



*Creative Oxygen*

# BILAN SOCIAL 2013

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

# Sommaire

## BILAN SOCIAL 2013 1

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

## CHIFFRES CLÉS 4

## ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS 6

1. Emploi	6
2. Rémunérations et charges accessoires	13
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	15
4. Autres conditions de travail	16
5. Formation	17
6. Relations professionnelles	17
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	18

## ANNEXES 19

> Éclatement de la rubrique Agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1.	19
> Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	20

### Avertissement

En raison de la filialisation des activités opérationnelles de L'Air Liquide S.A. en mai 2011, les indicateurs en volume ou moyenne sur l'année 2011 ne sont pas directement comparables avec ceux des années 2012 et 2013 qui sont, eux, directement comparables d'une année à l'autre.

La société L'Air Liquide S.A. représente à fin 2013 un peu moins de 11 % des effectifs du Groupe Air Liquide en France.

**Direction des Relations et du Développement Social**

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

Les indicateurs du Bilan social mesurent la mise en œuvre de ces orientations notamment au travers des chapitres consacrés à l'emploi, la rémunération, la formation, la sécurité et le dialogue social dans l'entreprise.

## 1. EMPLOI

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de 1 243 salariés au 31 décembre 2013 en baisse de 3 % (<39> salariés) sur l'année. L'effectif était de 1 282 personnes au 31 décembre 2012.

Dans le même temps, 49 embauches en CDI ont été réalisées en 2013 et 67 en CDD dont 42 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conformément aux engagements de renforcement de l'accueil d'apprentis (charte de l'apprentissage et accord sur l'emploi et les salaires).

Les ingénieurs et cadres représentent 74 % de l'effectif (même proportion qu'en 2012). L'accroissement de la proportion des femmes se poursuit (41,1 % en 2013 *versus* 39,9 % en 2012) et celles-ci sont majoritairement ingénieurs et cadres (61,3 %).

La mobilité interne au Groupe est restée de très loin le premier motif de départ et d'accueil de la Société (128 départs de la Société pour mobilité vers d'autres sociétés du Groupe et 91 mobilités du Groupe vers ALSA). Le turnover externe est resté faible bien qu'en augmentation avec 22 démissions, soit 1,8 % de l'effectif, 16 départs à la retraite, huit licenciements et huit ruptures conventionnelles.

## 2. SÉCURITÉ

La sécurité au sein de la Société est en progrès constant sur les trois dernières années avec un accident de travail avec arrêt ayant occasionné quatre jours d'arrêt de travail au total pour l'année 2013. Malheureusement nous regretterons la forte augmentation des accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail (dix accidents de trajets). Le taux de fréquence a baissé de 70 % (0,48) en 2013 comparé à (1,57) en 2012.

En 2013, L'Air Liquide S.A. a dépensé 883 milliers d'euros en matière de sécurité et 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 ; 13,8 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 12,8 % du personnel en horaire hebdomadaire de 35 heures.

Le personnel volontaire à temps partiel représente 6 % des effectifs.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence tous motifs (maternité, paternité, accident de trajet, maladie...) est stable. L'absentéisme au seul motif de la maladie et accident de trajet représente 4 887 jours soit un taux de 1,43 %. Ce dernier taux est respectivement de 1,14 % pour les ingénieurs et cadres et 2,18 % pour les non-cadres.

## 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 (accord signé en 2013). Il prévoit :

- une enveloppe d'augmentations individuelles fondées sur la performance individuelle, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché,
- de mesures spécifiques à caractère général négociées chaque année (valeur du point, minimum absolu 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 2,5 % en 2013 ;

2. des 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.

À l'occasion de la renégociation de l'accord sur la retraite complémentaire à cotisations définies dont bénéficie la totalité du personnel, les profils de placement ont été revus, les taux de contribution respectifs salariés et entreprises ont été augmentés et le bénéfice du régime ouvert après six mois d'ancienneté.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinéREM* », remis aux collaborateurs et accessible sur le portail Intranet de la Société, permet de faire le point sur l'évolution de leur rémunération globale et d'évaluer ce que L'Air Liquide S.A. leur offre en contrepartie de leur contribution.

### 4.2. Participation et intéressement

Les résultats de la participation et de l'intéressement 2012 versés en 2013 se sont élevés à 7 300 milliers d'euros soit une baisse de 3,3 % par rapport à l'année précédente. À cela s'est ajoutée une prime de « partage des profits » versée sous forme de supplément d'intéressement en novembre 2013. Cette disposition a été fixée par la loi d'août 2011 pour toutes les sociétés ayant distribué des dividendes en hausse au regard de la moyenne des deux années précédentes. 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 720 euros en 2013. Enfin le Groupe a proposé en 2013 une augmentation de capital réservée aux salariés auxquels ont participé plus de trois salariés sur quatre de L'Air Liquide S.A. (57 % pour l'ensemble des salariés en France).

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

Les femmes représentent 41,1 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2013 en hausse de 1,1 %. Près de deux tiers d'entre elles (61,3 %) sont ingénieurs et cadres. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque 49 % d'entre elles ont moins de 40 ans contre 36 % 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. Au titre de l'accord triennal sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2012-2014), différents indicateurs de suivi et d'actions ont été définis.

