



DIRECTION DES RELATIONS ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL

BILAN SOCIAL 2011

Sommaire

Bilan social 2011 1

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

Chiffres clés 5

Évolution des principaux indicateurs 7

1. Emploi	7
2. Rémunérations et charges accessoires	14
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	16
4. Autres conditions de travail	16
5. Formation	17
6. Relations professionnelles	18
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	19

Annexes 21

Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1	21
Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	22

Avertissement

L'Assemblée Générale de L'Air Liquide S.A. du 4 mai 2011 a été consultée sur les résolutions 11, 12, 13, 14 et 15 relatives à la gouvernance des opérations en France. Il était proposé de faire évoluer l'organisation des activités opérationnelles et pôles technologiques France détenues par L'Air Liquide S.A. en les regroupant par nature d'activité (Gaz Industriels, Techniques avancées/Ingénierie et Construction essentiellement) au sein de filiales françaises spécialisées et détenues à 100 % par le Groupe.

Cette opération a été effective le 7 mai 2011 et a consisté à transférer les contrats de travail de 3 702 salariés de L'Air Liquide S.A. au sein de six sociétés juridiques distinctes. En conséquence, les indicateurs du Bilan social 2011 présentent une profonde modification de la Société au 31 décembre 2011 comparée aux deux années précédentes.

De même les indicateurs faisant référence à une masse ou une moyenne cumulent la période du 1^{er} janvier au 6 mai 2011 à périmètre comparable par rapport aux années antérieures et les valeurs de la période du 7 mai au 31 décembre 2011 après transfert de trois quarts du personnel dans les filiales spécialisées.

Les chiffres de l'année 2011 ne portent pas sur la même base que les deux années précédentes (2009/2010), ils reflètent le changement de périmètre indiqué ci-dessus.

Afin toutefois de comprendre les évolutions intervenues, nous avons créé, à titre exceptionnel cette année, une colonne donnant les chiffres 2011 à périmètre comparable. Cette information est donnée à titre indicatif.

Le Bilan social présente et mesure différents aspects de la politique sociale de L'Air Liquide S.A. Au regard de ses principes d'action et de sa politique Ressources Humaines, L'Air Liquide S.A. est attentif à assurer son succès et celui de tous ses collaborateurs en développant une culture de la performance dans la durée. 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, sont les huit règles d'or du Groupe en matière de Ressources Humaines. Les indicateurs du Bilan social définis par la loi donnent une mesure de la réalité de ces orientations notamment dans les 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 1 307 salariés au 31 décembre 2011, à comparer aux 4 920 salariés un an plus tôt. La baisse de l'effectif de la société mère est liée en grande partie au transfert de 3 702 collaborateurs vers six nouvelles sociétés (cf. avertissement en 1^{ère} page). À périmètre comparable l'effectif est de 5 132 personnes au 31 décembre 2011, en croissance de 4,3 % sur l'année.

Le recrutement de nouveaux salariés a été particulièrement important sur la période, avec 201 embauches en CDI sur la seule société ALSA et 367 à périmètre comparable. À noter également une forte croissance des embauches en CDD (respectivement 94 et 194) due notamment à la volonté d'accroître le nombre de contrats d'apprentissage et d'alternance conformément à la signature par le Groupe de la « Charte en faveur du développement des formations en alternance en entreprise » en juillet 2011.

L'accroissement de la qualification du personnel se poursuit, les ingénieurs et cadres représentant à données comparables 44,5 % de l'effectif *versus* 42,6 % en 2010, de même que la proportion de femmes (28,5 % *versus* 28,1 %). Dans sa nouvelle configuration, la société L'Air Liquide S.A. compte 75 % d'ingénieurs et cadres et 39,7 % de femmes elles-mêmes majoritairement ingénieurs et cadres (63,5 %).

La mobilité interne, géographique et/ou fonctionnelle, s'est élevée à 12,8 % de l'effectif pour 2011.

Les différents motifs de départs à périmètre comparable sont restés constants que ce soit pour les retraites (96 *versus* 100 en 2010), les démissions (53 *versus* 49), les licenciements (23 *versus* 14) et les ruptures conventionnelles inchangées à 21.

2. SOUS-TRAITANCE

Le montant total de la sous-traitance hors transport a été en 2011 de 13,6 millions d'euros (81,5 millions d'euros en 2010). 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, et celles qui nécessitent une expertise pointue ou des moyens spécifiques hors des domaines de compétence de L'Air Liquide S.A.

3. SÉCURITÉ

On compte 11 accidents de travail avec arrêt et 20 à périmètre comparable soit un chiffre en baisse par rapport à 2010, mais à la moyenne des années passées. Cette baisse est sensible pour les agents de maîtrise/techniciens et ouvriers alors que les cadres, après deux années sans accident de travail avec arrêt ont connu 5 accidents en 2011. Le taux de fréquence s'établit à 2,97 (2,70 en comparable) dans la moyenne des années antérieures. La gravité exprimée en nombre de jours moyen d'arrêt par accident est de 9 pour ALSA (17 en comparable).

Les accidents de trajet sont au nombre de 11, mais en hausse (19 contre 17 en comparable). Leur gravité moyenne a augmenté à 20 jours contre 16 en 2010. Nous déplorons par ailleurs le décès d'un employé motocycliste. On recense sept cas de maladies professionnelles (une pour amiante, six pour troubles musculo-squelettiques).

