



Coordination Stop Bugey

Adresse postale :

Association Sortir du Nucléaire Bugey
28 impasse des Bonnes, 01360 Loyettes

Site internet : www.stop-bugey.org

Mail : contact@stop-bugey.org

ANNEXE 6

SITE NUCLEAIRE DU BUGEY

Extrait rapport TSN 2016

Recommandations émises par le CHSCT pour les
INB 45, 78, 89, 102 et 173 (Bugey 1, réacteurs 2/3,
4/5, le magasin interrégional de Bugey et ICEDA)

**RECOMMANDATIONS ÉMISES PAR LE CHSCT pour les INB 45, 78, 89, 102, et 173
(Bugey 1, réacteurs 2/3, 4/5, le Magasin Interrégional de Bugey et ICEDA)**

Pour cette 11^e édition de la consultation de la filière CHSCT du CNPE du Bugey dans un cadre en évolution.

Le code de l'environnement au titre de l'article L. 125-15 et L. 125-16 (ex article 21 de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire) « *le rapport est soumis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'installation nucléaire de base, qui peut formuler des recommandations. Celles-ci sont annexées au document aux fins de publication et de transmission.* »

Les recommandations faites par les membres représentant le Personnel au CHSCT portent directement ou indirectement sur la sûreté nucléaire.

Quelque soit l'état technique d'une installation industrielle, le maintien de celle-ci à un niveau de sûreté optimal ne peut être obtenu qu'avec une organisation générale stable et irréprochable dans tous les domaines, une compétence et un savoir-faire exemplaire, des moyens humains et matériels à la hauteur des enjeux.

Les membres représentant le Personnel au CHSCT estiment que le meilleur niveau de sûreté nucléaire dépend principalement d'une maîtrise publique de l'ensemble de la filière. **La conception et l'exploitation d'une centrale nucléaire ne sont pas compatibles avec la concurrence que se livrent entre eux les opérateurs énergétiques.**

De ce point de vue, la promulgation de la loi NOME, qui permet aux concurrents d'EDF de se développer en bénéficiant de l'énergie nucléaire produite par l'entreprise publique, conduit à fragiliser la position de l'entreprise.

En tant que salariés travaillant sur une centrale nucléaire, nous estimons que le niveau de sûreté de l'installation dépend étroitement de nos conditions de travail et d'un niveau de garanties sociales égales pour tous. Nous considérons que les prérogatives et les moyens de l'ASN doivent être renforcés et son indépendance doit être confortée.

40 RECOMMANDATIONS ÉMISES PAR LE CHSCT BUGEY

Vis-à-vis du rapport 2016, les représentants du personnel reconduisent en grande partie leurs recommandations de 2015 et émettent 40 recommandations :

Maîtrise du Risque Incendie (MRI)

EDF affirme que la préparation de la « lutte » contre le feu est la responsabilité de l'exploitant, la « lutte active » est assurée par les secours extérieurs ;

L'IRSN dans son rapport n° 708, suite aux évaluations complémentaires de sûreté post-Fukushima, identifie une faiblesse dans la pertinence des scénarios choisis par EDF.

En complément, les représentants du personnel en CHSCT du CNPE de Bugey, ayant en charge de veiller à la protection des salariés EDF de la conduite des installations, concernant leurs conditions de travail et de sécurité, **alertent que :**

Le 07 juin 2005, les membres du CHSCT avaient déposé un droit d'alerte suite à une pétition rendu par 83 agents de conduite de la centrale nucléaire de Bugey, chargé par notre direction de la lutte contre l'incendie et du secourisme – sauvetage des personnes, où ils stipulaient ne plus avoir l'ensemble des compétences et des capacités physiques pour les mener à bien.

Il s'avère que le risque incendie est un risque majeur dans une centrale nucléaire. Pour preuve les 6 départs de feu à Bugey pour 2016 (10 en 2015, 13 en 2014, 5 en 2013, 6 en 2012).

En effet il faut savoir, qu'en cas de déclenchement d'une alarme incendie qui s'avérerait pertinente les secours externes mettraient à minima 30 minutes (et ce dans les meilleurs des cas : conditions météo, locaux rapidement accessibles, pompiers immédiatement à disposition dans les casernes, etc.) pour intervenir sur un incendie dans nos installations.

C'est à dire que pendant cette période, la lutte de l'incendie en centrale nucléaire repose sur des agents de conduite qui bénéficient d'une formation de simulation en situation réelle d'incendie de 4 jours tous les 3 ans !