Une restitution annuelle détaillée par sexe 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 Direction des Ressources Humaines. 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 2013 :

- 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 ;
- 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 et dans le prolongement du programme IMS ;
- participer aux nouveaux 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 au travers d'un programme de formation dédié et transverse ;
- former les tuteurs au tutorat 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.

Au titre de l'année 2013, les dépenses de formation au sens défini par la loi du 4 mai 2004, ont représenté 2,42 % de la masse salariale pour une moyenne de 2,6 jours de formation par salarié dont 64,7 % sont représentés par des actions d'adaptation et 35,3 % au développement des compétences des collaborateurs.

## 7. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Encourager la diversité des collaborateurs est l'une des orientations de la politique Ressources Humaines du Groupe Air Liquide. Elle s'exprime dans différents domaines tels que les nationalités, l'âge, la mixité et le handicap.

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. La signature en 2013 d'un troisième accord d'entreprise (2013-2015) en faveur de l'emploi des personnes handicapées souligne cet engagement.

S'appuyant sur 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 Nationale pour l'Emploi des Personnes Handicapées ». L'année 2013 se caractérise par une baisse du nombre de travailleurs handicapés (<4> salariés) du fait notamment de mouvements de mobilité.

## 8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Les relations professionnelles demeurent actives au sein de L'Air Liquide S.A. Sept accords ont été signés au cours de l'année 2013 : un accord sur l'emploi et les salaires, sur la prime de partage des profits, l'augmentation de capital réservé aux salariés, l'abondement à la participation, un accord intergénérationnel, ainsi que deux accords sur un périmètre étendu couvrant L'Air Liquide S.A. qui concernent d'une part l'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et d'autre part la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

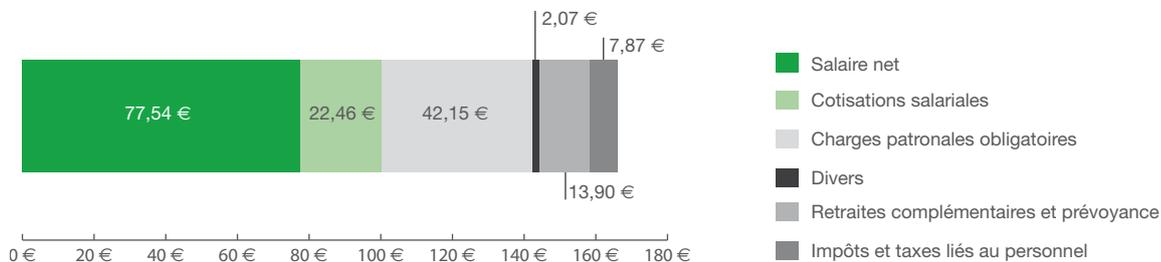
Par ailleurs, deux projets de réorganisation, relatifs pour le premier à la création d'une société européenne de gestion de la production et de la logistique du CO<sub>2</sub> et pour le deuxième au regroupement des activités informatiques architecture et réseaux, informatique industrielle et support aux activités corporate, ont fait l'objet d'une consultation approfondie auprès des instances concernées pour une mise en place respectivement en juin 2013 et au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## 9. ŒUVRES SOCIALES

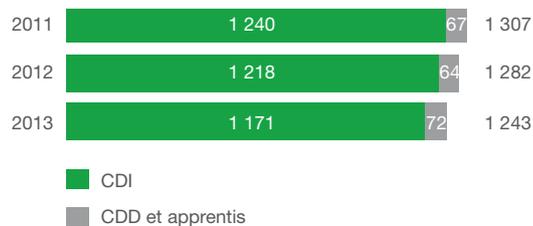
La Société verse 2,2 % de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement.

# Chiffres clés

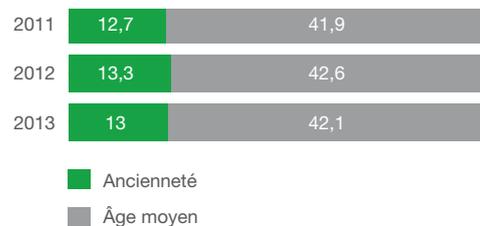
## Répartition des charges de personnel pour 100 € brut en 2013



