

Bordeaux, le 27 novembre 2014

Référence courrier : CODEP-BDX-2014-051417

**Monsieur le directeur du CNPE de Golfech**

Référence affaire : INSSN-BDX-2014-0226

**BP 24  
82401 VALENCE D'AGEN CEDEX**

**Objet :** Inspection n° INSSN-BDX-2014-0226 du 6 novembre 2014 – compétences et 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 le 6 novembre 2014 au centre nucléaire de production d'électricité (CNPE) de Golfech 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 du 6 novembre 2014 portait sur l'organisation mise en œuvre par la centrale nucléaire de Golfech 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 de la section « électricité » et des services « sûreté qualité » 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 Golfech. Les inspecteurs ont noté la création de trois 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) intégrée au sein du service formation du CNPE de Golfech, de formations courtes et très ciblées en fonction des besoins identifiés, notamment grâce à l'aide des référents techniques détachés à temps plein de certains services pour s'occuper de la formation et la transmission de connaissances.

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.

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 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 formaliser la méthodologie que vous utilisez pour estimer en nombre et en niveau les compétences requises pour chaque domaine. Vous lui transmettez votre analyse des conséquences d'un non-respect de ces cibles et l'informerez des actions mises en œuvre afin de pallier ces éventuelles situations.**

### **Mise à jour du système documentaire**

Vous avez indiqué aux inspecteurs avoir mis en place un service formation depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. La création de ce service intégré au sein de l'organisation du site et regroupant des agents de l'UFPI et du CNPE s'inscrit directement dans le programme « compétences » initié par vos services centraux.

Les échanges tenus lors de l'inspection ont permis aux inspecteurs d'apprécier les changements d'organisation entrepris afin d'atteindre les objectifs fixés par le programme « compétences ». Cependant il a été constaté qu'un travail important de mise à jour de vos notes d'organisation devait être entrepris afin que celles-ci reflètent l'organisation en place au sein du CNPE de Golfech.

**A.2 L'ASN vous demande de mettre à jour vos notes d'organisation relatives aux thématiques de la formation et des compétences afin qu'elles soient cohérentes avec l'organisation que vous avez mis en place depuis le 1er juillet 2013.**

## **B. Compléments d'information**

### **Commissions « développer les compétences »**

Votre organisation en ce qui concerne la gestion des compétences prévoit la tenue quatre fois par an de commissions intitulées « développer les compétences ». À la différence des comités de formation, créés pour notamment recenser les besoins en formation, ces commissions sont utiles pour gérer l'aspect organisationnel autour du développement des compétences au sein du CNPE de Golfech. Vous avez indiqué qu'un correspondant « compétences » était présent dans chaque service du CNPE.

Les inspecteurs ont consulté les comptes rendus de trois des quatre réunions qui se sont tenues en 2014. Il a été fait le constat que certains services n'avaient pas été représentés à plusieurs de ces réunions sans qu'une explication sur leur non présence ne soit donnée.

**B.1 L'ASN vous demande de lui indiquer les mesures organisationnelles que vous comptez prendre afin de veiller à ce que chaque service soit représenté lors de ces commissions.**

### **Déclinaison du processus cartographie**

Les inspecteurs ont constaté que la réalisation des cartographies des compétences n'avait pas été initiée dans l'ensemble des services du CNPE de Golfech. En effet, la section « électricité » ainsi que les services « ingénierie, projets et planification » et « protection de site » ne disposaient pas de cartographie des compétences clairement établie le jour de l'inspection. Vos représentants ont indiqué que cette démarche était en cours. De plus, le développement d'un logiciel de création de cartographie de compétence par vos services centraux vous permettra à la fois d'harmoniser la méthodologie de réalisation des cartographies entre les services et de finaliser celles non formalisées à ce jour.

**B.2 L'ASN vous demande de l'informer des échéances de réalisation des cartographies manquantes et de lui communiquer ces documents dès leur finalisation.**

### **Évaluation en compétence**

Les inspecteurs ont noté que l'évaluation en compétence des agents entre sections du service « automatisme - électricité » n'était pas menée et enregistrée de manière homogène. En effet, la manière de réaliser les observations des gestes professionnels est laissée à la main des chefs de section alors que dans d'autres services une trame de réalisation de ces observations est proposée.

**B.3 L'ASN vous demande de vous positionner sur la pertinence d'homogénéiser l'évaluation en compétence des agents au sein de chaque service.**

### **Application de la démarche "Systematic approach to training" (SAT)**

Les inspecteurs ont noté que vous participez activement au développement de la démarche SAT proposée par vos services centraux. Cette démarche vise à identifier toutes les compétences inhérentes à un métier afin d'identifier les moyens à mettre en œuvre pour parvenir à ce niveau de compétence.

Ainsi vous avez appliqué cette démarche au métier de « technicien au service conduite ». Ceci vous a amené à identifier 25 gestes professionnels complémentaires aux 480 déjà recensés par vos services centraux. Vous avez indiqué que l'identification des formations complémentaires pour prendre en compte l'ensemble de ces gestes professionnels était en cours en collaboration avec vos services centraux.

Vos représentants ont par ailleurs indiqué que cette démarche serait appliquée à d'autres métiers d'intervention.

**B.4 L'ASN vous demande de lui communiquer la liste des 25 gestes complémentaires que vous avez identifiés pour le métier « technicien au service conduite » et de lui indiquer, en précisant les échéances, les formations retenues qui permettront d'y répondre.**

**B.5 L'ASN vous demande de lui préciser les échéances de mise en œuvre de la démarche SAT à l'ensemble des métiers que vous aurez identifiés.**

### **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.

**B.6 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.**

### **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). Les discussions menées avec l'un des représentants du service « conduite » n'ont pas permis de connaître les évolutions mises en place dans votre organisation pour répondre à cette nouvelle exigence applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**B.7 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.**

### **C. Observations**

Néant.

\* \* \*

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