

A  
D  
H  
Y  
SEdition spéciale  
Table Ronde ACMO- 18 octobre 2005

Dans le dispositif de prévention mis en place dans nos établissements de recherche publique et d'enseignement, les ACMO représentent « une pierre angulaire » indispensable à la mise en œuvre et à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité.

Les ACMO n'ayant pas souvent l'occasion de s'exprimer en tant que tels, il nous a semblé important de prendre le temps de les interroger, de les écouter et d'essayer de dégager de leurs réponses, de leurs inquiétudes et de leurs suggestions, des propositions que nous pourrions faire remonter à nos organismes de tutelle.

C'est pourquoi l'ADHYS a élaboré un questionnaire explorant la façon dont un ACMO vit sa mission au sein de son laboratoire :

- l'évolution de ses missions au regard des textes réglementaires
- ses actions et ses projets
- ses difficultés au quotidien

Ce questionnaire a été diffusé par le biais de nos adhérents.

L'exploitation de plus de 350 réponses a requis quelques dizaines d'heures de dépouillement réalisées avec dévouement et « acharnement » par tous les membres de notre CA.

Nous avons ensuite pensé que la meilleure façon d'en communiquer les résultats était d'inviter les membres de l'ADHYS et les ACMO qui avaient répondu, à une table ronde au cours de laquelle ils pourraient se rencontrer et débattre.

Pour la première fois, ce 19 octobre 2005, on donnait la parole aux ACMO.

Plus de 200 participants se réunirent à l'ENS de Paris avec comme intervenants des représentants des différents organismes de recherche (CNRS, Universités, INRA, INSERM,...) et des ACMO qui ont fait partager leurs expériences et actions originales.

L'exposé des résultats du questionnaire, suivi d'un débat, a permis d'évaluer les différences des situations, de mettre en lumière des points cruciaux d'évolution de la mission et d'esquisser des perspectives.

À la suite de cette réunion, de nombreux ACMO ont rejoint notre association à qui nous souhaitons la bienvenue. Pour ne pas nous arrêter là, nous proposerons d'autres actions et d'autres occasions de se retrouver. Mais, comme c'est également une des raisons d'être de l'ADHYS, nous chercherons aussi à créer des occasions de réfléchir sur les articulations de leur mission avec celle des autres acteurs de la prévention.

Bulletin de liaison de l'Association pour le Développement de l'HYgiène et de la Sécurité dans les établissements de recherche ou d'enseignement supérieur

ADHYS

Siège Social :

Centre Scientifique d'Orsay  
Service Médecine du Travail, Bât 452  
Université Paris XI  
91405 Orsay Cedex

Envoyer courrier à

Jean DUCRET  
CNRS -ICSI  
15 rue J. Starcky  
BP 2488  
68057 Mulhouse Cedex  
Jean.Ducret@uha.fr

ISSN : 1630-9294

Comité de rédaction de la lettre 21  
*Alain Barnier, Bernard Cornillon,  
Catherine Chéreau, Juliette Beigbeder,  
Florence Kotzyba-Hibert, Brigitte  
Ligonnière, Laurence Mousel, Danielle  
Zilberfarb*

## L'ACMO TEL QU'IL SE VOIT ET TEL QU'IL SE VIT

(dépouillement de l'enquête)

362 ACMO ont répondu au questionnaire diffusé, dont 352 étaient effectivement exploitables. C'est au-delà de ce que nous avons imaginé recevoir.

On peut estimer que cela représente approximativement 1 ACMO sur 7, assez pour cerner une image générale de cette fonction et de celui qui l'assume.

### Statut administratif de l'ACMO

L'ACMO est avant tout un technicien (dans 40 % des réponses) ou un ingénieur (34 %), plus rarement un chercheur ou un enseignant-chercheur (20 %), encore plus rarement un administratif (4 %).

### Son ancienneté dans la fonction

Les ACMO sont dans la fonction depuis 5,2 ans en moyenne, mais cela peut atteindre 22 ans.

