

DIVISION D'ORLÉANS
CODEP-OLS-2010-007547

Orléans, le 10 février 2010

Monsieur le Directeur du Centre Nucléaire de
Production d'Electricité de CHINON
BP 80
37420 AVOINE

OBJET : Contrôle des installations nucléaires de base
CNPE de Chinon – INB n°107/132
Inspection n°INS-2010-EDFCHB-0003 du 26 janvier 2010
« Formation, compétences et habilitations »

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de la surveillance des installations nucléaires de base prévue à l'article 40 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006, une inspection courante a eu lieu le 26 janvier 2010 au CNPE de Chinon sur le thème « Formation, compétences et habilitations ».

Suite aux constatations faites à cette occasion par les inspecteurs, 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 26 janvier 2010 portait sur le thème « formation, compétence et habilitation ». L'organisation et les dispositions mises en œuvre par le CNPE de Chinon pour assurer la gestion des compétences ont été contrôlées à travers un examen documentaire et des entretiens. Les inspecteurs se sont également rendus au simulateur de conduite afin d'évaluer son rôle dans la formation et l'habilitation des agents.

L'équipe d'inspection a jugé que le suivi de cette thématique sur le CNPE de Chinon mérite des améliorations. L'outil informatique utilisé pour suivre les effectifs du CNPE et anticiper le renouvellement du personnel n'est pas suffisamment précis. Les entretiens annuels individuels ont été réalisés de manière partielle en 2009. De plus, pour les services Mécanique et UFPI (exploitation du simulateur de conduite), les inspecteurs ont noté un déficit de personnels.

.../...

A. Demandes d'actions correctives

Outil informatique de suivi de la GPEC

Les inspecteurs se sont fait présenter l'outil utilisé dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du CNPE de Chinon. Cet outil, de type tableur informatique, liste nominativement les agents des services, et y figurent leurs date d'arrivée dans le service, date prévisionnelle de départ, ainsi que des précisions sur leur statut (détachement syndical, arrêt maladie, détachement sur un projet de site, agent en formation). Enfin, une page du tableur synthétise l'effectif total du service, semestre par semestre sur les six années à venir.

Les inspecteurs ont bien noté que l'outil permet de connaître l'effectif total théorique du service, mais il ne calcule pas le nombre d'agents qui y sont réellement en activité. En effet, un agent en congé de type « Compte Epargne Temps » d'une durée de douze mois avant un départ en inactivité ou un agent en détachement sur un projet de site compte dans l'effectif total de son service, sans travailler pour son compte. Le chiffre renvoyé par l'outil GPEC ne reflète donc pas la réalité du nombre d'agents effectivement disponibles pour les activités du service. Cette information, pourtant essentielle, n'est pas accessible directement.

Pour chacun des métiers inspectés, l'effectif total annoncé par l'outil informatique a toujours été très supérieur à l'effectif réel du service.

Les inspecteurs estiment donc que l'outil, tel qu'il est utilisé à Chinon :

- ne peut servir qu'à faire une gestion comptable des ressources humaines d'un service,
- ne permet pas de prévoir pour les années à venir, le nombre d'agents réellement en activité pour les besoins du service, le chiffre annoncé par l'outil étant forcément supérieur à la réalité, ou égal dans le meilleur des cas.

Demande A1 : je vous demande de modifier votre outil informatique de gestion de la GPEC, afin qu'en plus de l'effectif théorique des services, apparaisse l'effectif réellement disponible pour la réalisation des activités propres au service.



Simulateur de conduite – Effectifs de formateurs

Les inspecteurs ont examiné la GPEC du service en charge de l'exploitation du simulateur de conduite. Cet outil a notamment pour vocation la formation, l'habilitation et le maintien en compétence des agents du CNPE au fonctionnement et à la gestion des conditions accidentelles du CNPE de Chinon.

Les inspecteurs ont examiné les ressources du service. Ils ont constaté que début 2010, seulement 13 formateurs sont habilités (toutes catégories confondues) pour une cible de service fixée à 18 au minimum, et 23 à l'optimum.

Concernant la catégorie des instructeurs du simulateur, 9 formateurs sont habilités. Pourtant, il s'avère que l'effectif cible pour cette catégorie est de 15 pour un fonctionnement normal. En conséquence, seulement 10,5 jours d'exercices au simulateur ont pu être proposés en 2009 aux agents de conduite, pour un objectif de 15 journées théoriques. De plus, le service Automatismes, pourtant très demandeur d'actions de formations au simulateur, n'a pu être accueilli.