Les dépenses globales (investissement et exploitation) au titre de la sécurité et des conditions de travail passent de 13 à 23 millions d'euros à périmètre comparable (+ 67 %), impactées par des programmes de prévention d'accidents techniques dans la Grande Industrie. Le Système de Gestion Industriel (IMS) rigoureux et le renforcement d'une culture sécurité basée sur la responsabilisation individuelle et collective demeurent les axes fondamentaux du Groupe pour assurer la sécurité de son personnel comme de ses sous-traitants.

4. 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 ; 13,2 % du personnel travaille en modulation (1 607 heures/an) et 12,5 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel volontaire à temps partiel représente 5,9 % des effectifs.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence a augmenté en 2011. Les motifs d'absence (maternité, accident, trajet, maladie) s'élevaient à 20 280 jours sur l'ensemble de l'année 2011 soit un taux de 3,07 %. L'absentéisme au seul motif de la maladie représente 14 737 jours soit un taux de 2,23 %. Ce dernier taux est respectivement de 1,09 % pour les Ingénieurs et Cadres et 3,52 % pour les non-cadres.

5. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

5.1. Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

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

- une enveloppe d'augmentations individuelles basées sur les performances, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché,
- le cas échéant, des augmentations collectives destinées à prendre en compte pour les salaires inférieurs à un certain plafond (45 000 euros en 2011) en partie l'impact de l'évolution annuelle de l'inflation,
- de mesures spécifiques à caractère général négociées chaque année (valeur du point et minimum absolu Air Liquide S.A., prime de transport, bourse d'études...).

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 montré toutes catégories professionnelles confondues une évolution moyenne en 2011 de 3,7 % pour une inflation de 2,4 % (hors tabac) ;

2. de mesures complémentaires qui constituent la rémunération globale et proviennent soit d'accords négociés, soit de mesures unilatérales qui 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.

Chaque année est diffusé à chaque collaborateur présent au moins deux exercices de suite, un bulletin social individualisé, intitulé « ItinéRÉM ». Il fait le point sur l'évolution de sa rémunération globale et lui permet d'évaluer ce que L'Air Liquide S.A. lui offre en contrepartie de sa contribution.

« ItinéRÉM » est en ligne sur l'Intranet « Cristal », portail RH du Groupe, accessible à l'ensemble des collaborateurs.

5.2. Participation et Intéressement

Les résultats de la participation et de l'intéressement 2010 versés en 2011 ont progressé de 4,7 % compte tenu des performances du Groupe. À cela s'est ajoutée une prime dite de « partage des profits » versée en novembre 2011, dont le principe a été fixé 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.

6. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Comme il est noté dans le chapitre relatif à l'emploi, les femmes représentent 39,7 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. Près de deux tiers d'entre elles (63,5 %) sont Ingénieurs et Cadres ce qui donne une proportion d'une femme sur trois dans cette catégorie. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque 52 % d'entre elles ont moins de 40 ans contre 39,1 % pour les hommes. Ces chiffres témoignent de l'action du Groupe depuis plusieurs années visant à recruter une plus grande proportion de femmes.

L'Air Liquide S.A. s'est engagé depuis plus de dix ans à promouvoir l'égalité de traitement professionnel entre les hommes et les femmes. Depuis 2005, la négociation annuelle sur les salaires aborde spécifiquement ce sujet. Une restitution annuelle détaillée par sexe de l'application du plan d'augmentation et de promotion est présentée aux représentants du personnel. 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 la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise. Ce bilan ne fait pas ressortir d'écart significatif des rémunérations de base des hommes et des femmes à niveau comparable de postes. De même femmes et hommes participent en proportion équivalente aux programmes de formation.

Dans le cadre de l'obligation de retenir et négocier sur trois des huit thèmes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fixée par le législateur dans la loi de novembre 2010, un accord majoritaire a été signé en décembre 2011. Il retient l'embauche, la promotion professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. Pour chacun de ces domaines d'actions, l'accord précise les objectifs de progression, les actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs et les indicateurs chiffrés de mesure de leur avancement.

7. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les actions de formation menées en 2011 ont suivi les priorités suivantes :

- 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, dans le prolongement du programme IMS ;
- déployer les programmes de l'Université Air Liquide 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 travailler en milieu interculturel, en support du développement des activités du Groupe à l'international ;
- accompagner le développement et la promotion des Agents de Maîtrise au statut de Cadres au travers d'un programme de formation dédié et transverse ;
- reconnaître et former les tuteurs au tutorat pour faciliter le transfert des savoirs aux alternants et aux salariés occupant de nouvelles fonctions ;
- reconnaître et former les formateurs internes occasionnels.

Au-delà de ces axes, la formation est un véritable investissement dont la mise en œuvre et le résultat sont évalués.

À périmètre comparable, les dépenses de formation au sens défini par la loi du 4 mai 2004, ont représenté 3,8 % de la masse salariale en 2011.

En complément L'Air Liquide S.A. inscrit ses actions de formation dans une perspective de développement des compétences. Au-delà de l'adaptation au poste, qui a représenté 70 % des jours de formation, 30 % ont été dédiés au développement des compétences.

8. EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La diversité des collaborateurs est l'un des piliers 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, Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. La signature d'un deuxième accord

d'entreprise pour 11 filiales en France dont L'Air Liquide S.A. en faveur de l'emploi des personnes handicapées (2010-2012) et la création d'une Mission Handicap dédiée à l'intégration des personnes handicapées vont dans le sens de cette démarche.

