

Bilan social 2021



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

Sommaire



BILAN SOCIAL 2021 _____ 1

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



CHIFFRES CLÉS _____ 4



ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS _____ 6

1. Emploi	6
2. Rémunérations et charges accessoires	9
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	11
4. Autres conditions de travail	12
5. Formation	13
6. Relations professionnelles	13
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	14



BILAN SOCIAL 2021

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 2021, 9,4 % des effectifs du groupe Air Liquide en France. Par ailleurs, les éléments consolidés concernant le Groupe en France seront disponibles à la fin du premier trimestre et seront présentés lors du Comité de Groupe France en juin 2022.

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.

Le bilan social de l'année 2021 s'inscrit de nouveau dans un **contexte de crise sanitaire**.

En effet, l'année a été marquée par une première période de recours au télétravail encadré par les mesures gouvernementales au travers de protocoles sanitaires successifs de janvier à fin août. Cette première période s'est poursuivie, à compter du 1^{er} septembre par un assouplissement progressif et graduel de l'organisation permettant aux entreprises de définir elles-mêmes dans le cadre du dialogue social, la mise en place du télétravail par accords collectifs, tout en respectant les mesures barrières pour l'activité ayant cours sur les sites.

En conséquence, l'année économique et sociale a été structurée par une adaptation permanente à la situation sanitaire et aux mesures prises par les autorités. L'approche d'Air Liquide a été la mise en œuvre de mesures graduelles et proportionnées suivant les règles ou recommandations émises par les autorités.

Sur le plan des principes, l'action a visé à :

- **assurer la sécurité des collaborateurs** (télétravail exceptionnel, incitation à la vaccination en associant les services de santé au travail, distanciation physique, gestes barrières, mise à disposition et port du masque de protection, gel hydroalcoolique, désinfection des locaux, accès régulé aux sites et jauge maximale dans les bâtiments, etc.) ;
- **assurer la continuité de services** auprès des patients et des clients en maintenant les activités, en particulier pour celles prioritaires dans le domaine de la santé.

Les salariés de L'Air Liquide S.A., comme ceux du Groupe, ont continué à faire preuve **d'un grand professionnalisme et d'un engagement sans faille** durant cette année.

L'ensemble de la gestion sociale de la crise s'est réalisé dans un **dialogue social continu**. De nombreuses réunions des Commissions

de santé, sécurité et des conditions de travail (CSSCT) ont permis d'avoir un dialogue fréquent et de proximité sur les conditions sanitaires et les conditions de travail. Le Comité social et économique a examiné les conditions de travail lors de sa réunion mensuelle. L'avis du CSE a été recueilli sur la mise en place des actions de prévention et des mesures organisationnelles prises pour faire face à la crise sanitaire. Ce dernier s'est prononcé favorablement en septembre 2021.

1. EMPLOI

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 145 salariés** au 31 décembre 2021, **en hausse** sur l'année **+ 5,9 %** (64 salariés).

101 embauches en CDI ont été réalisées en 2021 et **54 en CDD dont 28 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif est stable et représente 45,9 % en 2021 (relativement à 45,3 % en 2020). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (73,5 % versus 72,0 % en 2020).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 81,6 %** de l'effectif (contre 80,6 % en 2020).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ de la société (**104 départs** vers d'autres sociétés du Groupe). La mobilité entrante est de **66 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.** Les départs vers l'extérieur du Groupe en 2021 sont de **30 démissions (2,9 % de l'effectif)**, 8 licenciements, 9 ruptures conventionnelles et 21 départs à la retraite.

2. SÉCURITÉ

En 2021, on comptabilise **3 accidents du travail avec arrêt** du personnel de L'Air Liquide S.A. On constate aucun **accident de trajet** ayant ou non entraîné un arrêt de travail (*versus* deux en 2020).

En 2021, L'Air Liquide S.A. a dépensé 1 109 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 ; 8,8 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 9,9 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à temps partiel choisi représente un pourcentage stable des effectifs, 5,3 % (89 % de femmes *versus* 11 % d'hommes).

