



## ASSEMBLÉE — 42<sup>e</sup> SESSION

### COMMISSION TECHNIQUE

#### Point 24 : Initiatives prioritaires en matière de sécurité de l'aviation et de navigation aérienne

#### ÉTUDE SUR LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA FATIGUE CHEZ LES ÉQUIPAGES TELLES QUE PRÉVUES À L'ANNEXE 6, PARTIE 1 DES SARP DE L'OACI, D'APRÈS L'APPLICATION DES SARP PAR LES ÉTATS ET L'INTERPRÉTATION DES DISPOSITIFS NATIONAUX DE PRÉVENTION DE LA FATIGUE PAR LES EXPLOITANTS (2024)

[Note présentée par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)]

#### RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Au cours des consultations mondiales sur la fatigue des équipages aériens, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a constaté que les mesures de prévention de la fatigue variaient considérablement selon les compagnies aériennes. Ces différences semblent découler des modalités d'application des normes et pratiques recommandées (SARP) de l'OACI (Annexe 6, – *Exploitation technique des aéronefs*, partie 1 – *Aviation de transport commercial international – Avions*) par les États et de l'interprétation des dispositifs nationaux de prévention de la fatigue par les exploitants. Les éléments des SARP repris dans le *Manuel pour la supervision des approches de gestion de la fatigue* (Doc 9966), ne semblent pas non plus systématiquement pris en compte dans les politiques des États ou des exploitants. Dans la pratique, les mesures d'atténuation de la fatigue qui ne sont pas explicitement prévues par les SARP sont souvent négligées.

En 2024, l'ITF a étudié les aspects négligés par les États du fait de l'absence d'obligations à cet égard dans les SARP ; des aspects régulièrement cités par les équipages d'aéronefs comme étant des sources de fatigue. L'ITF a également constaté que les dispositifs de protection au profit des équipages de cabine sont souvent plus faibles, voire inexistants, que les dispositifs dont bénéficient les pilotes.

En se fondant sur les données factuelles tirées de l'enquête menée auprès de plusieurs compagnies aériennes, le présent document analyse la fatigue des équipages au regard de l'Annexe 6, du *Manuel de gestion de la sécurité* (MGS) (Doc 9859) et du Doc 9966 de l'OACI. Les prolongations de service, les pauses limitées, la volatilité des tableaux de service et la dégradation des conditions de récupération, associées à un faible niveau de confiance dans la capacité des mécanismes de signalement à donner lieu à des changements, sont révélateurs de lacunes au niveau des processus d'assurance de la sécurité établis au niveau des SGS/FRMS. L'analyse souligne l'importance d'une culture juste en matière de signalements, d'un processus proactif de détection des dangers liés à la fatigue et d'une utilisation prudente et sensible au contexte des modèles biomathématiques dans un FRMS.

<sup>1</sup> Versions française, anglaise, arabe, chinoise, espagnole et russe fournies par l'ITF.

En avril 2023, à Genève, l'OIT a tenu avec les États, les exploitants et les organisations de travailleurs d'intenses débats tripartites sur la question de l'aviation durable. Deux extraits du point 20 des conclusions de la réunion sont particulièrement pertinents<sup>2</sup> :

- a) élaborer un recueil de bonnes pratiques axé sur la cohérence et l'efficacité des politiques, mener des recherches fondées sur des données probantes, en particulier sur la santé et la sécurité au travail, collecter des données et des statistiques sur les possibilités et les difficultés rencontrées, et procéder à une analyse des lacunes normatives sur le champ d'application des normes internationales du travail dans le domaine de l'aviation civile.
- b) collaborer avec l'OACI, dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites et en vertu de l'Accord OIT-OACI, afin de déterminer s'il est nécessaire de mettre en place des normes sociales et du travail propres au domaine de l'aviation, en particulier en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail, tels que les temps de travail et de repos.

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Objectifs stratégiques :</i> | La présente note de travail porte sur les objectifs stratégiques <i>Chaque vol est sûr et sécurisé</i> et <i>Aucun pays laissé de côté</i> .                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <i>Incidences financières :</i> | Aucune.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <i>Références :</i>             | Annexe 6 – <i>Exploitation technique des aéronefs</i> ;<br>Doc 9859 – <i>Manuel de gestion de la sécurité</i> ;<br>Doc 9966 – <i>Manuel pour la supervision des approches de gestion de la fatigue</i> ;<br>A42-WP/258 – <i>Gestion de la fatigue – Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile</i> (Genève, 24-28 avril 2023),<br>TMGCAS/2023/9. |

## 1. INTRODUCTION

1.1 En 2024, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a mené une enquête auprès de 46 compagnies aériennes dans 25 États contractants afin d'évaluer dans quelle mesure les SARP (Annexe 6, partie 1) sur la prévention de la fatigue sont appliquées. L'enquête portait à la fois sur la mise en œuvre des SARP par les États et sur les conditions d'application des programmes nationaux de prévention de la fatigue par les différentes compagnies aériennes interrogées ; des différences entre les pilotes et les équipages de cabine ont été identifiées.

1.2 En présence de réponses multiples provenant d'une même compagnie aérienne, une seule réponse a été comptabilisée, à moins que les autres réponses ne portent sur des types de flotte distincts (par exemple, les vols court-courriers seuls par rapport aux vols long-courriers seuls). Les pourcentages renvoient par conséquent à la proportion d'exploitants et non de réponses. Le nombre de réponses des pilotes long-courriers n'était pas suffisant pour permettre de tirer des conclusions. En revanche, le grand nombre de réponses émanant de pilotes court-courriers – notamment pour un exploitant européen – ainsi que la promptitude à répondre des personnes interrogées, étaient particulièrement révélateurs de violations de la législation sur l'atténuation de la fatigue et d'une négligence marquée à l'égard des périodes de repos et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des pilotes et des équipages de cabine.

<sup>2</sup> Réunion technique sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile (Genève, 24-28 avril 2023), TMGCAS/2023/9.

1.3 Il convient de noter que le personnel navigant est souvent exclu des aspects de la législation sociale nationale qui assurent à d'autres professions des conditions de travail plus protectrices, en particulier en ce qui concerne les heures de travail hebdomadaires et mensuelles maximales et le temps de congé (temps libre) au cours d'une période de service.

1.4 La fatigue des équipages assumant un rôle critique en matière de sécurité demeure un risque opérationnel important. L'Annexe 6 exige soit des limites normatives concernant la période de service de vol et la période de service, soit le recours à un système de gestion des risques de fatigue (FRMS) assurant un niveau de sécurité équivalent, intégré au système de gestion de la sécurité (SGS) de l'exploitant (Doc 9859) ; le Doc 9966 fournit des orientations sur l'élaboration et l'application de règlements en matière de gestion de la fatigue. Les preuves tirées de l'enquête mondiale de l'ITF sur les équipages de cabine mettent en évidence un écart entre les politiques et les pratiques, notamment pour ce qui est de mettre en œuvre des mesures correctives en réponse aux signalements de fatigue.

## 2. ANALYSE

2.1 Étant donné que la distance franchissable des aéronefs actuels est nettement augmentée, nous atteignons un tournant dans l'histoire de l'aviation. Ces aéronefs peuvent souvent fonctionner au-delà des limites prévues par les lois actuelles régissant le temps de travail des équipages. La plupart de ces règles sont fondées sur des données scientifiques générales plutôt que sur des données factuelles spécifiques à l'aviation nécessaires pour faire évoluer la réglementation des périodes de service en cas de services prolongés. Aujourd'hui, certains vols de 24 heures et plus parcourent la majeure partie du globe ; dans l'autre sens, un avion est donc capable de desservir pratiquement n'importe quelle destination sur terre. Les durées de repos en vol et les installations fournies sur ces services doivent être évaluées scientifiquement afin de permettre aux équipages de se trouver dans les meilleures conditions possibles pour rester vigilants tout au long de leur service, sans être rattrapés par la fatigue.

2.2 Les modèles d'avions court-courriers tels que les Boeing 737 et les Airbus A320 exploitent généralement des tronçons courts, et les modèles économiques à bas coût privilégient les vols sur des tronçons encore plus courts afin de vendre davantage de sièges à la journée. La stabilité opérationnelle est absolument essentielle dès lors qu'une interruption de service est susceptible d'affecter le reste des vols prévus sur la journée – et souvent au-delà.

2.3 Étant donné que l'industrie fonctionne en continu, 24 heures sur 24, sept jours sur sept et 365 jours par an, toute modification de dernière minute concernant des périodes de travail préplanifiées peut avoir des retombées considérables.

2.4 Sur les vols moyen-courriers, les exploitants optent de plus en plus pour des avions monocouloirs opérant au plus près de leur distance franchissable plutôt que pour des avions bicouloirs plus grands dont la distance franchissable est supérieure mais qui consomment nettement plus de carburant ; les exploitants qui utilisaient auparavant des aéronefs plus grands sur ces vols peuvent ainsi réaliser des économies. En revanche, ces aéronefs plus petits, conçus à l'origine pour des vols bien plus courts, sont souvent dépourvus d'installations permettant aux équipages de cabine de se reposer à distance suffisante de la cabine passagers lorsque leur temps de service est d'au moins 12 heures.

