



Inventons
l'avenir

2019

Bilan social

L'AIR LIQUIDE S.A.
DIRECTION DES RELATIONS
ET DU DÉVELOPPEMENT
SOCIAL

Sommaire



1

Bilan social 2019

1

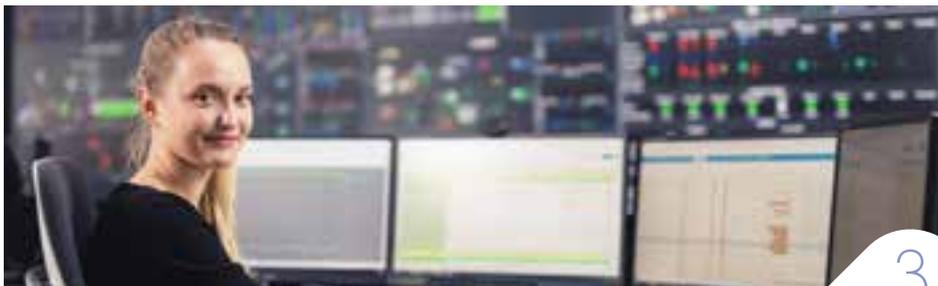
1. Emploi	1
2. Sécurité	1
3. Organisation du temps de travail et absentéisme	1
4. Rémunération et participation aux résultats	2
5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2
6. Formation et développement des compétences	2
7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés	3
8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs	3
9. Activités sociales et culturelles	3



2

Chiffres clés

4



3

Évolution des principaux indicateurs

6

1. Emploi	6
2. Rémunérations et charges accessoires	10
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	12
4. Autres conditions de travail	13
5. Formation	13
6. Relations professionnelles	14
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	14



La société L'Air Liquide S.A. représente, à fin 2019, 8,9 % des effectifs du groupe Air Liquide en France.

BILAN SOCIAL 2019

NOTA

Le bilan social est réalisé dans le cadre de la société L'Air Liquide S.A. pour répondre à une obligation légale. Ce périmètre représente, à fin 2019, 8,9 % des effectifs du groupe Air Liquide en France. Par ailleurs, les éléments consolidés concernant le Groupe en France seront disponibles en fin du premier trimestre et seront présentés lors du Comité de Groupe France en juin 2020.

Le Bilan Social présente et mesure, selon des indicateurs définis légalement, différents aspects de la politique sociale de L'Air Liquide S.A. Conformément aux principes d'action et aux politiques Ressources Humaines du Groupe, la Société assure son succès et celui de tous ses collaborateurs dans la durée en veillant à mettre en œuvre huit règles d'or : « Fournir un environnement de travail sûr et éthique, sélectionner les bonnes personnes et les placer aux bons postes, encourager la diversité, mesurer la performance selon des critères homogènes, développer les collaborateurs sur le long terme, identifier, développer et reconnaître l'expertise, régulièrement former pour améliorer nos performances, rétribuer la performance et les contributions de chacun ».

Les indicateurs du Bilan social mesurent la mise en œuvre de ces orientations notamment au travers des chapitres consacrés à l'emploi, la rémunération, la formation, la sécurité et le dialogue social dans l'entreprise.

1. Emploi

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 053 salariés** au 31 décembre 2019, **stable** sur l'année **+ 0,8 %** (8 salariés).

76 embauches en CDI ont été réalisées en 2019 et **73 en CDD dont 32 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif poursuit sa progression et représente 45,2 % en 2019 (relativement à 44,8 % en 2018 et à 44,3 % en 2017). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (70,0 % *versus* 70,7 % en 2018).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 79,4 %** de l'effectif (contre 78,7 % en 2018).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ de la Société (79 départs vers d'autres sociétés du Groupe).

La mobilité entrante est supérieure aux embauches en CDI (**93 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe a augmenté en 2019 avec **43 démissions, soit 4,1 % de l'effectif**, 9 licenciements, 18 ruptures conventionnelles et 17 départs à la retraite. Ces chiffres sont considérés comme adaptés par le Management et la Direction des Ressources Humaines.

2. Sécurité

En 2019, on comptabilise **deux accidents du travail avec arrêt** du personnel de L'Air Liquide S.A. **Le taux de fréquence est en augmentation par rapport à 2018** (1,20 *versus* 0,71 en 2018).

On constate par contre une **diminution des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (un accident de trajet *versus* quatre en 2018).

En 2019, L'Air Liquide S.A. a dépensé **1 057 milliers d'euros en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail**.

