

## 7. Informations sur les aspects sociaux de l'activité du Groupe

Le Groupe CDA opère sur le marché des loisirs actifs de type sportif et/ou d'espaces de loisirs, qui présentent un caractère de saisonnalité extrêmement marqué.

La structure des emplois et l'organisation du travail sont directement corrélées aux spécificités professionnelles et géographiques de ces métiers, ce qui amène à privilégier une organisation décentralisée des dispositifs de gestion des ressources humaines au plus près des réalités sociales et humaines de l'exploitation.

Les sociétés du Groupe partagent en outre des valeurs fortes en matière de qualité du management, de négociation sociale, de prévention, de sécurité du travail, de formation et d'insertion dans le tissu social.

### • Périmètre

Les données et informations sociales publiées ci-après sont basées sur un périmètre comprenant les sociétés consolidées

par intégration globale, considéré au 30 septembre de chaque exercice. Celui-ci s'est accru lors de l'exercice 2005/2006 avec la création du Bioscope et l'intégration des sites suivants :

- En France : Walibi Rhône-Alpes, Walibi Aquitaine, Serre-Chevalier Ski Développement ;
- À l'étranger : Walibi Belgium, Walibi World, Bellewaerde.

Les données sociales sont recueillies par enquête directe auprès des sociétés selon un référentiel unique et constant depuis plusieurs années. Elles sont représentatives de la situation sociale des sociétés sur la base d'exercices de 12 mois complets, quelle que soit la date d'entrée de la société au cours de l'exercice considéré. Sont pris en compte dans ce périmètre les effectifs des collaborateurs permanents ou non, à temps plein ou à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

## 7.1. Principaux indicateurs

### • Effectifs moyens au 30 septembre 2006 (permanents et non-permanents)

Base 12 mois	France	Europe hors France	Total 2006	Total 2005	Total 2004 (France seulement)
Domaines skiables	1 676	-	1 676	1 412	1 391
Parcs de loisirs	1 174	1 193	2 367	1 665	979
Autres	72	-	72	36	44
<b>TOTAL EFFECTIF MOYEN<sup>(1)</sup></b>	<b>2 922</b>	<b>1 193</b>	<b>4 115</b>	<b>3 113</b>	<b>2 414</b>
<b>TOTAL EFFECTIF AU 30 SEPTEMBRE<sup>(2)</sup></b>	<b>2 169</b>	<b>2 224</b>	<b>4 393</b>	<b>2 500</b>	<b>1 479</b>
dont % de femmes	42 %	49 %	45 %	41 %	ND
dont % d'hommes,	58 %	51 %	55 %	59 %	ND
% d'encadrants	15 %	4 %	9 %	10 %	ND
dont % de femmes encadrant	37 %	34 %	37 %	34 %	ND
dont % d'hommes encadrant	63 %	66 %	63 %	66 %	ND
<b>TOTAL EFFECTIF MOYEN<sup>(1)</sup></b>	<b>2 922</b>	<b>1 193</b>	<b>4 115</b>	<b>3 113</b>	<b>2 414</b>
dont % permanents	39 %	37 %	38 %	54 %	ND
dont % saisonniers	61 %	63 %	62 %	46 %	ND
<b>FORMATION</b>					
nombre de jours de formation	5 571	2 143	7 714	8 038	5 179
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	3 940	1 610	5 550	4 369	2 522
<b>ACCIDENTS DE TRAVAIL</b>					
Taux de fréquence des accidents de travail <sup>(3)</sup>	72	18	55	51	67
nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	néant	néant	néant	néant	ND
nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	néant	néant	néant	néant	ND

(1) Somme des effectifs moyens mensuels en équivalent temps plein divisée par 12

(2) Nombre de personnes présentes au 30 septembre.

(3) Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24 h x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

## 7.2. Effectifs

L'effectif moyen du Groupe en année pleine a augmenté de 32 % sous l'effet essentiellement des variations de périmètre.

L'effectif mensuel moyen connaît d'importantes variations. Ainsi, l'effectif des Parcs de loisirs est multiplié par quatre entre janvier et juillet. Celui des Domaines skiables connaît le même accroissement entre septembre et février.

