

Bordeaux, le 17 octobre 2014

Référence courrier : CODEP-BDX-2014-046798

Monsieur le directeur du CNPE de Civaux

Référence affaire : INSSN-BDX-2014-0129

**BP 64
86320 CIVAUX**

Objet : Inspection n° INSSN-BDX-2014-0129 des 17 et 18 septembre 2014 - FOH, compétences, habilitations, formations

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 17 et 18 septembre 2014 au centre nucléaire de production d'électricité (CNPE) de Civaux 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 17 et 18 septembre 2014 portait sur l'organisation mise en œuvre par la centrale nucléaire de Civaux 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 « Instrumentation, Automatismes et Essais » et « 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 de Civaux, ainsi qu'une mobilisation soutenue des services « Instrumentation, Automatismes et Essais » et « 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 également souligné la création d'un service formation intégré au sein de l'organisation du site.

Toutefois, les échanges tenus lors de l'inspection n'ont pas permis aux inspecteurs d'évaluer totalement l'efficacité de la méthodologie utilisée par vos services pour estimer en nombre et en niveau des compétences requises dans chaque domaine d'activité. 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 suffisant et en qualité de contenu satisfaisants, pour apprécier ou évaluer les compétences mises 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 l'efficacité de la méthodologie utilisée par vos services pour estimer en nombre et en niveau des compétences requises dans chaque domaine d'activité. 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 inspecteurs 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 préciser et de formaliser la méthodologie que vous utilisez pour définir en nombre et en niveau les compétences requises pour chaque domaine. Vous lui transmettez votre analyse des conséquences du non-respect de ces cibles et lui ferez part de mesures mises en œuvre afin de pallier à ces éventuelles situations.

Formation aux observations de situation 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. Ces OST sont réalisées principalement par les managers. Vos représentants ont indiqué qu'il n'existe pas de formation spécifique à l'OST pour les managers.

A.2 L'ASN vous demande de mettre en place une formation spécifique sur la réalisation d'OST.

B. Compléments d'information

Décision incendie

La décision incendie n° 2014-DC-0417 de l'Autorité de sûreté nucléaire du 28 janvier 2014 relative aux règles applicables aux installations nucléaires de base (INB) pour la maîtrise des risques liés à l'incendie a été homologuée par l'arrêté du 20 mars 2014. Elle impose que toute action de lutte contre l'incendie, sur appel ou alarme, devra être effectuée au minimum en binôme afin d'assurer l'efficacité de la mission (cf. Article 3.2.2-1). Vos représentants n'ont pas été en mesure de présenter aux inspecteurs l'organisation mise en place, au sein du service « conduite », pour répondre à cette nouvelle exigence applicable depuis la fin du premier semestre 2014.

B.1 L'ASN vous demande de lui transmettre la note décrivant l'organisation mise en œuvre afin de respecter la nouvelle exigence relative au grément de l'équipe de première intervention intégrée dans la décision incendie de l'ASN du 28 janvier 2014.

Comité de formation

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. 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. Il ressort des interviews menées auprès de différents agents du site, que ces comités sont malgré tout peu connus et que leurs conclusions ne sont pas communiquées aux agents.

B.2 L'ASN vous demande de lui présenter l'organisation que vous mettrez en place afin de rendre plus participatif ces comités de formation auprès des agents de terrain.

Déclinaison du processus cartographie

Lors des échanges, il est apparu que le service « conduite de projet » ne disposait pas de cartographie des compétences clairement établie. Vos représentants ont indiqué que cette démarche était en cours.

B.3 L'ASN vous demande de lui communiquer dès sa finalisation la cartographie des compétences du service « conduite de projet ».

Évaluation en compétence

Les inspecteurs ont noté que l'évaluation en compétence des agents entre sections d'un même service n'était pas menée et enregistrée de manière homogène.

B.4 L'ASN vous demande de vous positionner sur la pertinence d'homogénéiser l'évaluation en compétence des agents au sein de chaque service.

Simulateur

Le simulateur est un outil largement employé pour former notamment les agents du service « conduite ». Le simulateur représente à l'échelle 1 une salle de commande. Il évolue au fil du temps pour représenter au mieux le réacteur de référence en prenant en compte les différentes modifications matérielles installées. Toutefois, il n'évolue pas au même rythme que les réacteurs dont il est censé être la représentation exacte. Lors de chaque session de formation vous présentez aux stagiaires les différences entre les réacteurs et le simulateur. Vos représentants ont indiqué aux inspecteurs que des modifications relativement lourdes devaient être réalisées, mais ils n'en connaissaient pas l'échéance.

B.5 L'ASN vous demande de lui présenter un planning de remise en cohérence du simulateur avec son réacteur de référence qu'il est censé représenter. Vous justifierez les délais annoncés.

C. Observations

C.1 La valorisation de la participation des agents au fonctionnement du processus de gestion des compétences et de la formation

Les inspecteurs ont constaté que le temps parfois important passé par les agents pour contribuer au bon fonctionnement du processus de gestion des compétences et de la formation était valorisé au travers de leurs objectifs annuels.

C.2 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 compétences. 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