

# Bilan social 2016

L'Air Liquide S.A.

Direction des Relations et du Développement social

# Sommaire

<b>1</b>	<b>Bilan social 2016</b>	<b>1</b>
	1. Emploi	1
	2. Sécurité	1
	3. Organisation du temps de travail et absentéisme	1
	4. Rémunération et participation aux résultats	1
	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. Œuvres sociales	3
<b>2</b>	<b>Chiffres clés</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Évolution des principaux indicateurs</b>	<b>6</b>
	1. Emploi	6
	2. Rémunérations et charges accessoires	13
	3. Conditions d'hygiène et de sécurité	16
	4. Autres conditions de travail	17
	5. Formation	18
	6. Relations professionnelles	18
	7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	19
<b>4</b>	<b>Annexes</b>	<b>20</b>
	Éclatement de la rubrique Agents de maîtrise et Techniciens dans la rubrique 11. des principaux indicateurs	20
	Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	21



## Nota

**La société L'Air Liquide S.A. représente à fin 2016 un peu moins de 9,5% des effectifs du groupe Air Liquide en France.**

# 1. BILAN SOCIAL 2016



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

## 1. EMPLOI

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 100 salariés** au 31 décembre 2016 *versus* 1108 à fin 2015, soit une baisse de **0,7 %**. L'effectif de la Société est globalement stable.

Dans le même temps, **61 embauches en CDI** ont été réalisées en 2016 et **91 en CDD dont 47 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** conformément aux engagements de renforcement de l'accueil d'apprentis.

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif se maintient (44,0 % en 2016 *versus* 44,5 % en 2015 et 45,1 % en 2014) et celles-ci sont majoritairement ingénieurs et cadres (65,1 % *versus* 63,1 % en 2015).

Au global, les **ingénieurs et cadres** représentent **75,3 %** de l'effectif (contre 74,0 % en 2015).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ et d'accueil au sein de la Société (**85 départs de la Société pour mobilité** vers d'autres sociétés du Groupe et **79 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe est resté faible avec 20 démissions, soit 1,8 % de l'effectif, six licenciements, 12 ruptures conventionnelles et 17 départs à la retraite.

## 2. SÉCURITÉ

En 2016, on comptabilise **deux accidents avec arrêt** du personnel de L'Air Liquide S.A., à comparer à un en 2015. Le **taux de fréquence double** (1,12 *versus* 0,60 en 2015). La durée des arrêts est très courte (cinq jours *versus* 20 en 2015). On constate **l'augmentation des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (quatre accidents de trajet *versus* un en 2015).

En 2016, L'Air Liquide S.A. a dépensé **2 476 milliers d'euros en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail**. L'augmentation observée est liée à d'importants travaux d'aménagement au siège social du Groupe.

## 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 ; 11,7 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 13,0 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à **temps partiel choisi** représente **6,0 % des effectifs**.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence tous motifs confondus (maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie) est en hausse. L'**absentéisme** au seul motif de la **maladie et accident de trajet** représente 4 546 jours soit un taux de **1,84 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,69 % pour les ingénieurs et cadres et 2,29 % pour les non-cadres. La définition du taux avait été mise à jour en 2015 en cohérence avec celle établie dans le document de référence du Groupe.

## 4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

### 4.1. Salaire

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 :

# 1 BILAN SOCIAL 2016

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

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

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu une **évolution moyenne de 2,2 % en 2016** ;

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 les primes, les parts variables, la participation et l'intéressement versés ;
- monétaire différée dans le temps, comme l'abondement, la participation ou l'intéressement investis et bloqués dans le Plan d'Épargne Groupe ;
- d'avantages sociaux, tels que la couverture prévoyance, le régime de base frais de santé, la retraite supplémentaire.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *itinér€M* », 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 2015 versés en 2016 se sont élevés à **6 134 milliers d'euros**, soit une hausse de 1,0 % par rapport à l'année précédente.

Les sommes issues de la participation/intéressement placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **700 euros** en 2016.

## 5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les **femmes** représentent **44,0 % de l'effectif** de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2016, en baisse de 0,5 point. Près de deux tiers d'entre elles (**65,1 %**) sont **ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **45,5 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 37,5 % 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 **49,0 %** en 2016. Cette politique en matière d'égalité professionnelle est l'objet d'un second accord signé en 2015.

Une restitution annuelle détaillée par genre de l'application du plan d'augmentation et de promotion est présentée aux représentants du personnel. Les grilles de rémunération des femmes et des hommes par coefficient sont accessibles à tous les collaborateurs sur le site intranet de la DRH. De même, le bilan annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, complété d'indicateurs négociés avec les représentants du personnel, permet une analyse approfondie de leur situation respective dans l'entreprise. Ce bilan ne fait pas ressortir d'écart significatif des rémunérations de base entre les femmes et les hommes à niveau comparable de postes. De même, femmes et hommes participent en proportion équivalente aux programmes de formation.

## 6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les priorités suivantes ont été fixées pour les actions de formation menées en 2016 :

- maintenir et renforcer le niveau de connaissances et d'expertises techniques des collaborateurs dans l'optique d'une meilleure satisfaction clients et d'un accroissement permanent des compétences métiers et d'une adaptation constante aux évolutions technologiques ;
- poursuivre les efforts dans le domaine de la sécurité, de la maîtrise des risques et de la qualité, dans un souci de pédagogie et d'efficacité ;
- participer aux programmes de l'Université Air Liquide qui viennent compléter l'offre dans le domaine de la gestion de projet, de la finance, de l'intégration des nouveaux collaborateurs et du management ;
- décliner les formations « métiers » proposées par les *business lines* ;
- 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 ;
- former les tuteurs pour faciliter le transfert des savoirs aux alternants et aux salariés occupant de nouvelles fonctions ;
- développer la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) pour accroître notamment l'efficacité et l'individualisation des formations ;
- renforcer la sensibilité sur les concepts clés liés à l'éthique en situation professionnelle et à la protection des données informatiques ;
- poursuivre l'accompagnement dans le cadre de la deuxième phase de la transformation digitale par le biais d'ateliers dédiés aux nouveaux outils bureautiques collaboratifs et de journées de partage d'expériences.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 a procédé à une refonte complète du dispositif de formation professionnelle. Sur les trois dernières années, les dépenses engagées par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, en prenant seulement en compte les coûts pédagogiques, ceux de déplacement et d'hébergement, se maintiennent à un niveau globalement constant. Elles ont représenté **1,31 % de la masse salariale** pour une moyenne de **3,3 jours de formation par salarié** en 2016.

## 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. Depuis, la signature de trois accords d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées ainsi que d'un quatrième début 2016 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 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, la sensibilisation et la communication auprès des collaborateurs.

L'Air Liquide S.A. s'associe chaque année à la « Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur cette thématique. À fin 2016, on compte **19 salariés reconnus travailleurs handicapés**.

## 8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Les relations professionnelles demeurent actives au sein de la Société.

**Quatre accords** ont été signés au cours de l'année 2016 dont principalement un à durée indéterminée concernant le **télétravail à domicile** au sein de L'Air Liquide S.A. après une phase pilote d'un an.

## 9. ŒUVRES SOCIALES

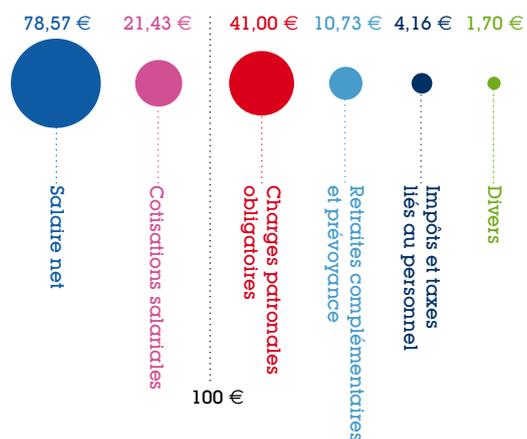
La Société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement.

## 2. CHIFFRES CLÉS



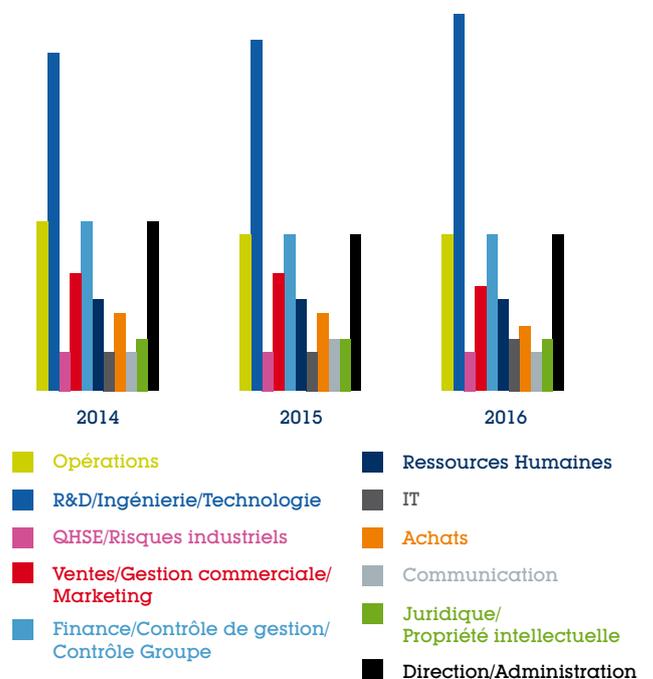
### Répartition des charges de personnel pour 100 € brut en 2016

Données au 31 décembre



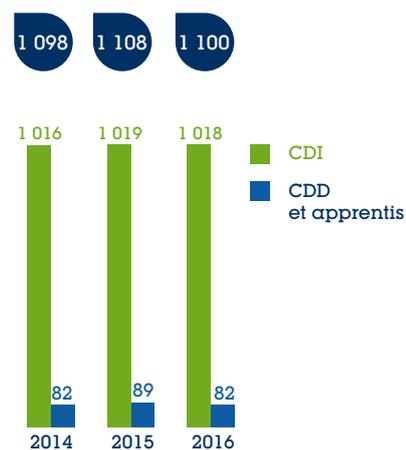
### Effectifs par secteur d'activité

Données au 31 décembre (en %)

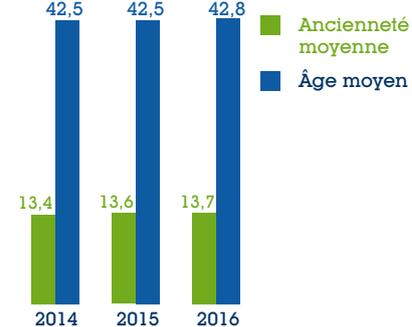


### Évolution de l'effectif

Données au 31 décembre

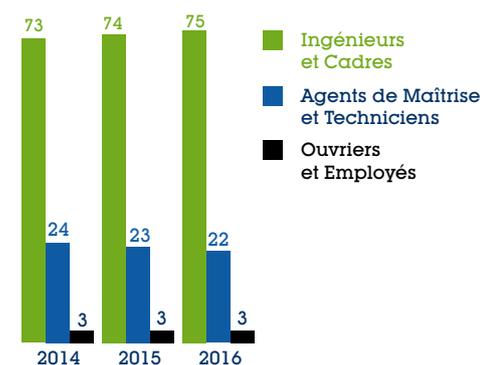


### Ancienneté Groupe et âge moyen

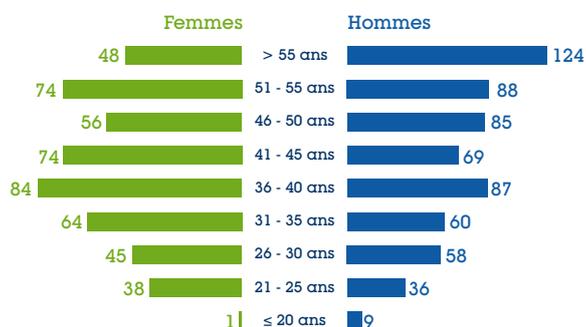


### Effectifs par catégorie professionnelle

(en %)

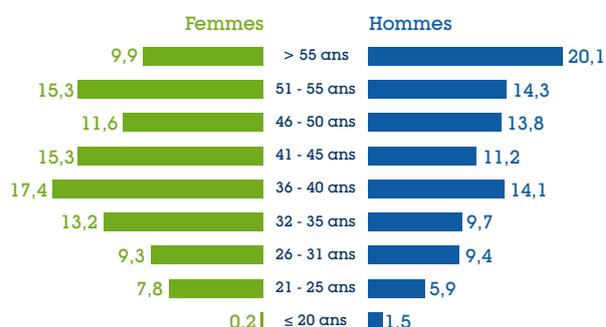


Pyramide des âges par genre  
(en nombre)

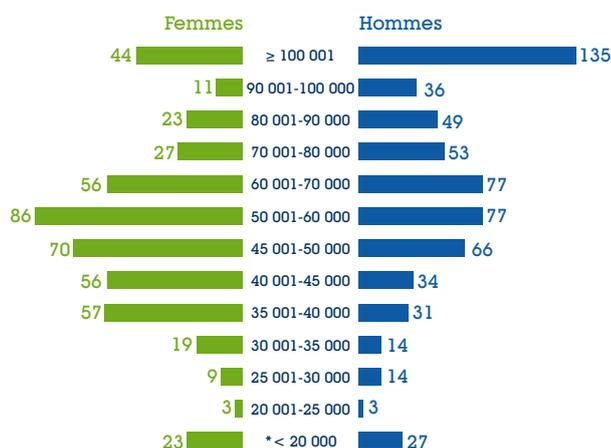


L'âge considéré est celui au 31 décembre 2016.

Pyramide des âges par genre  
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



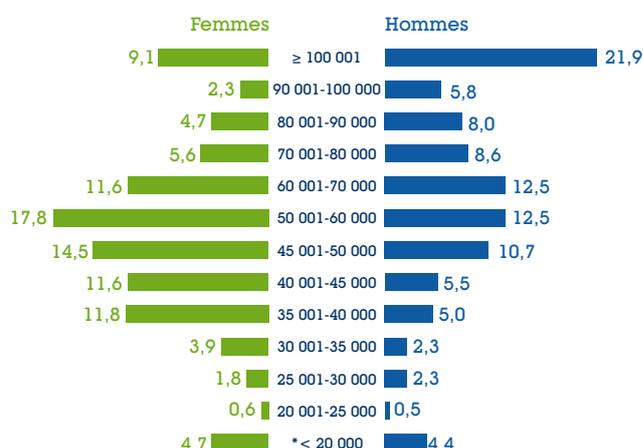
Pyramide des salaires par genre  
(en euros)



\* Contrats de formation en alternance

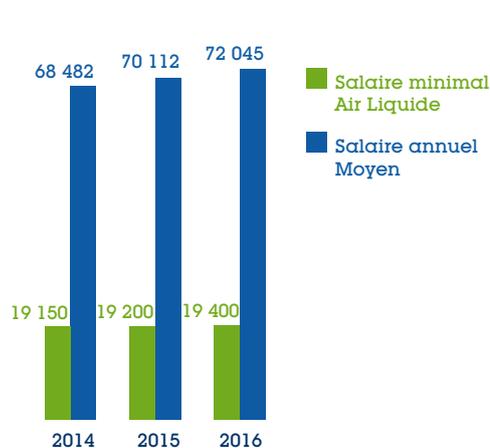
Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2016.

Pyramide des salaires par genre  
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



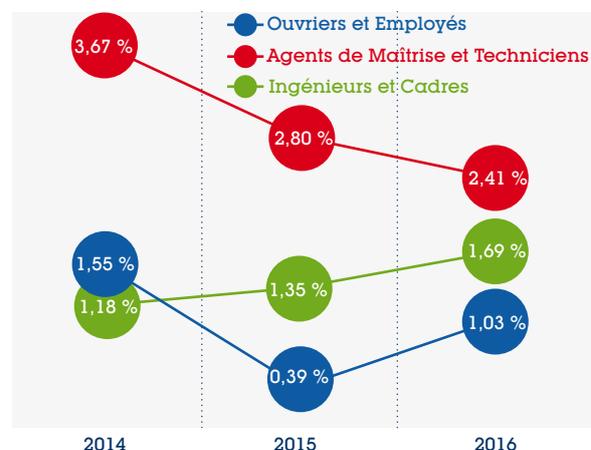
L'âge considéré est celui au 31 décembre 2016.

Évolution du salaire moyen annuel  
(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 %)



La définition du taux a été mise à jour en 2015. Il 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).

Les données des années précédentes ont été retraitées pour être homogènes avec celles de 2016 (hors stagiaires).

# 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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	794	820	828
AM&Techn	268	260	244
Employés	7	4	6
Ouvriers	29	24	22
<b>TOTAL</b>	<b>1098</b>	<b>1108</b>	<b>1100</b>

#### 1.1.2 EFFECTIF PERMANENT

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	670	680	685
AM&Techn	225	212	199
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>897</b>	<b>894</b>	<b>886</b>

Par effectif permanent, on entend le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et présents tout au long de l'exercice.

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	22	28	23
AM&Techn	1	3	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>28</b>

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	25	32	28
Employés	7	4	6
Ouvriers	27	22	20
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>54</b>

#### 1.1.4 EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	793	811	827
AM&Techn	264	265	252
Employés	12	7	5
Ouvriers	28	25	21
<b>TOTAL</b>	<b>1097</b>	<b>1108</b>	<b>1105</b>

L'effectif mensuel moyen est calculé en prenant la moyenne des effectifs fin de mois pour l'année considérée.

1.1.5 RÉPARTITION PAR GENRE DE L'FFECTIF  
AU 31 DÉCEMBRE

<b>Hommes</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Ing&Cadres	495	509	513
AM&Techn	92	92	87
Employés	3	2	2
Ouvriers	13	12	14
<b>TOTAL</b>	<b>603</b>	<b>615</b>	<b>616</b>

<b>Femmes</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Ing&Cadres	299	311	315
AM&Techn	176	168	157
Employés	4	2	4
Ouvriers	16	12	8
<b>TOTAL</b>	<b>495</b>	<b>493</b>	<b>484</b>

1.1.6 RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'FFECTIF  
TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

## Ing&amp;Cadres

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	7	4	7
Femmes	6	9	6
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	54	58	58
Femmes	50	48	48
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>106</b>	<b>106</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	109	121	116
Femmes	113	103	103
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>224</b>	<b>219</b>

<b>40 à 50 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	155	153	150
Femmes	77	91	94
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>244</b>	<b>244</b>

<b>&gt; 50 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	170	173	182
Femmes	53	60	64
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>233</b>	<b>246</b>

## AM&amp;Techn

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	7	11	15
Femmes	9	16	13
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>28</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	4	9	8
Femmes	10	10	7
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>15</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	21	15	12
Femmes	41	32	32
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>47</b>	<b>44</b>

<b>40 à 50 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	22	22	22
Femmes	61	54	48
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>70</b>

<b>&gt; 50 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	38	35	30
Femmes	55	56	57
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>87</b>

## Employés

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	3	1	2
Femmes	3	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	0	1	0
Femmes	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

40 à 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

> 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Ouvriers

< 25 ans	2014	2015	2016
Hommes	9	7	10
Femmes	13	8	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

25 à 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	3	4	3
Femmes	2	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

31 à 39 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

40 à 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	1	1	1
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

> 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 25 ans	2014	2015	2016
Hommes	26	23	34
Femmes	31	35	28
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>62</b>

25 à 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	61	72	69
Femmes	63	61	56
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>133</b>	<b>125</b>

31 à 39 ans	2014	2015	2016
Hommes	130	136	128
Femmes	154	135	136
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>271</b>	<b>264</b>

40 à 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	178	176	173
Femmes	138	145	142
<b>TOTAL</b>	<b>316</b>	<b>321</b>	<b>315</b>

> 50 ans	2014	2015	2016
Hommes	208	208	212
Femmes	109	117	122
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>325</b>	<b>334</b>

1.1.7 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL  
AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ

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

## Ing&amp;Cadres

< 10 ans	2014	2015	2016
Hommes	184	193	203
Femmes	184	176	169
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>369</b>	<b>372</b>

10 à 14 ans	2014	2015	2016
Hommes	66	74	57
Femmes	47	53	51
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>127</b>	<b>108</b>

15 à 19 ans	2014	2015	2016
Hommes	77	57	56
Femmes	31	36	39
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>93</b>	<b>95</b>

20 à 24 ans	2014	2015	2016
Hommes	59	58	68
Femmes	13	18	29
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>97</b>

25 à 29 ans	2014	2015	2016
Hommes	42	62	57
Femmes	10	13	12
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>75</b>	<b>69</b>

≥ 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	67	65	72
Femmes	14	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>87</b>

## AM&amp;Techn

< 10 ans	2014	2015	2016
Hommes	30	36	35
Femmes	70	66	61
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>96</b>

10 à 14 ans	2014	2015	2016
Hommes	12	10	10
Femmes	33	30	21
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>31</b>

15 à 19 ans	2014	2015	2016
Hommes	16	13	11
Femmes	15	17	23
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>34</b>

20 à 24 ans	2014	2015	2016
Hommes	7	10	9
Femmes	13	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

25 à 29 ans	2014	2015	2016
Hommes	4	5	7
Femmes	8	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

≥ 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	23	18	15
Femmes	37	32	29
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

## Employés

< 10 ans	2014	2015	2016
Hommes	3	2	2
Femmes	4	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

10 à 14 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

15 à 19 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

20 à 24 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Ouvriers

< 10 ans	2014	2015	2016
Hommes	12	11	13
Femmes	15	11	7
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>20</b>

10 à 14 ans	2014	2015	2016
Hommes	1	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

15 à 19 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	1	1
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

20 à 24 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 10 ans	2014	2015	2016
Hommes	229	242	253
Femmes	273	255	241
<b>TOTAL</b>	<b>502</b>	<b>497</b>	<b>494</b>

10 à 14 ans	2014	2015	2016
Hommes	79	84	67
Femmes	80	83	72
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>139</b>

15 à 19 ans	2014	2015	2016
Hommes	93	71	68
Femmes	46	53	62
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>124</b>	<b>130</b>

20 à 24 ans	2014	2015	2016
Hommes	66	68	77
Femmes	26	31	42
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>119</b>

25 à 29 ans	2014	2015	2016
Hommes	46	67	64
Femmes	18	23	22
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>90</b>	<b>86</b>

≥ 30 ans	2014	2015	2016
Hommes	90	83	87
Femmes	52	48	45
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>131</b>	<b>132</b>

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

## Français

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	678	707	720
AM&Techn	262	255	236
Employés	6	4	6
Ouvriers	27	21	20
<b>TOTAL</b>	<b>973</b>	<b>987</b>	<b>982</b>

## Étrangers

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	116	113	108
AM&Techn	6	5	8
Employés	1	0	0
Ouvriers	2	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>121</b>	<b>118</b>

## 1.1.9 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA QUALIFICATION

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	794	820	828
AM&Techn qualifiés	268	253	228
AM&Techn non qualifiés	0	7	16
Employés qualifiés	2	0	4
Employés non qualifiés	5	4	2
Ouvriers qualifiés	2	2	2
Ouvriers non qualifiés	27	22	20
<b>TOTAL</b>	<b>1098</b>	<b>1108</b>	<b>1100</b>

La population des ouvriers, employés et techniciens non qualifiés est essentiellement constituée d'apprentis.

## 1.1.10 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	10	14	13
AM&Techn	4	5	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>19</b>

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).

## 1.1.11 NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ET DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ACCUEILLIS

Article L. 2323-70 du Code du travail

	2014	2015	2016
Salariés détachés		21	13
Travailleurs détachés accueillis		0	4

## 1.2. Travailleurs extérieurs

## 1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>18</b>

La conversion en ETP 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)

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>60</b>

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	47	48	51
AM&Techn	9	6	10
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>61</b>

## Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	21	38	32
AM&Techn	24	34	32
Employés	20	15	11
Ouvriers	19	8	16
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>95</b>	<b>91</b>

## Nombre de mutations en provenance de filiales

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	59	67	77
AM&Techn	8	7	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>79</b>

## Total des entrées

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	127	153	160
AM&Techn	41	47	44
Employés	20	15	11
Ouvriers	19	8	16
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>223</b>	<b>231</b>

### 1.3.2 NOMBRE D'EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	14	20	21
AM&Techn	16	28	26
Employés	19	15	11
Ouvriers	18	7	14
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	<b>72</b>

