

Bilan social 2022



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

Sommaire



1 BILAN SOCIAL 2022 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



1 Bilan social 2022

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 2022, 9,3 % 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 2023.

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 **1 148 salariés** au 31 décembre 2022, **stable** sur l'année **+ 0,3 %** (3 salariés).

90 embauches en CDI ont été réalisées en 2022 et **65 en CDD dont 36 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif continue de progresser et représente 47,3 % en 2022 (relativement à 45,9 % en 2021). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (74,0 % versus 73,5 % 2021).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 80,7 %** de l'effectif (contre 81,6 % en 2021).

La mobilité interne au sein du Groupe est restée le premier motif de départ de la société (**93 départs** vers d'autres sociétés du Groupe). La mobilité entrante est de **75 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.** Les départs vers l'extérieur du Groupe en 2022 sont de **36 démissions (3,3 % de l'effectif)**, 5 licenciements, 12 ruptures conventionnelles et 23 départs à la retraite.

2. SÉCURITÉ

En 2022, on ne compte **aucun accident du travail** avec arrêt du personnel de L'Air Liquide S.A. (versus 3 en 2021). On constate deux accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail (versus 0 en 2021).

En 2022, L'Air Liquide S.A. a dépensé 1 158 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 ; 9,3 % 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 en baisse des effectifs, 4,5 % contre 5,3 % en 2021 (88 % de femmes versus 12 % d'hommes).

Un accord de télétravail révisé a été signé en 2021 et 966 salariés ont déjà choisi d'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 diminution (- 754 jours). **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** est stable par rapport à l'année précédente et représente 4 025 jours (versus 3 980 jours en 2021) soit un taux de **1,53 %** comme en 2021. Ce dernier taux est respectivement de 1,32 % pour les ingénieurs et cadres et 2,37 % 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 2,79 % en 2022**.

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 2021 versés en 2022 se sont élevés à **8 705 milliers d'euros**, en augmentation de 797 milliers d'euros (+ 10,1 %) par rapport à l'année précédente (Intéressement + 398 milliers d'euros soit + 7,8 % et Participation + 398 milliers d'euros soit + 14,2 %). 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 2022 comme en 2021.

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

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinéREM* », 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.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent **47,3 % de l'effectif** de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2022, en hausse de 1,4 point par rapport à 2021. Plus des deux tiers d'entre elles (**74 %**) sont **ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **39,6 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 35,7 % 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 47,7 %** en 2022.

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 2021 (97) à 2020 (99) et à 2019 (98). Il reste à un très haut niveau.

Dans le cadre des objectifs de développement durable, Air Liquide a pour ambition d'AGIR en confiance en s'engageant auprès des collaborateurs. Parmi ces objectifs de développement durable, Air Liquide poursuit un dessein ambitieux de mixité visant à atteindre 35 % de femmes parmi les ingénieurs et cadres et 25 % de femmes dans les plus hauts niveaux de responsabilité (cadres dirigeants) à horizon 2025, sur l'ensemble du Groupe.

L'Air Liquide S.A. contribue à cette ambition, en comptabilisant 43,4 % de femmes et 56,6 % d'hommes parmi ses ingénieurs et cadres et 21,5 % de femmes et 78,5 % d'hommes parmi ses cadres dirigeants, en 2022. L'instance dirigeante de la société est, quant à elle, composée de 28,6 % de femmes et 71,4 % d'hommes.

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 **0,85 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,6 jours de formation par salarié** en 2022.

Les orientations de l'année 2022 s'articulent autour des axes suivants :

- renforcer l'expertise technique (développer l'utilisation de l'intelligence artificielle, renforcer les connaissances sur l'hydrogène et développer les compétences en Data Science) ;
- renforcer les compétences de chacun vis-à-vis de la sécurité au travail (SST, Safety Bus, Gestes qui sauvent) mais également à domicile (Safety Days sur les risques chimiques) ;
- continuer à 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) ;
- retour en présentiel des formations en communication pour mieux soutenir les collaborateurs dans leur montée en compétences (renforcer sa capacité à convaincre) ;
- poursuivre l'engagement sur le développement des compétences managériales (gear up, manager par la qualité de vie au travail, leader et responsable, management agile, feedback, management à distance) ;
- renforcer l'expertise technique/compétences métiers (Cash, Gestion de projet, Négociation, Train the Trainer) ;

- participer à l'évolution des méthodes collaboratives (co-développement, gear up transversal, créativité, développer une culture de reconnaissance dans les équipes, feedback) ;
- soutenir les salariés dans leur réflexion sur leur avenir professionnel et leur développement personnel (formations certifiantes, formations linguistiques, renforcer sa capacité à convaincre, assertivité, process communication, gérer des conflits, prendre des décisions rapides, valoriser la prise d'initiative).

