

Protocole analyse des vols

Les signataires de notre protocole étaient des pionniers il y a ...37 ans. Le fait que ce texte n'ait pas évolué depuis 1987 n'est que le constat d'un immobilisme aveugle et d'un climat de confiance désastreux.

Le précédent responsable du service analyse des vols l'avait compris, sa démission ne nous rend pas optimistes.

Quoi qu'il en soit, son évolution fait partie des recommandations de la mission externe et, faute de réussir à imposer celles qui concernent l'organisation et le management de l'entreprise, on se voit imposer celles qui sont exclusivement orientées vers les pilotes.

Quatre avenants sont proposés.

Le premier concerne un fonctionnement paritaire avec les organisations professionnelles.

C'est une pratique courante dans notre industrie et, côté syndicats, l'expertise et la volonté sont présents.

Cette organisation ne résoudra pas tout tant que ce service ne sera pas dimensionné en proportion de ce qu'il devrait apporter.

Le second souhaite autoriser la commission analyse des vols de pouvoir proposer un complément de formation à un équipage.

Sur ce point, l'esprit du protocole est très clair, c'est un outil d'analyse systémique et en aucun cas (sauf ceux déjà prévus avec la levée d'anonymat) un instrument de gestion individuelle.

De même que les lois de l'aérodynamique n'ont pas changé depuis Mermoz, rien de nouveau depuis 1974 pour justifier de renier ce principe fondateur.

Le troisième, visant à améliorer le taux de réponse aux communications anonymes, propose que les OPL soient également destinataires de ces communications. Si le fait que tous les pilotes soient informés d'un événement survenu lors d'un vol sur lequel ils étaient en

fonction nous semble un minimum incontournable, les modalités et surtout la transparence

entre tous les acteurs d'un incident doivent faire l'objet d'une étude plus approfondie.

En tous cas, ceci n'a rien à voir avec le taux de réponse des équipages qui, lui, doit être amélioré par une révolution culturelle basée sur la

confiance et l'implication.

Le dernier propose de doter la commission d'un outil d'analyse des occurrences d'événements par pilote sans lever l'anonymat.

En affectant un numéro aléatoire à chacun, il permet de trier les événements récurrents qui toucheraient quelques équipages et ceux plus aléatoirement répartis et permettraient ainsi d'orienter plus précisément les mesures correctrices. Un dispositif vertueux donc mais à la condition qu'il ne soit pas détourné...déjà aujourd'hui, le protocole n'est pas appliqué dans son esprit et l'anonymat n'existe que dans les textes (tel jour, sur le vol AF xxx le CDB que je ne nommerai pas...). Le point clé est plutôt le positionnement des acteurs de l'analyse des vols dans la structure hiérarchique de l'entreprise et les contraintes de confidentialité auxquels ils sont soumis.



Nous arrivons donc à l'essentiel : la confiance et l'organisation. En effet, hors le second ave-
nant, les trois autres sont plutôt positifs dans
leurs objets. Ils ne sont pourtant envisageables
que dans un climat de confiance réciproque.
Celle-ci ne se décrète pas mais se construit
par des actes.

**La première décision forte que notre
nouveau président devrait prendre est
de revoir l'organigramme pour repo-
sitionner la sécurité à la place qui doit
être la sienne si l'on souhaite dépasser
notre approche réactive de la sécurité.**

La Direction de la sécurité doit être redéfinie,
elle doit lui être directement rattachée et être
totalement séparée des Directions opération-
nelles.

Lorsque l'analyse des vols, les OSV et toute la
chaîne sécurité seront regroupés au sein de la
même Direction transverse et indépendante, il
sera alors possible d'avancer et de modifier ce
protocole.

Accepter de toucher à notre protocole tant
que l'hybridation entre sécurité et opérations
perdurera nous semble totalement irrespon-
sable. C'est pourtant une urgence mais il faut
faire les choses dans l'ordre et rien ne sera
possible sans avoir rétabli la confiance.

Extrait du SGS

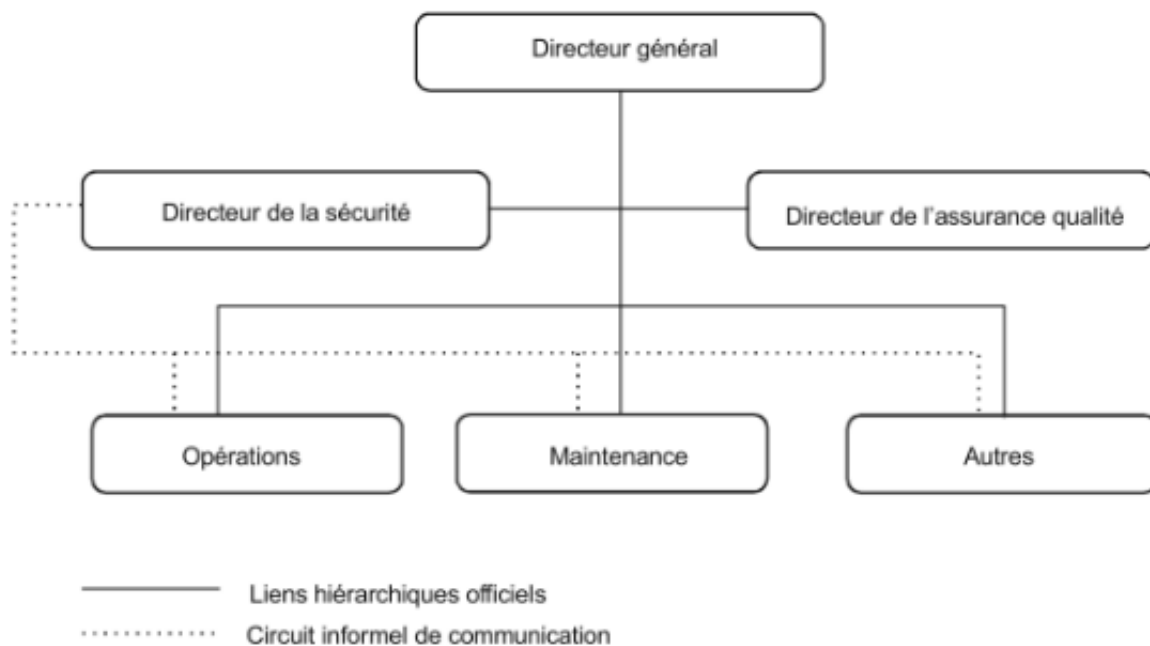


Figure 12-2. Organigramme de gestion de la sécurité d'un exploitant : Exemple B

Dans l'exemple B présenté à la Figure 12-2, tant le DS que le gestionnaire de l'assurance qualité assument des fonctions du SGS. Toutefois, tous deux sont placés sous l'autorité directe du Directeur général. Les fonctions de sécurité sont distribuées à travers toute l'organisation, aux départements des opérations, de la maintenance et à d'autres encore. Le DS et le gestionnaire de l'assurance qualité se concertent ensuite entre eux et avec les chefs de département afin d'aider ceux-ci à assumer leurs fonctions de gestion de la sécurité. Le modèle B élargit le centre de l'attention par rapport au modèle A et correspond mieux à l'approche systémique de la gestion de la sécurité.