

Référence courrier :
CODEP-BDX-2022-038292

**Monsieur le directeur du CNPE de
Golfech**

BP 24
82401 VALENCE D'AGEN CEDEX

Bordeaux, le 16 août 2022

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base
Lettre de suite de l'inspection du 28 juin 2022 sur le thème « compétences, habilitations des équipes de la conduite »

N° dossier : Inspection n° INSSN-BDX-2022-0060.

Références : [1] Code de l'environnement, notamment son chapitre VI du titre IX du livre V ;
[2] Arrêté du 7 février 2012 fixant les règles générales relatives aux installations nucléaires de base ;
[3] Événement significatif de sûreté de niveau 1 sur l'échelle INES déclaré le 12 octobre 2021 relatif à la sortie du domaine de fonctionnement autorisé par les règles générales d'exploitation, en raison d'une pression trop élevée du circuit primaire principal ;
[4] Note d'organisation du service conduite n° D5067NOTE00093 indice 13.

Monsieur le directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en références concernant le contrôle des installations nucléaires de base, une inspection a eu lieu le 28 juin 2022 au centre nucléaire de production d'électricité (CNPE) de Golfech sur le thème « R.1.1 FOH, processus de management des compétences ».

Je vous communique ci-dessous la synthèse de l'inspection ainsi que les demandes, constats et observations qui en résultent.

SYNTHESE DE L'INSPECTION

L'inspection en objet concernait le thème de la gestion des compétences des équipes de la conduite.

Les inspecteurs ont examiné l'organisation et les moyens mis en place pour développer et maintenir les compétences des agents de la conduite qui assurent le pilotage des réacteurs du site en garantissant le respect des intérêts au sens du code [1], notamment au travers d'essais périodiques permettant de garantir l'opérabilité des matériels concourant à la sûreté des réacteurs en fonctionnement.

Les inspecteurs ont examinés par sondage principalement :

- le contenu et le déroulement du programme de formation notamment en lien avec les visites décennales ;
- l'élaboration de la demande locale de formation destinée aux agents de la conduite ;

- les moyens organisationnels, humains et matériels permettant la planification des formations, leur réalisation, l'évaluation des compétences des agents et le suivi du respect du programme de formation. L'anticipation des difficultés en termes de ressources a également été examinée au sein du service formation du site ;
- les moyens déployés pour accompagner et informer les agents de l'existence des outils et formations disponibles permettant de recueillir les besoins de formation, répondre à ces besoins notamment au travers des comités de formations au niveau managérial, des équipes de quart ou des métiers ;
- la prise en compte des actions décidées à la suite des événements significatifs pour la sûreté (ESS) en lien avec la conduite des installations. A ce titre, certaines actions de formation découlant de l'ESS [3] ont été vérifiées.

Les inspecteurs ont mené également plusieurs entretiens d'explicitation avec d'une part une opératrice de tranche en lien avec l'ESS [3] et d'autre part un chef d'exploitation délégué. A la suite d'un aléa, l'entretien avec un pilote de tranche n'a pu se tenir.

Il résulte de cette inspection que **l'organisation mise en place par le CNPE pour assurer la formation continue des agents de la conduite n'est pas satisfaisante**. Cette situation doit conduire le CNPE à prendre des mesures correctives rapides et efficaces pour y remédier.

En substance, les inspecteurs ont constaté un nombre significatif d'agents n'ayant pas bénéficié de l'intégralité des formations habilitantes (recyclage) nécessaires pour l'exercice de leur mission. Le retard observé peut atteindre plusieurs années notamment pour la formation « risque incendie » des agents de terrain. En outre, plus de la moitié des délégués sécurité en exploitation (DSE) n'ont pas suivi la formation relative au maintien de capacité des chargés de consignation (CMSR). Elle fait pourtant partie du programme de maintien de capacité de la conduite (MCCO). Cette dérive témoigne d'un manque de rigueur dans le suivi du programme de formation.

Ces écarts font l'objet de deux demandes à traiter prioritairement par le CNPE.

D'autres écarts ont été observés en inspection et sont de nature à désorganiser l'offre et la planification des formations. Ils concernent en particulier les difficultés d'élaboration du MCCO et de sa mise en œuvre, le taux d'absentéisme notable en formation ou encore le nombre insuffisant de formateurs malgré une hausse des jours d'animation.

