

Caen, le 07 avril 2021

**Référence courrier : CODEP-CAE-2021-017040**

**Monsieur le Directeur  
de l'établissement Orano Recyclage  
de La Hague  
BEAUMONT-HAGUE  
50 444 LA HAGUE CEDEX**

**Objet :** Contrôle des installations nucléaires de base  
**Thème :** ORANO Recyclage, site de La Hague, INB n° 117  
**Code :** Inspection n° INSSN-CAE-2021-0105 du 10/03/2021  
Conduite

**Références :** Code de l'environnement, notamment son chapitre VI du titre IX du livre V.

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) concernant le contrôle des installations nucléaires de base en référence, une inspection inopinée a eu lieu le 10 mars 2021 à l'établissement ORANO Recyclage de La Hague sur le thème de la conduite des installations.

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 10 mars 2021 a concerné la thématique de la conduite dans l'atelier R4<sup>1</sup>.

Les inspecteurs ont examiné pendant cette inspection le gréement des équipes en salle de conduite ainsi que les formations des opérateurs. Le gréement des équipiers du groupe locale d'intervention (GLI), ainsi que les formations des personnes pouvant être nommées aux différents postes ont également fait l'objet d'un examen.

Par sondage, les cahiers de quart de l'atelier R4 ont été examinés sur une période allant de juin 2020 à ce jour.

---

<sup>1</sup> R4 : atelier de purification du Pu, conversion en PuO<sub>2</sub> et de conditionnement du PuO<sub>2</sub> (UP32-800– INB 117)

Au vu de ces examens par sondage, l'organisation définie et mise en œuvre sur le site apparaît perfectible. Même si les inspecteurs n'ont pas constaté d'écarts dans l'adéquation des effectifs aux configurations de l'installation, des actions correctives seront à mener notamment quant au suivi de la formation des opérateurs et des équipiers GLI.

## **A Demandes d'actions correctives**

### **A.1 Groupe Local d'intervention (GLI) : formations**

La décision n°2014-DC-0417 de l'Autorité de sûreté nucléaire<sup>2</sup> dispose que :

• Article 3.2.2-3 Afin de s'assurer de l'efficacité de l'organisation des équipes d'intervention et de leurs aptitudes opérationnelles, l'exploitant teste régulièrement, par des exercices :

- les méthodes d'intervention, consignes, plans et notes d'organisation visant au rétablissement du fonctionnement normal de l'INB ou, à défaut, à l'atteinte et au maintien d'un état sûr de celle-ci, en cas d'incendie ;

- l'utilisation des moyens d'intervention et à l'évacuation du personnel ;

- l'appel et l'accueil des moyens de secours extérieurs.

Les modes opératoires d'intervention prennent en compte le risque de dissémination de substances radioactives ou dangereuses susceptibles de porter atteinte, en cas d'incendie, aux intérêts mentionnés à l'article L. 593-1 du code de l'environnement.

• Article 3.2.2-4 Un nombre suffisant de personnes disponibles est désigné pour faire partie des équipes d'intervention et de lutte contre l'incendie. Elles sont formées et entraînées régulièrement, selon un programme annuel adapté à l'exercice de leurs missions.

Dans la procédure intitulée Groupe Local d'Intervention GLI (procédure ELH-2006-011304, version 6 du 13 novembre 2020), l'exploitant indique que : « les chefs d'installation, après analyse, mettent en place une équipe de salariés formés, immédiatement mobilisables pour une première intervention en cas d'événement mettant en cause la sécurité des personnes ou des biens, dénommée Groupe Local d'Intervention (GLI) ».

Dans cette procédure, il est mentionné les missions du GLI ainsi que les périmètres d'intervention des trois types de GLI. Dans le paragraphe 7, il est également indiqué la composition de chaque GLI, à savoir :

« - un chef de GLI situé en salle de conduite. Ce rôle de chef de GLI, pour les équipes postées, est assuré par le chef de quart ou son remplaçant désigné ;

- deux assistants dénommés GLI1 et GLI2 avec une répartition des rôles comme suit :

\* le GLI1 assure la mission de reconnaissance en local, la sécurisation de la zone ou les premiers gestes de secours ;

\* le GLI2 assure l'accueil, le guidage de la PSM<sup>3</sup>, puis la surveillance des filtres du Dernier Niveau de Filtration (DNF) en cas d'incendie.

