



**DIRECTION REGIONALE DE L'INDUSTRIE,
DE LA RECHERCHE ET DE L'ENVIRONNEMENT
HAUTE-NORMANDIE**

Division de Caen

Hérouville-Saint-Clair, le 22 juin 2004

Monsieur le Directeur
du CNPE de PALUEL
B. P. n° 48

76450 CANY BARVILLE

OBJET : Contrôle des installations nucléaires de base.
Inspection 04 – EDFPAL – 0008 du 10 juin 2004

N/REF : DSNR CAEN/638/2004

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^{er} décembre 1993, une inspection annoncée a eu lieu le 10 juin 2004 au CNPE de PALUEL sur le thème des facteurs humains de sûreté.

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 10 juin a été consacrée à l'examen des facteurs humains (FH) de sûreté tels que l'organisation du travail, les leviers du management, la gestion des compétences, les comportements individuels et collectifs... Les inspecteurs ont examiné l'organisation et les moyens mis en œuvre par EDF pour prendre en compte ces facteurs de sûreté. Ils ont porté une attention particulière sur l'activité du consultant « facteurs humains » de l'établissement, sur le développement des réseaux « facteur humain » et « signaux faibles » (ECHOT) ainsi que sur le pôle « socio-organisationnel et humain » (SOH).

Au vu de cet examen par quadrillage, la centrale nucléaire de Paluel a continué de progresser dans la prise en compte des facteurs humains de sûreté, depuis la dernière inspection réalisée sur ce thème en février 2003, malgré une vacance de trois mois en 2003 du responsable « facteur humain ».

A signaler comme points forts :

- la politique de Paluel positionnant les facteurs humains comme étant l'affaire de tous est un levier majeur d'amélioration de la sûreté ;
- une étude socio-organisationnelle commandée par Paluel auprès de la division recherche et développement d'EDF concernant la composante « compétence » mise en évidence lors de l'analyse des événements significatifs de 2003 ;
- le renforcement de la mission « facteurs humains » au travers de la création d'un « pôle socio-organisationnel et humain » et le recrutement en juillet 2004 d'un deuxième consultant « facteurs humains » ;
- enfin, le bon fonctionnement d'un « observatoire facteur humain » (OFH) regroupant la direction de la centrale et les médecins du travail.

A. Demandes d'actions correctives

Sans objet

B. Compléments d'information

Référentiel de compétence et lettres de mission

Votre politique « facteurs humains » a été validée lors du GTS de mai 2004. En revanche, le référentiel de compétence spécifique à l'activité « facteurs humains », les lettres de mission des deux consultants et des membres du réseau « facteurs humains » ne sont pas encore finalisées. Enfin, la terminologie des entités intéressées par le traitement des facteurs humains mérite d'être clarifiée dans vos projets de note d'organisation : pôle SOH, pôle FH, réseau FH et réseau ECHOT.

B1. Je vous demande de me transmettre pour la fin septembre, le référentiel de compétence précité, les deux lettres de mission des consultants et la lettre type de mission des membres du réseau FH ainsi que vos notes d'organisation en matière de facteurs humains.

Sous-traitance

L'importance du recours à des prestataires justifie pleinement que vos démarches « facteurs humains » intègrent le champ de la sous-traitance comme vous le soulignez dans votre politique (§4.1 domaine d'application). Néanmoins, l'examen des missions des consultants, des réseaux « facteurs humains » et du pôle « socio-organisationnel et humain » n'a pas permis d'identifier clairement des actions concrètes impliquant vos prestataires qu'ils soient permanents ou occasionnels (par exemple lors des arrêts de réacteur).

B2. Je vous demande de me présenter, au travers de quelques exemples concrets, sous quelle forme vous envisagez d'associer vos prestataires à votre démarche de prise en compte des facteurs humains.

Pôle « socio-organisationnel et humain » (SOH)

Votre projet de note de missions du pôle SOH de février 2004 rappelle le contexte (une complexité croissante, des événements significatifs) et les enjeux (l'homme : « facteur de réussite »). Ce projet précise les objectifs et mission du pôle (améliorer les performances du site grâce à une meilleure prise en compte des facteurs humains). Enfin, il retient deux axes de travail : le fonctionnement de l'installation au quotidien et la conduite des évolutions et changements.

Si le pôle est aujourd'hui constitué de quatre personnes dont le correspondant facteur humain, son fonctionnement est apparu, lors de l'inspection, très en retrait par rapport aux attentes précitées (une seule réunion du pôle depuis février). En outre, aucun dossier illustrant les travaux en cours dans chacun des deux axes de travail identifié n'a été lancé.

B3. Je vous demande de me présenter sous trois mois un plan d'action déclinant les axes de travail que vous avez retenus accompagné d'un échéancier de mise en œuvre.

Mesure des progrès

Dans votre document de politique en matière de « facteurs humains », vous avez prévu de renforcer le diagnostic « facteurs humains » du site et de mesurer son évolution au travers d'un échelonnement, d'un suivi et de la mise en place d'indicateurs. Cet objectif n'a actuellement pas été suffisamment avancé. Un groupe de travail au plan national est prévu sur ce sujet pour fédérer les différentes réflexions en matière de mesure des progrès.

B4. Je vous demande de m'informer des conclusions de ce groupe de travail et des décisions en résultant que vous mettrez en application.

C. Observations

C1. En 2003, suite à l'augmentation importante du nombre d'événements significatifs pour la sûreté, vous aviez spontanément proposé un plan d'action correctif comprenant un renforcement de la présence terrain axée vers les gestes techniques (professionnalisme, compétence...) et non plus uniquement sur la tenue des installations (housekeeping). Lors de l'inspection, aucune évolution des pratiques (nombre, contenu) des visites hiérarchiques direction n'a été relevée. En revanche, les inspecteurs ont bien noté que deux actions étaient engagées en 2004 : l'une concernant la mise en place d'une formation dont l'objectif porte sur le développement d'une présence terrain efficace ; l'autre relative à la mise en œuvre de l'auto-évaluation afin de renforcer le maillage du contrôle.

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 et par délégation,
Le chef de division,

SIGNE

Franck HUIBAN

COPIES :

DGSNR/PARIS : M. le Directeur

DGSNR/FAR : 2^{ème} sous-direction
4^{ème} sous-direction

DSR/FAR : M. le Chef du DSR

DRIRE.HN : M. le Directeur

DSNR CAEN : Classement VDS
Chrono