

Bilan social 2023

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

 Air Liquide



BILAN SOCIAL 2023



La société L'Air Liquide S.A.
représente, à fin 2023,
9,3% des effectifs du groupe
Air Liquide en France.

Sommaire

1	BILAN SOCIAL 2023	3
1.	Emploi	4
2.	Sécurité	4
3.	Organisation du temps de travail et absentéisme	4
4.	Rémunération et participation aux résultats	5
5.	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
6.	Formation et développement des compétences	5
7.	Emploi et insertion des travailleurs handicapés	6
8.	Relations professionnelles et bilan des accords collectifs	6
9.	Activités sociales et culturelles	6
2	CHIFFRES CLÉS	7
3	ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS	11
1.	Emploi	12
2.	Rémunérations et charges accessoires	17
3.	Conditions d'hygiène et de sécurité	20
4.	Autres conditions de travail	21
5.	Formation	22
6.	Relations professionnelles	23
7.	Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	24



1

Bilan social 2023

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 2023, 9,3 % des effectifs du groupe Air Liquide en France. Par ailleurs, les éléments consolidés concernant le Groupe en France seront disponibles à la fin du premier trimestre et seront présentés lors du Comité de Groupe France en juin 2024.

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

1. EMPLOI

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 141 salariés** au 31 décembre 2023, **stable** sur l'année - **0,6 %** (7 salariés).

62 embauches en CDI ont été réalisées en 2023 et **73 en CDD dont 40 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

Les ingénieurs et cadres représentent 81,4 % de l'effectif (contre 80,7 % en 2022).

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif est stable et représente 48,2 % en 2023 (relativement à 47,3 % en 2022). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (74,5 % versus 74,0 % en 2022).

La mobilité interne au sein du groupe est restée le premier motif de départ de la société (**68 départs vers d'autres sociétés du Groupe**). La mobilité entrante est de **76 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**

Les **76 départs vers l'extérieur du Groupe** en 2023 sont composés de : 40 démissions (3,8 % de l'effectif), 4 licenciements, 10 ruptures conventionnelles et 22 départs à la retraite.

2. SÉCURITÉ

En 2023, on ne compte **aucun accident du travail** avec arrêt du personnel de L'Air Liquide S.A. comme en 2022. On constate un accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail (versus 2 en 2022).

En 2023, L'Air Liquide S.A. a dépensé 820 milliers d'euros en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTÉISME

Les ingénieurs et cadres, à l'exception des cadres dirigeants, sont en forfait de 213 jours par an ; 8,7 % du personnel travaille en horaire annualisé (1607 heures/an) et 9,8 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à temps partiel choisi représente 4,6 % des effectifs, stable par rapport à 2022 (4,5 % dont 81 % de femmes et 19 % d'hommes).

Un accord de télétravail révisé a été signé en 2021 et 939 salariés en bénéficient.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence pour les motifs suivants, maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie, est stable (+948 jours). **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** est stable par rapport à l'année précédente et représente 4 231 jours (versus 4 025 jours en 2022) soit un taux de **1,69 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,67 % pour les ingénieurs et cadres et 1,80 % pour les non-cadres.



4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

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.

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 5,0 % en 2023**.

- 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 2022 versés en 2023 se sont élevés à **9 495 milliers d'euros**, en augmentation de 789 milliers d'euros (+ 9,1 %) par rapport à l'année précédente (Intéressement +299 milliers d'euros soit +5,4 % et Participation +490 milliers d'euros soit +15,4 %). Les sommes issues de la participation placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **1 300 euros** en 2023 comme en 2022.
 - d'avantages sociaux, tels que la couverture prévoyance, le régime de base frais de santé, la retraite supplémentaire.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « **ItinéREM** », mis à disposition des collaborateurs et accessible dans leur coffre-fort digital personnel, permet de faire le point sur l'évolution de leur rémunération globale et d'évaluer ce que L'Air Liquide S.A. leur offre en contrepartie de leur contribution.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent 48,2 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2023, en hausse de 0,9 point par rapport à 2022. Plus des deux tiers d'entre elles (**74,5 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **38,7 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 34,2 % 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 54,4 %** en 2023.

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 89 points sur 100** en 2023 (97 en 2022 et en 2021, 99 en 2020). Il demeure à un niveau très élevé bien que légèrement en retrait par rapport aux années précédentes. Ce léger recul est exclusivement lié à l'effet conjoncturel du départ en congé avant retraite de deux personnes au sein de l'instance dirigeante.

