



Mai 2025 - formation spécialisée - FO Défense

édito

Chères et chers camarades, je profite de cet éditto pour aborder un sujet d'une importance capitale, souvent perçu comme une contrainte, mais qui est en réalité un pilier fondamental de notre succès et de notre bien-être collectif : la sécurité et la santé au travail (SST).

La SST : Bien plus qu'une obligation légale

Trop souvent, la SST est envisagée sous l'angle de la conformité réglementaire, une série de règles à suivre pour éviter les sanctions. C'est une vision réductrice. La SST est avant tout une valeur humaine fondamentale. Elle reflète notre engagement envers la vie, l'intégrité physique et mentale de chaque individu qui contribue à notre entreprise.

Pensez un instant aux conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Au-delà de la douleur et du traumatisme pour la personne affectée et ses proches, il y a des répercussions sur l'ensemble de l'équipe : une baisse de moral, une perturbation des opérations, une perte d'expertise.

La SST, en prévenant ces événements, protège notre capital humain le plus précieux. Un investissement rentable pour l'entreprise.

Au-delà de l'aspect éthique, la SST est un investissement stratégique qui génère des retours concrets pour l'entreprise.

- **Réduction des coûts** : moins d'accidents, c'est moins d'arrêts de travail, moins de frais médicaux, moins de remplacements, et *in fine*, moins de cotisations accidents du travail. C'est une équation simple mais puissante.
- **Amélioration de la productivité et de la qualité** : un environnement de travail sûr et sain permet aux employés de se concentrer pleinement sur leurs tâches. Moins de stress, moins d'inquiétudes, et un meilleur bien-être se traduisent directement par une meilleure performance et une qualité de travail accrue. Des employés qui se sentent en sécurité sont plus engagés et plus efficaces.

- **Renforcement de la marque employeur** : une entreprise qui se soucie réellement de la santé et de la sécurité de ses employés attire les meilleurs talents et fidélise ses équipes. Elle projette une image positive et responsable, un atout indéniable sur le marché du travail et auprès de nos partenaires.

- **Innovation et adaptabilité** : une culture de la SST encourage l'analyse des risques et la recherche de solutions. Cela stimule l'innovation et rend l'entreprise plus résiliente face aux défis, qu'ils soient technologiques, environnementaux ou humains. Un engagement collectif pour un avenir durable. La SST n'est pas l'apanage d'un seul service ou d'une seule personne.

C'est une responsabilité partagée.

La direction impulse la stratégie, alloue les ressources et montre l'exemple.

Les managers relaient les consignes, identifient les risques au quotidien et veillent à leur application.

Chaque employé est un acteur essentiel, en respectant les procédures, en remontant les situations dangereuses et en étant vigilant pour soi-même et pour ses collègues.

Ensemble, nous construisons une culture de la prévention où chacun se sent concerné et outillé pour agir. C'est un processus continu d'amélioration, d'écoute et d'adaptation.

En conclusion, la sécurité et la santé au travail n'est pas un fardeau, mais une opportunité. C'est l'opportunité de créer un environnement où chacun peut s'épanouir professionnellement, en toute sérénité. C'est l'opportunité de renforcer notre performance collective et d'assurer la pérennité de notre entreprise. Investir dans la SST, c'est investir dans l'humain, dans la performance et dans l'avenir.

Faisons de la sécurité et de la santé une priorité absolue, non pas par obligation, mais par conviction profonde.

LES PRATIQUES ADDICTIVES

CE QU'IL FAUT RETENIR...

Les pratiques addictives peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés.

Certaines conditions de travail peuvent également favoriser leur survenue.

Il convient donc d'inscrire ce risque dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

L'alcool, le tabac, les médicaments psychotropes et le cannabis sont les substances psychoactives les plus consommées chez les travailleurs.

Les consommations existent dans tous les secteurs d'activités et dans toutes les catégories professionnelles.

Les pratiques addictives ont des origines mixtes, liées à la vie privée, mais aussi à la vie professionnelle.

