

DIVISION DE LYON

Lyon, le 2 Novembre 2012

N/Réf. : CODEP-LYO-2012-059805

**Monsieur le directeur du centre nucléaire de
production d'électricité de Saint-Alban Saint-
Maurice**

CNPE de Saint-Alban Saint-Maurice
BP 31
38 550 SAINT-MAURICE-L'EXIL

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base
CNPE de Saint-Alban Saint-Maurice (INB n°119 et 120)
Inspection n° INSSN-LYO-2012-0306 du 3 octobre 2012
Thème : Compétences-Formations-Habilitations

Référence : Code de l'environnement, notamment à l'article L596-1 et suivants.

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base prévu au code de l'environnement, à l'article L596-1 et suivants, une inspection courante a eu lieu le 3 octobre 2012 à la centrale nucléaire de Saint-Alban Saint-Maurice sur le thème des compétences, formations et habilitations.

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 octobre 2012 portait sur les effectifs de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice, sur l'organisation mise en œuvre pour assurer la gestion des formations, des habilitations, de l'emploi et des compétences, ainsi que sur la représentativité du simulateur de conduite. Les pratiques et fonctionnements concrets du service de la conduite du point de vue de la gestion des effectifs, des compétences et des habilitations, ont fait l'objet d'un intérêt particulier de la part des inspecteurs, qui ont vérifié par sondage que les carnets individuels de formation (CIF) et les carnets de compagnonnage sont tenus à jour et que les habilitations ne sont délivrées et renouvelées que lorsque les agents ont suivi le cursus de formation ou de recyclage.

Cette inspection a révélé une importante implication de l'équipe en charge du projet « Compétences » sur la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice. Le bilan quantitatif de la centrale nucléaire en matière d'effectifs des agents professionnalisés et en pépinière, en termes d'âge et d'ancienneté des agents et en matière de plan de recrutement, est jugé bon. Enfin, l'organisation générale de la centrale nucléaire pour assurer la gestion des formations, des habilitations et des compétences semble satisfaisante, puisqu'elle permet d'anticiper les départs des agents les plus expérimentés et de définir les besoins en recrutement et en formation.

Toutefois, les services centraux d'EdF n'ayant pas encore précisé le contenu et le calendrier des travaux à venir sur le site à la suite des évaluations complémentaires de sûreté (ECS) et du projet « grand carénage », l'impact sur les effectifs de la centrale nucléaire des travaux qui seront à réaliser suite aux évaluations complémentaires de sûreté (ECS) et suite au vieillissement de l'installation (cf. projet « grand carénage »), n'est pas encore intégré dans la gestion des emplois et des compétences du site et n'apparaissent donc pas dans le bilan quantitatif présenté. De plus, la création ou la mise à jour des cartographies de compétences, qui servent à anticiper les besoins futurs en termes de compétences au sein d'un métier ou d'un service, est en retard et se situe à un niveau d'avancement très différent en fonction des services.

A. Demandes d'actions correctives

A.1. L'effectivité des cartographies de compétences

La cartographie de compétences, outil de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), est l'objet des paragraphes RH 020A, RH 130B, RH 160C, RH 170B, RH 180A du manuel qualité de la direction de la production nucléaire (DPN) de 2011 (indice 4). Il est à noter que les attendus concernant les cartographies de compétences étaient déjà précisés dans le manuel qualité de la DPN de 2008 (indice 1). L'exploitant de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice a débuté un travail de création des cartographies, ou de mise à jour quand elles existaient, en mars 2012 pour une finalisation prévue à la mi 2013. Les inspecteurs ont constaté que certains services et/ou métiers ne disposaient à ce jour d'aucune cartographie, tel que le service sûreté qualité ou les services regroupant des métiers du tertiaire. De plus, une réponse contradictoire a été apportée aux inspecteurs pour ce qui concerne l'existence de cartographies pour les managers. Les inspecteurs constatent donc un retard de l'exploitant de la centrale nucléaire dans l'effectivité et donc probablement dans l'utilisation des cartographies de compétences, alors qu'elles ont pour objectif, entre autres, d'alimenter la GPEC.

Je vous demande de me tenir informé de l'état d'avancement de la création ou de la mise à jour des cartographies de compétences pour tous les services, et ce pour tous les niveaux hiérarchiques, en janvier 2013 et en juin 2013.

Je vous demande de me faire parvenir, si elles existent, la cartographie de compétences du chef du service maintenance et la cartographie de compétences du chef de service travaux. Pour le cas où elles n'existeraient pas encore, je vous demande de les créer pour juin 2013 et de me les faire parvenir.

A.2. Les habilitations au sein du service de la conduite

Les inspecteurs ont examiné par sondage les cahiers individuels de formation (CIF) du personnel du service conduite. Les inspecteurs ont constaté le dépassement de l'habilitation « PR2 » d'un agent. Son entrée en zone contrôlée a été bloquée dans l'intervalle. Ils ont aussi constaté qu'un opérateur avait effectué son dernier stage de recyclage « M809 » qui fait partie des conditions pour le renouvellement de l'habilitation pour la sûreté nucléaire « SN2 » et « SN3 » le 17 septembre 2009. Son prochain recyclage étant prévu le 16 octobre 2011, cela donne lieu à un dépassement d'un mois par rapport au délai de trois ans prévu dans votre organisation entre deux recyclages. Il a été déclaré aux inspecteurs qu'une tolérance de 6 mois était prévue dans votre organisation. Il n'a cependant pas pu être démontré aux inspecteurs, le jour de l'inspection, que ce délai était réellement inscrit dans la ou les notes d'organisation correspondantes.

