

BILAN  
SOCIAL  
2008





# Bilan social 2008

Direction des Relations avec le Personnel

<b>1</b>	<b>Bilan social 2008</b>	<b>2</b>
	1. Emploi	2
	2. Sous-traitance	2
	3. Sécurité	2
	4. Organisation du temps de travail et absentéisme	3
	5. Rémunération	3
	6. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
	7. Formation et développement des compétences	4
	8. Emploi et insertion des travailleurs handicapés	4
	9. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs	4
	10. Œuvres sociales	4
<b>2</b>	<b>Chiffres clés</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Évolution des principaux indicateurs</b>	<b>7</b>
	1. Emploi	7
	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	18
<b>A</b>	<b>Annexe</b>	<b>19</b>
	Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1	19
	Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	20

## → Bilan social 2008

La présentation du Bilan social est l'occasion de mesurer certains aspects de la politique sociale d'Air Liquide. Dans le cadre de ses principes d'action et de sa politique Ressources Humaines, Air Liquide est attentif à assurer son succès et celui de tous ses collaborateurs en développant la culture de la performance dans la durée. Fournir un environnement de travail sûr et éthique, 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 sont les huit règles d'or du Groupe en matière de Ressources Humaines. Les rubriques définies par la loi en matière de Bilan social donnent des mesures sur 3 ans de la réalité des pratiques en matière d'emploi, de formation, de sécurité et de dialogue social dans l'entreprise.

### 1. EMPLOI

À la fin de l'année 2008, Air Liquide S.A. comptait 5 191 collaborateurs dont 4 942 salariés en contrat à durée indéterminée (+135 par rapport à 2007) et 249 salariés en contrat à durée déterminée, dont 208 personnes sous contrat en alternance (contre 176 en 2007).

411 personnes (360 personnes en 2007) ont été embauchées en contrat à durée indéterminée. Ces nouveaux embauchés sont principalement de qualification cadre ou agent de maîtrise et technicien. Les partenariats avec certaines écoles, les relations nouées dans le cadre des contrats en alternance, enfin la qualité de positionnement d'Air Liquide en matière de Ressources Humaines et d'offre d'emplois ont attiré de nombreuses candidatures spontanées. Notre bonne implantation géographique reposant sur de très nombreux sites en France nous a amené à procéder à des recrutements d'agents de maîtrise et techniciens, d'employés et d'ouvriers sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, le recrutement a intégré 14 % de salariés d'autres nationalités que la nationalité française.

Parallèlement, 155 salariés (138 en 2007) sont partis à la retraite.

Le nombre de démissions a représenté 1,5 % de l'effectif et le nombre de licenciements individuels, 1,1 % de l'effectif. Ces chiffres intègrent des mesures de licenciements prononcés dans le cadre du PSE GIS.

La mobilité interne professionnelle et géographique a été encouragée dans le cadre de la gestion des emplois et des compétences favorisant les parcours professionnels. Elle repose sur des entretiens annuels d'appréciation avec les managers et des entretiens de développement avec les responsables Ressources Humaines.

La qualification du personnel se poursuit. La population des cadres et techniciens représente aujourd'hui 86,3 % de l'effectif de l'entreprise (85,6 % en 2007).

Air Liquide S.A. a la volonté de développer les compétences de ses collaborateurs sur le long terme en favorisant la promotion interne. Un programme spécifique a été déployé, intégrant formation, accompagnement et gestion d'un projet à l'issue duquel 42 agents de maîtrise ont été promus cadres en 2008.

Air Liquide S.A. participe à la formation des jeunes en alternance dans les métiers porteurs du Groupe. Ce dispositif permet aux jeunes de se former et d'obtenir leur diplôme avec une expérience professionnelle significative. En 2008, plus de 200 jeunes ont ainsi été accueillis en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, auxquels s'ajoutent les stages d'une durée supérieure à 6 mois.

### 2. SOUS-TRAITANCE

Le montant total de la sous-traitance hors transport d'Air Liquide S.A. a été en 2008 de 76 millions d'euros (89,5 millions d'euros en 2007). Une part de cette sous-traitance est réalisée auprès de sociétés du Groupe. Les activités sous-traitées sont celles dont le contenu est trop éloigné de nos métiers, celles nécessitant une expertise pointue ou des moyens spécifiques.

### 3. SÉCURITÉ

La sécurité demeure une priorité de l'entreprise. L'année 2008 fait ressortir un taux de fréquence de 3,22 (24 accidents de travail avec arrêt) contre 2,55 (20 accidents) en 2007. La gravité moyenne de ces accidents (20 jours d'arrêt) est supérieure à 2007 (14 jours). Elle a augmenté principalement sous l'effet de trois arrêts supérieurs à un mois suite à des accidents intervenus lors de maintenances. On notera que la gravité moyenne de 2006 avait été plus élevée (29 jours).

Il est par ailleurs très positif de souligner la diminution continue des accidents de trajet (- 9 % comparé à 2007 et - 47 % comparé à 2006).

Obtenir des résultats parmi les meilleurs des grands groupes industriels nous stimule à développer inlassablement la formation des managers et du personnel, à réaliser les analyses de risques en mettant en œuvre les actions appropriées, à auditer les installations ainsi que les procédures et leur mise en application, à diffuser largement à tous les bonnes pratiques.

La détection des situations dangereuses et l'élimination des actes à risque, notamment par des visites de sécurité régulières, constituent un axe de progrès majeur. L'amélioration continue passe par l'observation sur le terrain, l'écoute, le dialogue au quotidien avec les femmes et les hommes de l'entreprise et également avec nos sous-traitants. Ils contribuent à assurer le service à nos clients et sont soumis au même niveau élevé d'exigence en matière de sécurité.

