

Bilan social 2018

L'Air Liquide S.A.
Direction des Relations
et du Développement
Social

Sommaire



Bilan social 2018

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



Chiffres clés

4



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

Nota

La société L'Air Liquide S.A. représente, à fin 2018, 9,3 % des effectifs du groupe Air Liquide en France.



1

BILAN SOCIAL 2018



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 2018, 9,3 % 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 2019.

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 **1 045 salariés** au 31 décembre 2018, en **légère hausse** sur l'année de **1,8 %** (18 salariés).

74 embauches en CDI ont été réalisées en 2018 et **72 en CDD dont 33 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 44,8 % en 2018 (relativement à 44,3 % en 2017 et à 44,0 % en 2016). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (70,7 % *versus* 68,6 % en 2017).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 78,7 %** de l'effectif (*versus* 77,1 % en 2017).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ de la Société (**59 départs** vers d'autres sociétés du Groupe).

La mobilité entrante est légèrement supérieure aux embauches en CDI (**76 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe est resté faible avec **23 démissions, soit 2,2 % de l'effectif**, deux licenciements, 16 ruptures conventionnelles et 20 départs à la retraite.

2. Sécurité

En 2018, on comptabilise **un accident avec arrêt** (dix jours) du personnel de L'Air Liquide S.A., stable par rapport à 2017, un accident avec arrêt (quatre jours). **Le taux de fréquence est en augmentation par rapport à 2017** (0,71 *versus* 0,64 en 2017).

On constate une **augmentation des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (quatre accidents de trajet *versus* un seul en 2017).

En 2018, L'Air Liquide S.A. a dépensé **497 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 ; 9,0 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 13,1 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures. Le personnel à **temps partiel choisi** représente un pourcentage stable des effectifs, **5,8 %** (93 % de femmes *versus* 7 % d'hommes). En moyenne sur l'année, 221 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 baisse significative (- 1 984 jours). **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** est également en baisse par rapport à l'année précédente et représente 4 221 jours soit un taux de **1,73 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,51 % pour les ingénieurs et cadres et 2,48 % pour les non-cadres.

4. Rémunération et participation aux résultats

4.1. Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

- 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 1,82 % en 2018** ;

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

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinÉREM* », remis aux collaborateurs et accessible sur le portail intranet de la Société, 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.

4.2. Participation et intéressement

Les résultats de la participation et de l'intéressement 2017 versés en 2018 se sont élevés à **6 512 milliers d'euros**, en augmentation de 1,5 million d'euros (+ 29,3 %) 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 2018 comme en 2017.

5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 44,8 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2018, en hausse de 0,5 point. Un peu plus des deux tiers d'entre elles (**70,7 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **45,5 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 37,4 % 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 46,9 %** en 2018. Cette politique en matière d'égalité professionnelle a été l'objet d'un second accord signé en 2015.

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 et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (articles L. 1142-7 à 10 du Code du travail).

Toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés devront renseigner les indicateurs et le résultat final sur leur site internet avant le 1^{er} mars 2019.

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 dix plus hautes rémunérations selon le sexe des salariés.

L'index ressort à 82 points sur 100.

Nota

Ce calcul est fourni sous réserve, puisqu'il est issu de l'interprétation du décret publié le 8 janvier dernier. Le ministère du Travail est en cours d'élaboration d'une circulaire devant encore préciser des éléments de définitions.

6. Formation et développement des compétences

Les priorités suivantes ont été fixées pour les actions de formation menées en 2018 :

- faire évoluer la perception et le positionnement de chacun vis-à-vis de la sécurité ;

- accompagner la transformation digitale ;
- faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- poursuivre l'engagement sur le développement des compétences managériales ;
- participer à l'évolution des méthodes collaboratives ;
- soutenir les salariés dans leur réflexion sur leur avenir professionnel et leur développement personnel ;
- renforcer la sensibilité sur les concepts clés liés à l'éthique en situation professionnelle et à la protection des données informatiques ;
- maintenir et renforcer le niveau de connaissances et d'expertises techniques des collaborateurs dans l'optique d'une meilleure satisfaction clients et d'une adaptation constante aux évolutions technologiques ;
- développer les compétences en langues et la capacité à nouer des relations professionnelles en milieu interculturel ;
- accompagner le développement et la promotion des agents de maîtrise au statut de cadres à travers un programme de formation dédié et transverse.

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 **1,61 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,8 jours de formation par salarié** en 2018.