### Les missions assumées

- sensibiliser les agents au respect des consignes et des règles de sécurité (96 %)
- proposer des mesures d'amélioration de la prévention (88 %)
- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents (82 %)
- assister et conseiller le directeur d'unité (79 %)
- informer les nouveaux arrivants du règlement intérieur, des risques particuliers et des méthodes de prévention spécifique à ces risques (79 %)
- s'assurer de la bonne application des obligations réglementaires dans l'unité (74 %)
- mettre en place le registre hygiène et sécurité (69 %)
- mettre en place les premiers secours (49 %)
- autres missions (18 %)

### Ces autres missions peuvent être :

- rédaction ou contribution à la rédaction : document unique - évaluation des risques, dossiers OGM, expérimentation animale, DGSNR, rapport sécurité pour renouvellement de l'unité, protocoles opératoires - études de postes, plans

d'aménagement, de réaménagement, de déménagement de postes et/ou locaux, inventaire des produits chimiques

- suivi de l'entretien des moyens de lutte contre incendie, des personnels en horaires décalés ou travailleurs isolés, plan de prévention pour les entreprises extérieures
- gestion des déchets
- organisation des simulations d'évacuation incendie

### Risques présents au laboratoire

Le travail sur écran, le risque chimique, l'utilisation de gaz comprimés, les risques incendie, électrique, biologique et l'utilisation des appareils à pression sont les risques retrouvés dans plus de la moitié des réponses.

Lorsque la prévention de ces risques est insuffisante, cela est rapporté à :

- un manque de temps et de disponibilité, de formation, de connaissance des risques, une surcharge de travail pour l'ACMO
- un manque d'acceptation du changement, un manque d'intérêt, une inertie, un certain fatalisme, un « non-civisme » trop fréquent chez les manipulateurs
- le rendement scientifique avant la sécurité, « la sécurité ralentit la recherche »
- une mauvaise évaluation des risques, une non-perception des risques à long terme
- une mauvaise communication, un manque de concertation, un manque d'encadrement par du personnel qualifié
- un manque de soutien et d'investissement personnel du directeur et/ou des chefs d'équipe
- une inertie administrative (multipartenariat inter-organismes)
- une vétusté des locaux, un manque de place, une dispersion, une non-intégration de la sécurité lors de la conception des locaux

### Autres fonctions de prévention de l'ACMO

Au sein du laboratoire, il y a trois intervenants principaux en matière de prévention des risques professionnels : ACMO, SST (Sauveteur Secouriste du Travail) et PCR (Personne Compétente en Radioprotection).

La moitié (47 %) des ACMO n'occupe que cette fonction. 41 % sont également SST et

7 % sont ACMO et PCR. Enfin, 3 % sont à la fois ACMO, SST et PCR.

### **L'ACMO et son environnement humain**

Au sein du laboratoire, la fonction d'ACMO nécessite des capacités relationnelles puisqu'il faut informer, conseiller, sensibiliser ou motiver ses collègues dans le sens de la prévention des risques. La qualité des relations de l'ACMO avec ses collègues de travail influe sur l'acceptation des mesures de prévention ; inversement, une politique de prévention peut valoir à l'ACMO quelques relations altérées, voire conflictuelles.

Comment l'ACMO voit-il ses relations à l'intérieur du labo ? Comment estime-t-il l'acceptation de la prévention ?

Quatre possibilités de réponse étaient proposées pour qualifier les relations entre l'ACMO et ses collègues de travail : excellente, bonne, médiocre ou mauvaise.

Les résultats obtenus montrent de bonnes relations avec l'ensemble des collègues de travail, quel que soit leur fonction ou leur statut : indices de 4,5 à 4,8 sur une échelle allant de 1 à 6.

De même, il y avait quatre qualificatifs pour l'acceptation de la prévention par les collègues de travail : très bien acceptée, bien acceptée, acceptée avec réticence, mal acceptée.