3. Organisation du temps de travail et absentéisme

Les ingénieurs et cadres, à l'exception des cadres dirigeants, sont en forfait de 213 jours par an ; 9,5 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 12,3 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à **temps partiel choisi** représente un pourcentage stable des effectifs, 5,5 % (93 % de femmes *versus* 7 % d'hommes).

En moyenne sur l'année, 250 salariés ont bénéficié du télétravail.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence pour les motifs suivants, maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie, est en augmentation significative (+ 1 115 jours).

L'absentéisme au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** est stable par rapport l'année précédente et représente 4 167 jours soit un taux de **1,67 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,30 % pour les ingénieurs et cadres et 2,99 % pour les non-cadres.

4. Rémunération et participation aux résultats

La politique de rémunération s'articule autour :

1. d'un plan d'augmentation des salaires et accessoires de rémunération négocié chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Il prévoit :

- une enveloppe d'augmentations individuelles fondées sur la performance individuelle, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché ;
- des mesures spécifiques à caractère général négociées chaque année (comme la valeur du point ou le salaire minimum à L'Air Liquide S.A.).

Cette politique est fondée sur la conduite de 100 % d'entretiens individuels de performance et de développement professionnel, complétés par des entretiens d'orientation ou de carrière avec les responsables Ressources Humaines.

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 2,30 % en 2019** ;

2. de mesures complémentaires qui constituent la rémunération globale et proviennent soit d'accords négociés, soit de mesures unilatérales. Elles se présentent sous la forme :

- **monétaire directe**, comme le salaire fixe, les primes, les parts variables,
- **monétaire différée dans le temps**, comme la participation ou l'intéressement investis et bloqués dans le Plan d'Épargne Groupe ainsi que l'abondement.

Les résultats de la participation et de l'intéressement 2018 versés en 2019 se sont élevés à **6 809 milliers d'euros**, en augmentation de 300 milliers d'euros (+ 4,6 %) par rapport à l'année précédente. Les sommes issues de la participation placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **1 100 euros** en 2019 comme en 2018 ;

- **d'avantages sociaux**, tels que la couverture prévoyance, le régime de base frais de santé, la retraite supplémentaire.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinéréM* », mis à disposition des collaborateurs et accessible dans leur coffre-fort personnel, permet de faire le point sur l'évolution de leur rémunération globale et d'évaluer ce que L'Air Liquide S.A. leur offre en contrepartie de leur contribution.

5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 45,2 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2019, en hausse de 0,4 point. Un peu plus des deux tiers d'entre elles (**70,0 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **44,7 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 36,7 % pour les hommes. Ces chiffres témoignent de l'action de la Société et du Groupe depuis de nombreuses années visant à recruter une proportion croissante de femmes. Leur proportion dans les **embauches ingénieurs et cadres est de 45,9 %** en 2019. Cette politique en matière d'égalité professionnelle a été l'objet d'un troisième accord signé en 2019.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite « loi avenir professionnel ») complétée par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise.

La mesure de l'écart s'appuie sur un index suivant cinq indicateurs :

- écart des rémunérations moyennes ;
- écart des augmentations de rémunération ;
- écart des promotions ;
- augmentation des salariées après retour de congé maternité ;
- répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe des salariés.

L'index ressort à 98 points sur 100 en progression par rapport à 2018 (*82 points en 2018*).

6. Formation et développement des compétences

Les priorités suivantes ont été fixées pour les actions de formation menées en 2019 :

- faire évoluer la perception et le positionnement de chacun vis-à-vis de la sécurité ;
- accompagner la transformation digitale (Outil Google, story-telling, les modules digitaux d'Air Liquide Université, sensibilisation à la cyber-sécurité) ;
- faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs (Discover pour tous les entrants, Launch) ;
- poursuivre l'engagement sur le développement des compétences managériales (gear up, manager par la QVT, leader et responsable, management agile, feedback) ;
- renforcer l'expertise technique/compétences métiers (Cash, Project Management, Négociation) ;

- participer à l'évolution des méthodes collaboratives (intelligence collective, animer des réunions dans des contextes digitaux, bien vivre le changement, gear up transversal) ;
- soutenir les salariés dans leur réflexion sur leur avenir professionnel et leur développement personnel (formations linguistiques, être acteur de progrès par mon comportement, développer son impact à l'oral ou à l'écrit, english adventure, assertivité, process communication).

Sur le plan des méthodes de formation, la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) est de plus en plus utilisée pour accroître notamment l'efficacité et l'individualisation des formations.

Il est recouru à L'Université Air Liquide qui vient compléter l'offre dans le domaine de la gestion de projet, de la finance, de l'intégration des nouveaux collaborateurs et du management.

