

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

4.1. Principaux indicateurs

	France	UE hors France	Total 2009 ⁽¹⁾	Total 2008 ⁽²⁾	Total 2007
Domaines skiables	1 790	0	1 790	1 965	1 717
Parcs de loisirs	1 220	1 228	2 448	2 734	2 707
Autres (CDA et LES PRODUCTIONS DU PARC)	99	0	99	96	92
Total effectif moyen	3 109	1 228	4 337	4 795	4 516

Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre 2009

Effectif à fin septembre 2009	2 147	2 498	4 645	4 649	5 149
dont % de femmes	36%	47%	42%	43%	46%
dont % d'hommes	64%	53%	58%	57%	54%

Encadrement

% d'encadrants	17%	3%	9%	10%	8%
dont % de femmes encadrants	42%	34%	41%	36%	36%
dont % d'hommes encadrants	58%	66%	59%	63%	64%
Effectif moyen	3 109	1 228	4 337	4 795	4 516
dont % permanents	38%	32%	36%	36%	38%
dont % saisonniers	62%	68%	64%	64%	62%

Formation

nombre de jours de formation	6 605	2 829	9 434	9 026	8 069
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	7 171	1 024	8 195	4 674	3 214

Accidents de travail

Taux de fréquence des accidents de travail ⁽³⁾	55	14,7	42,3	62	56
Nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	0
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	0

(1) Changement de périmètre 2009 : Domaines skiables étrangers : sortie de CMBF et SAAS FEE BERGBANHEN.

(2) Changements de périmètre 2008 : Domaines skiables France : entrée de STVI, VALBUS et MONTAVAL Parcs de loisirs étrangers : sortie de PANORAMA PARK.

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

4.2. Effectifs

Les deux activités du Groupe, Parcs de loisirs et Domaines skiabiles, 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 skiabiles connaît le même accroissement entre juin et février.

Les entrées de personnel concernent principalement les non-permanents (saisonniers pour les deux métiers, cachets et contrats à courte durée 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 Domaines skiabiles, les contrats des anciens saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à

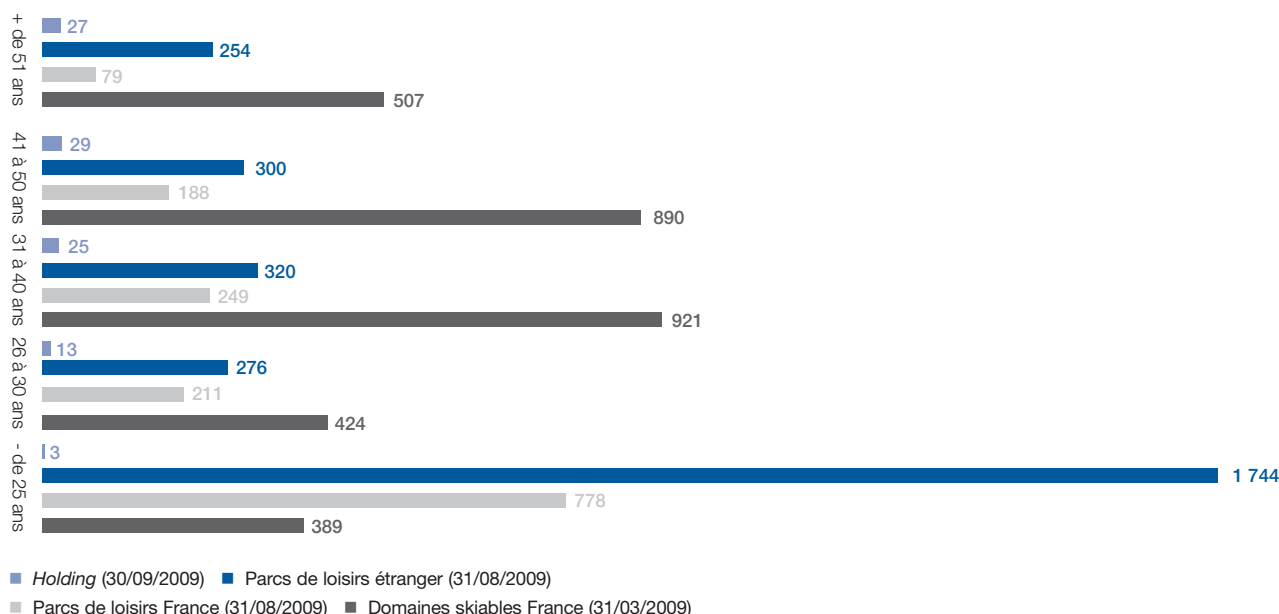
l'autre selon l'article 16 de la Convention collective nationale des exploitants de téléphériques et engins de remontées mécaniques. Aussi, près de 90% du personnel revient d'une saison à l'autre.