#### 4. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTÉISME

À ce jour, la majorité des cadres (hors cadres supérieurs) est en forfait jours (213 jours/an), 22,8 % du personnel travaille en modulation (1 607 heures/an), 26,1 % du personnel est en horaire hebdomadaire et 7,8 % du personnel – techniciens et commerciaux itinérants – est en convention de forfait.

Le travail en équipe concerne 381 personnes, soit 7,3 % de l'effectif. L'automatisation du fonctionnement d'un grand nombre de nos centrales de production limite le recours au travail de nuit.

Le temps partiel est stable à 4,4 % des effectifs.

L'absentéisme est en augmentation à 55 567 jours (contre 53 671 en 2007), dont 50 % ont pour motif la maladie (soit 2,6 % contre 2,1 % en 2007), 13 % la maternité et 12 % les congés de fin de carrière.

#### 5. RÉMUNÉRATION

##### Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

- d'un plan d'augmentations individuelles, basé sur les performances, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché, avec des garanties sur les pourcentages de salariés augmentés par tranche de salaire ;
- d'engagements liés à l'évolution du pouvoir d'achat par tranche de salaire. En juillet 2008, les salariés ont bénéficié de mesures exceptionnelles (sous forme d'augmentations générales ou de primes) ;
- de mesures spécifiques à caractère général adaptées chaque année (valeur du point et minimum absolu Air Liquide S.A., prime de transport, bourse d'études...);
- du développement professionnel et de la promotion.

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

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont montré, toutes catégories professionnelles confondues, une évolution moyenne de 4,2 % pour une inflation de 1 % (hors tabac).

##### Rémunération globale

La politique de rémunération globale associe protection sociale et participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les différents éléments de la rémunération globale se présentent sous la forme :

- monétaire directe, comme le salaire, les primes, les parts variables et l'intéressement versé dans le cadre des accords triennaux ;
- monétaire différée dans le temps, comme l'abondement, la participation ou l'intéressement 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.

Chaque année est diffusé à chaque collaborateur son bulletin social Individualisé *Itinérem* faisant le point sur l'évolution de sa rémunération globale et lui permettant d'évaluer ce qu'Air Liquide lui offre en contrepartie de sa contribution.

*Itinérem* est désormais en ligne sur les pages « Cristal » de l'Intranet Air Liquide.

Pour la période 2007-2009, des accords d'intéressement Groupe, d'une part, et unité de travail, d'autre part, ont été signés en 2007. Cela a conduit à une augmentation globale significative des montants distribués au titre de l'intéressement.

Enfin, un accord est également intervenu majorant l'abondement de l'intéressement Groupe versé dans le Plan d'épargne.

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

Air Liquide a la volonté de rechercher un meilleur équilibre professionnel entre les hommes et les femmes.

Toutes catégories professionnelles confondues, la proportion de femmes continue de progresser et se situe en 2008 à 28 % de l'effectif. Le nombre de femmes est en augmentation de 6 % par rapport à 2007.

La proportion de femmes parmi les ingénieurs et cadres s'élève à 26 % de l'effectif en 2008 (25,1 % en 2007). Elle augmente de façon régulière. La Direction des Ressources Humaines du Groupe pilote un programme d'action promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de développement de carrière, de vie professionnelle et plus généralement de changement culturel. En 2008, 33,2 % des recrutements d'ingénieurs et cadres ont été des recrutements de femmes (36 % en 2007) et il est prévu qu'une candidature de femme soit systématiquement examinée à chaque poste ouvert. Une démarche analogue est en réflexion pour les populations d'agents de maîtrise et techniciens.

Notre politique de rémunération ne fait aucune discrimination entre les hommes et les femmes : une analyse par coefficient montre qu'il n'existe pas de différence significative entre les salaires des femmes et des hommes. Les femmes participent dans la même proportion que les hommes aux actions de formation professionnelle.

## 7. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les actions de formations menées en 2008 ont suivi les priorités suivantes :

- maintenir et renforcer un bon 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 nos efforts dans le domaine de la Sécurité, de la Maîtrise des Risques, et de la Qualité dans un souci de pédagogie et d'efficacité ;
- renforcer les compétences des managers dans leur mission d'accompagnement et d'animation de leurs collaborateurs ;
- favoriser les opportunités de développement des collaborateurs sur les thèmes liés entre autres à la communication interpersonnelle, à l'organisation et à l'efficacité personnelle ;
- déployer des pratiques communes en gestion de projet par un apport méthodologique dédié ;
- développer les compétences en langues et la capacité à nouer des relations professionnelles en milieu interculturel, en support du développement des activités du Groupe à l'international ;
- accompagner la « promotion cadre » au travers de séminaires *ad hoc* transverses au Groupe, dans le cadre de la politique de développement des AMT ;
- suivre et accompagner la mise en place et l'appropriation des nouveaux outils (informatiques et autres) par les collaborateurs pour en optimiser l'utilisation et/ou le fonctionnement.

Au-delà de ces axes, la formation est un véritable investissement dont la mise en œuvre et le résultat se doivent d'être évalués. Des évaluations de stages de formation sont recueillies auprès des stagiaires et des managers afin d'en mesurer l'efficacité et la pertinence.

Les dépenses de formation au sens défini par la loi du 4 mai 2004 ont représenté, au titre de 2008, 4,12 % de la masse salariale.

Le nombre de stages dispensés et le nombre d'heures réalisées sont stables par rapport à 2007.