Qui plus est, la prise en compte de l'expression par les agents de leurs besoins en compétences et les réponses qui leur sont apportées sont perfectibles. Les comités de formations de niveau 1 censés jouer ce rôle sont largement défaillants (équipes de quart) quand ils ne sont pas inexistantes pour les métiers d'opérateur, de chargé de consignation et de pilote de tranche.

Dans ces conditions, le CNPE éprouve des difficultés à atteindre ses objectifs en matière de respect du programme de formation et de rattrapage des formations qui n'ont pas été dispensées les années précédentes.

Les inspecteurs notent cependant avec satisfaction que le CNPE a commencé à prendre conscience de ses faiblesses dans le management des compétences du service chargé de la conduite. Ainsi, les effectifs ont été ou vont être renforcés dans ce domaine avec l'arrivée prochaine de référents « bloc » et « terrain » ou encore le recrutement effectif d'un poste d'appui formation à la conduite et d'un poste de chef de service délégué aux ressources humaines et à la formation. L'écoute, le suivi et l'appui aux



agents dans le maintien et le développement de leurs compétences s'en trouveront améliorés. Les premiers renforts ont d'ores et déjà permis le recensement des formations en souffrance et l'identification des différents chantiers à mener.

Les inspecteurs soulignent que le maintien et le développement des compétences des agents de la conduite est un facteur essentiel pour limiter les risques de dysfonctionnements qui pourraient être provoqués par des erreurs dans la conduite des installations.

I. DEMANDES A TRAITER PRIORITAIREMENT

L'article 2.5.5 de l'Arrêté [2] dispose que « *Les activités importantes pour la protection, leurs contrôles techniques, les actions de vérification et d'évaluation sont réalisées par des personnes ayant les compétences et qualifications nécessaires. A cet effet, l'exploitant prend les dispositions utiles **en matière de formation** afin de maintenir ces compétences et qualifications pour son personnel...* ».

Habilitation des agents du service de la conduite (SCD)

Les agents du SCD doivent être pour la plupart habilités « sûreté nucléaire ». Cette habilitation correspond à une reconnaissance du niveau de compétences des agents chargés d'intervenir dans des domaines sensibles (pilotage du réacteur, réalisation d'opération de lignage, consignation de matériel...). L'acquisition et le maintien de cette habilitation passent notamment par la participation à des formations obligatoires dans des délais impartis. Le fait de ne pas suivre ces formations à temps peut constituer en théorie un motif de suspension de l'habilitation et empêcher l'agent d'exercer des activités relevant du périmètre de l'habilitation. Des équivalences peuvent éventuellement être mises en œuvre.

Selon vos représentants, le travail de recensement des retards de formation est achevé. Les tableaux de suivi de formation présentés en séance ont permis aux inspecteurs de mettre en évidence de nombreux constats d'écarts. Ainsi 8 chargés de consignations (CC) et délégués à la sécurité en exploitation (DSE) sur un effectif total de 16 n'ont pas suivi les formations permettant de justifier le maintien de leurs capacités professionnelles en matière de gestion des consignations. 60% des agents de terrain (AT) et CC n'ont pas suivi les formations permettant de justifier le maintien de leurs habilitations électriques. Une forte majorité des AT et de DSE n'ont pas suivi les formations aux risques incendie.

Les inspecteurs considèrent que la situation n'est pas acceptable au niveau de la gestion des formations habilitantes. En effet, un nombre important d'agents n'ont pas bénéficié des formations habilitantes (recyclages) nécessaires à l'exercice de leur fonction. Le retard de formation peut atteindre plusieurs années. Les causes profondes de cette situation sont à analyser pour en tirer le retour d'expérience.

Les inspecteurs estiment que le programme de résorption n'est pas suffisamment ambitieux en termes de délais ou d'actions à mettre en œuvre. Par exemple, la formation « risque incendie » sera dispensée sur une période s'étalant sur 2 ans. Cette durée paraît beaucoup trop longue. Vos représentants ont expliqué que la contractualisation de l'offre de formation « incendie » avec un seul prestataire limitait le nombre des sessions de formation.



