

BILAN SOCIAL 2012

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



INNOVE

LEADER MONDIAL DES GAZ POUR L'INDUSTRIE, LA SANTÉ ET L'ENVIRONNEMENT



AIR LIQUIDE

Sommaire

BILAN SOCIAL 2012 1

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

CHIFFRES CLÉS 4

ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS 6

1. Emploi	6
2. Rémunérations et charges accessoires	12
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	14
4. Autres conditions de travail	15
5. Formation	16
6. Relations professionnelles	17
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	17

ANNEXES 18

> Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1.	18
> Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	19

Avertissement

Le 6 mai 2011, après consultation de l'Assemblée Générale sur la mise en œuvre d'un projet d'évolution de la gouvernance des activités opérationnelles existantes au sein de L'Air Liquide S.A., les contrats de travail de 3 702 salariés de L'Air Liquide S.A. (sur un total de près de 5 000) ont été transférés au sein de six sociétés juridiques distinctes. En conséquence, les indicateurs du Bilan social 2011 présentent une profonde modification de la société comparée à l'année précédente. Une reconstitution « à périmètre comparable » avait donc été introduite à titre exceptionnel en 2011.

Au titre de l'année 2012, la plupart des indicateurs du Bilan social peuvent être comparés avec ceux de 2011. Il reste toutefois une très importante différence de périmètre entre 2010 et 2011 qu'il convient de garder en mémoire et sur laquelle nous attirons votre attention pour la lecture des chiffres et tout particulièrement pour les comparaisons sur trois ans.

La société L'Air Liquide S.A. représente actuellement 11% des effectifs du groupe en France.

Direction des Relations et du Développement Social

Le Bilan social présente et mesure différents aspects de la politique sociale de L'Air Liquide S.A. Au regard des principes d'action et de la politique Ressources Humaines du groupe, 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 mise en œuvre 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 1 282 salariés au 31 décembre 2012 en baisse de 1,9 % sur l'année. L'effectif était de 1 307 personnes au 31 décembre 2011.

Dans le même temps, 56 embauches en CDI ont été réalisées en 2012 et 67 en CDD dont 41 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conformément aux engagements de renforcement de l'accueil d'apprentis pris dans la charte de l'apprentissage signé en 2011.

Les ingénieurs et cadres représentent 74 % de l'effectif (75 % en 2011). L'accroissement de la proportion des femmes se poursuit (39,9 % en 2012 *versus* 39,7 % en 2011) et sont elles-mêmes majoritairement ingénieurs et cadres (61 %).

Le turnover est resté faible avec 13 démissions, soit 1 % de l'effectif, neuf licenciements, deux ruptures conventionnelles et 13 départs à la retraite. La mobilité interne, géographique et/ou fonctionnelle, s'est élevée quant à elle à 12,6 % de l'effectif.

2. SÉCURITÉ

On recense trois accidents de travail avec arrêt ayant occasionné 10 jours d'arrêt de travail au total en 2012. À cela, il convient d'ajouter trois accidents pour trajet ayant entraîné un arrêt de travail. Ces accidents ne concernent que la catégorie des ingénieurs et cadres. Cette baisse importante du nombre d'accidents est due en grande part à la fin de toute activité de nature opérationnelle au sein de L'Air Liquide S.A. contrairement à l'année 2010 et pour partie 2011 (quatre mois) où sont comptabilisés les accidents des départements opérationnels désormais filialisés. Le taux de fréquence est pratiquement divisé par deux (1,57) en 2012 comparé à 2011 (2,97).

En 2012, L'Air Liquide S.A. a dépensé 1,232 million d'euros en matière de sécurité et amélioration des conditions de travail.

3. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENTÉISME

Les ingénieurs et cadres, à l'exception des cadres dirigeants sont en forfait de 213 jours par an ; 13,5 % du personnel travaille en modulation (1 607 heures/an) et 12,8 % 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 a baissé en 2012. Les motifs d'absence (maternité, accident, trajet, maladie) s'élèvent à 7 258 jours sur l'ensemble de l'année 2012, soit un taux de 2,09 %. L'absentéisme au seul motif de la maladie représente 5 081 jours soit un taux de 1,46 %. Ce dernier taux est respectivement de 0,91 % pour les ingénieurs et cadres et 2,90 % pour les non-cadres.

4. RÉMUNÉRATION ET PARTICIPATION AUX RÉSULTATS

4.1. Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

1. d'un plan d'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 fondées sur les performances, le niveau du poste et le positionnement vis-à-vis du marché,
- des 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 2012 de 2,55 % pour une inflation de 1,2 % (hors tabac) ;

2. des 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 d'entreprise.

Le Bulletin Social Individualisé, intitulé « *ItinéRÉM* » remis aux collaborateurs 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.