S'appuyant sur une commission de suivi paritaire nationale et des référents handicap, la Mission Handicap d'Air Liquide coordonne et met en œuvre des 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 qui est devenue en 2011 « le Mois du handicap ». Cette manifestation a permis à plus d'un tiers du personnel de participer à des actions de sensibilisation sur le sujet. La participation à des forums de recrutement spécialisés est régulière et depuis fin 2010 un forum propre a été mis en place avec l'objectif d'atteindre 35 recrutements en CDI sur trois ans auxquels s'ajoutent des contrats en alternance et des stages. Enfin, les actions en faveur des entreprises adaptées et des établissements d'aide par le travail se poursuivent, permettant une progression régulière du taux d'emploi à 4,00 % en 2011 contre 1,74 % la première année de l'accord en 2007 et plus particulièrement pour L'Air Liquide S.A. en 2011, un taux de 2,38 %.

9. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Dans le cadre du transfert des activités opérationnelles et technologiques de L'Air Liquide S.A. au sein de sociétés spécialisées, des négociations ont été engagées avec les organisations syndicales afin d'établir dans un accord les nouvelles règles générales relatives au statut du personnel : « Accord à durée indéterminée sur les mesures d'accompagnement de l'évolution des activités opérationnelles de la société L'Air Liquide S.A. ». Il a été suivi d'accords sur la mutualisation de la participation, le Comité de Groupe, le droit syndical, le Comité Inter-Entreprise et l'intéressement de L'Air Liquide S.A. et de chacune des sociétés où le personnel a été transféré.

Au-delà des thèmes habituels de négociation (accords salaires et emploi), des discussions avec les organisations syndicales ont porté sur le thème du droit syndical (avenant n° 1 à l'accord du 11 septembre 2002 signé le 27 juin 2011) et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (accord signé le 21 décembre 2011). Un accord d'intéressement pour 2011-2013 a été signé le 27 juin 2011.

Le second semestre a donné lieu à la négociation d'un protocole préélectoral (signé le 3 janvier 2012) et d'un accord sur le vote électronique (signé le 17 octobre 2011) dans la perspective des élections professionnelles (DP et comités d'établissements) prévues du 25 au 30 janvier 2012 (1^{er} tour) et du 13 au 15 février 2012 (2nd tour).

10. ŒUVRES SOCIALES

La Société consacre 2,2 % de sa masse salariale aux budgets des Comités d'Établissement soit en 2011 un peu plus de 2,6 millions d'euros (6,1 millions d'euros à base comparable).

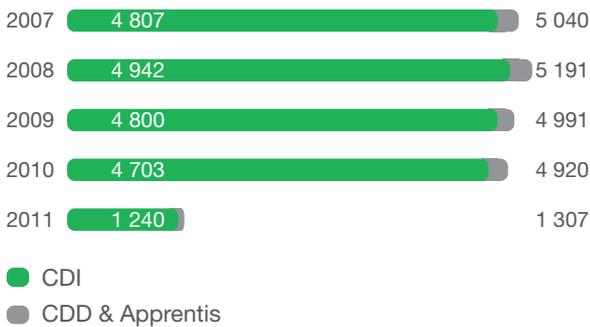
Le transfert d'une partie du personnel dans des sociétés juridiques distinctes a conduit à mettre en place un Comité

Inter-Entreprise qui permet grâce à la mutualisation de la participation de chacune des sociétés adhérentes (14 sociétés) d'assurer d'une part le maintien du même niveau de prestation quelle que soit la société et d'autre part de conserver au niveau du CIE des prestations accessibles à tous les salariés comme le faisait auparavant le CCE de L'Air Liquide S.A.

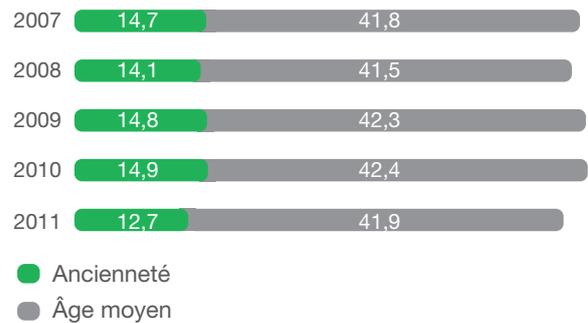
Répartition des charges de personnel pour 100 € brut en 2011



Évolution de l'effectif

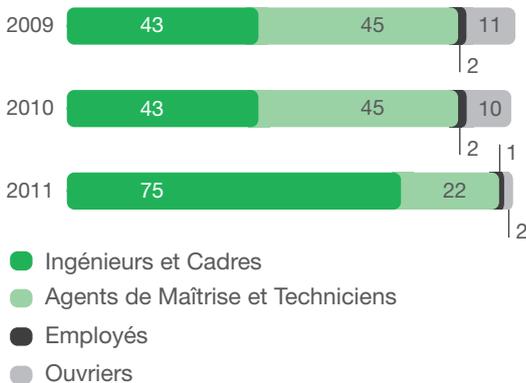


Ancienneté et âge moyen



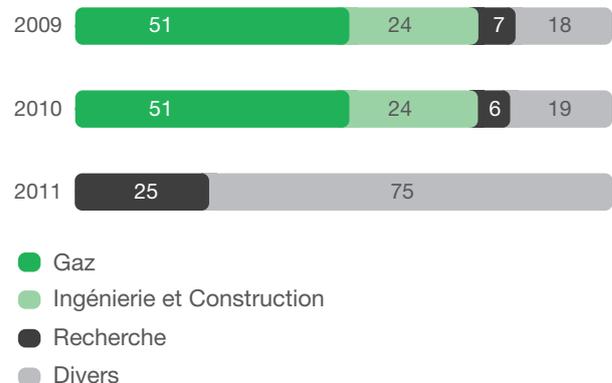
Effectif par catégories professionnelles

(en %)

