



Bilan social

2024

L'Air Liquide S.A. direction des relations
et du développement social

 Air Liquide

BILAN SOCIAL 2024



La société L'Air Liquide S.A.
représente, à fin 2024,
8,9% des effectifs du groupe
Air Liquide en France.

Sommaire

1	BILAN SOCIAL 2024	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 2024


 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 2024, 8,9 % 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 2025.

Le bilan social présente et mesure, selon des indicateurs définis légalement, différents aspects de la politique sociale de L'Air Liquide S.A. Conformément aux principes d'action et aux politiques Ressources Humaines du Groupe, la Société assure son succès et celui de tous ses collaborateurs dans la durée en veillant à mettre en œuvre huit règles d'or : « Fournir un environnement de travail sûr et éthique, sélectionner les bonnes personnes et les placer aux bons postes, encourager la diversité, mesurer la performance selon des critères homogènes, développer les collaborateurs sur le long terme, identifier, développer et reconnaître l'expertise, régulièrement former pour améliorer nos performances, rétribuer la performance et les contributions de chacun ». Les indicateurs du Bilan social mesurent la mise en œuvre de ces orientations notamment au travers des chapitres consacrés à l'emploi, la rémunération, la formation, la sécurité et le dialogue social dans l'entreprise.

1. Emploi
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 **1 059 salariés** au 31 décembre 2024, en baisse sur l'année de - 7,2 % (82 salariés).

47 embauches en CDI ont été réalisées et **49 en CDD dont 35 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

Les ingénieurs et cadres représentent 82,2 % de l'effectif (contre 81,4 % en 2023).

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif est stable et représente 48,7 % en 2024 (relativement à 48,2 % en 2023). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (76,6 % versus 74,5 % en 2023).

La mobilité interne au sein du groupe est restée le premier motif de départ de la société (**79 départs vers d'autres sociétés du Groupe**). La mobilité entrante est de **58 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**

Les **87 départs vers l'extérieur du Groupe** sont composés de : 43 démissions (4,0 % de l'effectif), 8 licenciements, 8 ruptures conventionnelles et 28 départs à la retraite.

2. SÉCURITÉ

L'Air Liquide S.A. ne compte aucun **accident du travail** avec arrêt de salarié. Six **accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail ont été constatés (versus 1 en 2023).

2 512 milliers d'euros ont été dépensés 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 ; 8,2 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 9,5 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à temps partiel choisi représente 4,5 % des effectifs, stable par rapport à 2023 (83 % de femmes et 17 % d'hommes).

Un accord de télétravail révisé a été signé en 2021 et 851 salariés en bénéficient.

Le nombre de jours d'arrêt pour maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie diminue légèrement (- 255 jours). **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident du travail et accident de trajet** augmente légèrement par rapport à l'année précédente et représente 4 967 jours (versus 4 231 jours en 2023) soit un taux de **2,07 %**. Ce dernier taux est respectivement de 2,04 % pour les ingénieurs et cadres et 2,23 % pour les non-cadres.



4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

La politique de rémunération s'articule autour :

1. d'un plan d'augmentation des salaires et accessoires de rémunération négocié chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Il prévoit :

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

Cette politique est fondée sur la conduite de 100 % d'entretiens individuels de performance et de développement professionnel.

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 4,7 %**.

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 2023 versés en 2024 se sont élevés à **9 881 milliers d'euros**, en augmentation de 386 milliers d'euros (+ 4,1 %) par rapport à l'année précédente (Intéressement +235 milliers d'euros soit + 4,0 % et Participation +151 milliers d'euros soit + 4,1 %). 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 2024 comme en 2023.
- 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 48,7 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2024, en hausse de 0,5 point par rapport à 2023. Plus des deux tiers d'entre elles (**76,6 %**) sont **ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **39,7 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 32,8% 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 a augmenté et atteint 67,4 %** (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 s'établit à 97 points sur 100** en 2024 (89 en 2023, 97 en 2022 et en 2021). Il retrouve son très haut niveau.