Un accord de télétravail a été signé en 2021 et 770 salariés ont déjà opté pour en bénéficier.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence pour les motifs suivants, maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie, est en augmentation (+ 393 jours) due à l'augmentation des maternités-paternités. **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** est en baisse par rapport à l'année précédente et représente 3 980 jours (*versus* 4 076 jours en 2020), soit un taux de **1,53 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,13 % pour les ingénieurs et cadres et 3,19 % 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.

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 1,77 % en 2021.**

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 2020 versés en 2021 se sont élevés à **7 908 milliers d'euros**, en augmentation de 277 milliers d'euros (+ 3,6 %) par rapport à l'année précédente (Intéressement + 323 milliers d'euros, soit + 6,7 % et Participation - 46 milliers d'euros, soit - 1,6 %). Les sommes issues de la participation placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **1 300 euros** en 2021 (*versus* 1 100 euros en 2020) ;

- 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 digital 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.

Enfin, 931 salariés ont souscrit à l'opération d'augmentation du capital réservée aux salariés de novembre 2021 pour 64 283 actions souscrites, soit 7,3 millions d'euros. Cette souscription a été abondée à hauteur de 2 760 actions gratuites.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent 45,9 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2021, en hausse de 0,6 point par rapport à 2020. Plus des deux tiers d'entre elles (**73,5 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **41,5 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 36,1 % 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 52,1 %** en 2021.

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 97 points sur 100 par rapport à 2020 (99) et à 2019 (98). Il reste à un très haut niveau.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant en compte les coûts pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, est en augmentation au cours de cette année. Il a représenté **0,79 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,2 jours de formation par salarié** en 2021.

Les orientations de l'année 2021 s'articulent autour des axes suivants :

- faire évoluer la perception et le positionnement de chacun vis-à-vis de la sécurité (SST, Safety Bus, Gestes qui sauvent) ;
- développer la transformation digitale (Outil Google, story-telling, les modules digitaux d'Air Liquide Université, sensibilisation à la cyber-sécurité, animer des réunions dans des contextes digitaux, utiliser les outils d'animation, déconnexion) ;
- 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, management à distance) ;
- renforcer l'expertise technique/compétences métiers (Cash, Gestion de projet, Négociation, Take the Trainer) ;
- participer à l'évolution des méthodes collaboratives (intelligence collective, bien vivre le changement, gear up transversal, créativité, développer une culture de reconnaissance dans les équipes) ;
- soutenir les salariés dans leur réflexion sur leur avenir professionnel et leur développement personnel (formations certifiantes, formations linguistiques, être acteur de progrès par mon comportement, renforcer sa capacité à convaincre et à pitcher ces idées, english adventure, assertivité, process communication, gérer des conflits, prendre des décisions rapides).

Sur le plan des méthodes de formation, la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) est désormais la norme au vu de la situation sanitaire. Celle-ci permet d'accroître l'efficacité et l'individualisation des formations. L'Université d'Air Liquide permet en parallèle de compléter l'offre de formation dans les nombreux domaines d'action.

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. Cette politique vise à offrir les meilleures chances de réussite de parcours professionnels aux personnes en situation de handicap, créer de la valeur, renforcer l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et contribuer ainsi au développement durable et à la responsabilité sociale et environnementale.

La signature d'un cinquième accord d'entreprise pour la période 2020-2022 permet de poursuivre et renforcer la mise en œuvre de cette politique. Cet accord a été agréé en début 2020.

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 et externes, des partenariats avec des entreprises du secteur adapté et protégé.

À fin 2021, on compte **21 salariés** reconnus travailleurs handicapés dont **3 embauches réalisées** en 2021.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Cinq accords ont été signés au niveau de la société L'Air Liquide S.A. et les négociations annuelles obligatoires portant sur l'évolution des salaires en 2021 ont fait l'objet d'une décision unilatérale.

Ces cinq accords sont relatifs au renouvellement du CSE et aux opérations électorales, à l'accord triennal d'intéressement, au télé-travail et à la représentation des salariés au Conseil d'administration de L'Air Liquide S.A.