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 indemnité de non reconduction du contrat si leurs contrats de travail ne sont pas reconduits la 4^e saison consécutive. Le taux de retour des saisonniers dans les Parcs de loisirs français et européens est d'environ 45%.

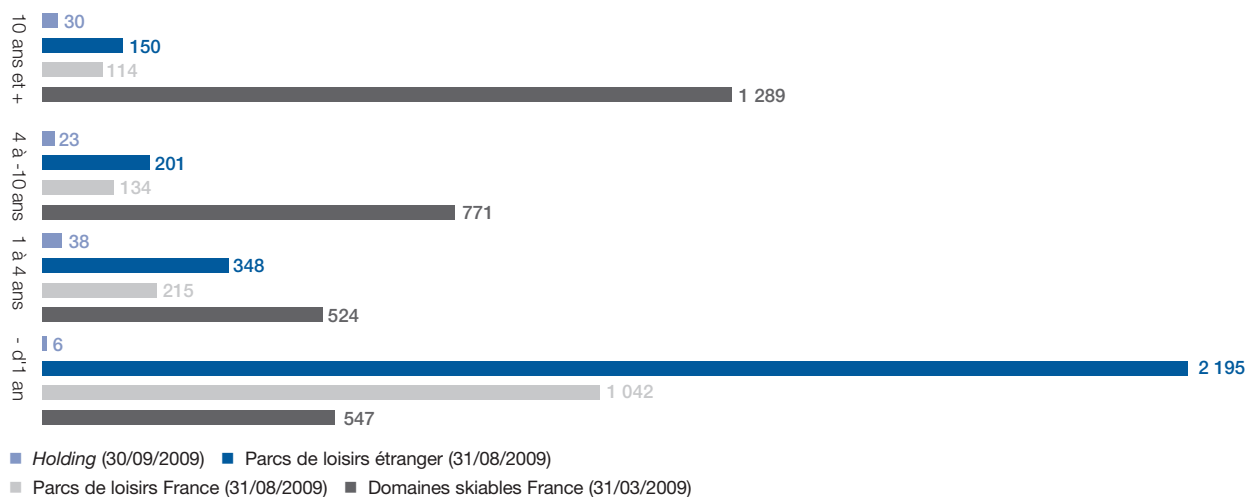
Les Domaines skiabiles ont donc un taux de fidélité significativement plus élevé que les Parcs de loisirs, dans lesquels les saisonniers sont souvent des étudiants travaillant lors des week-ends ou des vacances scolaires. Ils ne sont donc généralement pas amenés à revenir plus de 3 ou 4 saisons.

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



Pyramide des anciennetés du Groupe CDA par métier Effectifs pleine saison



La répartition hommes/femmes varie également selon les activités : les Parcs de loisirs sont plus féminisés (46% au 30 septembre 2009) que les Domaines skiabiles (23%).

Les femmes représentent 45% des cadres et 41% des permanents dans les Parcs de loisirs contre respectivement 29% et 23% dans les Domaines skiabiles.

Enfin, en pleine saison, 53% des non permanents sont des femmes dans les Parcs de loisirs (au 31 août 2009) ; 36% dans les Domaines skiabiles (au 31 mars 2009).

Les salaires mensuels moyens des permanents dans les sites français montrent un écart mesuré entre les hommes et les femmes, à l'exception des cadres dans les Domaines skiabiles.