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

L'Air Liquide S.A. contribue à cette ambition, en comptabilisant 44,1 % de femmes et 55,9 % d'hommes parmi ses ingénieurs et cadres et 23,7 % de femmes et 76,3 % d'hommes parmi ses cadres dirigeants, en 2023. L'instance dirigeante de la société est, quant à elle, composée de 24,8 % de femmes et 75,2 % d'hommes.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant en compte les coûts pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, est en augmentation au cours de cette année. Il a représenté **0,87 % de la masse salariale** pour une moyenne de **3,3 jours de formation par salarié** en 2023.

Les orientations de l'année 2023 s'articulent autour des axes suivants :

- Continuer la sensibilisation à la prévention des risques éthiques et sécurité. En parallèle, renforcer les compétences de chacun vis-à-vis de la sécurité au travail (SST, Safety Bus, Gestes qui sauvent) en adoptant de nouvelles approches plus ludiques ;
- Continuer le renforcement des connaissances autour du Groupe et de ses métiers (LI Business Training, modules e-learning Launch, Campus Air Liquide University, visites de sites AL) ;

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

- Continuer à développer la transformation digitale (Licences UDEMY, les modules digitaux - environnement Kite - d'Air Liquide, conférences digitales pour les populations cibles etc...). Cette action passe également par une assiduité sur la sensibilisation à la cybersécurité auprès de l'ensemble des collaborateurs sous forme de webinars proposée par les IPC (Information Protection Coordinator) de chaque site ;
- Poursuivre les formations en communication pour mieux soutenir les collaborateurs dans leur montée en compétences et leur impact, tant à l'oral qu'à l'écrit. La recrudescence des demandes en ce sens par les collaborateurs a été constatée ces derniers mois ;
- Poursuivre l'engagement sur le développement des compétences managériales et la reconnaissance (gear up, leader & responsable, parcours primo-manager, manager par la qualité de vie au travail, leader et responsable, management agile, feedback, préventions des risques psychosociaux pour les managers) ;
- Renforcer l'expertise technique/compétences métiers (Gear up TCL, Cash, Gestion de projet, Négociation) ;
- Participer à l'évolution des méthodes collaboratives (Train the trainer, co-développement, mentorat) où les collaborateurs jouent un rôle certain dans la montée en compétences de leurs pairs ;
- Soutenir les salariés dans leur réflexion sur leur avenir professionnel et leur développement personnel (formation certifiantes, formations linguistiques, renforcer sa capacité à convaincre, assertivité, process communication, gérer des conflits, prendre des décisions rapides, valoriser la prise d'initiative) ;
- Accompagner les transformations internes et les adapter aux challenges actuels (Mise en place des Centres d'excellence européens et formations des collaborateurs concernés).

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

7. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Convaincue que la richesse et la force d'une entreprise proviennent des singularités des collaborateurs, Air Liquide promeut activement la diversité, partie intégrante de notre culture d'entreprise; elle s'exprime dans différents domaines tels que les nationalités, la mixité et le handicap.

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et poursuit depuis plus de 17 ans une démarche active en faveur de leurs recrutement et maintien dans l'emploi.

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

S'appuyant sur un réseau de contributeurs internes comme externes, la Mission Handicap d'Air Liquide, coordonne et mène des actions en faveur des personnes en situation de handicap : le recrutement, la reconnaissance, l'adaptation de l'environnement de travail, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière en sont les axes majeurs, soutenus par des actions de formation des contributeurs clés, de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, et d'accompagnement des managers et des équipes. Le recours aux entreprises du milieu adapté et protégé est également favorisé et suivi.

L'Air Liquide S.A. mène et participe chaque année à de multiples actions pour promouvoir l'inclusion du handicap dans l'entreprise, telles que des forums de recrutement, des ateliers de sensibilisation avec mise en situation, des partenariats avec des entreprises du secteur adapté et protégé.

À fin 2023, on compte **28 salariés** (versus 27 en 2022) reconnus travailleurs handicapés.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Trois accords ont été signés au niveau de la société L'Air Liquide S.A. :

- Un accord collectif unanime sur les salaires a été signé le 16 décembre 2023 et sera applicable pour l'exercice 2024 ;
- Un accord collectif sur l'intéressement 2023 ;
- Un accord sur l'égalité professionnelle des Femmes et des Hommes et la qualité de vie au travail.