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

4.2. Participation et intéressement

À périmètre comparable, les résultats de la participation et de l'intéressement 2011 versés en 2012 ont diminué de 4,1 % compte tenu d'une moindre performance par rapport aux objectifs convenus. À cela s'est ajoutée une prime de « Partage des profits » versée sous forme de supplément d'intéressement en août 2012. Cette disposition a été fixée par la loi d'août 2011 pour toutes les sociétés ayant distribué des dividendes en hausse au regard de la moyenne des deux années précédentes. Les sommes issues de la participation/intéressement placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un abondement maximum de 1 000 euros en 2012.

5. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les femmes représentent 39,9 % de l'effectif de L'Air Liquide S.A. en 2012. Près de deux tiers d'entre elles (61 %) 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 50 % d'entre elles ont moins de 40 ans contre 37 % 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.

L'Air Liquide S.A. s'est engagée depuis plus de 10 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. 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 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.

Conformément à l'incitation gouvernementale de négociation sur le sujet, un accord majoritaire a été signé en décembre 2011. Il retient comme thèmes principaux d'action l'embauche, la promotion professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. C'est à ce titre que L'Air Liquide S.A. a souscrit neuf berceaux en crèche réservés à des membres du personnel. 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.

6. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'Air Liquide S.A. inscrit ses actions de formation dans une perspective de développement des compétences (35 %), au-delà de l'adaptation au poste (65 %).

Les actions de formation menées en 2012 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 (management, gestion de projets principalement) ;
- développer les compétences en langues et la capacité à nouer des relations professionnelles en milieu interculturel ;
- former les tuteurs pour faciliter le transfert des savoirs aux alternants et aux salariés occupant de nouvelles fonctions ;
- former les formateurs internes occasionnels ;
- encourager la pratique de nouvelles modalités d'apprentissage (formation à distance, *e-learning* tutoré) en complément des formations en salle.

Au titre de l'année 2012, les dépenses de formation au sens défini par la loi du 4 mai 2004, ont représenté 2,24 % de la masse salariale pour une moyenne de 18 heures de formation par salarié, soit une baisse de l'ordre de 25 % par rapport à l'année passée.

7. 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, L'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 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 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 en participant activement à des forums d'emplois et en organisant des actions de sensibilisation sur le handicap auprès des salariés Air Liquide.

Entre 2011 et 2012, le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés au sein de la société a progressé de 17 à 26 salariés.

8. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS

Les relations professionnelles demeurent actives au sein de L'Air Liquide S.A. La signature d'un accord de renforcement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en toute fin d'année 2011 a ouvert notamment le financement de neuf berceaux de crèches pour le personnel de l'entreprise et l'ouverture d'un portail d'aide et d'assistance au personnel au titre d'une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les instances de représentation du personnel ont été renouvelées en 2012 pour deux ans et demi. Le régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, mis en place par accord en 1996 a fait l'objet d'un avenant important en novembre 2012. Il vise à prendre en compte les évolutions légales et réglementaires, permettre aux salariés de mieux piloter leurs versements dans un cadre défini et ouvre la possibilité de versements volontaires en vue de compléter leur capital retraite. L'accord relatif à la gestion des âges (jeunes et seniors) a été prorogé.

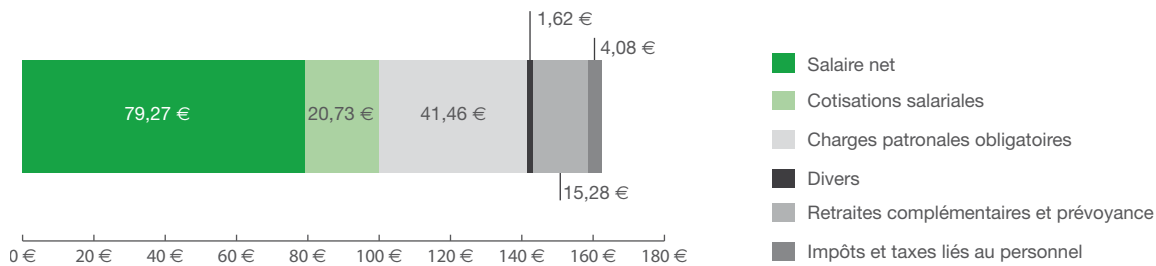
À cela s'ajoutent les thèmes habituels de négociation (salaires et emploi) et la négociation des objectifs d'intéressement pour l'année 2012. La négociation des salaires pour 2013 vient de s'achever avec un accord signé par trois organisations syndicales majoritaires.