Les entrées et sorties de personnel au cours d'un exercice concernent principalement les collaborateurs non-permanents (saisonniers, cachets, vacataires), en fonction du cycle d'activité, et dépendent en partie de la fréquentation des sites.

Dans les stations de sports d'hiver françaises, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre selon l'article 16 de la Convention collective nationale des exploitants de Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques. 86 % des personnels présents l'hiver 2005 sont revenus en 2006.

Concernant les Parcs de loisirs français, en vertu de l'article 4 Titre VII de la Convention collective nationale sur les Espaces de loisirs, d'attraction et culturels, les saisonniers bénéficient d'une priorité de réembauche et perçoivent une indemnité de fin de contrat s'ils ne sont pas repris à l'issue de la quatrième saison.

Les Domaines skiables ont un taux de retour d'une saison à l'autre plus élevé que les Parcs de loisirs. Dans les stations de ski, le bassin de recrutement est relativement circonscrit et les saisonniers reviennent très majoritairement (86 %). La durée moyenne d'un contrat saisonnier est de 18,5 semaines.

En revanche, dans les Parcs de loisirs, les saisonniers sont souvent des étudiants travaillant lors des week-ends ou des vacances scolaires. Ils ne sont donc généralement pas amenés à revenir plus de 3 ou 4 saisons. Le taux de retour est de 52 % et la durée moyenne d'un contrat saisonnier est de 12,5 semaines,

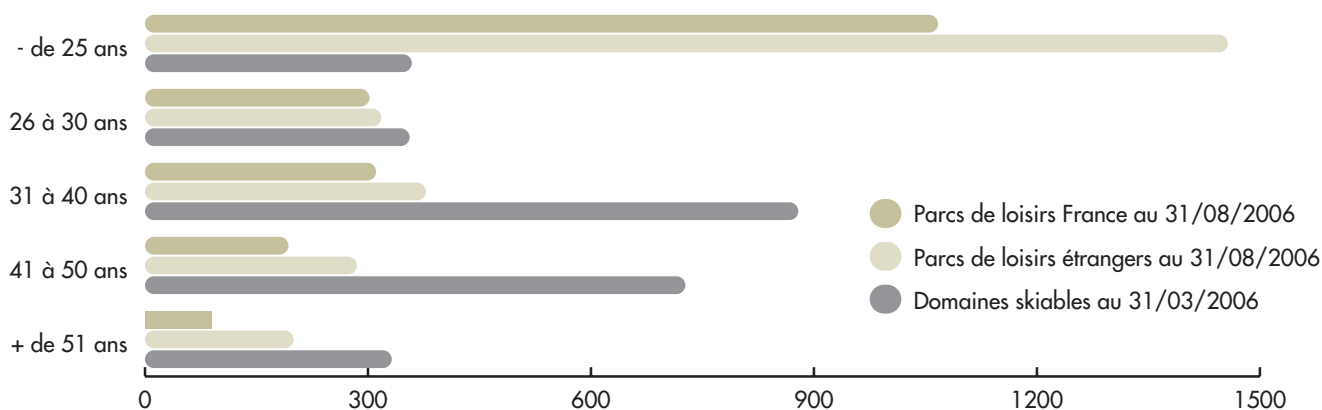
Compte tenu des spécificités propres à chacun de ses métiers, le Groupe Compagnie des Alpes a choisi d'adopter une gestion décentralisée en matière d'embauche de son personnel, ce qui amène les filiales à définir elles-mêmes leur politique de recrutement.

Les sociétés de Domaines skiables recrutent à partir des candidatures spontanées reçues en privilégiant les candidats ayant une expérience dans les remontées mécaniques ou dans des domaines techniques. Pour des postes plus spécifiques, les entreprises font appel à l'ANPE ou à la presse locale.