Sur le plan des méthodes de formation, la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) reste la norme.

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, la mixité et le handicap.

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

La signature d'un sixième accord d'entreprise pour la période 2023-2025, aux objectifs particulièrement ambitieux, rend visible l'engagement fort de l'entreprise et renforce et structure la mise en œuvre de cette politique.

S'appuyant sur des instances de pilotage (comité de pilotage, commission de suivi...), et sur un réseau de contributeurs internes comme externes, la Mission Handicap d'Air Liquide pilote, coordonne et anime les actions en faveur des personnes en situation de handicap, en soutien aux référents handicap qui déploient la politique sur leur périmètre ; le recrutement, l'adaptation de l'environnement de travail, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière en sont les axes majeurs, soutenus par des actions de formation des contributeurs clés et de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs. Le recours aux entreprises du milieu adapté et protégé est également favorisé et suivi.

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 2022, on compte **27 salariés** (versus 21 en 2021) reconnus travailleurs handicapés.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Deux accords ont été signés au niveau de la société L'Air Liquide S.A. et portent sur les éléments de rémunération :

- un accord collectif unanime sur les salaires applicable sur l'année 2022. À titre informatif, un accord collectif unanime sur les salaires a été signé le 16 décembre 2022 et sera applicable pour l'exercice 2023 ;
- un accord collectif sur l'intéressement 2022.

Parallèlement, deux décisions unilatérales ont été mises en œuvre :

- une décision unilatérale relative au versement d'une prime de partage de la valeur ;
- une décision unilatérale relative à la prévoyance, améliorant les garanties.

Un accord collectif a été également signé au sein du « périmètre commun » et s'applique aux salariés de L'Air Liquide S.A. Il concerne l'abondement sur la participation.

9. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

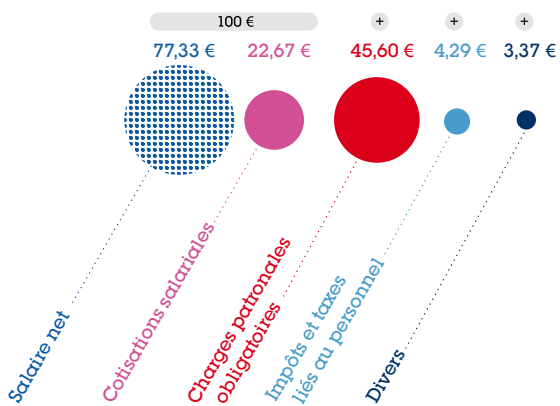
La société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).



2 Chiffres clés

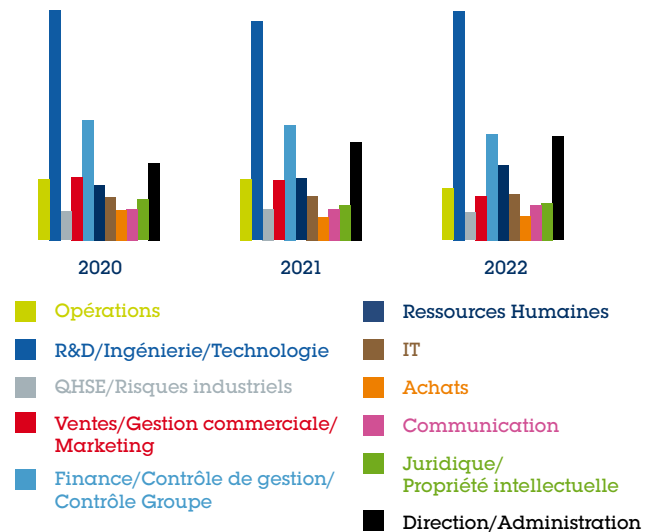
RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL POUR 100 EUROS BRUTS EN 2022