9. ŒUVRES SOCIALES

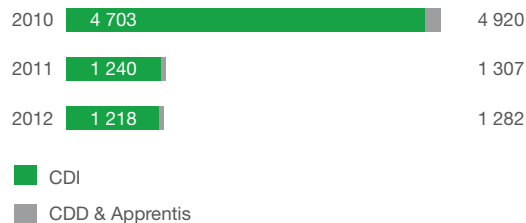
La Société verse 2,2 % de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement, soit en 2012 un peu plus de 2,3 millions d'euros.

Chiffres clés

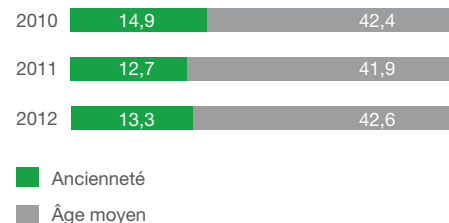
Répartition des charges de personnel pour 100 € brut en 2012



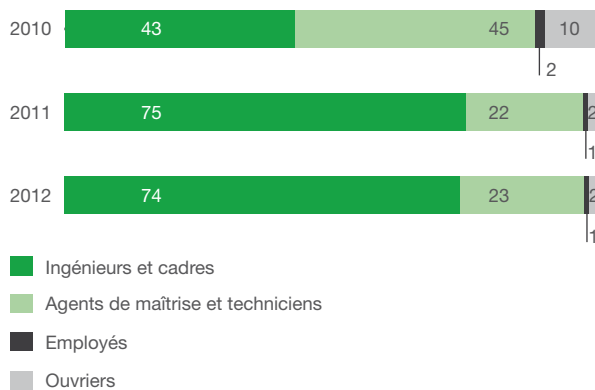
Évolution de l'effectif



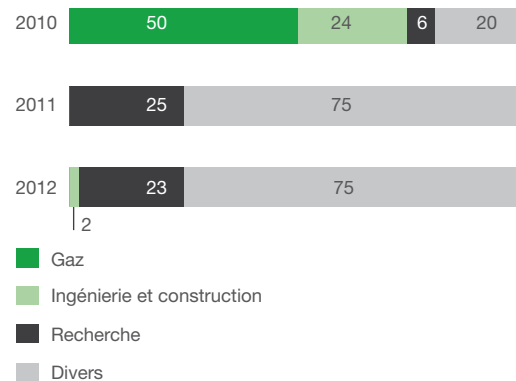
Ancienneté et âge moyen



Effectif par catégories professionnelles (en %)

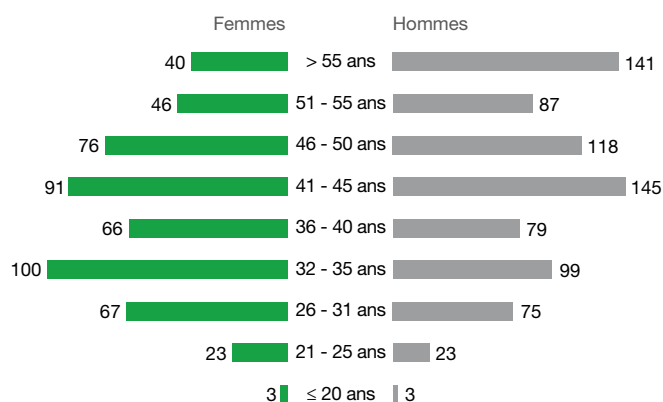


Effectif par secteurs d'activités (en %)



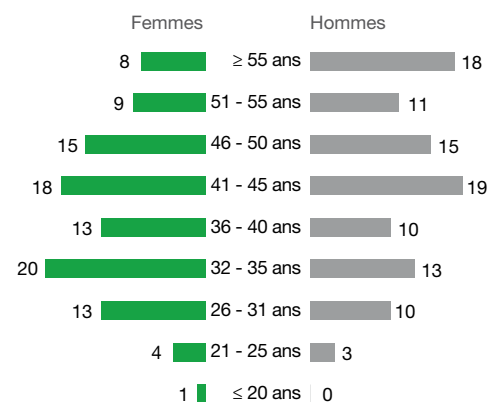
Pyramide des âges par sexe

(en nombre)



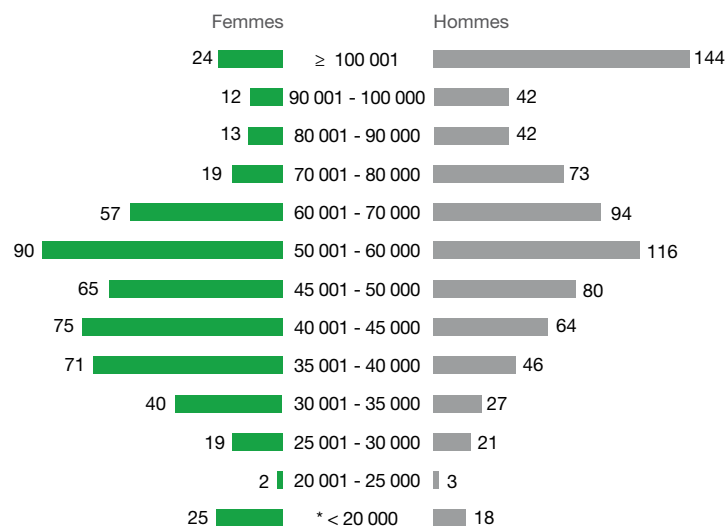
Pyramide des âges par sexe

(en % Homme/Femme)