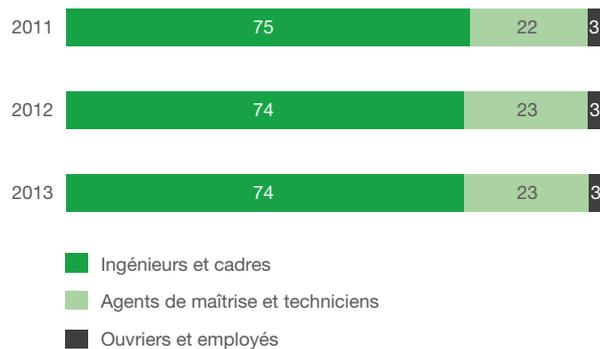
## Évolution de l'effectif



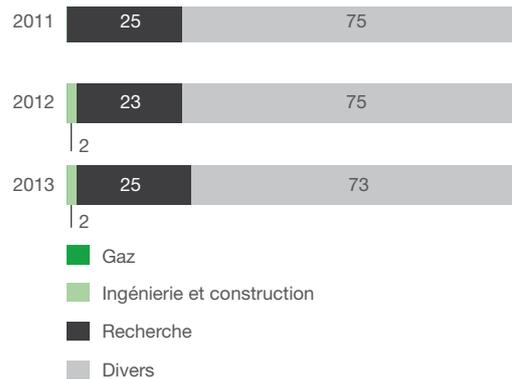
## Ancienneté et âge moyen



## Effectif par catégorie professionnelle (en %)

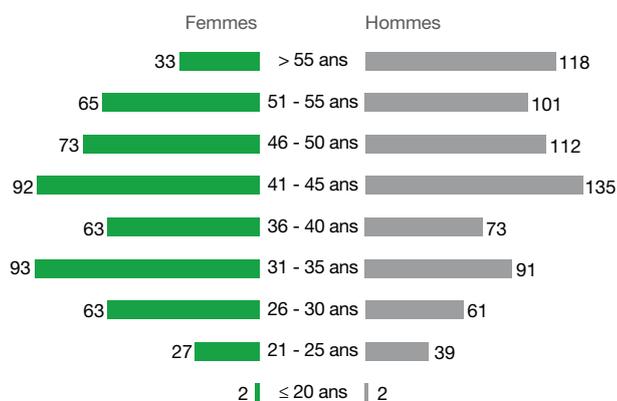


## Effectif par secteur d'activité (en %)



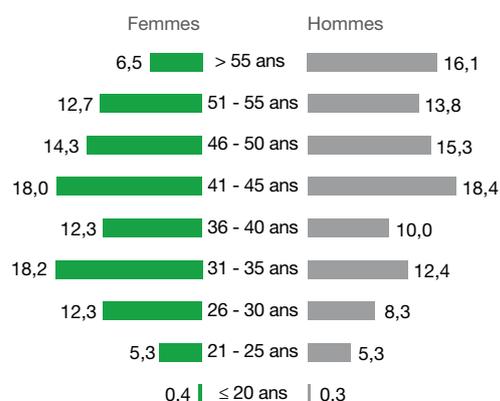
### Pyramide des âges par sexe

(en nombre)



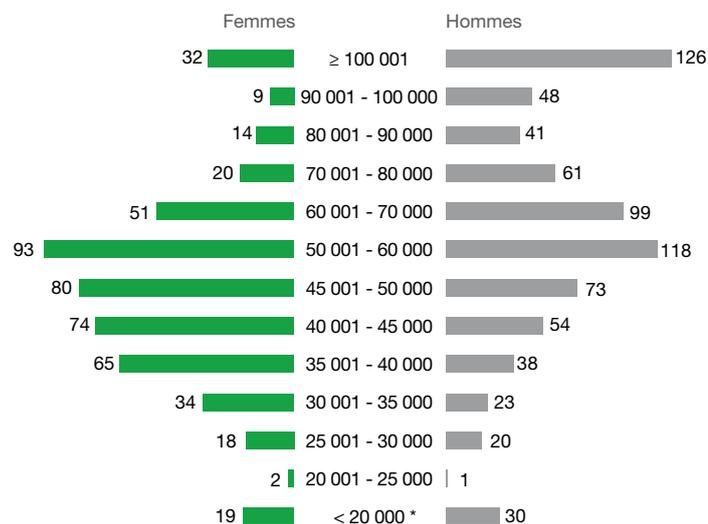
### Pyramide des âges par sexe

(en % Homme/Femme)



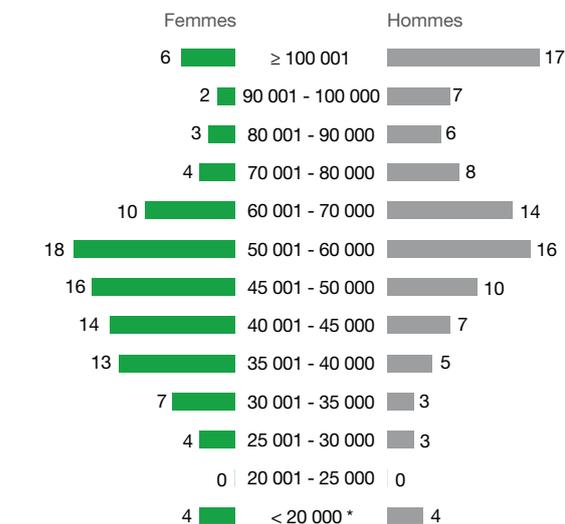
### Pyramide des salaires par sexe

(en euros)



### Pyramide des salaires par sexe

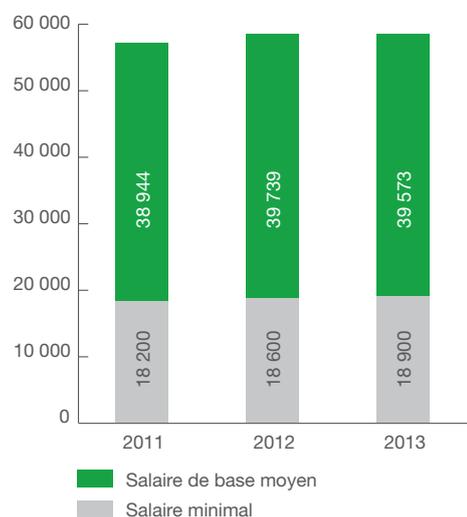
(en % Homme/Femme)