Pour exemple, selon les sapeurs pompiers professionnels que nous avons interrogé, le temps d'intervention des secours externes est calculé sur la base de 10 minutes en zone urbaine (fort risque de propagation du feu) et de 20 minutes en zone rurale (par exemple : une grange de paille isolée avec faible risque de propagation).

Ces mêmes sapeurs pompiers professionnels, nous ont informé que pour intervenir pour la première fois sur un feu avec une assistance respiratoire (ARI) ils leur fallait 5 semaines de formation et 2 ans d'entraînement quotidien (permettant l'accumulation d'unité de valeur), alors qu'en centrale nucléaire il faut...4 jours de formation !

Il est impossible pour l'exploitant de gérer en simultanée des tranches et le risque incendie. Il est évident qu'en cas de forte sollicitation en terme de sûreté (ex : arrêt de tranche), les agents ne peuvent pas se former en situation réelle.

Nous rappelons à nos directions que :

L'employeur a l'obligation d'avoir une organisation opérationnelle prête à engager des actions de lutte en fonction de la situation (Décret du 31/12/1999 en son article 40, rappelé par la DGSNR dans un courrier du 07/11/2002) ;

Cette obligation a été de nouveau rappelée à EDF par la DIRE Rhône-Alpes dans un courrier du 02 mai 2005 à la centrale nucléaire de St Alban. L'observation suivante avait été faite : « Lors de l'exercice inopiné dans la nuit du 25 au 26 avril 2005, initié par les inspecteurs, l'équipe de seconde intervention s'est présentée sur les lieux dans un délai acceptable (environ 15 minutes). Le rondier a réalisé correctement les actions de sectorisation qui lui étaient demandées dans la fiche d'actions incendie. Suite à une incompréhension entre les inspecteurs et les intervenants, ces derniers ont ouvert la porte d'accès au local concerné par l'exercice, munis d'un simple extincteur CO₂, alors que les inspecteurs avaient précisé que celle-ci était très chaude (sous-entendant un feu déjà bien développé). Interpellé par les inspecteurs, le chef des secours a indiqué que, puisque le feu était déjà bien développé, il allait attendre les secours extérieurs sans engager son équipe. Pour la DIRE, un tel raisonnement ne saurait être accepté, l'équipe de seconde intervention devant tout mettre en œuvre pour limiter l'étendue du sinistre, dès lors qu'elle n'engage pas sa propre sécurité » ;

Pour les compétences, un chef d'agrée des sapeurs pompiers avant de remplir cette fonction a une expérience de plusieurs années de pratique. En centrale nucléaire, le chef des secours, qui a une fonction similaire au chef d'agrée avec la responsabilité de la vie d'une équipe de secours, est nommé dans cette fonction sur la base unique de sa fonction et en ayant uniquement quelques jours spécifiques de formation tous les 3 ans.

En juillet 2005, la direction du site a écrit une charte sur l'incendie, suite au mécontentement des salariés ; où elle stipule que les équipiers de 2e intervention n'interviennent pas s'ils ne s'en sentent pas capable.

D'autres éléments concernant la Maîtrise du Risque Incendie démontrent que l'incendie doit être géré par des professionnels dédiés uniquement à des activités en liaison avec la sécurité :

Le nombre d'alarme incendie intempestives ou surabondantes est encore élevé

Lors de nombreux exercices, les équipiers mettent leur vie en danger, car ils ne sont pas des professionnels (qui gèrera la sûreté nucléaire si des équipiers sont impactés par l'incendie ?) ;

A ces éléments, il faut ajouter, la sollicitation de l'équipe d'intervention sur le CNPE pour secourir des salariés lors des accidents du travail. La majorité de ces accidents sollicite l'équipe d'intervention.

La gestion de l'incendie cumulé avec les secours aux blessés et l'entrée dans une phase incidentelle sont des éléments perturbateurs à une bonne gestion de la sûreté nucléaire.

1/40 : Nous recommandons la mise en place de professionnels de la sécurité, et la sûreté, afin de garantir une intervention rapide, comme par exemple, EDF a orienté sa gestion de haute sécurité avec le Peloton Spécialisé de Protection de Gendarmerie (PSPG) et la Force d'Action Rapide Nucléaire (FARN) sur le CNPE.

Le retour d'expérience du Japon démontre la nécessité de pouvoir disposer de secours professionnel (*potentialité que les secours extérieurs soient sollicités pour d'autres événements ou l'accès au site impossible*).

EDF doit créer un centre d'intervention à proximité du site (Sapeurs Pompiers Professionnels) en mesure de maîtriser le risque incendie en centrale nucléaire, dans un temps maximal de 5 minutes.