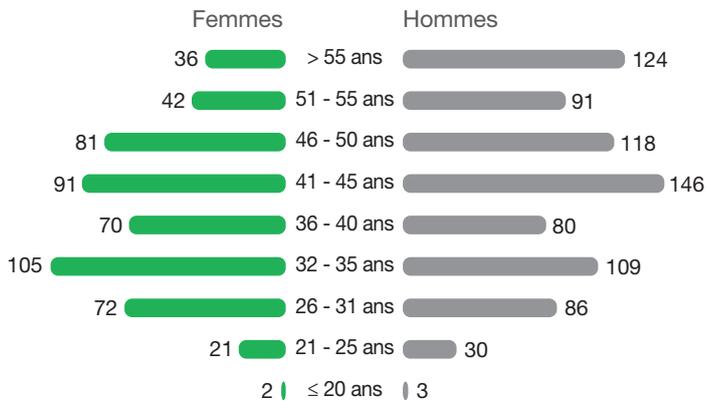


Effectif par secteurs d'activités

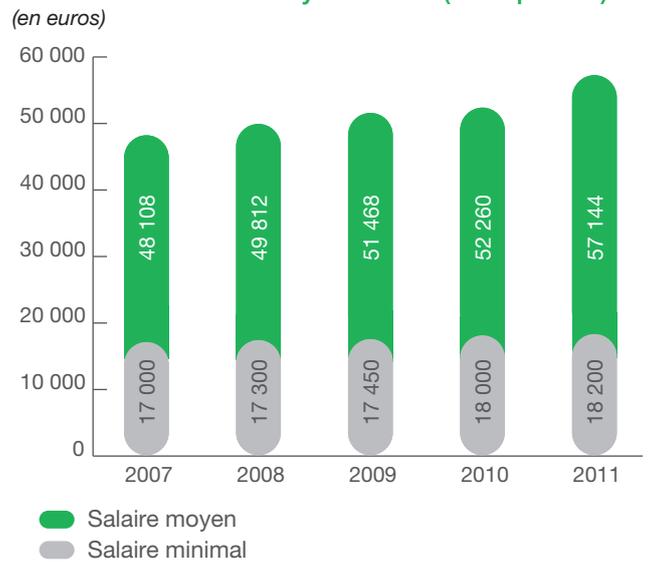
(en %)



Pyramide des âges par sexe

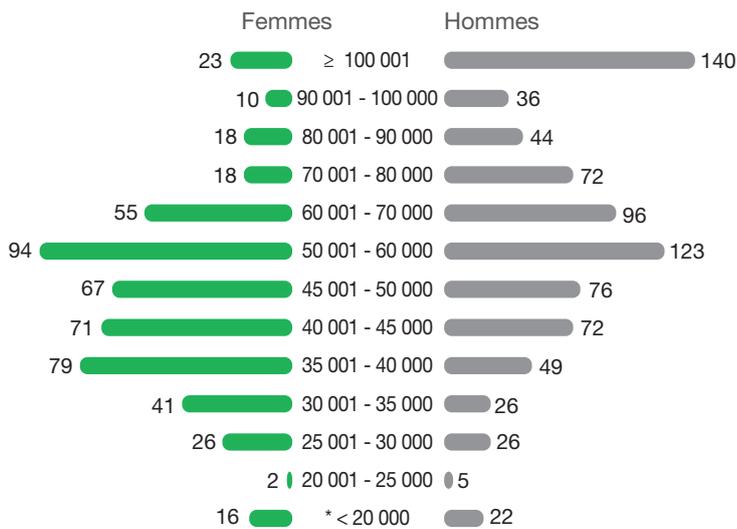


Évolution du salaire moyen annuel (avec primes)



Pyramide des salaires par sexe

(en euros)



* < 20 000 : Contrats de formation en alternance

Évolution des principaux indicateurs

1. EMPLOI

1.1 Effectifs

1.1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2 122	2 099	983	2 285
AM&Techn	2 226	2 231	286	2 262
Employés	82	96	8	103
Ouvriers	561	494	30	482
TOTAL	4 991	4 920	1 307	5 132

1.1.2 EFFECTIF PERMANENT

(présent tout au long de l'exercice)

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2 000	1 902	800	1 933
AM&Techn	2 172	2 092	239	2 108
Employés	49	50	0	31
Ouvriers	531	431	4	376
TOTAL	4 752	4 475	1 043	4 448

1.1.3 NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE AU 31 DÉCEMBRE

(hors formation en alternance)

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	25	25	22	28
AM&Techn	7	7	3	5
Employés	1	0	0	0
Ouvriers	0	0	0	0
TOTAL	33	32	25	33

1.1.3.BIS NOMBRE DE SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE FORMATION EN ALTERNANCE AU 31 DÉCEMBRE

(apprentis et contrats de qualification)

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	0	0	0	0
AM&Techn	24	47	11	52
Employés	46	64	5	69
Ouvriers	88	74	26	81
TOTAL	158	185	42	202

1.1.4 EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2 162	2 065	1 362	2 206
AM&Techn	2 264	2 217	935	2 252
Employés	82	93	41	113
Ouvriers	596	513	182	482
TOTAL	5 103	4 888	2 520	5 052

1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 558	1 529	653	1 646
AM&Techn	1 487	1 493	111	1 514
Employés	34	42	3	51
Ouvriers	525	473	20	459
TOTAL	3 604	3 537	787	3 670

Femmes	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	564	570	330	639
AM&Techn	739	738	175	748
Employés	48	54	5	52
Ouvriers	36	21	10	23
TOTAL	1 387	1 383	520	1 462