Dans le cadre des objectifs de développement durable, Air Liquide a pour ambition d'AGIR en confiance en s'engageant auprès des collaborateurs. Parmi ces objectifs de développement durable, Air Liquide poursuit un dessein ambitieux de mixité visant à atteindre 35 % de femmes dans 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 45,4 % de femmes et 54,6 % d'hommes parmi ses ingénieurs et cadres et 25,0 % de femmes et 75,0 % d'hommes parmi ses cadres dirigeants. L'instance dirigeante de la société est, quant à elle, composée de 30,2 % de femmes et 69,8 % d'hommes.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant exclusivement en compte les coûts pédagogiques (hors coûts de déplacement et d'hébergement) est en baisse cette année. Il a représenté **0,68 % de la masse salariale** pour une moyenne de **2,14 jours de formation par salarié**. 2024 a été une année de transition durant laquelle le centre d'expertise Learning & Development et le BSC formation se sont mis en place.

Le contexte organisationnel et les résultats extra financiers de L'Air Liquide S.A. en 2024 ont renforcé la volonté de L'Air Liquide S.A. de garantir un environnement de travail sécurisé pour les collaborateurs (sécurité physique et psychologique). Cela s'est notamment concrétisé au travers des axes de formation et développement des compétences.

Plus précisément, les axes suivants ont été adressés :

- 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 ;
- Continuer le renforcement des connaissances autour du Groupe et de ses métiers (LI Business Training, modules elearning 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 accompagner la transformation digitale tout en favorisant l'autonomie et la personnalisation des contenus de formation (Licences UDEMY, les modules digitaux d'AirLiquide, conférences digitales pour les populations cibles etc...). Cette action passe également par une 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 ;
- 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, 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 ;
- Accompagner les transformations internes (Formation des collaborateurs concernés par la mise en place des Centres d'excellence européens).

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 sa 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 2024, L'Air Liquide S.A. compte **27 salariés** (versus 28 en 2023) reconnus travailleurs handicapés.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

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

- Un accord relatif au renouvellement du Comité social et économique ;
- Un accord relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour les élections des membres de la délégation du personnel au Comité social et économique ;
- Un accord relatif au protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres du Comité social et économique ;
- Un accord collectif sur l'accompagnement des salariés seniors ;
- Un accord collectif sur l'intéressement 2024 - 2026 ;
- Un accord relatif à l'astreinte.

Parallèlement, un accord collectif a été signé au sein du « périmètre commun » et s'applique aux salariés de L'Air Liquide S.A. :

- Un avenant n°3 relatif à l'accord frais de santé.

9. ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

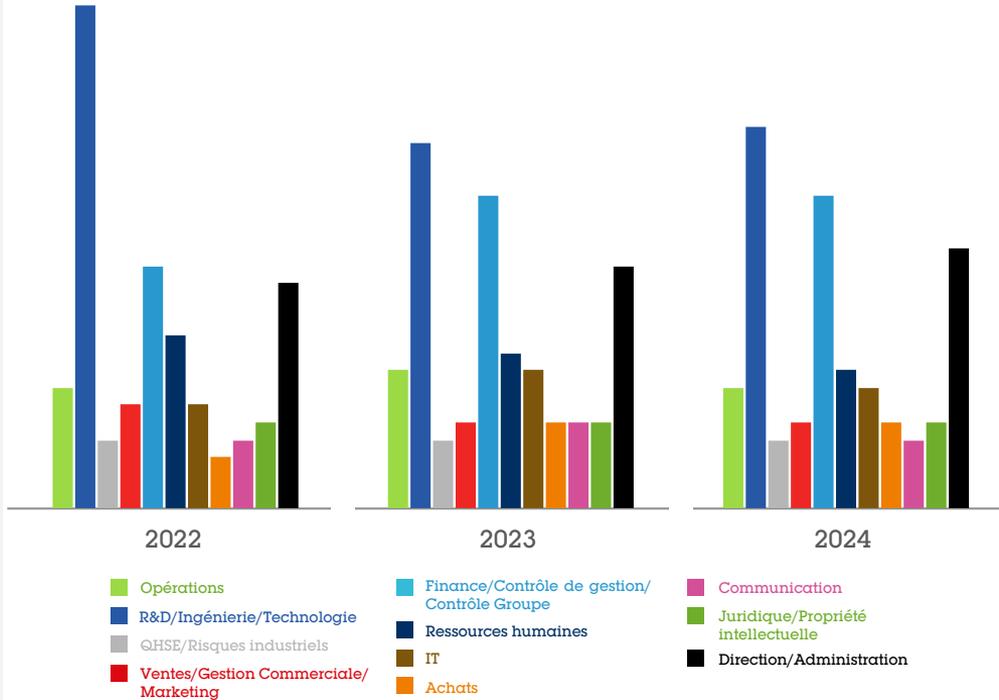
La société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles du Comité social et économique (CSE).