2/40 : Nous recommandons l'élaboration des plans de coupure pour les bâtiments industriels et tertiaires.

Maîtrise des tranches nucléaire face à un incident (REX : Japon)

Depuis le 24 avril 2009, EDF applique une note interne, intitulé IN 32, qui a été présentée dans aucune IRP. Cette note détermine l'équipe minimum de personnel de conduite. Depuis cette date, à chaque grève, la direction d'EDF réduit volontairement l'équipe d'exploitation à un nombre insuffisant pour gérer 2 tranches et nous estimons qu'EDF fait prendre des risques à l'ensemble du personnel et de la population.

En effet, comment une équipe de conduite en passant de 7 à 4 agents de terrain en phase incidentelle et/ou accidentelle pourra :

Gérer 2 tranches nucléaire, 2 salles des machines sur 7 niveaux de plus de 4 000 m² chacun, une Zone Contrôlée sur autant de niveaux de plus de 1 000 m²,

une station de refroidissement sur 2 niveaux de plus 1 000 m² et des extérieurs sur plusieurs hectares.

À cela il faut ajouter les nouvelles installations qui sont les 4/5 LLS 682 GE, BNI2, FFS, les bâtiments Diesel Ultime Secours (DUS), Hangar FARN, magasin Relais (BL).

Appliquer la doctrine incendie qui prescrit une lutte contre l'incendie en moins de 25 minutes avec une équipe d'intervention constituée de 4 agents de terrain ainsi que l'agent de levé de doute.

Avec une équipe minimum tel que défini dans la note IN 32, EDF sait pertinemment que le chef d'équipe (CE) aura des compromis à faire entre la sûreté nucléaire et l'incendie, et cela, les représentants du personnel ne peuvent pas le tolérer.

Les représentants du personnel ne peuvent pas cautionner que la direction joue avec la vie des équipiers d'intervention, des sapeurs pompiers et celle des concitoyens. Un incendie ou une explosion non « maîtrisé » en centrale nucléaire pourrait avoir de très grave conséquence radiologique en interne, mais aussi pour toutes les populations civiles environnantes.

Les représentants du personnel en CHSCT estiment qu'il est de leur devoir de vous alerter, afin d'empêcher qu'un « AZF du nucléaire » puisse avoir lieu sur le site de Bugey.

3/40 : Nous recommandons un nombre minimum d'agent de terrain nécessaire pour gérer les 4 tranches du CNPE du Bugey, actuellement de 9 personnes soit de 11 personnes. Rappel de la spécificité de Bugey sur la gestion d'une tranche et la potentialité d'un événement hors dimensionnement.

La création de la FARN (Force d'Action Rapide Nucléaire) fait suite au retour d'expérience de Fukushima. Le CHSCT est favorable à l'amélioration d'une gestion de crise en cas d'accident majeur. Par contre, cette équipe doit être créée sans mettre en difficulté l'organisation actuelle, en particulier les astreintes.

4/40 : Nous recommandons que l'organisation de la FARN, ne génère pas une diminution du niveau de compétence des agents, et un apport de contrainte supplémentaire de gestion du personnel dans les services. De ce fait, les 72 postes, de ce service, doivent être grée par autant d'emplois en temps plein (ETP) dans le service. Soit, un agent FARN pour un agent. Et non 1 pour 2 tel que l'a réalisé EDF.

La radioprotection et la sûreté

Il ne s'agit pas ici de faire le constat d'événements impactant la sûreté nucléaire, bien que ceux-ci existent et figurent dans les événements signalés dans le rapport de sûreté sans toutefois y analyser les causes profondes.

Mais, d'alerter sur des tendances significatives découlant des constats indiqués précédemment.

Cette dégradation de la santé psychique des agents,

concernant également les sous-traitants, indique une fragilisation, voire dans certains cas une détérioration, des conditions nécessaires à un haut niveau de sûreté.

On peut signaler les éléments suivant, manifestant cette fragilisation :

- surcharge de travail (multiplication des tâches, réduction des effectifs) ;
- intensification du travail (réduction du temps nécessaire à l'accomplissement de la tâche, multiplication des « imprévus » dans le travail) ;
- rigidification du travail (augmentation du « prescrit », complexification des tâches) ;
- désengagement professionnel ;
- vécu d'injustice, de révolte ;
- manque de sérénité pour effectuer le travail dans de « bonnes conditions » ;
- éclatement des collectifs de travail (réduction des « garde fous ») ;
- conditions non propices à l'application des recommandations de l'INSAG notamment sur les nécessaires attitudes interrogatives ;
- conditions favorables à l'émergence d'écarts, de transgression, de non-qualité, non déclarés par crainte d'origine multiple dont pour les sous-traitants celle de perte d'emploi ;
- dilution des responsabilités.