Deux accords ont été signés au sein du « périmètre commun » et s'appliquent aux salariés de L'Air Liquide S.A. Ils concernent l'abondement sur la participation et la modification du Plan d'Épargne France du groupe Air Liquide permettant la mise en œuvre de l'augmentation de capital réservée aux salariés réalisée en 2021.

9. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

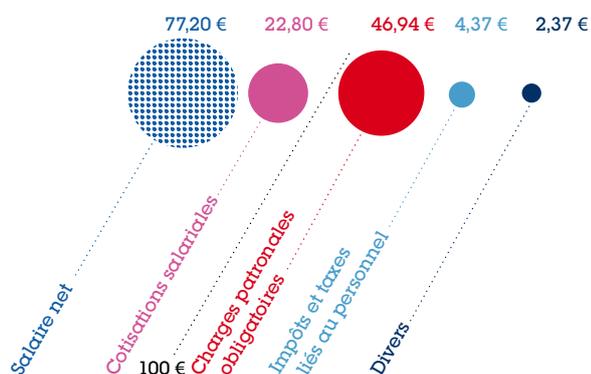
La société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).

2

CHIFFRES CLÉS

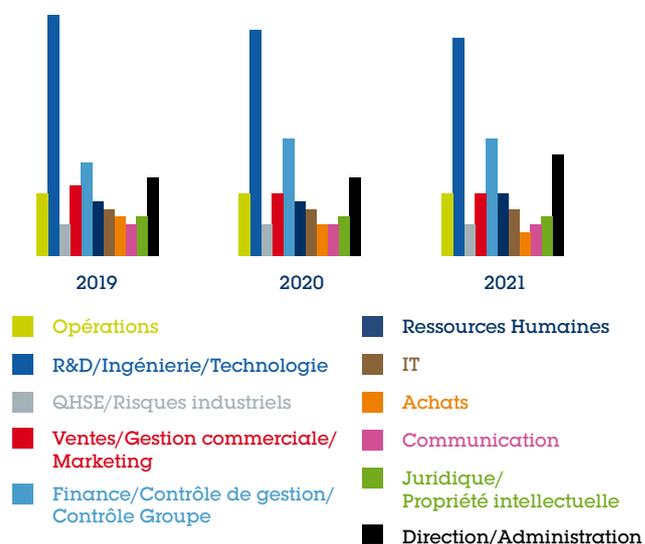
RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL
POUR 100 EUROS BRUTS EN 2021

Données au 31 décembre



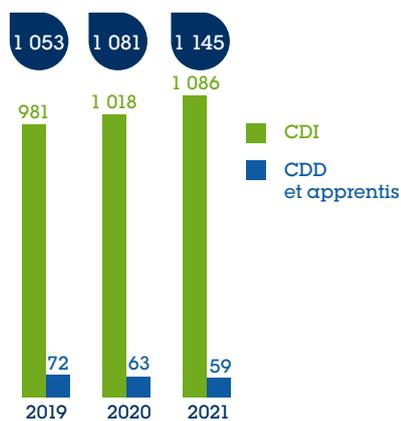
EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Données au 31 décembre (en %)

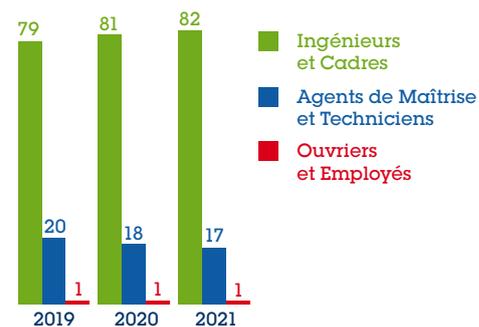
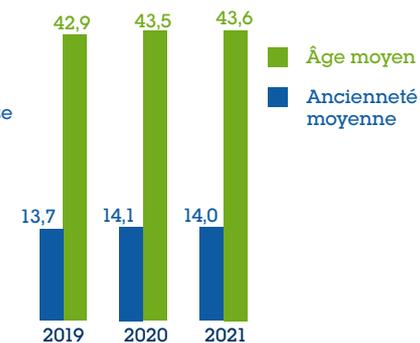


ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

Données au 31 décembre

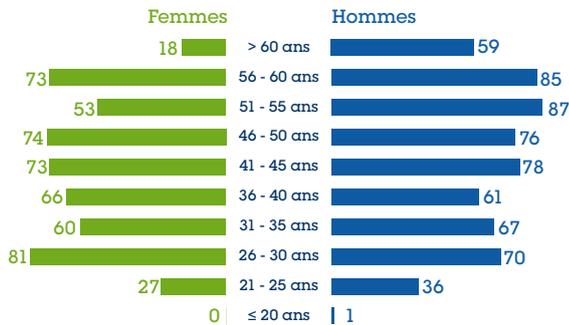
EFFECTIF PAR CATÉGORIE
PROFESSIONNELLE

(en %)

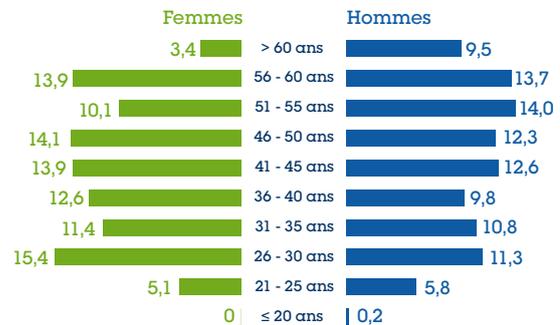
ANCIENNETÉ GROUPE
ET ÂGE MOYEN

PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

(en nombre)



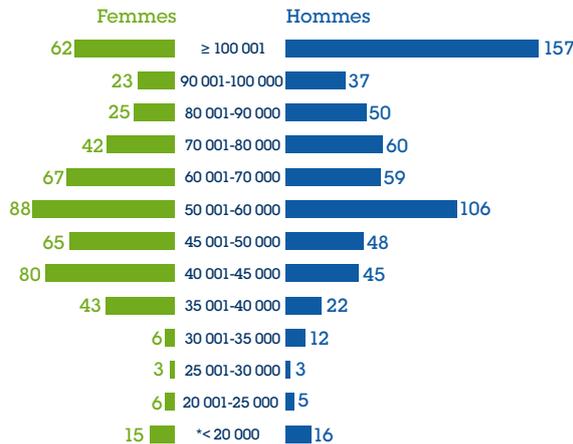
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



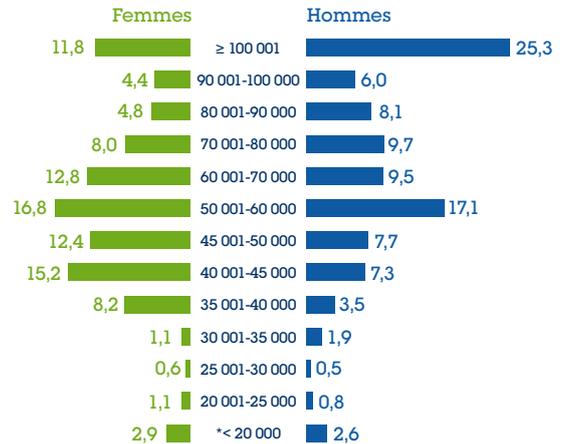
L'âge considéré est celui au 31 décembre 2021.

PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

(en euros)



(en % de l'effectif Femmes/Hommes)

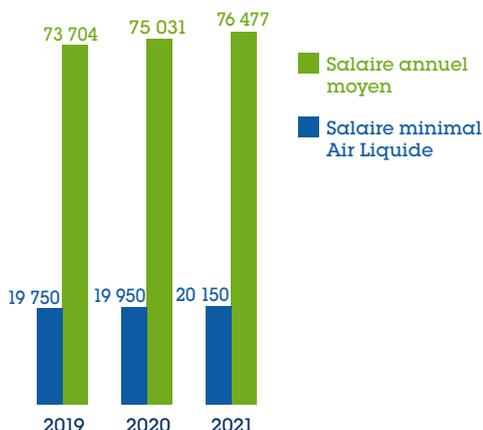


* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2021.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

