



**DIRECTION REGIONALE DE L'INDUSTRIE,
DE LA RECHERCHE ET DE L'ENVIRONNEMENT
AQUITAINE**

Division de Bordeaux

Référence : 5000B-2003-3618

Monsieur le directeur du CNPE du Blayais
B. P. n° 27 - Braud et Saint-Louis
33820 Saint-Ciers-sur-Gironde

Bordeaux, le 9 octobre 2003

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base
Centre nucléaire de production d'électricité du Blayais
Inspection n° 2003-00015 du 26 juin 2003 (Facteur humain - gestion des compétences, Système Local de Développement des Compétences)

Monsieur le directeur,

Dans le cadre de la surveillance des installations nucléaires de base prévue à l'article 11 du décret n° 63-1228 du 11 décembre 1963 modifié, et à l'article 17 du décret n° 93-1272 du 1^{er} décembre 1993 modifié par le décret n° 2002-255 du 22 février 2002, une inspection annoncée a eu lieu le 26 juin 2003 au CNPE du Blayais sur la gestion des compétences des personnels de la centrale.

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-dessous la synthèse de l'inspection ainsi que les principales demandes et observations qui résultent des constatations faites, à cette occasion, par les inspecteurs.

Synthèse de l'inspection

L'objectif de l'inspection était de vérifier la mise en œuvre du Système Local de Développement des Compétences (SLDC) et la déclinaison du processus de gestion des compétences. Les inspecteurs ont notamment vérifié que les processus de gestion des formations et des habilitations sont conformes aux exigences de l'arrêté qualité et du manuel qualité de la DPN.

Aucun écart notable n'a été constaté au cours de l'inspection. Le site devra cependant expliciter et formaliser son processus de développement des compétences. L'organisation et le fonctionnement du SLDC devront être décrits plus précisément en expliquant les rôles et responsabilités des différents acteurs impliqués dans le processus de développement des compétences.

A. Demandes d'actions correctives

La note d'application site « système local de développement des compétences – organisation de la maîtrise d'ouvrage » de avril 2002 D.5159.NAS.F2.RH.90019.00 décrit le fonctionnement du SLDC. Cette note est associée à la note « formation du personnel de Blayais » référence D5159.NO.F2.RH.001 du 16 juillet 1996 qui n'existe plus et a été remplacée par la note référence D5159.NO.F2.SF.90002.00.

La note d'organisation « formation du personnel de Blayais » F2.SF.90002.00 ne met pas en œuvre une démarche de gestion des compétences. Seule la note d'application F2.RH.90019.00 présente succinctement l'enchaînement des différentes phases du processus de développement des compétences mais ces différentes phases ne sont pas

décrites.

- A1. Je vous demande de formaliser le processus de gestion des compétences mis en œuvre sur le site. Toutes les phases du processus, depuis l'identification des besoins de compétences jusqu'au contrôle du processus, devront être décrites ainsi que les moyens ou outils utilisés au cours de ces phases.**
- A2. La définition et le fonctionnement du SLDC devront être clarifiés afin d'explicitier le rôle et les responsabilités des différents acteurs de la maîtrise d'ouvrage lors des différentes phases du processus de développement des compétences.**
- A3. L'organisation des différentes notes d'organisation et d'application du site traitant de la gestion des compétences, des formations, des habilitations et du SLDC devra être structurée.**
- A4. Ces notes devront être mises à jour afin de prendre en compte le processus de gestion des compétences et d'assurer la cohérence avec la convention de partenariat entre le CNPE du Blayais et le SFP.**

Lorsque des compétences particulières sont identifiées, le traitement ultérieur de ces besoins de compétences n'a pas pu être présenté aux inspecteurs car il n'existe pas de recensement formalisé de ces besoins pour le site. La prise en compte de ces besoins spécifiques dans la synthèse des enquêtes de formation n'a pas pu être montrée. Il n'existe pas de trace de la nature et de la validation de la réponse apportée à ces besoins de compétences identifiés.

Lorsque la réponse à un besoin de compétence est une action de formation, l'évaluation des acquis de stage faite par le formateur n'est pas adaptée aux besoins spécifiques de compétences et la vérification de la compétence sur le terrain par la hiérarchie n'est pas tracée.

Lorsque la réponse prend une forme différente (compagnonnage, immersion, action d'équipe), celle-ci n'est pas tracée dans le système SLDC, comme ont pu le constater les inspecteurs à l'examen des carnets individuels de formation (CIF) de l'équipe de quart de la paire de tranches 3/4.