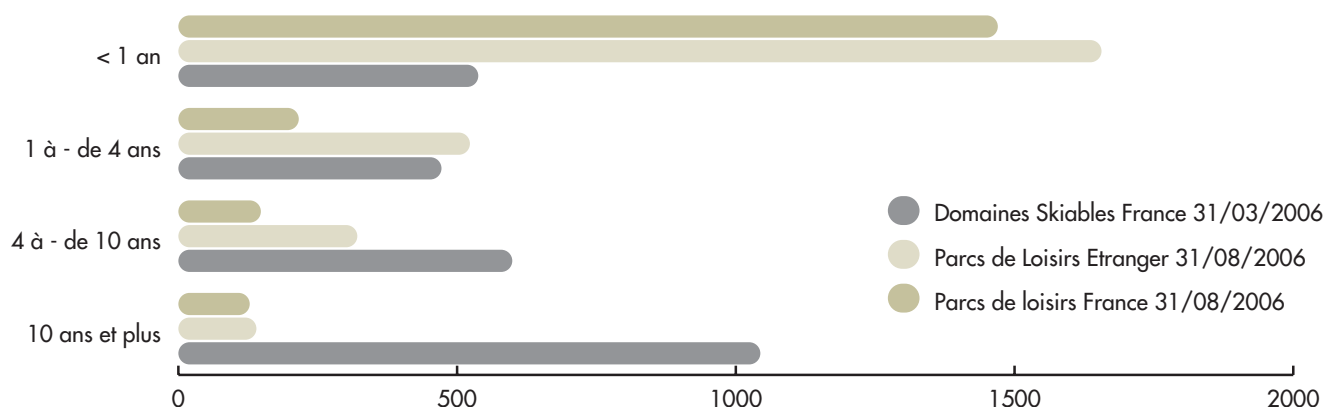
Dans les Parcs de loisirs, le processus de recrutement, harmonisé sur l'ensemble des sites français (sauf Valibi Rhône-Alpes et Aquitaine à ce jour du fait de leur intégration en cours de saison), se déroule en plusieurs étapes : les offres de postes vacants sont diffusées auprès des ANPE locales, par la presse, par affichage, par Internet et par mailing auprès d'organismes partenaires. Afin de mieux maîtriser la gestion du recrutement et du suivi des contrats du personnel, il a été développé un mode d'administration des candidatures utilisant Internet et le réseau intranet du Groupe valable pour tous ses sites.

### Les pyramides des âges et des anciennetés sont structurées différemment entre les deux métiers :

Pyramide des âges dans le Groupe CDA



Pyramide des anciennetés dans le Groupe CDA



La répartition hommes/femmes varie également selon les pôles d'activité : les Parcs de loisirs sont plus féminisés (53 % au 30 septembre 2006) que les Domaines skiables (22 %).

### 7.3. Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Durant l'exercice, l'activité de holding de Grévin & Cie a été regroupée avec celle de la Compagnie des Alpes, et les collaborateurs concernés ont rejoint le siège du Groupe dans de nouveaux locaux situés à Boulogne-Billancourt.

Compte-tenu du nombre de salariés de Grévin & Cie ayant décidé, pour diverses raisons, de ne pas rejoindre le nouveau siège de Boulogne-Billancourt, la Société a mis en place avec les instances représentatives du personnel et l'administration un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) contenant différentes mesures d'accompagnement. Au 30 septembre 2006, 30 des 53 salariés dont le contrat de travail a été transféré, ont décidé de quitter la société dans le cadre des mesures d'accompagnement prévues par le PSE.

### 7.4. Hygiène et sécurité

Conformément à la loi du 31/12/1991 et au décret du 05/11/2001, en France, des documents d'évaluation des risques professionnels (santé et sécurité du personnel) sont établis et actualisés régulièrement. Ils comportent l'identification des risques par métier et par poste ainsi que des plans d'actions. Chaque société est en charge de l'élaboration et de l'actualisation du document unique. Ils s'appliquent à tous les secteurs, à tous les niveaux hiérarchiques et à tous les salariés quel que soit leur statut.

Des démarches sont engagées pour généraliser des documents d'évaluation comparables dans les sites étrangers.

Des échanges réguliers sont aussi réalisés entre les sociétés du Groupe sur des retours d'expériences.

Pour les Domaines skiables, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes et les déplacements à skis. Pour les Parcs de loisirs, les accidents liés au travail en hauteur, aux déplacements à l'intérieur des sites et au travail de la restauration collective constituent les principaux risques.

### 7.5. Relations professionnelles et accords collectifs

En France, la représentation du personnel est assurée au total par 164 représentants du personnel et par 20 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers, 41 représentants du personnel et 8 délégués syndicaux représentent les salariés des Parcs.

Au cours de l'exercice 2005/2006, 23 accords ont été conclus, dont 8 sur la rémunération, 8 sur l'intéressement et 2 sur l'organisation du temps de travail.

Les accords sur la rémunération signés au cours de l'exercice visent à encadrer la négociation annuelle sur les salaires et les

primes. Il s'agit également d'accords spécifiques aux entreprises (réintégration du 13<sup>ème</sup> mois).

Les Parcs de loisirs et les Domaines skiables sont tous couverts par des accords d'intéressement.

Les "autres" accords concernent les frais de transport, la mise en place d'un Plan d'Épargne de Retraite Collectif Inter-entreprise (PERCO-I), l'accord préélectoral signé dans le cadre de la Délégation Unique du Personnel mise en place à la CDA en septembre 2006.

### 7.6. Rémunération et avantages sociaux

Le Groupe Compagnie des Alpes conduit, vis à vis de ses collaborateurs, une politique salariale en cohérence avec les pratiques du marché, appliquant, en France, des critères de fixation des rémunérations éventuellement définis par les Conventions collectives concernées.

Pour les personnels d'encadrement, la rémunération comprend le plus souvent une part fixe et une part variable, cette dernière pouvant représenter de 5 % à 30 % du salaire fixe. La part variable est déterminée en fonction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Selon leur niveau de responsabilité, certains personnels d'encadrement peuvent se voir attribuer des options de souscription d'actions et/ou des actions de la société.

En France, les salariés des sociétés qui y adhèrent ont accès au Plan d'Épargne Groupe visé à la section 3.5 du chapitre VI du présent Document de référence. Chaque versement dans le PEG est complété par un abondement versé par la CDA. Les salariés bénéficient également des accords d'intéressement collectifs, tous conclus au niveau local en fonction des réalités économiques de leur unité de travail.

Tous les collaborateurs en France bénéficient d'un régime de protection sociale complémentaire qui garantit les risques liés à l'invalidité, l'incapacité de travail et au décès, ainsi que d'une couverture des frais de santé. Les modalités de ces régimes sont définies localement, ou dans le cadre de contrats regroupant plusieurs sociétés.

### 7.7. Formation

Le Groupe CDA investit dans la formation de son personnel.

Chaque site définit un plan de formation qui référence l'ensemble des formations à organiser sur l'année pour toutes les catégories de personnel. La politique de formation dépend des objectifs définis par les Directions, des souhaits individuels et des obligations réglementaires. Les formations recouvrent le domaine technique et de plus en plus les domaines du commercial et du management.

Les collaborateurs saisonniers font toujours l'objet de formations spécifiques avant le début de la saison.

Certains Parcs de loisirs dispensent à l'ensemble des non-permanents une formation spécifique au parc : Université Astérix pour le Parc Astérix, Université Bioscope... Cette formation vise à transmettre les valeurs du parc, les bonnes pratiques à adopter pour le bien-être et la sécurité des visiteurs. En France, les Parcs de loisirs disposent d'un accord de branche sur le Droit Individuel de Formation (DIF). Les Domaines skiables sont, quant à eux, en cours de négociation sur ce type d'accord avec leur branche.

## 7.8. Sous-traitance

Les sociétés doivent s'assurer que leurs sous-traitants respectent les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et du Code du travail français.

## 7.9. Impact économique du Groupe CDA

En France, par le biais de divers prélèvements et taxes (taxes professionnelles pour 11 M€, redevances de concession des domaines skiables pour 8 M€, taxe loi Montagne pour 10 M€), la Compagnie des Alpes est un important contributeur aux ressources utilisées par les collectivités territoriales pour l'aménagement et la solidarité.

Au total, ces contributions représentent 6,3 % du chiffre d'affaires réalisé sur le territoire français (5,8 % en 2004/2005).

## 7.10. Relations avec les milieux associatif et de l'éducation

### • Les relations avec le milieu associatif en France

Le budget accordé à des associations à but non lucratif est estimé à 1,06 M€ pour cet exercice.

Pour les Domaines skiables, il s'agit essentiellement de sponsoring de clubs de sport et de ski, de participation à des manifestations organisées par des partenaires extérieurs, de facilités d'accès aux remontées mécaniques lors de sorties scolaires ou, dans les stations de Serre-Chevalier, d'un accueil pour les équipes de ski (FFS, Comité Alpes-Provence) pour favoriser leur entraînement. En toute occasion, elles participent au développement des stations.

Pour les Parcs de loisirs, on peut citer l' Aquarium de Saint-Malo où des événements sont organisés en partenariat avec l'association "Mer Fragile".

### • Les relations avec le milieu éducatif européen

Les sociétés du Groupe participent à la formation des jeunes en accueillant chaque année de nombreux lycéens et étudiants comme stagiaires ou apprentis. Les contrats de stagiaires, d'apprentis et de qualification représentent une population de 590 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA.

## 7.11. Données sociales France – Tableau récapitulatif

Le tableau ci-après complète ou précise les données exposées ci-avant dans le but de répondre aux obligations d'information quantitative instaurées par la loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques.

30/09/06

<b>EFFECTIF</b>	
<b>EFFECTIF TOTAL<sup>(1)</sup></b>	2 169
<b>Pourcentage de femmes</b>	43 %
<b>Pourcentage d'hommes</b>	57 %
<b>EFFECTIF PAR ÂGE</b>	
Moins de 25 ans	642
25 à 30 ans	277
30 à 40 ans	500
40 à 50 ans	484
Plus de 50 ans	266
<b>EFFECTIF PAR ANCIENNETÉ</b>	
Moins de 1 an	925
1 à 4 ans	266
4 à 10 ans	319
10 ans et plus	659
<b>EFFECTIF MOYEN<sup>(2)</sup></b>	
<b>Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)</b>	1 140
<b>Nombre de collaborateurs Non-Permanents (tous CDD)</b>	1 782

<b>ENTRÉES</b>	
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	149
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	5 664
<b>SORTIES</b>	
Nombre de licenciements	77
Nombre de démissions	279
Nombre de fins de contrat	5 397
Nombre de sorties pour autres motifs	172
<b>HEURES TRAVAILLÉES ET SUPPLÉMENTAIRES</b>	
Durée hebdomadaire du temps de travail (temps plein)	35h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	4 586
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	31
<b>ABSENTÉISME</b>	
Nombre de jours d'absence	29 156
dont maladie	17 011
dont accidents du travail	7 957
dont autres motifs	4 188
<b>RÉMUNÉRATION</b>	
Masse salariale brute (en millions d'euros)	79
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	36
<b>INTÉRESSEMENT 2005 VERSÉ EN 2006</b>	
Montant brut	2
Montant moyen par salarié (en euros)	685
<b>PARTICIPATION 2005 VERSÉE EN 2006</b>	
Montant brut	1,96
Montant moyen par salarié (en euros)	671
<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	
Nombre de représentants du personnel	164
Nombre de délégués syndicaux	20
Accords collectifs signés durant l'exercice	23
<b>CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	329
Taux de gravité	1,8
Taux de fréquence	71,7
<b>FORMATION</b>	
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	3 940
Nombre de jours de formation <sup>(3)</sup>	5 571
<b>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	
Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	60
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	16
<b>ŒUVRES SOCIALES</b>	
Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	0,5
Sous-traitance	
Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	36
Pourcentage par rapport aux charges d'exploitation	12 %

(1) Tout collaborateur présent au 30 septembre quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Somme des effectifs mensuels divisée par 12 mois.

NB : effectif mensuel moyen : Nb heures travaillées mensuelles / 151,67.

(3) Nombre total de jours de formation rapporté à l'effectif total.