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

Ing&Cadres

< 25 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	12	13	10	26
Femmes	8	12	9	20
TOTAL	20	25	19	46

25 à 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	188	170	70	203
Femmes	130	125	60	142
TOTAL	318	295	130	345

[⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010]

Évolution des principaux indicateurs

31 à 39 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	442	425	169	436
Femmes	239	230	132	251
TOTAL	681	655	301	687

40 à 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	524	531	228	557
Femmes	138	155	95	169
TOTAL	662	686	323	726

> 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	392	390	176	424
Femmes	49	48	34	57
TOTAL	441	438	210	481

AM&Techn

< 25 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	32	35	4	43
Femmes	10	24	5	24
TOTAL	42	59	9	67

25 à 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	170	167	16	146
Femmes	63	57	9	61
TOTAL	233	224	25	207

31 à 39 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	374	354	18	361
Femmes	173	176	43	177
TOTAL	547	530	61	538

40 à 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	522	522	34	524
Femmes	278	255	74	258
TOTAL	800	777	108	782

> 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	389	415	39	440
Femmes	215	226	44	228
TOTAL	604	641	83	668

Employés

< 25 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	13	21	2	27
Femmes	25	28	1	30
TOTAL	38	49	3	57

25 à 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	3	5	0	5
Femmes	6	10	2	9
TOTAL	9	15	2	14

31 à 39 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	2	2	1	3
Femmes	1	6	0	1
TOTAL	3	8	1	4

40 à 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	8	6	0	8
Femmes	4	4	2	4
TOTAL	12	10	2	12

> 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	8	8	0	8
Femmes	12	6	0	8
TOTAL	20	14	0	16

Ouvriers

< 25 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	62	63	17	67
Femmes	27	15	8	18
TOTAL	89	78	25	85

25 à 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	61	50	0	51
Femmes	6	2	1	2
TOTAL	67	52	1	53

31 à 39 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	101	81	1	89
Femmes	1	1	0	1
TOTAL	102	82	1	90

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

40 à 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	175	158	2	134
Femmes	1	2	1	1
TOTAL	176	160	3	135

> 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	126	121	0	118
Femmes	1	1	0	1
TOTAL	127	122	0	119

Ensemble

< 25 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	119	132	33	163
Femmes	70	79	23	92
TOTAL	189	211	56	255

25 à 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	422	392	86	405
Femmes	205	194	72	214
TOTAL	627	586	158	619

31 à 39 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	919	862	189	889
Femmes	414	413	175	430
TOTAL	1 333	1 275	364	1 319

40 à 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	1 229	1 217	264	1 223
Femmes	421	416	172	432
TOTAL	1 650	1 633	436	1 655

> 50 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	915	934	215	990
Femmes	277	281	78	294
TOTAL	1 192	1 215	293	1 284

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

Ing&Cadres

< 10 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	661	630	285	679
Femmes	388	369	216	400
TOTAL	1 049	999	501	1 079

10 à 14 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	253	239	90	245
Femmes	76	92	55	113
TOTAL	329	331	145	358

15 à 19 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	198	185	89	235
Femmes	35	44	24	53
TOTAL	233	229	113	288

20 à 24 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	149	183	77	199
Femmes	25	28	17	34
TOTAL	174	211	94	233

25 à 29 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	193	166	57	135
Femmes	25	23	9	21
TOTAL	218	189	66	156

≥ 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	104	126	55	153
Femmes	15	14	9	18
TOTAL	119	140	64	171

AM&Techn

< 10 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	493	461	33	453
Femmes	225	237	69	240
TOTAL	718	698	102	693

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

Évolution des principaux indicateurs

10 à 14 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	266	274	15	248
Femmes	111	114	25	114
TOTAL	377	388	40	362

15 à 19 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	210	206	16	239
Femmes	95	86	14	95
TOTAL	305	292	30	334

20 à 24 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	93	150	15	190
Femmes	42	63	20	80
TOTAL	135	213	35	270

25 à 29 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	222	177	7	145
Femmes	122	101	23	84
TOTAL	344	278	30	229

≥ 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	203	225	25	239
Femmes	144	137	24	135
TOTAL	347	362	49	374

Employés

< 10 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	20	28	3	37
Femmes	32	43	5	42
TOTAL	52	71	8	79

10 à 14 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	3	6	0	4
Femmes	2	2	0	1
TOTAL	5	8	0	5

15 à 19 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	1	0	0	0
Femmes	2	2	0	0
TOTAL	3	2	0	0

20 à 24 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	1	1	0	2
Femmes	1	1	0	2
TOTAL	2	2	0	4

25 à 29 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	3		0	2
Femmes	4	2	0	2
TOTAL	7	2	0	4

≥ 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	6	7	0	6
Femmes	7	4	0	5
TOTAL	13	11	0	11

Ouvriers

< 10 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	278	238	18	231
Femmes	35	18	9	21
TOTAL	313	256	27	252

10 à 14 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	59	68	2	80
Femmes	0	1	0	1
TOTAL	59	69	2	81

15 à 19 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	43	35	0	32
Femmes	0	0	0	0
TOTAL	43	35	0	32

20 à 24 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	11	22	0	26
Femmes	0	0	0	0
TOTAL	11	22	0	26

25 à 29 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	67	39	0	27
Femmes	1	2	1	1
TOTAL	68	41	1	28

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

≥ 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	67	71	0	63
Femmes	0		0	0
TOTAL	67	71	0	63

Ensemble

< 10 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	1 452	1 357	339	1 400
Femmes	680	667	299	703
TOTAL	2 132	2 024	638	2 103

