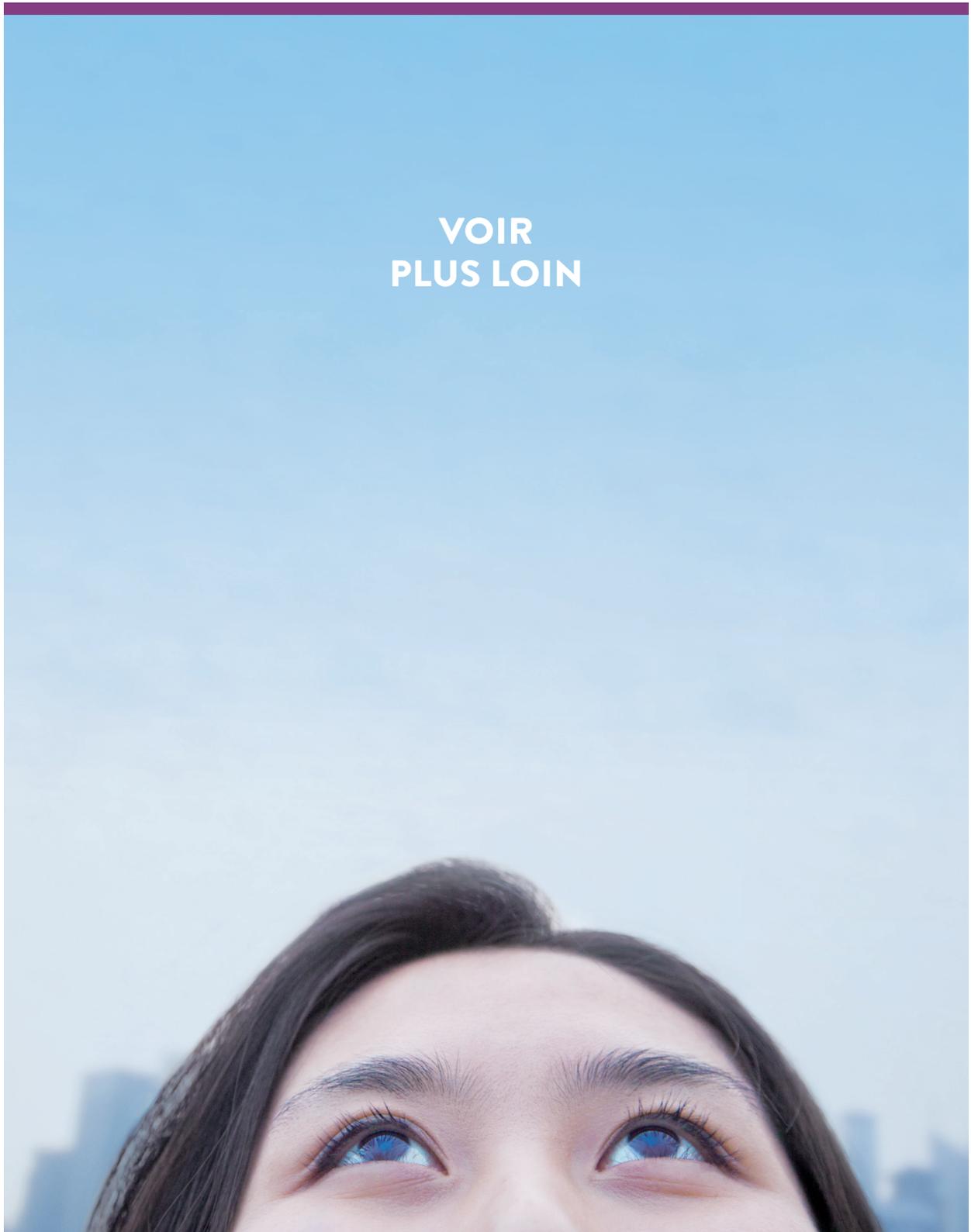


2015

BILAN SOCIAL

L'Air Liquide S.A. Direction des Relations et du Développement social

**VOIR
PLUS LOIN**



1	Bilan social 2015	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	2
	7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés	3
	8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs	3
	9. Œuvres sociales	3
2	Chiffres clés	4
3	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	18
	7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	19
4	Annexes	20
	Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1. des principaux indicateurs	20
	Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	21

Avertissement



La société L'Air Liquide S.A. représente à fin 2015 un peu moins de 9,5% des effectifs du groupe Air Liquide en France.



BILAN SOCIAL 2015



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 **1 108 salariés** au 31 décembre 2015, en hausse sur l'année de **0,9%** (+ 10 salariés). L'effectif était de 1 098 personnes au 31 décembre 2014. La baisse observée entre 2014 et 2013 s'explique en grande partie par la création de la société Air Liquide IT au 1^{er} janvier 2014 et le transfert de 124 salariés de L'Air Liquide S.A. vers cette nouvelle structure.

Dans le même temps, **54 embauches en CDI** ont été réalisées en 2015 et **95 en CDD** dont **41 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 **74,0%** de l'effectif (contre 72,3% en 2014). La proportion des femmes se maintient (44,5% en 2015 *versus* 45,1% en 2014 et 41,1% en 2013) et celles-ci sont majoritairement ingénieurs et cadres (63,1% *versus* 60,4% en 2014).