Les résultats en nombre de jours par catégorie de formation témoignent au global d'une réelle volonté d'Air Liquide S.A. d'inscrire ses actions de formation dans une perspective de développement des compétences, au-delà même d'une logique stricte d'adaptation au poste ; la répartition des jours de formation par catégorie de formation est en effet la suivante :

- adaptation au poste : 43 % ;
- évolution dans l'emploi : 33 % ;
- développement des compétences : 24 %.

Ces efforts de formation concernent plus de 90 % de l'effectif permanent sur 3 ans et restent directement proportionnels au nombre effectif de salariés par sexe.

## 8. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Fin 2008, 85 salariés en situation de handicap sont présents dans l'entreprise (contre 80 en 2007).

Pour L'Air Liquide S.A., la diversité et l'égalité des chances passent aussi par une meilleure insertion des personnes handicapées. C'est sur ces bases qu'en 2006 un accord d'entreprise a été signé pour 3 ans (2007-2009) dans lequel la direction et les partenaires sociaux ont pris des engagements sur le recrutement de personnes handicapées, la formation, le maintien dans l'emploi et la sous-traitance de prestations de services avec le milieu protégé. Cette démarche s'accompagne également d'actions de sensibilisation et de communication.

Elle est animée par une coordinatrice nationale et dotée d'une commission de suivi paritaire nationale.

## 9. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Les échanges dans le cadre des travaux du CCE (Comité central d'entreprise) et les réunions de négociation avec les partenaires sociaux sont les moments privilégiés de dialogue au sein de l'entreprise.

De nombreuses réunions ont eu lieu tout au long de l'année, soit en séance plénière, soit en réunions extraordinaires. Au-delà des thèmes habituels de négociation (accords salaires, abondement), des discussions avec les organisations syndicales ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet accord n'a pu être mis en œuvre suite à l'opposition des organisations syndicales majoritaires.

L'année 2008 a également vu le renouvellement du Comité de Groupe et la signature d'un avenant à l'accord de Plan d'épargne Groupe qui vise à accueillir les futures opérations d'actionnariat salarié.

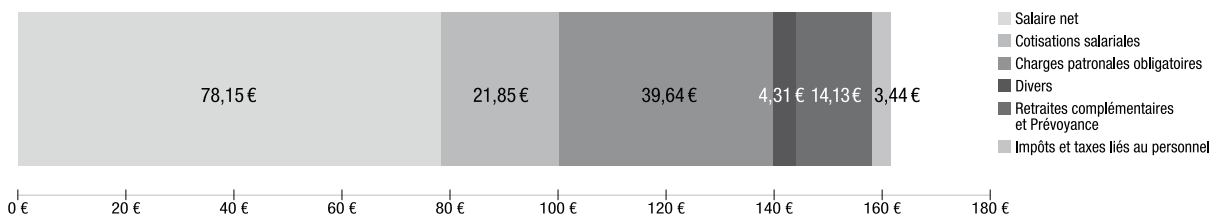
Enfin, par un accord unanime, la direction et les organisations syndicales ont adapté, conformément aux obligations introduites par la loi Fillon de 2003, le régime de retraite sur-complémentaire IACAL et garantie de ressources.

## 10. ŒUVRES SOCIALES

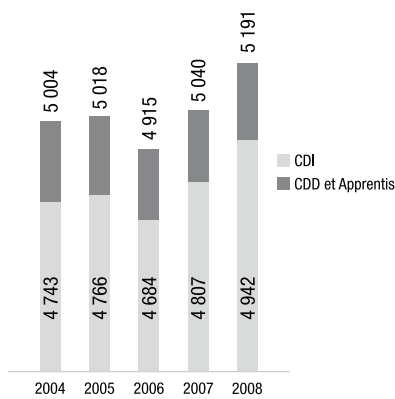
La société consacre 2,2 % de sa masse salariale aux budgets des Comités d'établissement et du Comité central d'entreprise, soit en 2008 5,7 millions d'euros, auxquels s'ajoutent des dépenses à caractère social (logement, transport...) pour un montant de 6,2 millions d'euros.

# Chiffres clés

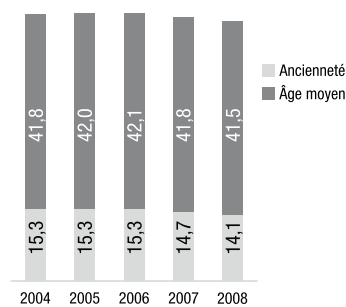
## DÉCOMPOSITION DES CHARGES DE PERSONNEL POUR 100 € BRUT



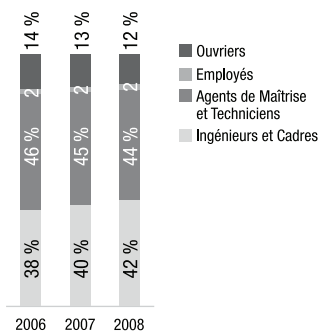
## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS



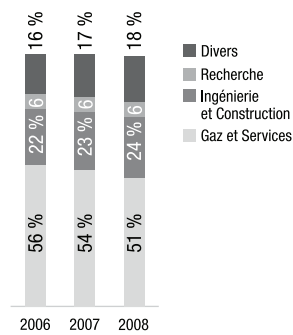
## ANCIENNETÉ ET ÂGE MOYEN



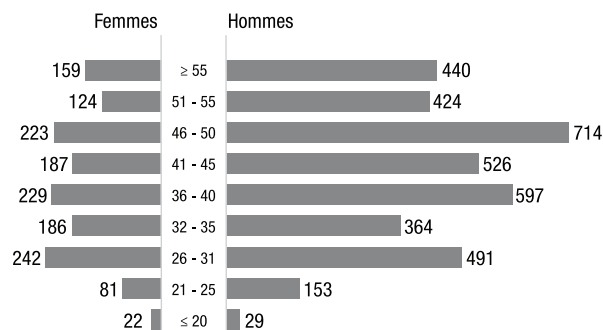
## EFFECTIFS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