- A5. Je vous demande de me préciser comment ces différents points sont pris en compte dans le processus de gestion des compétences.**

La manuel qualité de la DPN spécifie que le titre d'habilitation est valable 2 ans. Lors de l'inspection, tous les titres d'habilitation regardés par les inspecteurs avaient été renouvelés plusieurs jours, voire plusieurs semaines après l'échéance de validité du titre précédent.

- A6. Je vous demande de modifier votre dispositif de gestion du renouvellement des habilitations afin que ce renouvellement soit validé par le responsable hiérarchique avant l'échéance de validité du titre d'habilitation précédent.**

B. Compléments d'information

Deux groupes de travail se sont réunis en 2001 et 2002 pour analyser les processus de gestion des formations et des habilitations. Les notes de synthèses issues de ces groupes de travail proposent des solutions et des indicateurs de suivi du plan d'action des processus avec un ou des pilotes et une échéance ou une périodicité associée.

Les actions proposées dans le cadre de l'analyse du processus de gestion des habilitations ont été validées par le comité OS3. Celles proposées dans le cadre de l'analyse du processus de gestion des formations ont été validées par la commission processus opérationnels au cours de la réunion du 11/04/2002.

IL faut noter que seules 3 étapes du processus de gestion des formations ont été examinées par le groupe de travail (expression du besoin au fil de l'eau, l'enquête annuelle, la réalisation de l'action de formation).

Les processus examinés de gestion des formations et des habilitations n'ont pas fait l'objet d'un suivi des actions retenues pour améliorer les processus.

- B1. Je vous demande de me transmettre un bilan de l'avancement des actions retenues pour améliorer les processus de gestion des formations et des habilitations.**

Un dispositif a été mis en place sur le site du Blayais pour assurer le suivi des indicateurs de processus. Le bilan au 15/05/03 a été présenté aux inspecteurs. Concernant la gestion des habilitations, le site n'a pas été en mesure de présenter le suivi des indicateurs le jour de l'inspection.

- B2. Je vous demande de me transmettre un suivi des indicateurs des processus de gestion des formations et des habilitations.**

B3. Je vous demande de me transmettre le cahier des charge de formation concernant la professionnalisation des managers à la gestion des compétences ainsi qu'un point sur le nombre de managers ayant suivi cette formation à ce jour, et le planning des formations à venir.

Lors des changements de fonctions, les CIF ne contiennent pas de bilan de compétences permettant de justifier de la compétence de l'agent dans son nouveau poste et identifiant les compétences complémentaires à acquérir.

B4. Je vous demande de me préciser comment sont gérées et tracés, lors des changements de fonction, les besoins de compétences des agents.

La doctrine d'évaluation des acquis de stages de la DPN précise que l'habilitation d'un agent est délivrée par sa hiérarchie à partir, notamment, de l'expérience et de la pratique du métier et l'évaluation des compétences en situation de travail.

B5. Vous me préciserez quelles sont les dispositions mises en œuvres sur le site du Blayais pour évaluer les compétences en situation de travail pour les différents métiers, y compris ceux de la conduite.

C. Observations

Le site a rédigé deux guides d'évaluation, l'un pour la délivrance de la première habilitation, l'autre pour le renouvellement des habilitations recensant les formations obligatoires et des compétences particulières.

Des fiches individuelles d'enquête de développement des compétences ont été développées et sont utilisées au cours des entretiens individuels annuels des équipes de conduite des tranches 3-4. Ces fiches d'enquête de développement des compétences comportent deux parties : une demande de professionnalisation permettant de lister les compétences attendues, et une demande de stages listant les libellés des stages à réaliser.

Le programme individuel de formation identifiant les formations obligatoires programmées est édité en préalable à l'entretien individuel permettant d'identifier les stages devant être réalisés.

La démarche est intéressante mais la partie demande de professionnalisation est encore peu utilisée.

C1. Cette démarche d'identification des besoins particuliers de compétences devra être mise en œuvre au niveau de l'ensemble des agents réalisant des activités importantes pour la sûreté.

* * *

Vous voudrez bien me faire part de vos observations et réponses concernant ces points dans un délai qui ne dépassera pas deux mois. Pour les engagements que vous seriez amené à prendre, je vous demande de les identifier clairement et d'en préciser, pour chacun, l'échéance de réalisation.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

Pour le directeur régional,
et par délégation,
le chef de la division nucléaire

SIGNE

D. Fauvre