

5. Aspects sociaux de l'activité

5.1. Principaux indicateurs

Effectifs de l'exercice 2007/2008 (Permanents et Non-permanents)

	France	UE hors France	Total 2008 ⁽¹⁾	Total 2007	Total 2006
Domaines skiables	1 758	207	1 965	1 717	1 676
Parcs de loisirs	1 164	1 570	2 734	2 707	2 367
Autres (CDA + PDP)	96	0	96	92	72
Total effectif moyen	3 018	1 777	4 795	4 516	4 115

Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre 2008

Effectif à fin septembre 2008	2 046	2 603	4 649	5 149	4 393
dont % de femmes	40 %	46 %	43 %	46 %	45 %
dont % d'hommes	60 %	54 %	57 %	54 %	55 %

Encadrement

% d'encadrants	19 %	3 %	10 %	8 %	9 %
dont % de femmes encadrants	37 %	33 %	37 %	36 %	37 %
dont % d'hommes encadrants	63 %	67 %	63 %	64 %	63 %
Effectif moyen	3 018	1 777	4 795	4 516	4 115
dont % permanents	39 %	32 %	37 %	38 %	38 %
dont % saisonniers	61 %	68 %	63 %	62 %	62 %

Formation

nombre de jours de formation	5 078	3 948	9 026	8 069	7 714
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	3 277	1 397	4 674	3 214	5 550

Accidents du travail

Taux de fréquence des accidents de travail ⁽²⁾	74,5	37,6	61,7	56	55
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) Changement de périmètre : Domaines skiables : entrée de STVI, VALBUS et MONTAVAL

Parcs de loisirs : sorties de Panorama Park

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

5.2. Effectifs

Les deux activités du Groupe, Parcs de loisirs et Domaines skiables, sont 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 février et août. Celui des Domaines skiables connaît le même accroissement entre juin et février.

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.

II. Rapport de gestion
Aspects sociaux de l'activité

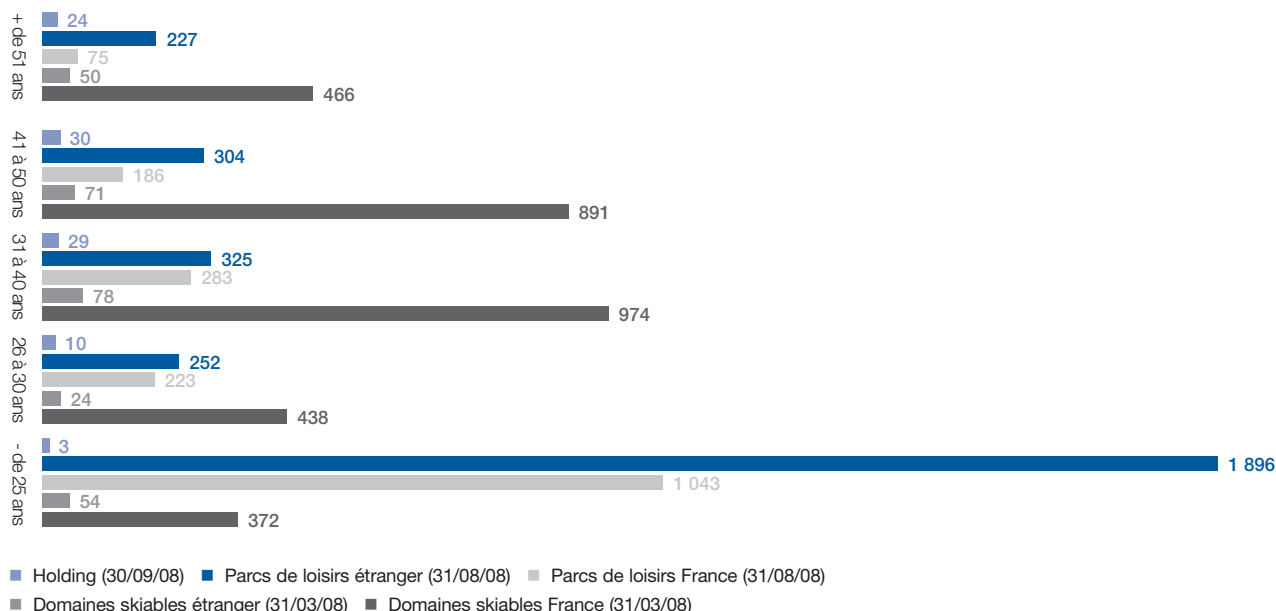
Dans les stations de sports d'hiver françaises, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre selon l'article 16 de la convention collective nationale des exploitants de Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques. Aussi, 88 % du personnel présent la saison passée est revenu en 2008.