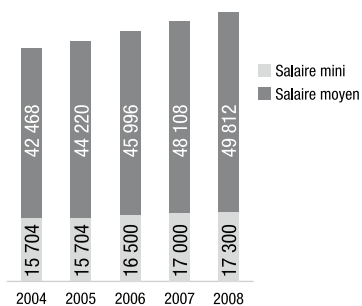
## EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



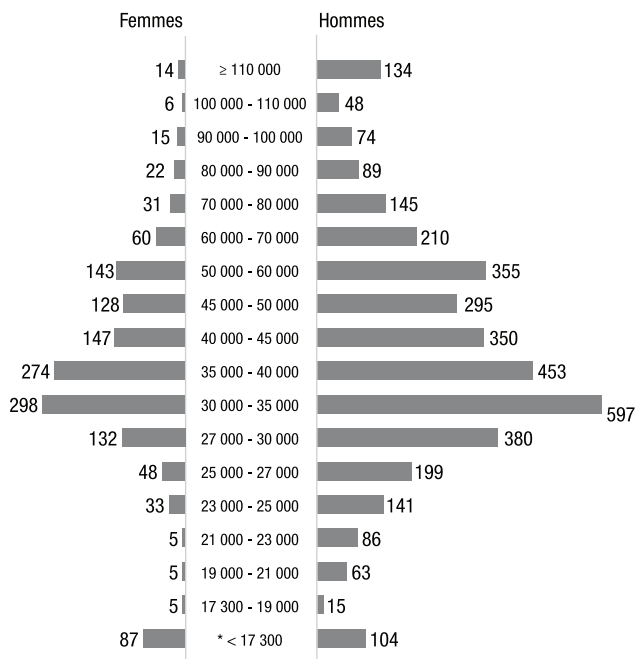
## PYRAMIDE DES ÂGES PAR SEXE



## ÉVOLUTION DU SALAIRE MOYEN ANNUEL (AVEC PRIMES)



## PYRAMIDE DES SALAIRES PAR SEXE



(\*) < 17 300 : Contrats de formation en alternance.

# Évolution des principaux indicateurs

## 1. EMPLOI

### 1.1 Effectifs

#### 1.1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 882	2 027	2 183
AM&Techn	2 247	2 290	2 298
Employés	119	93	86
Ouvriers	667	630	624
<b>TOTAL</b>	<b>4 915</b>	<b>5 040</b>	<b>5 191</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 716	1 749	1 841
AM&Techn	2 172	2 116	2 106
Employés	93	64	56
Ouvriers	580	512	492
<b>TOTAL</b>	<b>4 561</b>	<b>4 441</b>	<b>4 495</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	33	34	28
AM&Techn	5	17	12
Employés	0	2	1
Ouvriers	3	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>57</b>	<b>41</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	22	20	32
Employés	48	39	47
Ouvriers	120	117	129
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>176</b>	<b>208</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 853	1 939	2 101
AM&Techn	2 287	2 266	2 295
Employés	152	124	112
Ouvriers	699	640	616
<b>TOTAL</b>	<b>4 991</b>	<b>4 969</b>	<b>5 124</b>

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

<i>Hommes</i>	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 442	1 519	1 616
AM&Techn	1 512	1 528	1 521
Employés	51	36	31
Ouvriers	628	586	570
<b>TOTAL</b>	<b>3 633</b>	<b>3 669</b>	<b>3 738</b>

<i>Femmes</i>	2006	2007	2008
Ing&Cadres	440	508	567
AM&Techn	735	762	777
Employés	68	57	55
Ouvriers	39	44	54
<b>TOTAL</b>	<b>1 282</b>	<b>1 371</b>	<b>1 453</b>

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

##### *Ing&Cadres*

<i>&lt; 25 ans</i>	2006	2007	2008
Hommes	14	24	27
Femmes	11	18	17
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>44</b>

<i>25 à 30 ans</i>	2006	2007	2008
Hommes	170	190	229
Femmes	122	143	153
<b>TOTAL</b>	<b>292</b>	<b>333</b>	<b>382</b>

31 à 39 ans	2006	2007	2008
Hommes	425	436	457
Femmes	177	186	223
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>622</b>	<b>680</b>

40 à 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	477	499	529
Femmes	97	122	128
<b>TOTAL</b>	<b>574</b>	<b>621</b>	<b>657</b>

> 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	356	370	374
Femmes	33	39	46
<b>TOTAL</b>	<b>389</b>	<b>409</b>	<b>420</b>

## AM&amp;Techn

< 25 ans	2006	2007	2008
Hommes	32	53	52
Femmes	11	13	16
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>66</b>	<b>68</b>

25 à 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	162	169	192
Femmes	69	73	73
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>242</b>	<b>265</b>

31 à 39 ans	2006	2007	2008
Hommes	426	413	396
Femmes	179	187	190
<b>TOTAL</b>	<b>605</b>	<b>600</b>	<b>586</b>

40 à 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	524	514	524
Femmes	255	270	274
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>784</b>	<b>798</b>

> 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	368	379	357
Femmes	221	219	224
<b>TOTAL</b>	<b>589</b>	<b>598</b>	<b>581</b>

