

Bilan social 2020

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

Sommaire

1

BILAN SOCIAL 2020

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

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

ZOOM

La société L'Air Liquide S.A. représente, à fin 2020, 9,1 % des effectifs du groupe Air Liquide en France.



BILAN SOCIAL 2020

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 2020, 9,1 % 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 2021.

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 2020 s'inscrit dans un **contexte tout à fait particulier de crise sanitaire** marquée par des périodes de confinement et des restrictions en matière d'activités professionnelles ou de déplacement.

En conséquence, l'année économique et sociale a été rythmée et 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 ;**
- **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.

La principale mesure sur le plan de l'organisation des activités a été la **mise en télétravail de la quasi-totalité des salariés**. La société n'a pas recouru aux dispositifs d'activité partielle (ni aucune société du Groupe en France).

Un ensemble de **mesures de soutien et d'aide** ont été mises en place pour éviter l'isolement et aider les personnes à faire face aux difficultés :

- soutien du management auprès des équipes ;
- formation pour les salariés sur les bonnes pratiques du télétravail ;
- mesures de soutien psychologique.

Les salariés de L'Air Liquide S.A., comme ceux du Groupe, ont fait 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 intense**. 14 réunions du Comité social et économique (CSE) de L'Air Liquide S.A. se sont ainsi déroulées au cours de 2020. Des avis ont été recueillis sur la mise en place des actions de prévention et des mesures organisationnelles prises pour faire face à la crise sanitaire. Le CSE a remis deux avis favorables en mai et en décembre 2020. De plus, 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.

1. Emploi

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 081 salariés** au 31 décembre 2020, **en légère hausse** sur l'année **+ 2,7 %** (28 salariés).

51 embauches en CDI ont été réalisées en 2020 et **51 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 est assez stable et représente 45,3 % en 2020 (relativement à 45,2 % en 2019). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (72,0 % *versus* 70,0 % en 2019).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 80,6 %** de l'effectif (contre 79,4 % en 2019).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ de la société (**52 départs** vers d'autres sociétés du Groupe). La mobilité entrante est supérieure aux embauches en CDI (**87 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe a baissé en 2020 avec **24 démissions, soit 2,3 % de l'effectif**, 1 licenciement, 7 ruptures conventionnelles et 16 départs à la retraite.

2. Sécurité

En 2020, on comptabilise **0 accident du travail avec arrêt** du personnel de L'Air Liquide S.A. Le taux de fréquence est en diminution par rapport à 2019 (1,2 en 2019). On constate par contre une **augmentation des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (deux accidents de trajet *versus* un en 2019).

En 2020, L'Air Liquide S.A. a dépensé 1 055 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 ; 9,1 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 11,1 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à temps partiel choisi représente un pourcentage stable des effectifs, 5,6 % (88 % de femmes *versus* 12 % d'hommes).

Un accord de télétravail était signé depuis plusieurs années et, pour mémoire, 253 salariés avaient 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 baisse significative (- 354 jours) due à la baisse des maternités. **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 4 076 jours soit un taux de **1,65 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,07 % pour les ingénieurs et cadres et 3,96 % pour les non-cadres.

4. Rémunération et participation aux résultats

En matière de rémunération, L'Air Liquide S.A. a **tenu l'ensemble des engagements pris** avant le déclenchement de la crise :

- **Un accord sur les salaires (NAO) avait été signé en janvier 2020** et les plans d'augmentation ont été mis en place tels que prévus initialement.
- L'intéressement et la participation ont été versés intégralement et dans le respect du calendrier habituel.

La politique de rémunération s'articule autour :

1. d'un plan d'augmentation des salaires et accessoires de rémunération négocié chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Il prévoit :
 - une enveloppe d'augmentations individuelles fondées sur la performance individuelle, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché,
 - des mesures spécifiques à caractère général négociées chaque année (comme la valeur du point ou le salaire minimum à L'Air Liquide S.A.).

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

Dans le cadre de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 1,95 % en 2020** ;

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 2019 versés en 2020 se sont élevés à **7 631 milliers d'euros**, en augmentation de 822 milliers d'euros (+ 11,7 %) 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 2020 comme en 2019,

- 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.

