

5. Responsabilité sociétale de l'entreprise

Entreprise responsable, la Compagnie des Alpes attache un intérêt particulier à l'ensemble des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux liés à ses activités.

Avec ses collaborateurs, partenaires et clients, elle partage les mêmes valeurs de respect et de protection de l'environnement. Ainsi le Groupe poursuit constamment ses efforts pour diminuer l'impact de ses activités notamment en matière d'énergie, de gestion de la ressource en eau, de biodiversité ou de nuisances visuelles qui sont les principaux enjeux de son empreinte environnementale.

Avec environ 5 000 collaborateurs, le Groupe veille à favoriser les initiatives innovantes dans les domaines sociaux et à approfondir continuellement le dialogue social.

Par ailleurs, héritier de la politique d'aménagement du territoire dont il est issu, il honore également ses responsabilités envers les collectivités territoriales. Ainsi l'emploi, la solidarité et la mise en valeur des territoires sont les enjeux sociétaux de son implication dans le tissu économique et social.

L'intérêt que porte la Compagnie des Alpes à l'ensemble de ces enjeux fait qu'elle est aujourd'hui reconnue pour sa performance extra-financière. Ainsi elle est éligible pour la cinquième année consécutive à l'indice Gaïa, indice ESG dédié aux valeurs moyennes où elle se place en très bonne position : 9^{ème} sur 230 sociétés du classement général 2013 intégrant l'ensemble du panel Gaïa, 4^{ème} sur 96 sociétés sur le secteur « Services » et 8^{ème} sur les 87 sociétés du panel dépassant 500 M€ de chiffre d'affaires.

5.1. Note méthodologique du reporting RSE

5.1.1. Périmètre, référentiels et processus de collecte

Le présent *reporting* a été réalisé sur l'ensemble des sites et entités du Groupe inclus dans le périmètre des comptes consolidés, à l'exclusion des entités non contrôlées dont les comptes sont consolidés par voie de mise en équivalence.

Les sites et entités inclus dans le périmètre de reporting sont regroupés en trois catégories, de manière à identifier plus précisément les impacts propres à chacune d'entre elles :

- l'activité « Domaines skiables »,
- l'activité « Parcs de loisirs »,
- l'activité « Autres services », qui regroupe les structures de type holding rattachées au siège (dont CDA SA) ainsi que les entités non spécifiquement rattachées à l'une des deux activités susvisées : CDA Productions, CADEVI, CDA Management, CDA Brands, INGELO.

Pour fiabiliser le processus de reporting, un référentiel interne a été établi sur chacun des volets, social et environnemental, listant l'ensemble des indicateurs et données sélectionnées, et précisant ce qu'ils regroupent précisément (définition des indicateurs, unités, formules de calcul...), ceci afin de faciliter la collecte et d'homogénéiser les données.

Les indicateurs utilisés ainsi que les informations de nature qualitative ont été sélectionnés de manière à pouvoir renseigner l'ensemble des rubriques requises au titre de la réglementation Grenelle II, telle que visées à l'article R.225-105-1 du Code de commerce, à l'exclusion de quelques rubriques considérées comme non significatives ou inadaptées aux activités et spécificités du Groupe.

Une table de concordance entre les informations figurant dans le présent rapport et celles requises par le Code de commerce figure au chapitre VI. 12 du Document de référence.

Les collectes de données sont effectuées une fois par an, selon des processus formalisés.

Trois collaborateurs du siège pilotent le reporting et l'élaboration du rapport RSE :

- le Directeur Rémunération et avantages sociaux du Groupe, en charge du reporting social,
- la Directrice Qualité Sécurité Environnement et Développement Durable du Groupe, en charge du reporting environnemental et sociétal,
- la Responsable juridique corporate Groupe, intervenant sur le suivi réglementaire et le pilotage général du rapport.

Les collaborateurs en charge du reporting procèdent à la collecte des informations auprès de chaque site et/ou entité du périmètre, et s'adressent pour ce faire à des interlocuteurs et responsables en charge du reporting RSE clairement identifiés (Directeurs techniques, Responsables QSE, Directeurs et/ou Responsables RH...).

Tous les collaborateurs participant à ce reporting reçoivent, en amont de la collecte, les référentiels et autres documents formalisant les processus de collecte. Des formations préalables à la collecte peuvent être délivrées, notamment en cas d'évolution (méthode, outils de collecte, nouveaux indicateurs).

Chaque site est responsable de la collecte et du report de ses données.

Celles-ci sont remontées au moyen de grilles excel pour ce qui est du reporting social et sociétal, et via la plateforme web Tennaxia pour le reporting environnemental.

Les données sont ensuite examinées par les deux responsables du siège en charge du reporting, qui les analysent et en contrôlent la cohérence (données N/N-1), en procédant le cas échéant avec les responsables des sites et entités concernés aux vérifications et correctifs nécessaires.

Ces mêmes personnes procèdent ensuite à la consolidation des données, effectuent de nouveaux contrôles de cohérence sur la version consolidée, et en dressent le bilan qui donne lieu à la rédaction du présent rapport.

5.1.2. Limites de la collecte et fiabilité

L'exactitude et la comparabilité des données remontées dans le cadre de la collecte peuvent rencontrer certaines limites.

Ainsi, certaines données environnementales peuvent faire l'objet d'estimations notamment lorsque qu'un chiffrage détaillé ou une imputation directe se révèle impossible. Par exemple, pour la consommation d'eau dans les Domaines skiables, où la consommation connue de manière globale est imputée selon les divers usages par voie d'estimation.

Par ailleurs, la définition de certains indicateurs peut varier légèrement d'une activité à l'autre, ou encore d'un pays à l'autre. Toutefois la formalisation des référentiels et les contrôles de cohérence effectués sont à même de garantir un niveau globalement satisfaisant de fiabilité des informations.

De plus, et pour la première fois cette année, ces informations font l'objet de vérifications par un organisme tiers indépendant, en l'occurrence le cabinet Mazars, ce qui concourt à en garantir leur fiabilité.

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

5.2.1. Principaux indicateurs

Effectifs de l'exercice 2012/2013 (Permanents et Non-permanents)

	Groupe 2013	dont France	Hors France	dont Pays-Bas	dont Belgique	dont Allemagne	dont Canada	Groupe 2012	Groupe 2011
Domaines skiables (y compris CDA-DS)	2 050	2 050	0	0	0	0	0	2 053	2 004
Parcs de loisirs	2 647	1 685	962	405	424	114	19	2 809	2 729
Autres services (CDA, CDA Productions, CADEVI, CDA Management, Ingelo)	166	166	0	0	0	0	0	157	122
TOTAL EFFECTIF MOYEN (en ETP*)	4 863	3 901	962	405	424	114	19	5 019	4 855
Indicateurs RH par zone géographique au 30 septembre									
EFFECTIF AU 30/09	4 960	2 714	2 246	1 546	517	152	31	5 415	4 852
dont % de femmes	45%	42%	48%	52%	35%	48%	65%	46%	44%
dont % d'hommes	55%	58%	52%	48%	65%	52%	35%	54%	56%
ENCADREMENT									
% d'encadrants	11%	18%	2%	1%	7%	2%	13%	10%	11%
dont % de femmes encadrants	42%	43%	38%	38%	33%	33%	75%	42%	44%
dont % d'hommes encadrants	58%	57%	62%	62%	67%	67%	25%	58%	56%
EFFECTIF MOYEN	4 863	3 901	962	405	424	114	19	5 019	4 855
dont % permanents	42%	44%	31%	26%	37%	23%	51%	40%	40%
dont % non-permanents (saisonniers et CDD)	58%	56%	69%	74%	63%	77%	49%	60%	60%
FORMATION									
nombre d'heures de formation	68 552	56 524	12 028	400	10 920	708	0	69 794	66 747
nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	4 052	3 053	999	40	841	118	0	4 093	3 901
ACCIDENTS DE TRAVAIL									
Taux de fréquence des accidents de travail	48,0	54,9	22,9	8,0	40,4	27,9	0,0	52,3	53,6
nombre d'accidents de travail ayant entraîné le décès du collaborateur	1	1	0	0	0	0	0	0	0
nombre d'accidents de trajet ayant entraîné le décès du collaborateur	0	0	0	0	0	0	0	0	0

* ETP = Equivalent Temps Plein

5.2.2. Effectifs

Les activités du Groupe CDA (exploitation de Parcs de loisirs et de Domaines skiables) sont marquées par une forte saisonnalité. L'effectif mensuel moyen connaît donc d'importantes variations au cours de l'exercice. Ainsi, l'effectif des Parcs de loisirs est multiplié par plus de trois entre janvier et août. Celui des Domaines skiables connaît le même accroissement entre décembre et avril.