La mobilité interne au Groupe est restée de très loin le premier motif de départ et d'accueil de la Société (**73 départs de la Société pour mobilité** vers d'autres sociétés du Groupe et **74 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe est resté faible avec **18 démissions**, soit **1,6%** de l'effectif, quatre licenciements, 11 ruptures conventionnelles et 18 départs à la retraite.

2. SÉCURITÉ

En 2015, on comptabilise un **accident avec arrêt** du personnel de L'Air Liquide S.A., soit un niveau inchangé par rapport à 2014. Le **taux de fréquence reste stable** (0,60 *versus* 0,61 en 2014). La durée de l'arrêt a été très légèrement plus courte (20 jours *versus* 25 en 2014). On soulignera une nouvelle fois la **nette diminution des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (un accident de trajet *versus* quatre en 2014).

En 2015, L'Air Liquide S.A. a dépensé **759 milliers d'euros en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail**. La forte augmentation observée en 2014 était liée à d'importants travaux d'aménagement au centre de recherche Paris-Saclay.

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

Le personnel volontaire à **temps partiel** représente **6,1%** des effectifs.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence tous motifs confondus (maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie) est en légère diminution. L'**absentéisme** au seul motif de la **maladie et accident de trajet** représente 4 228 jours soit un taux de **1,59%**. Ce dernier taux est respectivement de 1,34% pour les ingénieurs et cadres et 2,13% pour les non-cadres. La définition du taux a été mise à jour en cohérence avec celle établie dans le document de référence du Groupe.

4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

4.1. Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

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

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

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

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu une évolution moyenne de 1,6% en 2015 ;

2. de mesures complémentaires qui constituent la rémunération globale et proviennent soit d'accords négociés, soit de mesures unilatérales. Elles se présentent sous la forme :

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

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinéRÉM* », 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 2014 versés en 2015 se sont élevés à 6 075 milliers d'euros, soit une baisse de 12,6% par rapport à l'année précédente, mais un effectif permanent en baisse de 13,7%. À cela s'est ajouté le versement exceptionnel d'un supplément d'intéressement en novembre 2015.

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 800 euros en 2015.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent 44,5% de l'effectif de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2015, en baisse de 0,6 point. Près de deux tiers d'entre elles (63,1%) sont ingénieurs et cadres. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque 47% d'entre elles ont moins de 40 ans contre 38% 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. Cette proportion dans les embauches ingénieurs et cadres est de 41,7% en 2015. Le second accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé unanimement en début d'année 2015, renforçant les actions engagées depuis de nombreuses années.

Une restitution annuelle détaillée par genre de l'application du plan d'augmentation et de promotion est présentée aux représentants du personnel. Les grilles de rémunération des hommes et des femmes par coefficient sont accessibles à tous les collaborateurs sur le site intranet de la DRH. De même, le bilan annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, 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 2015 :

- 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 à travers un programme de formation dédié et transverse ;
- former les tuteurs pour faciliter le transfert des savoirs aux alternants et aux salariés occupant de nouvelles fonctions ;
- développer la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) pour accroître notamment l'efficacité et l'individualisation des formations ;
- développer la sensibilité sur les concepts clés liés à l'éthique en situation professionnelle ;
- déployer les nouveaux outils Ressources Humaines « My Talent » pour accompagner le parcours et le développement professionnel au sein de l'entreprise : mobilité interne, intégration, formation, entretien d'évaluation et évolution professionnelle.

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 a procédé à une refonte complète du dispositif de formation professionnelle. Sur les trois dernières années, les dépenses engagées par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, en prenant seulement en compte les coûts pédagogiques, ceux de déplacement et d'hébergement, ont régulièrement progressé. Elles ont représenté **1,45% de la masse salariale** pour une moyenne de **3,2 jours de formation par salarié** en 2015.

7. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

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

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. Depuis, la signature de trois accords d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées et le contexte actuel de réunions de négociation entre la Direction et les partenaires sociaux d'un quatrième accord soulignent cet engagement. L'accord a été signé début 2016.

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 Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées » afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur cette thématique. À fin 2015, on compte **20 salariés reconnus travailleurs handicapés**.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Les relations professionnelles demeurent actives au sein de la Société. **Six accords** ont été signés au cours de l'année 2015 dont notamment ceux concernant le versement d'un **supplément d'intéressement**, **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et enfin le **télétravail à domicile** au sein de L'Air Liquide S.A.

D'autres accords et tout particulièrement celui sur la refonte **du dispositif obligatoire de remboursement des frais de santé** ont fait l'objet de discussions et de négociations associant les représentants du personnel de l'entreprise.

9. ŒUVRES SOCIALES

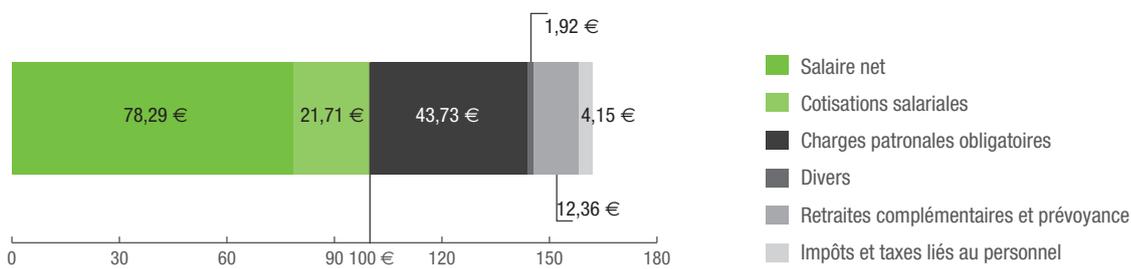
La Société verse **2,2%** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement.



