



Division Caen

Hérouville-Saint-Clair, le 19 janvier 2007

**Monsieur le Directeur
du CNPE de Paluel
BP 48
76540 PALUEL**

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base.
Inspection n° INS-2006-EDFPAL-0010 du 9 novembre 2006
Prise en compte des facteurs organisationnels et 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^{er} décembre 1993 modifié, une inspection annoncée a eu lieu le 9 novembre 2006 au CNPE de Paluel sur le thème de la prise en compte des facteurs organisationnels et humains.

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 9 novembre 2006 visait à vérifier la prise en compte des facteurs organisationnels et humains (FOH) pour la sûreté au sein du CNPE de Paluel. Après avoir examiné les documents présentés par l'exploitant, les inspecteurs se sont rendus en salle de conduite, où ils ont pu assister à la préparation et à la réalisation d'une opération sur une armoire électrique.

Au vu de cet examen réalisé par quadrillage, l'organisation définie et mise en œuvre pour la prise en compte des facteurs organisationnels et humains semble satisfaisante. Dans ce domaine spécifique, l'inspection a permis de constater que l'exploitant avait progressé depuis les dernières visites de surveillance. Des actions sont menées autour de ces thématiques ; elles mobilisent de nombreux acteurs. Néanmoins, l'exploitant est invité à progresser dans la définition et la formalisation des missions attribuées aux correspondants facteurs humains et du référentiel de compétences associé, ainsi que dans la traçabilité des actions effectuées dans ce domaine des FOH sur le site.

... / ...

A. Demandes d'actions correctives

A.1. Formalisation des actions, missions, et compétences des correspondants facteurs humains.

Lors de l'inspection, les inspecteurs ont constaté que les lettres de mission des correspondants facteurs humains (FH) n'étaient pas encore disponibles, ce qui n'est pas conforme à votre note d'organisation des facteurs humains du CNPE datée du 2 décembre 2005 selon laquelle les correspondants FH doivent recevoir une lettre de mission de la part de leur chef de service, qui précise notamment les attendus, les priorités, le temps et les moyens à affecter. Par ailleurs, la déclinaison des missions attribuées aux correspondants FH dans les contrats individuels n'avait pas encore été réalisée. En outre, vous avez indiqué aux inspecteurs que le référentiel des compétences ainsi que le parcours de professionnalisation lié aux activités exercées par les correspondants facteurs humains n'étaient pas définis de manière formelle. Vous avez ainsi présenté l'exemple d'un correspondant "coaché" par le consultant facteurs humains du site lors de l'analyse d'un événement. Mais il n'existe toujours pas de référentiel concernant les compétences nécessaires pour l'exercice des missions de correspondant facteurs humains, malgré la demande qui vous en a été faite à chacune des trois dernières inspections précédentes sur ce thème.

Je vous demande de me transmettre les lettres de mission des correspondants facteurs humains du site, dans lesquelles vous définirez de manière claire et formalisée les attendus, actions et moyens relatifs à leurs missions, ainsi que le document de référentiel des compétences requises pour l'exercice de ces missions.

B. Compléments d'information

B.2. Réseau ECHOT et démarche signaux faibles

Vous avez fait part aux inspecteurs des difficultés ressenties et du bilan mitigé concernant le fonctionnement du réseau ECHOT en 2006. Vous avez engagé une redéfinition du rôle et du fonctionnement de ce réseau en octobre 2006. Vous avez indiqué lors de l'inspection que le nouveau fonctionnement envisagé serait basé sur la définition de thèmes attribués pour chacune des séances. Ce fonctionnement n'est pas formalisé à l'heure actuelle, mais vous avez indiqué aux inspecteurs que vous procéderiez à une formalisation du nouveau fonctionnement d'ECHOT après une période d'essai de trois séances.

Je vous demande de me faire parvenir, lorsqu'il sera disponible, le bilan réalisé à l'issue de ces trois séances d'ECHOT selon le nouveau fonctionnement, et de m'indiquer la suite que vous envisagez pour ce réseau et plus largement pour la mise en œuvre de la démarche signaux faibles sur le site.

B.3. Exploitation des informations remontées lors des visites sur le terrain

Vous avez indiqué aux inspecteurs que vous réalisiez de nombreuses visites de terrain, de manière à vérifier l'état des installations, la prise en compte des règles applicables sur le terrain, et l'accompagnement des exigences. Vous avez également indiqué que ces visites n'étaient pas toutes tracées dans la base de données "partage terrain". Enfin, vous avez également précisé que l'exploitation de ces informations et faits n'était pas encore mise en œuvre.

Je vous demande de m'informer de la démarche que vous envisagez de mettre en œuvre pour exploiter les faits et informations issus du "partage terrain", et les modalités de contrôle que vous comptez mettre en place pour vous assurer que l'ensemble des visites sera tracé. Je vous demande également de me préciser les dispositions que vous prenez de manière à vous assurer que les moyens et ressources nécessaires à la réalisation de ces visites soient suffisants.

C. Observations

C.4. Les inspecteurs ont relevé en tant que bonnes pratiques les points suivants :

- ➔ la meilleure prise en compte des facteurs organisationnels et humains au sein de l'organisation du site ;
- ➔ l'organisation des journées culture sûreté (JCS), et notamment la manière dont ces journées sont exploitées. Elles sont vues par les managers comme faisant partie intégrante de la démarche signaux faibles, et permettent la collecte d'information ascendante, cette dernière étant ensuite exploitée ;
- ➔ la mise en œuvre du programme performance humaine (PPH), et les nombreuses actions réalisées en conséquence, qui vont dans le bon sens vis-à-vis de la sûreté (préjob briefing, minute d'arrêt, etc.)

C.5. Des actions seront à mettre en œuvre pour maintenir les efforts menés dans les années précédentes concernant la communication opérationnelle.

* * *

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 chef de division,
l'adjoint,

signé par
Hubert SIMON