Parallèlement, cinq accords collectifs ont été signés au sein du « périmètre commun » et s'appliquent aux salariés de L'Air Liquide S.A. :

- Un avenant au règlement du Plan d'Épargne France ;
- Deux avenants relatifs à l'accord frais de santé ;
- Un avenant à l'accord portant sur la composition et le fonctionnement du Comité des activités sociales et culturelles interentreprises ;
- Un accord portant sur l'accompagnement des salariés proches aidants.

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).

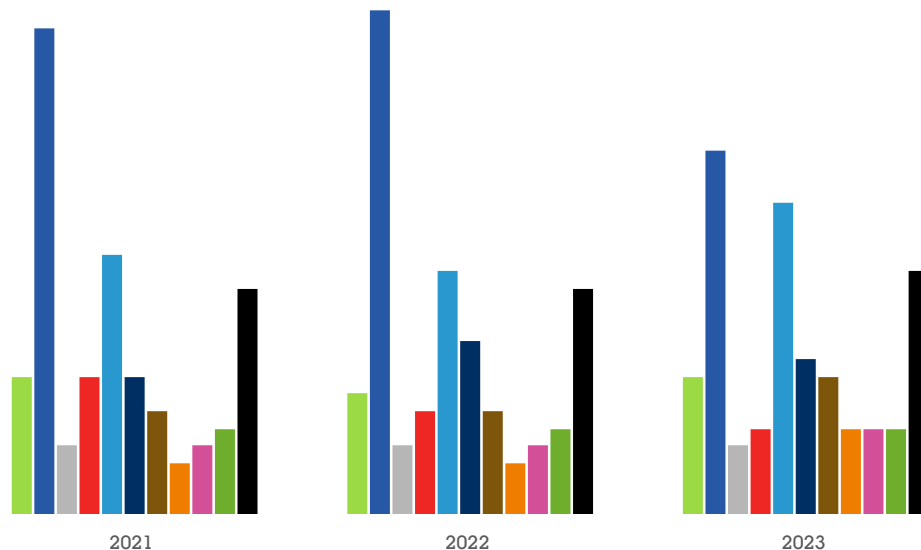


2

Chiffres clés

EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

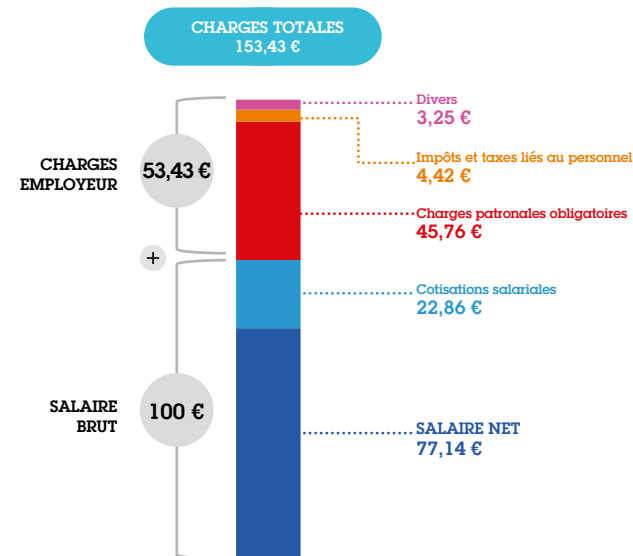
Données au 31 décembre (en %)



- Opérations
- Finance/Contrôle de gestion/Contrôle Groupe
- Communication
- R&D/Ingénierie/Technologie
- Ressources humaines
- Juridique/Propriété intellectuelle
- QHSE/Risques industriels
- IT
- Direction/Administration
- Ventes/Gestion Commerciale/Marketing
- Achats

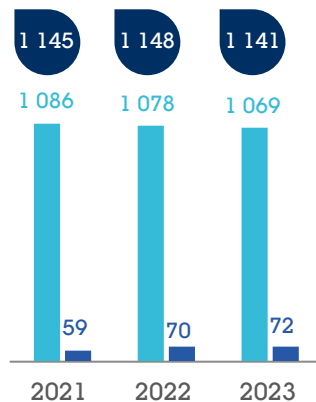
RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL POUR 100 EUROS BRUTS EN 2023