Au 30 septembre 2013, l'effectif total du Groupe est de 4 960 collaborateurs, en baisse par rapport à l'exercice précédent. Cette baisse doit être minimisée car elle s'explique, en partie, par le fait que la majorité des Parcs étaient ouverts le 30 septembre 2012 (dimanche), contrairement au 30 septembre 2013 (lundi).

Les entrées de personnel concernent principalement les non-permanents (saisonniers pour les deux métiers).

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.

Un accord collectif de sécurisation des parcours professionnels des saisonniers a été signé en 2011 et a commencé à porter ses fruits tant par la mise en place de passerelles entre les deux métiers que par la sécurisation des emplois en local.

Les spécificités des deux métiers principaux du Groupe sont décrites ci-après.

Domaines skiables

Dans les Domaines skiables, les contrats des saisonniers sont reconduits en priorité d'une saison à l'autre, en application de l'article 16 de la Convention collective nationale des Remontées Mécaniques et Domaines skiables. Ainsi, près de 90% du personnel saisonnier revient d'une saison à l'autre, ce qui explique que les anciennetés y soient significatives.

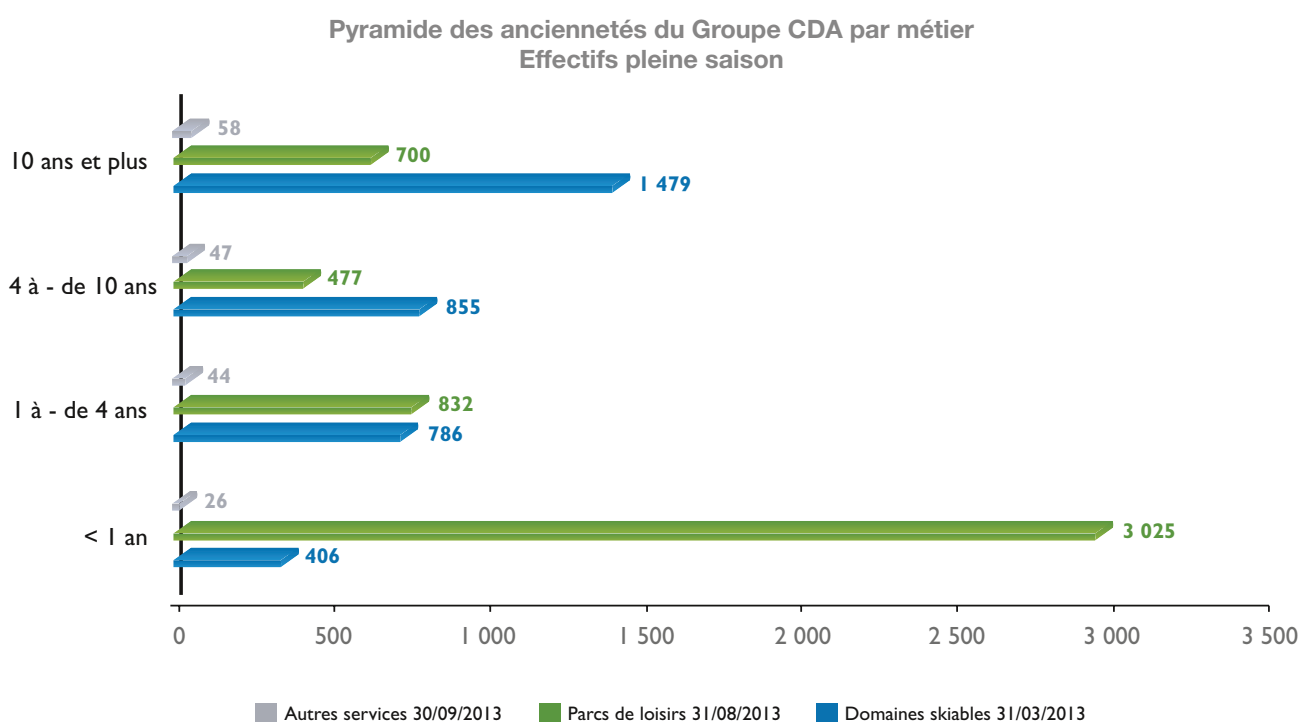
Parcs de loisirs

En ce qui concerne les Parcs de loisirs, la structure d'emploi des saisonniers est plus volatile même si une tendance à plus de stabilisation se dessine ces dernières années.

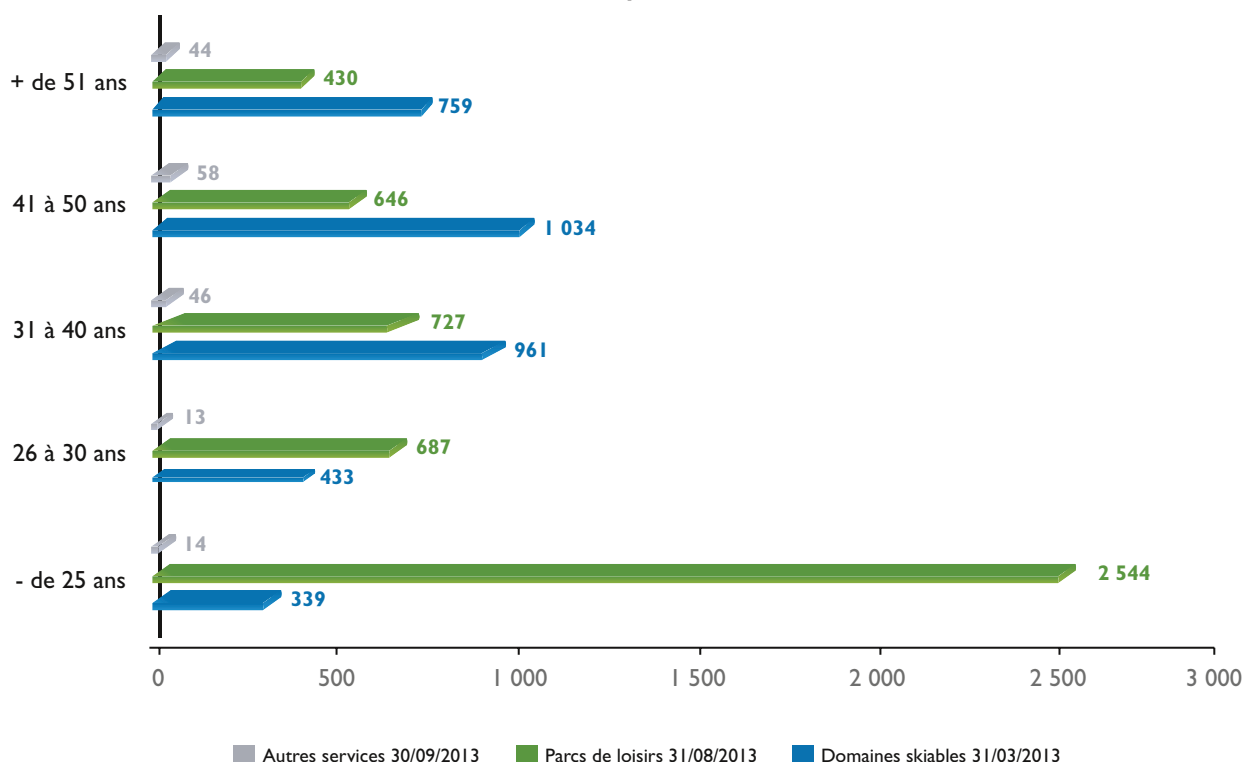
Le taux de retour des saisonniers dans les Parcs de loisirs du Groupe en Europe est d'environ 45%.