Sur les trois dernières années, l'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant en compte les coûts pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, se maintient à un niveau significatif. Cet investissement a représenté **0,92 % de la masse salariale** pour une moyenne de **3,1 jours de formation par salarié** en 2019.

7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés

Encourager la diversité des collaborateurs est l'une des orientations de la politique Ressources Humaines du groupe Air Liquide. Elle s'exprime dans différents domaines tels que les nationalités, l'âge, la mixité et le handicap.

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. La signature de quatre accords d'entreprise souligne cet engagement.

S'appuyant sur un comité de pilotage, une commission de suivi paritaire nationale et des référents handicap, la Mission Handicap d'Air Liquide pilote, coordonne et anime les actions en faveur des personnes handicapées : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, le recours aux entreprises du milieu adapté et protégé, la sensibilisation et la communication auprès des collaborateurs.

L'Air Liquide S.A. mène et participe chaque année à de multiples actions pour promouvoir l'inclusion du handicap dans l'entreprise, telles que : des forums de recrutement, des campagnes de sensibilisation internes, des partenariats avec des entreprises du secteur adapté et protégé. À fin 2019, on compte **20 salariés reconnus travailleurs handicapés**.

8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

Quatre accords applicables aux salariés de L'Air Liquide S.A ont été signés en 2019 : un accord a été signé sur un périmètre plus large (L'Air Liquide S.A et neuf sociétés du Groupe), il s'agit de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap 2020 à 2022 comportant toute une série de mesures et d'objectifs chiffrés.

Le versement de la prime exceptionnelle sur le pouvoir d'achat a fait l'objet d'une décision unilatérale.

Trois accords ont été signés au niveau de la société de L'Air Liquide S.A, s'agissant des négociations annuelles obligatoires (salaires), de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et de l'intéressement (avenant).

9. Activités sociales et culturelles

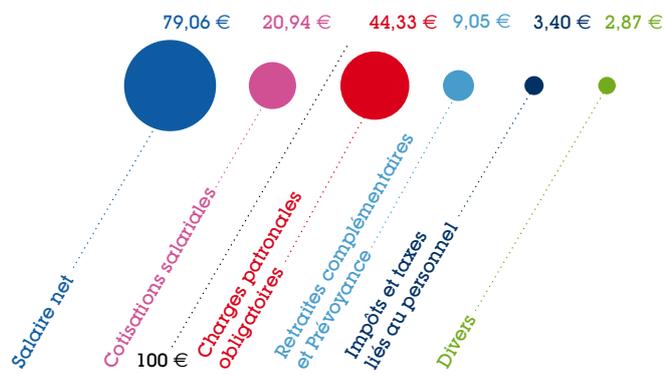
La Société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).

2

CHIFFRES CLÉS

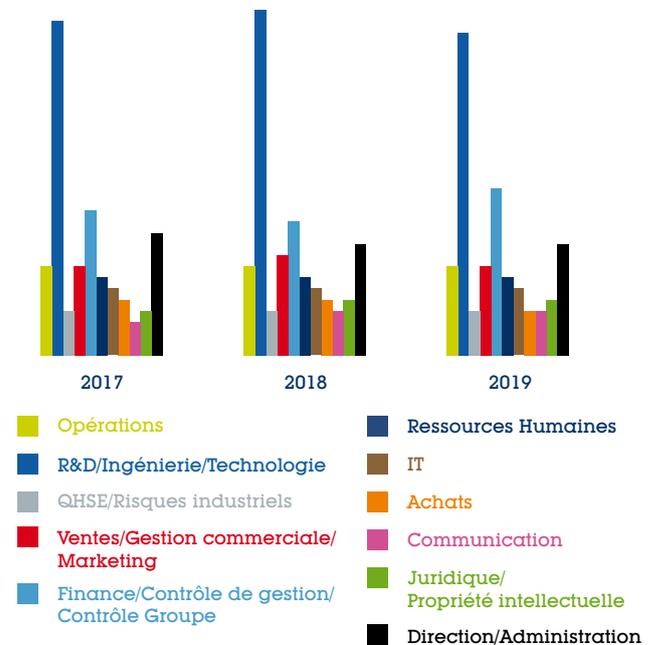
Répartition des charges de personnel pour 100 € bruts en 2019

Données au 31 décembre



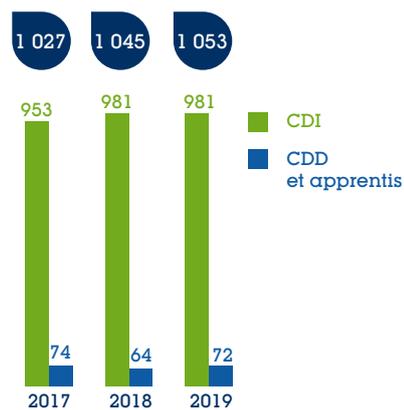
Effectif par secteur d'activité

Données au 31 décembre (en %)

