

DIVISION D'ORLÉANS

CODEP-OLS-2016-041555

Orléans, le 19 octobre 2016

Monsieur le Directeur du Centre Nucléaire
de Production d'Electricité de
Dampierre-en-Burly
BP 18
45570 OUZOUEUR SUR LOIRE

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base
CNPE de Dampierre-en-Burly – INB n° 84 et 85
Inspection n° INSSN-OLS-2016-0146 du 6 octobre 2016
« Management des compétences »

Réf. : Code de l'environnement, notamment son chapitre VI du titre IX du livre V

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base en référence, une inspection a eu lieu le 6 octobre 2016 au CNPE de Dampierre-en-Burly sur le thème du management des compétences.

Je vous communique, 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 la visite

L'objet de l'inspection du 6 octobre 2016 était de vérifier que les dispositions mises en œuvre par le CNPE de Dampierre-en-Burly sur le thème du management des compétences sont suffisantes pour répondre aux exigences réglementaires dans ce domaine ainsi qu'aux objectifs que se fixe le site au travers de son système de management intégré (SMI).

A cet effet, les inspecteurs se sont notamment intéressés à l'organisation générale de l'exploitant ainsi qu'aux dispositions prises pour déployer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des cartographies des compétences au sein de plusieurs services. Les inspecteurs se sont également intéressés à la mise en œuvre du processus d'habilitation des agents ainsi qu'aux actions de professionnalisation à destination de ceux-ci. Enfin, les dispositions prises pour animer le processus de management des compétences et en évaluer l'efficacité ont également été examinées.

L'inspection a permis de mettre en évidence un manque de maîtrise du processus de GPEC sur le site et, plus globalement, des pratiques disparates entre les différents services. Les inspecteurs ont notamment constaté que la gestion des emplois ne s'accompagnait pas systématiquement d'une gestion des compétences, notamment au sein du service prévention des risques (SPR).

A. Demandes d'actions correctives

Mise en œuvre des dispositions prévues par le système de management intégré

Le manuel qualité de la division production nucléaire (MAQ DPN) prescrit, dans le domaine de la gestion des compétences, l'existence de GPEC au niveau des services et la prise en compte des compétences sensibles (prescription MMHF030N) ainsi que la prise en compte des primo-intervenants (prescription MET110N). Il est également indiqué dans ce manuel que « *le directeur de chaque unité de la DPN fait établir un manuel de management qui présente l'organisation et la liste des documents applicables permettant de garantir le respect des exigences qualité du présent manuel* ». Par ailleurs, l'article 2.4.1. de l'arrêté du 7 février 2012 fixant les règles générales relatives aux installations nucléaires de base (arrêté INB), prescrit que « *l'exploitant définit et met en œuvre un système de management intégré* ».

Or il s'avère que l'inspection a permis de constater, pour tous les services examinés, que les documents d'organisation du CNPE relatifs au management des compétences ne traitent pas de la mise en œuvre de la GPEC et ne mentionnent pas les primo-intervenants ou les compétences sensibles.

Dans chacun de ces domaines et notamment concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il ressort que les différents services ont des pratiques intuitives et disparates. Les inspecteurs ont entre autres constaté que les services mettaient en œuvre une gestion des emplois permettant de gérer les effectifs entrants et sortants mais que la prise en compte des compétences entrantes et sortantes dépendait pour beaucoup de la connaissance que le manager a de son équipe.

De plus, les compétences sensibles pour le CNPE ne font pas l'objet d'une identification et d'une analyse périodique comme mentionné dans le MAQ DPN.

Demande A1 : je vous demande, en application de l'article 2.4.1. de l'arrêté INB, de mettre en œuvre une organisation permettant de répondre aux objectifs que vous vous fixez dans les domaines de la gestion des compétences, de l'identification des primo-intervenants et de la prise en compte des compétences sensibles. Vous m'informerez des dispositions que vous prendrez à ces égards.

Par ailleurs, l'examen des notes existantes sur le management des compétences a permis de relever plusieurs erreurs, ainsi :

- la note 6FCO.03 relative à l'établissement et à la reconduction des titres d'habilitation prévoit au §11 une durée de validité de l'habilitation sûreté nucléaire (SN) de 3 ans. Or le MAQ DPN prévoit que cette durée n'est que d'une année (prescription SUR 110N). Dans les faits, les inspecteurs ont constaté que les habilitations délivrées l'étaient effectivement pour une durée de 1 an ;
- la note 6FCO.01 relative à la déclinaison du management des compétences sur le CNPE ne prévoit pas au §5.3 le déploiement de la démarche « *systematic approach to training* » pour le SPR, alors que celle-ci est prévue par le MAQ DPN (prescription MMHF060N) ;

- l'examen des carnets individuels de formation (CIF) des agents de la section SPR a révélé que ceux-ci étaient pour la plupart incomplets ou même erronés. Un agent nouvellement arrivé disposait de deux habilitations SN, les habilitations de certains agents étaient absentes, les programmes de formation n'étaient pas mis à jour, les observations en situation de travail (OST) n'étaient pas systématiquement tracées. Il en ressort que les dispositions du MAQ DPN (prescription SUR120N) et de la note 12.118 relative à la gestion des CIF sur le CNPE ne sont pas respectées.

Demande A2 : je vous demande de corriger ces dysfonctionnements. Vous m'informerez des dispositions que vous prendrez à cet égard.

☺

Cartographie des compétences

Le MAQ DPN prescrit le développement de cartographie de compétences au sein des métiers (prescription MMHF140N). Celles-ci doivent permettre de projeter pour une durée de 3 ans les compétences à disposition dans un service et d'identifier les compétences sur lesquelles il sera nécessaire de se renforcer.

En amont de l'inspection, les inspecteurs ont demandé à vos représentants que ces cartographies soient mises à leur disposition, notamment pour les sections des services SPR, projets et SQS. Il s'avère que le jour de l'inspection, les inspecteurs n'ont pu consulter que la cartographie des compétences de la section « intervention » du service SPR. Les autres cartographies demandées et citées ci-dessus n'ont pas pu être présentées aux inspecteurs.

Demande A3 : je vous demande, en accord avec votre SMI et en application de l'article 2.4.1. de l'arrêté INB de mettre en œuvre pour chaque service des cartographies des compétences.

☺

B. Compléments d'information

Sans objet

☺

C. Observations

Sans objet

☺

Vous voudrez bien me faire part sous deux mois, de vos remarques et observations, ainsi que des dispositions que vous prendrez pour remédier aux constatations susmentionnées. Pour les engagements que vous prendriez, je vous demande de les identifier clairement et d'en préciser, pour chacun, l'échéance de réalisation.

Enfin, conformément à la démarche de transparence et d'information du public instituée par les dispositions de l'article L. 125-13 du code de l'environnement, je vous informe que le présent courrier sera mis en ligne sur le site Internet de l'ASN (www.asn.fr).

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

Le Chef de la division d'Orléans

Signé par : Pierre BOQUEL