2.5 Nous constatons également que des groupes aériens cherchent à assurer l'interopérabilité de leurs équipages entre plusieurs licences d'exploitation, ce qui donne une dimension supplémentaire à l'expérience déjà vécue par les équipages.

2.6 Ces modèles d'exploitation très différents ont des impacts tout aussi variés sur les équipages concernés. C'est pourquoi l'étude de l'ITF sur la fatigue (2024) se proposait d'identifier les facteurs qui accroissent la fatigue des équipages et qui affectent la santé et la sécurité, le bien-être et l'attractivité du métier dans l'environnement d'exploitation actuel.

### 3. ENQUÊTE

3.1 L'enquête était scindée en deux volets, dont le premier se composait d'une série de questions concernant la législation nationale. Bien que les réponses soient instructives, nous ne pouvons être assurés de l'exactitude absolue des données sans procéder à un examen plus approfondi des réglementations nationales. Rares sont les membres du personnel navigant ou les représentants syndicaux qui connaissent parfaitement leur législation nationale, et les dispositions des conventions collectives sont souvent mal comprises. Les données recueillies jusqu'à présent offrent un éclairage utile sur les dispositions nationales concernant les équipages aériens, que nous pourrions explorer plus avant en temps voulu.

3.2 Le deuxième volet portait sur les pratiques opérationnelles des compagnies aériennes concernées, mettant en évidence les domaines où la législation est faible, sinon inexistante, et où, en l'absence d'exigences réglementaires, les compagnies aériennes ignorent ou adoptent une démarche peu reluisante.

3.3 Les questions ont été conçues de manière à exposer les domaines opérationnels qui touchent directement les équipages et qui influencent à la fois la fatigue et l'équilibre travail-vie privée. La fatigue est souvent traitée uniquement comme un risque pour la sécurité des passagers et des aéronefs, négligeant les effets à long terme sur la santé des équipages. La science contemporaine démontre que la privation de sommeil, les troubles du rythme circadien, l'augmentation de la charge de travail ainsi qu'un état de veille prolongé exercent de graves effets sur la santé et la longévité des personnes<sup>3</sup>.

3.4 Utilisés dans le cadre d'un FRMS complet, les modèles biomathématiques sont particulièrement utiles pour procéder à une évaluation comparative des risques. Ils ne permettent pas, en eux-mêmes, d'établir l'acceptabilité du risque de fatigue pour des services donnés. La modélisation d'une faible probabilité de fatigue lors d'un service ne garantit pas un risque réel faible en présence de facteurs décisifs tels que l'intensité de la charge de travail, les contraintes des installations, les modalités de transports locaux, les conditions saisonnières ou une récupération altérée. Conformément à l'Annexe 6 et au Doc 9966, des indications prédictives devraient être intégrées, associées à des rapports réactifs et à une analyse objective des tendances, en procédant à une vérification de la performance et à un processus itératif de correction des pratiques d'établissement d'horaires. Pour cette raison, l'ITF et ses membres approuvent et encouragent sans réserve l'application des points d'action b) et c) figurant dans la note de travail A42-WP/258 intitulée « Gestion de la fatigue », présentée par Oman, la Bolivie, l'IFALPA, l'ITF, l'IBAC et l'IFATCA.

3.5 Ces résultats ont des répercussions sur la performance en matière de sécurité, la qualité du service et le maintien en poste. Ces résultats peuvent être évités dans les cadres existants de l'OACI lorsque les signalements sont protégés et pris en compte, que le repos intra-service est structuré et que les horaires sont corrigés sur la base de données combinées à la fois prédictives et réactives.

---

<sup>3</sup> Professeur Matthew Walker, directeur du Laboratoire Sommeil et Neuro-imagerie de l'Université de Californie à Berkeley : <https://www.youtube.com/watch?v=aXfIBZXAucQ>

#### 4. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

4.1 Les SARP de l'OACI, dans leur annexe 6, n'exigent pas des États qu'ils adoptent des instruments contraignants régissant les pauses au cours d'une même période de service qui n'inclut pas de repos en vol. Il est essentiel de disposer d'une définition claire du terme « pause ». Pour l'ITF, une définition raisonnable serait « une période définie dans le cadre d'un service pendant laquelle un membre d'équipage est dégagé de tout service lié à la sécurité et aux services aux passagers afin de pouvoir se reposer physiquement et mentalement ». Pour un service de plus de six heures et jusqu'à dix heures, la pause ne devrait pas être inférieure à 30 minutes, en ajoutant 15 minutes pour chaque heure supplémentaire.

4.2 Les États ne sont pas tenus de réglementer la fréquence des modifications de service planifié ou la variation des heures de début et de fin des services modifiés. Alors que le secteur opère dans un environnement unique et exigeant, il y a lieu d'aborder l'impact des modifications nécessaires des tableaux de service sur le personnel navigant. Nous demandons à l'OACI d'étudier des mécanismes permettant de protéger les équipages face aux pratiques actuelles, comme le fait d'être contactés à la discrétion de l'exploitant, afin de préserver leurs périodes de repos et de respecter leur capacité à planifier des activités extra-professionnelles.

4.3 Nous demandons à l'OACI d'évaluer l'absence actuelle de limites obligatoires concernant les heures de service cumulées hebdomadaires, en vue d'établir une limite maximale hebdomadaire pour l'ensemble du personnel navigant. En outre, nous demandons à l'OACI de revoir les limites en vigueur, qui peuvent atteindre 60 heures par semaine, et d'élaborer un mécanisme permettant de réduire les heures de service sur des périodes spécifiées. Les attentes en termes d'heures de service des équipages seraient ainsi mieux alignées sur celles des travailleurs au sol.

4.4 Nous demandons à l'OACI d'évaluer l'absence de normes réglementées concernant les installations de repos en vol ainsi que l'absence de durées minimales de repos en vol. Il convient de noter que les exigences en matière de service concernant les équipages de cabine ne doivent pas prévaloir, au mépris de durées et d'installations de repos en vol acceptables.

4.5 Nous demandons à l'OACI d'évaluer les dispositions relatives au repos minimal après le vol dans le cas de modalités de vol mixtes. La fatigue cumulée dans le cas de services court-courriers de longue durée, combinée à de fréquents changements de service et à des périodes de repos perturbées, est exacerbée par les multiples changements de fuseaux horaires lors des vols long-courriers de nuit et les installations de repos en vol souvent inadéquates.

4.6 Les problèmes liés à la fatigue, tant psychologiques que physiques, ainsi que les problèmes à court et à long terme, transitoires et chroniques, augmentent au lieu de diminuer au sein des équipages. Compte tenu des progrès réalisés dans le domaine de la fatigue et de la science circadienne, l'ITF soutient la note de travail A42-WP/258, appelant à un réexamen complet de l'Annexe 6 et du Doc 9966.

4.7 Bien que ce point ne soit pas couvert dans la présente enquête, nous constatons également un manque de directives techniques et de réglementation concernant les périodes de repos minimales avant qu'une période de service de vol ne soit reprogrammée immédiatement après une période de repos antérieure. Cette pratique induit un risque de fatigue non pris en compte. Une période de repos ne peut offrir une possibilité de sommeil réparateur avant une période de travail si elle suit directement une précédente période de sommeil. La physiologie humaine nécessite une période d'éveil d'environ 16 heures entre deux périodes de sommeil importantes.

4.8 Ces conclusions attirent également l'attention sur les défis plus larges que posent le dumping social et les pratiques d'exploitation par le travail dans certains segments du secteur de l'aviation,

en particulier chez les transporteurs à bas coûts. Le recours à la multi-immatriculation d'aéronefs et à des structures d'emploi transfrontalières peut obscurcir la responsabilité, affaiblir la surveillance réglementaire et rendre plus difficile l'accès des équipages à des protections cohérentes. Nous tenons à souligner les résultats de la *Réunion technique de l'OIT sur le relèvement économique vert, durable et inclusif du secteur de l'aviation civile* (TMGCAS/2023/9, Genève, avril 2023). Nous encourageons la collaboration avec l'OACI, par le biais de consultations tripartites et dans le cadre de l'accord OIT-OACI, afin d'évaluer la nécessité de normes sociales et de travail efficaces, spécifiques au secteur de l'aviation. Cet objectif s'avère particulièrement pertinent au regard des préoccupations majeures en matière de sécurité et de santé au travail, telles que les temps de travail et de repos.

