



Note FNTR : Négociation de branche en TRM sur le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

1/ Le FIPU : de quoi s'agit-il ?

La loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites a institué le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Ce fonds a pour mission de cofinancer avec les employeurs des actions de sensibilisation et de prévention, des actions de formation et des actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux trois facteurs de risques ergonomiques.

Le FIPU est rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), il sera doté d'un milliard d'euros sur cinq ans.

Trois des 10 facteurs de risques professionnels identifiés par le Code du travail renvoient à des contraintes physiques marquées. Il s'agit des risques suivants :

- les manutentions manuelles de charges ;
- Les postures pénibles, définies comme des positions forcées des articulations ;
- l'exposition aux vibrations mécaniques.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur secteur d'activité et leur taille d'effectifs, peuvent formuler des demandes de subvention d'actions de prévention des risques ergonomiques afin de participer :

- au financement d'équipement, de diagnostic ou de formation ;
- à la réalisation d'actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;
- aux aménagements de postes de travail proposés par le médecin du travail, au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- à la prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

2/ A quelles conditions les entreprises sont-elles éligibles au FIPU ?

Les entreprises, doivent, pour pouvoir prétendre pouvoir bénéficier du FIPU, répondre aux 7 conditions cumulatives suivantes :

- relever du régime général de Sécurité sociale ;
- être à jour de leurs cotisations auprès de l'URSSAF ;
- avoir réalisé et mis à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis moins d'un an, sauf dans les entreprises de moins de 11 salariés dans lesquelles la mise à jour du DUERP ne s'effectue qu'en cas de nécessité ;

- ne pas bénéficier d'un contrat de prévention en cours et ne pas en avoir bénéficié aux cours des 2 années précédant la demande de subventions ;
- ne pas faire pas l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire AT/MP ;
- avoir adhéré à un service de santé au travail ;
- avoir informé les instances représentatives du personnel des mesures envisagées.

L'arrêté du [11 mars 2024](#) précise la liste des pièces que les entreprises vont devoir fournir pour la constitution de leur dossier.

3/ Quelles sont les actions susceptibles d'être financées ?

Il est possible de les classer en 4 grandes catégories qui sont les suivantes.

A) Les actions de prévention

Il peut s'agir d'actions de prévention recouvrant :

- les diagnostics ergonomiques ;
- les formations déployées par les organismes de formation habilités par l'INRS et par le réseau « Assurance Maladie – Risques Professionnels ;
- et certains équipements répondant au cahier des charges défini dans les conditions d'attribution : équipements de transfert (rails de transfert en configuration en H, avec moteurs, portiques mobiles, préhenseurs mobiles associés à des transpalettes électriques et monte-charges), équipements roulants (ex. : transpalettes électriques), plans de travail réglables en hauteur, équipements spécifiques (ex. : filmeuses housseuses, ponts élévateurs de véhicules légers).

B) Les actions de sensibilisation

La deuxième catégorie comprend les actions de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques (supports print et/ou web, événementiels, etc.).

C) Les actions relatives aux ajustements de postes de travail

La troisième catégorie correspond aux aménagements de postes de travail dans le cadre d'une démarche de Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

D) La prise en charge des frais de personnel de prévention

La quatrième catégorie correspond à la prise en charge des frais de personnel de prévention (« préventeur ») dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

4/ Quelles sont les clés de répartition des financements alloués ?

Toutes les entreprises sont potentiellement éligibles sans critère de taille, avec, pour les pouvoirs publics, une priorité donnée aux TPE-PME. L'enveloppe budgétaire destinée aux aides financières des entreprises est divisée en trois enveloppes limitatives qui sont réparties comme suit :

- pour les entreprises de 0 à 49 salariés : 70% de l'allocation de crédits destinée aux entreprises.
- pour les entreprises de 50 à 199 salariés : 20% de l'allocation.
- pour les entreprises de 200 salariés et plus : 10% de l'allocation.

Subvention FIPU : plafonds de droit commun pour la période 2024-2027 (1)			
Types d'investissement	Plafond par type d'investissement (2)	Plafond maximal par entreprise (tous usages cumulés)	
		Entreprise dont les seuils d'effectifs sont	Entreprises dont les seuils d'effectifs sont

		inférieurs à < 200 salariés	supérieurs à 200 salariés
Actions de prévention	25 000 €	75 000 €	25 000 €
Actions de sensibilisation	25 000 €		
Aménagements de postes	25 000 €		
Salaires de préventeurs	Forfait de 8 235 € (2)		
(1) Montant minimum de subvention = 1 000 € (les investissements ne peuvent être subventionnés si la demande ne respecte pas ce plancher). (2) L'entreprise pourra faire plusieurs demandes de prise en charge pour atteindre ce plafond. (3) Forfait pour les salaires de préventeur valorisé à 10 000 € en cas d'accord de branche (possibilité de bonus pour les entreprises des secteurs où un accord de branche a été signé).			

5/ Les branches professionnelles peuvent-elles jouer un rôle dans le fait, pour les entreprises, de pouvoir bénéficier du FIPU ?

Oui. Lorsque les entreprises relèvent d'une activité pour laquelle un accord de branche relatif à la prévention de l'usure professionnelle a été signé et étendu, le niveau de financement est augmenté (circulaire de la CNAM 9/2024 du 13 mars 2024).

L'entreprise indiquera lors de la réalisation de sa demande en ligne le code «IDCC» de la convention collective dont elle relève et pour laquelle un accord de branche est étendu. La valorisation se traduira selon les cas par :

- une augmentation du pourcentage de prise en charge (ex. : jusqu'à 85 % au lieu de 70 %) ;
- une augmentation des plafonds individualisés par catégories d'actions (50 000 €) ;
- une augmentation des plafonds cumulés (125 000 €).

6/ Un accord de branche conclu dans le cadre de l'accès au bénéfice du FIPU peut-il être sectoriel (accord en TRM, en Logistique, en Déménagement...) ?

Oui. La FNTR a interrogé sur ce point la Direction Générale du Travail (DGT).

La DGT, dans un courriel en date du 4 avril 2024, a énoncé : «Après consultation des services de la DGT compétents, il apparaît qu'il n'y a aucune spécificité en matière de droit de la négociation collective pour le FIPU, les règles et pratiques de négociation habituelles s'appliquent.

Si votre branche négocie aujourd'hui des accords infra branche, il n'y a pas d'obstacle à ce que ce soit le cas également pour le FIPU».

7/ Quelle est la demande des organisations syndicales ?

Les organisations syndicales demandent qu'une négociation soit engagée afin de faire en sorte que les entreprises puissent recourir aux financements disponibles de manière à ce qu'un maximum d'actions soient mises en place et renforcent les politiques de prévention de l'usure professionnelle.

L'ensemble des organisations patronales ont indiqué n'être pas fermées à l'ouverture d'une négociation de branche sur le sujet, et allaient proposer prochainement un document de travail sur le sujet.