

# Bilan social 2017

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

# Sommaire



## Bilan social 2017

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



## Évolution des principaux indicateurs

1. Emploi	6
2. Rémunérations et charges accessoires	13
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	15
4. Autres conditions de travail	16
5. Formation	17
6. Relations professionnelles	18
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	19



## Chiffres clés

4



## Annexes

20

Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 11. des principaux indicateurs	20
Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi	21



### Nota

La société L'Air Liquide S.A. représente, à fin 2017, 9,2% des effectifs du groupe Air Liquide en France.



1

# BILAN SOCIAL 2017

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

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

1

## 1. Emploi

L'effectif de L'Air Liquide S.A. est de **1 027 salariés** au 31 décembre 2017, en **légère baisse** sur l'année de **6,6 %** (<73> salariés).

**65 embauches en CDI** ont été réalisées en 2017 et **76 en CDD dont 33 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** conformément aux engagements d'accueil d'apprentis.

La proportion des femmes sur l'ensemble de l'effectif se maintient à 44,3 % pour 2017 (relativement à 44,0 % en 2016 et à 44,5 % en 2015). Les femmes sont majoritairement ingénieurs et cadres (68,6 % versus 65,1 % en 2016).

Au global, **les ingénieurs et cadres représentent 77,1 %** de l'effectif (contre 75,3 % en 2016).

La mobilité interne au Groupe est restée le premier motif de départ de la Société (**124 départs** vers d'autres sociétés du Groupe).

La mobilité entrante est légèrement supérieure aux embauches en CDI (**67 mobilités du Groupe vers L'Air Liquide S.A.**). Le turnover externe est resté faible avec **23 démissions, soit 2,2 % de l'effectif**, sept licenciements, 18 ruptures conventionnelles et 22 départs à la retraite.

## 2. Sécurité

En 2017, on comptabilise **un accident avec arrêt** (quatre jours) du personnel de L'Air Liquide S.A., à comparer à deux en 2016. **Le taux de fréquence est divisé par deux par rapport à 2016** (0,64 versus 1,30 en 2016 <sup>(1)</sup>), le ramenant à son niveau de 2015. On constate une **diminution des accidents de trajet** ayant entraîné un arrêt de travail (un accident de trajet versus quatre en 2016).

<sup>(1)</sup> Le chiffre de 1,12 publié en 2017 au titre de 2016 comprenait les activités IT et les activités Division gaz rares.

En 2017, L'Air Liquide S.A. a dépensé **951 milliers d'euros en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail**. La diminution observée est liée à la fin d'importants travaux d'aménagement au siège social réalisés en 2016.

## 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 ; 10,2 % du personnel travaille en horaire annualisé (1 607 heures/an) et 15,6 % du personnel en horaire hebdomadaire 35 heures.

Le personnel à **temps partiel choisi** représente **5,8 % des effectifs**. En moyenne sur l'année, 173 salariés ont bénéficié du télétravail.

Le nombre de jours d'arrêt pour absence pour les motifs suivants, maternité, paternité, accident du travail ou de trajet, maladie, est stable. **L'absentéisme** au seul motif de la **maladie, accident de travail et accident de trajet** représente 4 597 jours soit un taux de **1,96 %**. Ce dernier taux est respectivement de 1,78 % pour les ingénieurs et cadres et 2,56 % pour les non-cadres.

## 4. Rémunération et participation aux résultats

### 4.1. Salaire

La politique de rémunération s'articule autour :

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

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

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

En application de cette politique, les rémunérations du personnel présent tout au long de l'année ont connu **une évolution moyenne de 1,4 % en 2017** ;

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

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

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

### 4.2. Participation et intéressement

Les résultats de la participation et de l'intéressement 2016 versés en 2017 se sont élevés à **5 036 milliers d'euros**, en retrait de 17,9 % par rapport à l'année précédente.

Les sommes issues de la participation placées dans le Plan d'Épargne Groupe et bloquées cinq ans ont bénéficié d'un **abondement** maximum de **1 100 euros** en 2017.

## 5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Les femmes représentent 44,3 % de l'effectif** de L'Air Liquide S.A. à fin décembre 2017, en hausse de 0,3 point. Près de deux tiers d'entre elles (**68,6 %**) **sont ingénieurs et cadres**. Elles sont également plus jeunes que les hommes puisque **47,0 % d'entre elles ont moins de 40 ans** contre 38,5 % 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. Leur proportion dans les **embauches ingénieurs et cadres est de 50,8 %** en 2017. Cette politique en matière d'égalité professionnelle a été l'objet d'un second accord signé en 2015.

Une restitution annuelle détaillée par genre de l'application du plan d'augmentation et de promotion est présentée aux représentants du personnel. Les grilles de rémunération des femmes et des hommes 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 femmes et des hommes, complété d'indicateurs négociés avec les représentants du personnel, permet une analyse approfondie de leur situation respective dans l'entreprise. Ce bilan ne fait pas ressortir d'écart significatif des rémunérations de base entre les femmes et les hommes à niveau comparable de postes. De même, femmes et hommes participent en proportion équivalente aux programmes de formation.