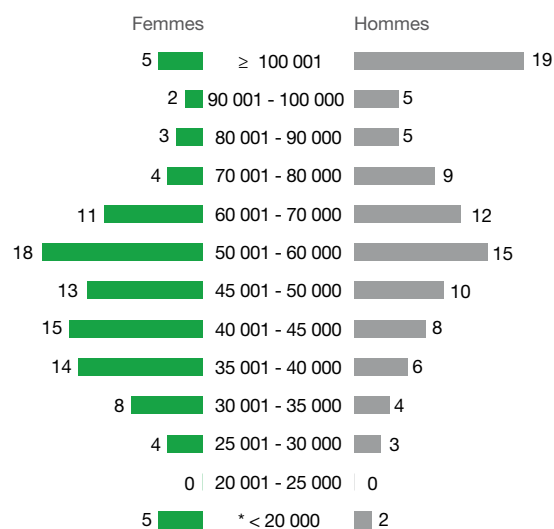
Pyramide des salaires par sexe

(en euros)



Pyramide des salaires par sexe

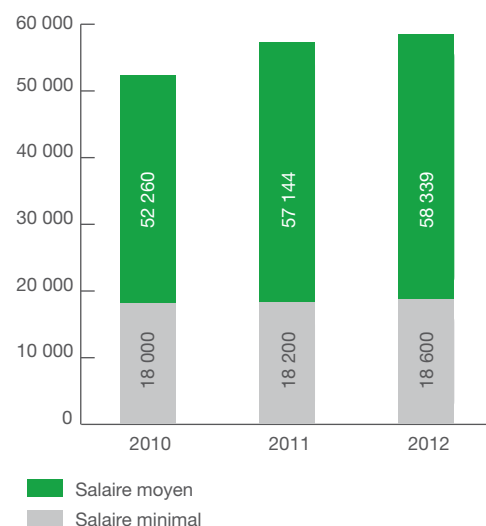
(en % Homme/Femme)



* < 20 000 : Contrats de formation en alternance

Évolution du salaire moyen annuel (avec primes)

(en euros)



Évolution des principaux indicateurs

1. EMPLOI

1.1. Effectifs

1.1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	2 099	983	954
AM&Techn	2 231	286	291
Employés	96	8	15
Ouvriers	494	30	22
TOTAL	4 920	1 307	1 282

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

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	1 902	800	849
AM&Techn	2 092	239	257
Employés	50	0	2
Ouvriers	431	4	3
TOTAL	4 475	1 043	1 111

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

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	25	22	15
AM&Techn	7	3	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	1
TOTAL	32	25	18

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

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	47	11	15
Employés	64	5	13
Ouvriers	74	26	18
TOTAL	185	42	46

1.1.4 EFFECTIF MENSUEL MOYEN DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	2 065	1 362	969
AM&Techn	2 217	935	286
Employés	93	41	11
Ouvriers	513	182	25
TOTAL	4 888	2 520	1 291

1.1.5 RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE

Hommes	2010	2011	2012
Ing&Cadres	1 529	653	639
AM&Techn	1 493	111	113
Employés	42	3	2
Ouvriers	473	20	16
TOTAL	3 537	787	770

Femmes	2010	2011	2012
Ing&Cadres	570	330	315
AM&Techn	738	175	178
Employés	54	5	13
Ouvriers	21	10	6
TOTAL	1 383	520	512

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

Ing&Cadres

< 25 ans	2010	2011	2012
Hommes	13	10	9
Femmes	12	9	4
TOTAL	25	19	13

25 à 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	170	70	59
Femmes	125	60	56
TOTAL	295	130	115

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

31 à 39 ans	2010	2011	2012
Hommes	425	169	157
Femmes	230	132	125
TOTAL	655	301	282

40 à 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	531	228	228
Femmes	155	95	92
TOTAL	686	323	320

> 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	390	176	186
Femmes	48	34	38
TOTAL	438	210	224

AM&Techn

< 25 ans	2010	2011	2012
Hommes	35	4	9
Femmes	24	5	5
TOTAL	59	9	14

25 à 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	167	16	12
Femmes	57	9	9
TOTAL	224	25	21