\* Contrats de formation en alternance

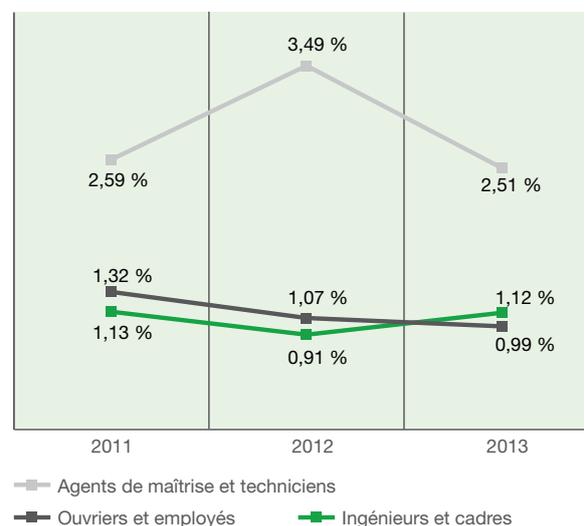
### Évolution du salaire moyen annuel

(en euros)



### Évolution de l'absentéisme pour maladie

(en %)



# Évolution des principaux indicateurs

## 1. EMPLOI

### 1.1. Effectifs

#### 1.1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	983	954	921
AM&Techn	286	291	281
Employés	8	15	13
Ouvriers	30	22	28
<b>TOTAL</b>	<b>1 307</b>	<b>1 282</b>	<b>1 243</b>

#### 1.1.2 EFFECTIF PERMANENT (présent tout au long de l'exercice)

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	800	849	828
AM&Techn	239	257	251
Employés		2	0
Ouvriers	4	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>1 043</b>	<b>1 111</b>	<b>1 081</b>

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

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	22	15	16
AM&Techn	3	2	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>20</b>

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

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	11	15	13
Employés	5	13	13
Ouvriers	26	18	26
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>52</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	1 362	969	943
AM&Techn	935	286	286
Employés	41	11	13
Ouvriers	182	25	22
<b>TOTAL</b>	<b>2 520</b>	<b>1 291</b>	<b>1 264</b>

#### 1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2011	2012	2013
Ing&Cadres	653	639	600
AM&Techn	111	113	106
Employés	3	2	6
Ouvriers	20	16	20
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>770</b>	<b>732</b>

Femmes	2011	2012	2013
Ing&Cadres	330	315	321
AM&Techn	175	178	175
Employés	5	13	7
Ouvriers	10	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>512</b>	<b>511</b>

#### 1.1.6 RÉPARTITION PAR ÂGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE

##### Ing&Cadres

< 25 ans	2011	2012	2013
Hommes	10	9	5
Femmes	9	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>11</b>

25 à 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	70	59	61
Femmes	60	56	55
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>115</b>	<b>116</b>

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

31 à 39 ans	2011	2012	2013
Hommes	169	157	145
Femmes	132	125	118
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>282</b>	<b>263</b>

40 à 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	228	228	213
Femmes	95	92	97
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>320</b>	<b>310</b>

> 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	176	186	176
Femmes	34	38	45
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>224</b>	<b>221</b>

#### AM&Techn

< 25 ans	2011	2012	2013
Hommes	4	9	4
Femmes	5	5	6
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

25 à 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	16	12	7
Femmes	9	9	11
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>18</b>

31 à 39 ans	2011	2012	2013
Hommes	18	20	19
Femmes	43	40	38
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>57</b>

40 à 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	34	35	33
Femmes	74	72	68
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>107</b>	<b>101</b>

> 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	39	41	43
Femmes	44	48	52
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>89</b>	<b>95</b>

#### Employés

< 25 ans	2011	2012	2013
Hommes	2	1	5
Femmes	1	9	7
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

25 à 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	1	1
Femmes	2	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

31 à 39 ans	2011	2012	2013
Hommes	1	0	0
Femmes	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

40 à 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

> 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### Ouvriers

< 25 ans	2011	2012	2013
Hommes	17	11	17
Femmes	8	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

25 à 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	3	2
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

31 à 39 ans	2011	2012	2013
Hommes	1	1	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

40 à 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	2	0	1
Femmes	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

> 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	1	0
Femmes	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 25 ans	2011	2012	2013
Hommes	33	30	31
Femmes	23	22	25
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>52</b>	<b>56</b>

25 à 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	86	75	71
Femmes	72	67	67
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>142</b>	<b>138</b>

31 à 39 ans	2011	2012	2013
Hommes	189	178	164
Femmes	175	166	156
<b>TOTAL</b>	<b>364</b>	<b>344</b>	<b>320</b>

40 à 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	264	263	247
Femmes	172	167	165
<b>TOTAL</b>	<b>436</b>	<b>430</b>	<b>412</b>

> 50 ans	2011	2012	2013
Hommes	215	228	219
Femmes	78	86	98
<b>TOTAL</b>	<b>293</b>	<b>314</b>	<b>317</b>

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

### Ing&Cadres

< 10 ans	2011	2012	2013
Hommes	285	271	245
Femmes	216	197	196
<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>468</b>	<b>441</b>

10 à 14 ans	2011	2012	2013
Hommes	90	78	81
Femmes	55	58	59
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>136</b>	<b>140</b>

15 à 19 ans	2011	2012	2013
Hommes	89	90	87
Femmes	24	24	31
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>114</b>	<b>118</b>

20 à 24 ans	2011	2012	2013
Hommes	77	78	73
Femmes	17	20	17
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>98</b>	<b>90</b>

25 à 29 ans	2011	2012	2013
Hommes	57	58	47
Femmes	9	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>54</b>

≥ 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	55	64	67
Femmes	9	9	11
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>73</b>	<b>78</b>

**AM&Techn**

< 10 ans	2011	2012	2013
Hommes	33	34	31
Femmes	69	72	61
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>106</b>	<b>92</b>

10 à 14 ans	2011	2012	2013
Hommes	15	16	14
Femmes	25	29	37
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>51</b>

15 à 19 ans	2011	2012	2013
Hommes	16	17	19
Femmes	14	10	12
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>31</b>

20 à 24 ans	2011	2012	2013
Hommes	15	15	13
Femmes	20	19	19
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>32</b>

25 à 29 ans	2011	2012	2013
Hommes	7	3	4
Femmes	23	15	8
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>12</b>

≥ 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	25	28	25
Femmes	24	33	38
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>63</b>

**Employés**

< 10 ans	2011	2012	2013
Hommes	3	2	6
Femmes	5	13	7
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

10 à 14 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

15 à 19 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

20 à 24 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Ouvriers**

< 10 ans	2011	2012	2013
Hommes	18	14	19
Femmes	9	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

10 à 14 ans	2011	2012	2013
Hommes	2	2	1
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

15 à 19 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

20 à 24 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	0	0	0
Femmes	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 10 ans	2011	2012	2013
Hommes	339	321	301
Femmes	299	287	271
<b>TOTAL</b>	<b>638</b>	<b>608</b>	<b>572</b>

10 à 14 ans	2011	2012	2013
Hommes	107	96	96
Femmes	80	87	96
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>183</b>	<b>192</b>

15 à 19 ans	2011	2012	2013
Hommes	105	107	106
Femmes	38	34	43
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>141</b>	<b>149</b>

20 à 24 ans	2011	2012	2013
Hommes	92	93	86
Femmes	37	39	36
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>132</b>	<b>122</b>

25 à 29 ans	2011	2012	2013
Hommes	64	61	51
Femmes	33	22	15
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>83</b>	<b>66</b>

≥ 30 ans	2011	2012	2013
Hommes	80	92	92
Femmes	33	43	50
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>135</b>	<b>142</b>

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

### Français

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	828	810	790
AM&Techn	279	285	275
Employés	7	14	12
Ouvriers	24	15	24
<b>TOTAL</b>	<b>1 138</b>	<b>1 124</b>	<b>1 101</b>

### Étrangers

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	155	144	131
AM&Techn	7	6	6
Employés	1	1	1
Ouvriers	6	7	4
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>158</b>	<b>142</b>

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

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	983	954	921
AM&Techn	286	291	281
Employés qualifiés	3	3	0
Employé non qualifiés	5	12	13
Ouvriers qualifiés	4	3	2
Ouvriers non qualifiés	26	19	26
<b>TOTAL</b>	<b>1 307</b>	<b>1 282</b>	<b>1 243</b>

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

## 1.1.10 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	5	7	10
AM&Techn	11	18	11
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>22</b>

## 1.2. Travailleurs extérieurs

### 1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>27</b>	<b>28</b>

### 1.2.2 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL (jours)

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>71</b>

## 1.3. Entrées au cours de l'année considérée

### 1.3.1 NOMBRE D'EMBAUCHES SOUS CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

#### Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	141	51	43
AM&Techn	48	5	6
Employés	2	0	0
Ouvriers	10	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>56</b>	<b>49</b>

#### Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	32	11	13
AM&Techn	25	16	15
Employés	20	25	17
Ouvriers	17	15	22
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>67</b>	<b>67</b>

#### Nombre de retours de filiale

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	97	50	75
AM&Techn	21	12	16
Employés	1	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>62</b>	<b>91</b>

### Total des entrées

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	270	112	131
AM&Techn	94	33	37
Employés	23	25	17
Ouvriers	27	15	22
<b>TOTAL</b>	<b>414</b>	<b>185</b>	<b>207</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	19	6	10
AM&Techn	19	12	10
Employés	6	22	15
Ouvriers	20	13	19
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>53</b>	<b>54</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	13	4	4
AM&Techn	4	0	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	4	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	6	2	6
AM&Techn	15	12	8
Employés	6	22	15
Ouvriers	16	13	19
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>48</b>

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

## 1.4. Départs

### 1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	1 404	142	169
AM&Techn	2 048	30	47
Employés	113	17	16
Ouvriers	462	21	14
<b>TOTAL</b>	<b>4 027</b>	<b>210</b>	<b>246</b>