## 6. Formation et développement des compétences

Les priorités suivantes ont été fixées pour les actions de formation menées en 2017 :

- accueillir et intégrer les nouveaux collaborateurs ;
- poursuivre les efforts dans le domaine de la sécurité, de la maîtrise des risques et de la qualité ;
- renforcer la sensibilité sur les concepts clés liés à l'éthique en situation professionnelle et à la protection des données informatiques ;
- maintenir et renforcer le niveau de connaissances et d'expertises techniques des collaborateurs dans l'optique d'une meilleure satisfaction clients et d'une adaptation constante aux évolutions technologiques ;
- renforcer les capacités de management et de développement personnel, visant à concourir au bien-être au travail et à l'efficacité collective ;
- développer les compétences en langues et la capacité à nouer des relations professionnelles en milieu interculturel ;
- accompagner le développement et la promotion des agents de maîtrise au statut de cadres à travers un programme de formation dédié et transverse ;
- poursuivre l'accompagnement dans le cadre de la deuxième phase de la transformation digitale par le biais d'ateliers dédiés aux nouveaux outils bureautique collaboratifs et de journées de partage d'expériences.

Sur le plan des méthodes de formation, la multimodalité (association de formations en présentiel et distanciel) est de plus en plus utilisée pour accroître notamment l'efficacité et l'individualisation des formations.

L'Université Air Liquide vient compléter l'offre dans le domaine de la gestion de projet, de la finance, de l'intégration des nouveaux collaborateurs et du management.

Sur les trois dernières années, l'investissement engagé par L'Air Liquide S.A. en matière de formation, prenant en compte les coûts pédagogiques, de déplacement et d'hébergement, se maintient à un niveau significatif. Cet investissement a représenté **1,81 % de la masse salariale** pour une moyenne de **3,2 jours de formation par salarié** en 2017.

## 7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés

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

À ce titre, L'Air Liquide S.A. mène depuis 2007 une politique volontariste pour favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. La signature de quatre accords d'entreprise souligne cet engagement.

S'appuyant sur un comité de pilotage, une commission de suivi paritaire nationale et des référents handicap, la Mission Handicap d'Air Liquide pilote, coordonne et anime les actions en faveur des personnes handicapées : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, le recours aux entreprises du milieu adapté et protégé, la sensibilisation et la communication auprès des collaborateurs.

L'Air Liquide S.A. mène et participe chaque année à de multiples actions pour promouvoir l'inclusion du handicap dans l'entreprise, telles que : des forums de recrutement, des campagnes de sensibilisation internes, des partenariats avec des entreprises du secteur adapté et protégé. Un accompagnement spécifique est également prévu **pour les 15 salariés reconnus comme travailleurs handicapés fin 2017.**

## 8. Relations professionnelles et bilan des accords collectifs

Les relations professionnelles demeurent actives au sein de la Société.

**Neuf accords** ont été signés au cours de l'année 2017 qui couvrent les salariés de L'Air Liquide S.A. Six accords ont été signés au niveau de la Société et trois autres au niveau du périmètre commun incluant dix autres sociétés du Groupe en France.

## 9. Œuvres sociales

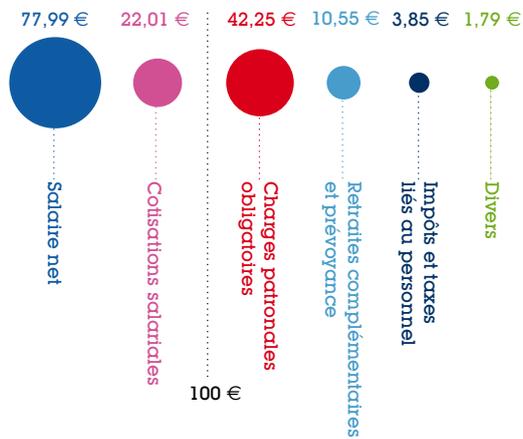
La Société verse **2,2 %** de sa masse salariale pour financer les activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement.