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. Le taux de retour des saisonniers y est d'environ 45 %.

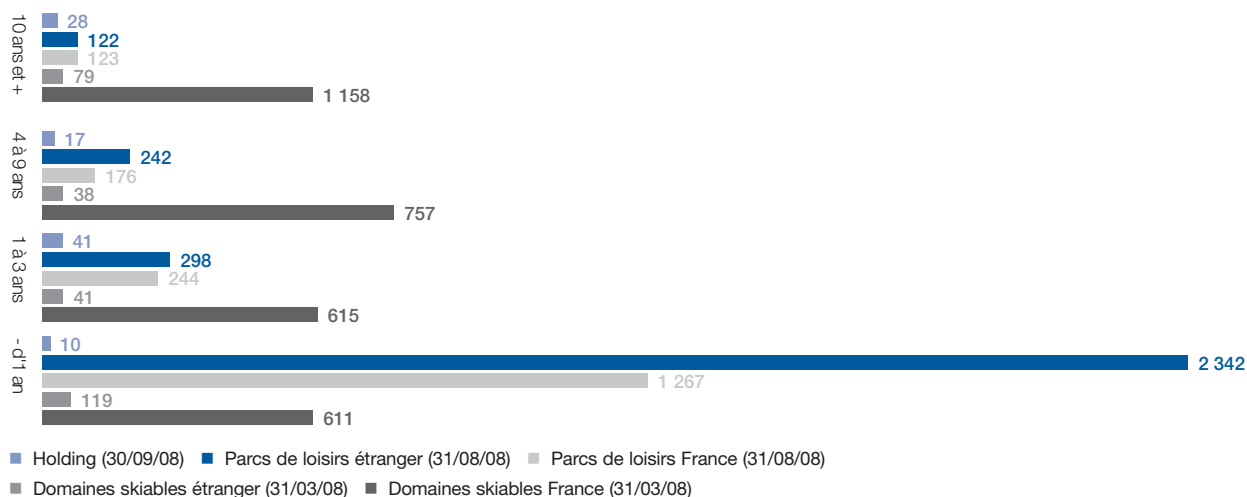
Les Domaines skiables ont donc un taux de fidélité significativement plus élevé que les Parcs de loisirs dans lesquels les saisonniers sont souvent des étudiants travaillant lors du week-end ou des vacances scolaires. Ils ne sont donc généralement pas amenés à revenir plus de 3 ou 4 saisons.

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 (55 % au 30 septembre 2008) que les Domaines skiables (22 %).

Les femmes représentent 45 % des cadres et 41 % des permanents dans les Parcs de loisirs contre respectivement 26 % et 23 % dans les Domaines skiables.

Enfin, en pleine saison, 62 % des non permanents sont des femmes dans les Parcs de loisirs (au 31 août 2008) ; 35 % dans les Domaines skiables (au 31 mars 2008).

Les salaires mensuels moyens des personnels permanents montrent une certaine équité entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les Parcs de loisirs :

Salaires mensuels bruts moyens en euros	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnels permanents						
Parcs de loisirs	3 453	3 477	2 190	2 429	1 585	1 778
Domaines skiables	4 840	3 414	2 711	2 640	2 115	2 080

5.3. Harmonisation de la couverture frais de santé et prévoyance du Groupe CDA

Au cours de l'exercice, la CDA a harmonisé la couverture des frais de soins de santé et de prévoyance des Parcs de loisirs et des Domaines skiables du Groupe CDA en France, avec pour objectifs la rationalisation du nombre de fournisseurs, la mise en conformité avec les textes juridiques ainsi que l'homogénéisation de la qualité de service et de gestion.

À l'issue d'un appel d'offres, l'IPSEC a été retenu comme apériteur et l'APICIL comme gestionnaire.

Chaque Parc de loisirs et chaque Domaine skiable ont rejoint le nouveau régime harmonisé mis en place (sauf la SMA et la STVI pour lesquelles les négociations sont en cours).

5.4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Tous les Domaines skiables et les pôles Parcs de loisirs, en France, ont entamé des négociations sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Ces négociations ont déjà permis d'aboutir à la signature d'accords à Serre Chevalier, pour le pôle France Autres (Grand Aquarium de Saint-Malo, Planète Sauvage, Mini-châteaux de Touraine, Walibi Aquitaine et Walibi Rhône-Alpes) et le pôle France Nord (Parc Astérix, Bagatelle et Mer de Sable) des Parcs de loisirs de la CDA.