31 à 39 ans	2010	2011	2012
Hommes	354	18	20
Femmes	176	43	40
TOTAL	530	61	60

40 à 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	522	34	35
Femmes	255	74	72
TOTAL	777	108	107

> 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	415	39	41
Femmes	226	44	48
TOTAL	641	83	89

Employés

< 25 ans	2010	2011	2012
Hommes	21	2	1
Femmes	28	1	9
TOTAL	49	3	10

25 à 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	5	0	1
Femmes	10	2	1
TOTAL	15	2	2

31 à 39 ans	2010	2011	2012
Hommes	2	1	0
Femmes	6	0	1
TOTAL	8	1	1

40 à 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	6	0	0
Femmes	4	2	2
TOTAL	10	2	2

> 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	8	0	0
Femmes	6	0	0
TOTAL	14	0	0

Ouvriers

< 25 ans	2010	2011	2012
Hommes	63	17	11
Femmes	15	8	4
TOTAL	78	25	15

25 à 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	50	0	3
Femmes	2	1	1
TOTAL	52	1	4

31 à 39 ans	2010	2011	2012
Hommes	81	1	1
Femmes	1	0	0
TOTAL	82	1	1

40 à 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	158	2	0
Femmes	2	1	1
TOTAL	160	3	1

> 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	121	0	1
Femmes	1	0	0
TOTAL	122	0	1

Ensemble

< 25 ans	2010	2011	2012
Hommes	132	33	30
Femmes	79	23	22
TOTAL	211	56	52

25 à 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	392	86	75
Femmes	194	72	67
TOTAL	586	158	142

31 à 39 ans	2010	2011	2012
Hommes	862	189	178
Femmes	413	175	166
TOTAL	1 275	364	344

40 à 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	1 217	264	263
Femmes	416	172	167
TOTAL	1 633	436	430

> 50 ans	2010	2011	2012
Hommes	934	215	228
Femmes	281	78	86
TOTAL	1 215	293	314

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

Ing&Cadres

< 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	630	285	271
Femmes	369	216	197
TOTAL	999	501	468

10 à 14 ans	2010	2011	2012
Hommes	239	90	78
Femmes	92	55	58
TOTAL	331	145	136

15 à 19 ans	2010	2011	2012
Hommes	185	89	90
Femmes	44	24	24
TOTAL	229	113	114

20 à 24 ans	2010	2011	2012
Hommes	183	77	78
Femmes	28	17	20
TOTAL	211	94	98

25 à 29 ans	2010	2011	2012
Hommes	166	57	58
Femmes	23	9	7
TOTAL	189	66	65

≥ 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	126	55	64
Femmes	14	9	9
TOTAL	140	64	73

AM&Techn

< 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	461	33	34
Femmes	237	69	72
TOTAL	698	102	106

10 à 14 ans	2010	2011	2012
Hommes	274	15	16
Femmes	114	25	29
TOTAL	388	40	45

15 à 19 ans	2010	2011	2012
Hommes	206	16	17
Femmes	86	14	10
TOTAL	292	30	27

20 à 24 ans	2010	2011	2012
Hommes	150	15	15
Femmes	63	20	19
TOTAL	213	35	34

25 à 29 ans	2010	2011	2012
Hommes	177	7	3
Femmes	101	23	15
TOTAL	278	30	18

≥ 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	225	25	28
Femmes	137	24	33
TOTAL	362	49	61

Employés

< 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	28	3	2
Femmes	43	5	13
TOTAL	71	8	15

> 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	14	0	0
Femmes	11	0	0
TOTAL	25	0	0

Ouvriers

< 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	238	18	14
Femmes	18	9	5
TOTAL	256	27	19

> 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	235	2	2
Femmes	3	1	1
TOTAL	238	3	3

Ensemble

< 10 ans	2010	2011	2012
Hommes	1 357	339	321
Femmes	667	299	287
TOTAL	2 024	638	608

10 à 14 ans	2010	2011	2012
Hommes	587	107	96
Femmes	209	80	87
TOTAL	796	187	183

15 à 19 ans	2010	2011	2012
Hommes	426	105	107
Femmes	132	38	34
TOTAL	558	143	141

20 à 24 ans	2010	2011	2012
Hommes	356	92	93
Femmes	92	37	39
TOTAL	448	129	132

25 à 29 ans	2010	2011	2012
Hommes	382	64	61
Femmes	128	33	22
TOTAL	510	97	83

≥ 30 ans	2010	2011	2012
Hommes	429	80	92
Femmes	155	33	43
TOTAL	584	113	135

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

Français

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	1 866	828	810
AM&Techn	2 195	279	285
Employés	91	7	14
Ouvriers	456	24	15
TOTAL	4 608	1 138	1 124

Étrangers

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	233	155	144
AM&Techn	36	7	6
Employés	5	1	1
Ouvriers	38	6	7
TOTAL	312	169	158