Les contrats des saisonniers dans les Parcs de loisirs sont souvent occupés à titre de premier emploi ou par 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



La répartition hommes / femmes varie également selon les activités : les Parcs de loisirs sont plus féminisés que les Domaines skiables.

% de femmes	Parcs de loisirs	Domaines skiables
Total des effectifs au 30/09/2013	50%	22%
Cadres au 30/09/2013	44%	28%
Permanents au 30/09/2013	43%	23%
Non-permanents en pleine saison	55%	37%

5.2.3. Politique salariale

Dans chacun des métiers, on note encore des écarts sur les salaires moyens entre les hommes et femmes, dans l'ensemble des catégories de salariés mais plus spécifiquement chez les cadres. Ils s'expliquent par le fait que la présence des femmes, surtout dans le personnel

d'encadrement des Domaines skiables, est un fait récent et que par conséquent la plupart des postes de cadres de direction sont encore occupés par des hommes, qui, du fait d'une plus forte ancienneté, perçoivent des salaires plus élevés.

Salaires brut mensuels moyens chez les permanents	Cadres		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Parcs de loisirs France	4 211 €	3 624 €	2 481 €	2 335 €	1 937 €	1 800 €
Domaines skiables	5 419 €	4 697 €	3 215 €	3 169 €	2 614 €	2 444 €

En France, les minima salariaux sont renégociés chaque année par les partenaires sociaux des branches dont relève chaque site (Convention collective nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables 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 parcs animaliers).

Des négociations décentralisées sur les salaires ont lieu chaque année dans tous les sites entre la direction et les représentants syndicaux (négociations annuelles obligatoires).

En complément du salaire de base, les salariés des Domaines skiables perçoivent des primes déterminées par la convention collective nationale dont ils relèvent.

En outre, les Domaines skiables versent des primes et indemnités complémentaires, non conventionnelles, permettant ainsi la constitution de niveaux de rémunération parmi les plus élevés de la profession.

L'ensemble des collaborateurs français disposent d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation négociés dans chaque site. Pour l'exercice 2012/2013, des primes ont été versées dans certains sites au titre de ces différents accords.

Tous les collaborateurs bénéficient d'un Plan d'Epargne Groupe (PEG), à l'exception de ceux du Futuroscope, en cours d'intégration et de l'abondement afférent dont le montant est fixé chaque année par la Direction du Groupe. Dans ce dispositif, chaque filiale peut également décider de la mise en place d'abondements complémentaires.

Parmi les cinq supports d'investissement que comprend le PEG, 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.

En Belgique, les conventions collectives prévoient la modulation du temps de travail ce qui permet une grande flexibilité au cours de la saison (10 heures par jour et/ou 50 heures par semaine sans sursalaire). De plus, il existe un barème salarial et une évolution du salaire basée sur l'ancienneté, qui s'applique également au personnel saisonnier travaillant au minimum 100 jours sur la saison.

Aux Pays-Bas, un accord conventionnel prévoit notamment une revalorisation annuelle des salaires en fonction de la progression de l'indice des prix à la consommation.

5.2.4. Organisation du temps de travail

En matière d'organisation du temps de travail, les sites respectent la législation en vigueur dans leur pays.

Pour des salariés à temps plein :

Les contrats des salariés des sites français sont sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures.

Aux Pays-Bas, les salariés travaillent entre 38 et 40 heures par semaine.

Les salariés belges ont quant à eux des contrats assis sur des durées légales hebdomadaires de 36 à 39 heures.

Enfin, les salariés allemands et canadiens travaillent contractuellement sur une base hebdomadaire de 40 heures.

5.2.5. Représentation du personnel

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) en 2012/2013

Pour le périmètre France, la représentation du personnel est assurée au total par 309 représentants du personnel et par 28 délégués syndicaux.

Pour les sites étrangers contrôlés (périmètre d'intégration globale), 30 représentants du personnel et 3 délégués syndicaux représentent les salariés.

Renouvellement des Instances Représentatives du Personnel

En France, 4 Domaines skiables ont renouvelé leurs représentants du personnel au cours de la saison 2012/2013.

Comité de Groupe

Le Comité de Groupe National de la CDA s'est réuni trois fois au cours de l'exercice 2012/2013. Les négociations sur la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen se poursuivent.

5.2.6. Accords collectifs

5.2.6.1. Principaux accords en vigueur

Les salariés français du Groupe sont couverts à titre obligatoire (salariés permanents) ou à titre facultatif (salariés non-permanents) par une couverture frais soins de santé complémentaire. Un régime de prévoyance obligatoire complète ce dispositif pour l'ensemble des salariés français. Le Groupe CDA a mis en œuvre la portabilité de ces droits dans l'ensemble des filiales françaises. Dans les Parcs de loisirs, conformément au décret du 9 janvier 2012, des décisions unilatérales sur la mise en place des garanties supplémentaires de frais de santé et de prévoyance ont été reprises dans un accord d'entreprise conclu par chacun des Parcs, permettant ainsi le maintien des exonérations sociales et fiscales.

En Belgique, le Groupe offre à ses collaborateurs en sus des dispositions légales de protection sociale une assurance hospitalisation ainsi qu'au personnel cadres et employés une assurance pension. De plus, une cotisation de 0,10% de la masse salariale est versée par l'employeur dans un fonds de formation pour le secteur d'activité. Ce fonds permettra à terme de développer des formations spécifiques pour les métiers des Parcs de loisirs et de les mutualiser au sein des entreprises du secteur.

Aux Pays-Bas, l'encadrement bénéficie d'une assurance complémentaire retraite et de produits d'épargne salariale.

5.2.6.2. Accords conclus sur l'exercice

Au cours de l'exercice 2012/2013, 56 accords ont été conclus au sein du Groupe. Ces accords portent principalement sur les négociations annuelles obligatoires (15) et la santé et la sécurité au travail (10). Les autres accords concernent notamment le contrat de génération.

Un accord relatif à l'ancienneté dans les Domaines skiables a été signé en novembre 2012. La négociation a été ouverte dans un esprit de progrès social constant, afin de prendre en compte la situation de salariés, qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée ou sous statut saisonnier, attachés de longue date à leur entreprise.

Cet accord cadre Domaines skiables signé avec les représentants syndicaux (CGT et FO) ouvre, dans le contexte des négociations obligatoires annuelles, la faculté aux filiales de relever le plafond des primes d'ancienneté.

La signature de cet accord, dont la négociation s'est déroulée dans un climat constructif, traduit la volonté des deux parties d'aboutir pour les prochaines années à des accords salariaux équilibrés, assurant la pérennité des entreprises et de leurs emplois et un climat social positif.

Afin de se conformer à l'obligation découlant de la loi du 1^{er} mars 2013, les sociétés du Groupe ont négocié, entre juillet et septembre 2013, des accords (12) ou établi des plans d'actions (7) visant à mettre en place des contrats de génération.

Ces contrats prévoient des mesures destinées à faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors tout en renforçant la transmission des savoirs et des compétences :

Engagements pris en faveur des jeunes dans le Groupe :

- 41 recrutements en CDI de jeunes de moins de 30 ans sur trois ans,
- accueil de 145 jeunes en contrat d'apprentissage et 254 stagiaires sur trois ans.

Engagements pris en faveur des seniors dans le Groupe :

- 18 recrutements de seniors (salariés âgés de plus de 50 ans) sur trois ans,
- maintien dans l'emploi de 18% des salariés seniors,
- en matière d'accompagnement, l'accent est mis sur la coopération intergénérationnelle ainsi que sur le développement des compétences et la formation professionnelle.

5.2.6.3. Négociations d'accords en cours

Plusieurs Parcs de loisirs sont actuellement en cours de négociation d'un accord sur la pénibilité au travail.

Dans les Domaines skiables, la transposition de l'accord de branche se poursuit avec la prise en compte des éléments déterminés par la loi sur les retraites.

5.2.7. Hygiène et sécurité du personnel

Conformément à la loi du 31 décembre 1991 et au décret 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 skiables, les principaux accidents du travail identifiés sont les chutes au cours de 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.