CHIFFRES CLÉS

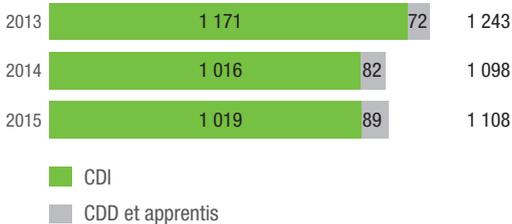
Répartition des charges de personnel pour 100 € brut en 2015

Données au 31 décembre



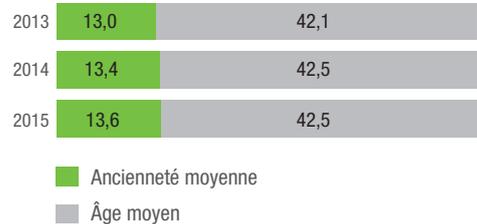
Évolution de l'effectif

Données au 31 décembre



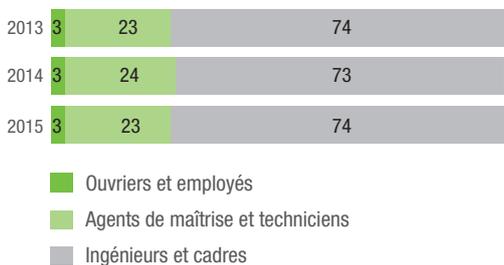
Ancienneté Groupe et âge moyen

Données au 31 décembre



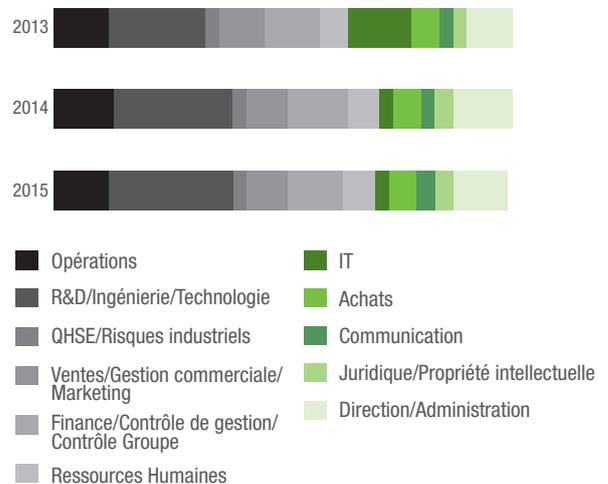
Effectifs par catégorie professionnelle

Données au 31 décembre (en %)

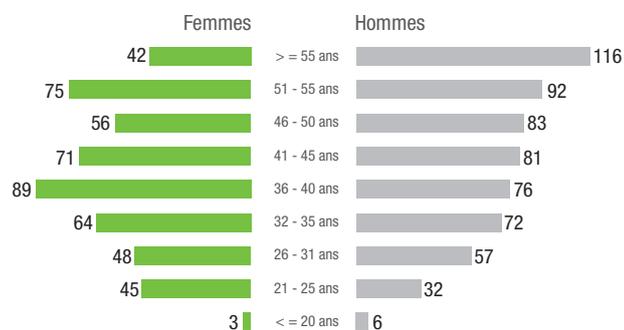


Effectifs par secteur d'activité

Données au 31 décembre (en %)

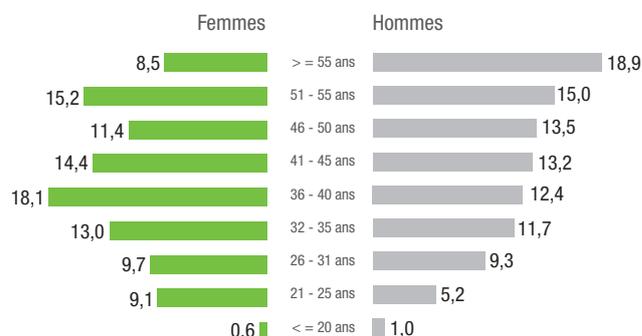


Pyramide des âges par genre (en nombre)