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 2018, on compte **23 salariés reconnus travailleurs handicapés**.

8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

Sept accords applicables aux salariés de L'Air Liquide S.A. ont été signés en 2018 : trois ont été signés sur un périmètre plus large (ALSA et dix sociétés du Groupe), ils portent sur l'augmentation de capital réservée aux salariés, la prorogation pour un an de l'accord Handicap et le Comité Inter-Entreprise (CIE) ; quatre au niveau de la société ALSA, s'agissant des négociations annuelles obligatoires (salaires), de l'intéressement, de la mise en place du Comité social et économique (CSE) et des élections professionnelles.

L'année 2018 aura vu **la première mise en place du CSE** au sein de la Société L'Air liquide S.A. (fusion des instances représentatives du personnel CCE/CE, CHSCT, DP).

Par un accord du 3 mai 2018, il a été privilégié la mise en place d'une organisation lisible :

- favorisant un dialogue social stratégique adapté à l'activité et aux enjeux de l'entreprise, société mère du groupe Air Liquide, avec un CSE unique et une commission économique et égalité professionnelle au niveau de L'Air Liquide S.A. ;
- tout en conservant des échanges de proximité aux plus près des réalités quotidiennes, avec la mise en place de commissions locales (santé/sécurité, conditions de travail, formation, activités sociales et culturelles et réclamations individuelles et collectives).

Les élections professionnelles se sont déroulées au mois de juin 2018, avec un taux de participation des salariés en progression, à hauteur de **61 %**.

Un **administrateur représentant les salariés** a été désigné par le Comité de Groupe France. Le CSE a également désigné deux de ses membres pour les représenter au Conseil d'Administration de L'Air Liquide S.A.

9. Activités sociales et culturelles

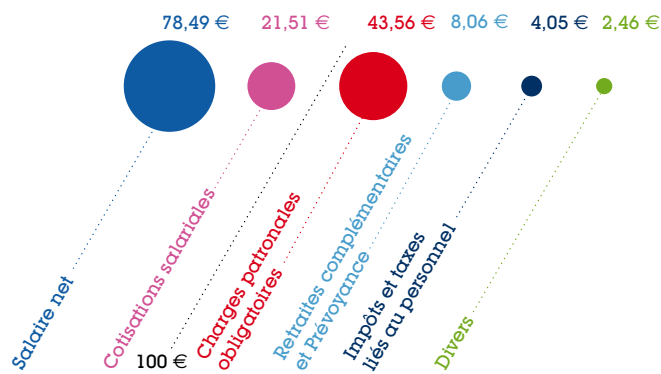
La Société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles.

2

CHIFFRES CLÉS

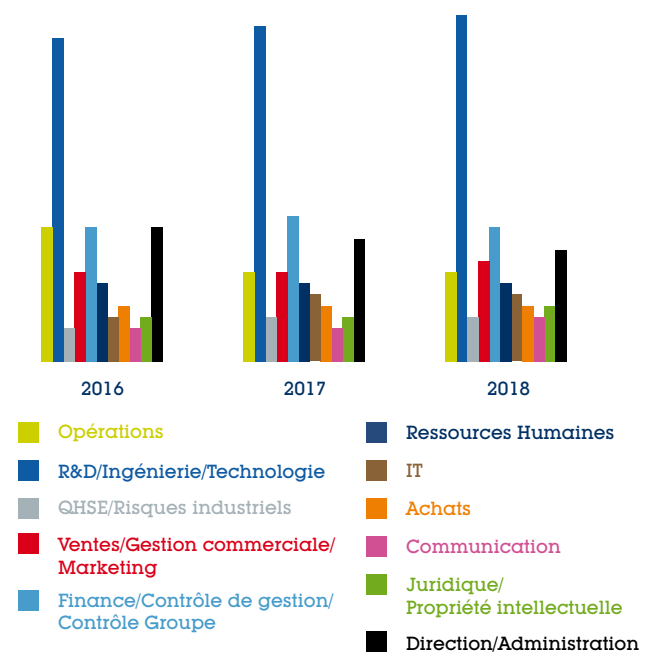
Répartition des charges de personnel pour 100 € bruts en 2018

