



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

**Division de Bordeaux**

Référence : 5000B-2002-2043

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

Bordeaux, le 8 juillet 2002

**Objet** : Contrôle des installations nucléaires de base  
Centre nucléaire de production d'électricité du Blayais  
Inspection n° 2002-00016 du 11 juin 2002 (facteurs humains)

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<sup>er</sup> décembre 1993 modifié par le décret n° 2002-255 du 22 février 2002, une inspection a eu lieu le 11 juin 2002 au CNPE du Blayais sur le thème « facteurs humains ».

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'inspection avait pour objet l'examen de la prise en compte des facteurs humains et organisationnels dans le management de la sûreté au CNPE du Blayais. L'organisation du site a été présentée aux inspecteurs qui se sont attachés ensuite à l'examen des dispositions concrètes mises en œuvre sur ce sujet dans le cadre du plan d'action sûreté engagée depuis 2001 par le CNPE. L'inspection a également été l'occasion de faire un point sur l'état d'avancement du système local de développement des compétences.

Le CNPE s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche volontaire et forte de prise en compte des facteurs humains et organisationnels dans le management de la sûreté. Cette démarche reste à pérenniser à l'occasion du remplacement de son principal acteur par la confirmation de la mission « Facteur humain/ Accompagnement du changement » et l'animation dans la durée du réseau des correspondants dans les services.

Concernant le système local de développement des compétences, le CNPE a encore un travail important à réaliser pour l'élaboration des référentiels de compétences pour les activités importantes pour la sûreté et la mise en œuvre pratique du système dans les services à l'échelle de chaque agent.

L'examen par sondage de quelques carnets individuels de formation a conduit à constater un écart notable concernant le manque de rigueur dans la justification des qualifications et des habilitations des agents des équipes de conduite.

### **A. Demandes d'actions correctives**

L'examen d'une dizaine de carnets individuels de formation (CIF) d'agents relevant de trois équipes de conduite différentes en tranches ½ a mis en évidence un manque de rigueur généralisé. Ce constat apparaît d'autant plus pénalisant pour le succès de la

mise en œuvre de votre système local de développement des compétences (SLDC) que le service conduite est pilote sur cette action.

De plus, il ressort de cet examen que les acquisitions de connaissances ou de compétences sous d'autres formes que les seuls stages de formation ne sont pas systématiquement formalisées dans les CIF alors qu'elles sont essentielles pour certains métiers comme ceux de la conduite des réacteurs par exemple.

**A1- Je vous demande de me faire connaître les dispositions que vous prenez pour renforcer l'homogénéité, la rigueur de tenue et l'exhaustivité des CIF, dont la qualité des informations contenues est majeure pour la mise en œuvre du SLDC.**

## **B. Compléments d'information**

La lettre DSIN-GRE/SD2 n°207-2000 du 20 septembre 2000 rappelait les exigences en matière de qualifications et d'habilitation du personnel et demandait aux CNPE de résorber les écarts constatés au plus tard avant fin 2001.

**B1- Je vous demande de me faire connaître le bilan des actions engagées sur votre CNPE en application de la disposition particulière 105 d'EDF qui reprend la lettre visée ci-dessus et les dispositions de suivi mises en œuvre pour éviter que des écarts ne se reproduisent.**

Le déploiement d'un système de développement des compétences est la réponse principale apportée par EDF pour répondre à l'avenir aux exigences en matière de qualification et d'habilitation du personnel. La présentation du projet de SLDC qui a été faite aux inspecteurs s'est limitée à l'ingénierie de formation.

**B2- Je vous demande de vous engager sur un calendrier de mise en œuvre de votre SLDC, notamment pour ce qui concerne la définition d'un référentiel de compétences par métier et sa mise en œuvre pratique au sein de vos services pour chaque agent.**

En regard du plan d'actions triennal « facteurs humains », un projet de service de la mission Facteurs Humains/Accompagnement du Changement est encore en gestation, ayant pris du retard à cause d'un REX ARTT important réalisé fin 2001-début 2002 et du prochain départ du correspondant FH, porteur historique de la démarche sur le site, qui le rend d'autant plus nécessaire.

**B3- Je vous demande de me confirmer l'échéance de ce projet et de m'en faire connaître les grandes lignes. J'attache une attention particulière à ce qu'il développe une démarche d'évaluation des actions entreprises. Je vous demande donc en complément de me faire part de votre position quant à l'intérêt d'évaluer l'impact des grands projets de votre site dans leur dimension « facteurs humains » .**

Un guide d'analyse de risques a été élaboré pour la réalisation des opérations de lignage identifiées comme sensibles.

**B4- Je vous demande de me faire connaître votre position quant à l'opportunité d'élargir cette démarche aux opérations relevant de consignes pré-établies compte tenu de la source de progrès qu'elle constitue.**

\* \* \*

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