Demande I.1 : Mettre en œuvre un programme de formations ambitieux permettant de résorber dans les meilleurs délais, les formations habilitantes qui n'ont pas été suivies à temps. Vous apporterez des éléments d'appréciation quant aux délais associés et à la priorisation opérée pour l'application des mesures de ce programme. Par ailleurs, vous vous positionnerez, dans l'attente de la délivrance de ces formations et de la validation des acquis, sur le maintien des habilitations des agents concernés. Vous tiendrez l'ASN informée de l'avancement des mesures décidées ;

Demande I.2 : Analyser et tirer le retour d'expérience des constats relatifs aux écarts dans la gestion des formations habilitantes. Vous mettrez notamment en œuvre des mesures de pilotage de vos ressources humaines permettant d'éviter le renouvellement de cette situation.

II. AUTRES DEMANDES

Comités de formation de niveau 1 (CF1)

Les CF1 sont des instances qui réunissent périodiquement les agents au plus proche du terrain, par métiers (chargé de consignation, opérateur...) ou par équipes de quart. Ils sont un maillon essentiel pour identifier et analyser les besoins en compétences des agents. Ils participent à la bonne circulation de l'information montante et descendante sur l'offre et la demande en formation.

Or, les inspecteurs ont constaté que certains comités de formation des métiers de la conduite (chargés de consignation, opérateurs et pilote de tranche) n'avaient pas lieu.

Demande II.1 : Réaliser périodiquement les comités de formation (CF1) des métiers de la conduite comme prévu par votre référentiel.

S'agissant des comités de formation relatifs aux équipes de conduite en quart, les inspecteurs ont examiné un certain nombre de compte-rendu de ces comités pour en apprécier l'efficacité. Ils relèvent que le contenu de ces comptes rendus est perfectible. Le pilote des actions décidées n'est pas identifié et les échéances associées ne sont pas précisées. Les personnes présentes ne sont pas toujours connues. L'enregistrement des actions est à améliorer car certaines d'entre elles ne font pas l'objet d'un suivi tracé d'un compte-rendu à l'autre. Les inspecteurs s'interrogent donc sur leur bonne exécution. Enfin, les comptes rendus comprennent de nombreux renvois vers d'autres documents. Cette approche nuit à leur lisibilité et à leur caractère opérationnel. Le travail préparatoire avant la tenue de ces comités devrait permettre de disposer de comptes rendus clairs et autoportants.

Demande II.2 : Améliorer le contenu des comptes rendus des comités de formations notamment de façon à les rendre plus opérationnel, à permettre le suivi des actions décidées et à identifier les besoins transmis à d'autres instances.



Déclinaison du programme de maintien de capacité de conduite (MCCO) au niveau local

Le programme annuel national de MCCO élaboré par les services centraux d'EDF constitue le socle minimal à acquérir par tous les agents de la conduite. Ce programme figure dans une note nationale appelée « NT200 ». Il est décliné au niveau de chaque CNPE dans une note locale appelée « NT201 » « offre locale du MCCO » afin de tenir compte des spécificités locales. Cette déclinaison repose sur un cahier des charges de la demande locale de formation rédigé par le CNPE et après avis de vos services centraux. Ce travail est reproduit chaque année. Le programme de formation couvre la période allant du 1^{er} septembre de l'année N au 1^{er} septembre de l'année N+1.

Les inspecteurs ont constaté que vos équipes n'ont pas encore rédigé le cahier des charges de la demande locale pour la période 2022/2023. Sa rédaction est pourtant demandée au plus tard fin avril 2022 par la NT201 de 2021/2022 relative à l'offre locale du MCCO. Cette note précise que ce retard peut être de nature à remettre en question le programme du MCCO.

Vos représentants ont indiqué travailler activement sur le sujet à la suite du renforcement du service de la conduite par l'arrivée d'une personne en charge de l'appui à la formation de la conduite (AFCO) et d'un chef de service délégué en charge des ressources humaines et de la formation.

Demande II.3 : Rédiger au plus tôt et dans le respect des dispositions de la note nationale NT200 le cahier des charges de la demande locale de formation pour le MCCO et la note NT201 pour l'année 2022/2023. Vous préciserez les mesures prises pour éviter tout retard dans le déroulement du programme de formation de l'année à venir.