Données au 31 décembre



ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

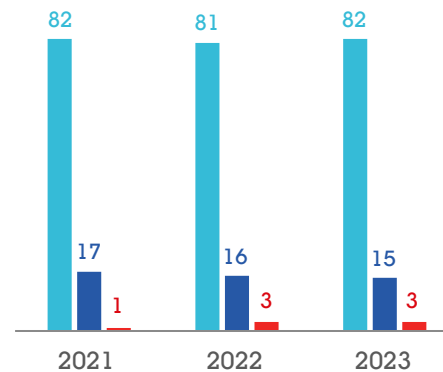
Données au 31 décembre



■ CDI
■ CDD & apprentis

EFFECTIF PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

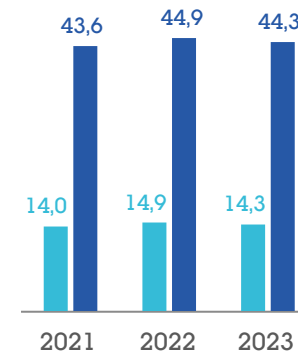
(en %)



■ Ingénieurs et Cadres
■ Agents de Maîtrise et Techniciens
■ Ouvriers & Employés

ANCIENNETÉ GROUPE

ET ÂGE MOYEN

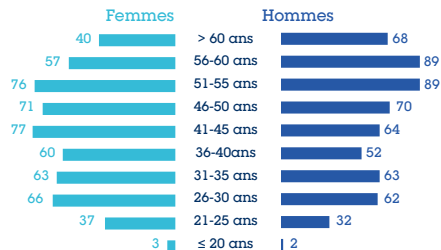


■ Ancienneté moyenne
■ Âge moyen

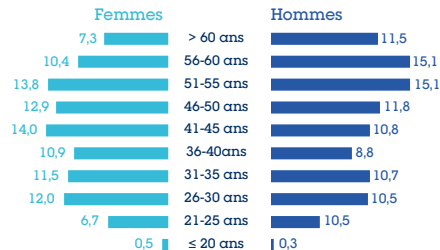
PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

L'âge considéré est celui au 31 décembre 2023.

(en nombre)



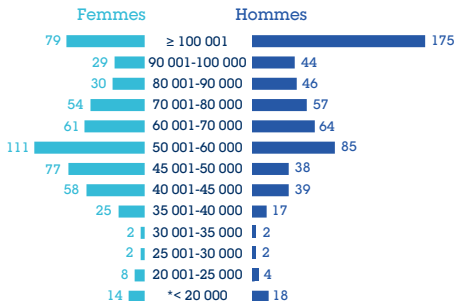
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



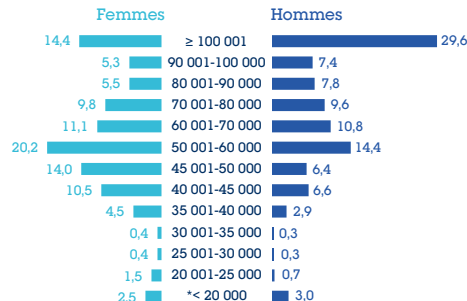
PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2023.

(en nombre)



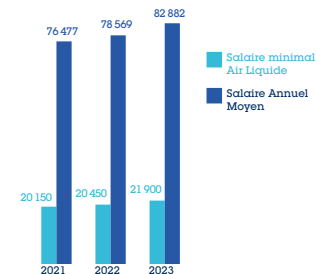
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

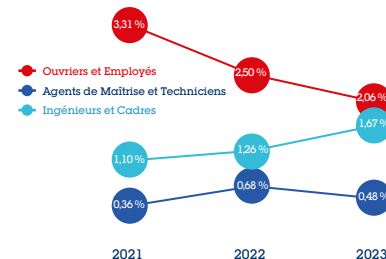
(en euros)



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

EFFECTIFS

	2021	2022	2023	
Effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	934	926	929
	AM&Techn	195	183	173
	Employés	15	38	32
	Ouvriers	1	1	7
	TOTAL	1 145	1 148	1 141

	2021	2022	2023	
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre (hors formation en alternance)	Ing&Cadres	12	13	14
	AM&Techn	5	14	11
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	17	27	25

	2021	2022	2023	
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance au 31 décembre (apprentis et contrats de qualification)	Ing&Cadres	0	0	0
	AM&Techn	27	5	9
	Employés	15	38	32
	Ouvriers	0	0	6
	TOTAL	42	43	47

- Emploi
- Rémunérations et charges accessoires
- Conditions d'hygiène et de sécurité
- Autres conditions de travail
- Formation
- Relations professionnelles
- Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

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.