— — — — —

## APPENDICE A

### QUESTIONS

Les questions d'ouverture 1 à 6 sont d'ordre général, incluant des détails sur la personne qui répond et quels syndicat et pays elle représente. Questions posées au niveau des États, nécessitant des réponses individuelles pour l'équipage de conduite et l'équipage de cabine :

Questions portant sur l'interprétation des SARP tant en ce qui concerne les pilotes que les équipages de cabine :

- Y a-t-il des heures de service maximales ? Hebdomadaires, mensuelles et annuelles.
- Y a-t-il un nombre minimal d'heures de repos entre deux services de vol ?
- Y a-t-il un nombre minimal de jours de congés au cours d'un mois ?
- Y a-t-il un nombre maximal d'heures ou de jours pour un même bloc de travail ?
- Qualité des installations de repos en vol
- Durées de repos en vol minimales pour prolonger les périodes de service de vol maximales
- Périodes de pause lors d'une même période de service afin de s'alimenter et de se reposer brièvement
- Durée maximale d'une réserve
- Les périodes maximales de service de vol sont-elles raccourcies après un certain nombre d'heures de réserve précédant le service ?
- Le répondant a eu la possibilité de commenter cette question dans l'encadré libre fourni en annexe du rapport.

Vingt-cinq États avaient répondu au moment de la rédaction du présent projet de rapport. Nous envisageons de garder l'enquête ouverte pendant un certain temps afin de recueillir le plus grand nombre possible de réponses nationales. Cela nous permettra d'étayer plus solidement notre avis selon lequel il est nécessaire de légiférer davantage dans les domaines où nous avons identifié des faiblesses et des risques de fatigue.

Quarante-six compagnies aériennes ont répondu, et leurs résultats mettent en évidence des aspects communs où l'absence de législation ou une approche apathique de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des équipages est un facteur préoccupant qui doit être abordé dans les forums pertinents.

Nous nous sommes également renseignés sur l'interopérabilité de nos membres entre différents certificats de transporteur aérien (« CTA »). On ne maîtrise pas encore pleinement l'impact de cette pratique, ni comment son expansion prévue affectera nos membres. Toutefois, nous craignons vivement que, sans une

protection adéquate, les équipages ne soient confrontés à d'autres problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Il serait prudent d'accorder une attention particulière à cette pratique. Nous savons que l'AESA a mis sur pied un groupe de réglementation chargé de traiter les questions réglementaires à aborder. L'AESA a proposé de reconnaître les retombées sociales potentielles et de les prendre en compte dans le processus d'élaboration des règles. La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), section européenne de l'ITF, joue un rôle de premier plan au sein de ce groupe de réglementation.

Questions concernant uniquement les exploitants, *remarque : en présence de réponses multiples provenant d'une même compagnie aérienne, une seule réponse a été prise en compte, à moins que les autres réponses ne portent sur d'autres types de flotte (par exemple, uniquement les vols court-courrier seuls par rapport aux vols long-courrier seuls). Les pourcentages renvoient par conséquent à la proportion d'exploitants et non de réponses.*

- Dans quel pays sont immatriculés les aéronefs ?
- Vos membres opèrent-ils sur des avions immatriculés dans plusieurs pays auprès de cette compagnie aérienne ?
- Dans quels autres pays les avions sont-ils immatriculés ?
- Quel type de vol l'équipage effectue-t-il (long-courriers, court-courriers, les deux) ?
- L'équipage effectue-t-il des services d'au moins 10 heures ?
- Dans le cas d'un service d'au moins 10 heures, l'équipage a-t-il l'occasion de s'alimenter et de se détendre pendant une période raisonnable (par exemple, un bloc d'au moins 10 minutes, avec une durée totale d'au moins 30 minutes sur la période de service de 10 heures) ?
- À quelle fréquence les vols planifiés sont-ils remplacés par un autre vol ou une autre série de vols ?
- Les modifications affectent-elles l'heure de début planifiée de plus d'une heure (plus tôt ou plus tard) ?
- À la base d'affectation, comment les équipages sont-ils avertis des changements ?
- Quand les modifications sont-elles notifiées ?
- Pour les modifications notifiées le jour même du service planifié
- Les équipages doivent-ils assister à des séances de formation, à des réunions administratives, y compris des entretiens en cas de maladie et d'avancement professionnel, pendant leurs jours de congé, y compris des réunions en ligne ?
- Une convention collective couvre-t-elle les horaires de vol au sein de cette compagnie aérienne ?
- Dans quelle mesure, selon vous, cette compagnie aérienne prend-elle la fatigue au sérieux et soutient-elle vos membres ?

## CONCLUSIONS

L'enquête a identifié cinq circonstances communes à l'ensemble des États et exploitants, ou à tout le moins à un grand nombre d'entre eux. Il convient de noter que les dispositions de l'Annexe 6, partie 1, des SARP n'abordent aucune de ces cinq circonstances.

- **Périodes de repos minimales à la base d'affectation** : elles sont calculées uniquement en fonction de la durée du voyage et des fuseaux horaires traversés, à l'issue d'un service impliquant plusieurs fuseaux horaires ou d'une série de services court-courriers ou au sol précédant immédiatement des vols long-courriers, sans un jour de congé entre-temps. Ce calcul ne tient pas compte de la fatigue accumulée lors des précédents services court-courriers.
- **Installations de repos en vol et durée du repos pour les équipages de cabine** : aucune norme minimale concernant les installations de repos en vol (dont il a été prouvé qu'elles permettent un sommeil réparateur) n'a été adoptée dans 42 % des États pour les équipages de cabine et dans 30 % des États pour les équipages de conduite. Les durées minimales de repos en vol sont également négligées dans des proportions similaires. Les États-Unis appliquent des normes à cet égard pour les équipages de conduite, mais pas pour les équipages de cabine ; et c'est apparemment le cas d'autres pays.
- **Modification du service** : il s'agit de la modification du début ou de la fin d'une période de service d'au moins une heure, dans un délai très bref. Cela peut se produire avant de quitter un logement convenable, à l'heure de prise de service, ou même pendant les jours de congé ou les congés annuels. 70 % des répondants ont indiqué que les exploitants informent les équipages des changements de diverses manières, notamment par courriel, appel téléphonique, message texte ou en mettant à jour les tableaux de service, venant souvent perturber leurs périodes de repos ; 29 % ont en effet déclaré que ces notifications pouvaient se produire « peu importe le moment ». En outre, 40 % des membres d'équipage court-courriers signalent des changements fréquents des tableaux de service et 26 % déclarent avoir été contactés pendant une période de repos entre deux services, peu importe le moment.
- **Période d'éveil minimale** : lorsqu'un exploitant met fin à un service planifié plusieurs heures plus tôt pour affecter le membre d'équipage à un nouveau service, ce service débute dans une tranche horaire initialement prévue comme période de repos. Cette pratique impose alors une période de repos minimale alors que le membre d'équipage n'est pas resté éveillé suffisamment longtemps depuis la dernière possibilité de bénéficier de 8 heures de sommeil, et avec peu de chances de bénéficier d'une nouvelle possibilité de dormir pendant 8 heures avant la nouvelle prise de service. Elle accroît de fait le temps d'éveil total, rendant la période minimale de repos inadéquate et compromettant la fiabilité des règles de repos après le service. Ce système est souvent appliqué dans le cadre du service de réserve, où le fait de mettre fin au service de manière prématurée se fait moins ressentir sur le plan opérationnel.
- **Pauses** : actuellement, seule la réglementation régissant les limitations de temps de vol à l'échelle paneuropéenne, établie en 2014 par l'AESA, tente de répondre à la nécessité d'une pause adéquate pour s'alimenter et se reposer. Aucune autre législation nationale ne prévoit de période d'interruption de service que le personnel au sol reconnaîtrait comme une « pause » en faveur du personnel de cabine ou des pilotes. D'après les réponses à l'enquête, 52 % des équipages de cabine court-courriers ne bénéficient qu'occasionnellement, voire rarement, d'une pause lors d'un service d'au moins 10 heures. Cette proportion est significative, dès lors que pour 90 % des membres d'équipage de cabine long et court-courriers le service dépasse fréquemment 10 heures. Il convient

de noter que les équipages court-courriers peuvent voler jusqu'à 22 jours par mois, avec des limites de travail hebdomadaires considérablement plus élevées que celles de nombreuses professions au sol.