Aux Pays-Bas, les Parcs de loisirs sont homologués formateurs en sécurité et forment à ce titre des stagiaires.

Un diagnostic sur la qualité de vie au travail a été réalisé au Parc Astérix et à Mer de Sable. Un second diagnostic sur les risques psycho-sociaux a été réalisé au Musée Grévin à Paris. Ils donnent lieu à des plans d'actions partagés avec les IRP. Des formations du type prévention du stress et des risques psychosociaux ont ainsi été mises en œuvre. Les sites des Domaines skiables ont continué la mise en œuvre des plans de prévention des risques psycho-sociaux mis en place notamment à Serre Chevalier et aux Arcs.

Au cours de l'exercice 2012/2013, deux maladies professionnelles ont été déclarées, l'une dans un Domaine skiable, l'autre dans un Parc de loisirs.

Dans les deux cas, l'enquête de la Caisse d'Assurance Maladie a établi le fait que les salariés concernés (employé des remontées mécaniques et officier vaisseleur respectivement), effectuaient des travaux comportant habituellement des mouvements répétitifs ou des postures maintenues en position forcée ainsi que des mouvements répétés ou prolongés. Les pathologies qui ont été constatées correspondent dans ces deux cas au tableau des maladies professionnelles de la Sécurité Sociale française.

5.2.8. Formation et gestion des carrières

La Compagnie des Alpes poursuit ses efforts de formation : à l'échelle du Groupe, le nombre de jours de formation augmente de 2% alors que les effectifs baissent de 4%.

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, des aspirations de carrière 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 en début de saison.

Certains Parcs de loisirs dispensent à l'ensemble des non-permanents une formation spécifique au parc qui les emploie. Ainsi, par exemple, l'Université Astérix forme les nouveaux salariés, permanents et non-permanents, aux spécificités du Parc Astérix. Cette formation vise à transmettre les valeurs du site, les bonnes pratiques à adopter pour le bien-être et la sécurité des visiteurs.

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

Aux Pays-Bas, un partenariat avec une école vise à employer et former des étudiants sur les sites Dolfinarium et Walibi Holland.

De plus, une journée spéciale pour le recrutement de salariés de 50 ans et plus au sein des sites hollandais a réuni plus de 400 seniors et conduit au recrutement de 55 d'entre eux.

Développement individuel et collectif

• Développement et déclinaison de CDA Campus

Le programme de formation et de développement personnel CDA Campus à destination des cadres dirigeants et de direction du Groupe a été inauguré en 2010. Au total, il a permis d'accompagner 160 cadres dirigeants autour des enjeux clés du Groupe :

- la fédération des équipes autour du Groupe quel que soit le métier exercé et le site,
- la mise en mouvement et l'accompagnement de l'inflexion stratégique du Groupe,
- la prise en compte des évolutions du monde par de nombreuses conférences,
- la connaissance de soi et de sa capacité à interagir avec les autres.

Le programme constitué d'ateliers de développement individuel et collectif se déroule sur 18 mois au terme

desquels chaque promotion propose au Comité Exécutif un projet de mise en mouvement du Groupe au service de la croissance et des enjeux stratégiques de la CDA. Des liens forts se sont ainsi créés entre les opérationnels des deux métiers historiques mais également avec les fonctionnels transverses. Ce programme a par ailleurs participé à créer les conditions nécessaires à une transformation du Groupe, de ses modes de fonctionnement et des comportements de ses collaborateurs.

Une déclinaison de ce programme à l'attention des managers intermédiaires a réuni sur l'exercice plus de 300 collaborateurs au sein des « Rencontres de l'encadrement ». Avec un focus appartenance Groupe, fertilisation croisée, découverte de nos sites, ces rencontres ont généré une forte dynamique qui amène l'Entreprise à mettre en œuvre certaines de leurs meilleures idées (« jumelages » Parcs de loisirs / Domaines skiables, création de modules de formation techniques...). Il permet par ailleurs une bonne appréhension de la dimension Groupe et une meilleure appropriation du Projet d'Entreprise.

2013/2014 sera l'année des Journées de l'encadrement au cours desquelles se réuniront les managers de proximité (plus de 600 collaborateurs) pour bien-sûr mieux connaître le Groupe, mais aussi échanger sur la promesse client de la Compagnie des Alpes. Les prochaines étapes seront portées par des programmes dits « d'après Campus » tournés vers une meilleure fluidité de l'organisation du Groupe.

• Offre de formation Groupe

En parallèle à CDA Campus, la Direction des Ressources Humaines a mis en place un catalogue de 24 modules de formation centrés sur le management. Plus de 250 managers ont déjà suivi au moins un module. Ce catalogue vient de s'enrichir de 3 nouveaux modules.

Au cours de l'exercice 2013/2014, le catalogue de formation Groupe s'enrichira de modules de formations techniques en cours de consolidation.

L'objectif de ce catalogue est d'adapter les modules à la culture de la CDA et à ses spécificités et métiers.

Les modules ont chaque fois été construits de concert avec les opérationnels et le réseau RH tant pour les cahiers des charges que pour la sélection des fournisseurs.

Le Groupe est désormais en charge de la mise en œuvre de ces préconisations.

5.2.9. Promotion des femmes au sein du Groupe CDA

Au cours de l'exercice 2012/2013, le Groupe a poursuivi et accéléré le déploiement de sa politique de promo-

tion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, un groupe de travail constitué de femmes et d'hommes de divers horizons de la CDA a conduit une réflexion sur la promotion des femmes au sein du Groupe, avant de proposer au Comité Exécutif les préconisations suivantes :

- communiquer en interne auprès de l'ensemble des managers CDA le contenu de cette synthèse, pour une meilleure appréhension de la situation existante ;
- augmenter la mixité lors des recrutements dans les filières très « sexuées » (métiers techniques, exploitation, fonctions supports) ;
- inciter à rechercher les conciliations vie professionnelle/ vie privée, compatibles avec les organisations ;
- envisager des actions de mentorat.

Le Groupe est désormais en charge de la mise en œuvre de ces préconisations.

5.2.10. Promotion des seniors au sein du Groupe CDA

Au cours de l'exercice 2012/2013, le Groupe a mené plusieurs actions en faveur de l'emploi des seniors.

La plus remarquable est certainement celle qui a été menée par le Dolfinarium de Harderwijk, aux Pays-Bas, qui a organisé une campagne de recrutement dédiée aux seniors à laquelle 400 personnes de plus de 50 ans ont participé. Au terme de cette campagne, 20 nouveaux collaborateurs ont été recrutés. Cette initiative dont la presse s'est fait l'écho a contribué à faire élire le Dolfinarium (dont 10% de l'effectif est âgé de plus de 50 ans) comme meilleur employeur des seniors aux Pays-Bas.

5.2.11. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Les sites qui forment le Groupe CDA s'engagent à respecter la déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, étant précisé que les directives de l'OIT sont entièrement traduites dans le droit du travail de la plupart des pays dans lesquels le Groupe CDA exerce ses activités :

- refus de l'esclavage et du travail forcé,
- refus du travail des enfants,
- liberté d'association et de négociation collective,
- pratique d'une politique salariale équitable (respect des grilles salariales conventionnelles a minima),
- bannissement du harcèlement moral ou physique,

- bannissement de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession (accord parité professionnelle Femmes / Hommes),
- respect des lois et des normes du secteur en matière de temps de travail,
- non-discrimination, égalité des chances.

Concernant plus spécifiquement le travail forcé et le travail des enfants, la seule activité du Groupe potentiellement concernée est la vente de certains produits dans les boutiques des sites. Sur cet aspect, des précautions sont naturellement prises sur les processus de fabrication. Ainsi la société CADEVI, en charge du retail des boutiques Parcs de loisirs, a mis en place depuis 2011 des audits usines chez ses principaux fournisseurs du Sud-Est asiatique. Ces audits sont réalisés sur la base de critères sociaux (travail des enfants, travail forcé, discrimination, temps de travail, rémunération, santé/sécurité, etc.). Actuellement, six à huit audits sont organisés par an via une société spécialisée (TUV Rheinland) principalement pour les usines de jouets et d'articles de vaisselle. Les résultats de ces audits obtenus à ce jour montrent que les critères sociaux sont respectés.