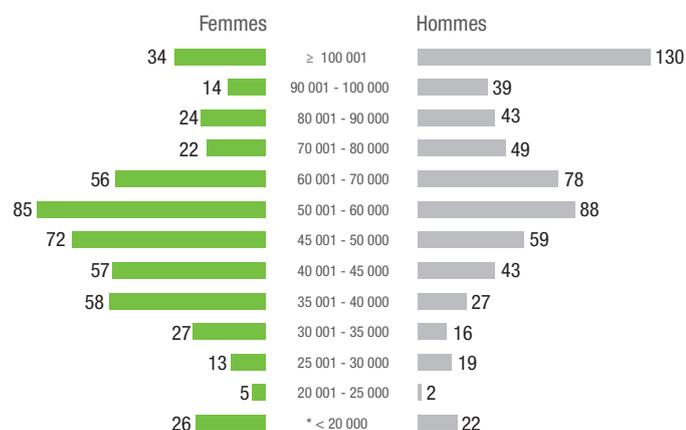


L'âge considéré est celui au 31 décembre 2015

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



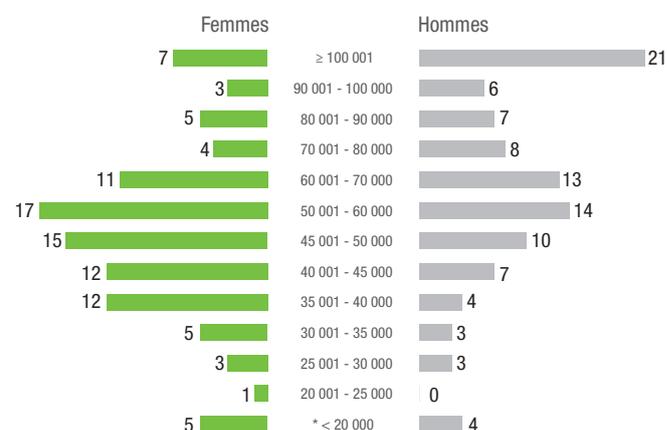
Pyramide des salaires par genre (en euros)



* Contrats de formation en alternance

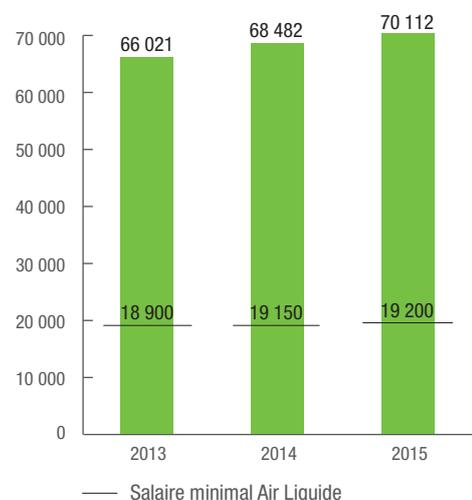
Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2015.

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



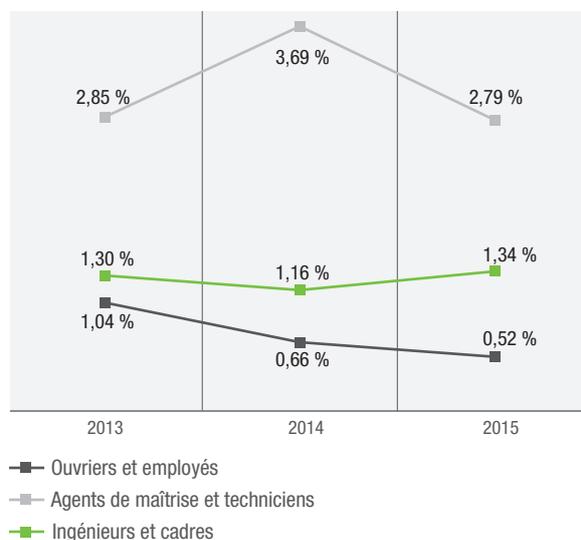
* Contrats de formation en alternance

Évolution du salaire moyen annuel (en euros)



Le salaire moyen annuel est égal à la moyenne des salaires de base annuels, en vigueur au 31 décembre, des salariés en contrat à durée indéterminée à l'exclusion des membres du Comité Exécutif.

Évolution de l'absentéisme pour maladie (en %)



La définition du taux a été mise à jour. Il correspond au nombre de jours d'absence pour maladie, y compris pour maladie professionnelle le cas échéant, ramené au nombre théorique de jours de présence (jours calendaires hors week-ends et congés légaux pris).



ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

1. EMPLOI

1.1. Effectifs

L'effectif, sauf précision, comprend l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au 31 décembre de l'année considérée. Chaque personne est comptée pour une unité quel que soit son temps de travail.

1.1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	921	794	820
AM&Techn	281	268	260
Employés	13	7	4
Ouvriers	28	29	24
TOTAL	1 243	1 098 ⁽¹⁾	1 108

(1) Création de la société Air Liquide IT au 1^{er} janvier 2014.

1.1.2 EFFECTIF PERMANENT

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	795	670	680
AM&Techn	242	225	212
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	2	2
TOTAL	1 039	897	894

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

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

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	16	22	28
AM&Techn	4	1	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	20	23	31

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

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	13	25	32
Employés	13	7	4
Ouvriers	26	27	22
TOTAL	52	59	58

1.1.4 EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	943	793	811
AM&Techn	286	264	265
Employés	13	12	7
Ouvriers	22	28	25
TOTAL	1 264	1 097	1 108

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

1.1.5 RÉPARTITION PAR GENRE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2013	2014	2015
Ing&Cadres	600	495	509
AM&Techn	106	92	92
Employés	6	3	2
Ouvriers	20	13	12
TOTAL	732	603	615