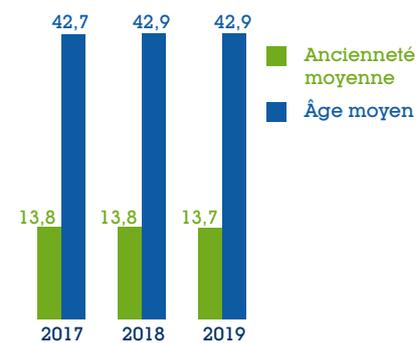


Évolution de l'effectif

Données au 31 décembre

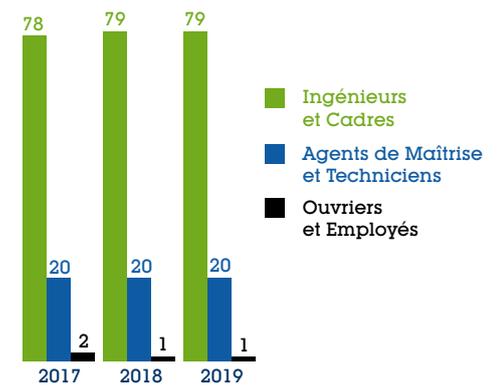


Ancienneté Groupe et âge moyen



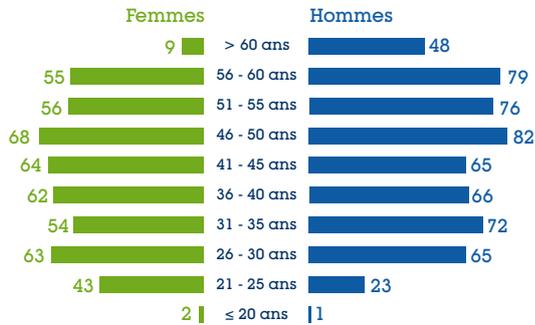
Effectif par catégorie professionnelle

(en %)

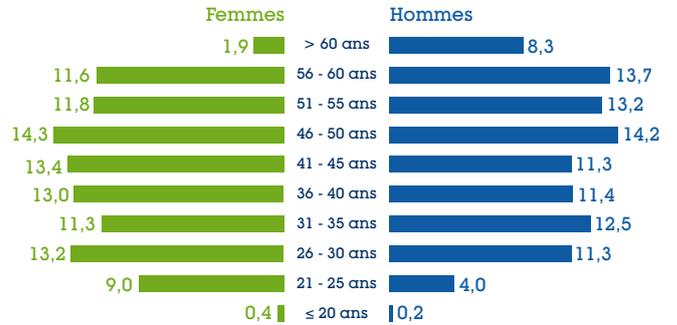


Pyramide des âges par genre

(en nombre)



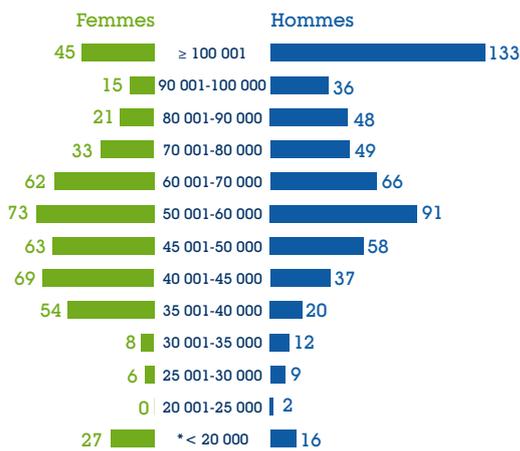
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



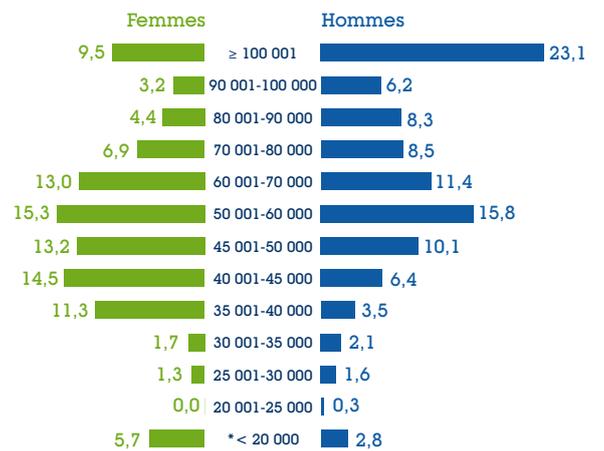
L'âge considéré est celui au 31 décembre 2019.