## Employés

< 25 ans	2006	2007	2008
Hommes	12	7	10
Femmes	28	26	27
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>37</b>

25 à 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	3	0	3
Femmes	3	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

31 à 39 ans	2006	2007	2008
Hommes	10	9	2
Femmes	4	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>3</b>

40 à 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	16	14	11
Femmes	11	10	7
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>18</b>

> 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	10	6	5
Femmes	22	15	12
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>17</b>

## Ouvriers

< 25 ans	2006	2007	2008
Hommes	86	84	93
Femmes	34	35	43
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>119</b>	<b>136</b>

25 à 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	57	60	67
Femmes	3	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>75</b>

31 à 39 ans	2006	2007	2008
Hommes	126	122	106
Femmes	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>123</b>	<b>107</b>

40 à 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	203	183	176
Femmes	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>205</b>	<b>184</b>	<b>177</b>

> 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	156	137	128
Femmes	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>138</b>	<b>129</b>

## Ensemble

< 25 ans	2006	2007	2008
Hommes	144	168	182
Femmes	84	92	103
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>260</b>	<b>285</b>

25 à 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	392	419	491
Femmes	197	226	242
<b>TOTAL</b>	<b>589</b>	<b>645</b>	<b>733</b>

31 à 39 ans	2006	2007	2008
Hommes	987	980	961
Femmes	360	376	415
<b>TOTAL</b>	<b>1 347</b>	<b>1 356</b>	<b>1 376</b>

40 à 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	1 220	1 210	1 240
Femmes	365	403	410
<b>TOTAL</b>	<b>1 585</b>	<b>1 613</b>	<b>1 650</b>

> 50 ans	2006	2007	2008
Hommes	890	892	864
Femmes	276	274	283
<b>TOTAL</b>	<b>1 166</b>	<b>1 166</b>	<b>1 147</b>

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

## Ing&amp;Cadres

< 10 ans	2006	2007	2008
Hommes	563	620	708
Femmes	300	351	403
<b>TOTAL</b>	<b>863</b>	<b>971</b>	<b>1 111</b>

10 à 14 ans	2006	2007	2008
Hommes	246	251	271
Femmes	55	61	69
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>312</b>	<b>340</b>

15 à 19 ans	2006	2007	2008
Hommes	214	227	223
Femmes	33	40	37
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>267</b>	<b>260</b>

20 à 24 ans	2006	2007	2008
Hommes	158	131	117
Femmes	24	18	17
<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>149</b>	<b>134</b>

25 à 29 ans	2006	2007	2008
Hommes	141	172	188
Femmes	10	17	25
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>189</b>	<b>213</b>

> = 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	120	118	109
Femmes	18	21	16
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>139</b>	<b>125</b>

## AM&amp;Techn

< 10 ans	2006	2007	2008
Hommes	468	503	538
Femmes	198	231	259
<b>TOTAL</b>	<b>666</b>	<b>734</b>	<b>797</b>

10 à 14 ans	2006	2007	2008
Hommes	264	265	280
Femmes	105	114	115
<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>379</b>	<b>395</b>

15 à 19 ans	2006	2007	2008
Hommes	208	227	218
Femmes	93	97	93
<b>TOTAL</b>	<b>301</b>	<b>324</b>	<b>311</b>

20 à 24 ans	2006	2007	2008
Hommes	163	90	51
Femmes	95	52	31
<b>TOTAL</b>	<b>258</b>	<b>142</b>	<b>82</b>

25 à 29 ans	2006	2007	2008
Hommes	186	222	247
Femmes	86	119	131
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>341</b>	<b>378</b>

>= 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	223	221	187
Femmes	158	149	148
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>370</b>	<b>335</b>

## Employés

< 10 ans	2006	2007	2008
Hommes	28	20	18
Femmes	37	34	36
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>54</b>	<b>54</b>

10 à 14 ans	2006	2007	2008
Hommes	4	4	2
Femmes	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

15 à 19 ans	2006	2007	2008
Hommes	4	3	2
Femmes	5	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

20 à 24 ans	2006	2007	2008
Hommes	5	1	0
Femmes	8	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

25 à 29 ans	2006	2007	2008
Hommes	4	2	3
Femmes	5	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

>= 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	6	6	6
Femmes	12	11	10
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

## Ouvriers

< 10 ans	2006	2007	2008
Hommes	288	295	321
Femmes	38	43	53
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>338</b>	<b>374</b>

10 à 14 ans	2006	2007	2008
Hommes	67	60	54
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>54</b>

15 à 19 ans	2006	2007	2008
Hommes	50	47	42
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>42</b>

20 à 24 ans	2006	2007	2008
Hommes	50	21	5
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>5</b>

25 à 29 ans	2006	2007	2008
Hommes	82	82	79
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>80</b>

>= 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	91	81	69
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>69</b>

## Ensemble

< 10 ans	2006	2007	2008
Hommes	1 347	1 438	1 585
Femmes	573	659	751
<b>TOTAL</b>	<b>1 920</b>	<b>2 097</b>	<b>2 336</b>

10 à 14 ans	2006	2007	2008
Hommes	581	580	607
Femmes	161	176	186
<b>TOTAL</b>	<b>742</b>	<b>756</b>	<b>793</b>

15 à 19 ans	2006	2007	2008
Hommes	476	504	485
Femmes	131	142	132
<b>TOTAL</b>	<b>607</b>	<b>646</b>	<b>617</b>

20 à 24 ans	2006	2007	2008
Hommes	376	243	173
Femmes	127	72	50
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>315</b>	<b>223</b>