A titre de mesure prise en matière de non-discrimination liée au handicap, on signalera que le Parc Astérix a signé en 2009 une convention de partenariat avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et a obtenu en 2010 le Label Diversité, remis par le Ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire. Le Label Diversité, qui est une certification AFNOR, est la reconnaissance de l'engagement en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

5.2.12. Données sociales consolidées - Périmètre France

PERIMETRE France	30/09/2013	30/09/2012
Effectif		
Effectif total France ⁽¹⁾	2 714	3 111
Pourcentage de femmes	42%	44%
Pourcentage d'hommes	58%	56%
Effectif par âge		
25 ans et moins	559	689
26 à 30 ans	309	413
31 à 40 ans	605	698
41 à 50 ans	715	744
Plus de 50 ans	526	567
Effectif par ancienneté		
Moins de 1 an	514	730
1 à 4 ans	488	613
4 à 10 ans	457	542
10 ans et plus	1 255	1 226
Effectif moyen ⁽²⁾	3 901	4 040
Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)	1 721	1 704
Nombre de collaborateurs Non-permanents (tous CDD)	2 180	2 336
Entrées		
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	107	106
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	8 458	8 397
Sorties		
Nombre de licenciements	85	120
Nombre de démissions	235	290
Nombre de fins de contrat	8 157	8 067
Nombre de sorties pour autres motifs	84	50
Heures travaillées et supplémentaires		
Durée hebdomadaire légale du temps de travail (temps plein)	35h	35h
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	6 594	6 906
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	105	116
Absentéisme		
Taux d'absentéisme (toutes absences confondues)	4,38%	4,68%
Nombre de jours d'absence ouvrés	44 557	49 153
dont maladie	23 416	23 132
dont accidents de travail, de trajet ou maladie professionnelle	7 252	10 178
dont autres motifs	13 889	15 843

⁽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

PERIMETRE France	30/09/2013	30/09/2012
Rémunération		
Masse salariale brute (en millions d'euros)	126,4	125,6
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	59,4	57,6
Intéressement N-1 versé en N		
Montant brut (en millions d'euros)	4,7	5,2
Montant moyen par salarié (en euros)	1 212	1 284
Participation N-1 versée en N		
Montant brut (en millions d'euros)	3,5	3,6
Montant moyen par salarié (en euros)	908	894
Relations professionnelles		
Nombre de représentants du personnel	309	307
Nombre de délégués syndicaux	28	28
Accords collectifs signés durant l'exercice	51	75
Conditions d'hygiène et de sécurité au travail		
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	362	417
Taux de gravité ⁽³⁾	1,28	1,71
Taux de fréquence ⁽⁴⁾	54,9	60,4
Formation⁽⁵⁾		
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	3 053	3 302
Nombre d'heures de formation	56 524	55 947
Nombre d'heures de formation par salarié ⁽⁶⁾	14,5	13,8
Emploi des travailleurs handicapés		
Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	103	100
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	49	66
Œuvres sociales		
Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	1,0	0,9
Sous-traitance		
Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	29	30

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

⁽⁴⁾ Nombre d'accidents avec arrêts * 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

⁽⁵⁾ Données communiquées dans la déclaration 2483 a minima sur l'année civile 2012 (pour l'exercice 2012/2013) et 2011 (pour l'exercice 2011/2012)

⁽⁶⁾ Nombre total d'heures de formation rapporté à l'effectif moyen

5.2.13. Données sociales consolidées - Périmètre Groupe

PERIMETRE Groupe	30/09/2013	30/09/2012
Effectif		
Effectif total ⁽¹⁾	4 960	5 415
Pourcentage de femmes	45%	46%
Pourcentage d'hommes	55%	54%
Effectif par âge		
25 ans et moins	1 769	2 004
26 à 30 ans	642	718
31 à 40 ans	875	959
41 à 50 ans	948	973
Plus de 50 ans	726	761
Effectif par ancienneté		
Moins de 1 an	2 212	2 442
1 à 4 ans	739	899
4 à 10 ans	592	702
10 ans et plus	1 417	1 372
Effectif moyen ⁽²⁾	4 863	5 019
Nombre de collaborateurs Permanents (tous CDI)	2 022	1 997
Nombre de collaborateurs Non-permanents (tous CDD)	2 841	3 023
Entrées		
Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée	167	132
Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée	11 466	11 717
Sorties		
Nombre de licenciements	153	170
Nombre de démissions	372	464
Nombre de fins de contrat	11 051	11 141
Nombre de sorties pour autres motifs	186	118
Heures travaillées et supplémentaires		
Nombre d'heures travaillées (en milliers d'heures)	8 425	8 606
Nombre d'heures supplémentaires (en milliers d'heures)	110	124
Absentéisme		
Taux d'absentéisme (toutes absences confondues)	4,71%	4,56%
Nombre de jours d'absence ouvrés	59 747	59 541
dont maladie	32 698	27 871
dont accidents de travail, de trajet ou maladie professionnelle	8 112	10 759
dont autres motifs	18 937	20 911

⁽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

PERIMETRE Groupe	30/09/2013	30/09/2012
Rémunération		
Masse salariale brute (en millions d'euros)	152,4	151,1
Charges sociales patronales (en millions d'euros)	63,9	64,9
Intéressement N-1 versé en N		
Montant brut (en millions d'euros)	4,8	5,3
Montant moyen par salarié (en euros)	986	1 055
Participation N-1 versée en N		
Montant brut (en millions d'euros)	3,6	3,9
Montant moyen par salarié (en euros)	733	772
Relations professionnelles		
Nombre de représentants du personnel	339	331
Nombre de délégués syndicaux	31	31
Accords collectifs signés durant l'exercice	56	77
Conditions d'hygiène et de sécurité au travail		
Nombre d'accidents du travail avec arrêt de plus de 24h	404	450
Taux de gravité ⁽³⁾	1,06	1,49
Taux de fréquence ⁽⁴⁾	48,0	52,3
Formation⁽⁵⁾		
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une formation	4 052	4 093
Nombre d'heures de formation	68 552	69 794
Nombre d'heures de formation par salarié ⁽⁶⁾	14,1	13,9
Emploi des travailleurs handicapés		
Nombre de travailleurs handicapés salariés sur l'exercice	117	111
Nombre de travailleurs handicapés embauchés au cours de l'exercice	57	70
Œuvres sociales		
Budget œuvres sociales des Comités d'entreprise (en millions d'euros)	1,0	0,9
Sous-traitance		
Montant versé au titre de la sous-traitance (en millions d'euros)	30	30

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

⁽⁴⁾ Nombre d'accidents avec arrêts * 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

⁽⁵⁾ Données communiquées dans la déclaration 2483 a minima sur l'année civile 2012 (pour l'exercice 2012/2013) et 2011 (pour l'exercice 2011/2012)

⁽⁶⁾ Nombre total d'heures de formation rapporté à l'effectif moyen

5.3. Informations sur les aspects environnementaux de l'activité du Groupe

Les activités du Groupe sont majoritairement des activités de plein air.

Clients, partenaires et salariés partagent tous de ce fait les mêmes valeurs de respect et de protection de l'environnement.

Dans cette optique, le Groupe poursuit ses efforts en vue de la diminution de son empreinte sur l'environnement, qui concerne principalement l'énergie, l'eau, la biodiversité et les impacts visuels et sonores. Ces impacts sont principalement dus à la présence et l'exploitation des équipements, sans influence directe de la fréquentation. La consommation énergétique des remontées mécaniques, des attractions et des travaux de damage est en effet constante quelle que soit la fréquentation. Les conditions climatiques et d'enneigement influent quant à elles sur la consommation énergétique et en eau de la neige de culture, du damage et dans une moindre mesure des remontées mécaniques.

L'ensemble des données relatives aux indicateurs environnementaux faisant l'objet du reporting environnemental figurent dans un tableau global au paragraphe 5.3.6. ci-après.

