

DIVISION DE LYON

Lyon, le 21/05/2015

N/Réf. : CODEP-LYO-2015-019643

**Monsieur le directeur
du site nucléaire AREVA du Tricastin****26701 PIERRELATTE cedex**

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base (INB)
Identifiant à rappeler dans toute correspondance : INSSN-LYO-2015-0389 du 28 avril 2015
Thème : « Compétences, formations et habilitations »

Réf. : Code de l'environnement (articles L.596-1 et suivants)

Monsieur le directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base (INB) prévu aux articles L.596-1 et suivants du code de l'environnement, une inspection a eu lieu le 28 avril 2015 sur le site nucléaire AREVA du Tricastin sur le thème « Compétences, formations et habilitations ».

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.

SYNTHÈSE DE L'INSPECTION

L'inspection du 28 avril 2015 menée sur la plate-forme nucléaire AREVA du Tricastin portait sur le management des compétences, des formations et des habilitations. L'ASN avait pour objectif de vérifier comment ce processus mutualisé au niveau du site du Tricastin permettait d'harmoniser les pratiques des exploitants au sein des quatre directions fonctionnelles de la plate-forme. Les inspecteurs se sont tout d'abord intéressés à l'organisation en place sur le site pour la gestion des formations du personnel. Ils ont ensuite examiné la démarche relative au suivi des effectifs et des compétences. Deux exploitants ont été plus particulièrement contrôlés : EURODIF et SOCATRI.

Au regard de cet examen, les inspecteurs considèrent que le processus mutualisé de gestion des formations est globalement satisfaisant. Ils ont toutefois constaté que la mise en place annoncée d'un outil mutualisé de gestion des compétences n'avait pas progressé. La présence du centre de services partagés de la formation ainsi que celle de responsables des ressources humaines (RRH) au sein des directions fonctionnelles apportent un réel support aux entités. Toutefois, l'estimation du nombre et du niveau des compétences requises pour effectuer les activités reste à préciser et l'harmonisation des moyens, entre exploitants et entités, est à poursuivre, notamment pour garantir les niveaux de compétence lors des mobilités ou des échanges de ressources.

A. DEMANDES D'ACTIONS CORRECTIVES

Le suivi des habilitations

L'inspection des 4 et 5 septembre 2013 de récolement de l'inspection de revue de juin 2012 avait soulevé des questions sur le suivi des formations et des habilitations. L'ASN avait demandé à AREVA de mettre en place un outil de suivi des habilitations des personnels.

Dans sa réponse, AREVA avait précisé que dès 2014, un travail serait engagé pour la rédaction et la mise en place d'un processus unifié de gestion des habilitations de l'ensemble du personnel de la plate-forme. Par ailleurs, cette position a été appuyée par des objectifs opérationnels définis dans le plan d'action Tricastin 2016 pour lesquels une cible 2014 indique : « *Poursuivre l'harmonisation de la gestion des habilitations métiers* ».

Lors de l'inspection du 28 avril 2015, les inspecteurs ont constaté que le suivi des habilitations restait à la charge des exploitants sans qu'aucun outil de gestion mutualisé n'ait été mis à leur disposition. AREVA a expliqué aux inspecteurs que des réflexions et des actions étaient en cours mais qu'elles n'avaient pas encore abouti.

Demande A1 : Je vous demande d'avancer dans votre démarche de mise en place de l'outil de suivi des habilitations des personnels, mutualisé au niveau de la plate-forme AREVA du Tricastin. Vous transmettez à l'ASN l'échéancier associé. A défaut, vous veillerez à ce que chaque exploitant dispose d'un outil opérationnel et fiable.

B. DEMANDES DE COMPLEMENTS D'INFORMATION

La gestion des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du site du Tricastin s'appuie sur un outil national AREVA appelé l'observatoire des métiers. Mis en œuvre sur la plate-forme du Tricastin, il répertorie l'ensemble des effectifs présents sur le site par sous-domaines (115 sous-domaines identifiés pour le site du Tricastin en 2013) ainsi que les projections d'effectifs nécessaires pour les trois années à venir.