En effet, le travail a un effet paradoxal vis-à-vis des consommations de substances psychoactives. Alors qu'avoir un emploi peut être protecteur vis-à-vis des pratiques addictives, certaines conditions de travail peuvent favoriser la consommation de substances psychoactives : pots ou repas d'affaires avec boissons alcoolisées, travail en contact avec le public, travail avec horaires atypiques, port de charges lourdes, ambiances thermiques...

Les consommations de substances psychoactives, même à faible dose, comportent des risques pour la santé (dépression, dépendance, cancers...) et la sécurité des salariés :

- le risque d'accident du travail grave est multiplié par 2 chez les hommes consommant au moins 4 verres d'alcool par jour, et chez les femmes consommant au moins 2 verres par jour ;
- conduire sous l'emprise de l'alcool multiplie par 17,8 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel ;
- conduire sous l'emprise du cannabis multiplie par 1,65 le risque d'être responsable d'un accident routier mortel.



Aussi, au vu des niveaux de consommation, des conséquences et des liens pouvant exister avec le travail, il est nécessaire d'inscrire le risque lié aux pratiques addictives dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

L'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise est recommandée à travers, notamment, le Comité social et économique (CSE).

Le service de prévention et de santé au travail, est un acteur important puisqu'il a pour mission de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants en matière de prévention des consommations d'alcool et de drogue sur le lieu de travail.

À titre d'exemple, les mesures de prévention peuvent porter, entre autres sur :

- la prévention des facteurs liés au travail favorisant les consommations de substances psychoactives ;
- l'encadrement de la consommation d'alcool dans l'entreprise ;
- l'organisation des secours face à un salarié présentant un trouble du comportement ;
- des actions de formation, d'information des travailleurs sur les risques liés aux pratiques addictives, les aides possibles, la réglementation en vigueur...

PROFESSIONNELS DU NETTOYAGE : MISSIONS VARIÉES, RISQUES MULTIPLES



La propreté est un sujet universel : tous les secteurs d'activité, tous les métiers sont concernés par la question. En conséquence, les professionnels du nettoyage sont amenés à travailler dans des environnements variés et à mettre en œuvre des techniques multiples qui les exposent à des risques professionnels de diverses natures. Quels sont-ils et quelles actions de prévention permettent de s'en prémunir ?

La propreté est un sujet universel : tous les secteurs d'activité, tous les métiers sont concernés par la question. Qu'il s'agisse de fournir des locaux propres aux travailleurs, d'accueillir des clients dans des espaces agréables, de protéger des patients de contaminations ou de garantir la sécurité sanitaire de produits alimentaires, la propreté est indispensable dans tous les secteurs d'activité.

Selon les chiffres de 2024 publiés par la Fédération des entreprises de propreté, d'hygiène et services associés (Fep), les entreprises de ce secteur sont près de 15 000 dans l'Hexagone et emploient plus de 600 000 personnes. 93 % d'entre elles comptent moins de 50 salariés. Une enquête émanant de la même source établit qu'en 2022, le premier marché de la propreté était le tertiaire (34 %), devant les immeubles (25 %), l'industrie (9 %), la santé (8 %), les commerces et le scolaire (5 % chacun)...

Si certains établissements mettent en œuvre des techniques parfois pointues, pouvant impliquer des dangers particuliers, comme la cryogénie, les ultrasons ou les drones, de nombreux risques sont partagés par toutes les entreprises de nettoyage : TMS, risques biologiques, risques psychosociaux...

Des plans de prévention doivent être établis entre les entreprises de propreté et celles qui bénéficient de leurs services. Ceux-ci doivent permettre l'identification des risques auxquels pourraient être exposés les intervenants et la mise en place de mesures de prévention adaptées et efficaces.

« 96 % des maladies professionnelles reconnues dans notre activité sont des troubles musculosquelettiques (TMS) », souligne Philippe Jouanny, président de la Fep et du Fare Propreté, un fonds d'innovation qui accompagne et soutient le développement économique et social des entreprises du secteur. La prévention des TMS passe par la mise en œuvre de matériel performant, ergonomique et adapté aux

tâches. Pour faire les bons choix, il est nécessaire d'associer les agents aux réflexions et de faire tester les outils et équipements afin de s'assurer de leur adéquation au terrain.

Autre levier d'action, l'organisation du travail (effectifs suffisants, tournées rationalisées, répartition des chantiers difficiles, horaires...) doit équilibrer la charge entre les agents et leur octroyer un délai suffisant pour mener à bien leurs missions.