25 à 29 ans	2006	2007	2008
Hommes	413	478	517
Femmes	102	141	160
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>619</b>	<b>677</b>

>= 30 ans	2006	2007	2008
Hommes	440	426	371
Femmes	188	181	174
<b>TOTAL</b>	<b>628</b>	<b>607</b>	<b>545</b>

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

## Français

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 681	1 804	1 906
AM&Techn	2 215	2 257	2 267
Employés	113	86	86
Ouvriers	621	580	570
<b>TOTAL</b>	<b>4 630</b>	<b>4 727</b>	<b>4 829</b>

## Étrangers

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	201	223	277
AM&Techn	32	33	31
Employés	6	7	0
Ouvriers	46	50	54
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>313</b>	<b>362</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 882	2 027	2 183
AM&Techn	2 247	2 290	2 298
Employés qualifiés	114	90	81
Employés non qualifiés	5	3	5
Ouvriers qualifiés	549	516	499
Ouvriers non qualifiés	118	114	125
<b>TOTAL</b>	<b>4 915</b>	<b>5 040</b>	<b>5 191</b>

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

## 1.2 Travailleurs extérieurs

## 1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>376</b>	<b>306</b>

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

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>23</b>

## 1.3 Entrées au cours de l'année considérée

## 1.3.1 NOMBRE D'ENTRÉES

## Nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	83	208	232
AM&Techn	47	103	139
Employés	0	1	1
Ouvriers	12	48	39
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>360</b>	<b>411</b>

## Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	31	37	37
AM&Techn	18	43	47
Employés	28	29	34
Ouvriers	78	82	89
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>191</b>	<b>207</b>

## Nombre de retours de filiale

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	89	67	99
AM&Techn	29	50	23
Employés	5	1	1
Ouvriers	8	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>119</b>	<b>132</b>

## Total des entrées

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	203	312	368
AM&Techn	94	196	209
Employés	33	31	36
Ouvriers	98	131	137
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>670</b>	<b>750</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	28	46	33
AM&Techn	25	55	51
Employés	21	24	25
Ouvriers	74	88	88
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>213</b>	<b>197</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	14	32	21
AM&Tech	14	33	26
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	15	11
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>58</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	14	14	12
AM&Techn	11	22	25
Employés	21	24	25
Ouvriers	73	73	77
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>	<b>133</b>	<b>139</b>

## 1.4 Départs

### 1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	196	216	254
AM&Techn	158	158	198
Employés	40	43	30
Ouvriers	137	130	117
<b>TOTAL</b>	<b>531</b>	<b>547</b>	<b>599</b>

### 1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	39	39	55
AM&Techn	94	75	81
Employés	5	6	2
Ouvriers	32	18	17
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>138</b>	<b>155</b>

### 1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	25	48	52
AM&Techn	15	8	25
Employés	0	0	0
Ouvriers	3	5	2
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>61</b>	<b>79</b>

### 1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	12	19	16
AM&Techn	7	15	26
Employés	1	1	2
Ouvriers	2	11	12
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>56</b>

*Dont licenciements pour cause économique*

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

## 1.5 Chômage

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

	2006	2007	2008
<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

	2006	2007	2008
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

## 1.6 Absentéisme

### 1.6.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	9 568	14 438	14 528
AM&Techn	18 768	27 161	27 901
Employés	1 773	1 495	1 690
Ouvriers	8 542	10 576	11 449
<b>TOTAL</b>	<b>38 651</b>	<b>53 671</b>	<b>55 567</b>

## 2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

### 2.1 Montant des frais de personnel

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

Hommes

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	112 276	118 108	127 552
AM&Techn	56 102	56 782	58 139
Employés	1 959	1 787	1 574
Ouvriers	16 496	15 158	14 777
<b>TOTAL</b>	<b>186 833</b>	<b>191 836</b>	<b>202 042</b>

Femmes

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	23 416	26 990	31 787
AM&Techn	23 748	24 031	25 251
Employés	2 053	1 861	1 772
Ouvriers	611	603	681
<b>TOTAL</b>	<b>49 827</b>	<b>53 485</b>	<b>59 491</b>

Total

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	135 692	145 099	159 339
AM&Techn	79 849	80 813	83 390
Employés	4 012	3 648	3 346
Ouvriers	17 107	15 761	15 458
<b>TOTAL</b>	<b>236 660</b>	<b>245 320</b>	<b>261 533</b>

#### 2.1.1 BIS CHARGES ANNUELLES OBLIGATOIRES ET PROPRES À L'ENTREPRISE ET PROVISIONS POUR CONGÉS (en milliers d'euros)

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>153 881</b>	<b>161 290</b>	<b>172 981</b>

Total des frais de personnel (en milliers d'euros)

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>390 541</b>	<b>406 610</b>	<b>434 514</b>

#### 2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE (en euros)\*

Hommes\*

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	6 467	6 682	6 729
AM&Techn	3 039	3 109	3 186
Employés	1 193	1 242	1 207
Ouvriers	2 076	2 100	2 169
<b>TOTAL</b>	<b>4 114</b>	<b>4 302</b>	<b>4 458</b>

Femmes\*

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	4 631	4 794	4 951
AM&Techn	2 637	2 695	2 756
Employés	1 195	1 251	1 191
Ouvriers	1 115	1 090	1 131
<b>TOTAL</b>	<b>3 052</b>	<b>3 224</b>	<b>3 366</b>

Total\*

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	6 053	6 226	6 279
AM&Techn	2 907	2 973	3 042
Employés	1 194	1 246	1 198
Ouvriers	2 014	2 028	2 084
<b>TOTAL</b>	<b>3 833</b>	<b>4 009</b>	<b>4 152</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 sensiblement les données Employés et Ouvriers.