## CHIFFRES CLÉS

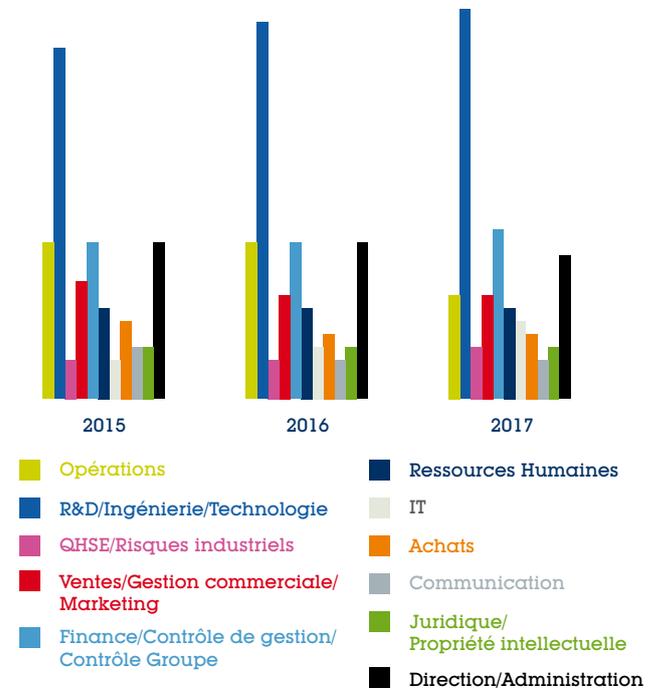
### Répartition des charges

Données au 31 décembre



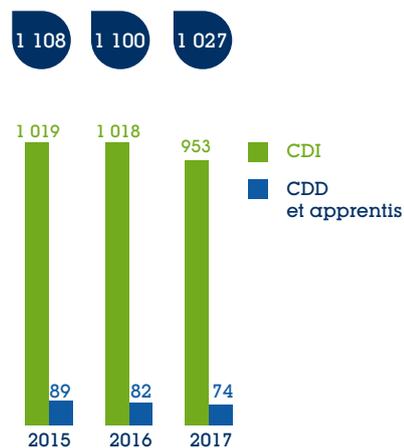
### Effectif par secteur d'activité

Données au 31 décembre (en %)

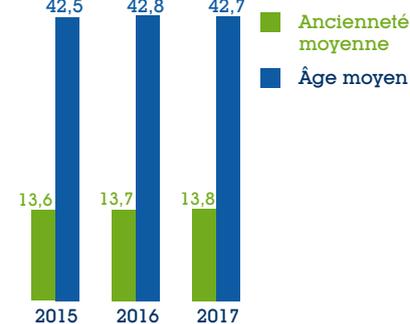


### Évolution de l'effectif

Données au 31 décembre

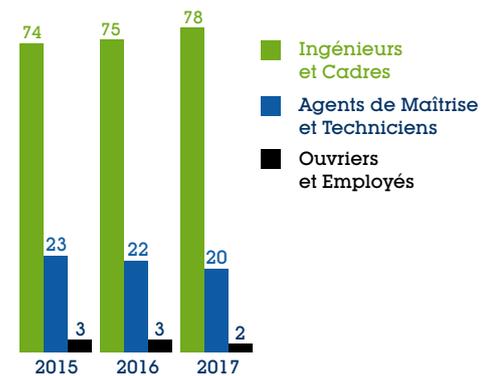


### Ancienneté Groupe et âge moyen

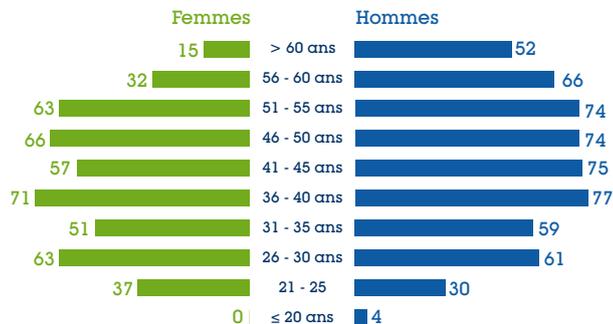


### Effectif par catégorie professionnelle

(en %)

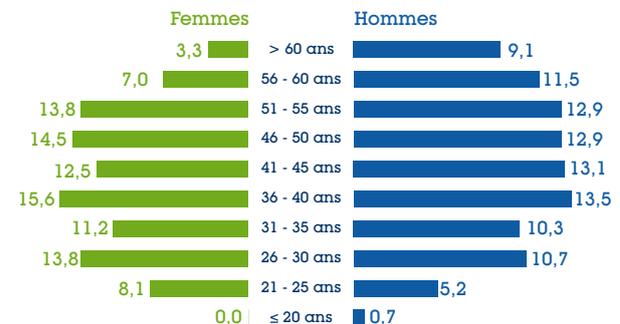


### Pyramide des âges (en nombre)

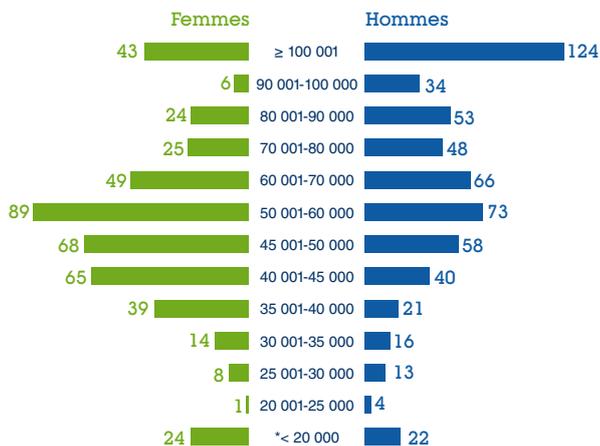


L'âge considéré est celui au 31 décembre 2017.