10 à 14 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	581	587	107	577
Femmes	189	209	80	229
TOTAL	770	796	187	806

15 à 19 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	452	426	105	506
Femmes	132	132	38	148
TOTAL	584	558	143	654

20 à 24 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	254	356	92	417
Femmes	68	92	37	116
TOTAL	322	448	129	533

25 à 29 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	485	382	64	309
Femmes	152	128	33	108
TOTAL	637	510	97	417

≥ 30 ans	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Hommes	380	429	80	461
Femmes	166	155	33	158
TOTAL	546	584	113	619

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

Français

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 873	1 866	828	2 036
AM&Techn	2 194	2 195	279	2 224
Employés	80	91	7	101
Ouvriers	514	456	24	444
TOTAL	4 661	4 608	1 138	4 805

Étrangers

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	249	233	155	249
AM&Techn	32	36	7	38
Employés	2	5	1	2
Ouvriers	47	38	6	38
TOTAL	330	312	169	327

1.1.9 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA QUALIFICATION

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2 122	2 099	983	2 285
AM&Techn	2 226	2 231	286	2 262
Employés qualifiés	67	66	3	65
Employés non qualifiés	15	30	5	38
Ouvriers qualifiés	476	422	4	404
Ouvriers non qualifiés	85	72	26	78
TOTAL	4 991	4 920	1 307	5 132

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

1.2 Travailleurs extérieurs

1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	184	263	124	282

1.2.2 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL

(en jours)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	20	20	28	24

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	42	105	141	239
AM&Techn	11	51	48	94
Employés	0	1	2	2
Ouvriers	1	9	10	32
TOTAL	54	166	201	367

Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	23	27	32	40
AM&Techn	27	57	25	60
Employés	31	42	20	43
Ouvriers	30	57	17	51
TOTAL	111	183	94	194

Nombre de retours de filiale

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	70	83	97	114
AM&Techn	21	39	21	28
Employés	2	4	1	1
Ouvriers	1			6
TOTAL	94	126	119	149

Total des entrées

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	135	215	270	393
AM&Techn	59	147	94	182
Employés	33	47	23	46
Ouvriers	32	66	27	89
TOTAL	259	475	414	710

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	10	26	19	35
AM&Techn	17	43	19	52
Employés	25	33	6	37
Ouvriers	25	55	20	53
TOTAL	77	157	64	177

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2	19	13	27
AM&Techn	2	15	4	16
Employés	0	0		
Ouvriers	0	2	4	8
TOTAL	4	36	21	51

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	8	7	6	8
AM&Techn	15	28	15	36
Employés	25	33	6	37
Ouvriers	25	53	16	45
TOTAL	73	121	43	126

1.4 Départs

1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

Total des départs

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	212	280	1 404	235
AM&Techn	128	152	2 048	159
Employés	32	27	113	37
Ouvriers	87	87	462	67
TOTAL	459	546	4 027	498

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

Nombre de départs vers filiales

	2009	2010	2011
Alfor (sorties CDI)			3 546
Alfor (sorties CDD)			156
Mutations			115
TOTAL			3 817

1.4.1.BIS NOMBRE DE DÉPARTS EN RETRAITE

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	46	33	19	29
AM&Techn	39	55	29	50
Employés	2	1	1	2
Ouvriers	11	11	8	15
TOTAL	98	100	57	96

1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	27	33	24	38
AM&Techn	13	16	6	13
Employés	0	0	0	0
Ouvriers	0	0	2	2
TOTAL	40	49	32	53

Nombre de ruptures conventionnelles

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres		8	9	12
AM&Techn		13	3	8
Employés		0	0	0
Ouvriers		0	0	1
TOTAL		21	12	21

1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	11	4	8	14
AM&Techn	9	3	3	6
Employés	2	2	1	1
Ouvriers	5	5	0	2
TOTAL	27	14	12	23

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

Dont licenciements pour cause économique

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	6	0	0	0

1.5 Chômage

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	0	0	0	0

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Indemnisées	0	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0	0

1.6 Absentéisme

1.6.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

	2009	2010 *	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	13 153	13 660	9 948	14 689
AM&Techn	28 084	22 247	10 378	22 736
Employés	2 165	1 452	693	1 543
Ouvriers	11 197	9 596	3 340	8 768
TOTAL	54 599	46 955	24 359	47 736

* En 2010, la méthodologie de décompte des jours d'absence a été modifiée, expliquant la forte variation à la baisse par rapport à 2009.

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1 Montant des frais de personnel

Avertissement : Les informations des indicateurs contenus dans ce chapitre sont issues des livres comptables. Le compte de résultat inclut les opérations maintenues en L'Air Liquide S.A. suite aux apports réalisés le 6 mai 2011 avec une date d'effet comptable et fiscale au 1^{er} janvier 2011.

2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

Hommes

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	131 818	126 720	78 364	135 963
AM&Techn	57 841	58 844	6 388	59 958
Employés	1 289	1 546	498	1 921
Ouvriers	14 742	13 174	1 309	12 613
TOTAL	205 691	200 284	86 559	210 456

Femmes

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	33 977	33 495	23 959	37 729
AM&Techn	25 484	24 862	7 668	26 040
Employés	1 314	1 443	487	1 529
Ouvriers	708	471	153	354
TOTAL	61 483	60 271	32 267	65 652

Total

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	165 796	160 215	102 323	173 692
AM&Techn	83 325	83 706	14 055	85 999
Employés	2 603	2 989	985	3 450
Ouvriers	15 450	13 645	1 462	12 967
TOTAL	267 174	260 555	118 826	276 107

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

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
TOTAL	170 426	169 532	75 152

