



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Statut de l'ouvrier d'Etat et difficultés de recrutement à l'AIA de Bordeaux

Question écrite n° 10698

Texte de la question

Mme Mathilde Feld interroge Mme la ministre des armées et des anciens combattants sur les difficultés persistantes rencontrées par l'atelier industriel aéronautique (AIA) de Bordeaux concernant l'attractivité de l'établissement et la fidélisation de son personnel. L'AIA est un établissement étatique du ministère des armées, stratégique pour l'autonomie de la défense nationale. En étant expert en réparation et maintien en condition opérationnel des moteurs d'aéronefs de l'armée française, il permet à l'État de garder le contrôle du niveau de dépense pour ce maintien en condition opérationnel et donc, d'exercer un rôle de contre-pouvoir face aux grandes entreprises privées de défense. Cet établissement fait face à des problèmes concernant la fidélisation de son personnel. Ces deux dernières années, ce sont plus de 40 ouvriers d'État qualifiés qui ont fait le choix de démissionner. Ces difficultés sont majoritairement liées au décrochage des rémunérations proposées par le ministère des armées en comparaison de celles pratiquées dans le secteur privé. L'évolution des bordereaux de salaire des ouvriers d'État est indexée sur l'évolution du point d'indice des fonctionnaires, celui-ci étant gelé depuis de nombreuses années. De fait, un grand nombre de salariés de l'AIA s'interroge sur leurs intérêts économiques et cela malgré leur attachement profond à un service public de défense. Outre les salaires gelés, la progression salariale d'un ouvrier d'État est liée également à la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle et donc à son avancement. Actuellement, alors que la réglementation permet un avancement au bout de deux ans pour le premier changement de groupe, celui-ci n'intervient pas avant 5 ans, mais plus généralement 7/8 ans en moyenne, du simple fait du manque de postes attribués à l'établissement. En effet, le nombre de postes budgétisés chaque année ne couvre pas la totalité des besoins de l'établissement. Par ailleurs, un dispositif tel que l'abattement de zone, censé prendre en compte le coût de la vie en fonction du lieu géographique d'exercice des ouvriers, ampute la rémunération des bordelais de 2,7 % de moins que leurs homologues parisiens (par exemple), bien qu'il semble difficile d'affirmer qu'aujourd'hui Bordeaux soit une ville bon marché en matière d'accès au logement. Elle souhaite donc savoir quelle stratégie elle compte mettre en place pour enfin réussir à fidéliser les ouvriers d'État dépositaires de compétences stratégiques pour la souveraineté en matière de défense nationale. Plus précisément, elle l'interroge sur les aménagements qui pourraient être mis en place sur le statut, le salaire ou les possibilités d'avancement afin de permettre aux ouvriers d'État de s'inscrire dans une carrière longue au sein de l'AIA.

Texte de la réponse

Le service industriel de l'aéronautique (SIAé) adapte sa stratégie de gestion des ressources humaines pour relever le défi de l'adéquation optimale des compétences employées aux besoins dictés par ses engagements au profit des forces armées. Parmi les cinq ateliers industriels de l'aéronautique (AIA), celui de Bordeaux est spécialisé dans la maintenance, la révision et la réparation des moteurs d'aéronefs militaires, ainsi que dans la fourniture de prestations d'expertise de très haut niveau sur ces moteurs. Il exerce ses missions dans un bassin d'emploi dynamique, marqué par la présence d'industriels concurrents du SIAé pour le recrutement d'opérateurs, de techniciens et d'ingénieurs dans les métiers du maintien en condition opérationnelle (MCO) aéronautique. L'AIA de Bordeaux emploie près de 1200 personnes, dont la moitié relève du statut des ouvriers d'État. Outre des militaires et des fonctionnaires, issus de spécialités techniques, l'atelier compte quelque 200 ingénieurs et techniciens civils en contrat à durée indéterminée. Les personnels de l'AIA possèdent des

compétences et expertises très spécialisées, qui intéressent aussi les industriels du secteur qui recrutent massivement pour honorer leurs carnets de commande et assurer le renouvellement de leurs effectifs. Les grilles de rémunération de l'État et du secteur privé ne sont pas comparables, tout comme leurs attractivité et réactivité respectives sur ce marché. Cela s'explique par des conditions juridiques distinctes en matière de recrutement et d'évolution de carrière. Toutes ces différences ne sont pas défavorables à l'État, qui offre des statuts sécurisants sur le long terme. Du fait des évolutions sociologiques et économiques, les aspirations individuelles évoluent, l'engagement initial n'étant plus celui de toute une carrière mais davantage la recherche d'une diversité d'expériences. Au SIAé, les recrutements et les mobilités correspondent à un turnover annuel d'environ 10 % de son effectif civil. Les démissions, autrefois marginales, ont connu une hausse significative entre 2022 et 2024, avant de diminuer sensiblement en 2025. Cette année, l'AIA de Bordeaux n'a subi aucune démission supplémentaire parmi les ouvriers d'État. Il faut toutefois relever que tous statuts confondus de personnel civil, près de la moitié des démissions de ces dernières années ont impacté l'AIA de Bordeaux, bien que l'établissement ne représente qu'environ un quart de l'effectif total du service. L'attractivité des emplois et la fidélisation des personnels sont les défis majeurs de la politique des ressources humaines du SIAé. Ce constat mobilise ses services et la direction des ressources humaines du ministère des armées et des anciens combattants pour adapter les conditions de recrutement, de promotion et de reconnaissance salariale des mérites professionnels. En 2022, une indemnité de maintenance aéronautique a été instaurée, majorant la rémunération de 2800 euros pour les personnels civils du SIAé dont 95 % de ses ouvriers et chefs d'équipe. Ce dispositif a aussi été élargi en 2023 aux agents de la chaîne logistique. En 2024, une extension des conditions de reprise de l'expérience antérieure dans la rémunération des nouveaux embauchés a été décidée, permettant au SIAé de mieux se positionner sur ce marché du travail. En 2025, une augmentation significative de l'avancement des ouvriers d'État de début de carrière (groupe 6) a été décidée, pour offrir une promotion anticipée, une reconnaissance et une meilleure fidélisation aux jeunes recrues. Pour les autres catégories d'opérateurs et de chefs d'équipe de ce statut, une extension des formations qualifiantes offre également des perspectives de valorisation professionnelle. Par ailleurs, le SIAé met en œuvre des parcours de formation d'adaptation en faveur des nouveaux arrivants, afin d'accompagner leur acquisition de compétences spécialisées puis leur intégration dans ses ateliers au niveau souhaité, et conçoit également des parcours professionnels pour donner une meilleure visibilité à long terme à ses agents, quel que soit leur métier ou leur niveau.

Données clés

Auteur : [Mme Mathilde Feld](#)

Circonscription : Gironde (12^e circonscription) - La France insoumise - Nouveau Front Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10698

Rubrique : Défense

Ministère interrogé : [Armées et anciens combattants](#)

Ministère attributaire : [Armées et anciens combattants](#)

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : [4 novembre 2025](#), page 8864

Réponse publiée au JO le : [13 janvier 2026](#), page 148