

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

### 6.1. Données chiffrées

- Effectifs moyens au 30 septembre 2007 (permanents et non-permanents)

	France	UE hors France	Total 2007	Total 2006 <sup>(1)</sup>	Total 2005 (France seulement)
Domaines skiables	1 510	207	1 717	1 676	1 412
Parcs de loisirs	1 162	1 545	2 707	2 367	1 665
Autres	92	0	92	72	36
<b>TOTAL EFFECTIF MOYEN</b>	<b>2 764</b>	<b>1 752</b>	<b>4 516</b>	<b>4 115</b>	<b>3 113</b>

- Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre 2007

<b>EFFECTIF A FIN SEPTEMBRE 2007</b>	<b>2 270</b>	<b>2 879</b>	<b>5 149</b>	<b>4 393</b>	<b>2 500</b>
dont % de femmes	42%	49%	46%	45%	41%
dont % d'hommes	58%	51%	54%	55%	59%
<b>ENCADREMENT</b>					
% d'encadrants	15%	3%	8%	9%	10%
dont % de femmes encadrants	38%	29%	36%	37%	34%
dont % d'hommes encadrants	62%	71%	64%	63%	66%
<b>EFFECTIF MOYEN</b>	<b>2 764</b>	<b>1 752</b>	<b>4 516</b>	<b>4 115</b>	<b>3 113</b>
dont % permanents	40%	33%	38%	38%	54%
dont % saisonniers	60%	67%	62%	62%	46%
<b>FORMATION</b>					
nombre de jours de formation	7 661	408	8 069	7 714	8 038
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	2 892	322	3 214	5 550	4 369
<b>ACCIDENTS DE TRAVAIL</b>					
Taux de fréquence des accidents de travail <sup>(2)</sup>	74,4	24	56	55	51
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	-

(1) La variation 2005/2006 tient compte du changement de périmètre avec l'acquisition des cinq parcs Walibi et de Mer de Sable et avec la création du Bioscope

(2) Taux de fréquence = Nombre d'accidents avec arrêt de plus de 24 h \* 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

## 6.2. Analyse

### 6.2.1 Effectifs

Le Groupe Compagnie des Alpes est organisé autour de deux activités, Parcs de loisirs et Domaines skiabiles, toutes deux marquées par une forte saisonnalité.

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 skiabiles connaît le même accroissement entre septembre et mars.

Les entrées de personnel concernent principalement les non-permanents (saisonniers pour les deux métiers, cachets et vacataires pour les Parcs de loisirs).

Compte tenu des spécificités propres à chaque métier, 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.

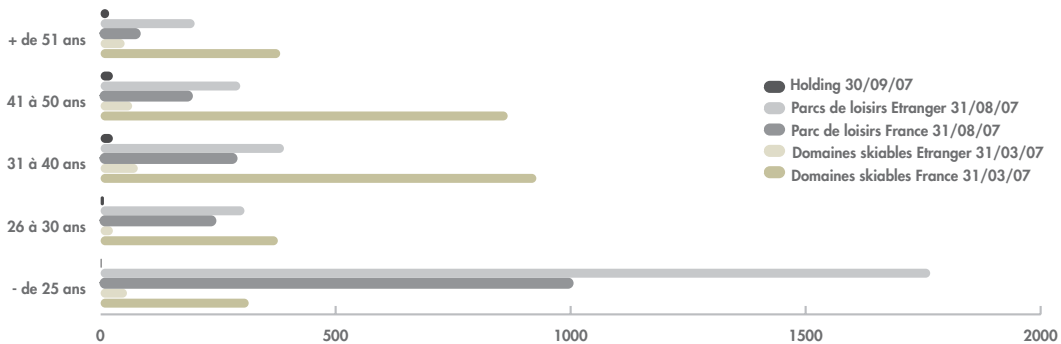
Dans les stations de sports d'hiver, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre selon l'article 16 de la convention collective nationale des

exploitants de Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques. Aussi, 83% du personnel présent la saison passée est revenu en 2007.

