



Coordination des Syndicats CGT Air Liquide
263 Rue de Paris
Case 429
93516 Montreuil CEDEX

AIR LIQUIDE SA
A l'attention de M. Benoit Potier
Président Directeur Général
75 Quai d'Orsay
75 321 PARIS CEDEX 07

Montreuil, le 16 février 2021

Envoi par voie électronique

Objet : Présentation des résultats 2020 du Groupe

Monsieur le Président Directeur Général,

C'est avec attention, que nous avons suivi votre présentation du 10 février sur les résultats 2020 du Groupe.

Sans surprise, les résultats du Groupe sont très bons et enregistrent des résultats records dans un contexte où le Monde a été ébranlé par une pandémie engendrant, une crise sanitaire, sociale et économique.

Avec un Chiffre d'Affaire quasi stable à 20 485 Millions d'euros, le Résultat Opérationnel Courant atteint 3 790 Millions d'euros (+3.6% / 2019), la marge opérationnelle s'envole à 18.5% (+120 points de base par rapport à 2019), pour atteindre un Résultat Net à 2 435 Millions d'euros (+8.6% par rapport à 2019).

Cette année encore, l'actionnaire aura été comblé puisque le Groupe n'a pas renoncé à verser tous les dividendes prévus.

C'est suite à l'intervention du Ministre Bruno Le Maire qui rappelait à l'ordre des entreprises qui sollicitent des aides publiques sans remettre en cause le versement de dividendes aux actionnaires, que la direction générale a préféré abandonner la demande d'aides publiques relatives au temps partiel pourtant déjà annoncé dans certaines filiales du Groupe comme Cryolor, les Technologies Hospitalières... plutôt que de contrarier les actionnaires

En 2020, c'est donc 58% du résultat net 2019 du Groupe qui a été cédé généreusement à la finance représentant 1,3 Milliards d'euros.

Pour 2021, il est proposé une fois encore de revaloriser le montant du dividende par action en le portant à 2.75€ (+1.9% par rapport à l'année précédente) soit l'équivalent estimé de 1 337 Millions d'euros, 55% du Résultat Net publié

Ces très bons résultats sont le fruit du travail des salariés qui dans un contexte difficile ont une nouvelle fois démontré leur engagement. C'est eux qui ont assuré la continuité de l'activité économique parfois au péril de leur vie (tous les salariés n'avaient pas de masques pour se protéger au début de l'épidémie).

Votre politique qui consiste à satisfaire à tout prix les actionnaires a un coût pour les salariés :

- **Le déploiement de politiques salariales au rabais**
- **Une politique de formation professionnelle en berne**
- **L'absence de reconnaissance des savoir faire dans les classifications**
- **Des réorganisations qui ont des impacts sur les conditions de travail**
- **Des impacts sur l'emploi comme par exemple dans les filiales du Home Care ou celles de ALE&C qui subissent depuis quelques mois des PSE**
- **Des revues régulières des activités du Groupe pour améliorer les résultats financiers considérées arbitrairement ne plus être "cœur de métier". Ces derniers mois, CryoPdP, Schulke, Sudac ont quitté le giron du Groupe dont certaines activités cédées à des fonds de pension.**

C'est dans ce contexte que les négociations salariales dans l'ensemble des filiales arrivent à leur terme de façon hétérogène et loin du montant de la **revalorisation du dividende de +1.9%** :

- Dans les filiales du Périmètre Commun, les enveloppes allouées à la revalorisation des salaires atteignent 1.3% à 1.5% approximativement (ancienneté incluse). A ce sujet, l'impact de l'ancienneté (pour les sociétés concernés) représente environ 0.3% à 0.5%. Depuis quelques années, l'inclusion de l'ancienneté dans l'enveloppe des NAO constitue selon nous une remise en cause d'une disposition conventionnelle
- Dans les autres filiales, essentiellement constituées du secteur de la santé, cette enveloppe est approximativement de 1.6%. Or ces salariés dépendant de la Convention Collective du Négoce et Prestations Médico Techniques ont des niveaux de salaire très bas en complète contradiction avec le haut niveau de redevances remontées à la Société Mère.

Quand vous soulignez dans votre allocution, "le très haut niveau d'engagement des équipes et leur très grand professionnalisme", **tous les salariés sont en attente d'une autre répartition des richesses avec le déploiement d'une politique salariale qui puisse répondre à la satisfaction de leurs besoins.**

Cette attente se mesure notamment auprès de l'enquête salarié "My Voice" où une très grande proportion de salariés se sont exprimés mécontents de la politique salariale.

Par ailleurs, dans des filiales, des représentants de la direction communiquent sur les résultats de satisfaction client. **Il est démontré que +2 points de satisfaction des salariés engendrent + 1 point de satisfaction client/patient et 0.5 point d'amélioration de la marge opérationnelle.**

Il y a donc urgence à augmenter les salaires pour que l'entreprise s'y retrouve et ainsi inverser la logique de dégradation de son "modèle social" .

Dans ce contexte, les syndicats CGT du Groupe Air Liquide revendiquent:

- **une autre répartition des richesses produites par les salariés du Groupe**

- **la réouverture des négociations salariales dans l'ensemble des filiales avec des mesures permettant de répondre aux besoins des salariés**
- **le même Statut pour l'ensemble des salariés du Groupe sur la base du plus favorable.**

Pour finir, nous devons évoquer les résultats sécurité du Groupe ou vous avez souligné que le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt s'est amélioré pour atteindre 0.9 à fin 2020, soit le taux de fréquence le plus bas depuis 20 ans.

Ce résultat est le fruit du déploiement d'un arsenal de mesures dans les filiales qui ne reflètent pas du tout la réalité du terrain, car les accidents continuent à se produire.

Quelques exemples:

- Des critères tels que "0 accident avec arrêt" figurent dans des accords d'intéressement ce qui n'encourage pas la déclaration des accidents tout en faisant porter une responsabilité sur le salarié victime.
- Dans le cadre du programme de la Reconnaissance Collective Sécurité ALFI, des chèques Multi Enseignes d'une valeur de 200€ peuvent être distribués en cas de non accident avec arrêt pendant 2 ans.
- En cas d'accidents, les salariés sont "invités" ou "très fortement incités" à ne pas le déclarer en accident de travail, quitte à les placer en Absence Autorisée Payée.
- Des managers ou des directeurs de site accompagnent même les salariés à l'hôpital en faisant pression sur le salarié ou le corps médical
- Dans les filiales du Homecare, les accidents sont de plus en plus déclarés à tort en accidents de trajet
- Des accidents de travail font l'objet de nombreuses contestations

Nous souhaitons que ces pratiques cessent et nous demandons :

- La réinternalisation de la sous traitance
- La revalorisation des maintenances préventives
- L'augmentation des investissements pour l'amélioration de l'outil de travail,
- L'abandon de toute politique visant à biaiser les résultats sécurité

Dans l'attente d'une action de votre part, veuillez agréer Monsieur le Président Directeur Général nos respectueuses salutations.

Thierry Bérout

Coordinateur CGT du Groupe Air Liquide



Copie conforme :

FNIC CGT

Syndicats CGT du groupe Air Liquide

Personnel du groupe Air Liquide