Tous ces éléments de fragilisation de la sûreté nucléaire trouvent leur origine dans les pressions multiples issues des changements intervenus depuis quelques années dans les orientations de la production d'électricité. Ces changements ont notamment renforcé de façon désormais « intenable » la pression financière par la recherche de gains de productivité conduisant à la réduction des moyens que les agents estiment nécessaires à l'accomplissement de leur tâche dans les considérations qu'ils ont de leur métier et de la qualité d'un travail « bien fait ».

Le respect de la sûreté n'est pas toujours compatible avec les rythmes et les horaires de travail observés à Bugey comme ailleurs et qui sont dénoncés par les inspecteurs du travail. Elle n'est pas compatible avec les pressions financières exercées sur la disponibilité des tranches. Il faut mettre un terme aux attaques sur l'environnement social, salarial et statutaire. Les salariés doivent pouvoir retrouver des espaces de respiration dans leur travail, la possibilité d'échanges collectifs et une totale liberté d'expression qui est partie intégrante de la culture de sûreté.

5/40 : Nous recommandons une amélioration des plans de prévention et des analyses de Risques :

- mettre en adéquation les parades avec les risques essentiels sur un chantier ;
- travailler sur un squelette national pour faciliter la lecture des plans avec des intervenants provenant de différents sites, mais travaillant tous dans l'industrie nucléaire.

6/40 : Nous recommandons le pur respect du principe de justification énoncé dans la CIPR 103 repris par l'article L1333-1 du code de santé publique. Dans ce principe, les résultats probant de réaliser une purification du primaire à minima de 30 heures lors de tout arrêts de tranches avec rechargement de combustible doit être maintenu, afin de garantir une protection des salariés contre les rayonnements ionisants au plus bas.

7/40 : Nous recommandons la prise en compte de la pénibilité pour les personnels exposés aux rayonnements ionisants qui ne sont pas sans impact sur leur santé. Des impacts sur la santé des salariés a été identifié par l'inspection du travail lors de son inspection du 22 juin 2016.

Respect des règles de la durée du travail, repos et congés

Nous constatons depuis de nombreuses années que des salariés effectuent :

- des journées dépassant les 13 heures et pouvant aller jusqu'à 15 heures de travail effectif ;
- une semaine de travail pouvant porter plus de 65 heures de travail ;
- des repos journaliers non respectés.

Tous cela connu par la direction et cautionné. Quelle lucidité et réflexion peut avoir un salarié effectuant de tels horaires sans mettre en danger la sûreté ? D'autant plus que certains d'entre eux montent en parallèle une astreinte Plan d'Urgence Interne (PUI).

Comment vont agir ces salariés (es) après 15 heures de travail et si il y avait un PUI à gérer ?

8/40 : Nous recommandons, le respect de la législation sur :

- les dépassements horaires ;
- les durées maximums quotidiennes ;
- les repos hebdomadaires du temps de travail ;
- le non-respect des périodes de repos quotidiennes.

Ces derniers comportent des risques importants vis-à-vis de la santé et de la sécurité des intervenants et pourraient entraîner des conséquences négatives vis-à-vis de la sûreté des installations. Et ce aussi bien pour les agents EDF que pour les entreprises prestataires.

Surveillance et maintenance des installations

EDF sous-traite à des entreprises extérieures une bonne partie de ses activités. Les travailleurs des IEG n'étant pas tous égaux face aux suivis médicaux et leurs prises en charge, une externalisation à outrance des activités, déresponsabiliserait EDF par rapport aux risques induits par l'industrie du nucléaire.

Cela nous conduit aux constats suivants :

Les salariés d'EDF perdent leurs compétences et leurs savoirs faire (soudure, robinetteries, etc.) mais néanmoins

doivent conserver ceux-ci pour en assurer le suivi, le contrôle technique et leur rôle pendant l'astreinte. L'équilibre entre la conservation des compétences au sein d'EDF et le volume d'activités sous-traité reste encore à trouver. Ce phénomène engendre un transfert important des risques sécurité et dosimétrique d'agent EDF vers ses entreprises extérieures.

Sur les derniers arrêts de tranche des non qualité dans les activités sous-traitées en particulier en robinetterie. Les problèmes de renouvellement de compétence connu à EDF sont encore plus important pour les entreprises prestataires. Des retards lors des activités de maintenance préventive au service électricité et mécanique, en particulier sur du matériel important pour la sûreté.