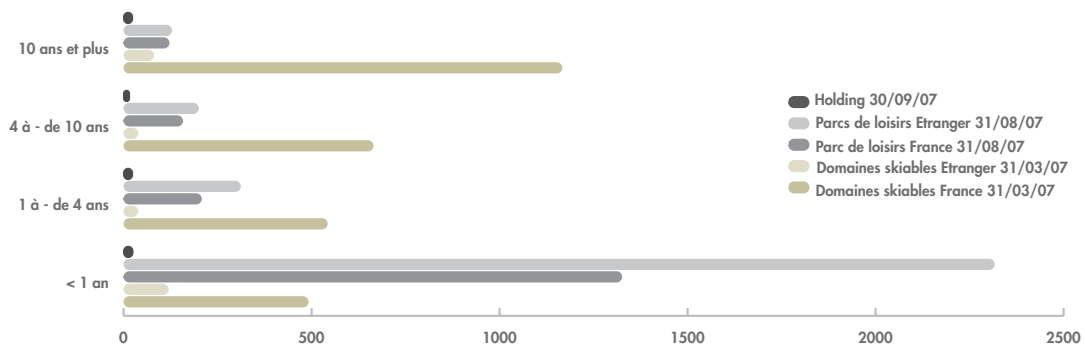
Concernant les Parcs de loisirs, en vertu de l'article 4 Titre VII de la convention collective nationale sur les Espaces de loisirs, d'attraction et culturels, les saisonniers bénéficient d'une priorité de réembauche et perçoivent une indemnité de fin de contrat s'ils ne sont pas repris à l'issue de la quatrième saison. Le taux de retour des saisonniers y est de 45% (moyenne du taux de retour dans les Parcs de loisirs français et étrangers).

Les Domaines skiabiles ont donc un taux de retour significativement plus élevé que les Parcs de loisirs (83% contre 45%). Dans les stations de ski, les saisonniers reviennent majoritairement d'une saison à l'autre. 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. Les pyramides des âges et des anciennetés sont ainsi structurées différemment entre les deux métiers :

#### • Pyramide des âges du Groupe CDA par métier (effectifs pleine saison - périmètre France)



#### • Pyramide des anciennetés du Groupe CDA par métier (effectifs pleine saison - périmètre France)



La répartition hommes / femmes varie également selon les activités : les Parcs de loisirs sont plus féminisés (52% au 30 septembre 2007) que les Domaines skiabiles (22%).

## 6.2.2 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Chaque société française exploitant des Domaines skiables et chaque pôle de Parcs de loisirs a entamé une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) lui permettant de concevoir et de mettre en oeuvre une politique de ressources humaines en adéquation avec sa stratégie, de façon à réduire par anticipation les écarts entre ses moyens humains actuels et ceux prochainement nécessaires à son évolution.

Les négociations avec les partenaires sociaux devraient commencer, entreprise par entreprise, au début de l'année 2008.

## 6.2.3 Hygiène et sécurité

Conformément à la Loi du 31/12/1991 et au décret du 05/11/2001, des documents d'évaluation des risques professionnels (santé et sécurité du personnel) sont établis et actualisés régulièrement dans les sites français. 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 de son document unique. Celui-ci s'applique à tous les secteurs, à tous les niveaux hiérarchiques et à tous les salariés quel que soit leur statut.

Des échanges réguliers sont aussi réalisés entre toutes 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.

## 6.2.4 Relations professionnelles et accords collectifs

Pour le périmètre France, la représentation du personnel est assurée au total par 202 représentants du personnel et par 20 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers consolidés, 29 représentants du personnel et 10 délégués syndicaux représentent les salariés.

Au cours de l'exercice 2006/2007, 12 accords ont été conclus concernant principalement la mise en place des Unités Economiques et Sociales (UES) au sein de la division des Parcs de loisirs français. Ces UES sont les résultats d'un dialogue social soutenu sur l'exercice, grâce auquel l'ensemble des Parcs de loisirs français du Groupe (que l'effectif soit supérieur ou inférieur à 50) dispose d'un niveau de représentation du personnel et bénéficie d'oeuvres sociales et culturelles.