LES CHUTES REPRÉSENTENT LA PREMIÈRE CAUSE D'AT

Selon l'Insee, en 2022, 9 % des salariés du secteur de la propreté ont au moins une partie de leurs heures de travail sur la tranche minuit-5 h et, pour 19 %, entre 20 h et minuit.

Ces horaires décalés peuvent se révéler légitimes chez les clients dont l'activité requiert des interventions de propreté en continu, comme dans l'agroalimentaire, ou lorsque la coactivité entre la production et le nettoyage n'est pas envisageable.

Il est possible de favoriser la continuité du temps de travail plutôt que le fractionnement. Encore trop souvent, une longue pause entre 9 h et 17 h, peu compatible avec un équilibre entre vie professionnelle et privée, est imposée par la réticence de certains clients d'accueillir des équipes de nettoyage en présence de leurs propres effectifs. « S'ils sont loin d'être majoritaires, 95 % des clients/donneurs d'ordres qui acceptent le travail en continu et/ou en journée se déclarent satisfaits. Ce qui laisse entrevoir une évolution dans le bon sens », estime Philippe Jouanny.

L'AVIS D'EXPERT DE... Annabelle Guilleux, experte d'assistance-conseil en risques chimiques à l'INRS « Il est important que des

objectifs de nettoyage précis soient définis. Concrètement, il s'agit d'identifier les salissures (gras, poussière...), les surfaces (métal, bois, résine, carrelage...) et à quelle fréquence (quotidienne, hebdomadaire...) les opérations doivent être menées. Il devient ainsi possible de mettre en place la stratégie la plus sûre possible, notamment en choisissant les procédés ou produits chimiques les moins dangereux et en mettant en œuvre des techniques non dispersives tout en conservant une efficacité de nettoyage.

Les entreprises peuvent se faire aider sur ces questions en s'adressant au CTIP, le Centre technique de la Fep. Elles peuvent également se référer à la brochure INRS Nettoyage des locaux de travail. Que faire ? et à la foire aux questions consacrée au nettoyage en entreprise.

Rappelons aussi l'importance d'une formation adaptée aux salariés, dans un secteur où une proportion non négligeable des effectifs ne maîtrise pas toujours bien le français. »Sols glissants ou endommagés, présence de marches ou de dénivelés, interventions en hauteur non sécurisées ou encore travail dans l'urgence, les chutes de hauteur et de plain-pied représentent chacune 24 % des accidents du travail (AT) dans le secteur de la propreté. Pourtant des solutions existent.

Cela passe tout d'abord par l'organisation du travail mais également par des mesures de prévention simples à mettre en œuvre comme la généralisation du nettoyage depuis le sol grâce à des perches, le recours à des plates-formes individuelles roulantes légères (Pirl) ou des plates-formes élévatrices mobiles de personne (Pemp), le port de chaussures à semelles antidérapantes...

« Les conditions de travail ne sont pas entièrement à la main des entreprises de propreté puisqu'elles sont dépendantes du bon-vouloir de leurs donneurs d'ordres sur un certain nombre d'aspects, dont les caractéristiques des locaux font partie, indique Maud Artaud-Janicki, ingénieure-conseil à la Carsat Rhône-Alpes, référente pour le secteur de la propreté. Si elles n'ont que peu de leviers pour convaincre leurs clients d'agir, il n'est pas impossible d'y parvenir, comme l'illustre le travail d'accompagnement mené avec un bailleur social.

Ce dernier a intégré un budget prévention dans sa campagne de rénovation de résidences pour réduire les risques de chutes, mais aussi les manutentions manuelles, responsables de 39 % des AT des salariés du nettoyage. »

RISQUE CHIMIQUE ET RISQUE ROUTIER;

Si les intoxications et allergies représentent une faible part de la sinistralité, l'exposition aux produits de nettoyage et de désinfection ne doit cependant pas être sous-estimée.

Définir clairement les objectifs visés par le nettoyage, substituer les produits dangereux en s'assurant de l'innocuité de la nouvelle référence, ou tout du moins de sa plus faible nocivité, former les salariés (lecture des étiquettes, modes opératoires...) et leur fournir les EPI adaptés (gants, masques, combinaisons...) restent nécessaires.