Pyramide des salaires par genre

(en euros)



(en % de l'effectif Femmes/Hommes)

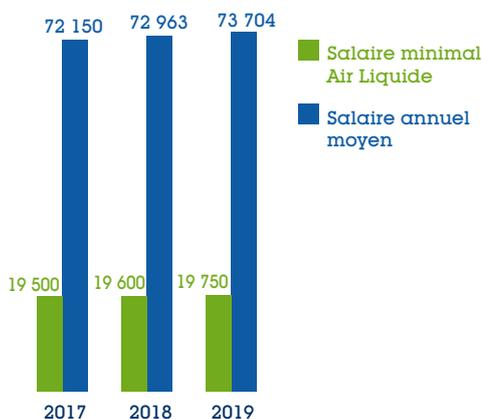


* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2019.

Évolution du salaire de base annuel moyen

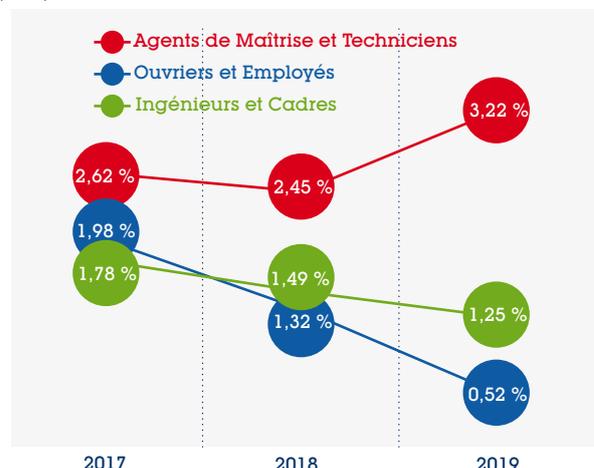
(en euros)



Le salaire moyen annuel est égal à la moyenne des salaires de base annuels, en vigueur au 31 décembre, des salariés en contrat à durée indéterminée à l'exclusion des membres du Comité Exécutif.

Évolution de l'absentéisme pour maladie

(en %)



L'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence pour maladie, y compris pour maladie professionnelle le cas échéant, ramené au nombre théorique de jours de présence (jours calendaires hors week-ends et congés légaux pris).

3

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1. Emploi

1.1. Effectifs

L'effectif, sauf précision, comprend l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année considérée. Chaque personne est comptée pour une unité quel que soit son temps de travail.

1.1.1. EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	792	822	836
AM&Techn	213	207	203
Employés	4	1	6
Ouvriers	18	15	8
TOTAL	1 027	1 045	1 053

1.1.2. NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE AU 31 DÉCEMBRE (hors formation en alternance)

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	21	19	26
AM&Techn	2	2	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	23	21	27

1.1.2. BIS NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE FORMATION EN ALTERNANCE AU 31 DÉCEMBRE (apprentis et contrats de qualification)

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	30	28	32
Employés	4	1	6
Ouvriers	17	14	7
TOTAL	51	43	45

1.1.3. RÉPARTITION PAR GENRE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2017	2018	2019
Ing&Cadres	480	491	503
AM&Techn	79	76	69
Employés	2	1	2
Ouvriers	11	9	3
TOTAL	572	577	577

Femmes	2017	2018	2019
Ing&Cadres	312	331	333
AM&Techn	134	131	134
Employés	2	0	4
Ouvriers	7	6	5
TOTAL	455	468	476

1.1.4. RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

< 25 ans	2017	2018	2019
Hommes	27	25	19
Femmes	27	23	30
TOTAL	54	48	49

25 ans à 30 ans	2017	2018	2019
Hommes	68	65	70
Femmes	73	69	78
TOTAL	141	134	148

31 ans à 39 ans	2017	2018	2019
Hommes	125	126	123
Femmes	114	121	105
TOTAL	239	247	228

40 ans à 50 ans	2017	2018	2019
Hommes	160	164	162
Femmes	131	140	143
TOTAL	291	304	305

> 50 ans	2017	2018	2019
Hommes	192	197	203
Femmes	110	115	120
TOTAL	302	312	323

1.1.5. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté prise en considération est celle au sein du groupe Air Liquide.

