

Contribution écrite pour la mission de contrôle du FIPU et du C2P

Le FIPU

Le FIPU, créé par la loi sur la réforme des retraites en 2023, a pour objet le financement d'actions de prévention et de sensibilisation des facteurs de risques ergonomiques, à savoir :

- Les manutentions manuelles de charge ;
- Les postures pénibles ;
- Les vibrations mécaniques.

Ces mêmes facteurs ont été retirés du bénéfice du C2P en 2017. Pour la CFE-CGC, ces facteurs de risques physiques sont des **facteurs de risques au même titre que ceux inclus dans le C2P**. Ils devraient donc être traités de la même façon.

De plus, le FIPU a pour objectif la prévention de l'usure professionnelle. Ici, ce fonds ne concerne que l'usure physique. Or, la définition de l'usure donnée par l'ANACT englobe également **l'usure psychique**. Le FIPU ne s'attache qu'au côté « mécanique » de la manutention mais il **oublie l'organisation du travail qui est également un facteur de risque essentiel**.

La CFE-CGC fait de la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) son cheval de bataille depuis des années : en effet, **l'augmentation de la sinistralité liée à l'organisation du travail est révélatrice de l'absence de prévention suffisante des RPS**. Les chiffres le montrent : dans le prochain rapport de la branche AT/MP présenté en CATMP, la DRP a identifié 29 000 accidents du travail en lien avec des affections psychiques ou des RPS en 2024, en augmentation de 14 % par rapport à 2023.

Par ailleurs, le dernier rapport de la MECSS de l'Assemblée nationale propose très justement que le **FIPU bénéficie également aux RPS**. Nous avons également porté cette proposition lors du conclave sur les retraites.

De plus, pour la CFE-CGC, les aides accordées via le FIPU doivent **faire baisser la sinistralité**, notamment sur les troubles musculosquelettiques. Lors de la présentation au Ministère du Travail en 2023, nous avons exprimé notre souhait d'une **évaluation et d'un suivi régulier des indicateurs de sinistralité**. A titre d'exemple, l'OPPBT, qui a une convention ad hoc avec la CNAM, contient des **objectifs de baisse de sinistralité avec un bilan de réalisation des actions de prévention présentée en CATMP**. Lors d'un CNPST, la CFE-CGC avait demandé sur quels indicateurs allaient être suivis les aides : il nous a été répondu que ce serait un « **contrôle sur facture** ». Pour la CFE-CGC, c'est insuffisant : il doit y avoir un **objectif de baisse de sinistralité des TMS**. Par ailleurs, nous rappelons que 87 % des maladies professionnelles reconnues sont des TMS.

Du côté financier, la CFE-CGC est inquiète de la **sous-utilisation du fonds**. En effet, en 2024, seuls 69,3 millions d'euros ont été utilisés (dont 44,1 pour les aides directes aux entreprises) alors que le FIPU était doté de 230 millions d'euros. Les fonds non utilisés sur une année sont reportés sur l'année suivante. Ainsi, pour 2025, le fonds est doté de 360,7 millions d'euros, du fait du report et de la sous-consommation du FIPU. Lors de son audition dans le cadre de la MECSS, Anne Thiebeauld indique en juin 2025, que **22 millions d'euros ont été engagés** depuis le début de l'année. Au 1er avril 2025, c'est seulement **3 % du FIPU** qui a été utilisé. De plus, le suivi de ces fonds par les partenaires sociaux, fait l'objet d'une information annuelle sur les sommes utilisées par un powerpoint. Cela ne permet pas de poser des hypothèses sur la non-utilisation des fonds.

Ces reports et cette sous-consommation créent un effet « **cagnotte** » comme l'a souligné la MECSS dans son rapport. Ce sont **autant de ressources en moins** pour le réseau AT/MP et pour ses missions premières telles que la prévention plus globalement, la réparation et la tarification. L'enjeu est celui de la **soutenabilité de la branche AT/MP** : en 2025, le déficit annoncé est de – 0,5 milliard d'euros. Ce déficit se creuserait jusqu'à – 1,4 milliard d'euros en 2027.

Nous sommes également en attente de la cartographie des métiers exposés à ces facteurs de risques ergonomiques. Actuellement, il n'existe **pas de données de sinistralité par métier**. La CFE-CGC est en phase avec le rapport de l'Assemblée nationale qui propose de **développer les statistiques de sinistralité à l'échelle des métiers**.

Cette problématique nous amène à la nomenclature utilisée pour définir les métiers exposés aux risques ergonomiques. Les orientations 2025 du FIPU précisent **qu'à titre transitoire, les branches peuvent recourir à la nomenclature de type NAF 5 « de manière alternative ou en complément de la nomenclature PCS-ESE »**, ce qui à notre sens devait être **temporaire**.

Seule l'utilisation des codes PCS-ESE permet de produire des statistiques pertinentes permettant de constater les effets des mesures de prévention des risques ergonomiques. La nomenclature de type NAF 5 est basée sur des **activités et non des métiers, ce qui ne permet pas de produire des statistiques de sinistralité par branche et par métier**. Cela soulève des **réserves** quant à la pertinence de son usage. Le **risque est la pérennisation** de l'utilisation de la nomenclature de type NAF 5 demandée expressément par **les organisations patronales**. Actuellement, les orientations 2026 du FIPU sont bloquées car pour nous CFE-CGC, la nomenclature de type NAF 5 ne doit pas être pérennisée, elle doit **intervenir en complément de la nomenclature PCS-ESE et non de manière alternative**.

Il est à noter que l'impossibilité soulevée par les OP d'utiliser les métiers, n'a pas empêché certaines branches (branche de l'hospitalisations à but non lucratif BASS) de négocier sur la base d'activité et de métiers. De plus, ces codes PCS-ESE sont ceux qui sont utilisés dans les services de santé au travail. Cela permet donc une vision transversale des risques.

Les dispositions permettant la traçabilité des expositions sont régulièrement mises en cause par les délégations patronales (exemple de la plateforme du DUERP).

Enfin, la CFE-CGC s'interroge également sur **l'intérêt des branches** au sujet du FIPU : actuellement, seules 13 branches ont négocié sur ce sujet. De plus, **aucun organisme de prévention de branche n'a été créé** alors que la loi permettait de le faire. Les branches ne se sont pas emparées du sujet de la prévention encore moins de la constitution d'un organisme de branche. Il pourrait être envisagé **l'instauration d'une obligation de baisse du taux de sinistralité dans les objectifs du FIPU**.

Sur le volet formation professionnelle, la CFE-CGC souhaite apporter plusieurs modifications quant à l'usage des fonds du FIPU.

Le FIPU permet à un salarié avec un ou plusieurs facteurs de risques de bénéficier d'un abondement uniquement s'il réalise un projet de transition professionnelle. La CFE-CGC souhaite mettre en place un **abondement automatique via le CPF** pour tous les salariés qui subissent ces facteurs de risque. Cela nécessiterait notamment d'ajouter sur le CPF le métier de chacun des titulaires des comptes. A noter qu'aujourd'hui, force est de constater que le CPF est l'un des moteurs principaux des

reconversions professionnelles : **l'impensé du lien entre risque professionnel et nécessité d'évolution professionnelle via les outils, et notamment le CPF, est relativement préoccupant.**

Le lien entre FIPU et projet de transition professionnelle n'est lui-même pas satisfaisant. En effet, lorsque le salarié souhaite mobiliser le PTP spécifique, l'autorisation d'absence de l'employeur doit s'accompagner d'un **accord de co-financement**. Si ce co-financement n'existe pas, il ne peut pas déposer son dossier : cette disposition peut s'avérer bloquante pour bon nombre de salariés. L'OPCO, auquel l'entreprise appartient, pourrait venir en soutien pour apporter un co-financement... sauf que les fonds dont disposent l'OPCO diminuent fortement. Il est donc proposé de **créer une contribution conventionnelle dédiée à la prise en charge de ce co-financement** afin que les salariés en risques ergonomiques ne soient pas bloqués. Ce financement viendrait "à défaut de prise en charge" de l'entreprise.

Enfin, la répartition des fonds FIPU entre les associations Transitions Pro devrait être modifiée dans son fonctionnement. Il est ainsi proposé de **modifier le système de répartition des fonds**, sur le modèle de la répartition des fonds de l'apprentissage. Chaque association régionale aurait ainsi une dotation minimale de base des fonds du FIPU, et pourrait, une fois la dotation consommée et les critères vérifiés, rechercher une péréquation complémentaire pour continuer de financer la suite des dossiers en attente. Cela permettrait de **ne pas attribuer des enveloppes non-consommées dans certaines régions, alors que des fonds manquent ailleurs.**

Le C2P

Les trois facteurs ergonomiques ainsi que le risque chimique ont été exclus du bénéfice du C2P par les ordonnances Macron.

La CFE-CGC **déplore cette exclusion** et demande depuis plusieurs années, la **réintégration** de ces quatre facteurs de risques dans le bénéfice du C2P afin d'avoir une traçabilité des salariés exposés. Les dispositions du C2P comme la possibilité de partir en retraite plus tôt et la **possibilité de travailler à temps partiel ne s'appliquent pas aux risques ergonomiques alors que ces risques sont les plus pourvoyeur d'usure et de désinsertion.**

De même, le suivi du C2P est inexistant. La CAT/MP est informée des fonds investis sans analyse de leur bien fondé et de la pertinence de leur utilisation.

La CFE-CGC déplore que le dispositif de C2P ainsi que son utilité soient **méconnus** par les salariés. Il y a environ 2 millions de salariés qui ont un compte C2P avec des points : sur ses 2 millions, environ 33 000 salariés ont consommé leurs points. Le C2P est donc **sous utilisé**. De plus, la création du compte et le suivi sur internet sont un frein pour les salariés pouvant en bénéficier, qui ne sont pas forcément à l'aise avec les outils informatiques.