5.3.1. Politique générale en matière d'environnement

Tous les Domaines skiables du Groupe CDA se sont engagés dans une démarche QSE (Qualité Sécurité Environnement) visant à mettre en place un Système de Management Intégré (SMI) basé sur les référentiels Qualité ISO 9001, Sécurité OHSAS 18001 et Environnement ISO 14001. Depuis 2008, tous sont certifiés QSE. Cette certification QSE est une première à cette échelle en Europe. Elle est le fruit d'un investissement financier et en ressources humaines important et continu.

Le Système de Management Intégré des Domaines skiables est contrôlé annuellement par un organisme d'audit qualifié et indépendant, suivant les trois normes citées ci-dessus.

La certification ISO 14001 rend compte de l'effort réalisé par les sociétés du Groupe pour intégrer l'environnement dans leurs processus de gestion et répond à des normes strictes et évolutives. Elle repose sur trois exigences : respect de la réglementation, prévention des pollutions et recherche continue d'amélioration des performances environnementales. Cette démarche permet au Groupe de mieux gérer le recours aux ressources naturelles nécessaires à son activité.

Ainsi, les Domaines skiables se livrent dans un premier temps à une analyse des risques environnementaux de leurs activités, puis ils réalisent un plan d'actions environnementales visant à limiter au maximum chacun des impacts, plan qui est réactualisé régulièrement dans un souci d'amélioration continue.

Ils dispensent une information régulière à leur personnel destinée à le sensibiliser à la protection de l'environnement, comme par exemple au tri des déchets, à l'éco-conduite pour les conducteurs d'engins de damage, aux éco-gestes quotidiens, ou en organisant une journée de nettoyage de leur site.

En outre, ils sensibilisent aussi les prestataires extérieurs intervenant sur leur domaine skiable en leur diffusant un plan de prévention.

Les services QSE des sociétés du Groupe CDA sont regroupés à l'échelle du Groupe au sein d'un comité. Ce comité est chargé d'encadrer la mise en commun des savoir-faire et de lancer de nouvelles actions d'abord expérimentées dans une ou deux station(s), puis généralisées à l'ensemble des Domaines skiables.

Les Parcs de loisirs initient la démarche en cartographiant leurs risques environnementaux majeurs et en mettant en place un plan d'actions associés à la réduction de ces risques. Par ailleurs, ils proposent peu à peu le tri sélectif à leurs clients.

Le Futuroscope a réalisé un bilan Carbone de ses activités afin de prioriser les actions environnementales à mener et sensibilise ses clients dans ses attractions. Le Parc Astérix quant à lui initie une démarche d'optimisation énergétique. Le Musée Grévin mène une optimisation de gestion des températures internes et d'éclairage.

Le Groupe CDA n'a pas provisionné de sommes particulières ni octroyé de garantie spécifique pour risque en matière d'environnement.

5.3.2. Pollution et gestion des déchets

5.3.2.1. Mesures de prévention, réduction et réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Rejets dans l'air

Les principaux rejets dans l'air sont dus aux consommations de carburants fossiles et aux fuites de liquides frigorigènes.

Les sites de la Compagnie des Alpes mettent en place différentes actions permettant de réduire ces rejets, tels que la mise en place de navettes pour l'acheminement du personnel sur site, l'incitation au co-voiturage, le rem-

placement des véhicules société par des véhicules plus respectueux de l'environnement, l'utilisation de vélos et de véhicules électriques.

De plus, les Parcs de loisirs mènent des campagnes de repérage de fuites de fluides frigorigènes, fluides qu'ils consomment dans le cadre de l'usage des chambres froides au titre de l'activité restauration.

Rejets dans l'eau

Les eaux usées sont produites à plus de 99% par les Parcs de loisirs. Il s'agit pour l'essentiel des eaux d'aquariums et bassins animaliers. Les sites exploitant des aquariums et delphinariums ont mis en place des processus de retraitement avant les rejets dans les réseaux d'eaux usées. Une fois retraitées, elles sont d'une composition proche de celle des rejets domestiques et sont évacuées par les réseaux publics.

L'eau utilisée pour l'enneigement de culture, qui représente 62% du total de l'eau prélevée par le Groupe, retourne directement à la nature lors de la fonte des neiges. Son volume n'apparaît donc pas dans les rejets d'eaux usées, de même que ceux de l'eau d'arrosage, ou de l'eau qui, étant peu souillée après utilisation, est évacuée par les réseaux d'eaux pluviales.

Rejets dans le sol

La principale cause de rejet dans le sol est la fuite accidentelle de produits chimiques, utilisés principalement pour les activités de maintenance mécanique des équipements. Pour y pallier, des bacs de rétention sont installés pour y placer les produits chimiques. Pour prévenir la casse accidentelle d'un flexible hydraulique sur un engin de damage, les Domaines skiables pratiquent tous la maintenance préventive sur ces flexibles, travaillent en collaboration avec les fournisseurs afin de les fiabiliser et ont une procédure d'urgence comprenant le traitement de la neige souillée et la dépollution du sol l'été. Une campagne de blindage des carters moteur des 4x4 utilisés en montagne a été menée par le Grand Massif.

5.3.2.2. Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Les activités du Groupe ont généré au total 5524 tonnes de déchets sur l'exercice 2012/2013. Elles génèrent essentiellement des déchets non dangereux (95%), principalement des déchets ménagers et déchets verts produits par les Parcs de loisirs.

86% des déchets (en poids) sont produits par les Parcs de loisirs et 14% par les Domaines skiables.

Pour ces derniers une grande partie des ferrailles sont issues des remontées mécaniques démontées, qui sont toutes recyclées et valorisées. Pour les déchets industriels, les sites du Groupe pratiquent le tri sélectif.

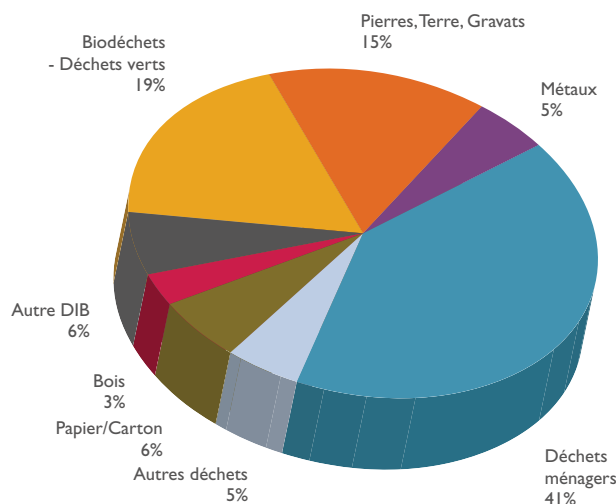
La majorité des Domaines skiables utilisent de plus des chiffons lavables diminuant ainsi leur quantité de déchets.

Plus de 3000 poubelles sont mises à la disposition de la clientèle, et les Parcs de loisirs commencent à proposer le tri sélectif à leurs clients.

Des opérations « Montagne Propre » sont régulièrement organisées au printemps sur la plupart des sites de montagne pour faire disparaître les déchets résiduels de la saison d'hiver ou des débris plus anciens, souvent en partenariat avec des associations de défense de l'environnement et avec les communes. Mobilisant parfois plusieurs dizaines de personnes, elles ont permis de récolter plusieurs tonnes de déchets en 2013.

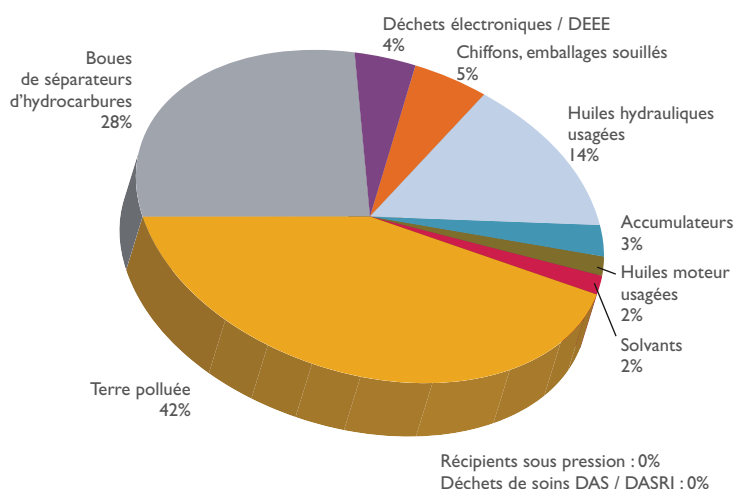
Les biodéchets sont généralement recyclés en engrais ou en combustible.