	Hommes	2021	2022	2023
Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	548	524	519
	AM&Techn	61	58	49
	Employés	11	23	21
	Ouvriers	0	0	2
	TOTAL	620	605	591

Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre

	Femmes	2021	2022	2023
Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	386	402	410
	AM&Techn	134	125	124
	Employés	4	15	11
	Ouvriers	1	1	5
	TOTAL	525	543	550



EFFECTIFS

	< 25 ans	2021	2022	2023
Hommes		23	24	26
Femmes		22	27	28
TOTAL		45	51	54

	25 à 30 ans	2021	2022	2023
Hommes		84	74	70
Femmes		86	76	78
TOTAL		170	150	148

	31 à 39 ans	2021	2022	2023
Hommes		117	118	106
Femmes		110	112	107
TOTAL		227	230	213

Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre

	40 à 50 ans	2021	2022	2023
Hommes		165	158	143
Femmes		163	165	164
TOTAL		328	323	307

	> 50 ans	2021	2022	2023
Hommes		231	231	246
Femmes		144	163	173
TOTAL		375	394	419

	Français	2021	2022	2023
Ing&Cadres		806	786	793
AM&Techn		181	172	162
Employés		15	31	27
Ouvriers		1	1	5
TOTAL		1 003	990	987

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

	Étrangers	2021	2022	2023
Ing&Cadres		128	140	136
AM&Techn		14	11	11
Employés		0	7	5
Ouvriers		0	0	2
TOTAL		142	158	154

	< 10 ans	2021	2022	2023
Hommes		254	260	239
Femmes		241	252	266
TOTAL		495	512	505

	10 à 14 ans	2021	2022	2023
Hommes		78	65	53
Femmes		84	70	47
TOTAL		162	135	100

	15 à 19 ans	2021	2022	2023
Hommes		61	60	66
Femmes		58	65	75
TOTAL		119	125	141

Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté

	20 à 24 ans	2021	2022	2023
Hommes		61	61	65
Femmes		52	56	57
TOTAL		113	117	122

	25 à 29 ans	2021	2022	2023
Hommes		60	65	74
Femmes		39	40	43
TOTAL		99	105	117

	≥ 30 ans	2021	2022	2023
Hommes		106	94	94
Femmes		51	60	62
TOTAL		157	154	156



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

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

EFFECTIFS

		2021	2022	2023
Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre	Ing&Cadres	10	13	14
	AM&Techn	9	12	13
	Employés	2	2	1
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	21	27	28

TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

		2021	2022	2023
Travailleurs temporaires en équivalent temps plein	TOTAL	8	11	7

		2021	2022	2023
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (jours)	TOTAL	61	90	86

ENTRÉES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

		2021	2022	2023
Total des entrées	Ing&Cadres	213	169	156
	AM&Techn	39	27	25
	Employés	7	34	24
	Ouvriers	0	0	6
	TOTAL	259	230	211

		2021	2022	2023
Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée	Ing&Cadres	94	86	57
	AM&Techn	7	4	5
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	101	90	62

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).

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.

La durée moyenne restituée en jours est obtenue en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de missions.

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



ENTRÉES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2021	2022	2023	
Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée	Ing&Cadres	20	16	27
	AM&Techn	27	15	16
	Employés	7	34	24
	Ouvriers	0	0	6
	TOTAL	54	65	73

	2021	2022	2023	
Nombre de mutations en provenance de filiales	Ing&Cadres	99	67	72
	AM&Techn	5	8	4
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	104	75	76

	2021	2022	2023	
Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée indéterminée par tranches d'âges	< 25 ans	12	8	10
	25-30	52	34	30
	31-39	20	31	13
	40-50	16	10	5
	> 50 ans	1	7	4
TOTAL	101	90	62	

	2021	2022	2023	
Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée déterminée par tranches d'âges	< 25 ans	29	45	48
	25-30	21	14	20
	31-39	3	4	5
	40-50	0	0	0
	> 50 ans	1	2	0
TOTAL	54	65	73	