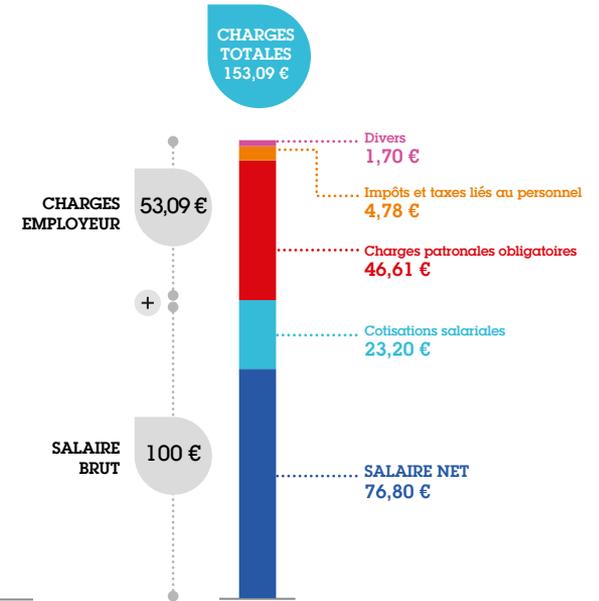
2

Chiffres clés

EFFECTIF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ
Données au 31 décembre (en %)

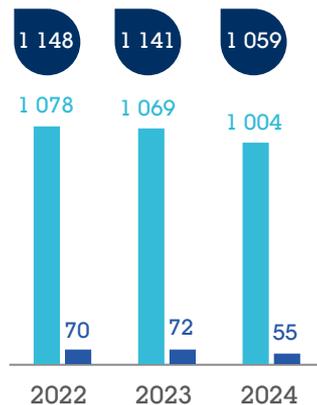


RÉPARTITION DES CHARGES DE PERSONNEL POUR 100 EUROS BRUTS EN 2024
Données au 31 décembre



ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

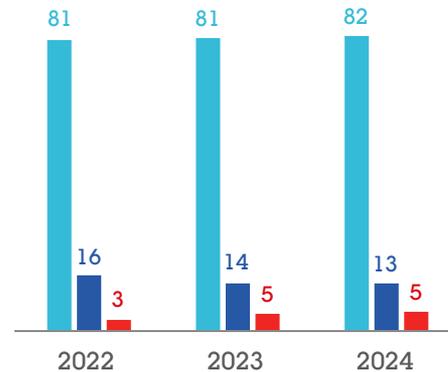
Données au 31 décembre



■ CDI
■ CDD & apprentis

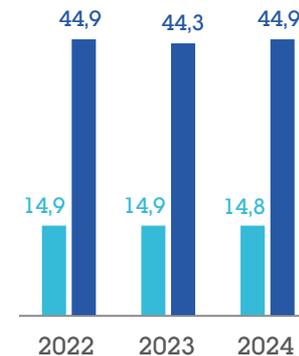
EFFECTIF PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(en %)



