



Division de Caen

Hérouville-Saint-Clair, le 21 mai 2012

N/Réf. : CODEP-CAE-2012-026228

**Monsieur le Directeur
du CNPE de Flamanville
BP 4
50340 LES PIEUX**

OBJET : Contrôle des installations nucléaires de base.
Inspection n° INSSN-CAE-2012-0189 du 3 mai 2012.

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base prévu aux articles L. 592-1 et L. 592-21 du Code de l'environnement, une inspection annoncée a eu lieu le jeudi 3 mai 2012 au CNPE de Flamanville, sur le thème des compétences, habilitations et formations.

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'inspection du 3 mai 2012 a porté sur l'organisation mise en œuvre par la centrale nucléaire de Flamanville pour s'assurer qu'elle dispose des moyens humains compétents pour accomplir l'ensemble des activités exécutées et en particulier les activités qui influent sur la qualité des éléments importants pour la sûreté de l'installation. La matinée a été consacrée à l'examen, pour les services « conduite » et « mécanique robinetterie chaudronnerie » (MRC), de l'ensemble du système d'acquisition et de maintien des compétences mis en place : identification des compétences nécessaires et présentes, formation et compagnonnage des personnes, contrôle des compétences acquises. L'après-midi a consisté à examiner ce même système avec le service ressources humaines, à l'échelle de l'ensemble du site et en s'intéressant à la vision pluriannuelle.

Au vu de cet examen par sondage, les inspecteurs considèrent que l'organisation définie et mise en œuvre par vos équipes pour le maintien et l'acquisition des compétences est satisfaisante et que des moyens humains sont déployés dans cet objectif. Toutefois, les inspecteurs ont noté que les démarches inspectées, que ce soit au niveau des services opérationnels ou au niveau des ressources humaines, ont commencé il y a moins de deux ans et, pour certaines, n'en sont qu'à leur début. Les inspecteurs ont en particulier noté que, si la gestion prévisionnelle des emplois est bien intégrée dans votre organisation, le projet « Compétences » correspond à un réel besoin en tant qu'il permet de donner une impulsion sur cette thématique.

A. Demandes d'actions correctives

A.1 Formations réalisées en interne aux services

A la suite de l'événement significatif pour la sûreté du 10 juin 2011 relatif à un écart de lignage ayant entraîné l'indisponibilité temporaire du capteur 1 RCP 030 MN et de l'appoint automatique¹, vos représentants ont indiqué qu'une formation réactive de l'ensemble des agents de terrain à la manœuvre des vannes de type « kérotest » a été effectuée. La réalisation de cette formation n'a pas été tracée.

Or, les inspecteurs ont noté que votre référentiel exigeait *a minima* depuis août 2011 que les formations internes de l'équipe conduite soient tracées dans une « fiche de synthèse formation interne équipe » référencée D5330-08-1795.

Je vous demande de veiller à tracer les actions de formation interne de l'équipe conduite. Vous me transmettez la liste de l'ensemble des formations internes réalisées et ainsi tracées à ce jour.

Je vous demande en outre de me précisez si une exigence similaire existe pour les autres services et vous vous prononcerez le cas échéant sur la mise en œuvre d'une telle disposition.

A.2 Habilitations et observations en situation de travail

Les inspecteurs se sont intéressés aux modalités de délivrance des habilitations aux agents dans les deux services sus mentionnés. Votre référentiel interne demande que les habilitations et en particulier les habilitations initiales ne puissent être délivrées qu'après une ou plusieurs observations des pratiques professionnelles en situations de travail (OST).

Vos représentants ont indiqué que cette exigence n'était pas respectée par le passé et que les habilitations étaient ainsi délivrées sur la base du compagnonnage, des formations effectuées et sur l'avis informel de la ligne hiérarchique. Depuis début 2012, cette exigence est déclinée au niveau des services inspectés en des objectifs quantitatifs de réalisation d'OST. La démarche n'en étant qu'à ses débuts, les inspecteurs ont noté qu'il existait une grande hétérogénéité entre les services quant à l'avancement de la réalisation des OST. De ce fait, des habilitations peuvent encore être délivrées sans que ne soient effectuées d'observations en situation de travail.