Enfin, en raison des déplacements fréquents et parfois longs entre les chantiers, le risque routier doit être pris en compte.

Les bonnes pratiques de prévention consistent à préparer les itinéraires, entretenir et réviser régulièrement les véhicules et à les aménager en incluant des moyens d'arrimage du matériel. Enfin, d'autres risques peuvent apparaître en fonction de l'environnement de l'intervention, comme le risque machine.

Les échanges avec le donneur d'ordres sont un passage obligé afin de définir et d'intégrer au plan de prévention des protocoles sûrs pour garantir tout à la fois l'efficacité du nettoyage et la sécurité des équipes des deux entreprises.

POURQUOI LA DÉSINFECTION N'EST PAS TOUJOURS CONSEILLÉE

Poussières, graisse, déchets... autant de salissures dont l'accumulation dans les locaux de travail favorise le développement des bactéries et des moisissures. Le nettoyage suffit-il pour éliminer ces microorganismes ? Ou faut-il avoir recours à la désinfection ?

« La plupart du temps, un simple nettoyage suffit. La désinfection n'est utile que lorsqu'il s'agit de réduire le taux de contamination à des seuils très bas, comme dans les milieux du soin ou l'industrie agroalimentaire, explique Christine David, experte d'assistance-conseil à l'INRS. Car désinfecter systématiquement expose inutilement les travailleurs à des produits dangereux et peut conduire à sélectionner des micro-organismes résistants, qu'il sera plus difficile d'éliminer par la suite. »

À noter qu'au 1^{er} janvier 2026, toute entreprise qui distribue, acquiert ou utilise des produits désinfectants de types 2, 3 ou 4 à usage strictement professionnel devra avoir dans ses effectifs une personne titulaire du Certibiocide « désinfectant », obtenu après une formation délivrée par des organismes habilités.

LE DROIT DE RETRAIT

Corinne Soulay – INRS



Apparu dans le Code du travail il y a plus de 40 ans, le droit de retrait permet aux travailleurs de se protéger d'un danger grave et imminent. Il ne doit pas être confondu avec le droit de grève ou le droit d'alerte.

10 MARS 1906. 1 099 mineurs de la compagnie des mines de Courrières, dans le Pas-de-Calais, meurent dans une inflammation de poussières de charbon. Le feu, qui s'est propagé par une grande galerie d'exploitation, a ravagé trois fosses, brûlant les hommes sur son passage et intoxiquant les travailleurs des galeries adjacentes. Les premiers corps inhumés, certains mineurs décident de cesser le travail pour réclamer plus de sécurité.

Le XX^e siècle est pavé d'événements, poussant des travailleurs, se sentant menacés, à avoir recours à ce type d'action pour convaincre leurs employeurs d'agir. Pour autant, il faudra attendre plusieurs décennies pour que soit inscrit dans le Code du travail ce qui sera désigné alors comme « le droit de retrait ».

La notion apparaît dans le cadre des lois Auroux de décembre 1982. De quoi s'agit-il ? Le salarié qui juge que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut quitter son poste ou refuser de s'y installer. L'estimation de ce danger repose donc sur son appréciation subjective. Et l'origine du danger peut être variée : ambiance de travail délétère, équipement de travail défectueux...

DROIT DE RETRAIT ET DROIT DE GRÈVE : DEUX NOTIONS BIEN DIFFÉRENTES

À Mayotte par exemple, les enseignants d'une école élémentaire ont cessé leur activité, arguant qu'un dysfonctionnement électrique et des enfumages des brasseurs d'air portaient atteinte à leur sécurité et à celle des élèves.

Même chose, en 2020, pendant la crise sanitaire de la Covid 19 : des opérateurs de plusieurs entrepôts d'Amazon avaient fait valoir ce droit, estimant que la distanciation sociale n'était pas respectée et que les équipements de protection étaient insuffisants.