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

ANCIENNETÉ GROUPE ET ÂGE MOYEN

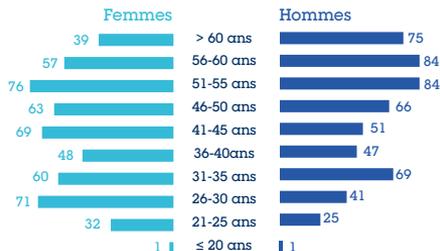


■ Ancienneté moyenne
■ Âge moyen

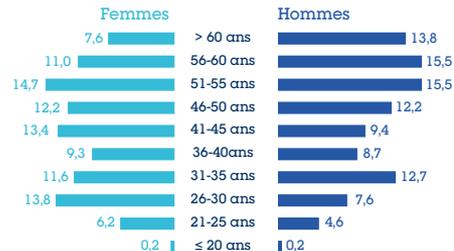
PYRAMIDE DES ÂGES PAR GENRE

L'âge considéré est celui au 31 décembre 2024.

(en nombre)



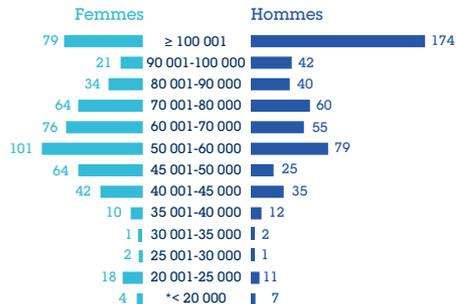
(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



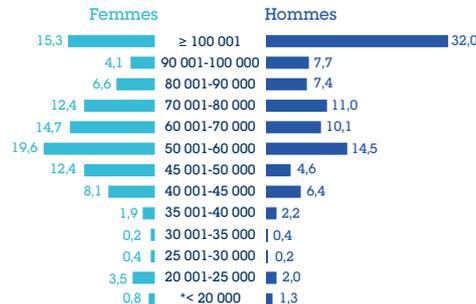
PYRAMIDE DES SALAIRES PAR GENRE

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2024.

(en nombre)



(en % de l'effectif Femmes/Hommes)



* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

ÉVOLUTION DU SALAIRE DE BASE ANNUEL MOYEN

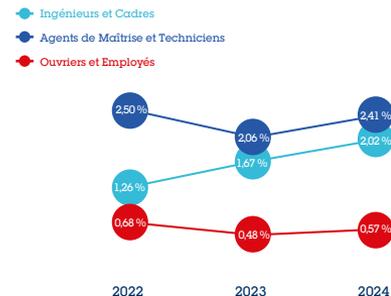
(en euros)



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'ABSENTEÏSME 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

	2022	2023	2024	
Effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	926	929	871
	AM&Techn	183	157	141
	Employés	38	54	47
	Ouvriers	1	1	0
	TOTAL	1 148	1 141	1 059

	2022	2023	2024	
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre (hors formation en alternance)	Ing&Cadres	13	14	6
	AM&Techn	14	4	2
	Employés	0	7	7
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	27	25	15

	2022	2023	2024	
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	5	0	0
	Employés	38	47	40
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	43	47	40

- 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	2022	2023	2024
Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	524	519	476
	AM&Techn	58	44	46
	Employés	23	28	21
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	605	591	543

Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre

	Femmes	2022	2023	2024
Répartition par genre de l'effectif au 31 décembre	Ing&Cadres	402	410	395
	AM&Techn	125	113	95
	Employés	15	26	26
	Ouvriers	1	1	0
	TOTAL	543	550	516