< 10 ans	2017	2018	2019
Hommes	223	216	231
Femmes	221	223	234
TOTAL	444	439	465

10 à 14 ans	2017	2018	2019
Hommes	76	93	80
Femmes	64	75	68
TOTAL	140	168	148

15 à 19 ans	2017	2018	2019
Hommes	63	59	62
Femmes	58	57	58
TOTAL	121	116	120

20 à 24 ans	2017	2018	2019
Hommes	71	76	73
Femmes	44	43	46
TOTAL	115	119	119

25 à 29 ans	2017	2018	2019
Hommes	62	56	45
Femmes	29	31	31
TOTAL	91	87	76

≥ 30 ans	2017	2018	2019
Hommes	77	77	86
Femmes	39	39	39
TOTAL	116	116	125

1.1.6. RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE SELON LA NATIONALITÉ

Français	2017	2018	2019
Ing&Cadres	691	713	731
AM&Techn	205	202	194
Employés	4	1	3
Ouvriers	17	13	5
TOTAL	917	929	933

Étrangers	2017	2018	2019
Ing&Cadres	101	109	105
AM&Techn	8	5	9
Employés	0	0	3
Ouvriers	1	2	3
TOTAL	110	116	120

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1.1.7. NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	11	13	13
AM&Techn	3	10	7
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	15	23	20

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les salariés titulaires d'une carte ou pension d'invalidité réduisant d'au moins deux tiers leur capacité de travail, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % (liste non exhaustive).

1.2. Travailleurs extérieurs

1.2.1. TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2017	2018	2019
TOTAL	14	13	11

La conversion en Équivalent Temps Plein est réalisée en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de jours calendaires hors week-ends et jours fériés de l'année.

1.2.2. DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL (jours)

	2017	2018	2019
TOTAL	62	88	101

La durée moyenne restituée en jours est obtenue en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de missions.

1.3. Entrées au cours de l'année considérée

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

1.3.1. NOMBRE D'EMBAUCHES

Sous contrat à durée indéterminée

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	64	64	74
AM&Techn	2	10	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	66	74	76

Sous contrat à durée déterminée

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	23	19	28
AM&Techn	26	29	25
Employés	19	15	17
Ouvriers	8	9	3
TOTAL	76	72	73

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	62	70	82
AM&Techn	6	6	11
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	68	76	93

Total des entrées

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	149	153	184
AM&Techn	34	45	38
Employés	19	15	17
Ouvriers	8	9	3
TOTAL	210	222	242

L'âge est pris en compte à la date d'effet de l'embauche.

1.3.2. NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE PAR TRANCHES D'ÂGES

	2017	2018	2019
< 25 ans	10	10	8
25-30	36	23	37
31-39	14	24	22
40-50	5	13	8
> 50 ans	0	4	1
TOTAL	65	74	76

1.3.3. NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE PAR TRANCHES D'ÂGES

	2017	2018	2019
< 25 ans	51	49	48
25-30	22	16	18
31-39	2	5	4
40-50	0	1	2
> 50 ans	1	1	1
TOTAL	76	72	73

1.4. Départs

Chaque personne est comptée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

1.4.1. TOTAL DES DÉPARTS

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	194	124	176
AM&Techn	57	50	38
Employés	21	18	10
Ouvriers	11	12	10
TOTAL	283	204	234

Nombre de mutations vers filiales

	2017	2018	2019
TOTAL	124	59	79

1.4.1. BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	18	12	14
AM&Techn	4	8	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	22	20	17

1.4.2. NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	23	20	43
AM&Techn	0	3	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	23	23	43

Nombre de ruptures conventionnelles

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	12	11	15
AM&Techn	6	5	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	18	16	18

1.4.3. NOMBRE DE LICENCIEMENTS Y COMPRIS CEUX POUR INAPTITUDE

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	5	2	8
AM&Techn	2	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	7	2	9

Les autres motifs de départ non détaillés sont les fins de contrat à durée déterminée, les fins de périodes d'essai et les décès.

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1.5. Absentéisme

1.5.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

(tous motifs d'absence non prévue confondus hors congés payés et congés pour événements familiaux)

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	8 647	8 086	8 638
AM&Techn	2 109	1 723	2 091
Employés	25	52	44
Ouvriers	208	102	7
TOTAL	10 989	9 963	10 780

2. Rémunérations et charges accessoires

2.1. Montant des frais de personnel

2.1.1. MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

La masse salariale comprend l'ensemble des rémunérations brutes (salaires et primes) perçues par le personnel de l'entreprise (salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et stagiaires) et exclut les cotisations patronales.