1.1.9 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL SELON LA QUALIFICATION

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	2 099	983	954
AM&Techn	2 231	286	291
Employés qualifiés	66	3	3
Employés non qualifiés	30	5	12
Ouvriers qualifiés	422	4	3
Ouvriers non qualifiés	72	26	19
TOTAL	4 920	1 307	1 282

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

1.2. Travailleurs extérieurs

1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	263	124	27

1.2.2 DURÉE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL (JOURS)

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	20	28	62

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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	105	141	51
AM&Techn	51	48	5
Employés	1	2	0
Ouvriers	9	10	0
TOTAL	166	201	56

Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	27	32	11
AM&Techn	57	25	16
Employés	42	20	25
Ouvriers	57	17	15
TOTAL	183	94	67

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

Nombre de retours de filiale

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	83	97	50
AM&Techn	39	21	12
Employés	4	1	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	126	119	62

Total des entrées

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	215	270	112
AM&Techn	147	94	33
Employés	47	23	25
Ouvriers	66	27	15
TOTAL	475	414	185

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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	26	19	6
AM&Techn	43	19	12
Employés	33	6	22
Ouvriers	55	20	13
TOTAL	157	64	53

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée indéterminée

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	19	13	4
AM&Techn	15	4	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	4	0
TOTAL	36	21	4

Dont nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	7	6	2
AM&Techn	28	15	12
Employés	33	6	22
Ouvriers	53	16	13
TOTAL	121	43	49

1.4. Départs

1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

Total des départs

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	280	1 404	142
AM&Techn	152	2 048	30
Employés	27	113	17
Ouvriers	87	462	21
TOTAL	546	4 027	210

Nombre de départs vers filiales

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Alfor (sorties CDI)		3 546	
Alfor (sorties CDD)		156	
Mutations		115	101
TOTAL		3 817	101

1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	33	19	6
AM&Techn	55	29	5
Employés	1	1	2
Ouvriers	11	8	0
TOTAL	100	57	13

1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	33	24	13
AM&Techn	16	6	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	2	0
TOTAL	49	32	13

Nombre de ruptures conventionnelles

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	8	9	2
AM&Techn	13	3	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
TOTAL	21	12	2

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	4	8	8
AM&Techn	3	3	1
Employés	2	1	0
Ouvriers	5	0	0
TOTAL	14	12	9

Dont licenciements pour cause économique

	2010	2011	2012
TOTAL	0	0	0

1.5. Chômage

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

	2010	2011	2012
TOTAL	0	0	0

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

	2010	2011	2012
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

1.6. Absentéisme

1.6.1 NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	13 660	9 948	6 294
AM&Techn	22 247	10 378	3 201
Employés	1 452	693	318
Ouvriers	9 596	3 340	219
TOTAL	46 955	24 359	10 032

2. RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1. Montant des frais de personnel

2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

Hommes

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	126 720	78 364	70 624
AM&Techn	58 844	6 388	4 297
Employés	1 546	498	437
Ouvriers	13 174	1 309	280
TOTAL	200 284	86 559	75 638

Femmes

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	33 495	23 959	22 397
AM&Techn	24 862	7 668	6 608
Employés	1 443	487	456
Ouvriers	471	153	155
TOTAL	60 271	32 267	29 616

Total

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	160 215	102 323	93 021
AM&Techn	83 706	14 055	10 906
Employés	2 989	985	893
Ouvriers	13 645	1 462	434
TOTAL	260 555	118 826	105 254

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

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
TOTAL	169 532	75 152	70 916

2.1.1 TER FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
TOTAL	430 088	193 978	176 169

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE *

Hommes *

(en euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	6 967	8 562	8 953
AM&Techn	3 295	3 061	3 207
Employés	1 199	995	1 023
Ouvriers	2 260	1 889	1 378
TOTAL	4 640	6 962	7 673

Femmes *

(en euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	5 138	5 584	5 877
AM&Techn	2 884	2 952	3 153
Employés	1 246	1 024	1 098
Ouvriers	1 298	1 368	1 394
TOTAL	3 617	4 316	4 604

Total *

(en euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	6 485	7 611	7 951
AM&Techn	3 161	3 001	3 174
Employés	1 221	1 009	1 060
Ouvriers	2 203	1 817	1 384
TOTAL	4 355	5 968	6 461

* 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.

