



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



# Comment le DIF, mis en musique par Total, diffère de la loi !

Interpellé par l'avis de l'expert du CCE sur l'utilisation du DIF dans l'UES Amont, le SICTAME-UNSA s'est intéressé à l'acquisition de compétences ou connaissances autres que celles du monde professionnel. En effet, l'expert indique : « *en 2010, seuls 3,1 % des ETAM et 2,4 % des IC ont eu recours à une formation au titre du DIF. Dans la même étude du Cereq\*, il apparaît que le niveau moyen (toutes entreprises confondues) d'utilisation du DIF est 5,7 % et de 9,8 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. L'effort de Total Amont concernant l'utilisation du DIF peut donc être considéré comme faible* ».

**Le nombre de DIF chez Total est de 2 à 4 fois inférieur à celui de sociétés comparables !**

Intéressons-nous à l'objet de la formation professionnelle continue, précisé par l'article L6311-1 du Code du Travail :

« La **formation professionnelle continue** a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, **de contribuer au développement économique et culturel**, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur **promotion sociale**. Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

**L'objectif est clairement d'élever le niveau de la nation, qu'il soit professionnel, culturel ou social !**

Le code du travail précise explicitement que :

« Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens **d'accéder à la culture**, de maintenir ou de **parfaire** leur qualification et leur **niveau culturel** ainsi que **d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative**. » (L6313-7)

Les autorités encouragent cet objectif par d'autres exonérations liées à la Culture : crédit d'impôt pour les cours à domicile, exonération de cotisations URSSAF pour certaines aides du CE (*chèque culture, chèque lire,...*)

**Total aurait-il limité l'objectif national d'élever le niveau de connaissances des salariés ?**

## Définition du DIF

Le législateur a créé le DIF (*Droit Individuel à la Formation*) par la **Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie**. Les articles L6323-1 à 23 le définissent parfaitement.

## Que prévoit la loi (le Code du travail) ?

- Le DIF peut être pris durant le temps de travail ou hors temps de travail.
- Toute demande de DIF sans réponse dans un délai d'un mois est réputée acceptée par la société.

## Quelles sont les demandes DIF légitimes ?

- A défaut d'accord de branche ou d'entreprise, c'est la loi qu'il convient d'appliquer (*cf. paragraphes précédents*).
- Si le salarié est de statut d'une société adhérent à l'UFIP, (*comme Total SA*), il bénéficie des conditions de l'accord de branche de la CCNIP (*Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole*).
- Si le salarié est d'un autre statut (*comme celui d'Elf EP*), il n'est pas concerné par l'accord UFIP et bénéficie des conditions indiquées par la loi.

**La CCNIP a cependant rajouté un léger bémol à la loi en déclarant **prioritaires** les actions en lien avec l'industrie pétrolière. Les objectifs nationaux liés à la culture et au social ne sont pas cités ...**

(1) CEREQ = Centre d'Etudes et de REcherche sur les Qualifications

## Quel DIF est proposé par Total à ses salariés ?

Le module de e-learning (<http://tts.total.com>) sur le DIF permet de comprendre la vision limitative du Groupe Total :

- « Le DIF permet d'entreprendre des actions de perfectionnement et développement des compétences **en lien avec les emplois de l'Entreprise et de l'Industrie Pétrolière**, des actions de bilan de compétence ou des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Attention, toutes les formations ne sont pas éligibles au DIF »
- Ce que propose Total est donc limité par rapport à la loi et à l'accord UFIP !

**Total censure le mot prioritaire et n'incite à se former qu'en lien avec les emplois de l'Entreprise et de l'Industrie Pétrolière ! Total transforme la partition et enlève toute connotation culturelle ou sociale !**

A noter : le DIF pris hors temps de travail permet de bénéficier d'une allocation de formation de 50 % du salaire.

Total accorde cependant un volet senior :

« Nous souhaitons permettre aux collaborateurs de préparer dans les 24 mois précédant leur départ en retraite, un projet d'activité post-professionnel dans le cadre d'un DIF, en leur donnant accès de manière privilégiée à ce dispositif au-delà des formations répondant aux strictes définitions législatives et conventionnelles ».

## Qui a droit au DIF ?

Situations	Conditions	Nombres d'heures acquises / année	Plafond	Congés pris en compte
CDI : Temps complet ou partiel ? 80%	Au moins un an sous contrat France	20 h/an	120 sur 6 ans	congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation
CDI : Temps partiel < à 80%	Au moins un an sous contrat France	au prorata de leur temps de présence en entreprise	120 h quel que soit le temps mis pour l'atteindre.	
CDD	Avoir travaillé au minimum 4 mois dans le Groupe au cours des 12 derniers mois.	au prorata temporis	120 h quel que soit le temps mis pour l'atteindre.	
Intérimaires	justifier de 2700 h de travail dans l'entreprise de travail temporaire dont 2100 heures dans celle où est effectuée la demande sur une période de 24 mois consécutifs.	40 h par tranche de 2 700 h travaillées	120 h	
Salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.	Exclus du DIF			

## Qu'en pense le SICTAME-UNSA ?

La formation est un investissement indispensable tout au long de la vie du salarié. C'est un moyen d'échanger avec d'autres salariés et d'améliorer ses connaissances au-delà-du cadre formel du stage. Favoriser le développement personnel contribue à maintenir l'employabilité y compris, le cas échéant, en dehors de l'entreprise. Cela peut être un accélérateur de carrière ...

Le SICTAME pense qu'il ne faut pas hésiter à demander à utiliser le DIF, même si Total a exclu arbitrairement certains cas.

**Total s'est engagé à respecter les lois locales des pays dans lesquels il opère, y compris donc la France.** Exemples :

- si un salarié décide de suivre un stage afin d'enseigner une discipline sportive dans une association ou un CE, le SICTAME-UNSA pense que la demande est **recevable** (pas nécessairement acceptée...)
- Si un salarié présente une demande DIF relative à des **formations culturelles** (peinture, musique,...), le SICTAME-UNSA pense que cette demande est aussi **recevable** (pas nécessairement acceptée...).

En dehors du catalogue interne de Total, très riche, n'hésitez pas à chercher des formations externes sur Internet.

**Salariés, en avant la musique !  
Faites valoir vos droits au DIF selon la loi et non selon  
l'interprétation faite par Total !**

**Merci de signaler au SICTAME  
d'éventuels refus**

✂

Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL  
Bureau 4 E 41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71) - Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.64.83)  
NOM : Prénom : Lieu de travail : Tél.:  
Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME (ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL