

DIVISION DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

N/Réf. : CODEP-CHA-2015-027565

Châlons-en-Champagne, le 22 juillet 2015

Monsieur le Directeur des centres industriels
de l'Andra dans l'Aube
BP 7
10200 SOULAINES-DHUYS

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base - Centre de stockage de l'Aube
Inspection n° INSSN-CHA-2015-0530 du 2 juillet 2015
Thème : gestion des compétences, habilitations 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 à l'article L. 592-21 du code de l'environnement, une inspection a eu lieu le 2 juillet 2015 au Centre de stockage de l'Aube sur le thème « gestion des compétences, habilitations et formations ».

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 2 juillet 2015 avait pour objectif de contrôler l'organisation définie par le Centre de Stockage de l'Aube (CSA) en matière de gestion des compétences, des habilitations et des formations.

Les inspecteurs se sont d'abord intéressés au processus de management des compétences défini sur le Centre, puis à sa mise en application, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des agents Andra. Les inspecteurs ont également contrôlé par sondage le suivi des habilitations d'intervenants extérieurs.

La préparation de cette inspection s'est appuyée sur la note de processus « Mettre à disposition les compétences » (référéncée QUA.FPR.ADG.10.0027), datée de 2010 et transmise par l'exploitant en amont de l'inspection. Ce processus a été modifié en novembre 2014 et intégré dans le processus plus général « Ressources humaines » (QUA.FPR.AQSS.14.0061). Une partie de l'inspection a donc consisté en l'examen de cette note, celle-ci n'ayant été remise qu'en début d'inspection.

Enfin, les inspecteurs se sont rendus dans la zone de stockage des colis de déchets, au niveau de l'ouvrage bétonné E51R03 pour assister au stockage de colis provenant de l'usine CentraCo. Ils se sont également rendus sur le chantier en cours pour la construction de la tranche d'ouvrages de stockage n°9.

Les différents éléments analysés par sondage lors de cette inspection, ainsi que les réponses apportées sur votre nouveau processus et les éléments de preuve associés ont été globalement satisfaisants. Plusieurs axes d'amélioration ont été identifiés par les inspecteurs, notamment en ce qui concerne la formalisation de l'accompagnement des nouveaux arrivants au CSA. Ces différents points font l'objet des demandes ci-dessous.

A. Demandes d'actions correctives

Gestion des nouveaux arrivants

Concernant les compétences et qualifications nécessaires à la réalisation d'activités importantes pour la protection des intérêts, l'arrêté du 7 février 2012 (dit « arrêté INB ») précise que « l'exploitant prend les dispositions utiles en matière de formation afin de maintenir ces compétences et qualifications pour son personnel ». Le compagnonnage fait partie des moyens mis en avant par le CSA pour répondre à cette exigence.

L'exemple, examiné en séance par les inspecteurs, du parcours formalisé d'un nouvel arrivant du service Production et maintenance des installations a semblé satisfaisant. Les attendus du compagnonnage ont été clairement indiqués.

Néanmoins, les inspecteurs ont relevé que, lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur, la nécessité ou non d'un compagnonnage formalisé et encadré par des objectifs clairs, est, tout comme les besoins en formations, laissée à l'appréciation du chef de service, ce qui peut générer un manque d'homogénéité dans ce domaine.

La nécessité d'un compagnonnage et les besoins en formation pourraient être associés à un poste ou à une mission et non laissés à l'appréciation d'un chef de service.

A1. Je vous demande de veiller à l'homogénéité de l'application de votre processus de gestion des nouveaux arrivants, en particulier en ce qui concerne le compagnonnage et les besoins en formation.

B. Demandes de compléments d'information

Evaluation des risques associés au processus « Ressources humaines »

La note de processus « Ressources humaines » présente un tableau d'évaluation des risques dans lequel les enjeux en lien avec la sûreté sont classés au niveau le plus faible, en particulier les risques liés à l'activité « maintenir et développer les compétences ».

B1. Je vous demande d'indiquer la raison pour laquelle l'activité « maintenir et développer les compétences » présente un enjeu faible pour la sûreté. Votre réponse précisera le détail de votre analyse à ce sujet.

Cartographie des compétences

La cartographie des compétences est l'un des outils possibles pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle permet d'identifier et de suivre les compétences disponibles et nécessaires sur le site.

Les inspecteurs ont noté qu'il n'existe pas actuellement sur le CSA de cartographie des compétences. Vous avez toutefois précisé que, les savoirs faire, savoirs être et savoirs techniques requis sont explicités dans chaque fiche de poste et associés à un niveau de maîtrise attendu.

Vous avez par ailleurs signalé que vous prévoyez de faire l'acquisition d'un outil informatique de cartographie des compétences afin d'améliorer votre processus actuel.

B2. Je vous demande de m'informer du délai de mise en œuvre de cet outil.

Gestion des habilitations

Les inspecteurs ont examiné la note d'organisation « Habilitations et autorisations délivrées sur les CI2A » et ont consulté certains titres d'habilitations d'agents Andra. Ils ont noté que votre organisation ne prévoit pas d'identifier les habilitations minimales requises par fonction ou, a minima, les habilitations cibles. Vous avez indiqué que l'absence d'une habilitation requise pour un poste n'est pas rédhibitoire mais a pour conséquence de limiter de fait le périmètre des missions de l'agent concerné.

B3. Je vous demande de vous prononcer sur l'utilité de définir, pour tout ou partie des postes du CSA, la liste des habilitations nécessaires (ou a minima les habilitations « à obtenir ») pour permettre la pleine réalisation des missions associées.

Compétences en vue du réexamen de sûreté

L'exploitant a indiqué qu'une personne en contrat à durée déterminée a été recrutée au sein du service Sûreté en vue du réexamen de sûreté prévu en 2016.

B4. Je vous demande d'indiquer votre analyse de risques relative au recours à du personnel en contrat à durée déterminée en tant que renfort pour la réalisation d'un réexamen de sûreté. Vous justifierez que la personne concernée dispose ou disposera des compétences nécessaires à la bonne réalisation de cette mission et préciserez les attendus en termes de compétences requises.

C. Observations

Dimensionnement des effectifs

Il n'existe pas de note d'étude du dimensionnement actuel des effectifs au sein des différents services. Toutefois, l'exploitant a indiqué qu'une analyse de l'évolution (à la hausse ou à la baisse) des effectifs est réalisée dans le cadre de la « définition des besoins en effectifs » du PMT (Plan Moyen Terme).

Revue du processus « Mettre à disposition les compétences »

L'exploitant a indiqué en début d'inspection que le processus « Mettre à disposition les compétences » a été revu et intégré au processus « Ressources humaines ». Les inspecteurs ont noté que le nouveau processus est plus général et ne comporte pas le même niveau de détail en termes de description du processus de management des compétences. En particulier, les thèmes « élaborer le plan de formation », « former » et « évaluer les écarts de compétences » ne sont plus abordés spécifiquement.

Vous voudrez bien me faire part de vos observations et réponses concernant ces points dans un délai qui n'excédera 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,
Le Chef de division,

Signé par

J-M.FERAT