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

(en euros)	2010	2011	2012
Ing&Cadres	4 170	4 894	5 200
AM&Techn	2 051	1 947	2 095
Employés	793	655	700
Ouvriers	1 430	1 179	913
TOTAL	2 826	3 874	4 245

2.2. Hiérarchie des rémunérations

2.2.1 MONTANT BRUT GLOBAL DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
Sommes dues au titre de l'année	9 647	10 803	10 563
Sommes versées au cours de l'année	8 743	11 313	10 415

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

	2010	2011	2012
	2,05	2,54	2,51

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)	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 1.2.1 et 1.2.2)	10 417	6 086	2 108

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

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
	1 104	1 414	1 614

2.4. Charges salariales globales

2.4.1 FRAIS DE PERSONNEL / CHIFFRES D'AFFAIRES

	2010	2011	2012
	26,78 %	74,94 %	68,76 %

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

2.5 Participation financière

2.5.1 MONTANT GLOBAL DE LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS VERSÉE

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012 *
Participation légale	3 017	3 683	3 562
Intéressement Groupe	12 659	0	0
SOUS-TOTAL	15 676	3 683	3 562
Intéressement d'unité de travail	8 714	3 867	4 089
TOTAL	24 390	7 551	7 651

* 2012 : estimations provisoires.

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
Supplément d'intéressement versé (exceptionnel)	0	0	0
Prime de partage des profits versée	0	352	373
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	3 719	1 167	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

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	3 613	3 599	3 484
AM&Techn	2 726	2 715	2 628
Employés	1 635	1 629	1 577
Ouvriers	2 270	2 261	2 189
TOTAL	3 033	3 022	2 925

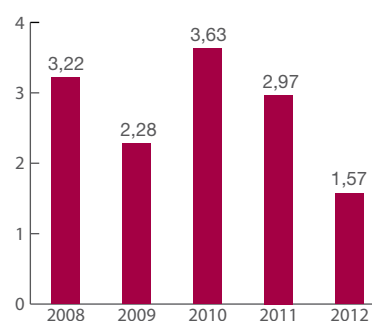
2.5.3 PART DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS GRÂCE À UN SYSTÈME DE PARTICIPATION (PARTICIPATION AUX RÉSULTATS, INTÉRESSEMENT, ACTIONNARIAT...)

	2010	2011	2012
TOTAL	1,6 %	1,6 %	1,5 %

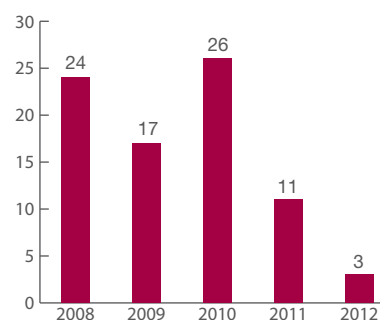
3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Taux de fréquence

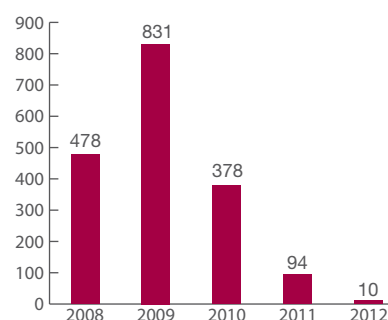
(en %)



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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	0	4	3
AM&Techn	11	5	0
Employés	2	0	0
Ouvriers	13	2	0
TOTAL	26	11	3

3.1.2 NOMBRE DE JOURNÉES PERDUES POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	0	19	10
AM&Techn	151	44	0
Employés	10	0	0
Ouvriers	217	31	0
TOTAL	378	94	10

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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	8	1	3
AM&Techn	6	9	0
Employés	1	1	0
Ouvriers	2	0	0
TOTAL	17	11	3

3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
De travail	0	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

	2010	2011	2012
TOTAL	4	4	0

3.3. Dépenses en matière de sécurité

3.3.1 SOMME DES DÉPENSES DE SÉCURITÉ EFFECTUÉES DANS L'ENTREPRISE

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	9 541	6 537	710

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. Durée et aménagement du temps de travail

4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2010	2011	2012
TOTAL	35	35	35

4.1.1 BIS NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAYÉES

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	45 410	19 951	1 636

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

	2010	2011	2012
Ing&Cadres	51	21	20
AM&Techn	91	17	21
Employés	4	0	0
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	147	38	41

< 20 heures et > 30 heures	2010	2011	2012
Ing&Cadres	32	21	21
AM&Techn	52	18	16
Employés	1	0	0
Ouvriers	1	0	0
TOTAL	86	39	37

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

4.2. Organisation et contenu du travail

4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

Équipes fixes

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
2 équipes	72	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

Équipes alternantes

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
2 équipes	159	0	0
3 équipes	12	0	0
4 équipes et +	77	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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	0	0	0

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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	4 330	2 131	522

5. FORMATION

5.1. Formation professionnelle continue

5.1.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION CONTINUE

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	4,03 %	3,53 %	2,24 %

5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES *

Hommes

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 131	848	321
AM&Techn	1 096	704	80
Employés	15	12	1
Ouvriers	280	194	4
TOTAL	2 522	1 758	406