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

	< 25 ans	2022	2023	2024
Répartition par âge de l'effectif total au 31 décembre	Hommes	24	26	20
	Femmes	27	28	29
	TOTAL	51	54	49
	25 à 30 ans	2022	2023	2024
	Hommes	74	70	47
	Femmes	76	78	75
	TOTAL	150	148	122
	31 à 39 ans	2022	2023	2024
	Hommes	118	106	111
	Femmes	112	107	101
	TOTAL	230	213	212
	40 à 50 ans	2022	2023	2024
Hommes	158	143	122	
Femmes	165	164	139	
TOTAL	323	307	261	
> 50 ans	2022	2023	2024	
Hommes	231	246	243	
Femmes	163	173	172	
TOTAL	394	419	415	
Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité	Français	2022	2023	2024
	Ing&Cadres	786	793	730
	AM&Techn	172	152	136
	Employés	31	41	35
	Ouvriers	1	1	0
	TOTAL	990	987	901
	Étrangers	2022	2023	2024
	Ing&Cadres	140	136	141
	AM&Techn	11	5	5
	Employés	7	13	12
Ouvriers	0	0	0	
TOTAL	158	154	158	

	< 10 ans	2022	2023	2024
Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon l'ancienneté	Hommes	260	239	204
	Femmes	252	266	250
	TOTAL	512	505	454
	10 à 14 ans	2022	2023	2024
	Hommes	65	53	55
	Femmes	70	47	55
	TOTAL	135	100	110
	15 à 19 ans	2022	2023	2024
	Hommes	60	66	54
	Femmes	65	75	53
	TOTAL	125	141	107
	20 à 24 ans	2022	2023	2024
Hommes	61	65	71	
Femmes	56	57	57	
TOTAL	117	122	128	
25 à 29 ans	2022	2023	2024	
Hommes	65	74	71	
Femmes	40	43	46	
TOTAL	105	117	117	
≥ 30 ans	2022	2023	2024	
Hommes	94	94	88	
Femmes	60	62	55	
TOTAL	154	156	143	

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

	2022	2023	2024	
Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre	Ing&Cadres	13	14	14
	AM&Techn	12	13	13
	Employés	2	1	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	27	28	27

TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

	2022	2023	2024
Travailleurs temporaires en équivalent temps plein			
TOTAL	11	7	7

	2022	2023	2024
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (jours)			
TOTAL	90	86	112

ENTRÉES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2022	2023	2024	
Total des entrées	Ing&Cadres	169	156	105
	AM&Techn	27	14	11
	Employés	34	41	38
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	230	211	154

	2022	2023	2024	
Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée	Ing&Cadres	86	57	43
	AM&Techn	4	5	4
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	90	62	47

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

	2022	2023	2024	
Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée	Ing&Cadres	16	27	9
	AM&Techn	15	5	2
	Employés	34	41	38
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	65	73	49

	2022	2023	2024	
Nombre de mutations en provenance de filiales	Ing&Cadres	67	72	53
	AM&Techn	8	4	5
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	75	76	58

	2022	2023	2024	
Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée indéterminée par tranches d'âges	< 25 ans	8	10	11
	25-30	34	30	19
	31-39	31	13	10
	40-50	10	5	5
	> 50 ans	7	4	2
TOTAL	90	62	47	

	2022	2023	2024	
Nombre d'embauches de salariés en contrat à durée déterminée par tranches d'âges	< 25 ans	45	48	35
	25-30	14	20	10
	31-39	4	5	3
	40-50	0	0	1
	> 50 ans	2	0	0
TOTAL	65	73	49	

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.

	2022	2023	2024	
Total des départs	Ing&Cadres	179	156	165
	AM&Techn	37	25	25
	Employés	11	37	45
	Ouvriers	0	0	1
	TOTAL	227	218	236

	2022	2023	2024	
Nombre de mutations vers filiales	TOTAL	93	68	79

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



DÉPARTS

	2022	2023	2024	
Nombre de retraités	Ing&Cadres	18	12	24
	AM&Techn	5	10	3
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	1
	TOTAL	23	22	28

	2022	2023	2024	
Nombre de démissions	Ing&Cadres	36	37	38
	AM&Techn	0	3	5
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	36	40	43

	2022	2023	2024	
Nombre de ruptures conventionnelles	Ing&Cadres	11	7	6
	AM&Techn	1	3	2
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	12	10	8

	2022	2023	2024	
Nombre de licenciements y compris ceux pour inaptitude	Ing&Cadres	5	3	5
	AM&Techn	0	1	3
	Employés	0	0	0
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	5	4	8