Femmes	2013	2014	2015
Ing&Cadres	321	299	311
AM&Techn	175	176	168
Employés	7	4	2
Ouvriers	8	16	12
TOTAL	511	495	493

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

Ingénieurs et cadres

< 25 ans	2013	2014	2015
Hommes	5	7	4
Femmes	6	6	9
TOTAL	11	13	13

25 à 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	61	54	58
Femmes	55	50	48
TOTAL	116	104	106

31 à 39 ans	2013	2014	2015
Hommes	145	109	121
Femmes	118	113	103
TOTAL	263	222	224

40 à 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	213	155	153
Femmes	97	77	91
TOTAL	310	232	244

> 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	176	170	173
Femmes	45	53	60
TOTAL	221	223	233

Agents de maîtrise et techniciens

< 25 ans	2013	2014	2015
Hommes	4	7	11
Femmes	6	9	16
TOTAL	10	16	27

25 à 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	7	4	9
Femmes	11	10	10
TOTAL	18	14	19

31 à 39 ans	2013	2014	2015
Hommes	19	21	15
Femmes	38	41	32
TOTAL	57	62	47

40 à 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	33	22	22
Femmes	68	61	54
TOTAL	101	83	76

> 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	43	38	35
Femmes	52	55	56
TOTAL	95	93	91

Employés

< 25 ans	2013	2014	2015
Hommes	5	3	1
Femmes	7	3	2
TOTAL	12	6	3

25 à 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	1	0	1
Femmes	0	1	0
TOTAL	1	1	1

31 à 39 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

40 à 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

> 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Ouvriers

< 25 ans	2013	2014	2015
Hommes	17	9	7
Femmes	6	13	8
TOTAL	23	22	15

25 à 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	2	3	4
Femmes	1	2	3
TOTAL	3	5	7

31 à 39 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

40 à 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	1	1	1
Femmes	0	0	0
TOTAL	1	1	1

> 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
TOTAL	1	1	1

Ensemble

< 25 ans	2013	2014	2015
Hommes	31	26	23
Femmes	25	31	35
TOTAL	56	57	58

25 à 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	71	61	72
Femmes	67	63	61
TOTAL	138	124	133

31 à 39 ans	2013	2014	2015
Hommes	164	130	136
Femmes	156	154	135
TOTAL	320	284	271

40 à 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	247	178	176
Femmes	165	138	145
TOTAL	412	316	321

> 50 ans	2013	2014	2015
Hommes	219	208	208
Femmes	98	109	117
TOTAL	317	317	325

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

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

Ingénieurs et cadres

< 10 ans	2013	2014	2015
Hommes	245	184	193
Femmes	196	184	176
TOTAL	441	368	369

10 à 14 ans	2013	2014	2015
Hommes	81	66	74
Femmes	59	47	53
TOTAL	140	113	127

15 à 19 ans	2013	2014	2015
Hommes	87	77	57
Femmes	31	31	36
TOTAL	118	108	93

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

20 à 24 ans	2013	2014	2015
Hommes	73	59	58
Femmes	17	13	18
TOTAL	90	72	76

25 à 29 ans	2013	2014	2015
Hommes	47	42	62
Femmes	7	10	13
TOTAL	54	52	75

≥ 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	67	67	65
Femmes	11	14	15
TOTAL	78	81	80

Agents de maîtrise et techniciens

< 10 ans	2013	2014	2015
Hommes	31	30	36
Femmes	61	70	66
TOTAL	92	100	102

10 à 14 ans	2013	2014	2015
Hommes	14	12	10
Femmes	37	33	30
TOTAL	51	45	40

15 à 19 ans	2013	2014	2015
Hommes	19	16	13
Femmes	12	15	17
TOTAL	31	31	30

20 à 24 ans	2013	2014	2015
Hommes	13	7	10
Femmes	19	13	13
TOTAL	32	20	23

25 à 29 ans	2013	2014	2015
Hommes	4	4	5
Femmes	8	8	10
TOTAL	12	12	15

≥ 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	25	23	18
Femmes	38	37	32
TOTAL	63	60	50

Employés

< 10 ans	2013	2014	2015
Hommes	6	3	2
Femmes	7	4	2
TOTAL	13	7	4

10 à 14 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

15 à 19 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

20 à 24 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

25 à 29 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

≥ 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

Ouvriers

< 10 ans	2013	2014	2015
Hommes	19	12	11
Femmes	7	15	11
TOTAL	26	27	22

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

10 à 14 ans	2013	2014	2015
Hommes	1	1	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	1	1	0

15 à 19 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	1
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	1

20 à 24 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

25 à 29 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
TOTAL	0	0	0

≥ 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
TOTAL	1	1	1

Ensemble

< 10 ans	2013	2014	2015
Hommes	301	229	242
Femmes	271	273	255
TOTAL	572	502	497

10 à 14 ans	2013	2014	2015
Hommes	96	79	84
Femmes	96	80	83
TOTAL	192	159	167

15 à 19 ans	2013	2014	2015
Hommes	106	93	71
Femmes	43	46	53
TOTAL	149	139	124

20 à 24 ans	2013	2014	2015
Hommes	86	66	68
Femmes	36	26	31
TOTAL	122	92	99

25 à 29 ans	2013	2014	2015
Hommes	51	46	67
Femmes	15	18	23
TOTAL	66	64	90

≥ 30 ans	2013	2014	2015
Hommes	92	90	83
Femmes	50	52	48
TOTAL	142	142	131

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

Français

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	790	678	707
AM&Techn	275	262	255
Employés	12	6	4
Ouvriers	24	27	21
TOTAL	1 101	973	987