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



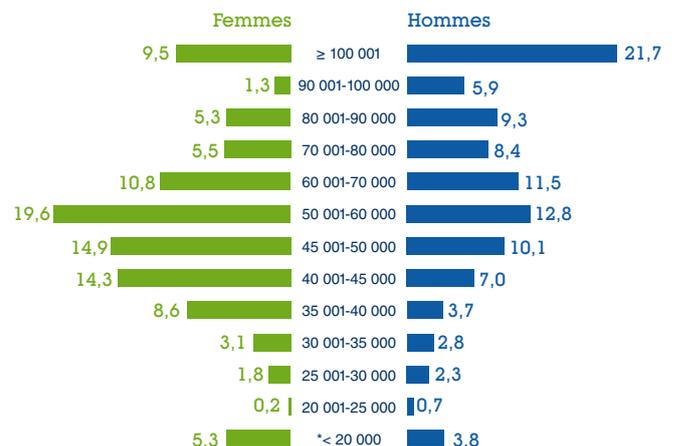
### Pyramide des salaires (en euros)



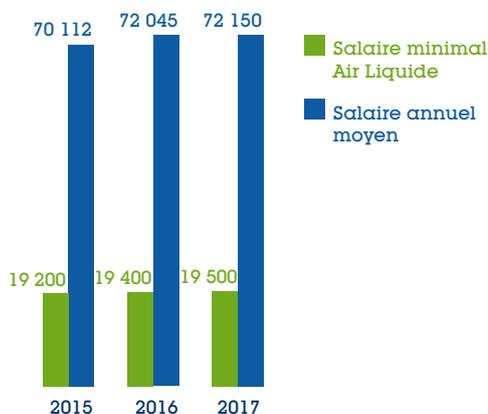
\* < 20 000 : contrats de formation en alternance.

Les salaires pris en compte sont les salaires de base et primes d'ancienneté annuels en vigueur au 31 décembre 2017.

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

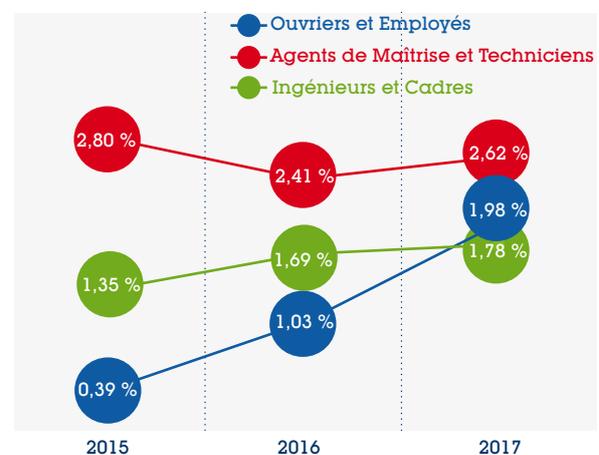


### Évolution du salaire de base annuel moyen (en euros)



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

### Absentéisme (en %)



L'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence pour maladie, y compris pour maladie professionnelle le cas échéant, ramené au nombre théorique de jours de présence (jours calendaires hors week-ends et congés légaux pris).



3

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 1. Emploi

### 1.1. Effectifs

#### 1.1.1 EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	820	828	792
AM&Techn	260	244	213
Employés	4	6	4
Ouvriers	24	22	18
<b>TOTAL</b>	<b>1108</b>	<b>1100</b>	<b>1027</b>

#### 1.1.2 EFFECTIF PERMANENT

(nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et présents tout au long de l'exercice)

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	680	685	650
AM&Techn	212	199	173
Employés	0	0	0
Ouvriers	2	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>894</b>	<b>886</b>	<b>824</b>

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

(hors formation en alternance)

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	28	23	21
AM&Techn	3	5	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>23</b>

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

(apprentis et contrats de qualification)

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	0	0	0
AM&Techn	32	28	30
Employés	4	6	4
Ouvriers	22	20	17
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>51</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	811	827	809
AM&Techn	265	252	226
Employés	7	5	7
Ouvriers	25	21	19
<b>TOTAL</b>	<b>1108</b>	<b>1105</b>	<b>1061</b>

1.1.5 RÉPARTITION PAR GENRE DE L'FFECTIF  
AU 31 DÉCEMBRE

<b>Hommes</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Ing&Cadres	509	513	480
AM&Techn	92	87	79
Employés	2	2	2
Ouvriers	12	14	11
<b>TOTAL</b>	<b>615</b>	<b>616</b>	<b>572</b>

<b>Femmes</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Ing&Cadres	311	315	312
AM&Techn	168	157	134
Employés	2	4	2
Ouvriers	12	8	7
<b>TOTAL</b>	<b>493</b>	<b>484</b>	<b>455</b>