---

<sup>2</sup> Décision 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, homologuée par arrêté le 20 mars 2014.

<sup>3</sup> PSM : Protection du Site et de la Matière

*La liste nominative de l'ensemble des salariés de l'équipe autorisés à composer le GLI est établie par le chef de quart en début de poste.*

*Seuls les salariés ayant suivi les formations exigées au paragraphe 8 de cette procédure et disposant d'une bonne connaissance de leurs installations peuvent occuper une fonction de chef de GLI ou GLI1. Les formations « Sauveteur Secouriste du Travail » et « bases de l'incendie » ne sont pas un préalable pour assurer la mission de GLI2. »*

Or, les inspecteurs ont constaté que dans le paragraphe 8 susmentionné, les entraînements ne sont pas indiqués (ils sont en fait mentionnés dans le paragraphe 9). De plus, les formations minimales pour pouvoir être nommé GLI2 dans un premier temps, puis GLI1 dans un second temps ne sont pas explicitement indiquées. Il n'est donc pas possible de savoir à quel moment de sa formation un salarié peut être désigné GLI2 ou GLI1.

La notion de « bonne connaissance de leurs installations » n'apparaît que pour le GLI1 et non le GLI2. Or l'exploitant a expliqué aux inspecteurs que la personne désignée GLI1 devait avoir également une bonne connaissance du procédé de l'installation, en plus d'une bonne connaissance géographique des bâtiments de l'atelier. La personne désignée GLI2, dont le rôle est d'assurer l'accueil et le guidage de la PSM, n'a pas besoin d'avoir une connaissance aussi détaillée du procédé que le GLI1 mais doit impérativement connaître physiquement l'installation.

Enfin, les périodicités avec lesquelles les formations et les entraînements doivent être renouvelés ne sont pas indiquées dans la procédure.

**Je vous demande de préciser dans votre procédure les prérequis indispensables pour assurer la fonction de GLI1 et de GLI2, tant en termes de formations que d'entraînements. Je vous demande de bien distinguer les compétences que doit avoir un GLI1 par rapport à un GLI2 et de préciser la méthodologie de traçabilité retenue pour assurer un suivi rigoureux de ces prérequis.**

**Je vous demande également de préciser les périodicités de recyclage pour chaque formation et entraînement.**

## **A.2 Groupe Local d'intervention (GLI) : maintien en fonction**

Toujours dans cette procédure, il est indiqué dans le paragraphe 9.1 « Principe de suivi des exercices incendie » que : «  *parmi les types d'exercices décrits au sein de la procédure 2004-14930, chaque secteur doit pouvoir attester en fin de chaque année à la participation de tous les opérateurs susceptibles d'occuper la fonction de GLI à plus d'un exercice (soit à minima 2).*

*Cette comptabilité par opérateur doit être assurée par des fichiers de suivi et faire ainsi apparaître toutes les actions initiées sur l'Établissement AREVA NC – La Hague pour renforcer et entretenir les connaissances et compétences des opérateurs. Seront ainsi recensées concernant les entraînements vis-à-vis du risque d'incendie :*

*- Les séances d'auto entretien des connaissances, pilotées par chaque secteur industriel et dont l'engagement est d'une séance par opérateur et par an (visant le périmètre d'intervention).*

*- Les exercices avec « PC Restreint », pilotés par chaque atelier et dont l'objectif est d'un exercice de ce type par atelier de chaque UO et par an.*

- Les exercices hebdomadaires, pilotés par les ISE. L'objectif interne visé est d'environ une trentaine d'exercices à l'année sur les différents bâtiments.
- Les exercices de « mobilisation du GLI » décrits au § 4.2 de la procédure 2004-14930 et pilotés par chaque secteur industriel. Ce type d'exercices a donc été créé en complément en vue de faciliter l'entraînement des opérateurs susceptibles d'être nommés GLI et ainsi pouvoir rendre davantage autonome les secteurs industriels sur ce sujet.»