Même si, comme le montrent ces exemples, le droit de retrait peut s'exercer collectivement, il ne doit pas être confondu avec le droit de grève. Ce dernier, plus ancien, est un droit fondamental des travailleurs, inscrit dans la Constitution depuis 1946 et repris en 1958 par celle de la V^e République. Il se définit par la cessation collective et concertée du travail pour revendiquer des améliorations des conditions de travail, des salaires ou

d'autres droits, et il est encadré par des règles précises, notamment la nécessité d'un dépôt de préavis dans le secteur public.

Dans le cas du droit de grève, l'objectif est donc une revendication collective, tandis que le droit de retrait vise la protection individuelle.

Le salarié peut l'utiliser tant que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour supprimer le risque. Par exemple, s'il ne met pas ses machines en conformité ou s'il ne renforce pas son personnel de sécurité.

« À noter que le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, exceptée celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail, précise Jennifer Shettle, responsable du pôle informations juridiques à l'INRS.

Néanmoins, en pratique, il est recommandé que celui-ci informe son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. » Cela peut se faire oralement ou par écrit (courriel...).

NI SANCTION NI RETENUE DE SALAIRE

Parallèlement, il lui est aussi conseillé de se rapprocher des représentants du personnel. Dans le cadre de leurs missions de défense des conditions de travail des salariés, les membres du Comité social et économique (CSE) disposent en effet d'un droit spécifique, le droit d'alerte, qu'ils peuvent utiliser s'ils ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants.

Concrètement, cette procédure permet de lancer une enquête et d'enjoindre l'employeur à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation et supprimer le danger.

Dernière précision : aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Toutefois, le salarié peut être sanctionné si les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies ou si son comportement peut s'analyser en une insubordination ou un acte d'indiscipline.

COMMENT AMÉLIORER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS CHEZ LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ?



Depuis 2021, les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) sont tenus de proposer une offre de services aux travailleurs indépendants.

Cependant, comment faire connaître à ces travailleurs cette nouvelle disposition.

Le rapprochement entre les SPSTI et les organisations publiques et professionnelles telles que les chambres du commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et de l'artisanat..., permettrait aux premiers de bénéficier de l'expertise et des connaissances « métiers » de ces organisations et à ces dernières de diffuser l'information vers les travailleurs indépendants sur les possibilités de bénéficier d'un suivi spécifique en santé au travail.

De manière générale, le déploiement de la prévention à destination des indépendants nécessite de repenser au moins partiellement les messages, outils et pratiques usuellement destinés aux salariés et entreprises du régime général.

Cela implique notamment une sensibilisation des travailleurs à la question des risques professionnels. Les équipes pluridisciplinaires des SPSTI peuvent s'appuyer sur certaines ressources déjà existantes, et transférables.

Il s'agit, par exemple, des ressources relatives aux métiers exercés à la fois par les indépendants et les salariés ou à certaines situations de travail présentant des similitudes (par exemple sur le télétravail pour les indépendants qui exercent à domicile).

Mais il s'avère nécessaire de transposer certains messages et outils afin notamment de tenir compte des spécificités du travail indépendant : l'environnement économique (contraintes, risques, opportunités) et ses effets indirects ; les facteurs de risques spécifiques : dépendances plurielles (aux clients, fournisseurs...), emprise du travail sur la vie privée, isolement, extension des horaires, intensification du travail.

Une vigilance particulière doit s'appliquer pour les travailleurs les plus vulnérables : indépendants économiquement dépendants, travailleurs de plateformes numériques.

De même, les artisans étant particulièrement exposés à la pénibilité, leur suivi de santé doit en tenir compte.

Enfin, pour tous, la question des risques psychosociaux doit faire l'objet d'une attention spécifique.

LE CACES CERTIFICAT D'APTITUDE À LA CONDUITE EN SÉCURITÉ



Le Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) est un dispositif d'évaluation des connaissances et du savoir-faire des conducteurs de certains équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage. Il permet de s'assurer que les salariés disposent des compétences théoriques et pratiques nécessaires à la conduite en sécurité de ce type d'engins.

Créé par le réseau Assurance maladie - risques professionnels, le Certificat d'aptitude à la conduite

en sécurité (Caces) est un dispositif d'évaluation des conducteurs créé afin de s'assurer que ceux-ci disposent des compétences théoriques et pratiques nécessaires pour conduire en sécurité certains équipements de travail mobiles automoteurs ou servant au levage.