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
Ing&Cadres	83 839	86 319	90 484
AM&Techn	8 693	8 400	7 816
Employés	873	887	808
Ouvriers	352	283	213
TOTAL	93 757	95 889	99 321

2.1.1. BIS CHARGES ANNUELLES OBLIGATOIRES ET PROPRES À L'ENTREPRISE ET PROVISIONS POUR CONGÉS

Les charges annuelles comprennent principalement les charges patronales obligatoires, les pensions de retraite, la prévoyance, les impôts et taxes liés au personnel, la formation, les œuvres sociales ainsi que les provisions pour congés payés.

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	60 673	62 776	63 036

2.1.1. TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	154 430	158 665	162 357

2.1.2. RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE

Les montants ci-dessous représentent les valeurs moyennes brutes d'un bulletin de paye, sur la base d'un bulletin de paie par mois de présence, quel que soit le temps de travail des intéressés. Entrent dans ce calcul les rémunérations des personnes à temps partiel, et notamment de celles en contrat de fin de carrière, ainsi que les salaires des jeunes sous contrat de formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation). Ceci affecte significativement les données Employés et Ouvriers.

Hommes

(en euros)	2017	2018	2019
Ing&Cadres	9 777	10 030	10 418
AM&Techn	3 086	3 214	3 112
Employés	1 090	1 133	1 074
Ouvriers	1 388	1 511	1 522
TOTAL	8 230	8 475	8 972

Femmes

(en euros)	2017	2018	2019
Ing&Cadres	6 687	6 995	7 456
AM&Techn	3 218	3 330	3 288
Employés	1 123	1 124	1 104
Ouvriers	1 597	1 588	1 593
TOTAL	5 263	5 606	5 887

Total

(en euros)	2017	2018	2019
Ing&Cadres	8 590	8 833	9 247
AM&Techn	3 170	3 288	3 227
Employés	1 104	1 129	1 088
Ouvriers	1 469	1 540	1 558
TOTAL	6 929	7 212	7 589

2.1.3. CHARGES SUPPORTÉES MENSUELLEMENT, PAR PERSONNE, PAR L'ENTREPRISE

(en euros)	2017	2018	2019
Ing&Cadres	5 661	5 777	5 946
AM&Techn	2 051	2 111	1 852
Employés	714	725	625
Ouvriers	951	988	894
TOTAL	4 538	4 688	4 721

Les charges sont estimées en multipliant la rémunération mensuelle moyenne par un taux moyen par catégorie socioprofessionnelle. Ce taux intègre majoritairement l'ensemble des cotisations patronales obligatoires, ainsi que celles relevant du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (régime externe de capitalisation) et le financement des retraites versées aux anciens salariés bénéficiant d'un régime à prestations définies.

2.2. Hiérarchie des rémunérations

2.2.1. MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
Sommes dues au titre de l'année	9 731	10 209	11 599
Sommes versées au cours de l'année	8 624	10 103	11 174

2.2.2. RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS DES INGÉNIEURS ET CADRES, Y COMPRIS CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS, ET LA MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS DES AM&TECHN

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	2,71	2,69	2,87

2.3. Charges accessoires

2.3.1. MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES POUR LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	793	1 017	1 660

2.3.1. BIS MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES DE SOUS-TRAITANCE POUR DU PERSONNEL DÉTACHÉ

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	585	1 440	2 039

2.4. Participation financière

2.4.1. MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019 *
Participation légale	2 702	2 512	2 709
Intéressement	3 810	4 298	3 774
TOTAL	6 512	6 810	6 483

* Estimations provisoires.

	2017	2018	2019
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	1 100	1 100	ND *

* ND : non disponible.

2.4.2. MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE HORS ABONDEMENT ET INTÉRESSEMENT

	2017	2018	2019 *
Ing&Cadres	2 821	2 613	3 080
AM&Techn	1 962	1 825	2 309
Employés	1 376	1 293	NA **
Ouvriers	1 551	1 456	1 980
TOTAL	2 656	2 479	2 937

* Estimations provisoires.

** Aucun employé présent toute l'année.

2.4.3. PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION

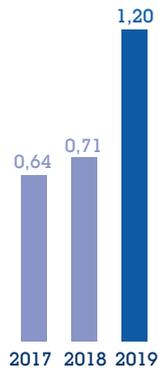
(participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)

	2017	2018	2019
TOTAL	1,5 %	1,7 %	1,7 %

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

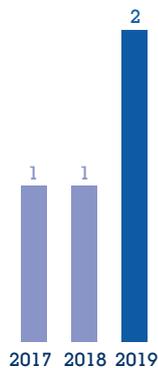
3. Conditions d'hygiène et de sécurité

Taux de fréquence (en %)

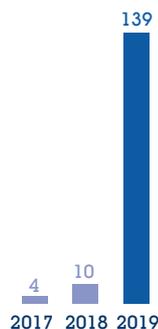


Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.