Si les directeurs de labo, ingénieurs, techniciens ou administratifs ne se montrent en général pas trop rétifs (indice de 4,4 à 4,7 sur une échelle de 1 à 6) ; par contre, les choses sont plus nuancées avec les étudiants (4,1), les chefs d'équipe (4,1) et les chercheurs (3,7).

On peut peut-être voir dans ces résultats l'effet du stress de la thèse pour les étudiants, celui du déni du risque, de la culture professionnelle (liberté, indépendance) ou de la pression à publication chez les chercheurs et les chefs d'équipes. L'ACMO est alors ressenti comme l'empêcheur de « chercher en rond ».

### **La nomination**

Pour 58 % la nomination est le fruit d'une concertation entre le directeur et le futur ACMO, pour 26 % de la seule volonté du directeur, pour 17 % du seul souhait de l'agent.

### **L'ACMO et les autres acteurs de la prévention**

L'ACMO n'est pas seul dans le domaine de la prévention ; d'autres acteurs interviennent, avec lesquels il peut collaborer ou auxquels il peut faire appel. Ces relations fonctionnent-elles et dans quel cadre ?

92 % des ACMO rencontrent leur ingénieur hygiène et sécurité, 68 % d'autres ACMO et 61 % le médecin de prévention.

Ce sont des actions de formation (71 %), des visites de laboratoire (49 %), des CHS (48 %) ou des accidents ou problèmes de sécurité (45 %) qui en sont les occasions.

Une animation locale d'un réseau d'ACMO est présente dans 55 % des cas (56 % à l'Inserm, 55 % au CNRS et 46 % dans les universités).

### **La formation**

74 % des ACMO disent avoir reçu une formation initiale pour leur fonction.

Cette formation a duré en moyenne 5,7 jours (6 jours au CNRS, 5,5 jours à l'Inserm et 4,3 jours dans les universités).

Cette formation initiale peut être complétée par des actions de recyclage ou des formations thématiques : 86 % des ACMO disent en avoir la possibilité et parmi eux 84 % l'utilisent.

14 % n'en ont pas la possibilité : pour 67 % d'entre eux, c'est par manque d'offre et pour 8 % par opposition du directeur du laboratoire.

### **L'ampleur de la tâche**

50 % des ACMO estiment consacrer moins de 10 % de leur temps de travail à leur fonction de prévention ; 38 % de 10 à 20 % de ce temps. Et ceci sans décharge de travail (92 %).

Enfin, 84 % d'entre eux peuvent concilier leur travail de laboratoire et leur fonction d'ACMO, bien que souvent avec des difficultés.

### **Carrière professionnelle et primes**

La fonction d'ACMO influe-t-elle sur la carrière d'un agent ?

- 73 % des ACMO pensent que la fonction est sans effet sur leur promotion
- 15 % qu'elle sert leur carrière (acquisition de compétences nouvelles, reconnaissance, contact avec le personnel)

- et 12 % qu'elle la pénalise (non pris en compte pour le suivi de carrière, la fonction ACMO est chronophage).

Ces résultats sont corrélés à la durée dans la fonction d'ACMO : cette durée moyenne est de 4,4 ans pour ceux qui pensent que la fonction sert l'avancement, de 5,3 ans pour ceux qui estiment qu'elle est sans effet, et 8,1 ans pour ceux qui la disent pénalisante.

- La proposition d'une prime recueille un assentiment largement majoritaire (71 %)
  - reconnaissance de la surcharge de travail, de l'investissement
  - responsabilité accrue
  - motivant.

Ceux qui n'y sont pas favorables expliquent :

- cette fonction doit rester sur la base du volontariat, de la conviction, c'est un « acte citoyen »
- il y aurait risque de vocations intéressées
- la prime serait une source de conflits ou de jalousie de la part de certains collègues
  - « puisqu'il recevrait une prime, l'ACMO devrait encore plus faire le sale boulot, car on le considérerait comme payé pour ça »
  - il faudrait plutôt une prise en compte dans l'évolution de carrière (reconnaissance dans les concours internes, échelon accéléré)

Le souhait de reconnaissance par une prime est corrélé au statut administratif : le oui est à 75 % chez les ingénieurs, techniciens et administratifs ; il n'est que de 54 % chez les chercheurs et enseignants-chercheurs.