Un salarié qui a bénéficié d'une formation adéquate et qui est titulaire du Caces approprié peut être autorisé à conduire les équipements de travail concernés dans son entreprise. Il peut obtenir une autorisation de conduite délivrée par son employeur pour les

équipements qui l'imposent, sous réserve que l'ensemble des obligations réglementaires aient été respectées. Celles-ci imposent notamment qu'un contrôle de son aptitude médicale ait été effectué.

Huit recommandations de l'Assurance maladie (une pour chaque famille d'engins concernés) (voir ci-dessous) définissent les modalités et le contenu des épreuves théoriques et pratiques des différentes catégories de Caces.

LES HUIT RECOMMANDATIONS CACES

- R.482 - CACES® engins de chantier
- R.483 - CACES® grues mobiles
- R.486A - CACES® Plates-formes élévatrices mobiles de personnel
- R.487 - CACES® grues à tour
- R.489 - CACES® chariots de manutention automoteurs à conducteur porté
- R.490 - CACES® grues de chargement

Nouvelles recommandations :

- R.484 - CACES® ponts roulants et portiques
- R.485 - CACES® chariots gerbeurs à conducteur accompagnant

Sauf exception pour la R.490, chaque recommandation comporte plusieurs catégories de Caces regroupant des types d'équipements de travail dont la conduite en sécurité nécessite des compétences communes et dont l'utilisation expose à des risques similaires.

Ces catégories, qui sont au nombre de 33 dans le référentiel rénové, définissent autant de certificats Caces différents.

La réussite au test d'évaluation donne lieu à la délivrance d'un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité. Ce certificat est détenu par le salarié et l'accompagne durant son parcours professionnel, qu'il change d'emploi ou de poste.

La durée de validité de tous les Caces est de 5 ans, à l'exception des Caces - Engins de chantier pour lesquels elle est de 10 ans.

La validité des Caces qui ont été délivrés avant le 31 décembre 2019 (5 ans en général, et 10 ans pour la R.372m) n'est pas remise en cause.

Sous réserve de remplir les autres conditions réglementaires (formation adéquate, aptitude médicale, etc.), l'employeur peut délivrer une autorisation de conduite sur la base d'un Caces dit « R.3xx » jusqu'à la date d'échéance indiquée sur celui-ci.

Les Caces sont délivrés par des organismes testeurs certifiés (OTC), suite à la réussite aux épreuves théoriques et pratiques correspondantes effectuées sous le contrôle d'un « testeur personne physique » lui-même qualifié dans cet OTC.

Un organisme testeur peut être soit un organisme de formation, soit une entreprise, certifié(e) par des organismes certificateurs (OC) eux-mêmes conventionnés par la Cnam et accrédités par le Cofrac (Comité français d'accréditation).

Les coordonnées des OTC peuvent être obtenues par département et/ou par catégorie d'engins en consultant la base des organismes testeurs certifiés Caces.

Les recommandations Caces R.4xx prévoient que certains diplômes, titres ou certificats peuvent dispenser leur titulaire de la détention d'un ou plusieurs Caces pour la délivrance de l'autorisation de conduite.

La liste de ces diplômes, titres et certificats est régulièrement tenue à jour par la Cnam, en fonction des informations qui lui sont communiquées par les ministères concernés.

La durée et les modalités de cette dispense sont détaillées dans la réponse à la question U.014 du foire aux questions (FAQ) CACES® 2020.

Il n'existe pas de dispositif d'évaluation étranger qui permette de bénéficier d'une équivalence avec un Caces.

Si l'employeur décide de délivrer une autorisation de conduite sur la foi d'une attestation délivrée par un organisme étranger, il doit s'assurer du respect de ses obligations réglementaires en matière de formation (art. R.4323-55 du Code du travail) et d'évaluation des connaissances et du savoir-faire (art. R. 4323-56 du Code du travail et arrêté du 2 décembre 1998).



Si vous n'avez pas effectué le stage de deux jours concernant les Formations Spécialisées, merci de vous faire connaître auprès de vos secrétaires de syndicats, SGUS et ICMG, ou de joindre Patrick DAULNY au 06 73 36 45 94.