Prise en compte d'un événement significatif de sûreté (ESS)

Lorsqu'un ESS se produit, des actions issues d'une analyse approfondie sont définies pour éviter le renouvellement des dysfonctionnements. L'ESS [3] intervenu le 9 octobre 2021 porte sur une sortie du domaine de pression et de température du réacteur n°2 à l'arrêt. Cette sortie de domaine a été particulièrement longue (environ 45 minutes) et concerne le service conduite.

Les inspecteurs ont vérifié la mise en œuvre de certaines actions de formation définies dans le compte-rendu d'ESS [3] n°D454421051363 indice 1 du 9 février 2022 dont les échéances sont dépassées. En particulier, l'action n°4 qui porte sur l'utilisation du logiciel d'aide à la conduite « KGB » en amont de l'arrêt du réacteur 1 n'était pas réalisée alors que l'échéance était fixée au 26 février 2022. Ce logiciel permet aux agents de l'équipe de quart de mieux préparer la conduite des installations au cours de l'arrêt.

Demande II.4 : Mettre en œuvre au plus tôt l'action n°4 prévue par le compte-rendu d'ESS [3] ;

Demande II.5 : Reprendre les actions correctives de l'ESS [3] qui n'ont pas été menées dans les délais annoncés en définissant de nouveaux délais réalistes et proportionnés aux enjeux. Tirer le retour d'expérience de ces constats en analysant les raisons du non-respect des délais initialement prévus. Vous transmettez les nouvelles échéances retenues et justifiées issues du compte-rendu de l'ESS [3].



Pratiques de fiabilisation des interventions (PFI)

Les pratiques de fiabilisation des interventions sont un ensemble de mesures (pré-job briefing, minute d'arrêt...) lié à un chantier ou une action visant notamment à limiter les risques d'erreur. Elles doivent être évaluées dans le cadre de l'évaluation des acquis notamment à la suite des formations dispensées.

Les inspecteurs ont consulté des fiches d'aide à la progression utilisées pour évaluer les stagiaires. La qualité de mise en œuvre des PFI a paru insuffisamment renseignée dans les fiches consultées. Ainsi, les inspecteurs n'ont pas été capables de savoir en lisant les fiches d'aide à la progression si toutes les PFI avaient bien été appliquées.

Demande II.6 : Améliorer le renseignement des fiches d'aide à la progression sur la partie relative au respect des PFI.

Dispositif d'équivalence à une formation en présentiel

En période de pandémie COVID, un dispositif d'équivalence appelé FTT (Fiche de Traitement de Thème) a été utilisé pour éviter les formations en présentiel tout en offrant, selon vos représentants, un niveau d'efficacité équivalent. Ce dispositif existe encore mais il demeure l'exception.

Les inspecteurs prennent bonne note du caractère exceptionnel des FTT. Toutefois, ils n'ont pas eu connaissance des conditions particulières dans lesquelles elles pouvaient être utilisées actuellement. De plus, le processus de validation des acquis liés à une FTT reste difficile à appréhender car il peut parfois reposer sur une auto-évaluation.

Demande II.7 : Préciser les critères conduisant à une équivalence (FTT) en lieu et place d'une formation qui ne peut pas être suivie en présentiel. Vous préciserez également les moyens mis en place pour contrôler l'acquisition des compétences dans ce contexte.

Taux d'absentéisme en formation

Les stagiaires doivent suivre les formations auxquelles ils sont inscrits. Leur absence peut désorganiser leur programme de formation car il est parfois difficile de retrouver un autre créneau. Les contraintes sont multiples : disponibilités du stagiaire, du formateur et/ou du matériel (simulateur, maquette). Le plan de rigueur de la sûreté mis en place sur le CNPE de Golfech suit en particulier le taux d'absentéisme en formation.

En consultant les indicateurs du plan de rigueur de la sûreté, les inspecteurs ont constaté que ce taux d'absentéisme est en progression constante passant de 3,5% en mai 2021 à 7,5% en mai 2022. L'objectif du site est fixé à 3%. Vos représentants n'ont pas pu fournir d'explication précise face à cette dégradation. Les facteurs peuvent être multiples : arbitrage entre formation et poste de travail, portage managérial, organisation du stagiaire etc.