Des activités aujourd'hui sous-traitées doivent être ré internalisées dans l'entreprise. Ce ne sont pas les compétences des salariés de la sous-traitance qui sont en cause, mais les modes d'organisation du travail, la perte de maîtrise globale et de connaissance des installations que cela induit qui fragilisent la sûreté.

Trop de gens, habilités à la hâte, pour penser le travail, pas assez pour le réaliser. Avec pour conséquence une perte des compétences à long terme, nous conduira à être dans l'incapacité d'écrire nos procédures et surveiller les activités réalisées.

Une nécessité de renforcer nos organisations et les actions de formation technique.

9/40 : Nous recommandons un renforcement des moyens humains permettant de garantir la réalisation des activités dans le respect des différents référentiels :

- respect de la législation du travail ;
- respect du recueil des prescriptions du personnel (alerte de la direction le 23/12/2014) ;
- respect du manuel qualité.

10/40 : Nous recommandons de sortir des discours managériaux vides de sens, élaborés par des cabinets d'audits, sur la « qualité » et les « certifications » conduisant à une perte du sens du travail. Il convient de donner à chacun les moyens matériels et Humain nécessaires. La valeur « travail », doit être replacée au centre du process, en lieu et place de la valeur financière.

11/40 : Nous recommandons la poursuite de la ré internalisation d'une partie de nos activités (radioprotection, coordination BR, chaudronnerie et robinetterie, mécanique...) : nous estimons que les directions sont allées beaucoup trop loin dans la sous-traitance. Au vu des événements et des expertises réalisées, les compétences des salariés de la sous-traitance peuvent être mises en cause, tout comme les modes d'organisation du travail, la perte de maîtrise globale et de connaissance des installations que cela induit qui fragilisent la sûreté.

12/40 : Nous recommandons la création d'emploi re-internalisé pour les activités dont la rareté des compétences pose problèmes pour les réaliser

13/40 : Nous recommandons l'embauche d'agent au niveau d'exécution permettant de garder ces agents, au moins, 5 ans dans le poste. Dans le but qu'ils acquièrent une expérience leur permettant de connaître le métier. Le niveau de recrutement doit permettre d'atteindre un minimum de 10% des effectifs du CNPE en exécution.

14/40 : Nous recommandons le grèvement suffisant des postes de chargé de surveillance et de chargé d'affaires dans tous les domaines d'activités

15/40 : Nous recommandons que les métiers de préparateurs chargés d'affaire redeviennent des postes dissociés. Soit un emploi de préparateur et un emploi de chargé d'affaire. Ce qui permettra de développer la présence terrain EDF et éviter les non qualités de maintenance.

Nous recommandons que ces emplois soient pourvus par des agents avec au moins 5 ans d'expérience de terrain.

16/40 : Nous recommandons que le niveau de sous-traitance, quand il ne peut être évité, soit limité à 1. Et surtout que la surveillance des prestataires soit réellement préparée et effectuée par des agents EDF.

17/40 : Nous recommandons un statut unique du travailleur du nucléaire soit institué au même titre que le statut des IEG afin d'assurer une bonne cohésion sociale pour tous les salariés intervenants sur le site de Bugey.

18/40 : Nous recommandons que les salariés en contrat précaire notamment les intérimaires soient encadrés pour les travaux en zone contrôlée.

Cette recommandation vise à protéger les salariés précaires de tout risque de maladie professionnelle et d'accident.

La gestion des Pièces De Rechange (AMELIE) à ce jour n'est pas concluante. Lenteur et lourdeur du système qui met en difficulté les différents métiers (EDF, prestataires).

Le traitement d'un article met en moyenne 4 fois plus de temps.

L'augmentation des déplacements, des déchets (emballages) ne tiennent pas compte de l'environnement.

Les allers retours du matériel entre la plate-forme et les sites, par manque de connaissance du matériel, entraînent des retards sur les interventions.

19/40 : Nous recommandons à la direction d'EDF de revoir son projet. Il entraîne un coût supplémentaire sur la maintenance, des retards entraînant des indisponibilités supplémentaires, et un mal être au travail pour tout agent (logistique, maintenance, production).

Organisation du travail et garantie de la sûreté par le personnel

Trois services (santé, exploitation et chimie) ont atteint un seuil d'alerte sur les effectifs où il est urgent d'agir.