Données au 31 décembre



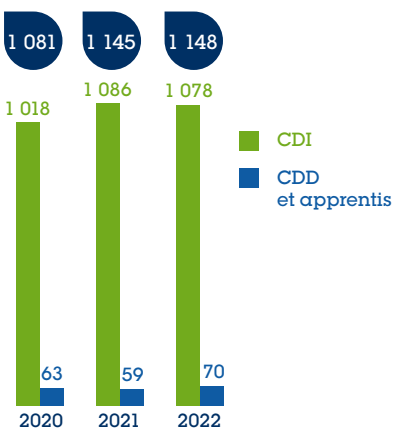
EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Données au 31 décembre (en %)



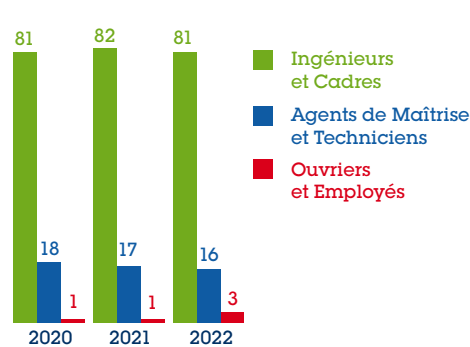
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

Données au 31 décembre

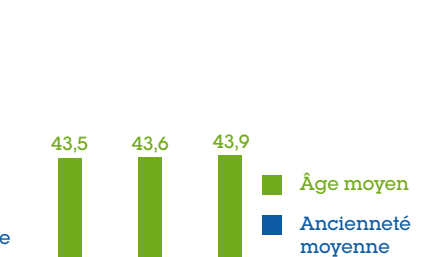


EFFECTIF PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(en %)

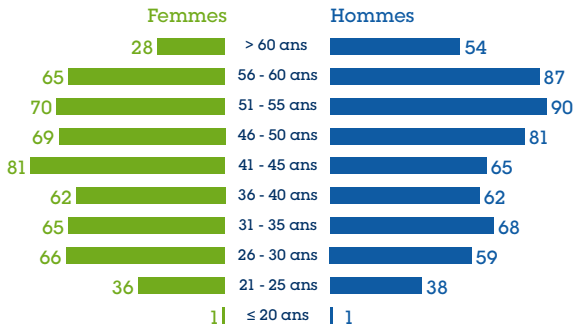


ANCIENNETÉ GROUPE ET ÂGE MOYEN

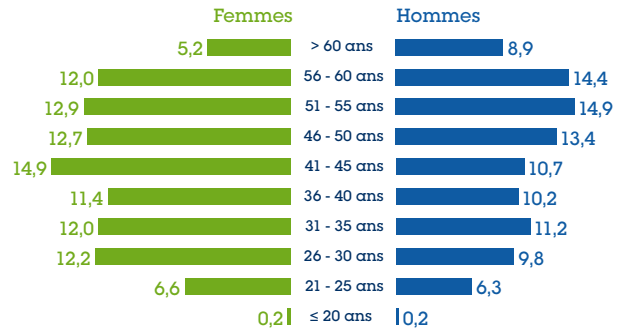


PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

(en nombre)



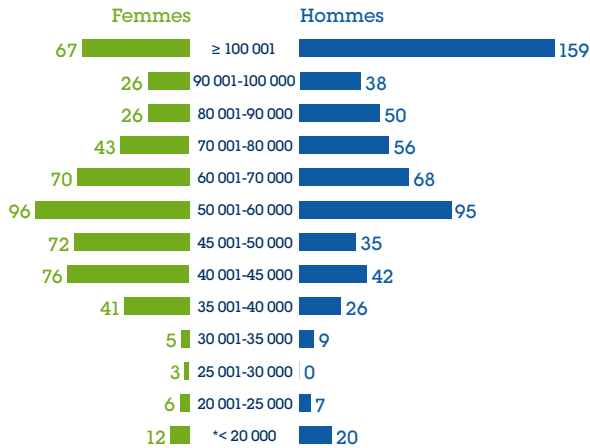
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



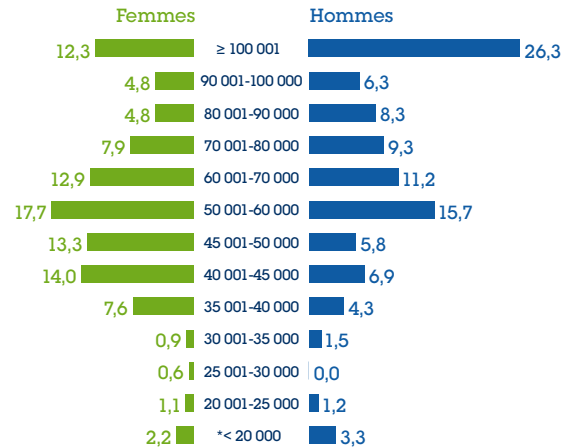
L'âge considéré est celui au 31 décembre 2022.

PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

(en euros)



(en % de l'effectif Femmes/Hommes)

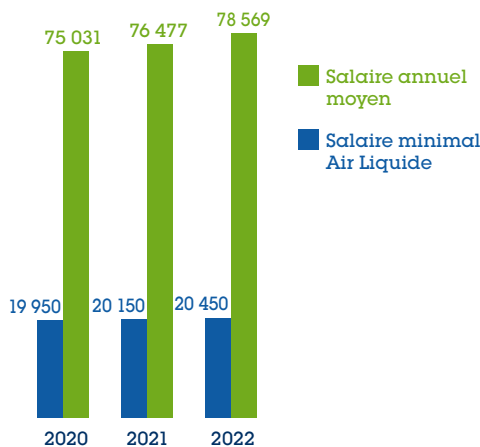


* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2022.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

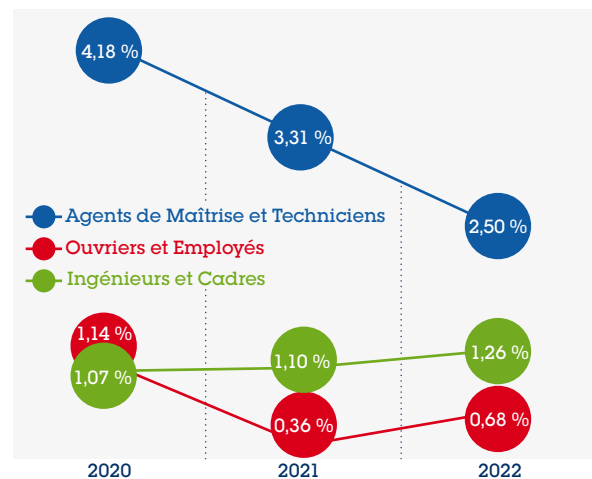
(en euros)



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

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	871	934	926
AM&Techn	192	195	183
Employés	16	15	38
Ouvriers	2	1	1
TOTAL	1 081	1 145	1 148

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

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	15	12	13
AM&Techn	3	5	14
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	18	17	27

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

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	28	27	5
Employés	16	15	38
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	45	42	43

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

Hommes	2020	2021	2022
Ing&Cadres	518	548	524
AM&Techn	63	61	58
Employés	10	11	23
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	591	620	605

Femmes	2020	2021	2022
Ing&Cadres	353	386	402
AM&Techn	129	134	125
Employés	6	4	15
Ouvriers	2	1	1
TOTAL	490	525	543

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

< 25 ans	2020	2021	2022
Hommes	19	23	24
Femmes	21	22	27
TOTAL	40	45	51

25 à 30 ans	2020	2021	2022
Hommes	73	84	74
Femmes	79	86	76
TOTAL	152	170	150

31 à 39 ans	2020	2021	2022
Hommes	119	117	118
Femmes	109	110	112
TOTAL	228	227	230

40 à 50 ans	2020	2021	2022
Hommes	153	165	158
Femmes	153	163	165
TOTAL	306	328	323

> 50 ans	2020	2021	2022
Hommes	227	231	231
Femmes	128	144	163
TOTAL	355	375	394

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	2020	2021	2022
Hommes	242	254	260
Femmes	235	241	252
TOTAL	477	495	512

10 à 14 ans	2020	2021	2022
Hommes	70	78	65
Femmes	69	84	70
TOTAL	139	162	135

15 à 19 ans	2020	2021	2022
Hommes	68	61	60
Femmes	60	58	65
TOTAL	128	119	125

20 à 24 ans	2020	2021	2022
Hommes	59	61	61
Femmes	51	52	56
TOTAL	110	113	117

25 à 29 ans	2020	2021	2022
Hommes	49	60	65
Femmes	34	39	40
TOTAL	83	99	105

≥ 30 ans	2020	2021	2022
Hommes	103	106	94
Femmes	41	51	60
TOTAL	144	157	154

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

Français	2020	2021	2022
Ing&Cadres	763	806	786
AM&Techn	184	181	172
Employés	13	15	31
Ouvriers	2	1	1
TOTAL	962	1 003	990