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

## Ing&amp;Cadres

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	4	7	5
Femmes	9	6	5
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	58	58	57
Femmes	48	48	65
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>106</b>	<b>122</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	121	116	112
Femmes	103	103	98
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>219</b>	<b>210</b>

<b>40 à 50 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	153	150	140
Femmes	91	94	87
<b>TOTAL</b>	<b>244</b>	<b>244</b>	<b>227</b>

<b>&gt; 50 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	173	182	166
Femmes	60	64	57
<b>TOTAL</b>	<b>233</b>	<b>246</b>	<b>223</b>

## AM&amp;Techn

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	11	15	10
Femmes	16	13	15
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>25</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	9	8	10
Femmes	10	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	15	12	13
Femmes	32	32	16
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>29</b>

<b>40 à 50 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	22	22	20
Femmes	54	48	44
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>70</b>	<b>64</b>

<b>&gt; 50 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	35	30	26
Femmes	56	57	52
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>78</b>

## Employés

<b>&lt; 25 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	1	2	2
Femmes	2	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

<b>25 à 30 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	1	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>31 à 39 ans</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

40 à 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

> 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Ouvriers

< 25 ans	2015	2016	2017
Hommes	7	10	10
Femmes	8	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

25 à 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	4	3	1
Femmes	3	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

31 à 39 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

40 à 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	1	1	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

> 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 25 ans	2015	2016	2017
Hommes	23	34	27
Femmes	35	28	27
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>54</b>

25 à 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	72	69	68
Femmes	61	56	73
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>125</b>	<b>141</b>

31 à 39 ans	2015	2016	2017
Hommes	136	128	125
Femmes	135	136	114
<b>TOTAL</b>	<b>271</b>	<b>264</b>	<b>239</b>

40 à 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	176	173	160
Femmes	145	142	131
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>315</b>	<b>291</b>

> 50 ans	2015	2016	2017
Hommes	208	212	192
Femmes	117	122	110
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>334</b>	<b>302</b>

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

## Ing&amp;Cadres

< 10 ans	2015	2016	2017
Hommes	193	203	180
Femmes	176	169	167
<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>372</b>	<b>347</b>

10 à 14 ans	2015	2016	2017
Hommes	74	57	65
Femmes	53	51	47
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>108</b>	<b>112</b>

15 à 19 ans	2015	2016	2017
Hommes	57	56	55
Femmes	36	39	38
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>93</b>

20 à 24 ans	2015	2016	2017
Hommes	58	68	61
Femmes	18	29	33
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>97</b>	<b>94</b>

25 à 29 ans	2015	2016	2017
Hommes	62	57	55
Femmes	13	12	17
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>69</b>	<b>72</b>

≥ 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	65	72	64
Femmes	15	15	10
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>74</b>

## AM&amp;Techn

< 10 ans	2015	2016	2017
Hommes	36	35	30
Femmes	66	61	46
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>96</b>	<b>76</b>

10 à 14 ans	2015	2016	2017
Hommes	10	10	11
Femmes	30	21	17
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>28</b>

15 à 19 ans	2015	2016	2017
Hommes	13	11	8
Femmes	17	23	20
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>28</b>

20 à 24 ans	2015	2016	2017
Hommes	10	9	10
Femmes	13	13	11
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>21</b>

25 à 29 ans	2015	2016	2017
Hommes	5	7	7
Femmes	10	10	12
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>19</b>

≥ 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	18	15	13
Femmes	32	29	28
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>41</b>

## Employés

< 10 ans	2015	2016	2017
Hommes	2	2	2
Femmes	2	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

10 à 14 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

15 à 19 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

20 à 24 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Ouvriers

< 10 ans	2015	2016	2017
Hommes	11	13	11
Femmes	11	7	6
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>17</b>

10 à 14 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

15 à 19 ans	2015	2016	2017
Hommes	1	1	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

20 à 24 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

25 à 29 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

≥ 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	0	0	0
Femmes	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## Ensemble

< 10 ans	2015	2016	2017
Hommes	242	253	223
Femmes	255	241	221
<b>TOTAL</b>	<b>497</b>	<b>494</b>	<b>444</b>

10 à 14 ans	2015	2016	2017
Hommes	84	67	76
Femmes	83	72	64
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>139</b>	<b>140</b>

15 à 19 ans	2015	2016	2017
Hommes	71	68	63
Femmes	53	62	58
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>121</b>

20 à 24 ans	2015	2016	2017
Hommes	68	77	71
Femmes	31	42	44
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>119</b>	<b>115</b>

25 à 29 ans	2015	2016	2017
Hommes	67	64	62
Femmes	23	22	29
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>86</b>	<b>91</b>

≥ 30 ans	2015	2016	2017
Hommes	83	87	77
Femmes	48	45	39
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>132</b>	<b>116</b>

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

## Français

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	707	720	691
AM&Techn	255	236	205
Employés	4	6	4
Ouvriers	21	20	17
<b>TOTAL</b>	<b>987</b>	<b>982</b>	<b>917</b>