- **Orientation des dispositifs traditionnels :** les dispositifs de prévention de la fatigue traditionnels mettent principalement l'accent sur les pilotes, alors que l'on demande souvent aux équipages de cabine de travailler plus longtemps sur une base quotidienne, et de façon cumulée. Il est important de prendre note de l'amélioration des mesures d'atténuation de la fatigue des équipages de cabine, même si l'enquête a révélé des disparités persistantes dans les dispositions des États. Un État (l'Australie) ne dispose pas d'une réglementation normative sur l'atténuation de la fatigue et s'appuie sur ses systèmes internes de gestion des risques de fatigue, dont l'inefficacité est régulièrement dénoncée par les équipages de cabine.
- **Heures de service :** certains États n'ont pas de règles définissant un nombre maximal d'heures ou de jours de service continu avant la prise de jours de congé obligatoires pour les membres d'équipages de conduite et de cabine. Toutefois, l'absence de telles dispositions concernaient plus fréquemment les équipages de cabine.
- **Service déguisé :** 75 % des membres d'équipage de conduite et de cabine sont censés assister à des réunions pendant leur temps libre, y compris en ligne. Ces réunions, qui couvrent des domaines tels que l'avancement professionnel, les tâches administratives, l'examen des absences et les audiences disciplinaires, ne sont généralement pas rémunérées.
- **Court-courriers – Prolongation du service sans pauses adéquates :** les équipages se voient souvent assigner des services longs sans bénéficier de suffisamment de pauses programmées afin de s'alimenter ou de se reposer.
- **Court-courriers – Horaires de travail imprévisibles et volatiles :** les horaires sont très imprévisibles et sujets à de fréquents changements de dernière minute.
- **Incidence sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :** les facteurs qui affectent les opérations court-courriers révèlent une absence généralisée d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le secteur. Régulièrement, les changements sont notifiés à la convenance de l'exploitant sans égard au temps personnel des membres d'équipage. L'absence persistante de pauses adéquates en cas de service long est inacceptable en 2025. Nous affirmons que les taux élevés d'attrition des équipages de cabine au sein de nombreuses compagnies aériennes sont la conséquence directe du comportement des exploitants, qui manquent à leur responsabilité en matière de bien-être des équipages et se contentent du strict minimum que leur impose la loi.
- **Des pratiques professionnelles dépassées :** le secteur exploite les machines modernes les plus sophistiquées jamais construites par des humains, mais reste enraciné dans des pratiques professionnelles dépassées qu'il se refuse à voir évoluer.
- **Harmonisation des règles de l'AESA en matière de limitations du temps de vol (FTL) :** depuis l'introduction des règles de l'AESA en matière de limitations de temps de vol et de service (FTL) dans les États membres de l'UE en 2014, le caractère universel des limites humaines fondamentales a été reconnu. Par conséquent, et à quelques exceptions près, les temps de service et de repos des équipages de cabine sont désormais harmonisés avec ceux des équipages de conduite.

- **Évolution des dispositifs nationaux :** les dispositifs nationaux de prévention de la fatigue ont évolué au fil de nombreuses années, souvent par nécessité d'exploiter les nouveaux modèles d'aéronefs en toute sécurité et de tirer profit de leurs capacités améliorées en termes de vitesse, de distance et de capacité. Aujourd'hui, l'évolution est telle que les limites des aéronefs et les temps de rotation minimaux sont devenus les principaux facteurs déterminant les performances humaines requises.
- **La position de l'ITF sur les performances humaines :** l'ITF soutient la position de l'AESA, reconnaissant que les performances humaines et les besoins physiologiques ne sont pas définis par la fonction occupée ; en tant qu'êtres humains, nos limites sont similaires. L'ITF estime que les pilotes ont toujours bénéficié de dispositions plus favorables dès lors que chacun admet que le pilotage d'un aéronef en situation d'urgence exige de préserver leur niveau de vigilance des conséquences d'une charge de travail ou d'un temps d'éveil inadaptés, de troubles du rythme circadien et d'un manque de sommeil. En revanche, on considère généralement que, l'adrénaline aidant, les équipages de cabine sont en mesure d'assumer leur mission cruciale consistant à gérer plusieurs centaines de passagers terrifiés dans une situation d'urgence et à assurer une évacuation potentielle – et souvent sans connaître l'état de l'aéronef. Les preuves médicales actuelles démontrent cependant qu'en cas de montée d'adrénaline, une personne ne prend pas de meilleures décisions ou ne fonctionne pas plus efficacement.
- **Le rôle critique des équipages de cabine en matière de sécurité :** bien que les charges de travail mentales et physiques des équipages de conduite et de cabine diffèrent d'une phase de vol à l'autre, l'approche traditionnelle néglige souvent la nature critique de chaque tâche et interaction du personnel de cabine du point de vue de la sécurité. Le maintien d'un environnement sécuritaire en cabine exige que l'équipage gère les comportements entre collègues et passagers, tout en restant prêt à réagir instantanément à une myriade d'incidents et d'urgences. La connaissance de la situation est primordiale pour assurer la sécurité permanente du vol et la bonne gestion des passagers. Or, on constate de manière décisive que les premiers effets de la fatigue sont la dégradation de la prise de décision et de la communication (OACI, Doc 9966), qui sont toutes deux fondamentales pour maintenir une connaissance compétente de la situation.
- **Environnements opérationnels contrastés :** compte tenu de ce qui précède, on peut raisonnablement conclure que les équipages de cabine, en tant qu'agents essentiels à la sécurité, évaluent en permanence l'environnement de la cabine de façon à assurer la sécurité du vol. Au cours du service, la cabine est un espace de travail dynamique et physiquement exigeant, l'équipage doit fréquemment se déplacer et s'incliner vers les passagers, dans les cuisines et les couloirs. À l'inverse, le poste de pilotage est généralement une zone plus tranquille, axée sur l'analyse des systèmes.
- **Reconnaissance de l'AESA :** la reconnaissance par l'AESA de la nécessité, pour les équipages de cabine, d'afficher des niveaux de vigilance similaires à ceux des pilotes représente une évolution positive pour la sécurité aérienne.

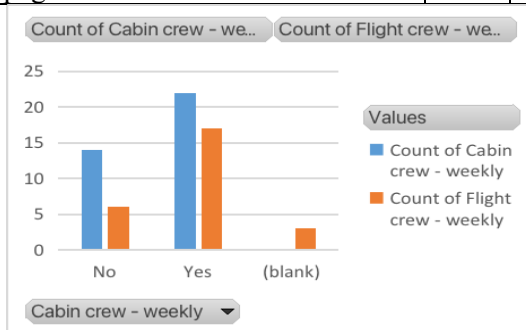
— — — — —



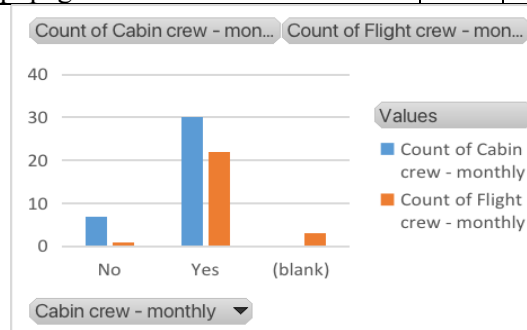
## APPENDICE B

### RÉSULTATS – SUR 25 ÉTATS

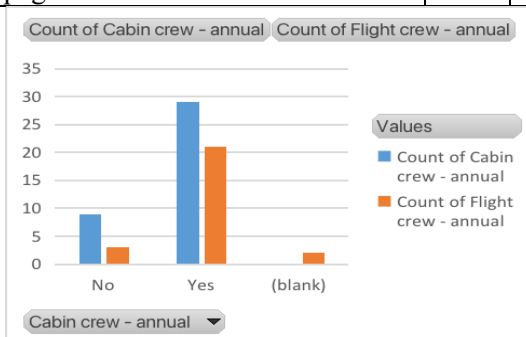
| Tableau 1 – Question 7              |     |     |
|-------------------------------------|-----|-----|
| Heures de service cumulées          | OUI | NON |
| Équipage de cabine – hebdomadaire   | 22  | 14  |
| Équipage de conduite – hebdomadaire | 17  | 6   |



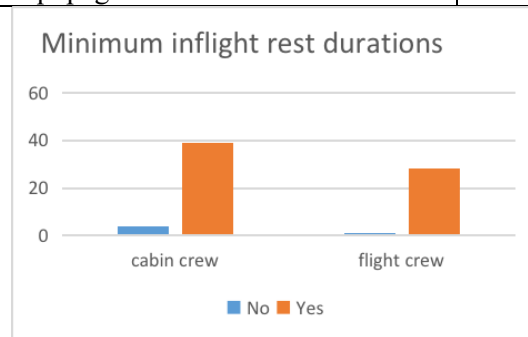
| Tableau 2 – Question 7         |     |     |
|--------------------------------|-----|-----|
| Heures de service cumulées     | OUI | NON |
| Équipage de cabine – mensuel   | 30  | 7   |
| Équipage de conduite – mensuel | 22  | 1   |



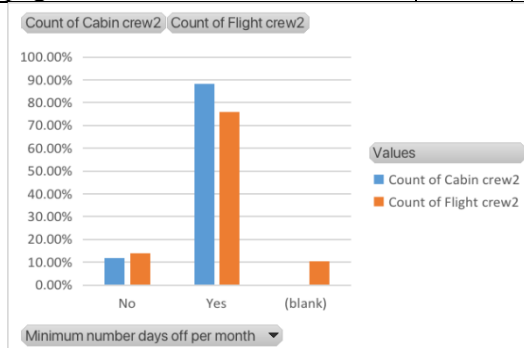
| Tableau 3 – Question 7        |     |     |
|-------------------------------|-----|-----|
| Heures de service cumulées    | OUI | NON |
| Équipage de cabine – annuel   | 29  | 21  |
| Équipage de conduite – annuel | 9   | 3   |