Demande II.8 : Mettre en place un plan d'actions efficace pour réduire le taux d'absentéisme en formation dans le respect de vos objectifs et des exigences dans ce domaine. Vous ferez part des actions décidées.



Fonds de salle pédagogique

Les formateurs bénéficient dans le cadre du développement de leur compétence de « fonds de salle pédagogique ». Ces « fonds de salle pédagogiques » menées par des confrères formateurs permettent d'évaluer les qualités et les faiblesses du formateur en situation. Le volume de ces fonds de salle est fixé à 2 par an et par formateur. Ils sont enregistrés dans le logiciel de gestion informatique de la professionnalisation « GIP ».

Les inspecteurs ont consulté par sondage le cas d'un formateur pour vérifier le nombre de « fonds de salle pédagogiques » suivis et la qualité du retour qui en est fait. Il s'est avéré que le volume requis n'était pas atteint et que l'outil utilisé ne reprenait pas suffisamment les points positifs et les axes d'amélioration. Par ailleurs, les inspecteurs ont constaté que la hiérarchie n'avait pas accès au contenu de ces informations.

Demande II.9 : Respecter le nombre de « fonds de salle pédagogiques » requis pour chaque formateur et enrichir le logiciel « GIP » d'une fonction permettant de renseigner les points forts et les points faibles de la prestation.

Dimensionnement du nombre de formateurs au sein du service formation du site

Le CNPE dispose d'un service dédié à la formation appelé le SFOR. D'après la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) présentée aux inspecteurs, l'effectif cible est établi à 11 formateurs « process » et 3 « hors process » en tenant compte du passage des installations au standard de la 3^{ème} visite décennale. Le jour de l'inspection, les inspecteurs ont constaté que l'effectif était de 9 formateurs « process » contre 11 requis. La tendance est cependant à l'amélioration avec 3 arrivées et 1 départ jusqu'à la fin de l'année 2022. La pépinière de formateurs est également en cours d'enrichissement.

Les inspecteurs s'interrogent sur l'adéquation entre les moyens et la charge de travail prévisible. En effet, le prévisionnel du nombre de jours d'animation/formation à dispenser montre une nette augmentation entre 2022 (1205) et 2023 (1485) sans pour autant s'accompagner d'un accroissement des effectifs de formateurs.

Enfin, vos représentants ont précisé que des compétences « terrains » et « consignations » seraient en tension très prochainement avec le départ de formateurs. Les inspecteurs identifient donc une fragilité sur ce type de profils de formateurs.

Demande II.10 : Vous prononcer sur la suffisance du nombre prévisionnel de formateurs dans les années à venir au regard de l'augmentation prévisible du nombre de jours de formation à dispenser. Vous préciserez les mesures éventuellement prises en matière de GPEC des formateurs pour palier à des déficits redoutés et à venir en matière de formation ;

Demande II.11 : Détailler les critères concourant à l'élaboration des effectifs cibles du service formation ;

Demande II.12 : Définir un programme d'actions visant à palier rapidement au manque de compétences « terrain » et « consignation » au sein du vivier des formateurs.



Nombre de jours de simulateur à suivre

Les exercices sur simulateur participent à la montée en compétence et au maintien de capacité du service de la conduite. Un fichier a été présenté aux inspecteurs dans lequel est comptabilisé le nombre de jours de simulateur suivis par chaque agent. Or, les inspecteurs ont constaté qu'un certain nombre d'agents mentionnés dans ce fichier n'a pas le nombre de jour requis (à minima 10). Vos représentants ont indiqué que ces agents n'étaient plus assujettis à cette contrainte pour diverses raisons (changement de poste, arrêt maladie...). Cette information n'est cependant pas enregistrée dans le fichier. Les explications ont été apportées aux inspecteurs uniquement de mémoire par l'encadrement lors de l'inspection.

Demande II.13 : Préciser pour chaque agent mentionné dans le fichier de suivi, le nombre de jours de formation suivis sur simulateur, les raisons pour lesquelles certains d'entre eux n'ont pas suivi le nombre de jours requis et les mesures correctives prévues le cas échéant. Vous ferez évoluer ce fichier pour y inclure un onglet permettant d'enregistrer ces informations.