Étrangers

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	131	116	113
AM&Techn	6	6	5
Employés	1	1	0
Ouvriers	4	2	3
TOTAL	142	125	121

1.1.9 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA QUALIFICATION

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	921	794	820
AM&Techn	281	268	260
Employés qualifiés	0	2	0
Employés non qualifiés	13	5	4
Ouvriers qualifiés	2	2	2
Ouvriers non qualifiés	26	27	22
TOTAL	1 243	1 098	1 108

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

1.1.10 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	7	10	14
AM&Techn	18	4	5
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	1	1
TOTAL	26	15	20

Sont considérés comme travailleurs handicapés les salariés bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les salariés titulaires d'une carte ou pension d'invalidité réduisant d'au moins deux tiers leur capacité de travail, les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% (liste non-exhaustive).

1.1.11 NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ET DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ACCUEILLIS

La société L'Air Liquide S.A. a 21 salariés détachés au sein de filiales du Groupe en France et n'accueille aucun salarié détaché au sens de l'article L. 2323-70 du Code du travail.

1.2. Travailleurs extérieurs

1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2013	2014	2015
TOTAL	28	24	23

La conversion en équivalent temps plein est réalisée en divisant le nombre total de jours travaillés par le nombre de jours calendaires hors week-ends et jours fériés de l'année.

1.2.2 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL (jours)

	2013	2014	2015
TOTAL	71	68	72

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

1.3. Entrées au cours de l'année considérée

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

1.3.1 NOMBRE D'EMBAUCHES

Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	43	47	48
AM&Techn	6	9	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	49	56	54

Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	13	21	38
AM&Techn	15	24	34
Employés	17	20	15
Ouvriers	22	19	8
TOTAL	67	84	95

Nombre de mutations en provenance de filiales

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	75	59	67
AM&Techn	16	8	7
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	91	67	74

Total des entrées

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	131	127	153
AM&Techn	37	41	47
Employés	17	20	15
Ouvriers	22	19	8
TOTAL	207	207	223

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

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

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	10	14	20
AM&Techn	10	16	28
Employés	15	19	15
Ouvriers	19	18	7
TOTAL	54	67	70

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	4	9	4
AM&Techn	2	1	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	6	10	6

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	6	5	16
AM&Techn	8	15	26
Employés	15	19	15
Ouvriers	19	18	7
TOTAL	48	57	64

1.4. Départs

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

1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	169	257	131
AM&Techn	47	51	51
Employés	16	26	18
Ouvriers	14	18	13
TOTAL	246	352	213

Nombre de mutations vers filiales

	2013	2014	2015
AL IT (sorties CDI)		124	
AL IT (sorties CDD)			
Mutations	128	101	73
TOTAL	128	225	73

1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	9	5	8
AM&Techn	7	2	10
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	16	7	18

1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	18	22	17
AM&Techn	4	0	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	22	22	18

Nombre de ruptures conventionnelles

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	7	2	7
AM&Techn	1	5	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	8	7	11

1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS Y COMPRIS CEUX POUR INAPTITUDE

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	7	7	2
AM&Techn	1	4	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	8	11	4

Dont licenciements pour cause économique

	2013	2014	2015
TOTAL	0	0	0

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

1.5. Chômage

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

	2013	2014	2015
TOTAL	0	0	0

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

	2013	2014	2015
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

1.6. Absentéisme

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

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	7 063	5 579	5 763
AM&Techn	2 640	3 239	2 799
Employés	295	374	164
Ouvriers	158	118	31
TOTAL	10 156	9 310	8 756

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. Montant des frais de personnel

2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

La masse salariale comprend l'ensemble des rémunérations brutes (salaires et primes) perçues par le personnel de l'entreprise (salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et stagiaires) et exclut les cotisations patronales.

Hommes

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	69 752	59 107	59 995
AM&Techn	4 280	3 586	3 666
Employés	422	475	528
Ouvriers	256	285	201
TOTAL	74 710	63 452	64 389

Femmes

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	22 954	22 573	23 476
AM&Techn	6 660	6 595	6 666
Employés	445	433	465
Ouvriers	107	173	222
TOTAL	30 166	29 774	30 829

Total

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	92 707	81 680	83 471
AM&Techn	10 940	10 181	10 332
Employés	866	908	993
Ouvriers	363	458	423
TOTAL	104 876	93 227	95 219

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

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	74 635	65 498	64 770

Les charges annuelles comprennent principalement les charges patronales obligatoires, les pensions de retraite, la prévoyance, les impôts et taxes liés au personnel, la formation, les œuvres sociales ainsi que les provisions pour congés payés.

2.1.1 TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	179 511	158 725	159 989

2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE

Les montants ci-dessous représentent les valeurs moyennes brutes d'un bulletin de paye, sur la base d'un bulletin de paie par mois de présence, quel que soit le temps de travail des intéressés. Entrent dans ce calcul les rémunérations des personnes à temps partiel, et notamment de celles en contrat de fin de carrière, ainsi que les salaires des jeunes sous contrat de formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation). Ceci affecte significativement les données Employés et Ouvriers.