Étrangers	2020	2021	2022
Ing&Cadres	108	128	140
AM&Techn	8	14	11
Employés	3	0	7
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	119	142	158

1.1.7. Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	10	10	13
AM&Techn	8	9	12
Employés	1	2	2
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	19	21	27

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

	2020	2021	2022
TOTAL	7	8	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 temporaire (jours)

	2020	2021	2022
TOTAL	61	61	17

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

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	50	94	86
AM&Techn	1	7	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	51	101	90

Sous contrat à durée déterminée

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	15	20	16
AM&Techn	23	27	15
Employés	12	7	34
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	51	54	65

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	85	99	67
AM&Techn	2	5	8
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	87	104	75

Total des entrées

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	150	213	169
AM&Techn	26	39	27
Employés	12	7	34
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	189	259	230

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.

	2020	2021	2022
< 25 ans	8	12	8
25-30	22	52	34
31-39	11	20	31
40-50	8	16	10
> 50 ans	2	1	7
TOTAL	51	101	90

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

	2020	2021	2022
< 25 ans	29	29	45
25-30	13	21	14
31-39	4	3	4
40-50	4	0	0
> 50 ans	1	1	2
TOTAL	51	54	65

1.4. DÉPARTS

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

1.4.1. Total des départs

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	119	152	179
AM&Techn	32	34	37
Employés	3	8	11
Ouvriers	7	1	0
TOTAL	161	195	227

Nombre de mutations vers filiales

	2020	2021	2022
TOTAL	52	66	93

1.4.1. bis Nombre de retraités

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	10	16	18
AM&Techn	6	5	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	16	21	23

1.4.2. Nombre de démissions

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	24	29	36
AM&Techn	0	1	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	24	30	36

Nombre de ruptures conventionnelles

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	7	9	11
AM&Techn	0	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	7	9	12

1.4.3. Nombre de licenciements y compris ceux pour inaptitude

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	1	6	5
AM&Techn	0	2	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	1	8	5

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)

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	7 109	8 274	7 223
AM&Techn	2 359	2 007	1 755
Employés	61	69	101
Ouvriers	0	0	5
TOTAL	9 530	10 349	9 084

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)	2020	2021	2022
Ing&Cadres	91 959	99 726	102 184
AM&Techn	7 653	7 632	8 089
Employés	876	1 187	1 465
Ouvriers	85	43	30
TOTAL	100 573	108 588	111 768

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)	2020	2021	2022
TOTAL	80 379	88 762	84 458

2.1.1. ter Total des frais de personnel

(en milliers d'euros)	2020	2021	2022
TOTAL	180 952	197 350	196 226

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)	2020	2021	2022
Ing&Cadres	9 990	10 333	10 619
AM&Techn	3 127	3 172	3 436
Employés	1 113	1 177	1 290
Ouvriers	1 251	0	0
TOTAL	8 820	9 018	9 166

Femmes

(en euros)	2020	2021	2022
Ing&Cadres	7 526	7 526	7 433
AM&Techn	3 336	3 377	3 558
Employés	1 150	1 149	1 259
Ouvriers	1 553	1 937	2 513
TOTAL	5 957	6 026	6 055

Total

(en euros)	2020	2021	2022
Ing&Cadres	9 017	9 192	9 279
AM&Techn	3 268	3 313	3 518
Employés	1 133	1 164	1 276
Ouvriers	1 490	1 937	2 513
TOTAL	7 522	7 650	7 724

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

(en euros)	2020	2021	2022
Ing&Cadres	5 699	4 706	4 916
AM&Techn	1 849	1 481	1 574
Employés	641	520	563
Ouvriers	843	866	1 126
TOTAL	4 611	3 787	3 945

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)	2020	2021	2022
Sommes dues au titre de l'année	10 595	12 591	11 546
Sommes versées au cours de l'année	10 730	11 641	12 225

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

	2020	2021	2022
TOTAL	2,76	2,78	2,64

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)	2020	2021	2022
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	934	672	545

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

(en milliers d'euros)	2020	2021	2022
TOTAL	2 140	2 677	3 077

2.4. PARTICIPATION FINANCIÈRE

2.4.1. Montant global de la participation financière des salariés versée

(en milliers d'euros)	2020	2021	2022 *
Participation légale	2 795	3 193	3 596
Intéressement	5 113	5 512	4 471
TOTAL	7 908	8 705	8 067

* Estimations provisoires.