### **Document unique**

La rédaction annuelle d'un document d'évaluation des risques au laboratoire, dit « document unique », est essentiellement assurée par l'ACMO. Que pense celui-ci de ce document ?

C'est :

- un surcroît de travail (65 %)
- une prise de conscience de certains risques insoupçonnés (65 %)
- un support permettant d'avoir des moyens pour améliorer la prévention dans les laboratoires (64 %)
- une aide pour l'ACMO dans son travail de prévention (55 %)

### **Un préventeur professionnel sur site**

65 % des ACMO verraient d'un bon œil la nomination d'un préventeur professionnel sur leur site. 35 % n'en voient pas l'intérêt, notamment parce que leur site est petit.

À la question de la durée de travail de ce nouveau poste de préventeur, les commentaires apportent peut-être plus que les chiffres (16 % pour un temps plein, 40 % pour un mi-temps et 43 % pour une autre durée).

Ces commentaires traduisent :

- le constat d'un ingénieur hygiène et sécurité trop éloigné, s'occupant de trop de laboratoires, pas suffisamment présent sur le terrain
- le besoin d'avoir quelqu'un qui s'occuperait des aspects administratifs et réglementaires (agrément, autorisations, listes...), l'ACMO assurant la prévention au sein du laboratoire
- l'interrogation sur l'articulation entre l'ingénieur hygiène et sécurité et ce nouvel acteur de la prévention.

### **L'avenir de l'ACMO**

À une large majorité les ACMO voient l'avenir de la fonction plus difficile (59 %) sans changement (28 %), plus facile (13 %).

#### ***Avenir plus facile car :***

- évolution des mentalités : les personnels et le directeur du laboratoire prennent conscience des risques
- aide accrue des autres acteurs de la prévention (IHS, réseaux ACMO, correspondants)
- utilité du document unique à la mise en œuvre des actions de prévention
- prise de conscience par les directeurs de leur responsabilité juridique

#### ***Avenir plus difficile parce que :***

- charge accrue et plus complexe
- réglementation de plus en plus complexe
- compétences requises de plus en plus larges, connaissances techniques plus pointues
- augmentation de la charge de travail (exemple : Document Unique)
- besoin de plus de temps (mission + formation)
- manque de relais au laboratoire (manque de personnel formé, manque d'encadrement des étudiants)

- « diminution de la transmission du savoir professionnel »
- responsabilité accrue en cas d'accident
- rôle délicat de l'ACMO face à ses collègues ; « ACMO = homme-sandwich entre directeur et collègues », « entre marteau et enclume »
- manque de reconnaissance professionnelle

Ce sont les ACMO en fonction depuis peu de temps (4,1 ans en moyenne) qui jugent l'avenir plus radieux ; ceux qui le pronostiquent sans changement sont ACMO depuis 4,8 ans et ceux qui broient du noir depuis 5,8 ans.

Enfin, ce sont ceux qui ont été nommés sur la seule volonté de leur directeur qui ont le moins confiance en l'avenir : 62 % le voient plus difficile, contre 48 % pour ceux qui ont été nommés sur leur proposition ou à la suite d'une concertation.

### **Propositions des ACMO pour un avenir plus positif**

En fin de questionnaire une rubrique libre était à disposition pour tous commentaires ou suggestions. En voici un résumé :

- besoin de reconnaissance : considération, décharge de temps, avancement de carrière
- mission d'ACMO limitée dans le temps, soumise à renouvellement
- meilleure assistance des ACMO : plus de réunions, plus de concertation, plus d'animations
- nécessité de remonter les préoccupations des ACMO aux organismes de tutelle
- obligation pour les institutions de créer une ligne budgétaire hygiène et sécurité