## Étrangers

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	113	108	101
AM&Techn	5	8	8
Employés	0	0	0
Ouvriers	3	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>110</b>

1.1.9 RÉPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL  
SELON LA QUALIFICATION

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	820	828	792
AM&Techn qualifiés	253	228	196
AM&Techn non qualifiés	7	16	17
Employés qualifiés	0	4	3
Employés non qualifiés	4	2	1
Ouvriers qualifiés	2	2	1
Ouvriers non qualifiés	22	20	17
<b>TOTAL</b>	<b>1108</b>	<b>1100</b>	<b>1027</b>

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

## 1.1.10 NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES PRÉSENTES AU 31 DÉCEMBRE

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	14	13	11
AM&Techn	5	4	3
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>15</b>

## 1.1.11 NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS ET DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ACCUEILLIS

	2015	2016	2017
Salariés détachés	21	13	16
Travailleurs détachés accueillis	0	4	14

## 1.2. Travailleurs extérieurs

## 1.2.1 TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>62</b>

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

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	48	51	64
AM&Techn	6	10	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>61</b>	<b>66</b>

## Nombre d'embauches sous contrat à durée déterminée

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	38	32	23
AM&Techn	34	32	26
Employés	15	11	19
Ouvriers	8	16	8
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>91</b>	<b>76</b>

## Nombre de mutations en provenance de filiales

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	67	77	62
AM&Techn	7	2	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>68</b>

## Total des entrées

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	153	160	149
AM&Techn	47	44	34
Employés	15	11	19
Ouvriers	8	16	8
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>231</b>	<b>210</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	20	21	14
AM&Techn	28	26	21
Employés	15	11	19
Ouvriers	7	14	7
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>61</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	4	9	9
AM&Techn	2	2	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	16	12	5
AM&Techn	26	24	20
Employés	15	11	19
Ouvriers	7	14	7
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>61</b>	<b>51</b>

## 1.4. Départs

## 1.4.1 TOTAL DES DÉPARTS

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	131	158	194
AM&Techn	51	54	57
Employés	18	9	21
Ouvriers	13	18	11
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>239</b>	<b>283</b>

## Nombre de mutations vers filiales

	2015	2016	2017
Mutations	73	85	124
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>85</b>	<b>124</b>

## 1.4.1 BIS NOMBRE DE RETRAITÉS

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	8	11	18
AM&Techn	10	6	4
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

## 1.4.2 NOMBRE DE DÉMISSIONS

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	17	18	23
AM&Techn	1	2	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>23</b>

## Nombre de ruptures conventionnelles

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	7	10	12
AM&Techn	4	2	6
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>18</b>

## 1.4.3 NOMBRE DE LICENCIEMENTS Y COMPRIS CEUX POUR INAPTITUDE

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	2	6	5
AM&Techn	2	0	2
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

## Dont licenciements pour cause économique

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 1.5. Chômage

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

	2015	2016	2017
<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

	2015	2016	2017
Indemnisées	0	0	0
Non indemnisées	0	0	0

## 1.6. Absentéisme

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	5 763	7 176	8 647
AM&Techn	2 799	2 017	2 109
Employés	0	20	25
Ouvriers	31	67	208
<b>TOTAL</b>	<b>8 593</b>	<b>9 280</b>	<b>10 989</b>

## 2. Rémunérations et charges accessoires

### 2.1. Montant des frais de personnel

#### 2.1.1 MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE

##### Hommes

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	59 995	63 463	58 768
AM&Techn	3 666	3 480	3 061
Employés	528	421	487
Ouvriers	201	192	203
<b>TOTAL</b>	<b>64 390</b>	<b>67 556</b>	<b>62 519</b>

##### Femmes

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	23 476	24 831	25 071
AM&Techn	6 666	6 188	5 632
Employés	465	461	386
Ouvriers	222	152	149
<b>TOTAL</b>	<b>30 829</b>	<b>31 632</b>	<b>31 238</b>

#### Total

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	83 471	88 294	83 839
AM&Techn	10 332	9 668	8 693
Employés	993	882	873
Ouvriers	423	344	352
<b>TOTAL</b>	<b>95 219</b>	<b>99 188</b>	<b>93 757</b>

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>64 770</b>	<b>62 672</b>	<b>60 673</b>

#### 2.1.1 TER TOTAL DES FRAIS DE PERSONNEL

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>159 989</b>	<b>161 860</b>	<b>154 430</b>

#### 2.1.2 RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE

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

##### Hommes

(en euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	9 733	10 229	9 777
AM&Techn	3 293	3 175	3 086
Employés	1 088	1 099	1 090
Ouvriers	1 373	1 387	1 388
<b>TOTAL</b>	<b>8 142</b>	<b>8 638</b>	<b>8 230</b>