20/40 : Nous recommandons :

- le grèvement à 6 Infirmiers (es) Diplômés (es) d'Etat pour le Service Santé au Travail qui doit gérer le suivi médical des salariés et toute phase incidentelle (pour éviter de revivre des tours d'astreintes à 2 ou 3 agents) ;
- le grèvement de 16 chefs d'exploitation, 18 chefs d'exploitation délégués, 20 Adjoints Cadre Technique d'Exploitation, 98 opérateurs, 116 agents de terrain (Techniciens et rondiers répartis dans les 14 équipes en services continus et 12 emplois à temps plein en pépinière pour répondre aux premières exigences du post-Fukushima ;
- le grèvement à 24 (ETP) techniciens-HMI-OP dans l'équipe REP chimie, afin de créer 4 tours d'astreinte comme constaté dans d'autres CNPE. A savoir que le CNPE Bugey est le site le moins gréé de tout le parc pour cette section qui a un rôle très important dans les exigences de sûreté.

Notre constat est la tendance à avoir des organisations de plus en plus importantes en travaux postés. Ceci a pour effet de désorganiser la surveillance.

21/40 : Nous recommandons un moratoire quant aux différentes réorganisations qui sont en cours, afin de mesurer l'impact psychosocial et organisationnel qu'ont ces mesures sur le CNPE.

Déchets

En l'absence d'actions sur les recommandations depuis 2009, sur ce thème, nous maintenons nos recommandations.

22/40 : Nous recommandons que :

- la quantité de déchets induite par les INB soit toutes définies dans le rapport (ex : les packings des aéro-frigérants) ;
- soit inscrit dans le rapport tous les événements impactés ou induits par une INB (la limite géographique de l'INB ne s'arrête pas au grillage de l'INB ou du site) ;
- la comptabilisation des déchets soit réalisée pour chaque tranche en fonctionnement ;
- le rapport indique les zones de stockage et leur volume de remplissage ;
- la poursuite de la culture « tri des déchets » à la source afin d'en réduire encore le volume et d'en optimiser le traitement. Cette démarche permettra de sensibiliser l'ensemble du personnel.

Formation et suivi des compétences

Nous maintenons nos recommandations émises depuis 2009 :

23/40 : Nous recommandons que les charges de travail des tuteurs soit réduite (en créant des postes supplémentaires) afin qu'ils puissent consacrer plus de temps aux nouveaux arrivants et transférer leurs compétences

Environnement et produits CMR

24/40 : Nous recommandons qu'EDF remplisse ses obligations vis-à-vis de la traçabilité des expositions à son personnel, et de communiquer au CHSCT :

- le nombre d'attestations aux produits CMR produites par le site. (Rappelons que l'attestation au produit cancérigène mutagène et reprotoxique est délivrée lors du départ en inactivité de service de l'agent et permet le suivi médical post professionnel de l'agent.) ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles déclarées sur le site de Bugey ;
- la liste des agents soumis aux CMR et ACD ;
- le nombre et la nature des fiches d'expositions depuis leur création.

Cette traçabilité est nécessaire pour le personnel et donne une garantie de la réalité industrielle de nos installations.

25/40 : Nous recommandons une attention particulière sur les rejets de produits chimiques CMR de classe II (acide borique et hydrazine) nocive très certainement pour l'environnement, mais également pour le personnel.

26/40 : Nous recommandons la prise en compte de l'ensemble des nuisances et notamment l'impact des champs électromagnétiques par le repérage et une signalisation appropriée.

27/40 : Nous recommandons que le document unique d'évaluation des risques professionnels du site prenne en compte les risques non identifiés notamment les risques des travailleurs isolés, l'incendie et la ventilation.

28/40 : Nous recommandons qu'au vu de la méconnaissance du document unique, de dispenser au personnel une meilleure information/formation sur tous les risques auxquels ils sont exposés et en particulier les produits CMR. Ainsi que les parades mises en place pour s'en protéger.

Rejet et effluents

Concernant les rejets en général, le CNPE du Bugey, est en écart avec l'arrêté INB, en son titre IV.

29/40 : Nous recommandons :

- l'élaboration d'une prévision annuelle de rejet ;
- la justification dans ce rapport annuel des écarts observés avec les rejets réels ;
- la publication, dans ce rapport annuel, l'impact de l'installation avec une estimation de l'impact dosimétrique dû aux rejets ;

30/40 : Nous recommandons le remplacement des indicateurs et enregistreurs (appareils défectueux) actuel par des appareils numériques permettant d'améliorer l'exploitation des effluents ;

Autres nuisances

La mise en évidence de peu de nuisances dans le rapport (bruit, légionelloses, amibes), absence des champs électromagnétique, du transport routier et ferroviaires, etc. ;

En l'absence d'actions sur les recommandations depuis 2009, sur ce thème, nous maintenons nos recommandations, d'autant plus que l'arrêté INB l'impose :

31/40 : Nous recommandons la prise en compte de toutes les nuisances dans le rapport TSN.