#### Dont nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	9	4	9
AM&Techn	1	2	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

#### Dont nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	5	16	12
AM&Techn	15	26	24
Employés	19	15	11
Ouvriers	18	7	14
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>64</b>	<b>61</b>

## 1.4. Départs

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

### 1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	257	131	158
AM&Techn	51	51	54
Employés	26	18	9
Ouvriers	18	13	18
<b>TOTAL</b>	<b>352</b>	<b>213</b>	<b>239</b>

La société Air Liquide IT a été créée au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Nombre de mutations vers filiales

	2014	2015	2016
AL IT (sorties CDI)	124		
AL IT (sorties CDD)			
Mutations	101	73	85
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>73</b>	<b>85</b>

### 1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	5	8	11
AM&Techn	2	10	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

### 1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	22	17	18
AM&Techn	0	1	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>20</b>

### Nombre de ruptures conventionnelles

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	2	7	10
AM&Techn	5	4	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

### 1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS Y COMPRIS CEUX POUR INAPTITUDE

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	7	2	6
AM&Techn	4	2	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

#### Dont licenciements pour cause économique

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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. Chômage

### 1.5.1 NOMBRE DE SALARIÉS MIS EN CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 1.5.2 NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2014	2015	2016
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

## 1.6. Absentéisme

### 1.6.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE (tous motifs d'absence non prévue confondus hors congés payés et congés pour événements familiaux)

	2014 proforma	2015 proforma	2016
Ing&Cadres	5 579	5 763	7 176
AM&Techn	3 216	2 799	2 017
Employés	63	0	20
Ouvriers	118	31	67
<b>TOTAL</b>	<b>8 976</b>	<b>8 593</b>	<b>9 280</b>

Les données des années 2014 et 2015 ont été retraitées pour être comparables à celles de 2016 (stagiaires exclus).

## 2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

### 2.1. Montant des frais de personnel

#### 2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE (en milliers d'euros)

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.

#### Hommes

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	59 107	59 995	63 463
AM&Techn	3 586	3 666	3 480
Employés	475	528	421
Ouvriers	285	201	192
<b>TOTAL</b>	<b>63 453</b>	<b>64 390</b>	<b>67 556</b>

#### Femmes

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	22 573	23 476	24 831
AM&Techn	6 595	6 666	6 188
Employés	433	465	461
Ouvriers	173	222	152
<b>TOTAL</b>	<b>29 774</b>	<b>30 829</b>	<b>31 632</b>

#### Total

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	81 680	83 471	88 294
AM&Techn	10 181	10 332	9 668
Employés	908	993	882
Ouvriers	458	423	344
<b>TOTAL</b>	<b>93 227</b>	<b>95 219</b>	<b>99 188</b>

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

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>65 498</b>	<b>64 770</b>	<b>62 672</b>

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.

### 2.1.1 TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>158 725</b>	<b>159 989</b>	<b>161 860</b>

### 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 notamment dans ce calcul les rémunérations des personnes à temps partiel, 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)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	9 722	9 733	10 229
AM&Techn	3 245	3 293	3 175
Employés	1 130	1 088	1 099
Ouvriers	1 276	1 373	1 387
<b>TOTAL</b>	<b>8 106</b>	<b>8 142</b>	<b>8 638</b>

#### Femmes

(en euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	6 431	6 543	6 571
AM&Techn	3 236	3 225	3 208
Employés	1 091	1 118	1 113
Ouvriers	1 481	1 357	1 302
<b>TOTAL</b>	<b>4 912</b>	<b>4 945</b>	<b>5 070</b>

#### Total

(en euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	8 517	8 559	8 845
AM&Techn	3 239	3 249	3 196
Employés	1 111	1 102	1 106
Ouvriers	1 347	1 365	1 348
<b>TOTAL</b>	<b>6 712</b>	<b>6 733</b>	<b>7 055</b>

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

(en euros)	2014	2015	2016
Ing&Cadres	5 689	5 709	5 917
AM&Techn	2 180	2 187	2 157
Employés	748	742	747
Ouvriers	906	918	910
<b>TOTAL</b>	<b>4 517</b>	<b>4 531</b>	<b>4 762</b>

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)	2014	2015	2016
Sommes dues au titre de l'année	9 626	10 295	10 770
Sommes versées au cours de l'année	9 695	9 818	10 903

### 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

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>2,63</b>	<b>2,63</b>	<b>2,77</b>

## 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)	2014	2015	2016
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 121 et 122)	1 727	2 008	1 230

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

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>1 529</b>	<b>1 155</b>	<b>1 004</b>

## 2.4. Charges salariales globales

### 2.4.1 TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL RAMENÉ AU POURCENTAGE DU CHIFFRE D'AFFAIRES

	2014	2015	2016
	95,28 %	90,74 %	104,77 %

## 2.5. Participation financière

### 2.5.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE AU TITRE DE L'ANNÉE

(en milliers d'euros)	2014 versée en 2015	2015 versée en 2016	2016* versée en 2017
Participation	2 646	2 276	2 644
Intéressement	3 429	3 858	3 738
<b>TOTAL</b>	<b>6 075</b>	<b>6 134</b>	<b>6 382</b>