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	3 832	3 960	4 044
AM&Techn	1 861	1 903	1 980
Employés	738	793	775
Ouvriers	1 267	1 288	1 351
<b>TOTAL</b>	<b>2 433</b>	<b>2 555</b>	<b>2 682</b>

## 2.2 Hiérarchie des rémunérations

#### 2.2.1 MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (en milliers d'euros)

	2006	2007	2008
Sommes dues au titre de l'année	7 309	8 384	9 002
Sommes versées au cours de l'année	7 417	7 816	8 674

#### 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 OUVRIERS

	2006	2007	2008
	3,01	3,07	3,01

## 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)

	2006	2007	2008
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	14 689	15 619	14 434

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

	2006	2007	2008
	2 021	5 394	1 645

## 2.4 Charges salariales globales

### 2.4.1 FRAIS DE PERSONNEL/CHIFFRES D'AFFAIRES

	2006	2007	2008
	25,20 %	25,65 %	25,60 %

## 2.5 Participation financière

### 2.5.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE (en milliers d'euros)

	2006	2007	2008*
Participation légale	2 623	2 628	3 255
Intéressement	7 381	9 938	12 422
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>10 004</b>	<b>12 566</b>	<b>15 677</b>
Intéressement d'unité de travail	7 450	7 899	6 393
<b>TOTAL</b>	<b>17 453</b>	<b>20 464</b>	<b>22 070</b>

\* 2008 : estimations.

Abonnement en cas d'investissement sur le Plan d'épargne Groupe

	2006	2007	2008
	2 917	3 266	ND

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

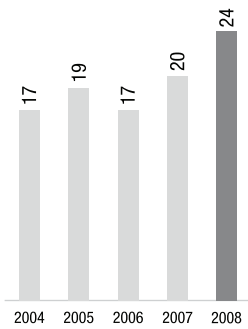
	2006	2007	2008
Ing&Cadres	2 308	2 840	3 499
AM&Techn	1 725	2 136	2 664
Employés	1 143	1 344	1 682
Ouvriers	1 384	1 668	2 087
<b>TOTAL</b>	<b>1 892</b>	<b>2 336</b>	<b>2 898</b>

### 2.5.3 PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)

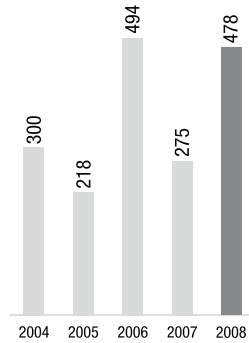
	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>1,10 %</b>	<b>1,05 %</b>	<b>1,00 %</b>

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

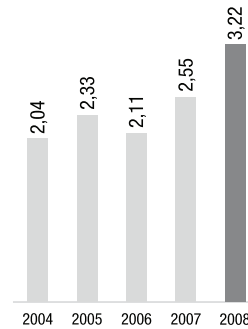
NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL



NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL



TAUX DE FRÉQUENCE



#### 3.1 Accidents de travail et de trajet

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1	2	2
AM&Techn	2	6	6
Employés	0	0	1
Ouvriers	14	12	15
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>24</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	23	30	26
AM&Techn	71	80	55
Employés	0	14	1
Ouvriers	400	151	396
<b>TOTAL</b>	<b>494</b>	<b>275</b>	<b>478</b>

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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	3	2	3
AM&Techn	11	7	5
Employés	1	0	0
Ouvriers	4	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

##### 3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2006	2007	2008
De travail	0	1	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

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

#### 3.3 Dépenses en matière de sécurité

##### 3.3.1 SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE (en milliers d'euros)

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>13 977</b>	<b>14 444</b>	<b>11 197</b>

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 4.1 Durée et aménagement du temps de travail

#### 4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

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

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>38 046</b>	<b>42 151</b>	<b>64 199</b>

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

Entre 20 heures et 30 heures

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	37	40	44
AM&Techn	88	88	90
Employés	4	5	4
Ouvriers	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>133</b>	<b>138</b>

< 20 heures et > 30 heures

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	27	28	33
AM&Techn	58	52	56
Employés	8	3	2
Ouvriers	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>83</b>	<b>91</b>

### 4.2 Organisation et contenu du travail

#### 4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

Équipes fixes

	2006	2007	2008
2 équipes	59	44	72
3 équipes	0	3	6
4 équipes et +	0	23	0

Équipes alternantes

	2006	2007	2008
2 équipes	218	248	205
3 équipes	0	0	27
4 équipes et +	55	54	71

#### 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

	2006	2007	2008
<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

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>4 591</b>	<b>8 482</b>	<b>10 050</b>

## 5. FORMATION

### 5.1 Formation professionnelle continue

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

	2006	2007	2008
	3,98 %	4,19 %	4,12 %

#### 5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES\*

##### Hommes

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	979	1 060	1 160
AM&Techn	1 236	1 185	1 145
Employés	30	40	16
Ouvriers	467	356	287
<b>TOTAL</b>	<b>2 712</b>	<b>2 641</b>	<b>2 608</b>

##### Femmes

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	357	397	430
AM&Techn	546	575	588
Employés	27	40	26
Ouvriers	16	15	18
<b>TOTAL</b>	<b>946</b>	<b>1 027</b>	<b>1 062</b>