Je vous demande, tous services confondus, de définir dans vos notes d'organisation, la tolérance sur le dépassement du délai entre deux recyclages nécessaires pour le maintien d'une habilitation.

A.3. La déclinaison locale du référentiel national sur les compétences et la formation

La déclinaison du référentiel national sur les compétences et la formation est en cours, il n'existe donc aucun référentiel local à jour sur la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice. La déclinaison de référentiel national en référentiels locaux sera l'occasion pour le site de structurer le processus « compétences » par rapport au processus « emploi ». Vous prévoyez la validation de la note chapeau sur le processus en son entier pour fin décembre 2012 et les procédures afférentes à la note chapeau dans les 6 mois qui suivent.

Je vous demande de m'envoyer, dès leur validation, les différents référentiels locaux (note chapeau et procédures) sur les compétences et la formation.

A.4. Le suivi de l'absentéisme aux formations

Le suivi des formations est réalisé par chaque service et la direction des services partagés (DSP) via le logiciel « Planet Formation ». Les inspecteurs ont constaté qu'il n'existait pas d'indicateur fiable concernant le pourcentage d'absentéisme aux formations, puisque le logiciel ne prend pas en compte les permutations lors des formations, c'est-à-dire lorsqu'un agent en remplace un autre qui avait prévenu tardivement de son absence. Ainsi, le pourcentage d'absentéisme proposé par le logiciel est surévalué.

Je vous demande de veiller à améliorer la fiabilité de l'indicateur sur le pourcentage d'absentéisme aux formations pour fin décembre 2012.

B. Compléments d'information

B.1. L'anticipation des besoins en effectifs et en compétences du fait de futurs travaux (à la suite des ECS et du vieillissement de l'installation)

La GPEC de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice ne prend pas encore en considération les futurs travaux qui seront à réaliser à la suite des évaluations complémentaires de sûreté (ECS) et du vieillissement de l'installation, puisque les services centraux d'EdF n'ont pas encore défini précisément le contenu et le calendrier de ces futurs travaux qui seront structurants pour votre établissement.

Je vous demande, une fois ces arbitrages effectués, de me tenir informé du besoin en effectifs et en compétences que rencontrera la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice du fait du volume de travaux plus important à effectuer dans les années à venir et de me préciser les actions que vous engagerez sur ce sujet.

B.2. La représentativité du simulateur

Le simulateur de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice correspond au réacteur n°1 de la centrale nucléaire de Paluel à l'état de VD2. Le réacteur de référence du simulateur est le pseudo réacteur n°3 de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice. Le programme installé sur le simulateur est de la génération CATHAR SIMU et doit prochainement évoluer vers CATHARE SIMU 2.

Si un écart important entre l'état des deux réacteurs et l'état du simulateur existe, que ce soit du point de vue de l'interface homme-machine (IHM) ou du point de vue des scénarii joués, la modification du simulateur est gérée par les services centraux, en l'occurrence le centre d'ingénierie du parc nucléaire (CIPN). Pour ce qui concerne tous les autres écarts entre l'état des deux réacteurs et l'état du simulateur, aucune modification du simulateur n'est effectuée. Les écarts sont alors listés dans la « Note d'écarts de représentativité du simulateur SIROCCO P4 applicable au service formation de St Alban Rhône » (Réf. : UFPI/SP/NOT/10-0204) et précisés aux stagiaires au début de chaque formation. Cette note est renseignée, en lien avec le service ingénierie du CNPE, par le chargé exploitation simulateur. L'exploitant de la centrale nucléaire a été dans l'impossibilité de présenter aux inspecteurs les notes d'écart antérieures à l'année 2011 et de préciser l'organisation mise en œuvre pour s'assurer de la complétude de la liste d'écart.

Je vous demande de me faire parvenir les « notes d'écarts de représentativité du simulateur SIROCCO P4 applicable au service formation de St Alban Rhône » pour les années 2004 et 2007.

Je vous demande de me préciser l'organisation mise en œuvre pour vous assurer de la complétude de la liste d'écarts.

C. Observations

C.1. Les observations de situations de travail (OST)

L'objectif de l'OST est, en particulier, d'observer la mise en pratique sur le terrain des acquis de stage ou de compétences acquises par compagnonnage. Les inspecteurs ont constaté que la traçabilité et le suivi de l'effectivité des OST sont laissés à la main de chacun des services, qui utilisent pour ce faire des outils différents, sans qu'un suivi centralisé permettant une évaluation globale ne soit effectué au niveau de la direction.

C.2. La connaissance du CNPE des besoins en compétences de ses sous-traitances

L'exploitant de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice n'a pas fait état le jour de l'inspection d'une vision très claire de la situation chez ses sous-traitants en terme de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Par contre, il est à noter que l'exploitant de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice est en train de mettre en œuvre un « passeport compétences » pour les métiers de la robinetterie dans un premier temps. Ce « passeport compétences » se fondera sur un système déclaratif de la part de l'entreprise prestataire qui renseignerait ainsi l'exploitant de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice sur sa situation en termes de niveau de compétences disponible. L'utilisation de ce « passeport compétences » pourrait amener à interroger les compétences des chargés de surveillance auxquels l'exploitant de la centrale nucléaire de Saint-Alban/Saint-Maurice pourrait demander dans un futur proche d'évaluer en situation les compétences des robinetiers prestataires (pour vérifier l'adéquation entre le déclaré et le réalisé).

Vous voudrez bien me faire part de vos observations et réponses concernant ces points dans un délai de deux mois, sauf mention particulière. 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. Dans le cas où vous seriez contraint par la suite de modifier l'une de ces échéances, je vous demande également de m'en informer.

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

L'adjoint au chef de la division de Lyon

Signé par

Olivier VEYRET