Données au 31 décembre



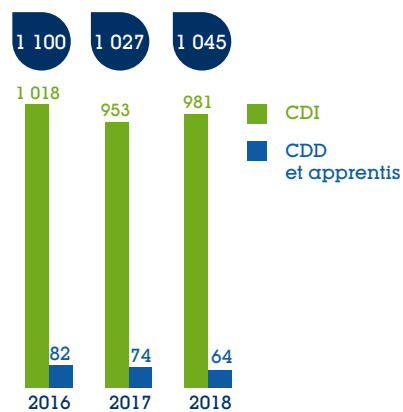
Effectif par secteur d'activité

Données au 31 décembre (en %)

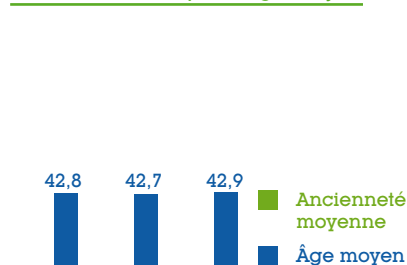


Évolution de l'effectif

Données au 31 décembre

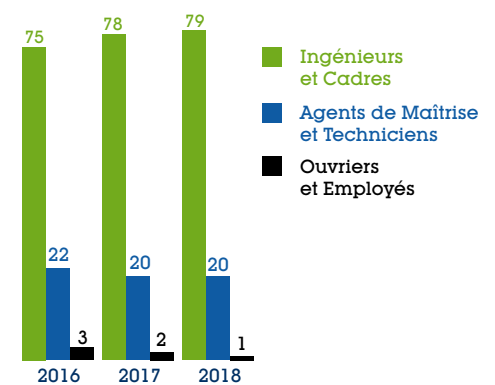


Ancienneté Groupe et âge moyen



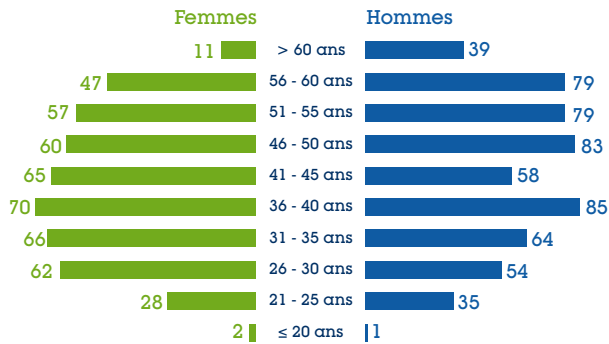
Effectif par catégorie professionnelle

(en %)



Pyramide des âges par genre

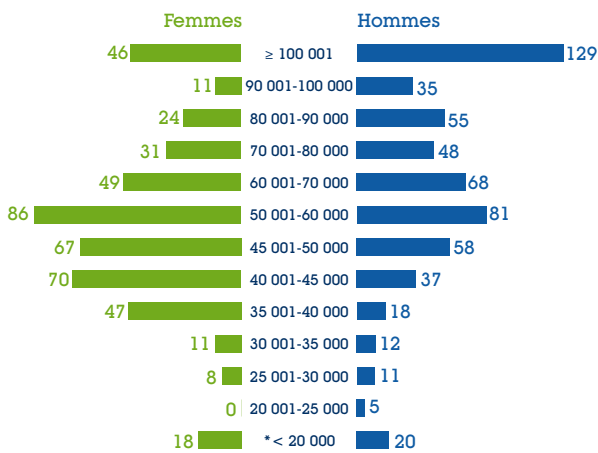
(en nombre)



L'âge considéré est celui au 31 décembre 2018.

Pyramide des salaires par genre

(en euros)

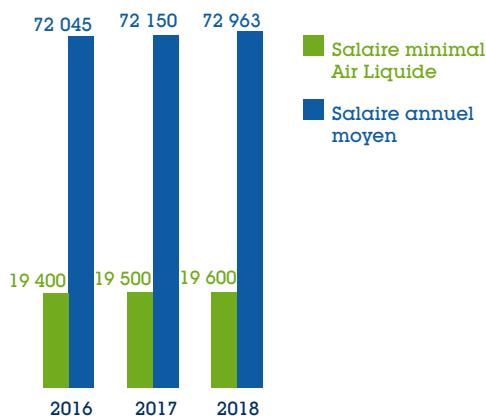


* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2018.