Par ailleurs, le service en charge des ressources humaines, bien qu'il en suive l'avancement, n'a pas de rôle de contrôle sur la réalisation des OST. Les inspecteurs n'ont ainsi pas identifié d'entités en charge de contrôler cette démarche.

Je vous demande de procéder de manière systématique aux observations en situation de travail telles qu'elles sont requises pour la délivrance des habilitations. Vous me préciserez qui est en charge, dans votre organisation, de suivre le respect de cette exigence au niveau du CNPE.

Vous me transmettez un bilan à mi-année de la réalisation des observations en situation de travail pour chacun des services concernés du CNPE (volumétrie globale, ratio observations / habilitations initiales délivrées, ratio observations faites / renouvellements d'habilitations délivrés, etc.).

¹ Événement significatif pour la sûreté classé au niveau 1 de l'échelle INES.

B. Compléments d'information

B.1 Pérennisation du recyclage à la manœuvre des vannes de type « kérotest »

Dans le cadre de l'événement significatif pour la sûreté du 10 juin 2011 mentionné au point A.1 ci-dessus, vous aviez identifié en tant qu'action à entreprendre la réalisation d'une « étude de la mise en place d'un recyclage systématique sur la manœuvre des vannes et cellules électriques » permettant de pérenniser, entre autres, l'action de formation réactive à la manœuvre des vannes de type « kérotest ».

Vos représentants ont indiqué qu'une action de formation sur ces sujets était portée sur les années 2012-2013 par vos services centraux. Par ailleurs, vous avez indiqué qu'une démarche locale de formation avait également pour but d'être mise en œuvre à mi-année.

Finalement, les inspecteurs n'ont pas pu se faire préciser s'il existait un lien de cause à effet entre l'action à engager à la suite de l'événement du 10 juin 2011 et la démarche de vos services centraux ou celle faite localement. En outre, le lien entre la démarche engagée localement et celle de vos services centraux n'a pu être précisé. Enfin, il n'a pu être précisé aux inspecteurs si les démarches engagées avaient un caractère pérenne.

Je vous demande de me décrire précisément les actions effectivement engagées à la suite de l'événement significatif pour la sûreté du 10 juin 2011 en ce qui concerne « l'étude de la mise en place d'un recyclage systématique sur la manœuvre des vannes et cellules électriques ». Vous me préciserez si elles revêtent un caractère pérenne.

B.2 Exploitation de la cartographie des compétences du service conduite

Le service conduite a mis en œuvre une cartographie des emplois et compétences permettant d'identifier, de manière pluriannuelle, les personnes présentes, les compétences dont elles disposent, les principaux mouvements de personnels prévisibles, et les principales montées en compétence à mettre en œuvre.

Au contraire des autres services qui peuvent s'appuyer sur un répertoire national des métiers et des compétences associées, le service conduite, qui ne travaillait jusqu'à présent que sur la base des habilitations des agents, a construit cette cartographie sur la base d'un retour d'expérience d'un autre site et a indiqué aux inspecteurs que la cartographie avait de ce fait vocation à évoluer localement.

Je vous demande de me préciser pour quelles raisons les services centraux d'EDF n'ont pas déployé pour les services conduite une démarche analogue à celle des services de maintenance en ce qui concerne les répertoires des métiers et compétences associées.

Les inspecteurs ont noté que la démarche de cartographie des compétences engagée récemment permettait effectivement au service d'avoir une vision plus précise des compétences réellement présentes au sein des services au moyen de la seule liste des différents agents et de leurs habilitations.

Toutefois, l'exploitation de ces données par le service n'était pas encore réellement effective : suivi des compétences rares, identification des équipes fragiles sur une thématique donnée, etc. En outre, et en ce qui concerne le programme d'acquisition des compétences des différents agents du service, le plan type de formation reste et restera vraisemblablement axé sur les seuls besoins en personnes habilitées.

Je vous demande de me préciser quelle exploitation sera faite par le service conduite de la cartographie des compétences déployée et à quelle échéance.