1. Emploi

2. Rémunérations et charges accessoires

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

4. Autres conditions de travail

5. Formation

6. Relations professionnelles

7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

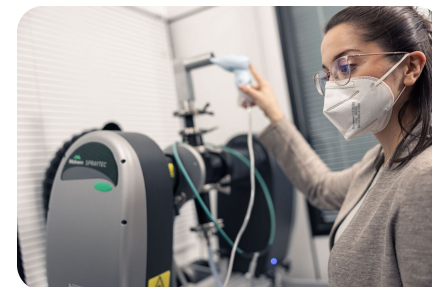
DÉPARTS

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

	2021	2022	2023	
Total des départs	Ing&Cadres	152	179	156
	AM&Techn	34	37	31
	Employés	8	11	31
	Ouvriers	1	0	0
	TOTAL	195	227	218

	2021	2022	2023
Nombre de mutations vers filiales	66	93	68

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



DÉPARTS

	2021	2022	2023	
Nombre de retraités	Ing&Cadres	16	18	12
	AM&Techn	5	5	10
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	21	23	22

	2021	2022	2023	
Nombre de démissions	Ing&Cadres	29	36	37
	AM&Techn	1	0	3
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	30	36	40

	2021	2022	2023	
Nombre de ruptures conventionnelles	Ing&Cadres	9	11	7
	AM&Techn	0	1	3
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	9	12	10

	2021	2022	2023	
Nombre de licenciements y compris ceux pour inaptitude	Ing&Cadres	6	5	3
	AM&Techn	2	0	1
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	8	5	4

ABSENTÉISME

	2021	2022	2023	
Nombre de journées d'absence (tous motifs d'absence non prévue confondus hors congés payés et congés pour événements familiaux)	Ing&Cadres	8 274	7 223	10 701
	AM&Techn	2 007	1 755	1 714
	Employés	69	101	154
	Ouvriers	0	5	0
	TOTAL	10 349	9 084	12 569



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

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

MONTANT DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	
	Ing&Cadres	99 726	102 184	107 934
	AM&Techn	7 632	8 089	7 912
Masse salariale annuelle totale	Employés	1 187	1 465	1 890
	Ouvriers	43	30	67
	TOTAL	108 588	111 768	117 803

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	
Charges annuelles obligatoires et propres à l'entreprise et provisions pour congés	TOTAL	88 762	84 458	88 226

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	
Total des frais de personnel	TOTAL	197 350	196 226	206 029

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

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.

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.



MONTANT DES FRAIS DE PERSONNEL

(en euros)	Hommes	2021	2022	2023
	Ing&Cadres	10 333	10 619	10 787
	AM&Techn	3 172	3 436	3 656
	Employés	1 177	1 290	1 424
	Ouvriers	0	0	1 761
	TOTAL	9 018	9 166	9 337
	Femmes	2021	2022	2023
	Ing&Cadres	7 526	7 433	8 300
	AM&Techn	3 377	3 558	3 781
	Employés	1 149	1 259	1 384
	Ouvriers	1 937	2 513	2 026
	TOTAL	6 026	6 055	6 665

(en euros)		2021	2022	2023
	Ing&Cadres	9 192	9 279	9 712
	AM&Techn	3 313	3 518	3 742
	Employés	1 164	1 276	1 404
	Ouvriers	1 937	2 513	1 972
	TOTAL	7 650	7 724	8 065

(en euros)		2021	2022	2023
	Ing&Cadres	4 706	4 916	4 924
	AM&Techn	1 481	1 574	1 722
	Employés	520	563	646
	Ouvriers	866	1 126	907
	TOTAL	3 787	3 945	4 000

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.

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.

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

HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Montant brut global des dix rémunérations les plus élevées	Sommes dues au titre de l'année	12 591	11 546	11 647
	Sommes versées au cours de l'année	11 641	12 225	11 753
		2021	2022	2023
Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants, et la moyenne des rémunérations des AM&Techn		2,78	2,64	2,60

CHARGES ACCESSOIRES

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel	Entreprises de travail temporaire (voir paragraphe <i>Travailleurs extérieurs</i> p.14)	672	545	562
	TOTAL	2 677	3 077	3 067
		2021	2022	2023
Montant des versements effectués à des entreprises de sous-traitance pour du personnel détaché		2 677	3 077	3 067

PARTICIPATION FINANCIÈRE

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023*
Montant global de la participation financière des salariés versée	Participation légale	3 193	3 684	4 348
	Intéressement	5 512	5 811	4 712
	TOTAL	8 705	9 495	9 060

* Estimations provisoires.

(en euros)		2021	2022	2023
Abonnement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe		1 300	1 300	ND*

* ND : non disponible.