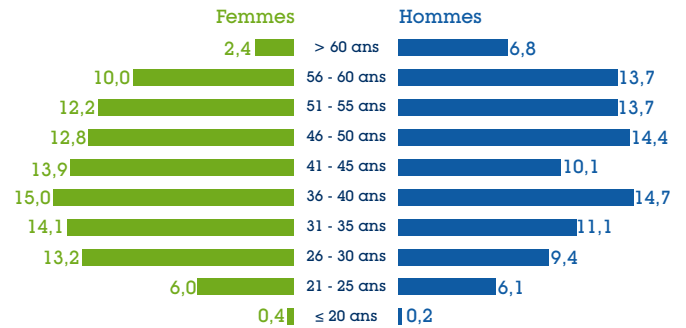
Évolution du salaire de base annuel moyen

(en euros)

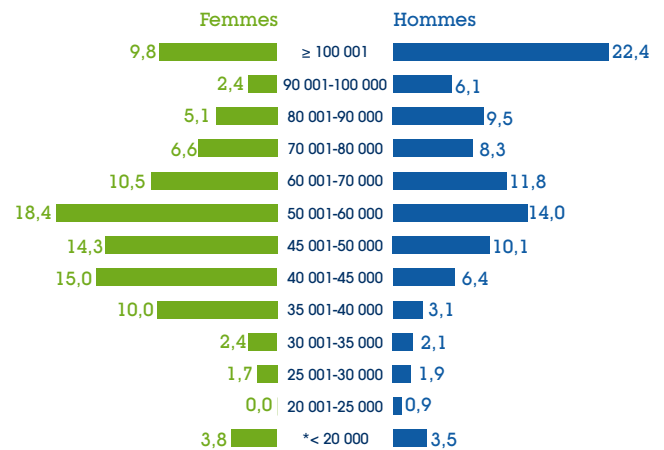


Le salaire moyen annuel est égal à la moyenne des salaires de base annuels, en vigueur au 31 décembre, des salariés en contrat à durée indéterminée à l'exclusion des membres du Comité Exécutif.

(en % de l'effectif Femmes/Hommes)

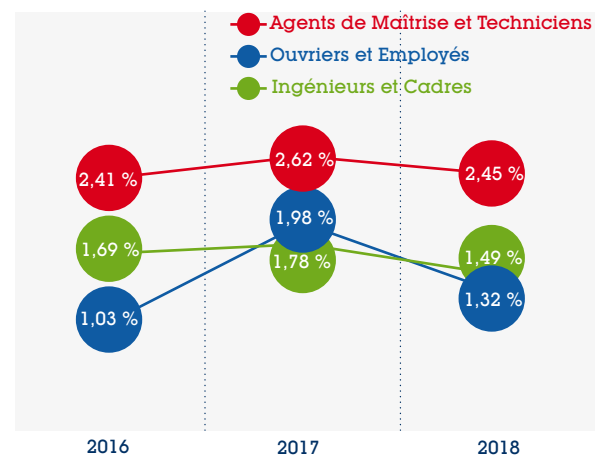


(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



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 EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	828	792	822
AM&Techn	244	213	207
Employés	6	4	1
Ouvriers	22	18	15
TOTAL	1 100	1 027	1 045

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

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	23	21	19
AM&Techn	5	2	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	28	23	21

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

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	28	30	28
Employés	6	4	1
Ouvriers	20	17	14
TOTAL	54	51	43

1.1.3 RÉPARTITION PAR GENRE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2016	2017	2018
Ing&Cadres	513	480	491
AM&Techn	87	79	76
Employés	2	2	1
Ouvriers	14	11	9
TOTAL	616	572	577

Femmes	2016	2017	2018
Ing&Cadres	315	312	331
AM&Techn	157	134	131
Employés	4	2	0
Ouvriers	8	7	6
TOTAL	484	455	468

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

< 25 ans	2016	2017	2018
Hommes	34	27	25
Femmes	28	27	23
TOTAL	62	54	48

25 à 30 ans	2016	2017	2018
Hommes	69	68	65
Femmes	56	73	69
TOTAL	125	141	134

31 à 39 ans	2016	2017	2018
Hommes	128	125	126
Femmes	136	114	121
TOTAL	264	239	247

40 à 50 ans	2016	2017	2018
Hommes	173	160	164
Femmes	142	131	140
TOTAL	315	291	304

> 50 ans	2016	2017	2018
Hommes	212	192	197
Femmes	122	110	115
TOTAL	334	302	312

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	2016	2017	2018
Hommes	253	223	216
Femmes	241	221	223
TOTAL	494	444	439