### **Profil type de l'ACMO**

- l'ACMO est un technicien ou un ingénieur, seulement ACMO ou également SST, en poste depuis 5 ans.
- il s'entend bien avec ses collègues mais peine à convaincre les chefs d'équipe, les chercheurs et les étudiants.
- l'ingénieur hygiène et sécurité est le préventeur avec lequel il a le plus de contacts et les formations sont un lieu privilégié pour rencontrer les autres acteurs de la prévention.
- sa nomination est souvent le fruit d'une concertation avec le directeur
- il y a souvent une animation du réseau d'ACMO, souvent une formation initiale en moyenne de plus de 4 jours et des actions de recyclage qui sont bien suivies
- la tâche d'ACMO prend en général moins de 20 % du temps mais sans décharge de travail
- plus il y a longtemps qu'on est ACMO, plus on pense que ça ne sert pas sa carrière et que l'avenir s'annonce encore plus difficile
- l'aide d'un ACMO professionnel serait souhaitée
- lorsqu'on est ingénieur ou technicien, on privilégie l'éventualité d'une prime ; moins si on est chercheur ou enseignant-chercheur.

## CONCLUSIONS DE LA TABLE RONDE « JOURNEE ACMO »

Parmi les remarques et questions exprimées autour de la table ronde, quelques points forts récurrents se dégagent :

Les ACMO participants souhaitent une **meilleure reconnaissance** à la fois de la nécessité de cette fonction et de la fonction elle-même au sein d'un laboratoire. Ils soulignent qu'elle ne se substitue pas à l'indispensable implication de tous dans la mise en œuvre des mesures de sécurité.

Une **reconnaissance financière** est suggérée et demandée par certains, surtout les ITA, mais n'est pas suffisante.

À l'unanimité, les participants (ITA et chercheurs) souhaitent une reconnaissance dans leur **carrière**, au moment de la nomination, puis lors des avancements et des concours (reconnaissance des compétences, valorisation des actions exercées pour le laboratoire et des connaissances acquises en Hygiène et Sécurité).

Ils souhaitent aussi que soit reconnue l'importance de la tâche, que le temps qui y est consacré soit considéré comme du temps travaillé pour le laboratoire et non du temps de travail non productif.

Cette reconnaissance passe par la **formation et la sensibilisation** de la hiérarchie à tous les niveaux :

- Directeurs d'unité qui définissent les fiches de poste à l'embauche, notent et évaluent les agents (ITA), ont autorité pour soutenir l'ACMO et ont la responsabilité en cas d'accident.

- Administrations (Présidents d'université, Rectorats, délégations régionales INSERM, CNRS, INRA) pour inclure le regard Hygiène et Sécurité dans les concours, adjoindre un préventeur dans les jurys de concours...}

- Ministères

Les ACMO en poste souhaitent tous un **soutien** et une **aide** dans leurs tâches par un travail en réseau et par les préventeurs professionnels, ingénieurs en Hygiène et Sécurité qui doivent être en nombre suffisant pour assurer des animations, des formations, des aides réglementaires, etc..

La question est posée sur l'intérêt de professionnaliser la fonction d'ACMO, au moins pour les gros laboratoires ou les instituts, avec création de poste de « super ACMO ». Dans ce cas, il faudra veiller à bien définir de quelle autorité dépendrait ce super ACMO, lorsque ses fonctions s'exercent sur plusieurs laboratoires. Il faudra également veiller à la cohérence des consignes et à l'unicité du discours lorsqu'interviennent plusieurs personnes en sécurité (ACMO, Super ACMO, IHS) de divers organismes. À ce sujet, les participants discutent de l'intérêt d'un super ACMO professionnel par rapport au renfort des services Hygiène et Sécurité des organismes. Ils posent également la question de la formation des ACMO et des super ACMO.

### **En conclusion**

La majorité des participants est d'accord pour dire que l'ACMO doit être une personne de terrain, issue du laboratoire, ayant l'appui du directeur et le soutien technique des Ingénieurs Hygiène et Sécurité afin d'être au plus près des questions pratiques quotidiennes de sécurité. Même si la sécurité doit être l'affaire de tous, l'ACMO est indispensable et doit avoir le temps, les moyens, la formation et la reconnaissance.

