

DIVISION DE DOUAI

Douai, le 20 mai 2008

DEP-Douai-0955-2008 JF/NL

Monsieur le Directeur du Centre
Nucléaire de Production d'Electricité
B.P. 149
59820 GRAVELINES

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base

CNPE de Gravelines – INB n°96 – 97 – 122

Inspection inopinée **INS-2007-EDFGRA-0007** effectuée le **5 mai 2008**

Thème : "Formation, habilitation et compétences au service Conduite"

Réf. : Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire, notamment ses articles 4 et 40.

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base prévue à l'article 4 de la loi en référence, une inspection courante annoncée a eu lieu le **5 mai 2008** au Centre Nucléaire de Production d'Electricité de Gravelines sur le thème "Formation, habilitation et compétences au service Conduite".

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.

SYNTHESE DE L'INSPECTION

L'objectif de cette inspection était d'apprécier les conditions dans lesquelles le CNPE procède à la gestion des compétences des agents qui assure le pilotage des réacteurs sous les angles :

- de l'identification des besoins de compétence,
- de la définition des programmes de formations nationales et locales,
- du processus de gestion des habilitations.

Cette inspection, qui s'est déroulée en salle, a permis d'examiner les effectifs à venir, les moyens mis en œuvre pour évaluer et développer les compétences et assurer la formation, la traçabilité de la formation et de l'habilitation et la prise en compte des écarts dans la définition du programme local de formation.

.../...

L'impression globale qui ressort de cette inspection est que le site sera confronté à un nombre important de départs dans les années à venir. Les effectifs des équipes de conduite seront en régression, tout en restant conforme au minima imposé par les services centraux d'Edf alors que le nombre d'agents stagiaires (pépinière) sera en forte augmentation. Quant au nombre de formateurs expérimentés délivrant les formations sur site, il est également en diminution.

Le site a connaissance de ces difficultés et met en place une organisation permettant d'y pallier. En effet, plusieurs bonnes pratiques ont été notées permettant notamment au site d'évaluer et de maintenir les compétences des agents, de tenir compte des départs, d'améliorer la formation des agents, de prendre en compte le retour d'expérience dans la définition des programmes de formation. Toutefois, dans la mesure où ces bonnes pratiques sont en cours de mise en application, les inspecteurs n'ont pas été en mesure d'en apprécier l'état d'avancement.

Le site a connaissance de ces difficultés et met en place une organisation permettant d'y pallier. En effet, plusieurs bonnes pratiques ont été notées permettant notamment au site d'évaluer et de maintenir les compétences des agents, de tenir compte des départs, d'améliorer la formation des agents, de prendre en compte le retour d'expérience dans la définition des programmes de formation. Toutefois, dans la mesure où ces bonnes pratiques sont en cours de mise en application, les inspecteurs n'ont pas été en mesure d'en apprécier l'état d'avancement.

A – Demandes d'actions correctives

A.1 – Plans type de formation

Les plans type de formation sont élaborés par population (Chef d'exploitation, Cadre technique, opérateurs ...). Ceux-ci comportent à la fois les anciens cursus de formation pour mémoire et les nouveaux cursus. Toutefois, il n'est pas aisé de comprendre l'articulation entre ces divers documents. Ce manque de clarification apparaît également dans les carnets individuels de formation (CIF) des agents.

Par ailleurs, la périodicité des recyclages n'est pas rappelée dans les CIF. Ce document n'est pas autoportant.

Demande 1

Je vous demande de clarifier les plans types de formation et de rendre plus lisible les carnets individuels de formation.

B – Demandes de compléments

B.1 – Enquête de formation

Les services conduite tracent le suivi des formations des agents dans un document sous version informatique intitulé "enquête de formation". Ce document constitue un bon outil de gestion des formations. Toutefois, il est peu exploitable dans sa forme actuelle dans la mesure où il ne permet pas d'extraire simplement les informations et de réaliser un suivi des demandes de formations à la fois nationales et locales.

Par ailleurs, ce document se substitue aux CIF des agents. En effet, la mise à jour de l'enquête de formation est plus régulière que celle des CIF dans la mesure où elle permet de suivre étape par étape l'état de réalisation de la formation. L'examen de certains CIF a permis de détecter que ceux-ci ne comportaient pas les prévisions de formation sur l'année en cours mais plutôt un bilan des années antérieures. Ceci ne permet pas aux agents et à leur hiérarchie de suivre les formations à effectuer que ce soit dans le cadre de leur habilitation initiale ou du renouvellement de celle-ci.