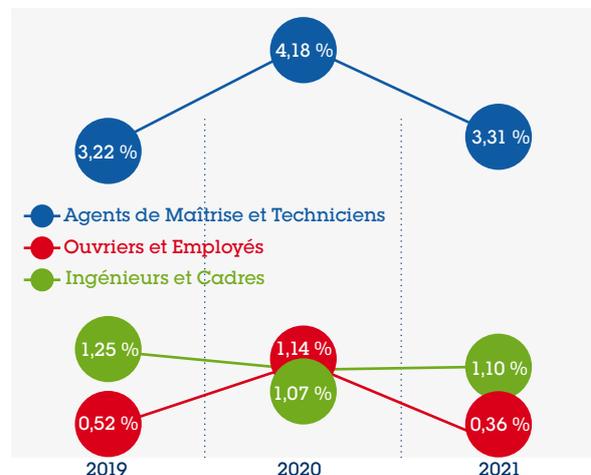
(en euros)



Le salaire moyen annuel est égal à la moyenne des salaires de base annuels, en vigueur au 31 décembre 2021, 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

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	836	871	934
AM&Techn	203	192	195
Employés	6	16	15
Ouvriers	8	2	1
TOTAL	1 053	1 081	1 145

1.1.2. Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre (hors formation en alternance)

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	26	15	12
AM&Techn	1	3	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	27	18	17

1.1.2. bis Nombre de salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance au 31 décembre (apprentis et contrats de qualification)

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	32	28	27
Employés	6	16	15
Ouvriers	7	1	0
TOTAL	45	45	42

1.1.3. Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre

Hommes	2019	2020	2021
Ing&Cadres	503	518	548
AM&Techn	69	63	61
Employés	2	10	11
Ouvriers	3	0	0
TOTAL	577	591	620

Femmes	2019	2020	2021
Ing&Cadres	333	353	386
AM&Techn	134	129	134
Employés	4	6	4
Ouvriers	5	2	1
TOTAL	476	490	525

1.1.4. Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre

< 25 ans	2019	2020	2021
Hommes	19	19	23
Femmes	30	21	22
TOTAL	49	40	45

25 à 30 ans	2019	2020	2021
Hommes	70	73	84
Femmes	78	79	86
TOTAL	148	152	170

31 à 39 ans	2019	2020	2021
Hommes	123	119	117
Femmes	105	109	110
TOTAL	228	228	227

40 à 50 ans	2019	2020	2021
Hommes	162	153	165
Femmes	143	153	163
TOTAL	305	306	328

> 50 ans	2019	2020	2021
Hommes	203	227	231
Femmes	120	128	144
TOTAL	323	355	375

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	2019	2020	2021
Hommes	231	242	254
Femmes	234	235	241
TOTAL	465	477	495

10 à 14 ans	2019	2020	2021
Hommes	80	70	78
Femmes	68	69	84
TOTAL	148	139	162

15 à 19 ans	2019	2020	2021
Hommes	62	68	61
Femmes	58	60	58
TOTAL	120	128	119

20 à 24 ans	2019	2020	2021
Hommes	73	59	61
Femmes	46	51	52
TOTAL	119	110	113

25 à 29 ans	2019	2020	2021
Hommes	45	49	60
Femmes	31	34	39
TOTAL	76	83	99

≥ 30 ans	2019	2020	2021
Hommes	86	103	106
Femmes	39	41	51
TOTAL	125	144	157

1.1.6. Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité

Français	2019	2020	2021
Ing&Cadres	731	763	806
AM&Techn	194	184	181
Employés	3	13	15
Ouvriers	5	2	1
TOTAL	933	962	1 003

Étrangers	2019	2020	2021
Ing&Cadres	105	108	128
AM&Techn	9	8	14
Employés	3	3	0
Ouvriers	3	0	0
TOTAL	120	119	142

3 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1.1.7. Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	13	10	10
AM&Techn	7	8	9
Employés	0	1	2
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	20	19	21

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

	2019	2020	2021
TOTAL	11	7	8

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)