Les inspecteurs ont pu consulter le tableau des séances d'auto-entretien et de participation aux exercices pour l'ensemble des agents de l'atelier R4 en 2020.

Les sessions d'auto-entretien ont bien été réalisées pour l'année 2020. Cependant, une partie de l'équipe n°4 et l'ensemble de l'équipe n°5 n'ont pas réalisé d'exercices pour l'année 2020. Pour les autres agents, à part un opérateur de l'équipe n°3, un seul exercice était indiqué comme étant réalisé dans ce tableau.

Interrogés sur les conséquences de la non réalisation de ces entraînements, l'exploitant a indiqué que cela n'avait pas de conséquence sur la possibilité de pouvoir désigner les agents comme membres du GLI, en tant que GLI1 ou GLI2. En effet, la procédure ne prévoit pas de conditions pour pouvoir être maintenu dans la liste des personnes pouvant faire partie du GLI, et ce quel que soit le poste (GLI1 ou GLI2), rendant de ce fait non contraignante la réalisation ou non de ces mises en pratique.

**Je vous demande de compléter votre procédure afin qu'apparaissent explicitement les conditions objectives permettant de maintenir un agent dans la liste des personnes mobilisables pour le GLI, en précisant s'il s'agit du poste GLI1 ou GLI2.**

### **A.3 Renseignement du cahier de quart : remplacement du chef de quart par le chef d'atelier**

Lors du poste de l'équipe 5, l'après-midi du 8 juillet 2020, les inspecteurs ont appris que le chef d'atelier avait remplacé le chef de quart qui était souffrant. Or, en consultant le cahier de quart, il s'avère que ce remplacement n'est pas noté.

De plus, le chef de quart est à la fois noté dans le cahier de quart en tant que GLI1 et GLI2 ce qui n'est évidemment pas possible.

Enfin, trois personnes sont notées présentes pour ce poste alors que plusieurs unités sont en fonctionnement. En consultant le planning des congés et des présences de l'équipe 5, il s'avère que deux autres personnes étaient officiellement présentes ce jour-là mais ne sont pas notées dans le cahier de quart, ni en tant que personnes présentes, ni en tant que personnes absentes. Une troisième personne était quant à elle en stage mais n'était également pas notée comme absente.

Dans la fiche de fonction du chef d'atelier (document ELH-2002-013100 version 4 du 19 octobre 2016), la possibilité de remplacer un chef de quart n'est pas explicitement mentionnée. Il en est de même dans la fiche de fonction du chef de quart (document ELH-2002-013104 version 6 du 29 septembre 2020). D'ailleurs, les fonctions attribuées à un chef d'atelier sont très différentes de celles attribuées au chef de quart.

**Je vous demande d'apporter des explications précises quant au déroulement de ce poste d'après-midi du 8 juillet 2020. Dans un premier temps, vous expliquerez comment le chef de quart pouvait être à la fois GLI1 et GLI2. De plus, vous démontrerez que le chef d'atelier possède bien les délégations nécessaires lui permettant d'assurer les fonctions de chef de quart, ainsi que les compétences en termes d'autorisation d'exercer et de niveaux de ces dernières.**

**Enfin, je vous demande de vous assurer du renseignement exhaustif du cahier de quart quant aux personnes réellement présentes et absentes et je vous demande de nous confirmer le nombre de personnes effectivement présentes sur ce poste.**

#### **A.4 Référent technique : nomination et missions**

Dans la procédure intitulée « Note de mission atelier R4 » (procédure ELH-2016-046450 version 2 du 08 février 2021) sont détaillés le rôle et les missions des référents techniques.