### Nombre de départs vers filiales

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Alfor (sorties CDI)	3 546		
Alfor (sorties CDD)	156		
Mutations	115	101	128
<b>TOTAL</b>	<b>3 817</b>	<b>101</b>	<b>128</b>

### 1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	19	6	9
AM&Techn	29	5	7
Employés	1	2	0
Ouvriers	8	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

### 1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	24	13	18
AM&Techn	6	0	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

### Nombre de ruptures conventionnelles

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	9	2	7
AM&Techn	3	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

### 1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	8	8	7
AM&Techn	3	1	1
Employés	1	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

### Dont licenciements pour cause économique

	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.5. Chômage

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

	2011	2012	2013
<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

	2011	2012	2013
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

## 1.6. Absentéisme

### 1.6.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE (tous motifs)

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	9 948	6 294	7 063
AM&Techn	10 378	3 201	2 640
Employés	693	318	295
Ouvriers	3 340	219	158
<b>TOTAL</b>	<b>24 359</b>	<b>10 032</b>	<b>10 156</b>

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

## 2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

### 2.1. Montant des frais de personnel

#### 2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

##### Hommes

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	78 364	70 624	69 752
AM&Techn	6 388	4 297	4 280
Employés	498	437	422
Ouvriers	1 309	280	256
<b>TOTAL</b>	<b>86 559</b>	<b>75 638</b>	<b>74 710</b>

##### Femmes

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	23 959	22 397	22 954
AM&Techn	7 668	6 608	6 660
Employés	487	456	445
Ouvriers	153	155	107
<b>TOTAL</b>	<b>32 267</b>	<b>29 616</b>	<b>30 166</b>

##### Total

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	102 323	93 021	92 707
AM&Techn	14 055	10 906	10 940
Employés	985	893	866
Ouvriers	1 462	434	363
<b>TOTAL</b>	<b>118 826</b>	<b>105 254</b>	<b>104 876</b>

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

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>75 152</b>	<b>70 916</b>	<b>74 635</b>

#### 2.1.1 TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>193 978</b>	<b>176 169</b>	<b>179 511</b>

#### 2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE \*

##### Hommes \*

(en euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	8 562	8 953	9 153
AM&Techn	3 061	3 207	3 285
Employés	995	1 023	985
Ouvriers	1 889	1 378	1 305
<b>TOTAL</b>	<b>6 962</b>	<b>7 673</b>	<b>7 825</b>

##### Femmes \*

(en euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	5 584	5 877	6 047
AM&Techn	2 952	3 153	3 164
Employés	1 024	1 098	1 046
Ouvriers	1 368	1 394	1 424
<b>TOTAL</b>	<b>4 316</b>	<b>4 604</b>	<b>4 713</b>

##### Total \*

(en euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	7 611	7 951	8 120
AM&Techn	3 001	3 174	3 210
Employés	1 009	1 060	1 016
Ouvriers	1 817	1 384	1 338
<b>TOTAL</b>	<b>5 968</b>	<b>6 461</b>	<b>6 576</b>

\* Les montants ci-dessus représentent les valeurs moyennes brutes d'un bulletin de paye, 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 pour les employés et les ouvriers.

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

(en euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	4 894	5 200	5 375
AM&Techn	1 947	2 095	2 144
Employés	655	700	678
Ouvriers	1 179	913	894
<b>TOTAL</b>	<b>3 874</b>	<b>4 245</b>	<b>4 366</b>

## 2.2. Hiérarchie des rémunérations

### 2.2.1 MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
Sommes dues au titre de l'année	10 803	10 563	10 491
Sommes versées au cours de l'année	11 313	10 415	10 196

### 2.2.2 RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DE RÉMUNÉRATIONS DES INGÉNIEURS ET CADRES, Y COMPRIS CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS, ET LA MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS DES AM&TECHN

	2011	2012	2013
	2,54	2,51	2,53

## 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)	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 121 et 122)	6 086	2 108	1 912

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

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
	1 414	1 614	1 626

## 2.4. Charges salariales globales

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

	2011	2012	2013
	74,94 %	68,76 %	77,39 %

## 2.5. Participation financière

### 2.5.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013 *
Participation légale	3 683	3 351	3 298
Intéressement d'unité de travail	3 867	3 949	4 384
<b>TOTAL</b>	<b>7 551</b>	<b>7 300</b>	<b>7 682</b>

\* 2013 : estimations provisoires.

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
Prime de partage des profits versée	352	373	377
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	1 167	844	ND

### 2.5.2 MONTANT MOYEN DE LA PARTICIPATION PAR SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE HORS ABONDEMENT ET INTÉRESSEMENT D'UNITÉ DE TRAVAIL

(en euros)	2011	2012	2013
Ing&Cadres	3 599	2 884	2 838
AM&Techn	2 715	2 043	2 011
Employés	1 629	1 551	1 527
Ouvriers	2 261	1 550	1 526
<b>TOTAL</b>	<b>3 022</b>	<b>2 668</b>	<b>2 626</b>

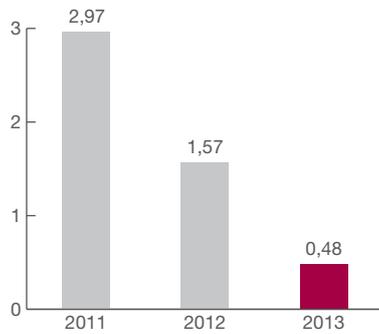
### 2.5.3 PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (PARTICIPATION AUX RÉSULTATS, INTÉRESSEMENT, ACTIONNARIAT...)