ABSENTÉISME

	2022	2023	2024	
Nombre de journées d'absence (tous motifs d'absence non prévue confondus hors congés payés et congés pour événements familiaux)	Ing&Cadres	7 223	10 701	11 593
	AM&Techn	1 755	1 714	2 488
	Employés	101	154	70
	Ouvriers	5	0	0
	TOTAL	9 084	12 569	14 150



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)	2022	2023	2024	
	Ing&Cadres	102 184	107 934	110 841
	AM&Techn	8 089	7 542	7 241
Masse salariale annuelle totale	Employés	1 465	2 297	2 449
	Ouvriers	30	30	21
	TOTAL	111 768	117 803	120 552

(en milliers d'euros)	2022	2023	2024	
Charges annuelles obligatoires et propres à l'entreprise et provisions pour congés	TOTAL	84 458	88 226	87 933

(en milliers d'euros)	2022	2023	2024	
Total des frais de personnel	TOTAL	196 226	206 029	208 485

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	2022	2023	2024
	Ing&Cadres	10 619	10 787	11 452
	AM&Techn	3 436	3 792	3 890
	Employés	1 290	1 529	1 538
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	9 166	9 337	9 820
Rémunération mensuelle moyenne	Femmes	2022	2023	2024
	Ing&Cadres	7 433	8 300	8 933
	AM&Techn	3 558	3 897	4 144
	Employés	1 259	1 473	1 554
	Ouvriers	2 513	2 489	10 324
	TOTAL	6 055	6 665	7 197

(en euros)	2022	2023	2024	
	Ing&Cadres	9 279	9 712	10 329
	AM&Techn	3 518	3 866	4 066
	Employés	1 276	1 500	1 546
	Ouvriers	2 513	2 489	10 324
Rémunération mensuelle moyenne totale	TOTAL	7 724	8 065	8 551

(en euros)	2022	2023	2024	
	Ing&Cadres	4 916	4 924	5 371
	AM&Techn	1 574	1 778	1 903
	Employés	563	690	724
	Ouvriers	1 126	1 145	4 831
Charges supportées mensuellement, par personne, par l'entreprise	TOTAL	3 945	4 000	4 344

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)		2022	2023	2024
Montant brut global des dix rémunérations les plus élevées	Sommes dues au titre de l'année	11 546	11 647	13 495
	Sommes versées au cours de l'année	12 225	11 753	13 161
		2022	2023	2024
Rapport entre la moyenne des rémunérations des ingénieurs et cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants, et la moyenne des rémunérations des AM&Techn	TOTAL	2,64	2,51	2,54

CHARGES ACCESSOIRES

(en milliers d'euros)		2022	2023	2024
Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour la mise à disposition de personnel	Entreprises de travail temporaire (voir paragraphe <u>Travailleurs extérieurs</u> p.14)	545	562	606
	TOTAL	3 077	3 067	3 808
		2022	2023	2024
Montant des versements effectués à des entreprises de sous-traitance pour du personnel détaché	TOTAL	3 077	3 067	3 808

PARTICIPATION FINANCIÈRE

(en milliers d'euros)		2022	2023	2024*
Montant global de la participation financière des salariés versée	Participation légale	3 684	3 835	4 381
	Intéressement	5 811	6 046	4 822
	TOTAL	9 495	9 881	9 203

* Estimations provisoires.

(en euros)		2022	2023	2024
Abonnement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe		1 300	1 300	ND*
	TOTAL	1 300	1 300	ND*

* ND : non disponible.

(en euros)		2022	2023	2024*
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire hors abondement et intéressement	Ing&Cadres	3 296	3 684	4 328
	AM&Techn	2 521	2 630	3 272
	Employés	1 964	1 955	2 764
	Ouvriers	2 196	2 212	0
	TOTAL	2 999	3 535	4 169

* Estimations provisoires.