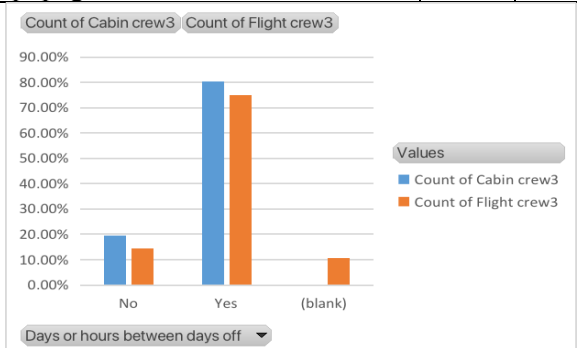
| Tableau 3 – Question 8                          |     |     |
|-------------------------------------------------|-----|-----|
| Périodes minimales de repos entre deux services | OUI | NON |
| Équipages de cabine                             | 39  | 4   |
| Équipages de conduite                           | 28  | 1   |



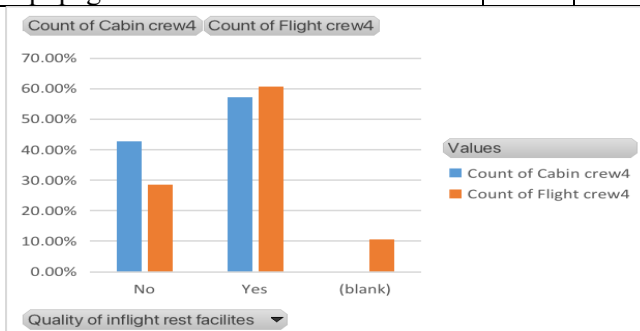
| Tableau 4 – Question 9                        |      |      |
|-----------------------------------------------|------|------|
| Nombre minimal de jours de congés sur un mois | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                           | 88 % | 11 % |
| Équipages de conduite                         | 75 % | 75 % |



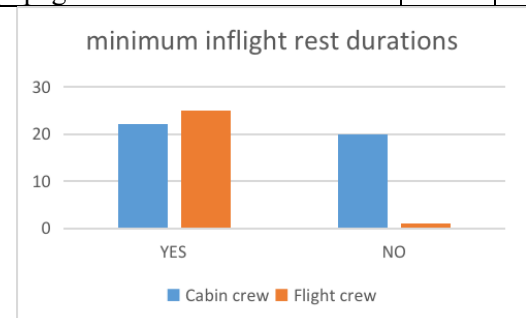
| Tableau 5 – Question 10                                          |      |      |
|------------------------------------------------------------------|------|------|
| Nombre maximal de jours ou d'heures pour un même bloc de travail | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                                              | 80 % | 20 % |
| Équipages de conduite                                            | 85 % | 15 % |



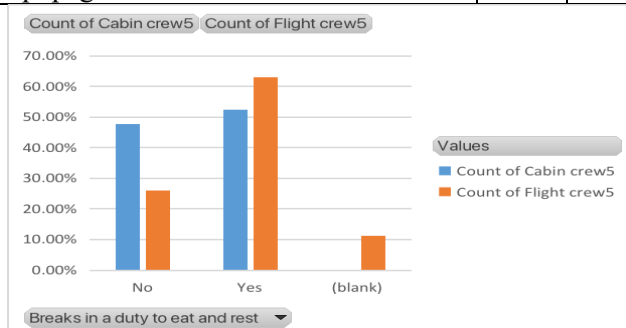
| Tableau 6 – Question 11                   |      |      |
|-------------------------------------------|------|------|
| Qualité des installations de repos en vol | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                       | 57 % | 42 % |
| Équipages de conduite                     | 70 % | 30 % |



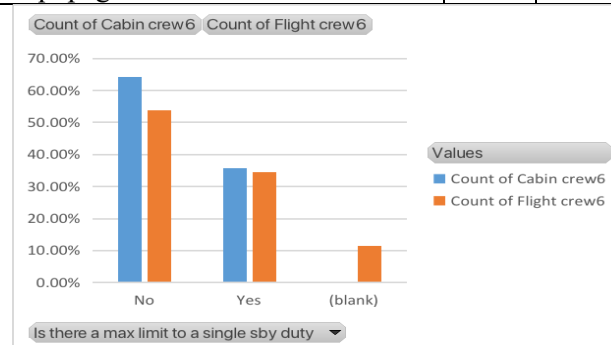
| Tableau 7 – Question 12                                   |      |      |
|-----------------------------------------------------------|------|------|
| Durée minimale de repos en vol pour prolonger un TSV max. | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                                       | 35 % | 65 % |
| Équipages de conduite                                     | 35 % | 60 % |



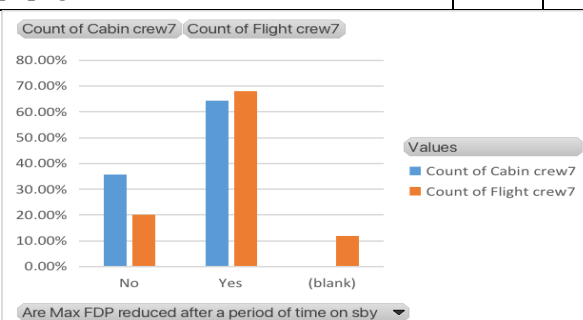
| Tableau 8 – Question 13                                         |      |      |
|-----------------------------------------------------------------|------|------|
| Pause, lors d'une période de service, pour manger et se reposer | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                                             | 52 % | 47 % |
| Équipages de conduite                                           | 74 % | 26 % |



| Tableau 9 – Question 14                                        |      |      |
|----------------------------------------------------------------|------|------|
| Existe-t-il une limite maximale de la durée d'une même réserve | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                                            | 35 % | 65 % |
| Équipages de conduite                                          | 35 % | 60 % |



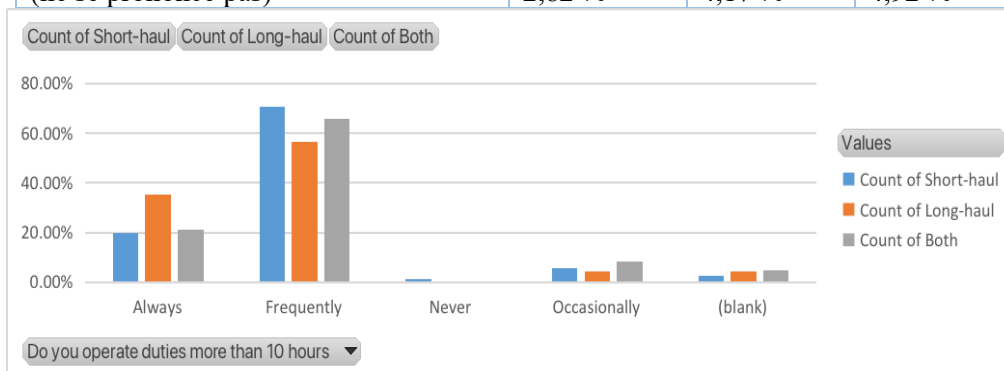
| Tableau 10 – Question 15                                  |      |      |
|-----------------------------------------------------------|------|------|
| Les TSV max. sont-ils réduits après un temps de réserve ? | OUI  | NON  |
| Équipages de cabine                                       | 65 % | 35 % |
| Équipages de conduite                                     | 68 % | 32 % |



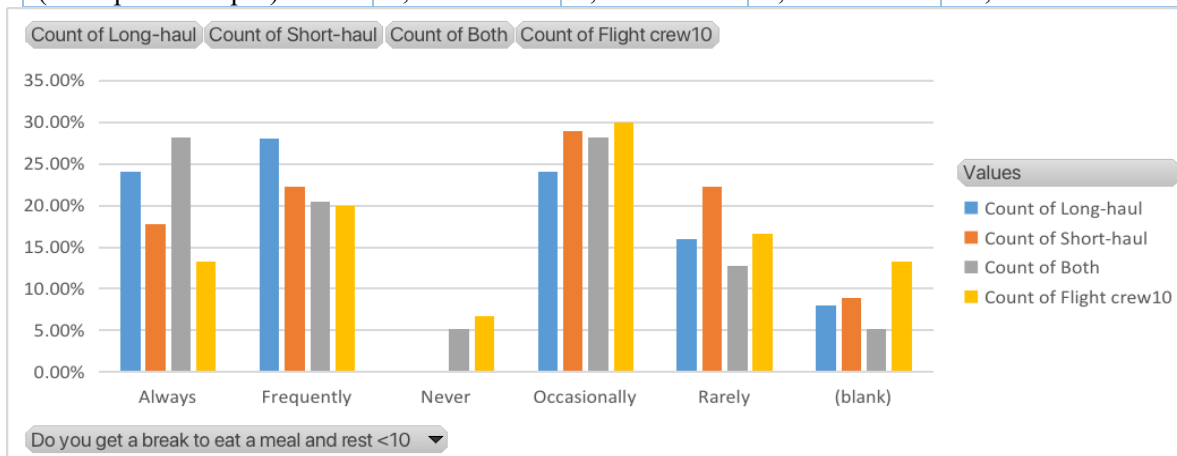
- Résultats – sur 46 compagnies aériennes

| Travaillez-vous sur la base de plusieurs CTA ? | OUI  | NON  |
|------------------------------------------------|------|------|
| Équipages de conduite et de cabine             | 22 % | 78 % |

| Votre temps de service est-il supérieur à 10 heures ? | Court-courriers | Long-courriers | Les deux |
|-------------------------------------------------------|-----------------|----------------|----------|
| Toujours                                              | 19,72 %         | 35,42 %        | 21,31 %  |
| Fréquemment                                           | 70,42 %         | 56,25 %        | 65,57 %  |
| Jamais                                                | 1,41 %          | 0,00 %         | 0,00 %   |
| Parfois                                               | 5,63 %          | 4,17 %         | 8,20 %   |
| (ne se prononce pas)                                  | 2,82 %          | 4,17 %         | 4,92 %   |