##### Total

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	1 336	1 457	1 590
AM&Techn	1 782	1 760	1 733
Employés	57	80	42
Ouvriers	483	371	305
<b>TOTAL</b>	<b>3 658</b>	<b>3 668</b>	<b>3 670</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

	2006	2007	2008
Ing&Cadres	47 464	50 568	56 874
AM&Techn	55 102	60 221	58 737
Employés	962	1 204	1 143
Ouvriers	10 605	9 135	6 915
<b>TOTAL</b>	<b>114 133</b>	<b>121 128</b>	<b>123 669</b>

### 5.2 Congés formation

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

	2006	2007	2008
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 6.1 Représentants du personnel

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

	2006	2007	2008
	38	36	35

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

	2006	2007	2008
	36	22	17

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

Accords signés dans l'entreprise

	2006	2007	2008
	5	6	7

Accords signés au cours de l'année

	2006	2007	2008
U.I.C.	2	4	4
U.I.M.M.	1	2	0
Textes nationaux et interprofessionnels	7	1	2

### 6.2 Information et communication

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

Les échanges dans le cadre des travaux du CCE et les réunions de négociation avec les partenaires sociaux sont les principales structures de concertation au sein de l'entreprise.

Au-delà des thèmes habituels de négociation, les discussions en 2008 ont porté notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les discussions dans le cadre du groupe de travail sur la santé et le stress au travail se sont poursuivies et ont donné lieu à la mise en place d'actions pilote.

## 7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

### 7.1 Œuvres sociales (en milliers d'euros)

#### 7.1.1 RÉPARTITION DES DÉPENSES DE L'ENTREPRISE

	2006	2007	2008
Logement	3 663	3 749	3 912
Transport	67	66	72
Restauration	0	0	5
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	1 451	1 566	2 192
<b>TOTAL</b>	<b>5 180</b>	<b>5 382</b>	<b>6 181</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

	2006	2007	2008
	5 211	5 399	5 754

### 7.2 Autres charges sociales

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

	2006	2007	2008
	76	79	82

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

	2006	2007	2008
	28 573(*)	29 597(*)	31 422(*)

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

# Annexe

## 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 2008

	A.M.	Techn.	TOTAL
	212	2 086	2 298

#### 1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	TOTAL
	208	1 898	2 106

#### 1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE 2008

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	188	1 333	1 521
Femmes	24	753	777

#### 1.1.6 RÉPARTITION PAR ÂGE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE 2008

< 25 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	2	50	52
Femmes	0	16	16

25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	11	181	192
Femmes	3	70	73

31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	47	349	396
Femmes	3	187	190

40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	82	442	524
Femmes	8	266	274

> 50 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	46	311	357
Femmes	10	214	224

#### 1.1.7 RÉPARTITION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE 2008 SELON L'ANCIENNETÉ

< 10 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	37	501	538
Femmes	8	251	259

10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	43	237	280
Femmes	3	112	115

15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	35	183	218
Femmes	4	89	93

20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	5	46	51
Femmes	0	31	31

25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	38	209	247
Femmes	3	128	131

> 30 ans

	A.M.	Techn.	TOTAL
Hommes	30	157	187
Femmes	6	142	148

#### 1.1.8 RÉPARTITION DES AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS AU 31 DÉCEMBRE 2008 SELON LA NATIONALITÉ

	A.M.	Techn.	TOTAL
Français	211	2 056	2 267
Étrangers	1	30	31

## INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

### 1.1 Les effectifs

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

	2008	Hors altern.	Formation alternance
Hommes	136	23	113
Femmes	113	18	95
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>41</b>	<b>208</b>

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

##### 51 à 55 ans

	2008
Hommes	424
Femmes	124
<b>TOTAL</b>	<b>548</b>

##### 56 à 60 ans

	2008
Hommes	424
Femmes	157
<b>TOTAL</b>	<b>581</b>

##### > 60 ans

	2008
Hommes	16
Femmes	2
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

##### Nombre de handicapés présents au 31 décembre

	Hommes	Femmes	TOTAL
Ing&Cadres	12	2	14
AM&Techn	30	19	49
Employés	0	2	2
Ouvriers	18	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>85</b>

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

AM&Techn	Hommes	36
	Femmes	6
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>

Emp./Ouv.	Hommes	35
	Femmes	5
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

Ensemble	Hommes	71
	Femmes	11
<b>TOTAL</b>		<b>82</b>

### 1.6 Absentéisme

##### Nombre de journées d'absence pour maternité

	2008
Maternité payée	7 328
Maternité non payée	0
<b>TOTAL</b>	<b>7 328</b>

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

	2008
Accident de trajet payé à 100 %	582
Accident de trajet payé à 75 ou 50 %	0
Accident de trajet non payé	0
<b>TOTAL</b>	<b>582</b>

##### Nombre de journées d'absence pour congé éducation ouvrière (non pris en compte en 1.6.1)

	2008
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>



# Nous contacter



**Siège social**  
75, quai d'Orsay  
75321 Paris Cedex 07  
Tél. : + 33 (0) 1 40 62 55 55



**N° Vert 0 800 16 61 79**

ou + 33 (0) 1 57 05 02 26  
depuis l'international



<http://contact.actionnaires.airliquide.com>  
[www.airliquide.com](http://www.airliquide.com)



**Pour les ordres de Bourse**  
Tél. : + 33 (0) 1 40 62 50 82  
ou 50 35 ou 52 41  
Fax : + 33 (0) 1 40 62 57 50

Société anonyme pour l'étude et l'exploitation  
des procédés Georges CLAUDE au capital  
de 1 435 211 387,50 euros



**AIR LIQUIDE**

™