### **Ont participé au dépouillement du questionnaire ACMO les membres du CA suivants:**

Alain Barnier, Catherine Chéreau, Bernard Cornillon, Stéphane Da Silva, Jean Ducret, Juliette Beigbeder, Anne Marie Fréria, Florence Kotzyba, Christian Lejean, Brigitte Ligonnière, Laurence Mousel, Monique Péron, Pierre Toutain, Danielle Zilberfarb

## EVALUATION DE LA JOURNEE ACMO PAR LES PARTICIPANTS

183 personnes étaient inscrites à la Journée ACMO du 19 octobre 2005. Nous avons recueilli 56 questionnaires d'évaluation à l'issue de cette journée.

Sur la journée en elle-même, une large majorité de personnes (50 sur 56) exprime sa satisfaction d'avoir pu échanger sur le sujet, rencontrer des collègues aux prises avec des préoccupations identiques, partager des expériences. Un petit bémol et une note d'inquiétude se ressentent toutefois nettement du côté de l'intervention du représentant du Ministère de L'Éducation Nationale et de la Recherche et surtout du projet de modification réglementaire qui est annoncé à cette occasion.

Nous avons proposé trois thématiques de réflexion qui paraissaient importantes pour faire évoluer le débat en particulier auprès de nos organismes de tutelle. Voici quels sont les points les plus fréquemment relevés, dont beaucoup rejoignent et complètent le débat de la table ronde :

- 17 personnes insistent sur la « reconnaissance » de la fonction. 11 d'entre elles souhaitent que cette reconnaissance soit intégrée dans la carrière, sous forme de changement d'échelon, de prise en compte par les jurys de concours, d'intégration dans les profils de poste. 3 de ceux qui évoquent cette question abordent la question de la prime en souhaitant qu'elle soit la même pour tous !
- 12 personnes évoquent la question de la non transparence en matière de moyens financiers et réclament l'établissement d'une ligne budgétaire dédiée. Ils souhaitent également d'être plus épaulés par les Ingénieurs Hygiène et Sécurité et une meilleure coordination des organismes de tutelle entre eux.
- 6 personnes abordent à nouveau les difficultés croissantes liées au manque de temps
- 12 personnes souhaitent que soit systématisée la formation ou la

sensibilisation de la hiérarchie aux questions de Sécurité et à la fonction de l'ACMO

- 6 souhaitent plus de formation ou de recyclage personnel
- 6 personnes nous demandent de renouveler cette expérience soit sous la forme de réunion annuelle générale soit en organisant des petits groupes de travail.

Par ailleurs, on note au fil des réponses, des demandes de veille réglementaire.

### ***L'adhys en quelques mots***

#### *Les buts*

- Promouvoir l'hygiène et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur ou de recherche.
- Développer l'information et la formation, favoriser les échanges dans ces domaines.
- Unir les efforts de tous ses membres pour établir une "éthique professionnelle" et l'adapter à l'évolution continue des techniques.

#### *Les adhérents*

- des professionnels de la prévention et de la santé : ingénieurs et inspecteurs d'hygiène et sécurité, médecins et infirmières de prévention ou du travail, animateurs de sécurité, ergonomes,
- des professionnels de la recherche ayant pour mission la mise en œuvre des règles d'Hygiène et Sécurité sur les lieux de travail : ACMO, correspondants HSE, membres de CHS, techniciens, chercheurs et enseignants-chercheurs sensibilisés à la prévention des risques professionnels.

Les adhérents exercent leur activité dans les organismes scientifiques, les universités, les hôpitaux, les grandes écoles, les instituts de recherche de droit privé (Curie, Institut Pasteur, CEA, Thalès ...)