Entretien annuel professionnel (EAP)

Chaque agent bénéficie annuellement d'un entretien professionnel. Cela fait partie du dispositif de surveillance du niveau de compétence des agents. Au cours de cet entretien mené par le manager de l'agent, un bilan des formations suivies et à suivre doit être réalisé. Vos représentants n'ont pas pu confirmer aux inspecteurs que ce bilan était effectué.

Demande II.14 : Vous assurer qu'un bilan exhaustif des formations suivies par chaque agent à l'occasion de son entretien professionnel annuel est réalisé afin de définir, le cas échéant, des mesures correctives pour assurer le maintien de ses qualifications.

Consultant facteur humain (CFH)

Lors des échanges avec vos représentants, il est apparu que le CNPE de Golfech ne dispose pas d'un CFH à demeure depuis un certain temps. Le retour de la CFH est prévu pour septembre prochain. Une période de recouvrement avec le CFH du CNPE de Dampierre qui assure son intérim est prévue jusqu'en fin d'année 2022. Les inspecteurs considèrent qu'une telle vacance de poste ne doit pas se reproduire et qu'il convient de sécuriser la présence d'un ou d'une CFH sur le site.

Demande II.15 : Sécuriser la présence d'un ou d'une CFH sur le site. Vous vous positionnerez, le cas échéant, sur la nécessité de prévoir une GPEC pour ce type de profil.

Rôle et charge de travail des pilotes de tranche

Le pilote de tranche (PT) a en charge la supervision en temps réel des activités d'exploitation d'un réacteur en salle de commande. Le profil du PT a évolué ces dernières années avec la mise en place du noyau de cohérence conduite. Il joue ainsi le rôle de superviseur et non plus celui d'opérateur.



A court terme, il est prévu que le PT réalise 20 visites managériales terrain (VMT) par an en plus de ses missions actuelles. Les inspecteurs s'interrogent sur la compatibilité de la charge de travail actuelle du PT avec l'ajout de ces nouvelles tâches.

Les inspecteurs considèrent que le rôle de superviseur des PT est à conforter en renforçant leurs compétences en matière de prise de décision et de priorisation des tâches.

Demande II.16 : Evaluer la compatibilité de la charge de travail du PT avec l'ajout de 20 VMT à réaliser par an. Vous préciserez l'accompagnement mis en place au niveau du PT pour mener ces VMT (formation sur le leadership technique...) et les modalités de leur réalisation ;

Demande II.17 : Définir un programme de formation de façon à développer le leadership, la prise de décision et la priorisation des tâches du pilote de tranche en lien avec son rôle de superviseur. Vous indiquerez également comment ces compétences sont évaluées notamment lors d'exercices sur simulateur ou de mises en situation.

Maintien des compétences de l'équipe « hors quart » du SCD

Le SCD comprend 8 équipes en quart constituant la structure opérationnelle de ce service. D'autres agents font partie des équipes « hors quart » et ont notamment des fonctions d'appui, de préparation d'activité en fonction des activités programmées. Les agents des équipes « hors quart » doivent bénéficier de l'habilitation « sûreté nucléaire » (SN) pour accomplir pleinement leur fonction. Or, vos représentants ont indiqué que 10 agents sur une population de 50 se sont vus suspendre leur habilitation faute d'avoir suivi le programme de formation adéquat. Les inspecteurs s'interrogent sur la capacité des équipes hors quart à assurer leur mission dans de telles conditions.

Demande II.18 : Vous prononcer sur l'adéquation de la présence d'une dizaine d'agents des équipes « hors quart » non habilités SN avec les missions à exercer. Préciser les actions prévues en vue de rétablir l'habilitation SN des agents le nécessitant.

Visites managériales de terrain coachées

Le plan de rigueur sûreté (PRS) mis en place par le CNPE permet de suivre les performances du site à travers un certain nombre d'indicateurs. Parmi ces indicateurs figure le nombre de visites managériales de terrain (VMT) coachées. Il s'agit de visites réalisées par l'encadrement N+2 auprès d'un manager N+1. Elles constituent un moyen d'évaluer l'efficacité d'une VMT réalisée. Les inspecteurs ont constaté un retard important dans la mise en œuvre de ce programme en ce début d'année 2022 au regard de l'année 2021 (9 VMT coachées effectuées en 2022 contre 34 réalisées à la même période en 2021). Les inspecteurs considèrent que ce retard doit être résorbé pour maintenir un niveau d'efficacité satisfaisant des VMT non coachées.