La société a décidé de renouveler le versement d'une prime de 700 euros pour les salariés ayant un salaire de base inférieur à 30 000 euros annuel. Cette mesure touche peu de personnes au sein de L'Air Liquide S.A.

5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent 45,3 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2020, en hausse de 0,1 point. Un peu plus des deux tiers d'entre elles (**72 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **42,7 % 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 46 %** en 2020.

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 99 points sur 100 en progression par rapport à 2019 (98) et à 2018 (82).

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 réduction au cours de cette année. Il a représenté **0,65 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,1 jours de formation par salarié** en 2020.

Les priorités suivantes ont été fixées pour les actions de formation menées en 2020 :

- 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 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, 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 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 de nombreux domaines.

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 2020, on compte **19 salariés** reconnus travailleurs handicapés dont **8 embauches réalisées** en 2020.

8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

Trois accords applicables aux salariés de L'Air Liquide S.A. ont été signés en 2020 et le versement de la prime exceptionnelle sur le pouvoir d'achat ainsi que l'abondement ont fait l'objet d'une décision unilatérale.

Les deux accords signés au niveau de la société de L'Air Liquide S.A., sont relatifs aux négociations annuelles obligatoires (salaires) et à l'intéressement.

Un accord au sein du « périmètre commun » et s'appliquant aux salariés de L'Air Liquide S.A. a été signé concernant l'évolution du dispositif de retraite supplémentaire.

9. Activités sociales et culturelles

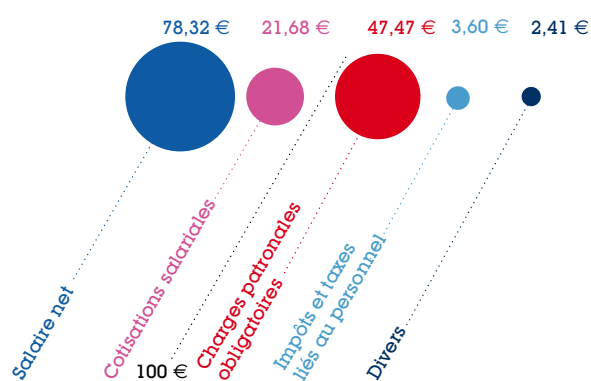
La société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).

2

CHIFFRES CLÉS

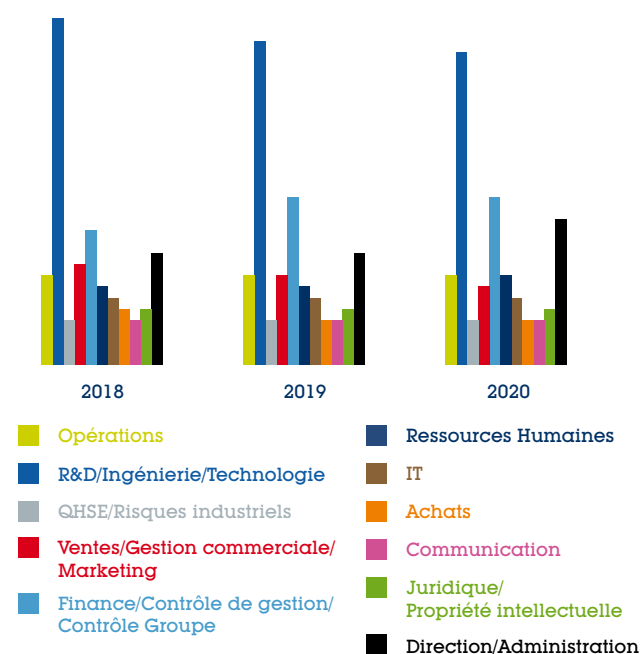
RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL POUR 100 EUROS BRUTS EN 2020

Données au 31 décembre



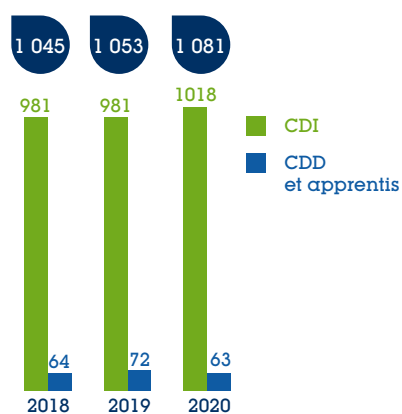
EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Données au 31 décembre (en %)