	2019	2020	2021
TOTAL	101	61	61

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

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	74	50	94
AM&Techn	2	1	7
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	76	51	101

Sous contrat à durée déterminée

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	28	15	20
AM&Techn	25	23	27
Employés	17	12	7
Ouvriers	3	1	0
TOTAL	73	51	54

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	82	85	99
AM&Techn	11	2	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	93	87	104

Total des entrées

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	184	150	213
AM&Techn	38	26	39
Employés	17	12	7
Ouvriers	3	1	0
TOTAL	242	189	259

1.3.2. Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée indéterminée par tranches d'âges

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

	2019	2020	2021
< 25 ans	8	8	12
25-30	37	22	52
31-39	22	11	20
40-50	8	8	16
> 50 ans	1	2	1
TOTAL	76	51	101

1.3.3. Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée déterminée par tranches d'âges

	2019	2020	2021
< 25 ans	48	29	29
25-30	18	13	21
31-39	4	4	3
40-50	2	4	0
> 50 ans	1	1	1
TOTAL	73	51	54

1.4. DÉPARTS

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

1.4.1. Total des départs

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	176	119	152
AM&Techn	38	32	34
Employés	10	3	8
Ouvriers	10	7	1
TOTAL	234	161	195

Nombre de mutations vers filiales

	2019	2020	2021
TOTAL	79	52	66

1.4.1. bis Nombre de retraités

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	14	10	16
AM&Techn	3	6	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	17	16	21

1.4.2. Nombre de démissions

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	43	24	29
AM&Techn	0	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	43	24	30

Nombre de ruptures conventionnelles

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	15	7	9
AM&Techn	3	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	18	7	9

1.4.3. Nombre de licenciements y compris ceux pour inaptitude

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	8	1	6
AM&Techn	1	0	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	9	1	8

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

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)

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	8 638	7 109	8 274
AM&Techn	2 091	2 359	2 007
Employés	44	61	69
Ouvriers	7	0	0
TOTAL	10 780	9 530	10 349

3 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

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)	2019	2020	2021
Ing&Cadres	90 484	91 959	99 726
AM&Techn	7 816	7 653	7 632
Employés	808	876	1 187
Ouvriers	213	85	43
TOTAL	99 321	100 573	108 588

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)	2019	2020	2021
TOTAL	63 036	80 379	88 762

2.1.1. ter Total des frais de personnel

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021
TOTAL	162 357	180 952	197 376

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)	2019	2020	2021
Ing&Cadres	10 030	9 990	10 333
AM&Techn	3 214	3 127	3 172
Employés	1 133	1 113	1 177
Ouvriers	1 511	1 251	0
TOTAL	8 475	8 820	9 018

Femmes

(en euros)	2019	2020	2021
Ing&Cadres	7 456	7 526	7 526
AM&Techn	3 288	3 336	3 377
Employés	1 104	1 150	1 149
Ouvriers	1 593	1 553	1 937
TOTAL	5 887	5 957	6 026

Total

(en euros)	2019	2020	2021
Ing&Cadres	9 247	9 017	9 192
AM&Techn	3 227	3 268	3 313
Employés	1 088	1 133	1 164
Ouvriers	1 558	1 490	1 937
TOTAL	7 589	7 522	7 650

2.1.3. Charges supportées mensuellement, par personne, par l'entreprise

(en euros)	2019	2020	2021
Ing&Cadres	5 946	5 699	4 706
AM&Techn	1 852	1 849	1 481
Employés	625	641	520
Ouvriers	894	843	866
TOTAL	4 721	4 611	3 787

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)	2019	2020	2021
Sommes dues au titre de l'année	11 599	10 595	12 591
Sommes versées au cours de l'année	11 174	10 730	11 641

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

	2019	2020	2021
TOTAL	2,87	2,76	2,78

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)	2019	2020	2021
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	1 660	934	672

2.3.1. bis Montant des versements effectués à des entreprises de sous-traitance pour du personnel détaché

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021
TOTAL	2 039	2 140	2 677

2.4. PARTICIPATION FINANCIÈRE

2.4.1. Montant global de la participation financière des salariés versée

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021 *
Participation légale	2 841	2 795	3 167
Intéressement	4 790	5 113	4 344
TOTAL	7 631	7 908	7 511

* Estimations provisoires.