Demande 2

Je vous demande de me faire part de vos réflexions concernant l'opportunité d'améliorer cet outil de planification et de prévision des formations.

Je vous demande également de m'informer des modalités de mise à jour des carnets et des plans individuels de formation.

B.2 – Formateurs

Le nombre de formateurs actuellement présents sur le site est inférieur au prévisionnel. Toutefois, les inspecteurs ont noté que cette problématique est prise en compte par le site par le biais de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) process.

Vous avez notamment indiqué que plusieurs pistes sont envisagées pour pallier les éventuelles difficultés de planification des formations :

- faire appel à des agents expérimentés pour effectuer des formations à temps partiel,
- permettre à certains agents de se former sur d'autres CNPE,
- recruter des jeunes cadres qui deviendront formateurs à l'issue de leur propre formation,
- accroître les formations internes aux équipes.

Les deux derniers points peuvent dans certains cas nuire à la qualité des formations.

Demande 3

Je vous demande de me faire part de l'état de vos réflexions relatives :

- ***aux types de formation qui pourront être dispensées par des jeunes cadres peu expérimentés ou en interne aux équipes et par qui,***
- ***aux risques éventuels de la perte de qualité des formations dans le cas où les deux dernières pistes pré-citées seraient mises en oeuvre.***

B.3 – Prise en compte du retour d'expérience – formation

Les inspecteurs ont examiné des cas concrets de prise en compte du retour d'expérience suite à des événements significatifs pour la sûreté et l'impact sur les formations locales dispensées.

Ils ont constaté que les actions prévues étaient en grande majorité soldées et faisaient l'objet de l'émission ou de la mise à jour d'un document.

Etant donné le nombre important de documents émis sur le site, un risque de méconnaissance de la documentation existante est probable. Toutefois, le recours à une formation ou à une information formalisée de ces documents modifiés n'est pas systématique.

Par ailleurs, les inspecteurs ont noté que, dans certains cas, il est prévu que ces documents soient présentés dans les équipes régulièrement (par ex : la note relative au passage en stretch). Ceci constitue une bonne pratique. Cette obligation est identifiée dans le planning des activités et le document est présent en salle de commande pour que les équipes en disposent au moment opportun.

Demande 4

Je vous demande de veiller à ce que le retour d'expérience soit intégré tant que possible à des formations, informations formalisées, débats participatifs.

Par ailleurs, je vous demande de m'indiquer l'organisation mise en œuvre afin :

- d'identifier, dans le planning des activités Tem et AT, les interventions qui nécessitent une attention particulière (activités à risque, fiabilisations, risque AAR, ...),***
- d'apporter aux équipes les documents supports leur permettant d'effectuer les informations préalables aux interventions conformément au planning.***

C – Observations

C1 - Les inspecteurs ont noté qu'un des objectifs du comité DC3 (Développement des capacités et des compétences en conduite) est de se réunir trimestriellement. Cette modalité permettra un suivi plus rapproché des compétences des services.

C2 - Les inspecteurs ont également noté qu'une formation expérimentale sur le transfert du savoir-faire a été effectuée en début d'année. La mise en œuvre de cette formation a permis notamment de mettre en exergue le fait que la détection des compétences rares doit être davantage anticipée, au-delà des 6 à 12 mois avant le départ et que celle-ci doit être étendue aux départs volontaires.

C3 - Au cours de l'inspection, les obligations du Chef d'exploitation (CE) en terme d'évaluation des compétences et de suivi de la formation des agents de son équipe ont été abordées. La majorité de celles-ci figure dans un contrat de gestion spécifique au CE. Ce document permet de rappeler des obligations spécifiques au CE qui peuvent évoluer d'une année sur l'autre. Toutefois, celui-ci n'est pas exhaustif. Par exemple, il ne reprend pas l'obligation d'effectuer deux observations en situation de travail par an et par agent ou d'emmener les agents de l'équipe au chantier école avant fin 2008.

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 et actions 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.

P/Le Président de l'ASN et par délégation,
Le Chef de la Division,

Signé par

François GODIN

Copies :

- IRSN/DSR