Hommes

(en euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	9 167	9 722	9 733
AM&Techn	3 285	3 245	3 293
Employés	1 059	1 130	1 088
Ouvriers	1 339	1 276	1 373
TOTAL	7 863	8 106	8 142

Femmes

(en euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	6 068	6 431	6 543
AM&Techn	3 168	3 236	3 225
Employés	1 098	1 091	1 118
Ouvriers	1 463	1 481	1 357
TOTAL	4 741	4 912	4 945

Total

(en euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	8 138	8 517	8 559
AM&Techn	3 213	3 239	3 249
Employés	1 079	1 111	1 102
Ouvriers	1 373	1 347	1 365
TOTAL	6 611	6 712	6 733

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

(en euros)	2013	2014	2015
Ing&Cadres	5 387	5 689	5 709
AM&Techn	2 146	2 180	2 187
Employés	721	748	742
Ouvriers	917	906	918
TOTAL	4 390	4 517	4 531

Les charges sont estimées en multipliant la rémunération mensuelle moyenne par un taux moyen par catégorie socio-professionnelle. Ce taux intègre majoritairement l'ensemble des cotisations patronales obligatoires, ainsi que celles relevant du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (régime externe de capitalisation) et le financement des retraites versées aux anciens salariés bénéficiant d'un régime à prestations définies.

2.2. Hiérarchie des rémunérations

2.2.1 MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
Sommes dues au titre de l'année	10 491	9 626	10 295
Sommes versées au cours de l'année	10 196	9 695	9 818

2.2.2 RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS DES INGÉNIEURS ET CADRES, Y COMPRIS CADRES SUPÉRIEURS ET DIRIGEANTS, ET LA MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS

	2013	2014	2015
TOTAL	2,53	2,63	2,63

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)	2013	2014	2015
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 121 et 122)	1 912	1 727	2 008

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

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	1 626	1 529	1 155

2.4. Charges salariales globales

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

	2013	2014	2015
	77,39 %	95,28 %	90,74 %

2.5. Participation financière

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

(en milliers d'euros)	2013 versé en 2014	2014 versé en 2015	2015 versé en 2016 *
Participation	3 093	2 646	2 242
Intéressement	3 857	3 430	3 578
TOTAL	6 950	6 075	5 736

* 2015 : estimations provisoires.

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
Prime de partage des profits versée	377	369	
Supplément d'intéressement versé			360
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	788	791	ND*

* ND : non disponible.

Lorsque la mention "versé(e)" n'est pas précisée, les années considérées sont les années d'exercice et les versements interviennent l'année suivante.

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

	2013	2014	2015 *
Ing&Cadres	2 724	2 722	2 253
AM&Techn	1 923	1 888	1 672
Employés	1 385	1 413	1 365
Ouvriers	1 435	1 433	1 319
TOTAL	2 516	2 485	2 093

* 2015 : estimations provisoires.

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

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

	2013	2014	2015
TOTAL	1,6 %	1,5 %	1,5 %

3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

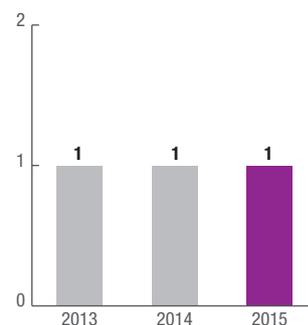
Taux de fréquence

(en %)

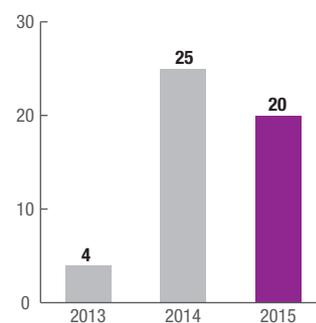


Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.

Nombre d'accidents du travail



Nombre de journées perdues pour accident du travail



3.1. Accidents de travail et de trajet

3.1.1 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	0	1	1
AM&Techn	1	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	1	1	1

3.1.2 NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	0	25	20
AM&Techn	4	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	4	25	20

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

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	6	4	1
AM&Techn	4	1	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	10	5	1

3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2013	2014	2015
De travail	1	0	0
De trajet	0	0	0

3.2. Maladies professionnelles

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

	2013	2014	2015
TOTAL	0	0	0

3.3. Dépenses en matière de sécurité

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

3.3.1 SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	633	635	707

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. Durée et aménagement du temps de travail

4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2013	2014	2015
TOTAL	35	35	35

4.1.1 BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2013	2014	2015
TOTAL	1 000	1 450	1 809

4.1.2 NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

Jusqu'à 30 heures

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	21	20	17
AM&Techn	23	21	20
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	44	41	37

Au-delà de 30 heures

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	16	15	13
AM&Techn	14	16	18
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	30	31	31

4.2. Organisation et contenu du travail

4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

Équipes fixes

	2013	2014	2015
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

Équipes alternantes

	2013	2014	2015
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

	2013	2014	2015
TOTAL	0	0	0

4.3. Dépenses d'amélioration des conditions de travail

(investissement et exploitation)

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

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
	250	903	52

5. FORMATION

5.1. Formation professionnelle continue

5.1.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

	2013 proforma	2014 proforma	2015
TOTAL	1,08 %	1,18 %	1,45 %

Les dépenses de formation prises en compte sont composées des coûts pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement.