		2022	2023	2024
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)		1,9 %	2,1 %	2,1 %
	TOTAL	1,9 %	2,1 %	2,1 %



3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

TAUX DE FRÉQUENCE
(en %)

0 0 0
2022 2023 2024

NOMBRE D'ACCIDENTS
DU TRAVAIL

0 0 0
2022 2023 2024

NOMBRE DE JOURNÉES
PERDUES POUR ACCIDENT
DU TRAVAIL

0 0 0
2022 2023 2024



ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

	2022	2023	2024
Nombre d'accidents de travail avec arrêt			
TOTAL	0	0	0
Nombre de journées perdues pour accident de travail			
TOTAL	0	0	0
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail			
TOTAL	2	1	6
Nombre d'accidents mortels			
Du travail	0	0	0
De trajet	0	0	0

MALADIES PROFESSIONNELLES

	2022	2023	2024
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée			
TOTAL	0	0	0

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

DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

<i>(en milliers d'euros)</i>		2022	2023	2024
Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise				
	TOTAL	1 289	684	634

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

		2022	2023	2024
1. Emploi				
Horaire hebdomadaire moyen affiché				
	TOTAL	35	35	35
2. Rémunérations et charges accessoires				
3. Conditions d'hygiène et de sécurité				
Nombre d'heures supplémentaires payées				
	TOTAL	541	1437	1 139
4. Autres conditions de travail				
5. Formation				
	Ing&Cadres	29	34	31
	AM&Techn	23	11	10
6. Relations professionnelles				
Nombre de salariés occupés à temps partiel				
	Employés	0	7	7
	Ouvriers	0	0	0
	TOTAL	52	52	48
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise				

DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

<i>(en milliers d'euros)</i>		2022	2023	2024
Somme des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise				
	TOTAL	268	136	1 878



5. FORMATION

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2022	2023	2024
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue			
TOTAL	0,85 %	0,87 %	0,68 %

Hommes	2022	2023	2024
Ing&Cadres	543	513	483
AM&Techn	63	47	64
Employés	27	19	63
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	633	579	610

Femmes	2022	2023	2024
Ing&Cadres	415	402	401
AM&Techn	124	118	118
Employés	27	12	71
Ouvriers	1	1	0
TOTAL	567	533	590

Total	2022	2023	2024
Ing&Cadres	958	915	884
AM&Techn	187	165	182
Employés	54	31	134
Ouvriers	1	1	0
TOTAL	1 200	1 112	1 200

	2022	2023	2024
Nombre d'heures de stages rémunérées			
Ing&Cadres	18 522	21 508	14 962
AM&Techn	3 054	3 865	2 368
Employés	487	443	659
Ouvriers	1	20	0
TOTAL	22 063	25 835	17 989

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

	2022	2023	2024
Nombre de membres titulaires au Comité social et économique (CSE)			
TOTAL	19	19	19

	2022	2023	2024
Nombre de réunions du CSE			
TOTAL	13	11	20

NÉGOCIATIONS

	2022	2023	2024
Accords signés pendant l'année considérée au niveau professionnel et dans l'entreprise			
Accords signés dans l'entreprise	2	3	6

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)	2022	2023	2024
Logement	1 635	1 771	1 469
Transport	0	2	38
Répartition des dépenses de l'entreprise			
Restauration (tickets restaurant)	164	154	146
Divers*	232	177	156
TOTAL	2 032	2 104	1 809

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

(en milliers d'euros)	2022	2023	2024
Budget du CSE au titre des activités sociales et culturelles			
TOTAL	2 459	2 591	2 652

AUTRES CHARGES SOCIALES

(en milliers d'euros)	2022	2023	2024
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladies, décès)			
TOTAL	91	127	111

(en milliers d'euros)	2022	2023	2024
Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)			
TOTAL	10 588	9 822	9 222



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



Facebook

facebook.com/AirLiquide



LinkedIn

linkedin.com/company/airliquide



L'Air Liquide - société anonyme pour l'étude et l'exploitation des procédés Georges
Claude au capital de 3 180 425 946,50 euros €

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

Réalisation : Ruban Blanc