Répartition des déchets non dangereux



*Autres déchets : Pneumatiques, huiles alimentaires, boues de bassins non biodégradables, déchets de nettoyage des rues, déchets restauration.

Répartition des déchets dangereux



5.3.2.3. Prise en compte des nuisances sonores et olfactives

Certains Parcs de loisirs organisent régulièrement des comités de voisins afin de prendre en compte leurs remarques pour identifier et limiter les nuisances éventuelles causées par leur activité.

En Belgique et en Hollande, les Parcs sont régis par un permis d'environnement. Des mesures sont prises régulièrement et des comités de quartiers sont organisés avec les riverains afin de limiter les nuisances. Walibi Belgium a installé des tubes phoniques afin de limiter le bruit, et le Parc a aussi un plan d'actions visant à diminuer le bruit des trains et des spectacles.

Pour les Domaines skiables, les nuisances sonores sont faibles et proviennent essentiellement des gares de remontées mécaniques et des enneigeurs situés à proximité des zones urbaines. Lors du renouvellement des remontées, les motorisations en sommet de lignes, loin des habitations, sont la plupart du temps retenues. Pour les enneigeurs, les appareils de nouvelle génération à mélange externe et sans ventilateur permettent de limiter considérablement les nuisances sonores. Enfin, les plans de damage sont construits de manière à éviter le passage des engins de damage à proximité des habitations en pleine nuit.

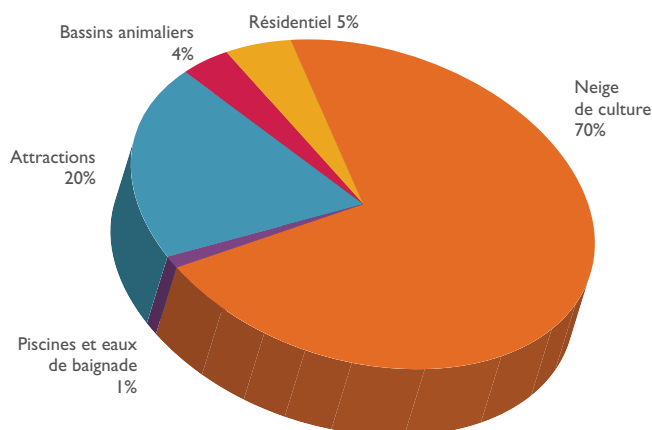
Dans les Domaines skiables tout comme dans les Parcs de loisirs, aucune nuisance olfactive notable n'est à signaler.

5.3.3. Utilisation durable des ressources

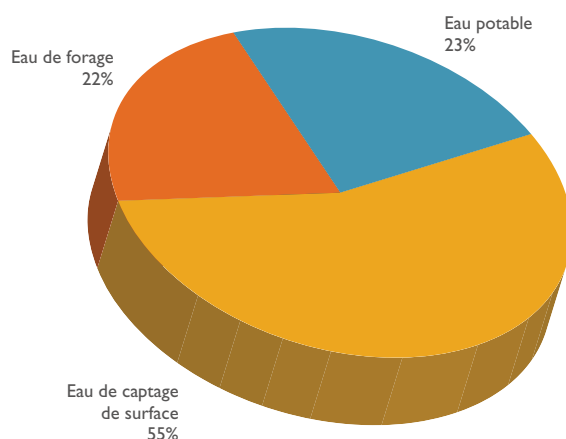
5.3.3.1. Consommation d'eau

Dans ses deux principaux métiers, le Groupe a utilisé 4,3 millions de mètres cubes d'eau en 2012/2013. Les principales utilisations d'eau servent en particulier à la fabrication de neige de culture (70%), aux attractions (20%) et à un usage résidentiel (toilettes, restaurants...).

Répartition des prélèvements d'eau par usage en 2012/2013



Répartition des ressources en eau utilisées en 2012/2013



La consommation en eau du Groupe recule de 2% à périmètre comparable par rapport à l'exercice précédent, pour la deuxième année consécutive.

Les Parcs de loisirs veillent à un usage raisonné de la ressource en eau par des actions variées sur le repérage des fuites par exemple, la mise en place de sous-compteurs, une limitation d'arrosage des espaces verts en cas de sécheresse, d'installation de robinets mousseurs, temporisés ou infra rouge, de chasses double flux ou de toilettes sèches, la récupération d'eaux pluviales pour alimenter les sanitaires. Ces actions d'optimisation de la consommation d'eau portent leurs fruits dans les Parcs de loisirs, où l'on note une diminution de 5% des consommations.

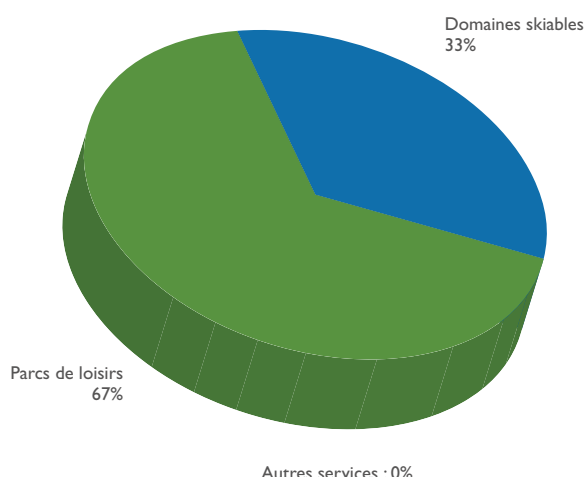
L'enneigement de culture vise à préserver le Groupe des conséquences éventuelles d'un déficit de neige naturelle pour la pratique du ski, notamment en début et fin de saison. La neige fabriquée n'est rien d'autre que de l'eau transformée en cristal sous l'effet des basses températures. Aucune transformation chimique ni aucun additif n'est nécessaire au processus de transformation d'eau en neige. L'eau prélevée dans la nature est donc restituée non polluée lors de la fonte (avec un taux d'évaporation compris entre 10% et 30%). Depuis plusieurs années, les sociétés du Groupe utilisent des techniques de préparation et de damage des pistes qui permettent de limiter la quantité de neige nécessaire à la pratique du ski tout en assurant une qualité de service très élevée. Le travail des surfaces des pistes par un profilage idéal et un bon engazonnement permet également de diminuer la quantité de neige nécessaire à l'ouverture de la piste. L'utilisation de radar détectant la hauteur de neige sur les engins de damage permet de cibler la production de neige de culture aux seules surfaces le nécessitant. Les enneigeurs se modernisant, la neige produite est plus 'sèche' et nécessite moins d'eau pour le même volume produit.

Pour la neige de culture, les Domaines skiabiles privilégient autant que possible les solutions de captage de surface et de récupérations de trop pleins, pour limiter le recours à l'eau potable. Près de 82% de l'eau utilisée pour la neige de culture est ainsi captée localement. Les prélèvements se faisant en partie durant la période d'étiage des cours d'eau, pendant laquelle leur débit est au plus bas, les stations de la CDA ont fait un effort particulier dans la construction de retenues collinaires. Celles-ci permettent de stocker les eaux des pluies d'automne ou, comme c'est de plus en plus le cas, celles de la fonte des neiges, afin de limiter la pression sur les cours d'eau pendant l'hiver. Les sociétés du Groupe sont ainsi équipées de 22 retenues pour une capacité totale de près de 1,5 million mètres cubes. Les sociétés du Groupe mettent en place des débits réservés afin de maintenir la biodiversité en aval des prélèvements.

En France, les prélèvements d'eau dans le milieu naturel sont par ailleurs réglementés par le code de l'environnement. En fonction du volume prélevé, ils sont soumis à déclaration ou à autorisation préfectorale selon les procédures I.O.T.A. Ils donnent lieu au paiement d'une redevance à l'Agence de l'eau, au titre de la Loi sur l'eau.

