

Bordeaux, le 28 avril 2014

Référence courrier : CODEP-BDX-2014-019732

Référence affaire : INSSN-BDX-2014-0025

Monsieur le directeur du CNPE du Blayais

**BP 27 – Braud-et-Saint-Louis
33820 SAINT-CIERS-SUR-GIRONDE**

Objet : Inspection n° INSSN-BDX-2014-0025 des 8 et 9/04/2014 - FOH, compétences, habilitations, formations

Réf. :

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 titre 9 du livre V du code de l'environnement, une inspection courante a eu lieu les 8 et 9 avril 2014 au centre nucléaire de production d'électricité (CNPE) du Blayais sur le thème « Compétences, habilitations et formations ».

Veillez trouver 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 des 8 et 9 avril 2014 portait sur l'organisation mise en œuvre par la centrale nucléaire de Blayais pour assurer l'acquisition, le maintien et le développement des compétences, alors que s'engagent simultanément un fort renouvellement des générations de travailleurs et des travaux importants dans le cadre des décisions de l'ASN prises à la suite des évaluations complémentaires de sûreté.

Les inspecteurs ont contrôlé le dispositif permettant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), qui vise à rendre compatible les compétences requises avec les compétences existantes et à mettre en place les éventuelles mesures correctives. Les pratiques et fonctionnements des services « Machines Tournantes Electricité » et de la conduite concernant la gestion des effectifs et des compétences ont fait l'objet d'un intérêt particulier de la part des inspecteurs.

L'inspection a révélé une forte implication de l'équipe en charge de la gestion des emplois, des compétences et de la formation sur la centrale nucléaire du Blayais, ainsi qu'une mobilisation soutenue des services « Machines Tournantes Electricité » et de la conduite, qui sont les deux services qui ont été plus particulièrement inspectés. Les inspecteurs ont noté la création de quatre types de « comités formation », qui permettent la connaissance rapide des besoins en formation des agents et ensuite, la création avec l'aide de l'unité de formation production ingénierie (UFPI), de formations courtes et très ciblées en fonction des besoins identifiés. Les inspecteurs ont aussi constaté l'important travail engagé par le site sur le tutorat et le compagnonnage, qui s'est traduit notamment par la refonte des carnets de compagnonnage.

Toutefois, les échanges tenus lors de l'inspection n'ont pas permis aux inspecteurs d'évaluer totalement la méthodologie utilisée pour l'estimation en nombre et en niveau des compétences requises dans chaque domaine. Le fait que la définition des compétences et des effectifs requis ne fasse pas l'objet d'une démarche formalisée et explicite sur le site interroge les inspecteurs sur la cohérence entre les services sur la manière de statuer sur les effectifs cibles, ainsi que sur le processus permettant leur évolution à la hausse ou à la baisse. Les inspecteurs ont enfin noté la difficulté pour le site à effectuer les observations de situation de travail (OST) en nombre et en qualité de contenu satisfaisants, pour ainsi apprécier ou évaluer les compétences mise en œuvre en situation réelle de travail.

Au vu de cet examen par sondage, l'organisation définie et mise en œuvre sur le site est jugée pertinente par les inspecteurs, puisqu'elle permet d'anticiper les départs des agents les plus expérimentés et de définir les besoins en recrutement et en formation.

A. Demandes d'actions correctives

Définition des cibles d'effectifs par domaine d'activité

La GPEC contribue à garantir qu'EDF dispose, à moyen terme, quantitativement et qualitativement des compétences adaptées à ses besoins. Afin de disposer d'une vision dynamique et prospective des compétences professionnalisées disponibles sur 5 ans, EDF a développé les cartographies de compétences qui sont un outil de la GPEC. Parmi les sept étapes d'élaboration d'une cartographie de compétences, l'estimation en nombre et en niveau des compétences requises (cibles) dans chaque domaine est une étape importante pour avoir une GPEC la plus précise et la plus fiable possible.

Les échanges tenus lors de l'inspection n'ont pas permis aux inspecteurs d'évaluer totalement la méthodologie utilisée pour l'estimation en nombre et en niveau des compétences requises dans chaque domaine. Le fait que la définition des compétences et des effectifs requis ne fasse l'objet d'aucune démarche formalisée et explicite sur le site interroge les inspecteur sur la cohérence entre les services sur la manière de statuer sur les effectifs cibles, ainsi que sur la fiabilité de l'analyse des fragilités potentielles (par exemple augmentation de la charge de travail) qui peut entraîner une évolution à la hausse ou à la baisse des effectifs cibles.

L'article 2.5.5 de l'arrêté du 7 février 2012 modifié fixant les règles générales relatives aux installations nucléaires de base dispose que : « *Les activités importantes pour la protection, leurs contrôles techniques, les actions de vérification et d'évaluation sont réalisés par des personnes ayant les compétences et qualifications nécessaires [...].* »

A.1 L'ASN vous demande de définir et de formaliser la méthodologie que vous utilisez pour estimer en nombre et en niveau les compétences requises pour chaque domaine. Vous indiquerez les conséquences d'un non-respect de ces cibles et les actions mises en œuvre afin de pallier à ces éventuelles situations.

B. Compléments d'information

Néant

C. Observations

C.1 L'évaluation de l'efficacité de la formation sur les performances d'exploitation

L'une des quatre convictions portées par le programme « Compétences » est le fait que la formation doit être au service de la performance d'exploitation des centrales nucléaires. Ainsi, l'analyse des besoins en formation doit être corrélée au processus de retour d'expérience. La mise en œuvre des formations doit être rapide à la suite de l'expression des besoins. L'efficacité des formations sur les performances d'exploitation doit être évaluée.

Ainsi, la direction du site demande aux services prenant en charge la création des formations réactives locales d'évaluer leur impact sur la disponibilité, la sûreté ou l'environnement. Il ressort des échanges avec les services lors de l'inspection que cette demande d'évaluation préalable peut être démotivante de par la charge de travail qu'elle nécessite et ainsi impacter l'assiduité des services métiers aux comités de formation, ceci d'autant plus que les attendus en termes de méthodologie d'évaluation n'ont pas été transmis aux personnes concernées.

C.2 La valorisation de la participation des agents au fonctionnement du processus de gestion des compétences et de la formation

Les « comités formation » permettent, lorsqu'ils sont mis en place, la connaissance rapide des besoins en formation des agents et ensuite la création, avec l'aide de l'unité de formation production ingénierie (UFPI), de formations courtes et très ciblées. Le bon fonctionnement de ces comités en termes de détection des besoins de formation et de mise en place de formations adaptées repose beaucoup sur la participation aux comités des agents destinataires de ces formations. Une pratique mise en évidence par les inspecteurs et considérée comme positive concerne la valorisation de la participation parfois chronophage de ces agents dans leurs objectifs annuels. Le temps passé par ces agents à capitaliser les besoins et à participer à la création des formations serait ainsi reconnu et valorisé.

C.3 Les Observations de Situations de Travail (OST)

Les OST constituent une modalité, parmi d'autres, d'appréciation ou d'évaluation des compétences dans l'objectif d'habiliter ou de mettre à jour les cartographies de compétence. Les inspecteurs ont noté que vous ne répondiez pas aux critères définis par vos services centraux en termes de nombre et de qualité du contenu des OST, mais que ce sujet faisait partie de vos priorités en ce qui concerne l'amélioration des modalités d'évaluations des compétences.

* * *

Je vous demande de me faire part de vos observations et réponses concernant ces points sous 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'expression de ma considération distinguée.

L'adjoint au chef de la division de Bordeaux,

SIGNÉ PAR

Bertrand FREMAUX