Le contrôle externe

Les représentants du personnel en CHSCT constatent que :

- l'action du CHSCT reste cependant limitée à l'information, sans pouvoir d'expertise et d'analyse, ni droit d'alerte, sur les incidents et accidents liés à la sûreté nucléaire ;
- les questions de l'ASN émises par l'autorité de sûreté nucléaire ainsi que les observations et réponses faites par le Directeur du CNPE et principalement sur les questions demandant une action corrective. Elles n'ont pas été communiquées ni débattues en CHSCT.

32/40 : Nous recommandons qu'à l'avenir le rapport décline :

- l'analyse des causes profondes des incidents et événements ;
- les événements afférents aux aspects dosimétriques ;
- la comparaison avec les résultats sur 3 ans afin de permettre une analyse évolutive de la situation.

Il est fait état de 35 inspections de l'autorité de sûreté sans donner d'informations sur les remarques, si minimales soient-elles, qui ont pu être faites par les inspecteurs.

Incidents et accidents

Les représentants du personnel font le constat de 61 écarts de niveau 0 pour 2016 (45 en 2015, 54 en 2014, 57 en 2012 et 2011). Et 5 écarts de niveau 1 (pour 9 en 2014, 12 en 2013, 3 en 2012 et 9 en 2011).

33/40 : Nous recommandons de faire apparaître dans les pièces complémentaires à la séance le bilan du contrôle du CNPE de Bugey par l'autorité de Sûreté Nucléaire de Lyon et le rapport de l'Inspecteur général pour la sûreté nucléaire et de la radioprotection de l'année antérieure.

34/40 : Nous recommandons une campagne de distribution des comprimés d'iode qui permet d'améliorer le taux de couverture de la distribution autour de notre site, afin de revenir à la distribution faite dans le passé par une démarche à domicile, personne à personne.

Avantage :

Expliquer, accompagner échanger avec un interlocuteur direct les informations que les populations ont le droit d'obtenir. (Aujourd'hui les riverains reçoivent un courrier et une notice explicative, c'est insuffisant pour les membres CHSCT au regard des inquiétudes des populations !).

35/40 : Nous recommandons de mettre en place une organisation de l'astreinte PUI qui n'est pas sujette à une éventuelle disponibilité du personnel au-delà de 24h (éviter le cumul astreinte PUI et astreinte technique).

36/40 : Nous recommandons le grément de chaque astreinte à 5 ou 6 tours et de s'interdire le passage à 3 tours d'astreinte (excepté sur cas exceptionnel, sur 1 mois), afin de garantir un niveau de sûreté de haute qualité.

Nous constatons lors d'un accident du travail, une proposition systématique de poste aménagé. Nous déplorons :

- des arrêts de travail prescrits par les médecins de ville (traitant, etc.) ne sont pas respectés (arrêt prescrit par le médecin de ville et non réévalué par ce même prescripteur) ;
- pour les postes aménagés, ni les médecins du travail, ni les représentants du personnel sont consultés antérieurement à l'accident ;
- les salariés victimes d'un accident du travail sont pointés les jours suivant, dans leur fiche de présence, selon des codes « de présence » n'ayant aucun rapport avec l'accident du travail, alors qu'ils sont souvent absents du site.

37/40 : Nous recommandons le respect des codes du travail et de la sécurité sociale.

Prérogatives du CHSCT :

Concernant l'information ou la consultation obligatoire au CHSCT par l'employeur des événements significatifs pour l'environnement, des rapports de l'autorité de sûreté, des améliorations techniques, nous notons une tendance de l'amélioration de l'information, mais celle-ci n'est pas encore pérenne.

Les représentants du personnel en CHSCT constatent :

Que la Direction du CNPE du Bugey ne respecte pas la législation (articles L. 4525-1, L. 4523-9 du code du travail) et qu'elle ne consulte pas le CHSCT avant toute décision de sous-traitance d'une activité jusqu'alors réalisée par des agents EDF, activité pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature et de la proximité de l'installation nucléaire, ce qui est contraire à l'article L. 4523-2 du code du travail.

Nous sommes toujours demandeur de la formation sur la loi TSN mise en place par le cabinet Emergence lors de laquelle les intervenants sont l'ANCLI, la CLI,

l'ASN, la CRAM, alors qu'EDF refuse de participer. Pour l'employeur, les formations PR1, PR2 remplacent cette formation. Pour les membres de CHSCT les formations PR1- PR2 ne sont pas adaptées à ce thème.