Les inspecteurs estiment que le déficit de formation ainsi engendré peut avoir eu un impact sur la sûreté des installations dans la mesure où les agents auraient dû théoriquement être formés au simulateur à hauteur de 4,5 jours supplémentaires.

De plus, les inspecteurs ont constaté que le nombre de formateurs actuellement en cours d'habilitation ne pourra permettre d'atteindre, dans le meilleur des cas, que la cible critique du service pour les années à venir. Enfin, les nouvelles recrues de 2009 et celles prévues en 2010 sont des jeunes embauchés, n'ayant aucune expérience d'exploitation de réacteur en situation réelle, ce qui portera rapidement la proportion des jeunes embauchés à 50% de l'effectif total des formateurs. Les inspecteurs estiment que la proportion d'agents expérimentés doit être supérieure à 50% des effectifs.

Demande A2 : je vous demande de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir pour les années à venir un nombre de formateurs au simulateur compris entre l'effectif critique et l'effectif cible. Cet effectif doit être minoritairement composé d'agents inexpérimentés. Vous me ferez part des dispositions retenues, et me fournirez les effectifs prévus en conséquence, en me précisant le ratio d'agents n'ayant pas un passé d'exploitant.

Demande A3 : je vous demande de m'informer des actions de formation prévues en 2010 au simulateur pour les services du CNPE autres que la conduite, notamment les automaticiens et les ingénieurs sûreté.



Compétences des agents de conduite - suivi des gestes rares

Les « gestes rares » désignent les actions sensibles pour la sûreté et très peu souvent réalisées par un agent dans une carrière. Aux services de conduite, la divergence du cœur d'un réacteur en est un exemple.

Afin de garantir la réalisation de ces activités « rares » avec un niveau de sûreté optimal, les agents de la conduite doivent maintenir leur niveau de compétence par la pratique. Le simulateur de conduite permet cet entraînement régulier.

Les inspecteurs ont donc questionné les services de conduite afin de connaître l'organisation garantissant un niveau de compétence suffisant sur ces activités. Il s'avère que le suivi de la réalisation des gestes rares est tracé, pour chaque agent de conduite, dans une application informatique. Le cadre technique de chacune des équipes de conduite est chargé de son renseignement.

Les inspecteurs ont jugé très favorablement le fonctionnement et les possibilités offertes par cette base de données.

Cependant, ils ont relevé que celle-ci n'est pas à jour, le renseignement de la base n'étant pas toujours exhaustivement réalisé par les cadres techniques qui en ont la charge, notamment lors de la gestion d'incidents qui, paradoxalement, demandent la mise en œuvre de ces gestes rares. De plus, cette base de données est insuffisamment exploitée. En effet, à chaque renouvellement d'habilitation d'un agent de la conduite, son hiérarchique imprime une extraction de cette base de données des gestes rares et l'insère dans le dossier de l'agent. Mais les informations qui y sont contenues ne sont pas utilisées pour planifier un entraînement sur simulateur pour un geste rare que l'agent n'aurait pas réalisé depuis plusieurs années.

Demande A4 : je vous demande d'organiser le maintien de compétence des agents de la conduite pour ce qui concerne la réalisation des « gestes rares », la base informatique présentée aux inspecteurs apparaissant d'ailleurs comme un excellent moyen d'y parvenir si elle bien renseignée de façon exhaustive sur tous les quarts.

∞

Entretien individuel annuel

Le manuel d'assurance qualité de la Direction de la Production Nucléaire d'EDF (DPN) vous impose :

« Chaque agent a, au moins, un entretien annuel formalisé avec son manager, pour faire le point de ses progrès et de ses besoins de développement de compétences potentielles. Il prend les dispositions compensatoires nécessaires : remise à niveau, compagnonnage, réduction du champ d'habilitation, suspension d'habilitation ».

Les inspecteurs ont examiné le processus d'entretien annuel dans les services. A cette occasion, ils ont constaté que cet entretien n'a pas eu lieu au cours des douze derniers mois pour 70% des effectifs des services de conduite, et entre 100 et 65% (selon la section) des agents du service mécanique. De plus, en 2008, seuls 80% des effectifs de la conduite ont effectivement bénéficié de cet entretien.