Il est notamment indiqué qu'un référent technique est présent dans chaque équipe. Le référent technique est un opérateur polyvalent sur l'ensemble des unités de l'installation.

Les inspecteurs ont demandé les critères objectifs pour pouvoir être nommé référent technique. L'exploitant a indiqué qu'aucune procédure n'avait été rédigée afin de formaliser ces critères mais qu'une réflexion était en cours sur ce sujet.

Pour l'atelier R4, le chef d'atelier a indiqué qu'avant toute nomination, il tenait à tester les candidats et il s'assurait que les candidats possédaient toutes les AE au niveau 3 minimum. Cependant, cette procédure n'est pas formalisée.

De plus, aucune fiche de missions ou fiche de fonction concernant le référent technique n'est rédigée.

**Je vous demande de formaliser le processus ainsi que les critères en termes d'AE et de niveau d'AE permettant la nomination d'un opérateur à la fonction de référent technique. Je vous demande également de formaliser les missions du référent technique. Vous me transmettez les documents correspondants.**

#### **A.5 Référent technique : vacance de poste**

L'exploitant a indiqué aux inspecteurs qu'afin de permettre la montée en compétences des équipes, une organisation provisoire avait été mise en place depuis le 19 octobre 2020 et ce jusqu'au 3 mai 2021 :

- le chef de quart de l'équipe n°2 assurera en heures normales des missions de formation des opérateurs ;
- l'adjoint au chef de quart de cette équipe est nommé par intérim chef de quart ;
- le référent technique de l'équipe n°3 est nommé par intérim adjoint au chef de quart de l'équipe n°2 ;

De ce fait, l'équipe n°3 se retrouve sans référent technique. Au regard de l'organigramme présenté, l'équipe n°2 ne possède pas non plus de référent technique nommé.

Les inspecteurs ont demandé à l'exploitant quelles étaient les mesures compensatoires prévues en cas de vacance du poste de référent technique dans une équipe. L'exploitant a indiqué qu'aucune mesure compensatoire n'était prévue et n'a été mise en œuvre dans le cadre de cette organisation provisoire, alors que la note de mission précise que chaque équipe doit être dotée d'un référent technique.

**Je vous demande de formaliser et de mettre en œuvre des mesures compensatoires en cas de vacance au poste de référent technique. Vous me décrierez les mesures que vous aurez prises en ce sens.**

## **B Compléments d'information**

### **B.1 Autorisation d'exercer et suivi des compétences**

L'exploitant a indiqué que pour chaque autorisation d'exercer (AE), un niveau était attribué à l'agent en fonction de ses compétences.

Pour l'atelier R4, l'AE est obtenue lorsque l'agent est au niveau 2 (le niveau 1 correspondant à un agent en cours d'acquisition de l'AE en question). Un agent au niveau 4 d'une AE est capable de piloter l'installation en mode dégradé par exemple.

L'exploitant a indiqué que le chef de quart et l'adjoint au chef de quart étaient niveau 4 sur la majorité des cinq autorisations d'exercer décrites dans la procédure « Note technique : autorisation d'exercer bâtiment R4 – BST1 direction UOT » (ELH-2004-018216 version 2 du 14 novembre 2017). Dans cette même procédure, ces niveaux d'AE nécessaires pour exercer les fonctions de chef de quart et de chef de quart adjoint ne sont pas mentionnés non plus.

Les inspecteurs ont interrogés l'exploitant quant à la formalisation du référentiel permettant de décrire les compétences nécessaires pour chacun des niveaux. L'exploitant a indiqué que ce point n'était pas formalisé dans une procédure mais que les chefs de quarts, au regard des livrets de compagnonnage de chaque agent, avaient connaissance de ce niveau. De plus, l'exploitant a indiqué que le niveau des agents est mentionné dans le logiciel de suivi des compétences (logiciel KARTO). Dans sa réponse à la lettre de suite de l'inspection INSSN-CAE-2018-0117 du 13 novembre 2018<sup>4</sup> sur l'atelier R4, l'exploitant avait indiqué que « *les managers garantissent le niveau de compétence des opérateurs pour s'assurer du maintien en sûreté des installations et que pour la conduite des installations en sûreté ce processus est suffisant.* »