Demande II.19 : Mettre en place un programme d'actions afin de résorber le retard pris en début d'année 2022 sur la réalisation des VMT coachées.



Observations en situation de travail (OST)

Les observations en situation de travail (OST) constituent l'un des moyens d'appréciation et d'évaluation des compétences pour habilitier les agents, mettre à jour la cartographie des compétences des services, et enfin évaluer les besoins en formations éventuels.

Les inspecteurs ont pu constater qu'aucun outil d'enregistrement et de suivi informatisé des OST n'existait sur le site. Les comptes rendus des OST sont archivés sous format papier dans le cahier individuel de formation de l'agent concerné. Chaque manager en charge de la réalisation d'une OST procède comme il le souhaite. Aucun échange de bonnes pratiques n'existe entre eux. La grille d'observables utilisée est nationale et ne peut pas être renseignée informatiquement. Enfin, chaque manager effectuant des OST dispose de son propre outil de suivi (tableur Excel...).

Un besoin d'homogénéisation et de cadrage a été constaté par les inspecteurs. Les inspecteurs considèrent également que le pilotage des OST est perfectible tout comme la capitalisation des informations contenues dans les comptes rendus des OST effectuées. Les inspecteurs s'interrogent sur l'utilisation directe des grilles d'observables nationales sans adaptation locale.

Demande II.20 : Recueillir et exploiter le retour d'expérience relatif à la préparation, la réalisation et la prise en compte des suites des OST des agents de la conduite. En particulier, les sujets suivants sont à aborder : homogénéisation des grilles d'observables utilisées sur le site, adaptation locale des grilles nationales, qualité de renseignement, utilisation d'outil informatisé pour le suivi du programme d'OST et la capitalisation des informations contenues dans les comptes rendus des OST.

Déploiement du simulateur « SIROCCO »

Dans le cadre de l'amélioration de la sûreté de ses installations, l'exploitant s'est engagé à ce que les équipes de quart suivent une formation sur simulateur préalablement à tout transitoire sensible. Ces formations appelées « Just in time » peuvent être dispensées via un simulateur appelé « SIROCCO ». Afin de faciliter l'accès des équipes à ce matériel, celui-ci a été placé près de la salle de commande. Cependant, le matériel a été endommagé pendant les opérations de manutention et est actuellement inopérant. Vos représentants n'ont pu s'engager sur une date ferme de remise en fonctionnement prévue initialement le 30 juin 2022. Les équipes de quart sont alors obligées de se déplacer sur le simulateur pleine échelle du site. De plus, toutes les fiches pédagogiques nécessaires à l'utilisation de « SIROCCO » n'ont pas été rédigées.

Demande II.21 : Réparer le simulateur « SIROCCO » dans les meilleurs délais et rédiger les fiches pédagogiques associées. Vous lui ferez part des actions engagées et des échéances retenues.

Représentativité de certains transitoires sur simulateur

Les exercices joués sur simulateur sont d'autant plus pertinents s'ils sont représentatifs de situations pouvant être rencontrées. Au cours de l'inspection, il est apparu aux inspecteurs que les scénarios de collapsage de la bulle au pressuriseur du circuit primaire et de l'empoisonnement au xénon du cœur du réacteur ne l'étaient pas forcément.



Demande II.22 : Faire un diagnostic de la pertinence des transitoires sur simulateur relatifs au collapsage de la bulle au pressuriseur du circuit primaire et à l’empoisonnement au xénon dans le réacteur. Vous pourrez utilement vous baser sur les avis des agents de la conduite qui ont simulé ces situations sur le simulateur du site. En fonction de vos conclusions, vous élargirez éventuellement vos investigations à d’autres transitoires.

