

Référence courrier :
CODEP-CAE-2024-008811

**Monsieur le Directeur
du CNPE de Penly
BP 854
76370 NEUVILLE-LES-DIEPPE**

À Caen, le 19 février 2024

Objet : Contrôle des installations nucléaires de base
Centrale nucléaire de Penly – INB 136 et 140
Lettre de suite de l'inspection du 1er février 2024 sur le thème de la gestion des compétences,
habilitations et formations

N° dossier : Inspection n° INSSN-CAE-2024-0200

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] - Note de management Processus élémentaire MP6.MCH-02 « Piloter les besoins de professionnalisation »
[4] - Note de management sous processus MP6MCH « manager les compétences et les habilitations »
[5] - Note de management processus élémentaire MP6.PRM-02 « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mobilité interne et recrutement »
[6] - Note de management processus élémentaire MP6MCH01 « Gérer les référentiels du domaine compétences et habilitations »

Monsieur le Directeur,

Dans le cadre des attributions de l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN) en référence [1] concernant le contrôle des installations nucléaires de base, une inspection a eu lieu le 8 février 2024 sur le thème des facteurs organisationnels et humains et plus particulièrement le management des compétences, habilitations et formations.

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 réalisée le 1^{er} février 2024 a porté sur l'organisation mise en œuvre sur le CNPE de Penly pour prendre en compte les aspects relatifs aux facteurs humains et organisationnels (FOH) et pour assurer l'appropriation, le maintien et le développement des compétences. La déclinaison de cette organisation a été examinée pour les services « conduite » (SCO), « sûreté qualité » (SSQ) et « automatisme » (SEA). La déclinaison des comités de formations permettant la prise en compte du retour d'expérience des participants a notamment été observée. Les inspecteurs se sont également attachés à l'examen de la gestion des effectifs et des compétences. Puis les inspecteurs ont ensuite contrôlé la gestion des habilitations. Enfin une vérification de l'intégration du retour d'expérience issu des événements significatifs a été effectuée.

Au vu de cet examen par sondage, l'organisation définie et mise en œuvre sur le site pour le management des compétences apparaît satisfaisante. Toutefois, quelques écarts ont été relevés et nécessitent des justifications de votre part.

I. DEMANDES A TRAITER PRIORITAIREMENT

Néant.

II. AUTRES DEMANDES

Comités formation

Les « comités formation » (CP1, CP2, CP3) permettent, lorsqu'ils sont mis en place, la connaissance des besoins en formation des agents puis la création, avec l'aide de l'unité de formation production ingénierie (UFPI), de formations courtes et ciblées en fonction des besoins identifiés.

Le bon fonctionnement des comités CP1 en termes de détection des besoins et de mise en place de formations adaptées repose essentiellement sur la participation active des agents des services, la présence d'un pilote de comité (généralement le manager première ligne), celle du correspondant métier formation et de l'appui pédagogique et méthodologique du service commun de formation. Ces deux derniers participants permettent de s'assurer de la bonne réalisation de l'exercice notamment dans son contenu.

L'examen par les inspecteurs des deux derniers comptes rendus des CP1 pour le service automatisme a montré que le correspondant métier formation et l'appui pédagogique et méthodologique du service commun de formation n'ont pas participé aux réunions. De plus la majeure partie des sujets évoqués lors de ces comités n'a pas trait à la formation mais à de sujets techniques en lien avec des activités du métier, parfois des alertes ou des besoins d'outils nécessitant d'être pris en compte, tracés et traités dans d'autres instances.

Le représentant du service conduite a indiqué que le nombre de CP1 relatif à ce service n'atteignait pas la cible prévue dans le référentiel.



L'absence du correspondant métier formation et de l'appui pédagogique et méthodologique, acteur et représentant de la formation, ne permet pas de rediriger certains des échanges et de recentrer cet exercice visant en une communication des besoins et adaptations à prendre en compte dans les formations des agents.

Demande II.1 : Réaliser le nombre de CP1 prévu dans votre référentiel interne [3] pour tous les services et s'assurer de la participation des membres prévus aux CP1, dont notamment le correspondant métier formation et l'appui pédagogique et méthodologique du service commun.