38/40 Nous recommandons qu'EDF révise sa position et accepte que les représentants du personnel puissent se former conformément à l'article L. 4523-10 du code du travail en prenant en charge le coût de cette formation étant donné que le CHSCT n'a aucun moyen financier.

Concernant le fonctionnement du CIESCT au CNPE. Depuis près de 10 ans, il fait preuve de son dysfonctionnement. Ce comité d'inter-entreprise est uniquement un lieu où EDF passe ses messages managériaux et dans lequel, peu de représentants du personnel participent (maximum 4 représentants du personnel par séance).

39/40 : Nous recommandons la suppression des CIESCT par la mise en place d'un CHSCT élargi où siègeront des représentants, tant EDF qu'entreprises prestataires, conformément au décret 2008-467 du 19 mai 2008, qui disposent de l'ensemble des prérogatives réglementaires s'appuyant sur les moyens nécessaires en terme de temps et de formation, afin d'avoir un travail de fond sur la sécurité, la sûreté nucléaire et les conditions de travail qui n'ont eu de cesse de se dégrader au cours de ces dernières années.

INB 45

Sur les recommandations de l'INB 45 (Bugey 1) :

En l'absence d'actions sur les recommandations depuis 2009, sur ce thème, nous maintenons nos recommandations :

Comment peut-on amener des recommandations lorsque notre CHSCT n'a pas de prérogative sur les salariés exploitant la déconstruction de cette tranche ?

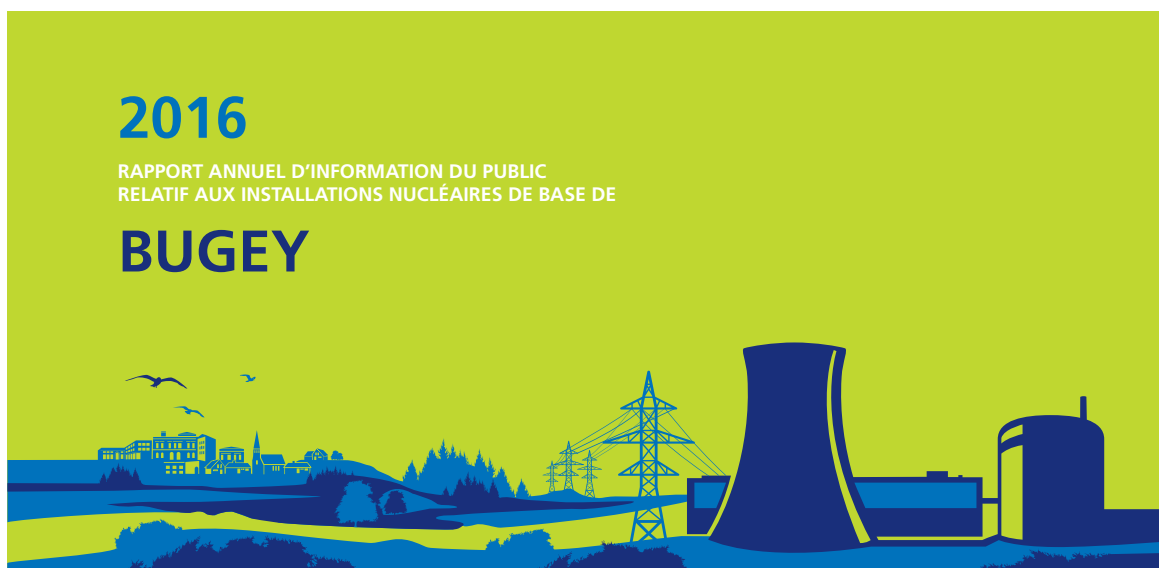
Quelle recommandation peut-on émettre alors que nous n'avons aucun élément sur cette tranche ?

Quelles recommandations ont pu émettre le CHSCT, sur cette INB, alors qu'aucun membre du CHSCT n'est présent en local ?

40/40 : Nous recommandons que ce soit le CHSCT de Bugey accompagné du CHSCT intersites du DP2D qui ait accès à Bugey 1 et que ses prérogatives soient étendues à cette INB. D'autant plus, qu'en cas de déclenchement des secours, ce sont les secours du CNPE qui interviendront ;

40 Recommandations émises et votées à l'unanimité des Représentants du Personnel.

Saint Vulbas, le 8 Juin 2017

**EDF**

Direction Production Nucléaire
CNPE du Bugey
BP 60 120 – 01 155 Lagnieu Cedex
Contact :
Mission Communication
04 74 34 33 33

Siège social
22-30, avenue de Wagram
75008 PARIS

R.C.S. Paris 552 081 317
SA au capital de 1 370 938 843,50 euros

www.edf.fr