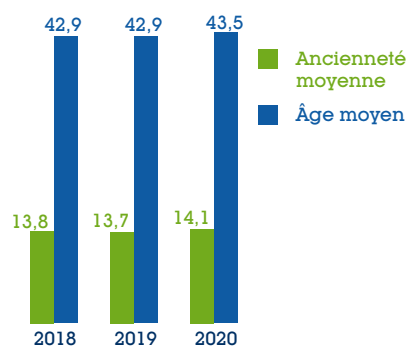


ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

Données au 31 décembre

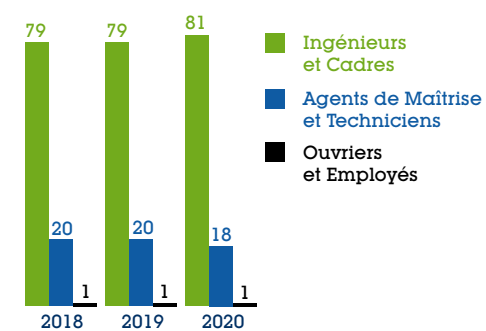


ANCIENNETÉ GROUPE ET ÂGE MOYEN



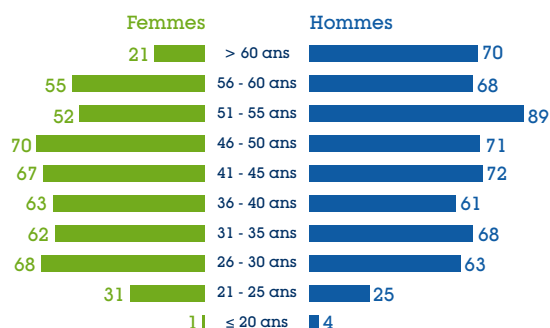
EFFECTIF PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(en %)

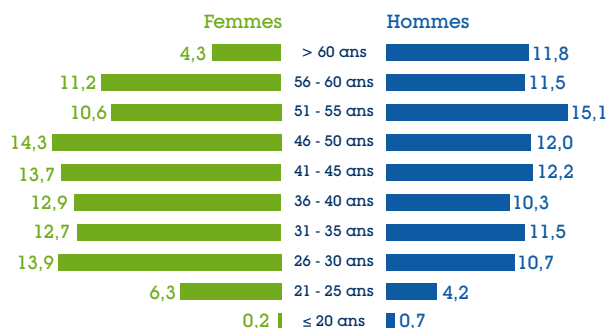


PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

(en nombre)



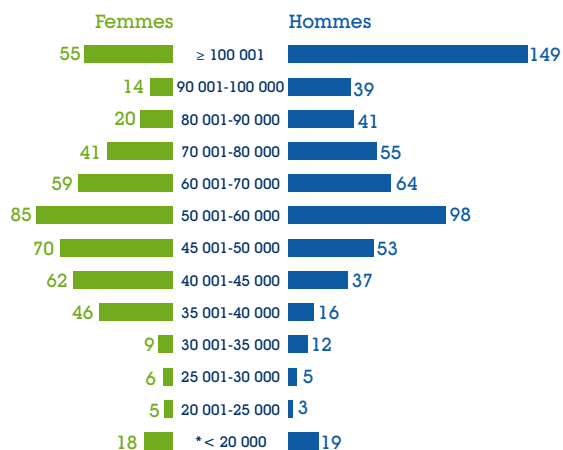
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



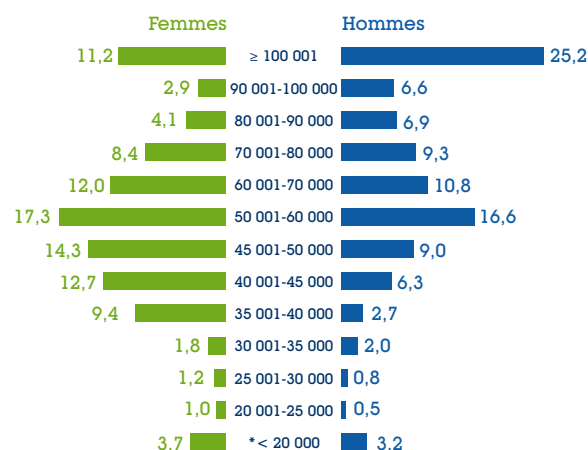
L'âge considéré est celui au 31 décembre 2020.

PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

(en euros)



(en % de l'effectif Femmes/Hommes)

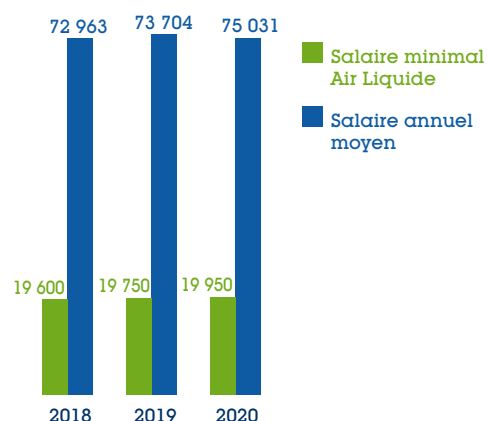


* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2020.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

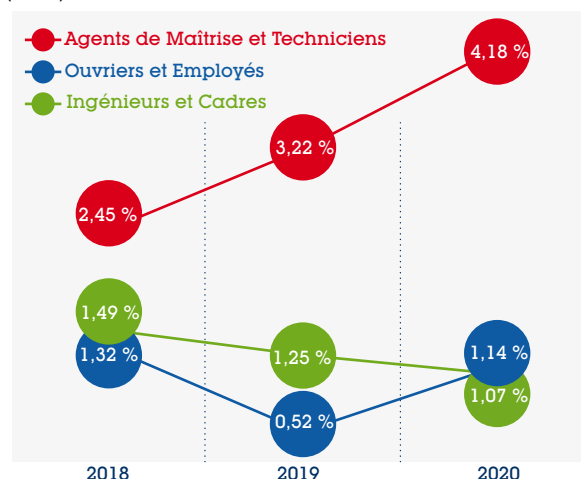
(en euros)



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

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	822	836	871
AM&Techn	207	203	192
Employés	1	6	16
Ouvriers	15	8	2
TOTAL	1 045	1 053	1 081

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

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	19	26	15
AM&Techn	2	1	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	21	27	18

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

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	28	32	28
Employés	1	6	16
Ouvriers	14	7	1
TOTAL	43	45	45

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

Hommes	2018	2019	2020
Ing&Cadres	491	503	518
AM&Techn	76	69	63
Employés	1	2	10
Ouvriers	9	3	0
TOTAL	577	577	591

Femmes	2018	2019	2020
Ing&Cadres	331	333	353
AM&Techn	131	134	129
Employés	0	4	6
Ouvriers	6	5	2
TOTAL	468	476	490

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

< 25 ans	2018	2019	2020
Hommes	25	19	19
Femmes	23	30	21
TOTAL	48	49	40

25 à 30 ans	2018	2019	2020
Hommes	65	70	73
Femmes	69	78	79
TOTAL	134	148	152

31 à 39 ans	2018	2019	2020
Hommes	126	123	119
Femmes	121	105	109
TOTAL	247	228	228

40 à 50 ans	2018	2019	2020
Hommes	164	162	153
Femmes	140	143	153
TOTAL	304	305	306

> 50 ans	2018	2019	2020
Hommes	197	203	227
Femmes	115	120	128
TOTAL	312	323	355

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	2018	2019	2020
Hommes	216	231	242
Femmes	223	234	235
TOTAL	439	465	477

10 à 14 ans	2018	2019	2020
Hommes	93	80	70
Femmes	75	68	69
TOTAL	168	148	139

15 à 19 ans	2018	2019	2020
Hommes	59	62	68
Femmes	57	58	60
TOTAL	116	120	128

20 à 24 ans	2018	2019	2020
Hommes	76	73	59
Femmes	43	46	51
TOTAL	119	119	110

25 à 29 ans	2018	2019	2020
Hommes	56	45	49
Femmes	31	31	34
TOTAL	87	76	83

≥ 30 ans	2018	2019	2020
Hommes	77	86	103
Femmes	39	39	41
TOTAL	116	125	144

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

Français	2018	2019	2020
Ing&Cadres	713	731	763
AM&Techn	202	194	184
Employés	1	3	13
Ouvriers	13	5	2
TOTAL	929	933	962