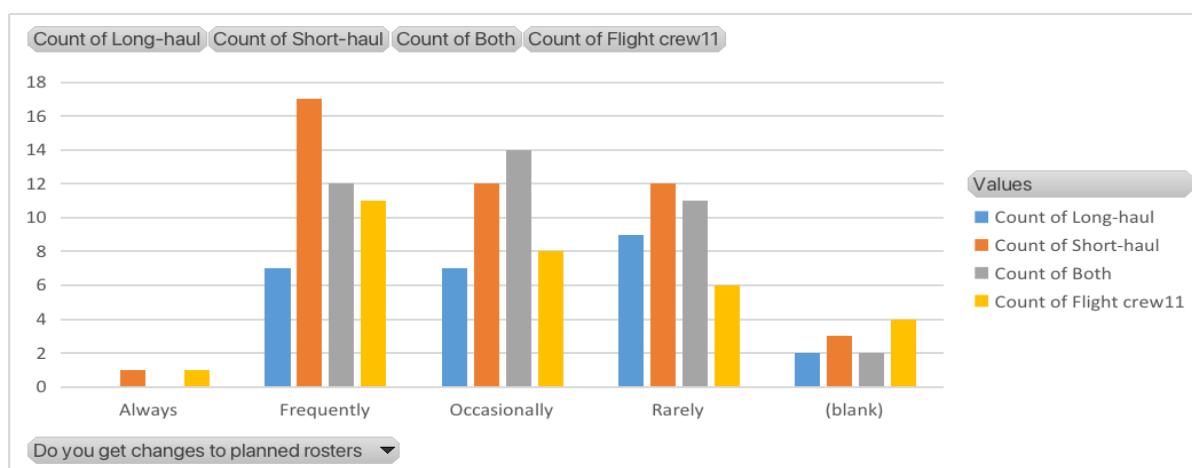


| Bénéficiez-vous d'une pause pour manger et vous reposer <10 | Long-courriers | Court-courriers | Les deux | Équipages de conduite |
|-------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------|-----------------------|
| Toujours                                                    | 24,00 %        | 17,78 %         | 28,21 %  | 13,33 %               |
| Fréquemment                                                 | 28,00 %        | 22,22 %         | 20,51 %  | 20,00 %               |
| Jamais                                                      | 0,00 %         | 0,00 %          | 5,13 %   | 6,67 %                |
| Parfois                                                     | 24,00 %        | 28,89 %         | 28,21 %  | 30,00 %               |
| Rarement                                                    | 16,00 %        | 22,22 %         | 12,82 %  | 16,67 %               |
| (ne se prononce pas)                                        | 8,00 %         | 8,89 %          | 5,13 %   | 13,33 %               |

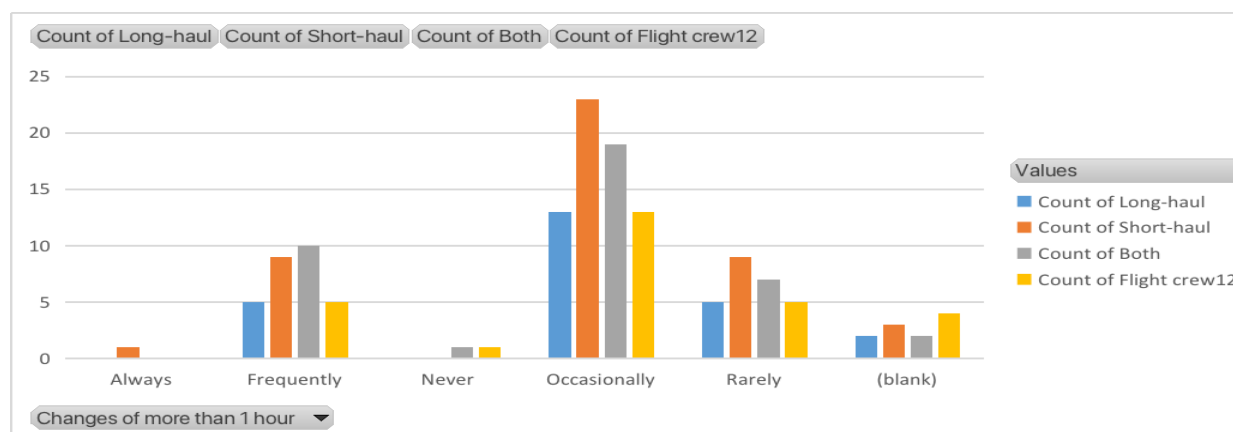


## B-5

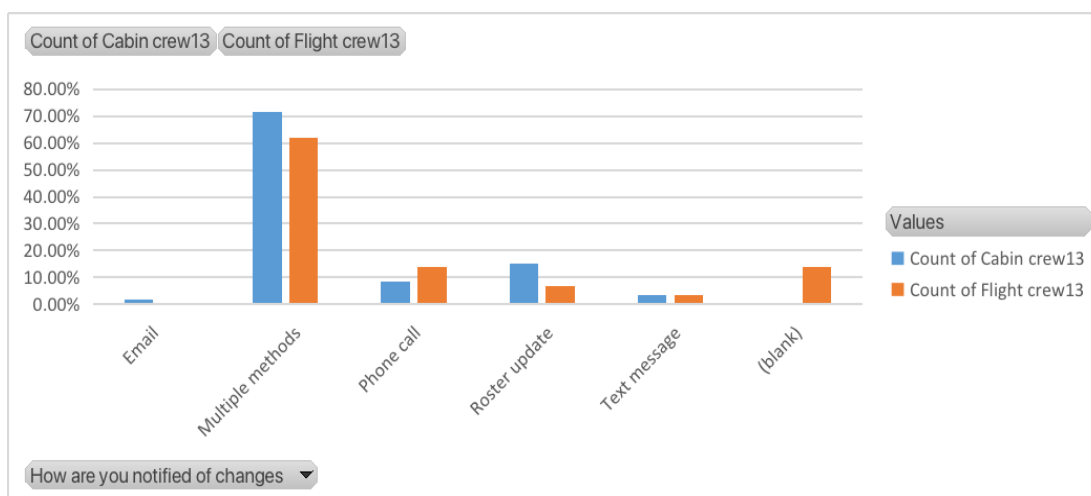
| Vos tableaux de service sont-ils sujets à modification ? | Long-courriers | Court-courriers | Les deux | Équipages de conduite |
|----------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------|-----------------------|
| Toujours                                                 |                | 1               |          | 1                     |
| Fréquemment                                              | 7              | 17              | 12       | 11                    |
| Parfois                                                  | 7              | 12              | 14       | 8                     |
| Rarement                                                 | 9              | 12              | 11       | 6                     |
| (ne se prononce pas)                                     | 2              | 3               | 2        | 4                     |