10 à 14 ans	2016	2017	2018
Hommes	67	76	93
Femmes	72	64	75
TOTAL	139	140	168

15 à 19 ans	2016	2017	2018
Hommes	68	63	59
Femmes	62	58	57
TOTAL	130	121	116

20 à 24 ans	2016	2017	2018
Hommes	77	71	76
Femmes	42	44	43
TOTAL	119	115	119

25 à 29 ans	2016	2017	2018
Hommes	64	62	56
Femmes	22	29	31
TOTAL	86	91	87

≥ 30 ans	2016	2017	2018
Hommes	87	77	77
Femmes	45	39	39
TOTAL	132	116	116

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

Français	2016	2017	2018
Ing&Cadres	720	691	713
AM&Techn	236	205	202
Employés	6	4	1
Ouvriers	20	17	13
TOTAL	982	917	929

Étrangers	2016	2017	2018
Ing&Cadres	108	101	109
AM&Techn	8	8	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	1	2
TOTAL	118	110	116

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1.1.7 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	13	11	13
AM&Techn	4	3	10
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	1	0
TOTAL	19	15	23

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

	2016	2017	2018
TOTAL	18	14	13

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)

	2016	2017	2018
TOTAL	60	62	88

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

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	51	64	64
AM&Techn	10	2	10
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	61	66	74

Sous contrat à durée déterminée

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	32	23	19
AM&Techn	32	26	29
Employés	11	19	15
Ouvriers	16	8	9
TOTAL	91	76	72

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	77	62	70
AM&Techn	2	6	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	79	68	76

Total des entrées

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	160	149	153
AM&Techn	44	34	45
Employés	11	19	15
Ouvriers	16	8	9
TOTAL	231	210	222

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

	2016	2017	2018
< 25 ans	11	10	10
25-30	24	36	23
31-39	16	14	24
40-50	9	5	13
> 50 ans	1	0	4
TOTAL	61	65	74

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

	2016	2017	2018
< 25 ans	61	51	49
25-30	17	22	16
31-39	9	2	5
40-50	4	0	1
> 50 ans	0	1	1
TOTAL	91	76	72

1.4. Départs

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

1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	158	194	124
AM&Techn	54	57	50
Employés	9	21	18
Ouvriers	18	11	12
TOTAL	239	283	204

Nombre de mutations vers filiales

	2016	2017	2018
TOTAL	85	124	59

1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	11	18	12
AM&Techn	6	4	8
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	17	22	20

1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	18	23	20
AM&Techn	2	0	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	20	23	23

Nombre de ruptures conventionnelles

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	10	12	11
AM&Techn	2	6	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	12	18	16

1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS Y COMPRIS CEUX POUR INAPTITUDE

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	6	5	2
AM&Techn	0	2	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	6	7	2

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)

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	7 176	8 647	8 086
AM&Techn	2 017	2 109	1 723
Employés	20	25	52
Ouvriers	67	208	102
TOTAL	9 280	10 989	9 963

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)	2016	2017	2018
Ing&Cadres	88 294	83 839	86 319
AM&Techn	9 668	8 693	8 400
Employés	882	873	887
Ouvriers	344	352	283
TOTAL	99 188	93 757	95 889

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)	2016	2017	2018
TOTAL	62 672	60 673	62 776

2.1.1 TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
TOTAL	161 860	154 430	158 665

2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE

Les montants ci-dessus 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)	2016	2017	2018
Ing&Cadres	10 229	9 777	10 030
AM&Techn	3 175	3 086	3 214
Employés	1 099	1 090	1 133
Ouvriers	1 387	1 388	1 511
TOTAL	8 638	8 230	8 475

Femmes

(en euros)	2016	2017	2018
Ing&Cadres	6 571	6 687	6 995
AM&Techn	3 208	3 218	3 330
Employés	1 113	1 123	1 124
Ouvriers	1 302	1 597	1 588
TOTAL	5 070	5 263	5 606

Total

(en euros)	2016	2017	2018
Ing&Cadres	8 845	8 590	8 833
AM&Techn	3 196	3 170	3 288
Employés	1 106	1 104	1 129
Ouvriers	1 348	1 469	1 540
TOTAL	7 055	6 929	7 212

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

(en euros)	2016	2017	2018
Ing&Cadres	5 917	5 661	5 777
AM&Techn	2 157	2 051	2 111
Employés	747	714	725
Ouvriers	910	951	988
TOTAL	4 762	4 538	4 688

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)	2016	2017	2018
Sommes dues au titre de l'année	10 770	9 731	10 209
Sommes versées au cours de l'année	10 903	8 624	10 103

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

	2016	2017	2018
TOTAL	2,77	2,71	2,69

2.3. Charges et accessoires

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

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 121 et 122)	1 230	793	1 017

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

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
TOTAL	1 004	585	1 440

2.4. Participation financière

2.4.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018 *
Participation légale	2 445	2 702	2 598
Intéressement	2 590	3 810	3 644
TOTAL	5 035	6 512	6 242

* Estimations provisoires.

