e) en cas de grève, sans doute plus en raison d'enjeux financiers très importants qu'en raison de sécurité.

Le poste à Orly est désormais assigné. A Roissy, on note l'abandon de l'assignation du poste à l'observation - remplacée par l'assignation du prévisionniste -.

Les tâches à assurer vont trop loin pour les organisations syndicales. Dans la discussion, la direction accepte toutefois de retirer l'« aérogramme », reconnaissant que cela va au-delà du simple service réglementaire concourant à la sécurité.

Cependant, d'autres tâches supplémentaires sont insérées par rapport à la version précédente : veille sur l'observation (alors que c'est naturel pour un prévisionniste), participation au « CDM » Collaboration Decision Making des plateformes.

La CFDT-Météo considère que, même si c'est la DSAC qui exige d'assurer les tâches listées par la direction, cette demande ne pèse pas face à la force constitutionnelle du droit de grève. **Une motion intersyndicale est votée (cf. annexe) et un vote unanime Contre** a lieu sur le nouveau mode opératoire proposé par la direction.

Le CSA sera en conséquence de nouveau convoqué.

## Le réseau d'enquêtes administratives internes (REAI) se met en place

L'administration nous a présenté ce réseau de collègues chargés de mener des « enquêtes », notamment dès lors qu'il y a des signalements (harcèlement, violence, sexuelle, sexiste ou non, etc.). Il est constitué de 14 collègues. En 2026, ils devraient se réunir à quatre reprises, deux fois en présentiel si possible. Pour en savoir un peu plus sur ce Réseau des Enquêtes Administratives Internes, consulter le Wiki dédié.

## Un nouvel échelonnement indiciaire pour les élèves

Il s'agit de modifier l'échelonnement indiciaire des ingénieur-élèves pour tenir compte du relèvement de l'indice minimum de traitement de la fonction publique en reprenant ceux des ingénieurs-élèves de l'agriculture et de l'environnement récemment modifiés. FO avait attiré l'attention de la direction sur ce sujet.

**Le vote est unanime favorable.**

## Une indemnité temporaire de mobilité pour les CRA d'Orly et Roissy :

Cette prime va être testée sur les centres aéronautiques d'Ile-de-France.

Il s'agit de verser 10 000 € aux personnes qui seront retenues pour une mutation sur ces sites (fonctionnaires ou agents en CDI). Du fait de sous-effectifs chronique, on essaie de rendre les sites attractifs. La durée de tenue de postes est fixée à trois ans minimum. Les séquences de versement sont des dispositions réglementaires : 40 % à la prise de poste, 20 % après 1,5 an sur place et 40 % à la fin.

La durée est courte (3 ans) pour privilégier l'attractivité de la mesure.

A suivre ces prochaines années.

## La valorisation des VMR (volontaires pour les missions de renfort)

La valorisation doit permettre d'inciter les agents à se proposer volontaires. Les gratifications auront lieu via le CIA pour les titulaires et via la prime d'objectifs pour les contractuels.

3 paliers ont été retenus : de 5 à 20 jours 200 € bruts, de 21 à 30 jours 300 € bruts, et à partir de 31 jours, 400 € bruts. Compte tenu des renforts effectués en VMR de ces dernières années, la fixation d'un seuil de déclenchement à 5 jours est apparue pertinente.

## Questions diverses :

- Réservation des hébergements (question de FO)

Il y a selon la p-dg un sujet avec les AirBnB : c'est parfois compliqué de se faire rembourser car l'agent doit pouvoir produire une facture, sinon il risque de ne pas être réservé. Or, la plateforme ne fournit pas de facture.

Il y a aussi un problème juridique potentiel à rembourser un agent qui prendrait un hôtel autre que ceux prévus par le prestataire qui est titulaire du marché.

- Guide du télétravail : il doit être appliqué dans les services RH (question de Solidaires)

Le guide doit s'appliquer de la même manière partout, indique Solidaires.

Le DRH répond que oui, le guide s'applique partout et sur l'entièreté du guide, à savoir que parfois, les « nécessités de service » l'emportent et imposent d'être physiquement présent(e).

- Quel plan de requalification des postes TSM pour 2026 ? (question de Solidaires)

La p-dg indique que certains postes vont être requalifiés à la DSO (une douzaine) et à la DCSC (une dizaine), comme indiqué dans la partie TROED. Cependant, on note que l'appartenance du poste à la catégorie A ne se fait qu'après le départ de l'agent(e), ce qui paraît injuste - en tout cas pour celui ou celle qui part ! -.

La direction répond que les activités dans ces postes sont transformées au départ des agents et qu'il va falloir des postes ITM pour accueillir les nouveaux ITM arrivant « grâce » au booster.

**Annexe : déclaration intersyndicale  
contre le document « assurer la continuité de service en cas de grève »**

Le projet de modification du mode opératoire "*Assurer la continuité du service public au sein de Météo-France en cas de grève*" que vous présentez aujourd'hui est une nouvelle atteinte au droit de grève.

En assignant de manière permanente un ou une collègue Météorologue Conseil Aéronautique au Centre de Rattachement Aéronautique de Roissy ainsi qu'un ou une collègue Météorologue Conseil Aéronautique au Centre de Rattachement Aéronautique d'Orly, de nombreux et nombreuses agent.es vont se retrouver privés d'un droit constitutionnel.

Les raisons que vous avancez, issues d'une demande de la DSAC nous paraissent infondées. Les tâches mentionnées relèvent davantage d'un aspect commercial afin d'optimiser la gestion du trafic aérien sur les aéroports parisiens que d'une *fonction d'importance vitale devant continuer à être assurée en cas de grève* (ces termes sont employés dans le paragraphe 2 de la page 2 pour décrire les raisons de devoir limiter le droit de grève).

C'est pourquoi les représentants et représentantes du personnel SNM-CGT, FO-METEO, CFDT-Météo et Solidaires-Météo demandent l'abandon de ces nouvelles restrictions du droit de grève.