\*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)	2014	2015	2016
Prime de partage des profits versée	369		
Supplément d'intéressement versé		360	
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	791	686	ND*

\*ND : non disponible

### 2.5.2 MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE HORS ABONDEMENT ET INTÉRESSEMENT

(en euros)	2014	2015	2016*
Ing&Cadres	2 722	2 317	2 668
AM&Techn	1 888	1 601	1 923
Employés	1 413	1 262	1 512
Ouvriers	1 433	1 210	1 530
<b>TOTAL</b>	<b>2 485</b>	<b>2 115</b>	<b>2 475</b>

\*Estimations provisoires

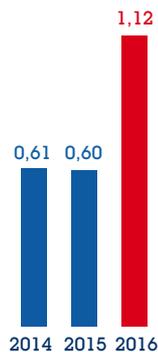
### 2.5.3. PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION

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

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>

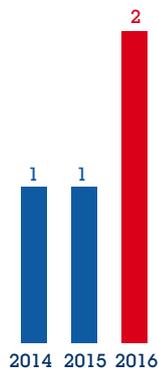
### 3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

#### Taux de fréquence (en %)



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

#### Nombre d'accidents du travail



#### Nombre de journées perdues pour accident du travail



### 3.1. Accidents de travail et de trajet

#### 3.1.1 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	1	1	2
AM&Techn	0	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

#### 3.1.2 NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	25	20	5
AM&Techn	0	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>5</b>

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	4	1	1
AM&Techn	1	0	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

#### 3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2014	2015	2016
De 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

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 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)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>635</b>	<b>707</b>	<b>518</b>

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 4.1. Durée et aménagement du temps de travail

#### 4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

#### 4.1.1 BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>1450</b>	<b>1809</b>	<b>1576</b>

#### 4.1.2 NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

##### Jusqu'à 30 heures

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	20	17	16
AM&Techn	21	20	17
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>33</b>

##### Au-delà de 30 heures

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	15	13	14
AM&Techn	16	18	19
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>33</b>

### 4.2. Organisation et contenu du travail

#### 4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

##### Équipes fixes

	2014	2015	2016
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

##### Équipes alternantes

	2014	2015	2016
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

#### 4.2.2 PERSONNEL UTILISÉ À DES TÂCHES RÉPÉTITIVES AU SENS DE LA DÉFINITION DU TRAVAIL À LA CHAÎNE CONTENUE DANS LE DÉCRET DU 10 MAI 1976

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 4.3. Dépenses d'amélioration des conditions de travail

(investissement et exploitation)

#### 4.3.1 SOMME DES DÉPENSES CONSACRÉES À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>903</b>	<b>52</b>	<b>1957</b>

## 5. FORMATION

### 5.1. Formation professionnelle continue

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

	2014 proforma	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>1,18 %</b>	<b>1,45 %</b>	<b>1,31 %</b>

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

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	355	371	406
AM&Techn	75	76	79
Employés	1	0	0
Ouvriers	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>448</b>	<b>487</b>

##### Femmes

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	227	253	272
AM&Techn	138	116	136
Employés	2	0	1
Ouvriers	4	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>371</b>	<b>369</b>	<b>410</b>

##### Total

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	582	624	678
AM&Techn	213	192	215
Employés	3	0	1
Ouvriers	5	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>803</b>	<b>817</b>	<b>897</b>

#### 5.1.3 NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2014	2015	2016
Ing&Cadres	15 704	18 873	18 587
AM&Techn	6 208	6 266	6 393
Employés	7	0	4
Ouvriers	42	21	28
<b>TOTAL</b>	<b>21 961</b>	<b>25 160</b>	<b>25 012</b>

### 5.2. Congés formation

#### 5.2.1 NOMBRE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 6.1. Représentants du personnel

#### 6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

	2014	2015	2016
Nombre de représentants	13	12	13

#### 6.1.2 NOMBRE DE RÉUNIONS DU CCE ET DE SES COMMISSIONS

	2014	2015	2016
	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>13</b>

#### 6.1.3 ACCORDS SIGNÉS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE AU NIVEAU PROFESSIONNEL ET DANS L'ENTREPRISE

Accords signés dans l'entreprise	2014	2015	2016
	7	6	4

Accords signés au niveau professionnel	2014	2015	2016
U.I.C.	5	4	8
U.I.M.M.	4	1	2
Textes nationaux et interprofessionnels	15	26	13

## 6.2. Information et communication

### 6.2.1 STRUCTURE DE CONCERTATION EXISTANT DANS L'ENTREPRISE

La société L'Air Liquide S.A. dispose d'un Comité Central d'Entreprise, de trois Comités d'Établissement (siège, centre de recherche Paris-Saclay et plates-formes européennes) et d'un CHSCT par établissement. Ces différentes instances de représentation sont l'occasion de mener des échanges et une concertation approfondie sur les projets et activités de l'entreprise et de ses établissements. Conformément aux dispositions de la loi du 16 juin 2013, un administrateur représentant les salariés auprès du Conseil d'Administration de L'Air Liquide S.A. a été désigné par le Comité de Groupe France en juin 2014 auxquels s'ajoutent deux représentants du personnel désignés par les membres du CCE. Par ailleurs, au-delà des thèmes habituels de négociation (salaires, abondement), l'année a été l'occasion de négocier la mise en place d'un accord de télétravail à durée indéterminée.