#### *Les Journées ADHYS*

- 2005 Cancérogènes - Mutagènes -Reprotoxiques
- 2004 Stress - Souffrance au travail - Harcèlement
- 2003 L'évaluation des risques professionnels (Journées communes ADHYS-GP'Sup)
- 2002 Maladies professionnelles dans la recherche
- 2001 Environnement : Eau - Air - ICPE
- 2000 Les risques biologiques et leur prévention
- 1999 L'équipe Santé Sécurité
- 1998 Quelle prévention pour demain ?
- 1997 Sécurité et Santé au travail :  
quelles responsabilités?
- 1996 Formation et communication :  
le message sécurité dans la recherche

**ET MAINTENANT....**

Le nombre des réponses à l'enquête, l'ampleur de la participation des ACO à la Table Ronde et les débats lors de cette journée, montrent bien l'intérêt porté par les ACO à leur fonction. Des besoins récurrents ont été mis en lumière par l'enquête ou les débats ; les principaux sont repris dans la conclusion ci-dessus.

En particulier, après plus de vingt ans d'application du décret de 1982, des questionnements ou des ambiguïtés persistent encore sur le positionnement, les conditions d'exécution et la reconnaissance de la mission d'ACO. Cette mission est devenue plus complexe et demande plus de temps qu'en 1982 : la réglementation s'est enrichie et compliquée ; les divers modes de regroupement des laboratoires ont augmenté l'ampleur de la tâche d'ACO et brouillé la lisibilité des responsabilités en matière de sécurité.

Et pourtant, force est de constater que certaines de ces questions ont ou peuvent avoir leur réponse dans les textes que la plupart des organismes ont élaborés en interne pour décliner la réglementation. Il suffirait parfois soit de mieux les formaliser, soit simplement de les appliquer.

À titre d'exemple :

- *Le temps à consacrer à la mission* : il figure dans la plupart des instructions, notes de service... Il est défini avec précision à l'INRA (dès 1983) mais le plus souvent son ampleur en est laissé à la discrétion du directeur ou au conseil de la structure (comme au CNRS dans un texte de 1991, à l'INSERM en 1992...). La notion de décharge de service est même parfois spécifiée (INRA en 1983, CNRS en 1991, AFSSA en 2004).
- *La prise en compte de la fonction d'ACO dans le déroulement de carrière* : elle figure, là encore, dans plusieurs textes (dès 1984 au CNRS - " la position doit être reconnue", en 1989 à l'INRA, en 1982 à l'INSERM...). En 1991, l'Instruction du CNRS précise même que ces missions doivent entrer dans la notation.
- *L'ACO à plein temps* : en fonction des situations et de l'analyse des risques, un ACO à temps plein peut être nommé. Cela a été le cas très tôt à l'IRD et plus particulièrement à l'IN2P3 ; mais c'est plus récemment que cette idée s'est progressivement développée et apparaît dans des textes (CNRS, AFSSA, IRD...).

Comme on le voit dans ces exemples, sans nécessité de nouvelles lois, une attitude plus volontariste des Présidences ou des Directions des organismes et des universités permettrait d'avancer : volonté de préciser les textes (prise en compte dans la carrière), de les appliquer (décharge de service, ACO à plein temps, là où cela est nécessaire) ou d'incitation forte (des directeurs des laboratoires pour préciser le temps à consacrer à la mission).

Ce dernier exemple montre bien également que, sur le terrain, le bon fonctionnement du couple "ACO / directeur" est un gage important d'une bonne prévention. Ce qui veut dire que non seulement l'ACO doit être formé, mais aussi que le directeur doit être sensibilisé à ses responsabilités et aux modes de management en matière de sécurité ; à cet égard, les actions que le CNRS a entreprises pour former ses directeurs dans les délégations (sous forme de petits déjeuners par exemple) constituent une initiative intéressante pour une meilleure prise de conscience des directeurs.

Enfin, si des évolutions réglementaires étaient à prévoir, soit sur l'ensemble du domaine de la prévention des risques, soit plus particulièrement sur la fonction d'ACO, les associations de préventeurs devraient être considérées comme des partenaires et consultées lors de l'élaboration de nouveaux textes réglementaires ou de textes d'application. C'est en tout cas cette offre de collaboration que l'ADHYS propose aux responsables ministériels ou d'organismes de recherche.

**Le CA de l'ADHYS**