Les inspecteurs ont relevé que les sous-domaines correspondaient à des métiers et non à des compétences. Or, certaines compétences ne sont pas spécifiques à un métier et les personnels dont le métier appartient à un sous-domaine n'ont pas nécessairement tous, les mêmes compétences.

Enfin, lors de l'inspection, il a été précisé que certaines compétences « rares » seraient appelées à être mutualisées (c'est le cas du référent au risque amiante ou de certains radioprotectionnistes). Dans ce cadre, l'observatoire des métiers, tel qu'il a été présenté lors de l'inspection, ne permet pas d'identifier ces compétences.

Par ailleurs, la quantification des besoins pour les métiers ou les fonctions mutualisés (radioprotectionnistes, conseiller à la sécurité du transport, critiqueur) a été présentée dans sa globalité. Les inspecteurs considèrent qu'il faudra définir pour chacun des exploitants, les effectifs requis afin de pouvoir anticiper les évolutions d'effectifs du fait de la mutualisation.

Demande B2 : Je vous demande de me démontrer que l'observatoire de métiers d'AREVA, permet une GPEC efficace pour le site du Tricastin et les exploitants du site.

Demande B3 : Je vous demande d'explicitier les modalités de suivi des compétences mutualisées ou appelées à être mutualisées, ainsi que leur gestion en terme qualitatif et quantitatif, en veillant à identifier les besoins au sein de chacun des exploitants.

Demande B4 : Je vous demande de décrire et de formaliser le cas échéant, l'identification des compétences « rares » et de m'explicitier comment elles sont intégrées à la GPEC et dans les éventuels plans de succession.

Les évaluations des compétences

A la lecture d'un compte-rendu d'entretien annuel, les inspecteurs ont remarqué que l'évaluation des compétences se faisait sur des compétences génériques comme l'adhésion aux procédures et non sur des compétences spécifiques au métier de la personne.

Demande B5 : Je vous demande de me préciser comment le niveau de compétence des personnes non cadres est établi à l'issue de l'entretien annuel et la manière dont ces évaluations sont intégrées à la gestion des compétences du site.

Lors de l'inspection, il a été indiqué que pour le personnel non cadre, l'évaluation des compétences était réalisée annuellement lors de l'entretien annuel. La démarche d'entretien annuel du personnel non cadre, se fait à travers une grille uniformisée. Néanmoins, l'organisation ne semble pas permettre de garantir l'homogénéité des évaluations de compétences, entre managers et entre exploitants.

Demande B6 : Je vous demande de m'explicitier les modalités vous permettant de garantir l'homogénéité dans l'évaluation des compétences des personnels non cadres par les différents exploitants.

C. OBSERVATIONS

C4. A la lecture d'un livret de professionnalisation relatif au poste de pilote à EURODIF Production, les inspecteurs ont constaté que les prérequis à l'arrivée dans le poste n'étaient pas indiqués. A noter qu'une demande similaire avait été faite à la suite de l'inspection du 3 septembre 2014.

C4. Lors de l'évaluation du processus PS3 relatif à la gestion et au développement des ressources humaines, deux indicateurs de fonctionnement ou de performance sur six concernent la formation : le taux d'absentéisme global sur les sessions de formation et le taux d'avancement du plan de formation Tricastin en heures. Ces indicateurs, bien que pertinents, ne suffisent pas à apprécier la performance du processus d'élaboration du plan de formation et plus largement celle du management des compétences.

Vous voudrez bien me faire part de vos observations et réponses concernant ces points dans un délai de deux mois, sauf mention contraire.

Pour les engagements que vous seriez amenés à prendre, je vous demande de bien vouloir les identifier clairement et d'en préciser, pour chacun, l'échéance de réalisation. Dans le cas où vous seriez contraint par la suite de modifier l'une de ces échéances, je vous demande également de m'en informer.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

L'adjoint au chef de la division de Lyon de l'ASN,

Signé par

Richard ESCOFFIER