(en euros)	2020	2021	2022
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	1 300	1 300	ND *

* ND : non disponible.

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

(en euros)	2020	2021	2022 *
Ing&Cadres	2 895	3 143	3 740
AM&Techn	2 055	2 249	2 820
Employés	1 451	1 690	2 274
Ouvriers	1 651	3 143	2 465
TOTAL	2 760	2 997	3 592

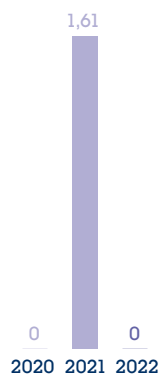
* Estimations provisoires.

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

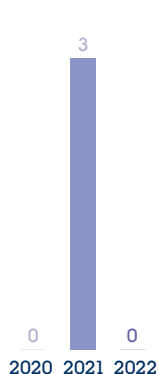
	2020	2021	2022
TOTAL	1,7 %	1,9 %	1,9 %

3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

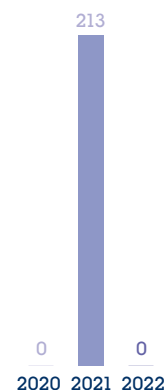
TAUX DE FRÉQUENCE
(en %)



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

	2020	2021	2022
TOTAL	0	3	0

3.1.2. Nombre de journées perdues pour accident de travail

	2020	2021	2022
TOTAL	0	213	0

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

	2020	2021	2022
TOTAL	2	0	2

3.1.4. Nombre d'accidents mortels

	2020	2021	2022
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

	2020	2021	2022
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)	2020	2021	2022
TOTAL	824	670	1 289

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2020	2021	2022
TOTAL	35	35	35

4.1.1. bis Nombre d'heures supplémentaires payées

	2020	2021	2022
TOTAL	1 053	442	541

4.1.2. Nombre de salariés occupés à temps partiel

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	34	38	29
AM&Techn	26	23	23
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	60	61	52

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)	2020	2021	2022
TOTAL	231	439	268

5. FORMATION

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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

	2020	2021	2022
TOTAL	0,65 %	0,79 %	0,85 %

Les dépenses de formation prises en compte représentent uniquement les coûts pédagogiques.

5.1.2. Nombre de salariés formés

Un salarié formé est une personne ayant suivi une ou plusieurs formations au cours de l'exercice.

Hommes

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	499	528	543
AM&Techn	56	60	63
Employés	0	6	27
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	555	594	633

Femmes

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	320	385	415
AM&Techn	124	136	124
Employés	1	1	27
Ouvriers	0	1	1
TOTAL	445	523	567

Total

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	819	913	958
AM&Techn	180	196	187
Employés	1	7	54
Ouvriers	0	1	1
TOTAL	1 000	1 117	1 200

5.1.3. Nombre d'heures de stages rémunérés

	2020	2021	2022
Ing&Cadres	11 868	18 247	18 522
AM&Techn	3 272	3 360	3 054
Employés	1	52	487
Ouvriers	0	1	1
TOTAL	15 141	21 659	22 063

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

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

	2020	2021	2022
TOTAL	19	19	19

6.1.2. Nombre de réunions du CSE

	2020	2021	2022
TOTAL	14	14	13

6.2. NÉGOCIATIONS

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

	2020	2021	2022
Accords signés dans l'entreprise	2	5	2

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)	2020	2021	2022
Logement	1 156	1 459	1 635
Transport	63	1	0
Restauration (tickets restaurant)	8	100	164
Divers *	183	217	232
TOTAL	1 410	1 777	2 032

* 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)	2020	2021	2022
TOTAL	2 266	2 389	2 459

7.2. AUTRES CHARGES SOCIALES

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

(en milliers d'euros)	2020	2021	2022
TOTAL	26	77	91

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

(en milliers d'euros)	2020	2021	2022
TOTAL	10 877	10 766	10 588

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

L'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 211 bis et 213.





SITE INTERNET

Retrouvez nos publications de l'année :
Rapport annuel, Document d'Enregistrement Universel,
Rapport de Développement Durable, Livret de l'Actionnaire...
www.airliquide.com



YOUTUBE

Chaîne Air Liquide Corp



TWITTER

@AirLiquideGroup



LINKEDIN

linkedin.com/company/airliquide