B.4 Avancement du programme « Compétences »

Vos représentants ont présenté aux inspecteurs l'avancement actuel du programme « Compétences » démarré à Flamanville quelques semaines auparavant. Ce programme, qui a notamment pour but de créer une dynamique pour améliorer l'adéquation de la formation des agents, vient en appui du macro-processus « Motiver, mobiliser les hommes et les femmes » qui structure au quotidien l'activité du CNPE de Flamanville dans ce domaine.

Le programme débutant, les inspecteurs se sont intéressés aux objectifs du programme, aux moyens mis en œuvre pour les atteindre et à la gestion des interactions, en terme de pilotage, avec le macro-processus existant. Les inspecteurs ont également cherché à savoir si ce programme allait favorablement dynamiser les actions transverses prises sur le site de Flamanville en ce qui concerne l'amélioration du contrôle technique d'une part, et l'application des pratiques de performances humaines d'autre part.

Je vous demande de m'adresser un bilan d'avancement et de résultats du programme « Compétences » à la date du 31 décembre 2012.

B.5 Sollicitations des experts et agents expérimentés

Les inspecteurs se sont intéressés aux éventuels phénomènes de concentration des sollicitations qui pourraient concerner en particulier des agents expérimentés au titre de leurs actions opérationnelles en tant qu'experts, de leurs actions de compagnonnage, voire au titre d'actions de formations internes ou externes, etc.

Vos représentants des services conduite et MRC ont indiqué avoir conscience de ce sujet et de ses conséquences potentielles mais qu'il ne faisait pas formellement l'objet d'actions particulières. Ils ont précisé toutefois que ce phénomène ne s'observait pas à ce stade dans leurs équipes.

Au-delà des services rencontrés le jour de l'inspection, je vous demande de m'indiquer si un phénomène de sollicitations excessives des agents les plus expérimentés est observé au sein du CNPE de Flamanville et, le cas échéant, les actions prises pour y remédier.

B.6 Equilibre d'effectifs entre chargés d'affaires et techniciens en MRC

Le représentant du service MRC a indiqué aux inspecteurs que le service travaille actuellement à améliorer l'équilibre entre les effectifs de chargés d'affaires et de techniciens. En effet, les chargés d'affaires se retrouvent plus souvent sur le terrain que normalement requis.

Au regard de précédentes inspections réalisées par l'ASN, notamment celle portant sur la thématique des prestataires réalisée en 2011, les inspecteurs ont noté que les actions engagées étaient effectivement susceptibles de répondre à un besoin.

Je vous demande de m'indiquer, comparativement aux effectifs actuels, les effectifs cibles en techniciens et chargés d'affaires de chaque entité du service MRC. Vous m'indiquerez également le délai pour atteindre cette organisation et si une organisation spécifique est retenue en attendant dans le service.

C. Observations

C.1 En ce qui concerne les cartographies des compétences des services inspectés, les inspecteurs ont attiré l'attention de vos représentants sur le fait que la fixation d'un niveau de compétence à une personne n'était pas définitive et pouvait baisser tout autant qu'augmenter. Par ailleurs, les inspecteurs ont indiqué que même s'il ne s'agissait pas d'habilitation, ils considèrent que la fixation d'un niveau de compétence à une personne ne pouvait être faite systématiquement sur la seule base de la réalisation d'une formation. Enfin, et dans ce cadre, les inspecteurs ont attiré votre attention sur l'effet à long terme des actions « coup de poing » qui pourraient conduire à ce qu'un nombre important d'opérateurs soient formés à un moment donné et identifiés à tort sur le long terme comme compétents sur une activité rare qu'ils n'ont jamais effectuée en réalité.

C.2 Les inspecteurs ont noté dans chacun des deux services inspectés que des ressources humaines appropriées étaient disponibles pour le suivi des formations et habilitations et pour l'identification des compétences.

C.3 Les carnets individuels de formation de plusieurs personnes du service mécanique robinetterie chaudronnerie consultés étaient bien tenus et aucun écart notable n'y a été relevé.



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 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.

**Pour le directeur général de l'ASN et par délégation,
Le chef de division,**

signée par

Simon HUFFETEAU