	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,6 %</b>

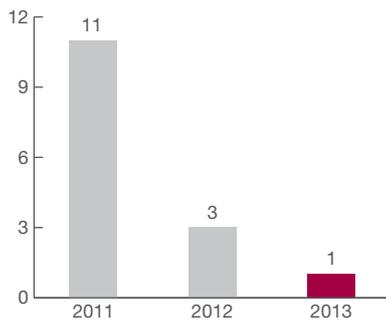
<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

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

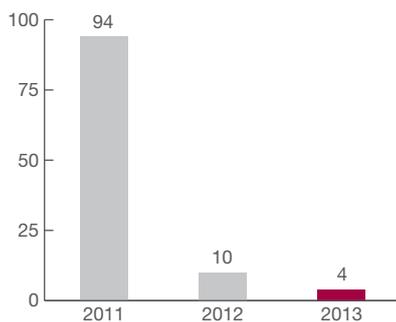
#### Taux de fréquence (en %)



#### Nombre d'accidents du travail



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



<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

### 3.1. Accidents de travail et de trajet

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	4	3	0
AM&Techn	5	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	19	10	0
AM&Techn	44	0	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	31	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	1	3	6
AM&Techn	9	0	4
Employés	1	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>10</b>

#### 3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
De travail	0	0	1 *
De trajet	0	0	0

\* Contestation en cours sur la nature de l'accident de travail.

### 3.2. Maladies professionnelles

#### 3.2.1 NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES DÉCLARÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 3.3. Dépenses en matière de sécurité

### 3.3.1 SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>6 537</b>	<b>710</b>	<b>633</b>

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

#### 4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>19 951</b>	<b>1 636</b>	<b>1 000</b>

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

##### Entre 20 heures et 30 heures

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	21	20	18
AM&Techn	17	21	22
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>40</b>

##### < 20 heures et > 30 heures

	2011	2012	2013
Ing&Cadres	21	21	19
AM&Techn	18	16	15
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>34</b>

## 4.2. Organisation et contenu du travail

### 4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

#### Équipes fixes

	2011	2012	2013
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

#### Équipes alternantes

	2011	2012	2013
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

	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>2 131</b>	<b>522</b>	<b>250</b>

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

## 5. FORMATION

### 5.1. Formation professionnelle continue

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>3,53 %</b>	<b>2,24 %</b>	<b>2,42 %</b>

#### 5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES \*

##### Hommes

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	848	321	389
AM&Techn	704	80	75
Employés	12	1	0
Ouvriers	194	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>1 758</b>	<b>406</b>	<b>466</b>

##### Femmes

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	382	208	214
AM&Techn	304	120	114
Employés	7	1	0
Ouvriers	3	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>696</b>	<b>330</b>	<b>329</b>

##### Total

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	1 230	529	603
AM&Techn	1 008	200	189
Employés	19	2	0
Ouvriers	197	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>2 454</b>	<b>736</b>	<b>795</b>

\* Définition d'un stagiaire : personne ayant suivi un ou plusieurs stages au cours de l'exercice.

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
Ing&Cadres	37 079	16 723	17 781
AM&Techn	25 228	6 153	5 181
Employés	245	31	0
Ouvriers	3 115	140	56
<b>TOTAL</b>	<b>65 667</b>	<b>23 047</b>	<b>23 018</b>

### 5.2. Congés formation

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

	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 6.1. Représentants du personnel

#### 6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

	2011	2012	2013
Nombre de représentants	13	13	13

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

	2011	2012	2013
	17	16	20

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

##### Accords signés dans l'entreprise

	2011	2012	2013
	6	6	7

##### Accords signés au cours de l'année

	2011	2012	2013
U.I.C.	6	8	5
U.I.M.M.	1	1	2
Textes nationaux et interprofessionnels	19	11	14

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

## 6.2. Information et communication

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

Deux représentants du CCE sont invités au Conseil d'Administration de L'Air Liquide S.A. Les échanges dans le cadre des travaux du CCE et des Comités d'établissements ainsi que les réunions de négociation avec les partenaires sociaux sont les principales modalités de concertation au sein de l'entreprise auxquels s'ajoutent les CHSCT. Les instances représentatives du personnel ont été très largement sollicitées dans le cadre d'un projet d'organisation européenne de la production et de la distribution du CO<sub>2</sub> et d'un projet de filialisation des activités informatiques. Enfin, au-delà des thèmes habituels de négociation (salaires, abondement, intéressement, prime de partage des profits), un troisième accord sur l'emploi des personnes en situation de Handicap, un accord de GPEC, un accord sur le contrat de génération et un avenant au Plan d'Épargne Groupe pour accompagner la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés, ont été signés en 2013.