Lorsque la mention « versé(e) » n'est pas précisée, les années considérées sont les années d'exercice et les versements interviennent l'année suivante.

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018 *
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

	2016	2017	2018 *
Ing&Cadres	2 481	2 821	2 764
AM&Techn	1 726	1 962	2 028
Employés	1 469	1 376	1 521
Ouvriers	1 334	1 551	1 676
TOTAL	2 322	2 656	2 628

* Estimations provisoires.

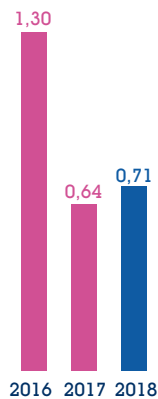
2.4.3 PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION

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

	2016	2017	2018
TOTAL	1,5 %	1,5 %	1,7 %

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

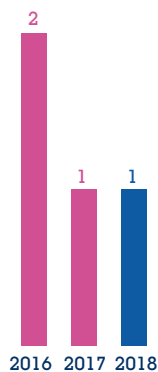
Taux de fréquence (en %)



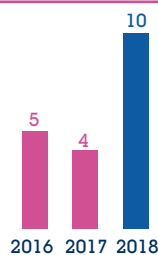
Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.

Le chiffre de 1,12 publié en 2017 au titre de 2016 comprenait les activités IT et les activités Division Gaz rares.

Nombre d'accidents du travail



Nombre de journées perdues pour accident du travail



3.1. Accidents du travail et de trajet

3.1.1 NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT

	2016	2017	2018
TOTAL	2	1	1

3.1.2 NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

	2016	2017	2018
TOTAL	5	4	10

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

	2016	2017	2018
TOTAL	4	1	4

3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2016	2017	2018
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

	2016	2017	2018
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)	2016	2017	2018
TOTAL	518	573	428

4. Autres conditions de travail

4.1. Durée et aménagement du temps de travail

4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2016	2017	2018
TOTAL	35	35	35

4.1.1 BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2016	2017	2018
TOTAL	1 576	1 490	1 635

4.1.2 NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	30	32	36
AM&Techn	36	28	25
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	66	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)	2016	2017	2018
TOTAL	1 957	378	68

5. Formation

5.1. Formation professionnelle continue

5.1.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

	2016	2017	2018
TOTAL	1,31 %	1,81 %	1,61 %

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

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	406	340	316
AM&Techn	79	61	49
Employés	0	0	1
Ouvriers	2	0	0
TOTAL	487	401	366

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

Femmes

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	272	245	242
AM&Techn	136	91	79
Employés	1	1	1
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	410	337	322

Total

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	678	585	558
AM&Techn	215	152	128
Employés	1	1	2
Ouvriers	3	0	0
TOTAL	897	738	688

5.1.3 NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2016	2017	2018
Ing&Cadres	18 587	18 505	16 609
AM&Techn	6 393	4 767	3 874
Employés	4	2	44
Ouvriers	28	0	0
TOTAL	25 012	23 274	20 527

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 S.A. en juin 2018.

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

	2016	2017	2018
	N/A *	N/A *	19

* N/A : 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

	2016	2017	2018
	N/A *	N/A *	6

* N/A : 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

	2016	2017	2018
Accords signés dans l'entreprise	4	6	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)	2016	2017	2018
Logement	816	753	796
Transport	68	69	64
Restauration (tickets restaurant)	25	44	13
Divers *	229	269	237
TOTAL	1 137	1 135	1 110

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

7.1.2 BUDGET CONSOLIDÉ DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE DONT, LE CAS ÉCHÉANT, BUDGET DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
TOTAL	2 182	2 063	2 110

7.2. Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
TOTAL	76	82	20

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

(en milliers d'euros)	2016	2017	2018
TOTAL	10 892	10 847	10 545

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 de référence,
Livret de l'actionnaire, Interactions...

www.airliquide.com



YOUTUBE

Chaîne Air Liquide Corp



TWITTER

@AirLiquideGroup



LINKEDIN

linkedin.com/company/airliquide