##### Femmes

(en euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	6 543	6 571	6 687
AM&Techn	3 225	3 208	3 218
Employés	1 118	1 113	1 123
Ouvriers	1 357	1 302	1 597
<b>TOTAL</b>	<b>4 945</b>	<b>5 070</b>	<b>5 263</b>

## Total

(en euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	8 559	8 845	8 590
AM&Techn	3 249	3 196	3 170
Employés	1 102	1 106	1 104
Ouvriers	1 365	1 348	1 469
<b>TOTAL</b>	<b>6 733</b>	<b>7 055</b>	<b>6 929</b>

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

(en euros)	2015	2016	2017
Ing&Cadres	5 709	5 917	5 661
AM&Techn	2 187	2 157	2 051
Employés	742	747	714
Ouvriers	918	910	951
<b>TOTAL</b>	<b>4 531</b>	<b>4 762</b>	<b>4 538</b>

## 2.2. Hiérarchie des rémunérations

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
Sommes dues au titre de l'année	10 295	10 770	9 731
Sommes versées au cours de l'année	9 818	10 903	8 624

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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>2,63</b>	<b>2,77</b>	<b>2,71</b>

## 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)	2015	2016	2017
Entreprises de travail temporaire (voir indicateurs 121 et 122)	2 008	1 230	793

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>1 155</b>	<b>1 004</b>	<b>585</b>

## 2.4. Charges salariales globales

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

	2015	2016	2017
	90,74 %	104,77 %	110,90 %

## 2.5. Participation financière

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017*
Participation légale	2 277	2 445	2 638
Intéressement	3 858	2 590	3 464
<b>TOTAL</b>	<b>6 134</b>	<b>5 035</b>	<b>6 102</b>

\* Estimations provisoires.

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
Prime de partage des profits versée	0	0	0
Supplément d'intéressement versé	360	0	0
Abondement en cas d'investissement sur le Plan d'Épargne Groupe	686	1100	ND*

\* ND: non disponible.

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

(en euros)	2015	2016	2017*
Ing&Cadres	2 317	2 481	2 790
AM&Techn	1 601	1 726	2 022
Employés	1 262	1 469	1 603
Ouvriers	1 210	1 334	1 663
<b>TOTAL</b>	<b>2 115</b>	<b>2 322</b>	<b>2 596</b>

\* 2017: estimations provisoires.

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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>1,5 %</b>

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

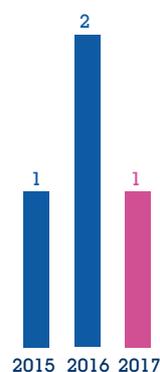
### Taux de fréquence (en %)



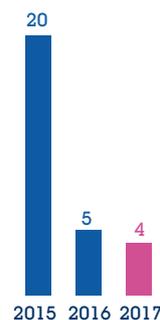
Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures travaillées.

Le chiffre de 1,12 publié en 2017 au titre de 2016 comprenait les activités IT et les activités Division gaz rares.

### 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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	1	2	1
AM&Techn	0	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	20	5	4
AM&Techn	0	0	0
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

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

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	1	1	0
AM&Techn	0	3	1
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

#### 3.1.4 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

	2015	2016	2017
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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.3. Dépenses en matière de sécurité

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>707</b>	<b>518</b>	<b>573</b>

## 4. Autres conditions de travail

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

#### 4.1.1 HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN AFFICHÉ

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>

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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>1809</b>	<b>1576</b>	<b>1490</b>

## 4.1.2 NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

## Jusqu'à 30 heures

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	17	16	18
AM&Techn	20	17	12
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>30</b>

## Au-delà de 30 heures

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	13	14	14
AM&Techn	18	19	16
Employés	0	0	0
Ouvriers	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>30</b>

## 4.2. Organisation et contenu du travail

## 4.2.1 EFFECTIF TRAVAILLANT EN ÉQUIPE

## Équipes fixes

	2015	2016	2017
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

## Équipes alternantes

	2015	2016	2017
2 équipes	0	0	0
3 équipes	0	0	0
4 équipes et +	0	0	0

## 4.2.2 PERSONNEL UTILISÉ À DES TÂCHES RÉPÉTITIVES AU SENS DE LA DÉFINITION DU TRAVAIL À LA CHAÎNE CONTENUE DANS LE DÉCRET DU 10 MAI 1976

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>1957</b>	<b>378</b>

## 5. Formation

## 5.1. Formation professionnelle continue

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

	2015	2016	2017
	<b>1,45 %</b>	<b>1,31 %</b>	<b>1,24 %</b>

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

## 5.1.2 NOMBRE DE STAGIAIRES

## Hommes

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	371	406	340
AM&Techn	76	79	61
Employés	0	0	0
Ouvriers	1	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>487</b>	<b>401</b>

## Femmes

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	253	272	245
AM&Techn	116	136	91
Employés	0	1	1
Ouvriers	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>369</b>	<b>410</b>	<b>337</b>

## Total

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	624	678	585
AM&Techn	192	215	152
Employés	0	1	1
Ouvriers	1	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>817</b>	<b>897</b>	<b>738</b>