## 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)	2011	2012	2013
Logement	2 786	1 874	1 636
Transport	57	93	93
Restauration (tickets restaurant)	0	23	4
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	763	432	387
<b>TOTAL</b>	<b>3 605</b>	<b>2 422</b>	<b>2 120</b>

#### 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)	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>2 614</b>	<b>2 316</b>	<b>2 307</b>

## 7.2. Autres charges sociales

#### 7.2.1 COÛT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES (MALADIES, DÉCÈS)

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>65</b>

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

(en milliers d'euros)	2011	2012	2013 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>19 966 *</b>	<b>12 595 *</b>	<b>12 307 *</b>

\* N'ont été retenues ici que les charges nettes de L'Air Liquide S.A., au sens du règlement du régime supplémentaire à prestations définies (ACAL/Gr).

Les dépenses entre les sociétés du Groupe participant au régime supplémentaire de retraite sont réparties en proportion de la masse salariale.

Certains de ces chiffres sont déjà compris dans le montant des charges obligatoires et propres à l'entreprise figurant aux indicateurs 2.1.1 et 2.1.3.

<sup>(1)</sup> 2011 = non comparable à 2012 et 2013

## > ÉCLATEMENT DE LA RUBRIQUE AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS DANS LA RUBRIQUE 1.1.

### 1.1. Effectifs

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

	A.M.	Techn.	Total
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>255</b>	<b>281</b>

#### 1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>234</b>	<b>251</b>

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

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	14	92	106
Femmes	12	163	175

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

##### < 25 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	3	1	4
Femmes	1	5	6

##### 25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	6	7
Femmes	1	10	11

##### 31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	18	19
Femmes	2	36	38

##### 40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	5	28	33
Femmes	4	64	68

##### > 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	4	39	43
Femmes	4	48	52

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

##### < 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	6	25	31
Femmes	5	56	61

##### 10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	12	14
Femmes	4	33	37

##### 15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	18	19
Femmes	0	12	12

##### 20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	12	13
Femmes	0	19	19

##### 25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	3	4
Femmes	0	8	8

> 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	3	22	25
Femmes	3	35	38

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

	A.M.	Techn.	Total
Français	25	250	275
Étrangers	1	5	6

> INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

1.1. Effectifs

1.1.3 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PAR SEXE AU 31 DÉCEMBRE

	Hors alternance	Formation alternance	2013
Hommes	8	31	39
Femmes	12	21	33
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>52</b>	<b>72</b>

		2013
<i>Employés/Ouvriers</i>	Hommes	2
	Femmes	1
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>

		2013
<i>Ensemble</i>	Hommes	4
	Femmes	3
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>

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

51 à 55 ans

	2013
Hommes	101
Femmes	65
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>

56 à 60 ans

	2013
Hommes	84
Femmes	30
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>

> 60 ans

	2013
Hommes	34
Femmes	3
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

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

		2013
<i>AM&amp;Techn</i>	Hommes	2
	Femmes	2
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>

1.6. Absentéisme

Nombre de journées d'absence pour maternité

	2013
Nombre de jours	2 208
Taux d'absentéisme	0,65 %

Nombre de journées d'absence pour accidents de trajet

	2013
Nombre de jours	94
Taux d'absentéisme	0,03 %

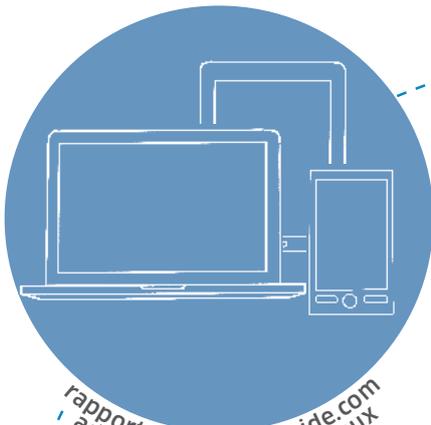
Nombre de journées d'absence pour maladie

	2013
Nombre de jours	4 793
Taux d'absentéisme	1,41 %

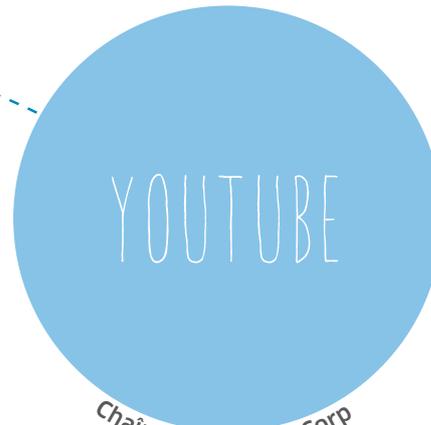
Nombre de journées d'absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale (non pris en compte en 161)

	2013
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>

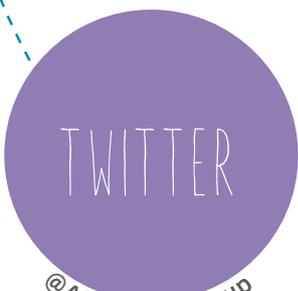




[rapportannuel.airliquide.com](http://rapportannuel.airliquide.com)  
adapté à tous les terminaux



Chaîne Air Liquide Corp  
« Connecte »



@AirLiquideGroup



[linkedin.com/company/airliquide](https://www.linkedin.com/company/airliquide)



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