Cependant, lors de l'inspection INSSN-CAE-2019-0171 du 27 août 2019<sup>5</sup> sur l'atelier T4<sup>6</sup>, les inspecteurs avaient pu se rendre compte que l'atelier T4 n'avait pas la même gestion des niveaux d'AE que l'atelier R4 (trois niveaux sur T4 au lieu de quatre sur R4) et les critères pouvaient donc être sensiblement différents.

---

<sup>4</sup> Inspection sur la thématique « Visite générale »

<sup>5</sup> Inspection sur la thématique « Maîtrise de la réaction en chaîne »

<sup>6</sup> T4 : atelier de purification du Pu, conversion en PuO<sub>2</sub> et de conditionnement du PuO<sub>2</sub> (UP3 – INB 116)

L'exploitant a cependant indiqué qu'une réflexion était en cours, à ce jour, pour la formalisation de ces niveaux d'AE.

**a) Je vous demande de me transmettre les conclusions de vos réflexions quant à la formalisation de la gestion et du suivi des différents niveaux d'AE. Vous me transmettez le document correspondant.**

Interrogé sur le niveau des AE des agents de son équipe, l'adjoint au chef de quart rencontré le jour de l'inspection, qui assurait la fonction de chef de quart, n'a pas retrouvé le tableau de suivi de ces niveaux. Demandant à consulter les informations sur le logiciel Karto (informations faisant foi), les inspecteurs ont appris que les adjoints au chef de quart, comme les adjoints au chef d'installation, n'avaient pas accès à ce logiciel, même en lecture seule et/ou restreinte, et aux données concernant l'équipe de quart.

Concernant le suivi des formations, les inspecteurs ont demandé la date de validité d'une des formations d'un agent nommé GLI1 sur ce poste. Après quelques recherches, l'adjoint au chef de quart a pu ouvrir un tableau avec les dates de validité des formations pour les agents. En regardant les formations correspondant à cet agent, les inspecteurs ont constaté que la date de fin de validité pour l'une des formations de base GLI était le 08 septembre 2020, alors que l'agent avait été nommé en tant que GLI1 le 10 mars 2021. Après investigations auprès de plusieurs personnes du service formation, l'exploitant a pu indiquer que cet agent avait bien suivi son recyclage le 18 juin 2020. Le tableau de suivi n'était donc pas à jour.

Pour le suivi des formations en général, le logiciel partagé avec le service formation est le logiciel OPUS. Les inspecteurs ont également constaté que seul le chef d'installation avait un accès à ce logiciel, l'adjoint au chef d'installation ou l'adjoint au chef de quart n'ayant même pas un accès en lecture seule et/ou restreinte. De ce fait, des tableaux remplis manuellement existent, avec les erreurs de renseignement qui ont pu être constatées du fait de cette saisie manuelle.

**b) Je vous demande également de permettre aux adjoints pour les fonctions de chef d'installation et de chef de quart, de pouvoir accéder, avec les restrictions d'accès adéquates, à la consultation des informations présentes sur les logiciels KARTO et OPUS afin qu'ils puissent assurer pleinement leurs missions en l'absence respectivement du chef d'installation et de chef de quart, notamment pour ce qui concerne le suivi des compétences des opérateurs.**

Lors de l'examen par sondage des classeurs de suivi de formation des agents, les inspecteurs ont pu constater une hétérogénéité dans la tenue de ces classeurs d'une équipe à l'autre et même d'un agent à l'autre. De plus, pour un des agents, les inspecteurs ont pu constater que le chef d'atelier n'avait pas signé l'obtention de l'autorisation d'exercer de cet agent, AE obtenue le 11 juillet 2019.

Enfin, le chef de quart adjoint a précisé qu'il n'avait pas toujours toutes les preuves pour les différentes formations.