Étrangers	2018	2019	2020
Ing&Cadres	109	105	108
AM&Techn	5	9	8
Employés	0	3	3
Ouvriers	2	3	0
TOTAL	116	120	119

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1.1.7. Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	13	13	10
AM&Techn	10	7	8
Employés	0	0	1
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	23	20	19

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 2/3 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

	2018	2019	2020
TOTAL	13	11	7

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)

	2018	2019	2020
TOTAL	88	101	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

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	64	74	50
AM&Techn	10	2	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	74	76	51

Sous contrat à durée déterminée

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	19	28	15
AM&Techn	29	25	23
Employés	15	17	12
Ouvriers	9	3	1
TOTAL	72	73	51

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	70	82	85
AM&Techn	6	11	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	76	93	87

Total des entrées

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	153	184	150
AM&Techn	45	38	26
Employés	15	17	12
Ouvriers	9	3	1
TOTAL	222	242	189

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

	2018	2019	2020
< 25 ans	10	8	8
25-30 ans	23	37	22
31-39 ans	24	22	11
40-50 ans	13	8	8
> 50 ans	4	1	2
TOTAL	74	76	51

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

	2018	2019	2020
< 25 ans	49	48	29
25-30 ans	16	18	13
31-39 ans	5	4	4
40-50 ans	1	2	4
> 50 ans	1	1	1
TOTAL	72	73	51

1.4. DÉPARTS

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

1.4.1. Total des départs

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	124	176	119
AM&Techn	50	38	32
Employés	18	10	3
Ouvriers	12	10	7
TOTAL	204	234	161

Nombre de mutations vers filiales

	2018	2019	2020
TOTAL	59	79	52

1.4.1. bis Nombre de retraités

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	12	14	10
AM&Techn	8	3	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	20	17	16

1.4.2. Nombre de démissions

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	20	43	24
AM&Techn	3	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	23	43	24

Nombre de ruptures conventionnelles

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	11	15	7
AM&Techn	5	3	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	16	18	7

1.4.3. Nombre de licenciements y compris ceux pour inaptitude

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	2	8	1
AM&Techn	0	1	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	2	9	1

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)

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	8 086	8 638	7 109
AM&Techn	1 723	2 091	2 359
Employés	52	44	61
Ouvriers	102	7	0
TOTAL	9 963	10 780	9 530

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)	2018	2019	2020
Ing&Cadres	86 319	90 484	91 959
AM&Techn	8 400	7 816	7 653
Employés	887	808	876
Ouvriers	283	213	85
TOTAL	95 889	99 321	100 573

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)	2018	2019	2020
TOTAL	62 776	63 036	80 379

2.1.1. ter Total des frais de personnel

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020
TOTAL	158 665	162 357	180 952

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)	2018	2019	2020
Ing&Cadres	9 777	10 030	9 990
AM&Techn	3 086	3 214	3 127
Employés	1 090	1 133	1 113
Ouvriers	1 388	1 511	1 251
TOTAL	8 230	8 475	8 820

Femmes

(en euros)	2018	2019	2020
Ing&Cadres	6 995	7 456	7 526
AM&Techn	3 330	3 288	3 336
Employés	1 124	1 104	1 150
Ouvriers	1 588	1 593	1 553
TOTAL	5 606	5 887	5 957

Total

(en euros)	2018	2019	2020
Ing&Cadres	8 833	9 247	9 017
AM&Techn	3 288	3 227	3 268
Employés	1 129	1 088	1 133
Ouvriers	1 540	1 558	1 490
TOTAL	7 212	7 589	7 522

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

(en euros)	2018	2019	2020
Ing&Cadres	5 777	5 946	5 699
AM&Techn	2 111	1 852	1 849
Employés	725	625	641
Ouvriers	988	894	843
TOTAL	4 688	4 721	4 611