2.1.1.TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
TOTAL	437 600	430 088	193 978

2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE *

Hommes

(en euros)	2009	2010	2011
Ing&Cadres	6 861	6 967	8 562
AM&Techn	3 205	3 295	3 061
Employés	1 268	1 199	995
Ouvriers	2 233	2 260	1 889
TOTAL	4 583	4 640	6 962

Femmes

(en euros)	2009	2010	2011
Ing&Cadres	5 040	5 138	5 584
AM&Techn	2 825	2 884	2 952
Employés	1 236	1 246	1 024
Ouvriers	1 215	1 298	1 368
TOTAL	3 532	3 617	4 316

Total

(en euros)	2009	2010	2011
Ing&Cadres	6 388	6 485	7 611
AM&Techn	3 078	3 161	3 001
Employés	1 251	1 221	1 009
Ouvriers	2 150	2 203	1 817
TOTAL	4 289	4 355	5 968

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

(en euros)	2009	2010	2011
Ing&Cadres	4 094	4 170	4 894
AM&Techn	2 001	2 051	1 947
Employés	810	793	655
Ouvriers	1 430	1 430	1 179
TOTAL	2 839	2 826	3 874

* 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 Employés et Ouvriers.

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

2.2 Hiérarchie des rémunérations

2.2.1 MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
Sommes dues au titre de l'année	8 600	9 647	10 803
Sommes versées au cours de l'année	8 500	8 743	11 313

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

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
	2,07	2,05	2,54

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)	2009	2010	2011
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	7 535	10 417	6 086

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

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
	1 507	1 104	1 414

2.4 Charges salariales globales

2.4.1 FRAIS DE PERSONNEL/CHIFFRES D'AFFAIRES

	2009	2010	2011
	28,05 %	26,78 %	74,94 %

2.5 Participation financière

2.5.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011 *
Participation légale	2 971	3 017	3 645
Intéressement	12 658	12 659	0
SOUS-TOTAL	15 629	15 676	3 645
Intéressement d'unité de travail	8 168	8 714	3 498
TOTAL	23 798	24 390	7 142

* 2011 : estimations provisoires.

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
Supplément d'intéressement versé en 2011 (exceptionnel)	1 500	0	0
Prime de partage des profits versée en 2011	0	0	352
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	3 673	3 719	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

	2009	2010	2011
Ing&Cadres	3 728	3 613	3 599
AM&Techn	2 753	2 726	2 715
Employés	2 207	1 635	1 629
Ouvriers	2 397	2 270	2 261
TOTAL	3 120	3 033	3 022

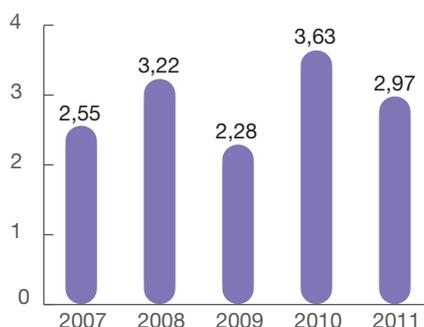
2.5.3 PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (PARTICIPATION AUX RÉSULTATS, INTÉRESSEMENT, ACTIONNARIAT...)

	2009	2010	2011
TOTAL	1,4 %	1,6 %	1,6 %

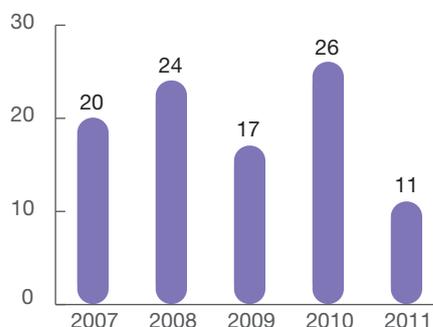
3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Taux de fréquence

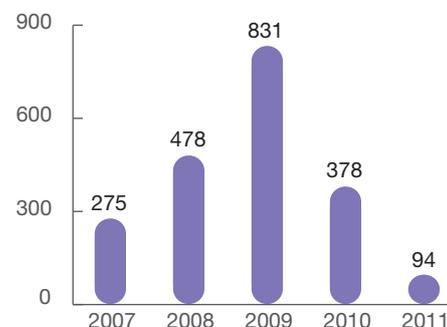
(en %)



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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	0	0	4	5
AM&Techn	8	11	5	8
Employés	1	2	0	1
Ouvriers	8	13	2	6
TOTAL	17	26	11	20

3.1.2 NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	0	0	19	24
AM&Techn	94	151	44	111
Employés	96	10	0	12
Ouvriers	641	217	31	197
TOTAL	831	378	94	344

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	9	8	1	2
AM&Techn	11	6	9	14
Employés	1	1	1	1
Ouvriers	2	2	0	2
TOTAL	23	17	11	19

3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
De travail	0	0	0	0
De trajet	1	0	0	1

3.2 Maladies professionnelles

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	10	4	4	7

3.3 Dépenses en matière de sécurité

3.3.1 SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	10 471	9 541	6 537	17 428

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	35	35	35	35

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

4.1.1.BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	46 923	45 410	19 951	43 341

4.1.2 NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL ENTRE 20 HEURES ET 30 HEURES

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	47	51	21	54
AM&Techn	94	91	17	81
Employés	4	4	0	4
Ouvriers	0	1	0	1
TOTAL	145	147	38	140

< 20 heures et > 30 heures

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	35	32	21	39
AM&Techn	54	52	18	55
Employés	2	1	0	1
Ouvriers	1	1	0	1
TOTAL	92	86	39	96