Par ailleurs, le Groupe CDA engage un important dossier d'harmonisation de la couverture frais de soins de santé et de prévoyance.

Des négociations sont en cours avec les partenaires sociaux de chaque station ou pôle Parcs de loisirs pour la signature d'un accord d'entreprise dans ce domaine, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## 6.2.5. Formation

Le Groupe CDA poursuit ses efforts de formation.

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 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.

De plus, les Parcs de loisirs et les Domaines skiables disposent d'un accord de branche sur le Droit Individuel de Formation (DIF).

## 6.2.6. 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.

## 6.2.7. Impact économique du Groupe CDA

Par le biais de divers prélèvements et taxes (taxes professionnelles pour 10,8 M€, redevances de concession des Domaines skiables pour 11,1 M€, taxe Loi Montagne pour 21,9 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 11,4% du chiffre d'affaires réalisé sur le territoire français (6,3% en 2005/2006).

- Les relations avec le milieu associatif européen

## 6.2.8 Relations avec les milieux associatif et de l'éducation

Le budget accordé à des associations à but non lucratif est estimé à 248 K€ 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 631 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA, soit 7% de plus que lors de l'exercice 2005/2006.

## 6.3 Bilan social consolidé France

Périmètre France	30/09/07
EFFECTIF	VALEUR
<b>EFFECTIF TOTAL FRANCE <sup>(1)</sup></b>	<b>2 270</b>
Pourcentage de femmes	42%
Pourcentage d'hommes	58%
<b>EFFECTIF PAR ÂGE</b>	
Moins de 25 ans	709
25 à 30 ans	265
30 à 40 ans	513
40 à 50 ans	499
Plus de 50 ans	284
<b>EFFECTIF PAR ANCIENNETÉ</b>	
Moins de 1 an	1 022
1 à 4 ans	275
4 à 10 ans	303
10 ans et plus	670
<b>EFFECTIF MOYEN <sup>(2)</sup></b>	<b>2 764</b>
Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)	1 114
Nombre de collaborateurs Non-Permanents (tous CDD)	1 650
<b>ENTRÉES</b>	
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	103
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	5 925
<b>SORTIES</b>	
Nombre de licenciements	109
Nombre de démissions	247
Nombre de fins de contrat	5 529
Nombre de sorties pour autres motifs	118

<b>HEURES TRAVAILLÉES ET SUPPLÉMENTAIRES</b>	
Durée hebdomadaire du temps de travail (temps plein)	35h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	4 179
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	42
<b>ABSENTÉISME</b>	
Nombre de jours d'absence	27 840
dont maladie	13 008
dont accidents du travail	5 596
dont autres motifs	9 236
<b>RÉMUNÉRATION</b>	
Masse salariale brute (en M€)	86
Charges sociales patronales (en M€)	38
<b>INTÉRESSEMENT 2006 VERSÉ EN 2007</b>	
Montant brut	2,53
Montant moyen par salarié (en €)	915
<b>PARTICIPATION 2006 VERSÉE EN 2007</b>	
Montant brut	2,04
Montant moyen par salarié (en €)	738
<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	
Nombre de représentants du personnel	202
Nombre de délégués syndicaux	20
Accords collectifs signés durant l'exercice	16
<b>CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	311
Taux de gravité <sup>(3)</sup>	1,7
Taux de fréquence <sup>(4)</sup>	74,4
<b>FORMATION</b>	
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	2 892
Nombre de jours de formation par salarié <sup>(5)</sup>	3
<b>EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS</b>	
Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	43
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	5
<b>ŒUVRES SOCIALES</b>	
Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en M€)	0,6
<b>SOUS-TRAITANCE</b>	
Montant versé au titre de la sous-traitance (en M€)	35
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 de jours d'arrêts suite à un accident de travail \* 1 000 / nombre d'heures travaillées.

(4) Nombre d'accidents avec arrêts \* 1000 000 / nombre d'heures travaillées.

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