Salaires mensuels bruts moyens en euros	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Chez les permanents						
Parcs de loisirs	3 700	3 400	2 250	2 050	1 650	1 550
Domaines skiabiles	5 000	3 950	2 850	2 800	2 350	2 300

4.3. Politique salariale

Les minimas salariaux sont chaque année renégociés par les partenaires sociaux des branches dont relèvent chaque site (Convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques pour les domaines skiables, Convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attraction et culturels pour les parcs de loisirs et Convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public pour les zoos).

Des négociations sur les salaires ont lieu chaque année dans chaque site entre la Direction et les représentants syndicaux (négociations annuelles obligatoires).

Les salaires moyens par catégorie dans le Groupe sont assez sensiblement supérieurs aux minimas prévus par les Conventions collectives nationales.

Outre le salaire de base, les salariés perçoivent des primes pour la plupart prévues par les conventions collectives nationales dont ils relèvent.

L'ensemble des collaborateurs dispose d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation négociés dans chaque site. Pour l'exercice 2008/2009 des primes ont été versées au titre de ces différents accords.

Le Groupe a mis en place un plan d'épargne groupe (PEG CDA) ouvert à l'ensemble des collaborateurs français du Groupe. Il bénéficie d'un abondement dont le montant est fixé chaque année par la Direction du Groupe. Les filiales peuvent également décider de la mise en place d'abondements complémentaires.

Parmi, les cinq véhicules que comprend le PEG CDA, l'un d'eux est investi en actions Compagnie des Alpes.

Les collaborateurs de l'ensemble des sites ont accès aux œuvres sociales et culturelles proposées par leur Comité d'entreprise.

4.4. Représentation du personnel

Pour le périmètre France, la représentation du personnel est assurée au total par 241 représentants du personnel et par 28 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers consolidés, 39 représentants du personnel et 5 délégués syndicaux représentent les salariés.

La Compagnie des Alpes a mis en place, par accord collectif en date du 29 juin 2009, un Comité de groupe national.

Cette instance a pour objet l'information sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles et pluriannuelles. Elle reçoit également communication des comptes consolidés et du rapport des Commissaires aux comptes y afférent.

Le Comité de groupe, présidé par le Président Directeur général de la CDA, comprend une délégation salariale de sept titulaires et de sept suppléants désignés par les organisations syndicales, parmi les élus du personnel des Parcs de loisirs et Domaines skiables du Groupe implantés en France.

Des coordinateurs syndicaux de groupe ont également été mis en place et sont en charge de la négociation et de la conclusion d'accords Groupe avec la Direction.

Du fait de ce nouveau niveau de représentation des salariés au plus haut niveau du Groupe Compagnie des Alpes, les organisations syndicales des Parcs de Loisirs et la Direction du Groupe CDA ont convenu de la disparition des trois Unités Economiques et Sociales des Parcs de Loisirs d'ici la fin 2009.

Les Domaines skiables ont entamé le renouvellement de leurs institutions représentatives du personnel au cours de l'exercice 2008/2009. Ce renouvellement devrait se poursuivre sur les prochains exercices.

Les élections ont débuté le 4 décembre 2009 dans l'ensemble des Parcs de loisirs.

Enfin, des négociations sont en cours pour la mise en place d'un Comité d'entreprise européen.

4.5. Accords collectifs

Le dialogue social s'est développé au sein du Groupe Compagnie des Alpes. Ainsi au cours de l'exercice 2008/2009 : 54 accords ont été conclus (contre 34 en 2007/2008). Ces accords portent principalement sur les négociations annuelles obligatoires et sur l'épargne salariale.

Tous les salariés des Domaines skiables et des Parcs de loisirs français sont éligibles à un accord d'intéressement et à un accord de participation. En effet, des accords de participation ont été négociés dans les Parcs de Loisirs français au printemps 2009 en sus d'un nouvel accord d'intéressement.