**c) Je vous demande de réfléchir à une architecture type pour les classeurs de suivi des formations et de veiller à l'exhaustivité des informations et preuves présentes à l'intérieur de ces derniers.**

**Je vous demande également de veiller à la bonne validation des AE des agents.**

## **B.2 Intérim de postes**

La procédure intitulée « Fiche de fonction du chef d'atelier » (document ELH-2002-013100 version 4 du 19 novembre 2016) doit être mise à jour. En effet, elle mentionne encore la FLS au lieu de PSM.

De plus, dans cette fiche, il n'est pas indiqué que le chef d'atelier puisse effectuer l'intérim au poste de chef de quart comme cela a été le cas notamment le 8 juillet 2020.

Dans la procédure intitulée « Fiche de fonction du chef de quart » (document ELH-2002-013104 version 6 du 29 septembre 2020), il n'est pas indiqué de prérequis pour effectuer cette fonction. Il n'est pas indiqué notamment les conditions d'intérim de cette fonction. De plus, aucune fiche de fonction ne semble exister pour la fonction d'adjoint au chef de quart car aucune référence n'est indiquée dans les notes de mission des ateliers R4 et T4 par exemple.

En règle générale, les intérim possibles ainsi que les délégations inhérentes à ces intérim ne sont pas formalisées.

**Je vous demande d'indiquer, dans la note de mission de l'atelier par exemple ou dans tout autre document qui vous paraîtra pertinent, l'ensemble des intérim possibles pour les différentes fonctions présentes dans l'organisation de l'atelier, de la fonction du chef d'installation à celle d'opérateur.**

**Je vous demande de mettre à jour la fiche de fonction de chef d'atelier et vous demande de me confirmer l'absence de fiche de fonction pour l'adjoint au chef de quart et de m'en expliquer la raison. Le cas échéant, je vous demande de me la transmettre, ainsi que la fiche de fonction du chef d'atelier modifiée.**

## **B.3 Référent technique atelier et référent technique exploitant**

Lors de l'inspection, l'exploitant a fait part aux inspecteurs d'une réflexion en cours sur deux nouvelles fonctions : le référent technique atelier (RTA) et le référent technique exploitant (RTE).

Ces deux fonctions demanderont les mêmes compétences techniques mais un volet management sera présent dans la fonction du RTA. La formalisation de ces fonctions est en cours.

**Je vous demande de me transmettre les documents relatifs à ces deux nouvelles fonctions. Je vous demande notamment de vous assurer que les prérequis à ces fonctions et les critères de nomination soient clairement définis et formalisés.**

## **B.4 Technicien Supérieur de Production (TSP) transport**

Dans la procédure intitulée « Note de mission atelier R4 » précitée, il est indiqué que, concernant le poste de TSP transport, il dépend hiérarchiquement du chef d'installation de R4 et rapporte opérationnellement au chef d'atelier de R4.

Dans la procédure intitulée « Note de mission atelier T4 » (document ELH-2016-046461 version 1 du 19 octobre 2016), il est indiqué de façon similaire que le TSP transport dépend hiérarchiquement du chef d'installation de T4 et rapporte opérationnellement au chef d'atelier de T4.

Interrogé sur le fait qu'un seul TSP figure sur l'organigramme des deux ateliers, l'exploitant a indiqué qu'il devait s'agir d'une erreur dans les deux procédures précitées car le TSP transport est rattaché au pôle technique « moyenne activité » et rapporte opérationnellement au chef d'installation.

**Je vous demande de vérifier le rattachement hiérarchique du TSP transport et de mettre à jour, le cas échéant, les deux procédures précitées.**

**Concernant la procédure relative à l'atelier T4, la mise à jour de la note devra également intégrer les modifications liées à la fonction de correspondant FOH ainsi que la mise à jour des entités suite aux réorganisations. Vous me transmettez les procédures ainsi mises à jour.**

## **B.5 Surveillance terrain sur le thème de la gestion des compétences**

Les inspecteurs ont demandé à l'exploitant la liste des GEMBA<sup>7</sup> réalisées sur le thème de la gestion et du suivi des compétences pour l'atelier. L'exploitant a indiqué qu'à sa connaissance aucune GEMBA n'était faite sur le sujet.