5.5. Relations professionnelles et accords collectifs

En France, la représentation du personnel est assurée au total par 230 représentants du personnel et par 30 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers consolidés, 49 représentants du personnel et 2 délégués syndicaux représentent les salariés.

Au cours de l'exercice 2007/2008 :

- 34 accords collectifs ont été conclus concernant notamment la mise en place d'un régime harmonisé sur les frais de santé et prévoyance,
- tous les salariés des Domaines skiables sont éligibles à un accord d'intéressement et à un accord de participation. Les Parcs de loisirs sont couverts par un accord d'intéressement devant en principe être renégocié pour les prochains exercices.

5.6. 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 aux métiers de la restauration, constituent les principaux risques.

5.7. 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 reçoivent des formations spécifiques avant le début de la saison.

Certains Parcs de loisirs dispensent à l'ensemble des non permanents une formation spécifique. Ainsi, l'Université Astérix forme les nouveaux salariés, permanents et non permanents, aux spécificités du site. 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'accords de branche sur le Droit Individuel de Formation (DIF).

5.8. 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.

5.9. Impact économique du Groupe CDA

Par le biais de divers prélèvements et taxes (taxes professionnelles pour 10,5 M€, redevances de concession des Domaines skiables pour 16 M€, taxe loi Montagne pour 13 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 8,8 % du chiffre d'affaires réalisé sur le territoire français (8,6 %⁽¹⁾ en 2006/2007).

5.10. Relations avec les milieux associatifs et de l'éducation

Les relations avec le milieu associatif européen

Les montants accordés à des associations à but non lucratif est estimé à 1,2 M€ pour l'exercice 2007/2008.

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. Ces sommes 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 687 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA, soit 9 % de plus que lors de l'exercice 2006/2007 (631 en 2006/2007).

(1) 8,6 % en 2006/2007 au lieu de 11,4 % mentionné par erreur dans le Rapport sur l'exercice 2006/2007.

5.11. Bilan social consolidé France

Périmètre France

30/09/2008

Effectif	Valeur
Effectif total France ⁽¹⁾	2 046
Pourcentage de femmes	40 %
Pourcentage d'hommes	60 %
Effectif par âge	
Moins de 25 ans	508
25 à 30 ans	241
30 à 40 ans	497
40 à 50ans	491
Plus de 50 ans	309
Effectif par ancienneté	
Moins de 1 an	690
1 à 4 ans	299
4 à 10 ans	344
10 ans et plus	713
Effectif moyen ⁽²⁾	3 024
Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)	1 189
Nombre de collaborateurs Non-permanents (tous CDD)	1 835
Entrées	
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	138
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	6 199
Sorties	
Nombre de licenciements	131
Nombre de démissions	379
Nombre de fins de contrat	5 485
Nombre de sorties pour autres motifs	120
Heures travaillées et supplémentaires	
Durée hebdomadaire du temps de travail (temps plein)	35 h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	4 994
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	106
Absentéisme	
Nombre de jours d'absence	29 095
dont maladie	13 549
dont accidents du travail	6 125
dont autres motifs	9 421

(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 : Nombre d'heures travaillées mensuelles / 151,67.

Périmètre France

30/09/2008

Rémunération

Masse salariale brute (en millions d'euros)	91
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	38

Intéressement 2007 versé en 2008

Montant brut (en millions d'euros)	3,04
Montant moyen par salarié (en euros)	1 007

Participation 2007 versée en 2008 (en millions d'euros)

Montant brut (en millions d'euros)	2,11
Montant moyen par salarié (en euros)	699

Relations professionnelles

Nombre de représentants du personnel	230
Nombre de délégués syndicaux	30
Accords collectifs signés durant l'exercice	34

Conditions d'hygiène et de sécurité

Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	372
Taux de gravité ⁽³⁾	1,7
Taux de fréquence ⁽⁴⁾	74,5

Formation

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	4 674
Nombre de jours de formation par salarié ⁽⁵⁾	9 026

Emploi des travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	47
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	9

Œuvres sociales

Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	0,7
---	-----

Sous-traitance

Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	29
Pourcentage par rapport aux charges d'exploitation	9 %

(3) Nombre de jours d'arrêts suite à un accident de travail x 1 000 / nombre d'heures travaillées.

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

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