4.2 Organisation et contenu du travail

4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

Équipes fixes

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
2 équipes	92	72	0	61
3 équipes	0	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0	0

Équipes alternantes

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
2 équipes	201	159	0	237
3 équipes	27	12	0	13
4 équipes et +	75	77	0	61

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	0	0	0	0

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

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)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	4 392	4 330	2 131	5 755

5. FORMATION

5.1 Formation professionnelle continue

5.1.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	3,79 %	4,03 %	3,53 %	3,83 %

5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES *

Hommes

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 137	1 131	848	1 164
AM&Techn	1 122	1 096	704	1 139
Employés	20	15	12	24
Ouvriers	289	280	194	282
TOTAL	2 568	2 522	1 758	2 609

Femmes

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	445	467	382	466
AM&Techn	511	527	304	460
Employés	16	16	7	9
Ouvriers	15	5	3	3
TOTAL	987	1 015	696	938

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

Évolution des principaux indicateurs

Total

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 582	1 598	1 230	1 630
AM&Techn	1 633	1 623	1 008	1 599
Employés	36	31	19	33
Ouvriers	304	285	197	285
TOTAL	3 555	3 537	2 454	3 547

5.1.3 NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	54 312	54 659	37 079	57 365
AM&Techn	53 590	52 353	25 228	54 817
Employés	515	578	245	511
Ouvriers	8 515	6 450	3 115	6 230
TOTAL	116 932	114 039	65 667	118 923

5.2 Congés Formation

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

	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
TOTAL	6	5	4	6

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 Représentants du personnel

6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

	2009	2010	2011
Nombre de représentants	35	35	13

6.1.2 NOMBRE DE RÉUNIONS DU CCE ET DE SES COMMISSIONS

	2009	2010	2011
	16	28	17

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

Accords signés dans l'entreprise

	2009	2010	2011
	8	8	6

Accords signés au cours de l'année

	2009	2010	2011
UIC	3	5	6
UIMM	5	5	1
Textes nationaux et interprofessionnels	9	11	19

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 structures de concertation au sein de l'entreprise auxquels s'ajoutent les CHSCT. Les années 2010 et 2011 ont donné lieu à d'importants échanges sur les mesures d'accompagnement du transfert du personnel des activités opérationnelles. Ces échanges se sont notamment concrétisés par des accords.

Au-delà des thèmes habituels de négociation, les discussions en 2011 ont porté notamment sur le droit syndical et l'égalité professionnelle.

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

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)	2009	2010	2011
Logement	4 221	4 159	2 786
Transport	77	106	57
Restauration	21	1	0
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	2 279	2 338	763
TOTAL	6 597	6 604	3 605

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)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
	5 878	5 732	2 614	6 074

7.2 Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011
	82	87	74

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

(en milliers d'euros)	2009	2010	2011	2011 ⁽¹⁾
	32 443 *	31 872 *	19 966 *	33 046 *

* 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.

⁽¹⁾ 2011 = base comparable à 2010

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
	258	28	286

1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
	216	23	239

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

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	93	18	111
Femmes	165	10	175

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

< 25 ans

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

25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	13	3	16
Femmes	9	0	9

31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	13	5	18
Femmes	41	2	43

40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	27	6	33
Femmes	62	4	66

> 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	36	4	40
Femmes	48	4	52

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

< 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	26	7	33
Femmes	66	3	69

10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	13	2	15
Femmes	21	4	25

15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	13	3	16
Femmes	14	0	14

20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	12	3	15
Femmes	20	0	20

25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	7	0	7
Femmes	22	1	23

> 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	22	3	25
Femmes	22	2	24

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

	A.M.	Techn.	Total
Français	251	28	279
Étrangers	7	0	7

INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

1.1 Les effectifs

1.1.3 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PAR SEXE AU 31 DÉCEMBRE

	2011	Hors alternance	Formation alternance
Hommes	34	9	25
Femmes	33	16	17
TOTAL	67	25	42

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

51 à 55 ans

	2011
Hommes	114
Femmes	48
TOTAL	162

56 à 60 ans

	2011
Hommes	77
Femmes	21
TOTAL	98

> 60 ans

	2011
Hommes	24
Femmes	9
TOTAL	33

Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre

	Hommes	Femmes	Total
Ing&Cadres	3	2	5
AM&Techn	5	6	11
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	0	1
TOTAL	9	8	17

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

<i>AM&Techn</i>	Hommes	2
	Femmes	4
TOTAL		6
<i>Employés/Ouvriers</i>	Hommes	1
	Femmes	0
TOTAL		1
<i>Ensemble</i>	Hommes	3
	Femmes	4
TOTAL		7

1.6 Absentéisme

Nombre de journées d'absence pour maternité

	2011
Nombre de jours	4 341
Taux d'absentéisme	0,66 %

Nombre de journées d'absence pour accidents de trajet

	2011
Nombre de jours	251
Taux d'absentéisme	0,04 %

Nombre de journées d'absence pour maladie

	2011
Nombre de jours	14 737
Taux d'absentéisme	2,23 %

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

	2011
TOTAL	421

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.

Conception et réalisation : Imprima

Nous contacter



Service actionnaires
75, quai d'Orsay
75321 Paris Cedex 07



N°Vert 0 800 166 179
APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE
ou + 33 (0) 1 57 05 02 26
depuis l'international



Écrivez-nous directement sur le site :
<http://contact.actionnaires.airliquide.com>
Ou depuis la rubrique Actionnaires
de notre site
www.airliquide.com



Espace Actionnaires
Ouvert du lundi au vendredi
De 9 heures à 18 heures.
75, quai d'Orsay - Paris 7^e