	2019	2020	2021
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	1 100	1 300	ND *

* ND : non disponible.

2.4.2. Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire hors abondement et intéressement

(en euros)	2019	2020	2021 *
Ing&Cadres	3 052	2 895	2 922
AM&Techn	2 188	2 055	2 101
Employés	NA **	1 451	1 643
Ouvriers	1 687	1 651	1 848
TOTAL	2 910	2 760	2 782

* Estimations provisoires.

** Aucun employé présent toute l'année.

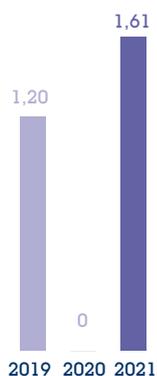
2.4.3. Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)

	2019	2020	2021
TOTAL	1,7 %	1,7 %	1,9 %

3 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

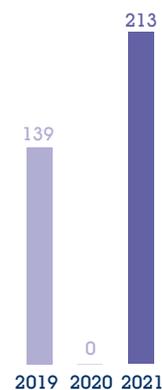
TAUX DE FRÉQUENCE
(en %)



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

	2019	2020	2021
TOTAL	2	0	3

3.1.2. Nombre de journées perdues pour accident de travail

	2019	2020	2021
TOTAL	139	0	213

3.1.3. Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

	2019	2020	2021
TOTAL	1	2	0

3.1.4. Nombre d'accidents mortels

	2019	2020	2021
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

	2019	2020	2021
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)	2019	2020	2021
TOTAL	705	824	670

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2019	2020	2021
TOTAL	35	35	35

4.1.1. bis Nombre d'heures supplémentaires payées

	2019	2020	2021
TOTAL	756	1 053	442

4.1.2. Nombre de salariés occupés à temps partiel

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	30	34	38
AM&Techn	28	26	23
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	58	60	61

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)	2019	2020	2021
TOTAL	352	231	439

5. FORMATION

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

5.1.1. Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue

	2019	2020	2021
TOTAL	0,92 %	0,65 %	0,79 %

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

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	339	499	528
AM&Techn	50	56	60
Employés	0	0	6
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	389	555	594

Femmes

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	233	320	385
AM&Techn	89	124	136
Employés	0	1	1
Ouvriers	0	0	1
TOTAL	322	445	523

Total

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	572	819	913
AM&Techn	139	180	196
Employés	0	1	7
Ouvriers	0	0	1
TOTAL	711	1 000	1 117

5.1.3. Nombre d'heures de stages rémunérées

	2019	2020	2021
Ing&Cadres	17 993	11 868	18 247
AM&Techn	4 641	3 272	3 360
Employés	0	1	52
Ouvriers	0	0	1
TOTAL	22 634	15 141	21 659

3 ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

6.1.1. Nombre de membres titulaires au Comité social et économique (CSE)

	2019	2020	2021
TOTAL	19	19	19

6.1.2. Nombre de réunions du CSE

	2019	2020	2021
TOTAL	10	14	14

6.2. NÉGOCIATIONS

6.2.1. Accords signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise

	2019	2020	2021
Accords signés dans l'entreprise	4	2	5

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)	2019	2020	2021
Logement	949	1 156	1 459
Transport	62	63	1
Restauration (tickets restaurant)	9	8	100
Divers *	171	183	217
TOTAL	1 191	1 410	1 777

* 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)	2019	2020	2021
TOTAL	2 185	2 266	2 389

7.2. AUTRES CHARGES SOCIALES

7.2.1. Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladies, décès)

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021
TOTAL	17	26	77

7.2.2. Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)

(en milliers d'euros)	2019	2020	2021
TOTAL	10 389	10 877	10 766

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

Air Liquide S.A. facture les filiales au titre du service de gestion du régime ACAL, sur la base des coûts engagés, de l'entité d'appartenance des bénéficiaires lors de leur départ en retraite et de la mise en œuvre de la clause d'achèvement de carrière conformément à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

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

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