Femmes

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	467	382	208
AM&Techn	527	304	120
Employés	16	7	1
Ouvriers	5	3	1
TOTAL	1 015	696	330

Total

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	1 598	1 230	529
AM&Techn	1 623	1 008	200
Employés	31	19	2
Ouvriers	285	197	5
TOTAL	3 537	2 454	736

* 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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
Ing&Cadres	54 659	37 079	16 723
AM&Techn	52 353	25 228	6 153
Employés	578	245	31
Ouvriers	6 450	3 115	140
TOTAL	114 039	65 667	23 047

5.2. Congés de formation

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

	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
TOTAL	5	4	0

⁽¹⁾ 2012 = non comparable à 2011

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. Représentants du personnel

6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

	2010	2011	2012
Nombre de représentants	35	13	13

6.1.2 NOMBRE DE RÉUNIONS DU CCE ET DE SES COMMISSIONS

	2010	2011	2012
	28	17	16

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

Accords signés dans l'entreprise

	2010	2011	2012
	8	6	6

Accords signés au cours de l'année

	2010	2011	2012
U.I.C.	5	6	8
U.I.M.M.	5	1	1
Textes nationaux et interprofessionnels	11	19	11

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. Au-delà des thèmes habituels de négociation, les discussions en 2012 ont porté notamment sur le Handicap, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et la Retraite.

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)	2010	2011	2012
Logement	4 159	2 786	1 874
Transport	106	57	93
Restauration	1	0	23
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	2 338	763	432
TOTAL	6 604	3 605	2 422

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)	2010	2011	2012
	5 732	2 614	2 316

7.2. Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012
	87	74	71

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

(en milliers d'euros)	2010	2011	2012 ⁽¹⁾
	31 872 *	19 966 *	12 595 *

* 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⁾ 2012 = non comparable à 2011

Annexes

> 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
	264	27	291

1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
	238	19	257

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

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	98	15	113
Femmes	166	12	178

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

< 25 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	3	2	5
Femmes	8	1	9

25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	11	1	12
Femmes	8	1	9

31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	17	3	20
Femmes	38	2	40

40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	31	4	35
Femmes	68	4	72

> 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	36	5	41
Femmes	44	4	48

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

< 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	26	5	31
Femmes	67	5	72

10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	13	3	16
Femmes	25	4	29

15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	15	2	17
Femmes	10	0	10

20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	14	1	15
Femmes	19	0	19

25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	2	1	3
Femmes	14	1	15

> 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes	25	3	28
Femmes	31	2	33

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

	A.M.	Techn.	Total
Français	259	26	285
Étrangers	5	1	6

> INFORMATIONS DÉTAILLÉES SUR CERTAINES RUBRIQUES CONCERNANT L'EMPLOI

1.1. Les effectifs

1.1.3 CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE PAR SEXE AU 31 DÉCEMBRE

	Hors alternance	Formation alternance	Total
Hommes	8	20	28
Femmes	10	26	36
TOTAL	18	46	64

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

51 à 55 ans

	2012
Hommes	108
Femmes	58
TOTAL	166

56 à 60 ans

	2012
Hommes	84
Femmes	21
TOTAL	105

> 60 ans

	2012
Hommes	36
Femmes	7
TOTAL	43

Nombre de personnes handicapées présentes au 31 décembre

	Hommes	Femmes	Total
Ing&Cadres	5	2	7
AM&Techn	7	11	18
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	0	1
TOTAL	13	13	26

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

<i>AM&Techn</i>	Hommes	3
	Femmes	2
TOTAL		5
<i>Employés/Ouvriers</i>	Hommes	2
	Femmes	1
TOTAL		3
<i>Ensemble</i>	Hommes	5
	Femmes	3
TOTAL		8

1.6. Absentéisme

Nombre de journées d'absence pour maternité

	2012
Nombre de jours	1 314
Taux d'absentéisme	0,38 %

Nombre de journées d'absence pour accidents de trajet

	2012
Nombre de jours	0
Taux d'absentéisme	0,00 %

Nombre de journées d'absence pour maladie

	2012
Nombre de jours	5 081
Taux d'absentéisme	1,46 %

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

	2012
TOTAL	48

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.



Nous contacter

AIR LIQUIDE

75, quai d'Orsay
75321 Paris Cedex 07
FRANCE

Service actionnaires

 **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

Relations Investisseurs

+ 33 1 40 62 51 50

Écrivez-nous directement sur le site :

<http://contact.investisseurs.airliquide.com>

ou depuis la rubrique **Investisseurs de notre site**
www.airliquide.com

www.airliquide.com

Suivez-nous sur  @AirLiquideGroup
et Youtube  AirLiquideCorp