(en euros)		2021	2022	2023*
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire hors abondement et intéressement	Ing&Cadres	3 143	3 296	4 133
	AM&Techn	2 249	2 521	3 107
	Employés	1 690	1 964	2 418
	Ouvriers	3 143	2 196	2 679
	TOTAL	2 997	2 999	3 982

* Estimations provisoires.

		2021	2022	2023
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)		1,9 %	1,9 %	2,1 %



3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

TAUX DE FRÉQUENCE
(en %)



NOMBRE D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL



NOMBRE DE JOURNÉES
PERDUES POUR ACCIDENT
DU TRAVAIL



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



ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

	2021	2022	2023
Nombre d'accidents de travail avec arrêt			
TOTAL	3	0	0
Nombre de journées perdues pour accident de travail			
TOTAL	213	0	0
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail			
TOTAL	0	2	1
Nombre d'accidents mortels			
Du travail	0	0	0
De trajet	0	0	0

MALADIES PROFESSIONNELLES

	2021	2022	2023
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée			
TOTAL	0	0	0

DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

<i>(en milliers d'euros)</i>		2021	2022	2023
Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise				
	TOTAL	670	1 289	684

Ce sont les dépenses (investissement et exploitation) en matière d'hygiène et sécurité.

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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

		2021	2022	2023
Horaire hebdomadaire moyen affiché				
	TOTAL	35	35	35
		2021	2022	2023
Nombre d'heures supplémentaires payées				
	TOTAL	442	541	1 437
		2021	2022	2023
Nombre de salariés occupés à temps partiel	Ing&Cadres	38	29	34
	AM&Techn	23	23	11
	Employés	0	0	7
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	61	52	52

DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

<i>(en milliers d'euros)</i>		2021	2022	2023
Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise				
	TOTAL	439	268	136



5. FORMATION

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2021	2022	2023
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue			
TOTAL	0,79 %	0,85 %	0,87 %

Hommes	2021	2022	2023
Ing&Cadres	528	543	513
AM&Techn	60	63	47
Employés	6	27	19
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	594	633	579

Femmes	2021	2022	2023
Ing&Cadres	385	415	402
AM&Techn	136	124	118
Employés	1	27	12
Ouvriers	1	1	1
TOTAL	523	567	533

Nombre de salariés formés

Total	2021	2022	2023
Ing&Cadres	913	958	915
AM&Techn	196	187	165
Employés	7	54	31
Ouvriers	1	1	1
TOTAL	1 117	1 200	1 112

	2021	2022	2023
Nombre d'heures de stages rémunérées			
Ing&Cadres	18 247	18 522	21 508
AM&Techn	3 360	3 054	3 865
Employés	52	487	443
Ouvriers	1	1	20
TOTAL	21 659	22 063	25 835

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



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

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

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

	2021	2022	2023
Nombre de membres titulaires au Comité social et économique (CSE)			
TOTAL	19	19	19

	2021	2022	2023
Nombre de réunions du CSE			
TOTAL	14	13	11

NÉGOCIATIONS

	2021	2022	2023
Accords signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise			
Accords signés dans l'entreprise	5	2	3

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



7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

ŒUVRES SOCIALES

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Répartition des dépenses de l'entreprise	Logement	1 459	1 635	1 771
	Transport	1	0	2
	Restauration (tickets restaurant)	100	164	154
	Divers*	217	232	177
	TOTAL	1 777	2 032	2 104

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

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Budget du CSE au titre des activités sociales et culturelles	TOTAL	2 389	2 459	2 591

AUTRES CHARGES SOCIALES

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladies, décès)	TOTAL	77	91	127

(en milliers d'euros)		2021	2022	2023
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)	TOTAL	10 766	10 588	9 822



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 *Charges annuelles obligatoires et propres à l'entreprise et provisions pour congés* et *Charges supportées mensuellement par personne, par l'entreprise*.

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



Site Internet

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



YouTube

Chaîne Air Liquide Corp



Instagram

@air_liquide_group



@AirLiquideGroup



LinkedIn

linkedin.com/company/airliquide

L'Air Liquide - société anonyme pour l'étude et l'exploitation des procédés
Georges Claude au capital de 2 884 842 279,00 €

Crédits photos : Getty, Air Liquide, Adrien Daste, Carlos Ayesta, Bloom
Productions, Sophie Loubaton, Oliver Bellendir Photography.

Réalisation : Ruban Blanc