## 5.1.3 NOMBRE D'HEURES DE STAGES RÉMUNÉRÉES

	2015	2016	2017
Ing&Cadres	18 873	18 587	18 505
AM&Techn	6 266	6 393	4 767
Employés	0	4	2
Ouvriers	21	28	0
<b>TOTAL</b>	<b>25 160</b>	<b>25 012</b>	<b>23 275</b>

## 5.2. Congés formation

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

	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6. Relations professionnelles

## 6.1. Représentants du personnel

## 6.1.1 COMPOSITION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (CCE)

	2015	2016	2017
Nombre de représentants	12	13	12

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

	2015	2016	2017
	16	13	10

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

Accords signés dans l'entreprise	2015	2016	2017
	6	4	6

Accords signés au cours de l'année	2015	2016	2017
U.I.C.	4	8	0
U.I.M.M.	1	2	0
Textes nationaux et interprofessionnels	26	13	8

## 6.2. Information et communication

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

La société L'Air Liquide S.A. dispose d'un Comité Central d'Entreprise, de trois Comités d'Établissement (siège, centre de recherche Paris-Saclay et plates-formes européennes) et d'un CHSCT par établissement. Ces différentes instances de représentation sont l'occasion de mener des échanges et une concertation approfondie sur les projets et activités de l'entreprise et de ses établissements. Conformément aux dispositions de la loi du 16 juin 2013, un administrateur représentant les salariés auprès du Conseil d'Administration de L'Air Liquide S.A. a été désigné par le Comité de Groupe France auxquels s'ajoutent deux représentants du personnel désignés par les membres du CCE.

## 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)	2015	2016	2017
Logement	935	816	753
Transport	78	68	69
Restauration (tickets restaurant)	24	25	44
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	273	229	269
<b>TOTAL</b>	<b>1310</b>	<b>1137</b>	<b>1135</b>

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>2 095</b>	<b>2 182</b>	<b>2 063</b>

### 7.2. Autres charges sociales

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>76</b>	<b>82</b>

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

(en milliers d'euros)	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>10 873</b>	<b>10 892</b>	<b>10 847</b>

Sont retenues ici les charges nettes de L'Air Liquide S.A., au sens du règlement du régime supplémentaire à prestations définies (ACAL/GR).

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

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



4

# ANNEXES

## Éclatement de la rubrique agents de maîtrise et techniciens dans la rubrique 1.1. des principaux indicateurs

### 1.1. Effectifs

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

	A.M.	Techn.	Total
<b>TOTAL</b>			<b>213</b>

#### 1.1.2 AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS PERMANENTS

	A.M.	Techn.	Total
<b>TOTAL</b>			<b>173</b>

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

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			79
Femmes			134

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

##### < 25 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			10
Femmes			15

##### 25 à 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			10
Femmes			7

##### 31 à 39 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			13
Femmes			16

##### 40 à 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			20
Femmes			44

##### > 50 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			26
Femmes			52

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

##### < 10 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			30
Femmes			46

## 10 à 14 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			11
Femmes			17

## 15 à 19 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			8
Femmes			20

## 20 à 24 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			10
Femmes			11

## 25 à 29 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			7
Femmes			12

## ≥ 30 ans

	A.M.	Techn.	Total
Hommes			13
Femmes			28

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

	A.M.	Techn.	Total
Français			205
Étrangers			8

## Informations détaillées sur certaines rubriques concernant l'emploi

### 1.1. Effectifs

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

	2017	Hors alternance	Formation alternance
Hommes	38	12	26
Femmes	36	11	25
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>23</b>	<b>51</b>

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

## 51 à 55 ans

	2017
Hommes	74
Femmes	63
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>

## 56 à 60 ans

	2017
Hommes	79
Femmes	41
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>

## &gt; 60 ans

	2017
Hommes	39
Femmes	6
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

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

AM&Techn	2017
Hommes	3
Femmes	5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

<b>Employés/Ouvriers</b>	<b>2017</b>
Hommes	1
Femmes	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>

<b>Ensemble</b>	<b>2017</b>
Hommes	4
Femmes	5
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>

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

	<b>2017</b>
Nombre de jours	4 590
Taux d'absentéisme	1,96 %

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

	<b>2017</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

## 1.6. Absentéisme

Définition du taux mis à jour en 2015.

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

	<b>2017</b>
Nombre de jours	2 523
Taux d'absentéisme	1,15 %

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

	<b>2017</b>
Nombre de jours	3
Taux d'absentéisme	0,00 %

## Notes



## Notes





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





## **SITE INTERNET**

Retrouvez nos publications de l'année :  
Rapport annuel, Document de référence,  
Livret de l'actionnaire, Interactions...  
[www.airliquide.com](http://www.airliquide.com)



## **YOUTUBE**

*Chaîne Air Liquide Corp*



## **TWITTER**

*@AirLiquideGroup*



## **LINKEDIN**

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