Demande II.2 : Justifier les actions prises pour recentrer les sujets évoqués en CP1 sur ceux prévus dans le référentiel interne [3] :

- **L'analyse des besoins de professionnalisation des salariés,**
- **La validation de la conception et le développement des actions de professionnalisation,**
- **Le suivi de la réalisation des actions de professionnalisation,**
- **L'évaluation de l'efficacité des formations.**

Cartographie des compétences

En application des dispositions des articles 2.1.1 et 2.1.2 de l'arrêté en référence [2] relatives aux capacités techniques nécessaires des personnels pour assurer la maîtrise des activités réalisées, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet une évaluation de l'adéquation des compétences requises avec celles existantes, et la définition des éventuelles mesures correctives nécessaires. La GPEC associe une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois, sous la forme d'une table de successions, et une cartographie des compétences individuelles et collectives, avec une vision prospective à 3 ans minimum, afin de garantir dans la durée les compétences nécessaires à l'activité. La cartographie des compétences, qui est un outil alimentant la GPEC, permet notamment de connaître l'état des compétences disponibles au sein d'un collectif de travail et de mettre en évidence les éventuels déficits de compétences au regard des attendus.

Le note de sous-processus « manager les compétences et les habilitations » [4] prescrit, dans le domaine de la gestion des compétences, l'existence d'une GPEC. La note de management processus élémentaire « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, mobilité interne et recrutement » [5] présente l'organisation de la GPEC en place sur le site de Penly. Cette dernière, située au niveau des services, doit se présenter sous la forme d'une cartographie des compétences au sein des métiers et faire apparaître les compétences dites « rares »

Le centre nucléaire de production d'électricité (CNPE) de Penly a pris l'engagement de mettre en œuvre la cartographie des compétences du service conduite en 2019 suite à une inspection sur le même thème. Lors de l'inspection de revue en 2022, le CNPE de Penly a réitéré cette prise d'engagement car la cartographie des compétences n'était toujours pas réalisée. Vos représentants avaient indiqué que le



déploiement d'un outil national OPFC¹ était en cours et que l'engagement serait tenu. Les inspecteurs ont également constaté que malgré un engagement pris en 2019 ; le CNPE de Penly n'a pas finalisé la cartographie des compétences des services sûreté qualité, ingénierie et formation.

Il ressort de cet examen que le site est en retard notamment pour le service conduite dans le déploiement des cartographies des compétences alors que ces dernières sont identifiées, par vos services centraux depuis 2008, comme un outil important de la GPEC.

Demande II.3 : Tenir l'engagement pris suite à l'inspection de revue en 2022 (initialement prévu pour le 31/12/2023) en réalisant la cartographie des compétences du service conduite et en l'utilisant pour tenir à jour une GPEC en adéquation avec les besoins. Présenter les éléments justifiant le solde de cet engagement qui a fait l'objet d'un report au 31/03/2024.

Demande II.4 : Mettre en œuvre une GPEC dans laquelle les compétences rares seront identifiées pour chaque service du CNPE de Penly.

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

Consultation des titres d'habilitations

L'article 2.5.5 de l'arrêté en référence [2] stipule : « *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. À cet effet, l'exploitant prend les dispositions utiles en matière de formation afin de maintenir ces compétences et qualifications pour son personnel et, en tant que de besoin, les développer, et s'assure que les intervenants extérieurs prennent des dispositions analogues pour leurs personnels accomplissant des opérations susmentionnées.* »

Les dispositions de la note de management processus élémentaire « Gérer les référentiels du domaine compétences et habilitations » [6] précise que « *le manager est responsable de l'attribution et du renouvellement du titre d'habilitation qui est renouvelé à minima une fois par an* » et « *le titulaire du TIH² doit être porteur de ce titre pendant les heures de travail ou le conserver à sa portée et être en mesure de le présenter sur demande motivée* ».

Lors de l'inspection, les inspecteurs ont examiné par sondage des titres d'habilitation. Les titres d'habilitation présentés par un agent de la conduite n'étaient plus à jour, il s'agissait de celui de l'année passée. Le document valide a été communiqué après l'inspection. Les inspecteurs attirent votre attention sur le fait que ce titre individuel doit être en possession de chaque agent ou facilement accessible.

¹ Outil de Pilotage de la Formation et des Compétences

² Titre d'habilitation



Alternances

Les inspecteurs ont pu constater que le CNPE du Penly est engagé dans une politique de formation par alternance de salarié pour pourvoir ses besoins d'embauche. Les agents tuteurs d'élève en alternance n'ont pas de temps dédié à cette activité. Les inspecteurs attirent votre attention sur la charge de travail que cela peut représenter pour le tuteur.

*

* *

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.

Le chef de pôle EPR-REP

Signé par

Jean-Francois BARBOT