Le retard accumulé en 2009 s'explique, selon vos services, par un contexte d'arrêts de tranches perturbant et un contexte social qui n'aurait pas permis de tirer tout le bénéfice attendu de ces entretiens.

A noter que les agents du service Automatismes et Essais ont, quant à eux, tous eu un entretien individuel depuis moins d'un an.

Demande A5 : je vous demande de faire procéder à ces entretiens avant le début de la prochaine campagne d'arrêts pour tous les agents du CNPE. Vous me tiendrez informé de l'effective réalisation de ces entretiens qui revêtent une importance majeure pour la sûreté, la sécurité / radioprotection, et la protection de l'environnement.

∞

B. Demandes de compléments d'information

Service Mécanique – GPEC de la section Travaux

Les inspecteurs ont interrogé le chef de service délégué du service « Mécanique », et le chef de sa section « Travaux ». En 2010, six agents quitteront la section (départ en inactivité, mutation), portant ainsi l'effectif à 21 agents pour une cible à 24. En effet, aucun recrutement n'est engagé pour cette année. Fin 2011, les effectifs pourraient baisser jusqu'à 19 agents si aucun recrutement n'est réalisé.

En conséquence, outre la répartition de la charge de travail sur moins d'agents, les inspecteurs ont, par exemple, noté que pour l'année 2010 les tours d'astreinte seront répartis sur 5 chargés de travaux de moins par rapport à 2009.

L'analyse de la GPEC, fournie après la synthèse de l'inspection, laisse à penser aux inspecteurs qu'au-delà du nombre d'agents de la section, ce sont également les compétences de la section qui peuvent être fragilisées, puisque les arrivées d'agents se font sans période de recoupement ni de formation suffisante.

Demande B1 : je vous demande d'expliquer la situation constatée par les inspecteurs. Je vous demande également de me dresser un état des lieux précis et commenté des effectifs de la section « Travaux » du service « Mécanique », pour les années à venir. Les modalités de formation et d'accompagnement des nouveaux arrivants me seront également présentées, et mises en perspective avec les dates de départ des agents qu'ils remplacent (temps de recoupement, délai d'habilitation, etc). Enfin, vous voudrez bien m'informer des raisons pour lesquelles aucun recrutement n'est prévu dans cette section en 2010 malgré les nombreux départs prévus, et des mesures prises afin de palier ce déficit qui apparaîtra d'autant plus important que la campagne des arrêts de réacteurs 2010 prévoit beaucoup d'activités de maintenance.

∞

Effectifs du CNPE de Chinon – agents en formation

L'effectif total du CNPE de Chinon était de 1281 agents au jour de l'inspection. A cette même date, parmi ces agents, 128 agents étaient en position de « pépinière », c'est à dire en formation, soit 10% de l'effectif total du CNPE.

Les inspecteurs ont demandé à ce que leur soit présenté, pour les dix dernières années, l'évolution de l'effectif total du CNPE et de la proportion d'agents en formation. Ces informations n'ont pu être fournies le jour de l'inspection, car elles ne sont pas directement accessibles sur un document de synthèse.

Demande B2 : je vous demande de me fournir, pour les dix dernières années, l'évolution de l'effectif total du CNPE et de la proportion d'agents en formation.

∞

Référentiel des compétences – famille automatismes et informatique industrielle

La note D5170/NR.126 constituant le référentiel des compétences de la section ANA (Analogique) du service Automatismes (AEE) a été rédigée en 2003 sur la base du « guide d'habilitation SN Automaticiens » (qui date de 2000), avant que la note nationale D4550.03-04.3636 ne soit elle-même rédigée.

Les inspecteurs estiment qu'un examen exhaustif de la conformité de la note locale D5170/NR.126 à la note nationale D4550.03-04.3636 doit être réalisé. En effet, même si la note nationale est, elle aussi, issue du « guide d'habilitation SN Automaticiens », elle peut avoir introduit des nouvelles spécificités. De plus, la note de Chinon datant de 2003, cet examen pourra être l'occasion de réaliser une mise à jour.

Demande B3 : je vous demande de me fournir les conclusions de ce travail de comparaison de la note locale D5170/NR.126 à la note nationale D4550.03-04.3636. La mise à jour de la note locale devra également être envisagée.

∞

C. Observations

Néant.

☺

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 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 Président de l'ASN et par délégation,
L'adjoint au Chef de la Division d'Orléans

Copies :

- IRSN DSR/SEREP
- ASN/DCN

Signé par : Rémy ZMYSLONY