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)	2018	2019	2020
Sommes dues au titre de l'année	10 209	11 599	10 595
Sommes versées au cours de l'année	10 103	11 174	10 730

2.2.2. Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants, et la moyenne des rémunérations des AM&Techn

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020
TOTAL	2,69	2,87	2,76

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)	2018	2019	2020
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1. et 1.2.2.)	1 017	1 660	934

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

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020
TOTAL	1 440	2 039	2 140

2.4. PARTICIPATION FINANCIÈRE

2.4.1. Montant global de la participation financière des salariés versée

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020 *
Participation légale	2 512	2 841	2 793
Intéressement	4 298	4 790	4 041
TOTAL	6 810	7 631	6 834

* Estimations provisoires.

	2018	2019	2020
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

(en euros)	2018	2019	2020 *
Ing&Cadres	2 613	3 052	2 861
AM&Techn	1 825	2 188	2 139
Employés	1 293	NA **	1 925
Ouvriers	1 456	1 687	1 885
TOTAL	2 479	2 910	2 723

* Estimations provisoires.

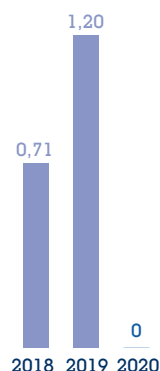
** Aucun employé présent toute l'année.

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

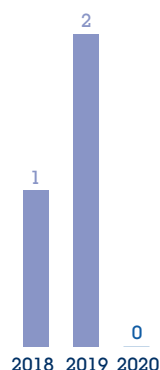
	2018	2019	2020
TOTAL	1,7 %	1,7 %	1,7 %

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

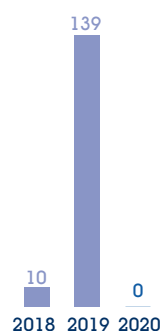
TAUX DE FRÉQUENCE
(en %)



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

	2018	2019	2020
TOTAL	1	2	0

3.1.2. Nombre de journées perdues pour accident de travail

	2018	2019	2020
TOTAL	10	139	0

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

	2018	2019	2020
TOTAL	4	1	2

3.1.4. Nombre d'accidents mortels

	2018	2019	2020
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

	2018	2019	2020
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)	2018	2019	2020
TOTAL	428	705	824

4. Autres conditions de travail

4.1. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2018	2019	2020
TOTAL	35	35	35

4.1.1. bis Nombre d'heures supplémentaires payées

	2018	2019	2020
TOTAL	1 635	756	1 053

4.1.2. Nombre de salariés occupés à temps partiel

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	36	30	34
AM&Techn	25	28	26
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	61	58	60

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)	2018	2019	2020
TOTAL	68	352	231

5. Formation

5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

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

	2018	2019	2020
TOTAL	1,61 %	0,92 %	0,65 %

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

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	316	339	499
AM&Techn	49	50	56
Employés	1	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	366	389	555

Femmes

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	242	233	320
AM&Techn	79	89	124
Employés	1	0	1
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	322	322	445

Total

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	558	572	819
AM&Techn	128	139	180
Employés	2	0	1
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	688	711	1 000

5.1.3. Nombre d'heures de stages rémunérées

	2018	2019	2020
Ing&Cadres	16 609	17 993	11 868
AM&Techn	3 874	4 641	3 272
Employés	44	0	1
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	20 527	22 634	15 141

6. Relations professionnelles

6.1. INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

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

	2018	2019	2020
TOTAL	19	19	19

6.1.2. Nombre de réunions du CSE

	2018	2019	2020
TOTAL	6	10	14

6.2. NÉGOCIATIONS

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

	2018	2019	2020
Accords signés dans l'entreprise	4	4	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)	2018	2019	2020
Logement	796	949	1 156
Transport	64	62	63
Restauration (tickets restaurant)	13	9	8
Divers *	237	171	183
TOTAL	1 110	1 191	1 410

* 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)	2018	2019	2020
TOTAL	2 110	2 185	2 266

7.2. AUTRES CHARGES SOCIALES

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

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020
TOTAL	20	17	26

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

(en milliers d'euros)	2018	2019	2020
TOTAL	10 545	10 389	10 877

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 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