## 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)	2014	2015	2016
Logement	912	935	816
Transport	93	78	68
Restauration (tickets restaurant)	19	24	25
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	282	273	229
<b>TOTAL</b>	<b>1306</b>	<b>1310</b>	<b>1137</b>

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)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>2 051</b>	<b>2 095</b>	<b>2 182</b>

### 7.2. Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>76</b>

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

(en milliers d'euros)	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>10 896</b>	<b>10 873</b>	<b>10 892</b>

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 211 et 213.

## 4. ANNEXES



### ÉCLATEMENT DE LA RUBRIQUE AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS DANS LA RUBRIQUE 1.1. DES PRINCIPAUX INDICATEURS

#### 1.1. Effectifs

##### 1.1.1 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE

	A.M.	Techn.	Total
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>191</b>	<b>244</b>

##### 1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
	<b>26</b>	<b>173</b>	<b>199</b>

##### 1.1.5 RÉPARTITION PAR GENRE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	23	64	87
Femmes	30	127	157

##### 1.1.6 RÉPARTITION PAR ÂGE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE

###### < 25 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	10	5	15
Femmes	9	4	13

###### 25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	6	8
Femmes	3	4	7

###### 31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	10	12
Femmes	4	28	32

###### 40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	3	19	22
Femmes	8	40	48

###### > 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	6	24	30
Femmes	6	51	57

##### 1.1.7 RÉPARTITION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE SELON L'ANCIENNETÉ

###### < 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	14	21	35
Femmes	18	43	61

## 10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	8	10
Femmes	3	18	21

## 15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	3	8	11
Femmes	4	19	23

## 20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	8	9
Femmes	1	12	13

## 25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	6	7
Femmes	1	9	10

## ≥ 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	13	15
Femmes	3	26	29

## 1.1.8 RÉPARTITION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE SELON LA NATIONALITÉ

	A.M.	Techn.	Total
Français	50	186	236
Étrangers	3	5	8

## INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

## 1.1. Effectifs

## 1.1.3 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	2016	Hors alternance	Formation alternance
Hommes	44	15	29
Femmes	38	13	25
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>28</b>	<b>54</b>

## 1.1.6 PYRAMIDE DES ÂGES AU 31 DÉCEMBRE DES PLUS DE 50 ANS

## 51 à 55 ans

	2016
Hommes	88
Femmes	74
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>

## 56 à 60 ans

	2016
Hommes	82
Femmes	41
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>

## &gt; 60 ans

	2016
Hommes	42
Femmes	7
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>

## Nombre de personnes ayant bénéficié d'un changement de statut au 31 décembre

(ayant été promues dans la catégorie socioprofessionnelle Ingénieurs et cadres)

AM&Techn	2016
Hommes	3
Femmes	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

## 4 ANNEXES

<b>Employés/Ouvriers</b>	<b>2016</b>
Hommes	0
Femmes	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

<b>Ensemble</b>	<b>2016</b>
Hommes	3
Femmes	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>

## 1.6. Absentéisme

La définition du taux a été mise à jour en 2015 : c'est le pourcentage du nombre de jours d'absence ramené au nombre théorique de jours de présence (jours calendaires hors week-ends et congés légaux pris).

### Nombre de journées d'absence pour maternité

*(sont aussi incluses les absences pour congés de paternité et d'adoption)*

	<b>2016</b>
Nombre de jours	2 616
Taux d'absentéisme	1,06 %

### Nombre de journées d'absence pour accidents de trajet

	<b>2016</b>
Nombre de jours	12
Taux d'absentéisme	0,00 %

### Nombre de journées d'absence pour maladie

*(y compris pour maladie professionnelle le cas échéant)*

	<b>2016</b>
Nombre de jours	4 534
Taux d'absentéisme	1,84 %

### Nombre de journées d'absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale

*(non pris en compte en 1.6.1)*

	<b>2016</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>

## NOTES

## NOTES



Ce document a été imprimé en France par un imprimeur certifié Imprim'Vert sur un papier recyclable, exempt de chlore élémentaire, certifié PEFC, à base de pâtes provenant de forêts gérées durablement sur un plan environnemental, économique et social.





## **SITE INTERNET**

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

[www.airliquide.com](http://www.airliquide.com)



## **YOUTUBE**

*Chaîne Air Liquide Corp*



## **TWITTER**

*@AirLiquideGroup*



## **LINKEDIN**

*linkedin.com/company/airliquide*