5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES

Un stagiaire est une personne ayant suivi un ou plusieurs stages au cours de l'exercice.

Hommes

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	389	355	444
AM&Techn	75	75	77
Employés	-	1	0
Ouvriers	2	1	1
TOTAL	466	432	522

Femmes

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	214	227	382
AM&Techn	114	138	154
Employés	0	2	0
Ouvriers	1	4	0
TOTAL	329	371	536

Total

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	603	582	826
AM&Techn	189	213	231
Employés	0	3	0
Ouvriers	3	5	1
TOTAL	795	803	1 058

5.1.3 NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2013	2014	2015
Ing&Cadres	17 781	15 705	18 873
AM&Techn	5 181	6 208	6 266
Employés	0	7	0
Ouvriers	56	42	21
TOTAL	23 018	21 961	25 160

5.2. Congés formation

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

	2013	2014	2015
TOTAL	0	0	0

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. Représentants du personnel

6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

	2013	2014	2015
Nombre de représentants	13	13	12

6.1.2 NOMBRE DE RÉUNIONS DU CCE ET DE SES COMMISSIONS

	2013	2014	2015
	20	15	16

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

Accords signés dans l'entreprise

	2013	2014	2015
	7	7	6

Accords signés au cours de l'année

	2013	2014	2015
U.I.C.	5	5	4
U.I.M.M.	2	4	1
Textes nationaux et interprofessionnels	14	15	26

6.2. Information et communication

6.2.1 STRUCTURE DE CONCERTATION EXISTANT DANS L'ENTREPRISE

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

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)	2013	2014	2015
Logement	1 636	912	935
Transport	93	93	78
Restauration (tickets restaurant)	4	19	24
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	387	282	273
TOTAL	2 120	1 306	1 310

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

7.1.2 BUDGET CONSOLIDÉ DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE DONT, LE CAS ÉCHÉANT, BUDGET DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	2 307	2 051	2 095

7.2. Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	65	67	73

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

(en milliers d'euros)	2013	2014	2015
TOTAL	12 307	10 896	10 873

Sont retenues ici les charges nettes de L'Air Liquide S.A., au sens du règlement du régime supplémentaire à prestations définies (ACAL/GR). Les dépenses entre les sociétés du Groupe participant au régime supplémentaire de retraite sont réparties en proportion de la masse salariale.

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



ANNEXES

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

1.1. Effectifs

1.1.1 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE

	A.M.	Techn.	Total
TOTAL	33	227	260

1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
TOTAL	15	197	212

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

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	15	77	92
Femmes	18	150	168

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

< 25 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	4	7	11
Femmes	6	10	16

25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	4	5	9
Femmes	3	7	10

31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	14	15
Femmes	2	30	32

40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	21	22
Femmes	4	50	54

> 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	5	30	35
Femmes	3	53	56

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

< 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	8	28	36
Femmes	13	53	66

10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	8	10
Femmes	2	28	30

15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	11	13
Femmes	1	16	17

20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	9	10
Femmes	0	13	13

25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	4	5
Femmes	0	10	10

> 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	1	17	18
Femmes	2	30	32

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

	A.M.	Techn.	Total
Français	31	224	255
Étrangers	2	3	5

INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

1.1. Effectifs

1.1.3 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	2015	Hors alternance	Formation alternance
Hommes	42	15	27
Femmes	47	16	31
TOTAL	89	31	58

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

51 à 55 ans

	2015
Hommes	92
Femmes	75
TOTAL	167

56 à 60 ans

	2015
Hommes	83
Femmes	37
TOTAL	120

> 60 ans

	2015
Hommes	33
Femmes	5
TOTAL	38

Nombre de personnes ayant bénéficié d'un changement de statut au 31 décembre (ayant été promues dans la catégorie socioprofessionnelle ingénieurs et cadres)

	2015
AM&Techn	
Hommes	2
Femmes	2
TOTAL	4

<i>Employés/Ouvriers</i>	2015
Hommes	0
Femmes	0
TOTAL	0

<i>Ensemble</i>	2015
Hommes	2
Femmes	2
TOTAL	4

1.6. Absentéisme

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

Nombre de journées d'absence pour maternité (sont aussi incluses les absences pour congés de paternité et d'adoption)

	2015
Nombre de jours	1 472
Taux d'absentéisme	0,55 %

Nombre de journées d'absence pour accidents de trajet

	2015
Nombre de jours	12
Taux d'absentéisme	0,00 %

Nombre de journées d'absence pour maladie (y compris pour maladie professionnelle le cas échéant)

	2015
Nombre de jours	4 216
Taux d'absentéisme	1,59 %

Nombre de journées d'absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale (non pris en compte en 1.6.1)

	2015
TOTAL	52

Notes

Notes



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



INTERNET

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

www.airliquide.com



YOUTUBE

Chaîne Air Liquide Corp



TWITTER

@AirLiquideGroup



LINKEDIN

linkedin.com/company/airliquide