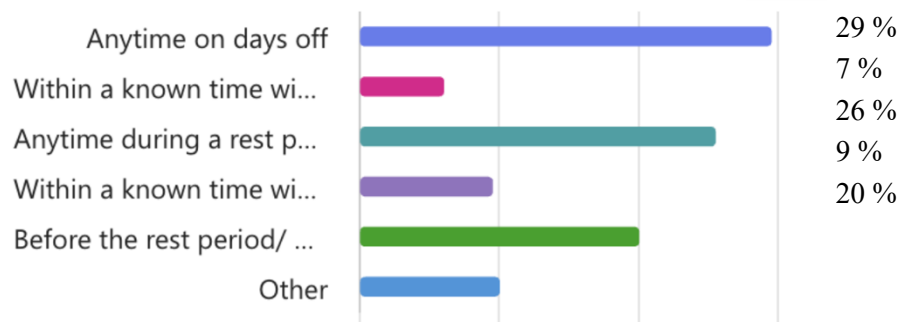
| Changements supérieurs à une heure | Long-courriers | Court-courriers | Les deux | Équipages de conduite |
|------------------------------------|----------------|-----------------|----------|-----------------------|
| Toujours                           |                | 1               |          |                       |
| Fréquemment                        | 5              | 9               | 10       | 5                     |
| Jamais                             |                |                 | 1        | 1                     |
| Parfois                            | 13             | 23              | 19       | 13                    |
| Rarement                           | 5              | 9               | 7        | 5                     |
| (ne se prononce pas)               | 2              | 3               | 2        | 4                     |



| Comment êtes-vous averti(e) des modifications | Équipages de cabine | Équipages de conduite |
|-----------------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| E-mail                                        | 1,67 %              | 0,00 %                |
| Plusieurs méthodes                            | 71,67 %             | 62,07 %               |
| Appel téléphonique                            | 8,33 %              | 13,79 %               |
| Mise à jour du tableau de service             | 15,00 %             | 6,90 %                |
| SMS                                           | 3,33 %              | 3,45 %                |
| (ne se prononce pas)                          | 0,00 %              | 13,79 %               |

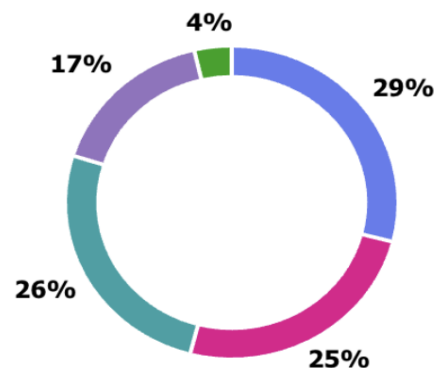


- Quand les changements vous sont-ils notifiés ?

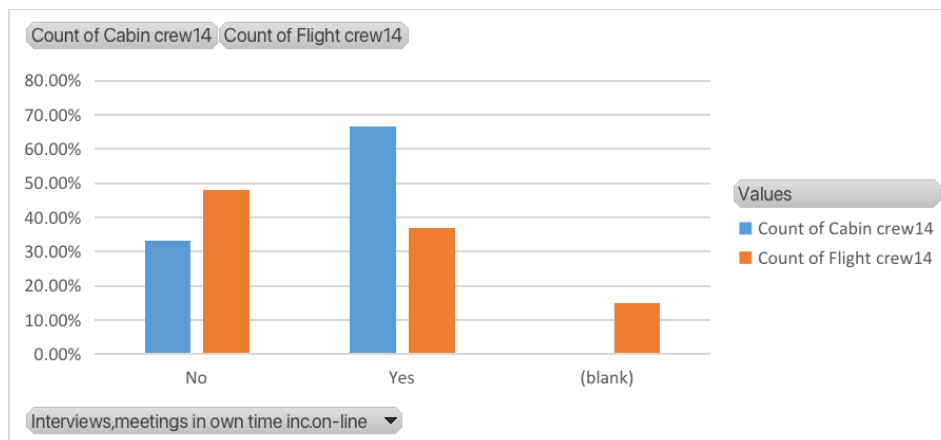


- Changements le jour même

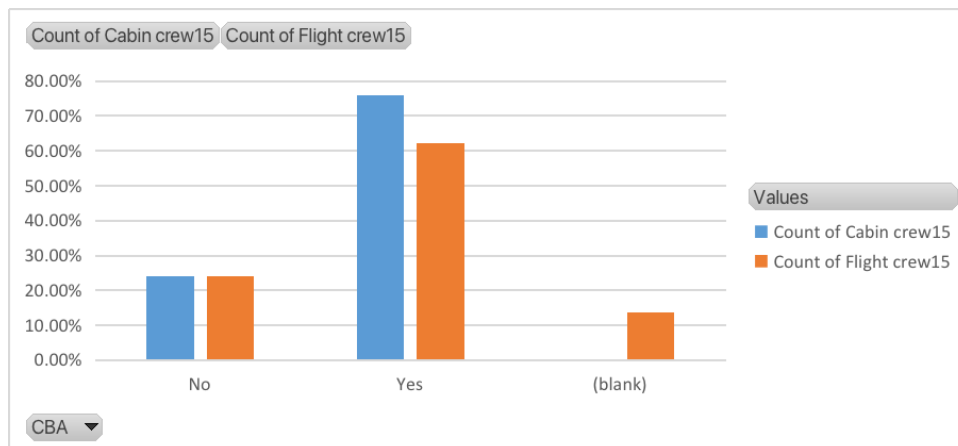
- Crew are contacted before their planned duty start time and they can stay in their place of rest until th...
- Crew are contacted before the planned duty start time but have left their place of rest
- The new finish times can be more than an hour after the planned finish time
- In the event that changes i.e. a later start time are notified after leaving the place of rest, the maximu...
- Other



| Entretiens, réunions selon sa propre convenance, y compris en ligne | Équipages de cabine | Équipages de conduite |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|
| Non                                                                 | 33,33 %             | 48,15 %               |
| Oui                                                                 | 66,67 %             | 37,04 %               |
| (ne se prononce pas)                                                | 0,00 %              | 14,81 %               |



| CONVENTIONS COLLECTIVES | Équipages de cabine | Équipages de conduite |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|
| Non                     | 24,14 %             | 24,14 %               |
| Oui                     | 75,86 %             | 62,07 %               |
| (ne se prononce pas)    | 0,00 %              | 13,79 %               |



## ÉTATS

(Allemagne, Argentine, Australie, Bahreïn, Brésil, Colombie, Corée du Sud, Danemark, États-Unis, Fidji, Finlande, Hong Kong, Indonésie, Japon, Jordanie, Malaisie, Malte, Maurice, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Qatar, Royaume-Uni, Suède, Suisse et Turquie)

- **Différences dans les modalités d'application entre États :** un examen des dispositions nationales dérivées des normes et pratiques recommandées (SARP) de l'OACI révèle des différences en termes d'application. Des divergences ont ainsi été observées tant dans les modalités d'application des règlements aux équipages de conduite par rapport aux équipages de cabine que dans la manière dont les différents États mettent en œuvre les SARP.
- **Approches non-normatives :** parmi les 25 États pour lesquels nous disposons de réponses, l'Australie (et potentiellement la Nouvelle-Zélande, sur la base d'informations discordantes) ne dispose pas d'une réglementation normative sur l'atténuation de la fatigue concernant les équipages de cabine. Ces deux pays s'appuient uniquement sur les systèmes de gestion des risques de fatigue (FRMS) pour surveiller et imposer des restrictions. Cette pratique semble être en contradiction avec les SARP, qui obligent les États à établir un cadre réglementaire normatif. Face aux niveaux de fatigue dangereux que connaissent les membres du syndicat australien représentant les équipages de cabine (FAAA), ce dernier fait pression depuis plusieurs années en faveur de l'introduction d'une réglementation normative qui répondrait à ses vives préoccupations à cet égard.
- **Calcul des heures de service cumulées :** la méthode de calcul des heures de service cumulées varie considérablement. Certains pays, comme l'Égypte, le Brésil et la Corée du Sud, ne définissent pas de limite d'heures de service sur sept jours. D'autres utilisent les heures de vol comme plafond, une mesure qui nécessite un examen plus approfondi pour comprendre sa relation avec le nombre total d'heures de travail effectives.
- **Périodes minimales de repos :** les périodes de repos minimales entre deux périodes de service sont en général de près de 12 heures. Il convient de souligner l'exception que représente l'Afrique du Sud, où le minimum est de seulement 8 heures.
- **Absence de temps de pause défini :** aucune législation nationale ne prévoit d'interruption de service que le personnel au sol reconnaîtrait comme une « pause » en faveur du personnel de cabine

ou des pilotes. Bien que l'approche de l'AESA, qui impose la possibilité de prendre un repas et de se désaltérer, soit la plus progressiste, cette disposition est rarement appliquée dans la pratique.