Note d’organisation du service conduite

La note d’organisation [4] décrit l’organisation mise en place pour assurer la conduite et la surveillance des installations de production. Elle précise notamment les rôles et missions de chaque acteur. Vos représentants ont présenté aux inspecteurs les profonds changements qui ont été opérés ou vont l’être dans l’organisation du service CDT notamment sur les aspects liés au management des compétences. Ainsi, la formation et le suivi des habilitations ne reposeront plus principalement sur l’ingénieur appui ressource qui disposait d’un portefeuille de missions beaucoup plus large. Un poste d’appui formation conduite (AFCO) a été créé ainsi qu’un poste de chef de service délégué en charge des ressources humaines et de la formation. De plus, deux postes supplémentaires de référents métiers (« bloc » et « terrain ») sont prévus afin d’apporter respectivement un appui pour les agents en salle de commande et sur le terrain. Les inspecteurs considèrent que ces évolutions vont dans le bon sens. Elles sont à formaliser dans la note d’organisation [4] en décrivant le périmètre de leur mission et le bénéfice que le CNPE en tirera.

Demande II.23 : Mettre à jour la note d’organisation [4] à la suite des renforts en effectif et de la réorganisation du service conduite.

Alarmes en salle de commande

Au cours de l’inspection, les inspecteurs ont eu connaissance d’anomalies dans la gestion des alarmes causées par des réparations non réalisées. Cette situation est susceptible de nuire à la sérénité en salle de commande. Une demande de travaux a été faite en conséquence mais la priorité affectée ne semble pas correspondre à l’urgence de la situation. Les inspecteurs se sont fait confirmer en fin d’inspection par vos représentants que cette demande de travaux serait traitée en priorité.

Demande II.24 : Réparer les dysfonctionnements d’alarmes en salle de commande qui peuvent être de nature à perturber la sérénité des OP.

III. CONSTATS OU OBSERVATIONS N’APPELANT PAS DE REPONSE A L’ASN



Organisation des entretiens d'explicitation

Observation III.1 : L'inspection a comporté des échanges en salle de réunion et des entretiens d'explicitation avec différents catégories d'agents. Les inspecteurs ont indiqué à vos représentants plus d'un mois avant leur venue qu'ils souhaitaient s'entretenir avec un OP, un PT et un CED qui faisaient partie de l'équipe en charge du pilotage du réacteur 2 en octobre 2019 pendant l'événement significatif sureté [3]. Cependant, les entretiens avec le CED et le PT concernés n'ont pas pu avoir lieu à la suite d'indisponibilités. Les inspecteurs n'ont été avertis de cette situation que la veille de l'inspection. Un autre CED et un autre PT ont néanmoins été proposés.

Renforcement des effectifs des équipes de quart du SCD

Observation III.2 : Vos représentants ont indiqué que des recrutements sont en cours ou vont avoir lieu afin de renforcer les équipes de quart au SCD. Ainsi, la population des OP, les PT, CED, CE et DSE est appelée à augmenter prochainement. Les inspecteurs notent que ces recrutements vont dans le sens d'une amélioration de la conduite des installations.

*

* *

Vous voudrez bien me faire part, **sous deux mois**, et **selon les modalités d'envois figurant ci-dessous**, de vos remarques et observations, ainsi que des dispositions que vous prendrez pour remédier aux constatations susmentionnées. Pour les engagements que vous prendriez, je vous demande de les identifier clairement et d'en préciser, pour chacun, l'échéance de réalisation.

Je vous rappelle par ailleurs qu'il est de votre responsabilité de traiter l'intégralité des constatations effectuées par les inspecteurs, y compris celles n'ayant pas fait l'objet de demandes formelles.

Enfin, 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, je vous informe que le présent courrier sera mis en ligne sur le site Internet de l'ASN (www.asn.fr).

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

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

SIGNE

Bertrand FREMAUX



* * *

Modalités d'envoi à l'ASN

Envoi électronique d'une taille totale supérieure à 5 Mo : les documents, regroupés si possible dans une archive (zip, rar...), sont à déposer sur la plateforme de l'ASN à l'adresse <https://postage.asn.fr/>. Le lien de téléchargement qui en résultera, accompagné du mot de passe si vous avez choisi d'en fixer un, doit être envoyé à l'adresse courriel de votre interlocuteur, qui figure en en-tête de la première page de ce courrier, ainsi qu'à la boîte fonctionnelle de l'entité, qui figure au pied de la première page de ce courrier.

Envoi électronique d'une taille totale inférieure à 5 Mo : à adresser à l'adresse courriel de votre interlocuteur, qui figure en en-tête de la première page de ce courrier, ainsi qu'à la boîte fonctionnelle de l'entité, qui figure au pied de la première page de ce courrier.