Pour répondre aux obligations légales et assurer une meilleure gestion des âges, des négociations ont été ouvertes en vue d'aboutir à la signature d'accords collectifs ou de plan d'actions en faveur des salariés seniors. Certaines sociétés ont déjà mis en œuvre de telles mesures. C'est le cas notamment de la SA Compagnie des Alpes et de certaines filiales dans les Domaines skiables.

Des mesures ont également été prises au cours de l'exercice 2008/2009 afin de répondre aux obligations légales d'emploi de travailleurs handicapés. Lorsque l'objectif d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs n'a pu être atteint, les sociétés se sont attachées à mener des actions complémentaires telles que la sous-traitance auprès des entreprises du secteur adapté ou protégé.

4.6. Hygiène et sécurité

Conformément à la loi n°9114 du 31 décembre 1991 et au décret n°2001-1016 du 5 novembre 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 skiabiles, 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.

Enfin, l'ensemble des sites du Groupe a mis en place un plan de continuité d'activité en cas de pandémie de grippe A H1N1.

4.7. 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 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. 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 skiabiles disposent d'un accord de branche sur le Droit Individuel de Formation (DIF).

4.8. Sous-traitance

Les sociétés s'assurent que leurs sous-traitants respectent les dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et la législation nationale qui leur est applicable en matière de droit du travail.

4.9. Impact économique du Groupe CDA

Par le biais de divers prélèvements et taxes (taxes professionnelles pour 11 M€, redevances de concession des domaines skiabiles pour 16 M€, taxe Loi Montagne pour 14 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. Ce taux reste stable par rapport à 2007/2008.

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

Les relations avec le milieu associatif européen

Le budget accordé à des associations à but non lucratif est estimé à 0,8 M€ pour cet exercice.

Pour les Domaines skiabiles, 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 manifestations participent au développement des stations.

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 752 personnes au niveau européen pour le Groupe CDA, soit 9% de plus que lors de l'exercice 2007/2008 (687 en 2007/2008).

4.11. Bilan social consolidé France

Périmètre France

30/09/2009

Effectif	Valeur
Effectif total France ⁽¹⁾	2 147
Pourcentage de femmes	36%
Pourcentage d'hommes	64%
Effectif par âge	
Moins de 25 ans	561
25 à 30 ans	261
30 à 40 ans	488
40 à 50 ans	491
Plus de 50 ans	346
Effectif par ancienneté	
Moins de 1 an	731
1 à 4 ans	387
4 à 10 ans	312
10 ans et plus	717
Effectif moyen ⁽²⁾	3 109
Nombre de collaborateurs permanents (tous CDI)	1 188
Nombre de collaborateurs non-permanents (tous CDD)	1 921
Entrées	
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	110
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	6 623
Sorties	
Nombre de licenciements	76
Nombre de démissions	196
Nombre de fins de contrat	5 817
Nombre de sorties pour autres motifs	158
Heures travaillées et supplémentaires	
Durée hebdomadaire du temps de travail (temps plein)	35 h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	5 056
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	73
Absentéisme	
Nombre de jours d'absence	34 775
<i>dont maladie</i>	16 043
<i>dont accidents du travail</i>	6 379
<i>dont autres motifs</i>	12 353

(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.

Périmètre France

30/09/2009

Rémunération

Masse salariale brute (en millions d'euros)	95
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	42

Intéressement 2008 versé en 2009

Montant brut (en millions d'euros)	4,5
Montant moyen par salarié (en euros)	1 440

Participation 2008 versée en 2009 (en millions d'euros)

Montant brut (en millions d'euros)	3,8
Montant moyen par salarié (en euros)	1 220

Relations professionnelles

Nombre de représentants du personnel	241
Nombre de délégués syndicaux	28
Accords collectifs signés durant l'exercice	54

Conditions d'hygiène et de sécurité

Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	276
Taux de gravité ⁽³⁾	1 176,28
Taux de fréquence ⁽⁴⁾	54,6

Formation

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	8 195
Nombre de jours de formation par salarié ⁽⁵⁾	3,0

Emploi des travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	55
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	9

Œuvres sociales

Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	0,5
---	-----

Sous-traitance

Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	23
---	----

(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.