- **Installations de repos en vol et durée du repos :** aucune norme minimale concernant les installations de repos en vol (dont il a été prouvé qu'elles permettent un sommeil réparateur) n'a été adoptée dans 42 % des États pour les équipages de cabine et dans 30 % des États pour les équipages de conduite. Les durées minimales de repos en vol sont également négligées dans des proportions comparables.
- **Influence de la réglementation sur la conception des aéronefs :** les États-Unis réglementent les normes et les durées de repos en vol pour les équipages de conduite, mais pas pour les équipages de cabine (personnel navigant commercial). Cela peut expliquer pourquoi des avions tels que le Boeing 787-9 sont équipés en série d'installations de repos réservées aux équipages de conduite. La portée des règlements sur la prévention de la fatigue aurait donc une influence directe sur la conception des aéronefs.
- **Période de service maximale continue :** certains États n'ont pas adopté de règles définissant un nombre maximal d'heures ou de jours de service continu précédant les jours de congé pour les deux catégories d'équipages, les équipages de cabine étant toutefois plus fréquemment négligés.
- **Réserve :** la durée maximale d'une période de réserve oscillait entre 12 et 24 heures. Les données n'étaient pas suffisantes pour évaluer dans quelle mesure la durée du temps de réserve influence les réductions consécutives du temps de service de vol maximum admissible.
- **Nécessité d'un examen plus large :** le fait d'appuyer l'enquête sur un échantillon plus important fournirait des preuves plus convaincantes de la nécessité de réviser certains aspects des SARP. Ces efforts pourraient conduire à l'élaboration d'une charte, d'une convention ou d'un accord contraignant dans le cadre du mécanisme OIT/OACI, afin d'assurer une meilleure harmonisation.
- **La cause profonde des pratiques opérationnelles :** en définitive, le traitement des compagnies aériennes à l'égard de leurs équipages est une conséquence directe de ce que les règlements autorisent, interdisent ou, parfois, de ce qu'elles peuvent ignorer impunément.

## COMPAGNIES AÉRIENNES

(Aerolinas Argentinas, Aeromexico, Air Malta, Air New Zealand, AirAsia, Allegiant Air, Asiana Airlines, Atlas Air, Avianca, British Airways, Cathay Pacific, Commutair, Condor, EasyJet, Endeavor Air, Eurowings, Fiji Airways, Finnair, Garuda Indonesia, Gulf Air, Horizon Air, Japan Airlines, JetBlue Airways, Korean Air, Lufthansa, Malta Air, Norse Atlantic Airways, Norwegian, Omni Air International, PSA Airlines, Qantas, Qatar Airways, Royal Jordanian, Ryanair, SAS, SAS Connect, Silver Airways, Southwest Airlines, Spirit Airlines, Swiss, Turkish Airlines, United Airlines, Virgin Australia et Wideroe)

- **Différences opérationnelles : Long-courriers vs court-courriers :** il convient de reconnaître les différences opérationnelles importantes que connaissent les équipages sur les deux principaux modes de vol : long-courriers et court-courriers. Il n'existe pas de définition internationale commune établissant une distinction entre ces deux modes. De manière générale, le court-courrier est considéré comme un tronçon unique de 6 ou 7 heures, bien que la plupart des opérations durent moins de 2-3 heures, ce qui permet un retour à la base d'affectation lors d'une même période de service. Les facteurs géographiques et la densité de population sont des facteurs clés ; en Europe

par exemple, la densité du réseau formé par les villes facilite les opérations sur de courtes distances, tandis que les vastes archipels peu peuplés d'Australasie imposent un modèle opérationnel différent.

- **Causes de fatigue sur les vols long-courriers :** les équipages travaillant sur des vols long-courriers effectuent généralement 4 à 5 rotations par mois. Les principales causes de fatigue sont le décalage horaire/l'acclimatation et le temps de repos de récupération insuffisant à distance de la base d'affectation ou à la base d'affectation pour permettre de combler le déficit de sommeil accumulé. Le travail accompli au cours de la phase basse du rythme circadien (WOCL) – généralement entre 02h00 et 05h00 – qui correspond à une phase de régénération essentielle pour l'organisme, constitue un facteur important à l'origine de la fatigue. Notre compréhension scientifique de ces processus et de leur importance critique pour le bien-être évolue encore.
- **Causes de fatigue sur les vols court-courriers :** les équipages travaillant sur les vols court-courriers peuvent travailler jusqu'à 22 jours par mois. Les dispositifs de prévention de la fatigue reconnaissent l'impact du déficit de sommeil accumulé en raison de la fréquence de services débutant tôt. Le sommeil accumulé en amont ne permet pas d'atténuer la fatigue consécutive à plusieurs services débutant avant 06h59. À cela s'ajoute le fait que le service se termine tard dans la soirée.
- **Prévalence des services longs :** 90 % des équipages long-courriers et court-courriers effectuent fréquemment des services d'au moins 10 heures.
- **Temps de pause insuffisant :** 52 % des équipages court-courriers ne bénéficient qu'occasionnellement, voire rarement, d'une pause au cours de ces longues périodes de service.
- **Volatilité des tableaux de service :** 40 % des équipages court-courriers signalent des modifications fréquentes de leurs tableaux de service. 70 % de tous les équipages signalent des modifications de l'heure de début ou de fin de service de plus d'une heure, occasionnelles voire fréquentes. Pour 40 % des équipages court-courriers, cela équivaut à plus d'une semaine de changements sur une période de 4 semaines, à l'exclusion du service de réserve. Une précédente enquête menée par Unite the Union (2015) avait révélé que 20 à 25 % des tableaux de service mensuels étaient composés de services de réserve.
- **Intrusion dans le temps libre :** 29 % ont déclaré avoir été notifiés des changements pendant leurs jours de congé, peu importe le moment, y compris dans des États membres de l'UE relevant du régime de l'AESA sur les limitations de temps de vol, où la réglementation est censée protéger ce temps de congé. 26 % ont été contactés pendant une période de repos entre deux services, et à peine 20 % ont été avertis de changements avant le début de leurs jours de congé annuels ou spéciaux.
- **Méthodes de contact :** 70 % ont été contactés par diverses méthodes (appels, sms, e-mails, mises à jour des tableaux de service), ce qui a perturbé leur temps de repos et fait naître une « crainte du téléphone ».
- **Problème fondamental :** la combinaison entre de longs services, non assortis de pauses adéquates, et la modification fréquente des horaires de travail, déjà imprévisibles, crée un risque important de fatigue.

- **Trois observations importantes :**

1. *Un défaut de réglementation en Australie* : en Australie, l'absence de règles normatives pour les équipages de cabine sert de base à la planification de nouvelles heures de service sur des distances franchissables ultra longues, encore non testées.
2. *L'érosion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (court-courrier)* : les pratiques en vigueur sur les vols court-courriers démontrent un manque généralisé d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les exploitants étant peu respectueux du temps personnel de leurs salariés. L'absence de pauses dignes de ce nom est inacceptable, et les taux d'attrition élevés sont probablement la conséquence directe du fait que les exploitants négligent le bien-être de l'équipage au-delà du minimum légal.
3. *Des pratiques dépassées* : alors qu'il exploite des machines ultra sophistiquées, le secteur demeure enraciné dans des pratiques professionnelles dépassées.

- **Négligence des modalités de vol mixtes, la principale carence de la réglementation** : la conclusion la plus importante concerne probablement les modalités de vol mixtes. Aucun dispositif national de prévention de la fatigue n'aborde le repos spécifique des équipages alternant entre court et long-courriers. Généralement, les calculs du temps de repos prennent en compte uniquement le segment long-courrier, ignorant la fatigue accumulée lors des précédents services court-courriers du fait des changements subis, de l'absence de pauses et des contacts intrusifs.
- **Opérations sur la base de plusieurs CTA** : 22 % des répondants relèvent de plusieurs certificats de transporteur aérien (CTA). On ne mesure pas encore pleinement les retombées de cette pratique sur le plan social, mais les groupes aériens envisagent de développer ce modèle. Un examen complet s'impose. Face à l'intérêt manifesté à cet égard par plusieurs exploitants au sein de l'UE, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a déjà créé un groupe de réglementation sur le sujet.
- **Service déguisé** : 75 % des membres d'équipage de conduite et de cabine sont censés assister à des réunions pendant leur temps libre (p. ex., avancement professionnel, audiences disciplinaires), ce qui constitue une demande intrusive de la part de l'employeur, qui plus est non rémunérée.
- **Prise en compte perçue de la fatigue** : enfin, on a demandé aux répondants d'évaluer dans quelle mesure leur compagnie aérienne traite la fatigue avec sérieux sur une échelle de 1 (absolument pas sérieusement) à 5 (très sérieusement) :

**1 = 18 % - 2 = 21 % - 3 = 35 % - 4 = 11 % - 5 = 6 %**

La Fédération internationale des ouvriers du transport conclut que cette étude répond à l'objectif des discussions tripartites tenues à Genève et peut servir de base au lancement de nouveaux travaux au sein de l'OACI en vue de mener à bien les tâches convenues ;

- a) élaborer un recueil de bonnes pratiques axé sur la cohérence et l'efficacité des politiques, mener des recherches fondées sur des données probantes, en particulier sur la santé et la sécurité au travail, collecter des données et des statistiques sur les possibilités et les difficultés rencontrées, et procéder à une analyse des lacunes normatives sur le champ d'application des normes internationales du travail dans le domaine de l'aviation civile.

- b) collaborer avec l'OACI, dans le cadre de consultations avec les mandants tripartites et en vertu de l'Accord OIT-OACI, afin de déterminer s'il est nécessaire de mettre en place des normes sociales et du travail propres au domaine de l'aviation, en particulier en ce qui concerne les principaux aspects de la sécurité et de la santé au travail, tels que les temps de travail et de repos.

— FIN —