Nombre d'accidents du travail



Nombre de journées perdues pour accident du travail



3.1. Accidents de travail et de trajet

3.1.1. NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT

	2017	2018	2019
TOTAL	1	1	2

3.1.2. NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2017	2018	2019
TOTAL	4	10	139

3.1.3. NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AYANT ENTRAÎNÉ UN ARRÊT DE TRAVAIL

	2017	2018	2019
TOTAL	1	4	1

3.1.4. NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2017	2018	2019
Du travail	0	0	0
De trajet	0	0	0

3.2. Maladies professionnelles

3.2.1. NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2017	2018	2019
TOTAL	0	0	0

3.3. Dépenses en matière de sécurité

Ce sont les dépenses (investissement et exploitation) en matière d'hygiène et sécurité.

3.3.1. SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	573	428	705

4. Autres conditions de travail

4.1. Durée et aménagement du temps de travail

4.1.1. HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2017	2018	2019
TOTAL	35	35	35

4.1.1. BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2017	2018	2019
TOTAL	1 490	1 635	756

4.1.2. NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	32	36	30
AM&Techn	28	25	28
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	60	61	58

4.2. Dépenses d'amélioration des conditions de travail

4.2.1. SOMME DES DÉPENSES CONSACRÉES À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	378	68	352

5. Formation

5.1. Formation professionnelle continue

5.1.1. POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

	2017	2018	2019
TOTAL	1,81 %	1,61 %	0,92 %

Les dépenses de formation prises en compte sont composées des coûts pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement.

5.1.2. NOMBRE DE STAGIAIRES

Un stagiaire est une personne ayant suivi un ou plusieurs stages au cours de l'exercice.

Hommes

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	340	316	339
AM&Techn	61	49	50
Employés	0	1	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	401	366	389

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

Femmes

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	245	242	233
AM&Techn	91	79	89
Employés	1	1	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	337	322	322

Total

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	585	558	572
AM&Techn	152	128	139
Employés	1	2	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	738	688	711

5.1.3. NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2017	2018	2019
Ing&Cadres	18 505	16 609	17 993
AM&Techn	4 767	3 874	4 641
Employés	2	44	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	23 274	20 527	22 634

6. Relations professionnelles

6.1. Instance représentative du personnel

Le Comité social et économique (CSE) a été mis en place au sein de la Société L'Air liquide SA en juin 2018.

6.1.1. NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

	2017	2018	2019
TOTAL	NA *	19	19

* NA : ces éléments ne sont pas disponibles. Le CSE ayant été mis en place pour la première fois en juin 2018.

6.1.2. NOMBRE DE RÉUNIONS DU CSE

	2017	2018	2019
TOTAL	NA *	6	10

* NA : ces éléments ne sont pas disponibles. Le CSE ayant été mis en place pour la première fois en juin 2018.

6.2. Négociations

6.2.1. ACCORDS SIGNÉS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE AU NIVEAU PROFESSIONNEL ET DANS L'ENTREPRISE

	2017	2018	2019
Accords signés dans l'entreprise	6	4	4

7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1. Œuvres sociales

7.1.1. RÉPARTITION DES DÉPENSES DE L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
Logement	753	796	949
Transport	69	64	62
Restauration (tickets restaurant)	44	13	9
Divers *	269	237	171
TOTAL	1 135	1 110	1 191

* Les dépenses en divers regroupent principalement la médecine du travail, les CESU et des dons au personnel.

7.1.2. BUDGET DU CSE AU TITRE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	2 063	2 110	2 185

7.2. Autres charges sociales

7.2.1. COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (maladies, décès)

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	82	20	17

7.2.2. COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (vieillesse)

(en milliers d'euros)	2017	2018	2019
TOTAL	10 847	10 545	10 389

Sont retenues ici les charges nettes de L'Air Liquide S.A., au sens du règlement du régime supplémentaire à prestations définies (ACAL/GR).

Les dépenses entre les sociétés du Groupe participant au régime supplémentaire de retraite sont réparties en proportion de la masse salariale.

Certains de ces chiffres sont déjà compris dans le montant des charges obligatoires et propres à l'entreprise figurant aux indicateurs 2.1.1. bis et 2.1.3.

Notes







SITE INTERNET

Retrouvez nos publications de l'année :
Rapport annuel, Document d'Enregistrement Universel,
Livret de l'actionnaire, Interactions...

www.airliquide.com



YOUTUBE

Chaîne Air Liquide Corp



TWITTER

@AirLiquideGroup



LINKEDIN

linkedin.com/company/airliquide