

Douai, le 20 décembre 2007

DEP-Douai-2174-2007 FG/NL

Monsieur le Directeur du Centre
Nucléaire de Production d'Electricité
B.P. 149
59820 GRAVELINES

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base

CNPE de Gravelines – INB n° 96 – 97 – 122

Inspection annoncée **INS-2007-EDFGRA-0006** effectuée les **21 novembre 2007**

Thème : "Gestion des compétences, des habilitations et de la formation".

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de la surveillance des installations nucléaires de base prévue à l'article 40 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006, une inspection annoncée a eu lieu le **21 novembre 2007** au Centre Nucléaire de Production d'Electricité de Gravelines sur le thème "Gestion des compétences, des habilitations et de la formation".

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

Synthèse de l'inspection

L'objectif de cette inspection était d'apprécier les conditions dans lesquelles le CNPE procède à la gestion des compétences de ses agents sous les angles :

- de l'identification des besoins de compétence,
- de la définition et de la tenue à jour des référentiels de compétences,
- du processus de gestion des habilitations.

L'inspection avait également pour but d'examiner la déclinaison locale des conclusions de la réunion du 14 mars 2006 du Groupe Permanent d'Experts sur la gestion des compétences et des habilitations des personnels d'exploitation des réacteurs d'EDF.

Les inspecteurs ont interrogé le CNPE sur ces sujets et pris connaissance du contexte général du CNPE en la matière ainsi que des conditions de fonctionnement du système local de développement des compétences (SLDC). Ils ont procédé à l'examen de carnets individuels de formation au sein d'un service.

.../...

Les inspecteurs notent que le CNPE traite le sujet avec maîtrise, détermination et professionnalisme. La gestion des compétences est en effet au cœur des préoccupations de sûreté, en cette période charnière de renouvellement des agents.

Plusieurs bonnes pratiques ont été notées, comme par exemple la mise en place prochaine d'un chantier école, le pilotage général du SLDC, le club des chargés de surveillance ainsi que les formations croisées sur simulateur entre les services Conduite et le service Automatismes.

Des axes d'amélioration ont été également identifiés sur la circulation d'informations entre l'échelon national et local de EDF et sur quelques déficits d'offre de formation dans certains domaines. Les autres points font l'objet de demandes d'actions correctives et de compléments d'information.

A – Demandes d'actions correctives

A.1 – Pilotage du Comité Ressources Humaines (CRH) - SLDC

Vous avez présenté l'organisation pour « assurer la formation » définie dans la note D5130 DT SRH FOR 0004 indice 0 du 24 septembre 2007. Le comité RH – SLDC doit permettre de mettre en adéquation les compétences des agents avec les besoins exprimés. Il définit notamment la politique de développement des compétences et les orientations locales de formation. Il décide aussi des actions d'amélioration et contrôle leur mise en œuvre.

Les inspecteurs ont analysé plusieurs comptes-rendus de réunions du CRH – SLDC et de trois commissions SLDC métiers. Ils ont examiné les conditions de déclinaison des actions et des échéances dans les 3 SLDC métiers (continu, discontinu technique, tertiaire). Il ressort de cet examen que l'outil de pilotage doit être amélioré pour assurer un suivi satisfaisant du respect de la réalisation et des échéances des actions engagées.

Demande 1

Je vous demande de mener une réflexion visant à améliorer le suivi des actions d'amélioration et du contrôle de leur mise en œuvre pour permettre une vision synthétique de leur pilotage.

A.2 – Compagnonnage

Vous avez mis en place des moyens de suivi du compagnonnage qui constitue un excellent outil pour apprécier les progrès des agents en formation. Toutefois, l'examen de plusieurs livrets montre que des marges de progrès existent en matière de rigueur, notamment sur le contenu parfois insuffisant et sur l'absence de dates. D'autre part, il convient de réaffirmer que ce livret doit figurer dans le carnet individuel de formation (CIF) des agents concernés par cette démarche.

Demande 2

Je vous demande de me faire part des actions que vous envisagez de prendre pour fiabiliser cet outil d'appréciation de l'acquisition des compétences des agents.

A.3 – Gestion des habilitations

Lors de la visite de terrain, les inspecteurs ont examiné la gestion des habilitations au sein du service AUTO. Les inspecteurs ont noté que certaines habilitations d'agents étaient prononcées alors que le plan de formation n'était pas totalement respecté. Cette situation s'expliquerait par un déficit de ressources sur certaines activités.

Plus généralement, cette pratique ne constitue pas une démarche de progrès. Les écarts doivent être gérés de manière plus lisible, par exemple en utilisant la notion d'équivalence.

Demande 3

Je vous demande de me tenir informer des contrôles et des mesures que vous avez mis en place pour vous assurer que les habilitations correspondent bien aux exigences que vous êtes définies dans la note d'habilitation.

B – Demandes de compléments

B.1 – Chantier école

Les inspecteurs se sont fait présenter les analyses menées suite aux 11 évènements survenus en 2007 dont l'origine est un problème de lignage ou de configuration. Ils ont noté qu'un plan d'actions était en cours de validation et qu'il devait notamment aboutir à la révision de la note D5130 PR CDT 0112 relative à la gestion des consignations par les services de Conduite.

Demande 4

Je vous demande de transmettre le plan d'actions relatif aux écarts de lignage constatés depuis le début de l'année 2007.

Demande 5

Je vous demande de me faire connaître l'état d'avancement de vos réflexions sur l'ouverture de ce chantier école aux prestataires. Vous me préciserez l'échéancier envisageable.

B.2 – Chargés de surveillance

La mission des chargés de surveillance est définie dans la note D5130PR XXX PRS 03 02 indice 0 du 13 mai 2004. Les inspecteurs ont relevé une montée en puissance du nombre de chargés de surveillance tout en étant en dessous des objectifs fixés. L'ASN attache une grande importance à cette mission conformément aux dispositions de l'arrêté qualité du 10 août 1984. Le partage des missions des chargés de surveillance au sein des différents métiers avec leurs autres activités est très hétérogène. Les formules sont variables, temps plein, temps partiel, détachement,... Les inspecteurs estiment nécessaire d'analyser les situations et d'en tirer le REX de manière à clarifier et améliorer les pratiques.

Demande 6

Je vous demande de me faire part de votre analyse sur les missions des chargés de surveillance dans les métiers et de me faire part des conclusions que vous en tirez pour optimiser les pratiques.

C – Observations

C1 - l'examen de quelques CIF a mis en évidence des écarts dans les titres d'habilitation (par exemple cohérence entre le titre d'habilitation et la fiche d'habilitation sur la qualification des agents).

Vous voudrez bien me faire-part de vos observations et réponses concernant ces points dans un délai qui n'excèdera pas **deux mois**. Pour les engagements et actions que vous seriez amené à prendre, je vous demande de bien vouloir 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.

P/Le Président de l'ASN et par délégation,
L'Adjoint au Chef de la Division,

Signé par

Jean-Marc DEDOURGE