**Je vous demande de m'expliquer pourquoi la gestion et le suivi des compétences d'un atelier ne fait pas partie des thématiques des GEMBA. Je vous demande de réfléchir à l'opportunité d'ajouter cette thématique afin, notamment, de vérifier l'adéquation entre le nombre d'opérateurs présents d'une part et leurs AE et leur niveau d'autre part. Vous me décrierez les dispositions que vous aurez mises en œuvre.**

## **B.6 Renseignement des cahiers de quart**

Les inspecteurs ont examiné par sondage le renseignement du cahier de quart pour certains postes. Sur deux dates (29 juin 2020 et 30 juin 2020), les inspecteurs ont constaté des anomalies ou des oublis dans le renseignement des personnes présentes :

- le 29 juin 2020, dans l'équipe de l'après-midi, deux noms sont présents pour la fonction de chef de quart avec la mention (1/2 poste) en dessous. Or aucun de ces deux noms n'est marqué dans le cadre des absents pour 1/2 poste ;
- le 30 juin 2020 dans l'équipe de l'après-midi c'est l'inverse : une personne est notée absente pour 1/2 poste mais son nom n'apparaît pas dans les présents pour le 1/2 poste restant.

Pour les dates du 30 juin 2020, 15 juillet 2020 ou encore 20 septembre 2020, l'état de fonctionnement de certaines unités n'était pas renseigné. Il n'est donc pas possible de savoir si l'effectif présent lors de ce poste est en adéquation avec l'état de fonctionnement des installations. Les inspecteurs

---

<sup>7</sup> Les GEMBA sont des visites terrain. L'objectif des GEMBA est de s'assurer en interne, de la connaissance des standards, de la compréhension des risques et de la bonne application des règles. Pour l'établissement de La Hague, il existe 3 types de GEMBA : à destination des managers, surveillance des activités sous-traitées, et vérification terrain.

s'interrogent d'ailleurs sur la pertinence de faire clairement apparaître sur le cahier de quart les effectifs requis en fonction des schémas de fonctionnement décrits dans la note de mission R4 précitée (ELH-2016-046450).

Pour la date du 12 juillet 2020, la présence d'un opérateur a été enregistrée sur le cahier de quart avec une écriture différente, laissant présager que cette information n'a pas été inscrite par le chef de quart lui-même.

**Je vous demande de veiller au bon renseignement du cahier de quart. Je vous demande également de réfléchir à l'opportunité d'ajouter sur les cahiers de quart les effectifs minimum requis au regard de la configuration de l'installation. Vous me transmettez les dispositions que vous aurez prises en ce sens.**

**Pour la journée du 12 juillet 2020, je vous demande de me démontrer que la personne dont le nom a été visiblement ajouté *a posteriori* était bien présente sur la totalité de son poste.**

#### **B.7 Groupes Locaux d'intervention (GLI)**

Dans les Règles Générales d'exploitation (RGE), au chapitre 5 (document 2014-62091 version 5 du 17 juin 2020), il est indiqué que le chef d'installation fixe par note interne le nombre d'agents composant le GLI.

L'exploitant n'a pas pu présenter cette note aux inspecteurs.

**Je vous demande de me transmettre la note interne citée dans les RGE.**

#### **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 bien vouloir les identifier clairement et d'en préciser, pour chacun, l'échéance de réalisation.

Conformément à la démarche de transparence et d'information du public instituée par les dispositions de l'article L. 125-13 du code de l'environnement et conformément à l'article R.596-5 du code de l'environnement, je vous informe que le présent courrier sera mis en ligne sur le site Internet de l'ASN ([www.asn.fr](http://www.asn.fr)).

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

**Le chef de division,**

**Signé par**

**Adrien MANCHON**