5.3.3.2. Consommation de matières premières

Répartition de la consommation d'huiles
2012/2013



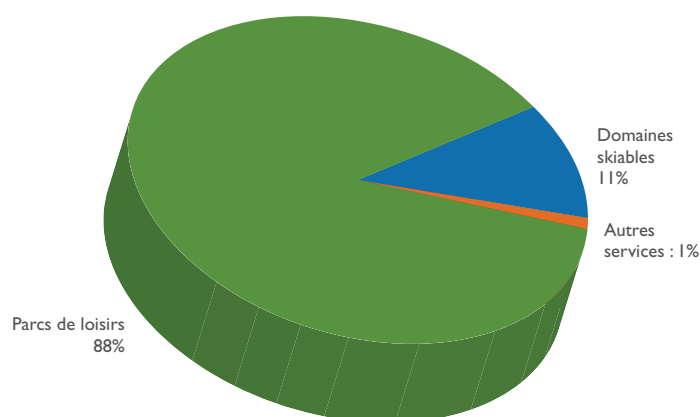
Le Groupe a consommé en 2012/2013 129 mètres cubes d'huiles, dont 60% en huiles alimentaires, les 40% restants en huiles mécaniques, en légère diminution par rapport à l'exercice précédent.

Les huiles mécaniques servent au fonctionnement des attractions, remontées mécaniques et engins de damage. Les Domaines skiabiles travaillent sur l'allongement de la durée d'utilisation des huiles mécaniques afin d'en limi-

ter leur consommation, et favorisent dans les engins de damage les huiles biodégradables en cas de dispersion accidentelle.

En outre, le Groupe a consommé durant l'exercice 2012/2013, 554 tonnes de papier, soit nettement moins que l'exercice passé, pour son fonctionnement interne et pour la diffusion des documents commerciaux.

Répartition de la consommation de papier
2012/2013

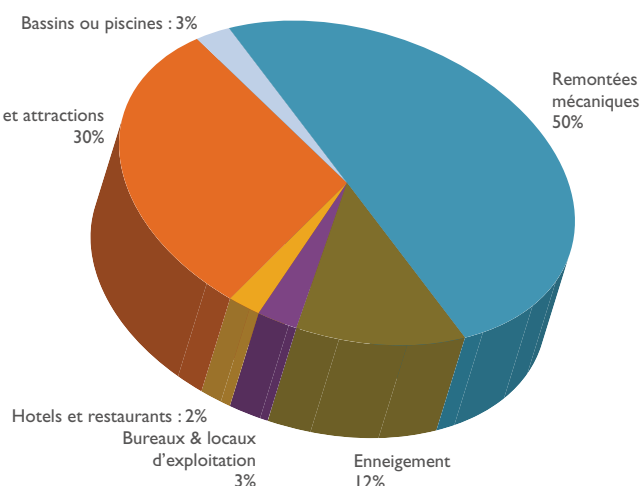


5.3.3.3. Consommation d'énergie

Consommation électrique

L'électricité est la principale source d'énergie du Groupe. La consommation totale de l'ensemble des sites est restée stable, à 169 GWh en 2012/2013. Environ 64% de cette électricité est consommée dans l'exploitation des Domaines skiabiles, principalement en hiver, et 36% dans les Parcs de loisirs, principalement en été.

Répartition par usage de la consommation
électrique en 2012/2013



Le travail de suivi et d'optimisation des consommations sur les Domaines skiables se poursuit, et gagne en performance. Il permet d'alerter en temps réel sur des dépassements de consommation, liés par exemple à des utilisations simultanées de remontées mécaniques et d'installations de neige de culture.

Un travail d'analyse des consommations et d'échanges de bonnes pratiques se développe dans les Parcs de loisirs. Le Parc Astérix s'est ainsi engagé dans une démarche d'amélioration de la performance énergétique, en tant que site pilote pour les Parcs de loisirs. A l'initiative de la Direction Industrielle Groupe, une mission d'orientation énergétique a été menée au printemps 2012. Un comité de pilotage regroupant la direction technique, la direction du Parc et le contrôle de gestion se réunit régulièrement pour le suivi du plan d'actions et l'impact de ces actions sur les consommations.

Au titre des actions en faveur du développement durable, on relève que depuis trois ans, les Domaines skiables (hors Tignes) sont alimentés en énergie électrique 100% renouvelable (principalement hydraulique) totalement décarbonnée. Ils alimentent par ailleurs le fonds Nature Option Energie destiné à la recherche et au développement de nouveaux moyens de production d'énergie électrique renouvelable en France. Forts de cette expérience réussie, les Parcs de loisirs étudient à leur tour la possibilité de s'alimenter en énergie verte à partir de 2015.

Le Dolfinarium d'Harderwijk aux Pays-Bas a une centrale de cogénération au gaz grâce à laquelle il a produit au cours de cet exercice 4,3 GWh représentant 85% de sa consommation.

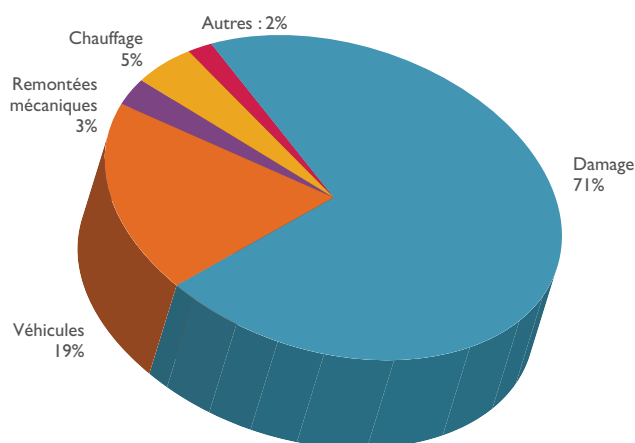
On recense par ailleurs plusieurs initiatives de production d'énergie renouvelable:

- 900 m² de panneaux solaires sont installés au Futuroscope, ils ont produit 149 MWh sur l'exercice 2012/2013;
- Walibi Belgium a 49 m² de panneaux solaires thermiques ayant produit 2 MWh sur l'exercice, énergie destinée au chauffage de l'eau des sanitaires.

Consommation de carburants fossiles

La consommation de carburants nécessaire au fonctionnement des installations du Groupe est constituée à 91% de gazole. Les carburants sont principalement utilisés pour le damage (71%), viennent ensuite les consommations des véhicules et le chauffage.

Répartition par usage de la consommation de carburants 2012/2013



La totalité du parc de dameuses consomme désormais du gazole, beaucoup moins polluant que le fioul utilisé précédemment (100 fois moins de soufre et combustion améliorée).

Le Groupe a consommé cette année, tous usages confondus, 6 337 milliers de litres de carburants.

Sur l'exercice 2012/2013, cette consommation globale a diminué de 11%. La diminution de la consommation au titre de l'activité damage (-13%) est liée à l'optimisation des process de damage et aux chutes de neige régulières ayant facilité les travaux de maintien en état des pistes.

Les conducteurs de dameuses ont tous été formés à une gestion plus économe de leur conduite et leurs engins sont de plus en plus pilotés à l'aide de GPS, ce qui permet une optimisation des parcours et donc de la consommation.

La consommation de fioul est en revanche en augmentation, sur l'usage « chauffage », ce qui s'explique par un hiver rigoureux. Les Parcs de loisirs intègrent pour certains des véhicules électriques dans leur flotte de véhicules, ainsi que des vélos à assistance électrique pour les déplacements internes.

Consommation de gaz

Les 40 GWh de gaz consommés par le Groupe cette année (contre 36 l'exercice précédent) l'ont été à 99% par les Parcs de loisirs. 37% ont été consommés par la centrale de co-génération du Dolfinarium, alors que 57% sont destinés principalement au chauffage des bâtiments, des bassins animaliers et de baignade.

A périmètre réel, la hausse de consommation s'explique principalement par l'augmentation de la production électrique du Dolfinarium.

Les Domaines skiables utilisent de manière anecdotique du gaz pour la sécurisation du domaine par déclenchement préventif des avalanches.

5.3.3.4. Utilisation des sols et préservation du paysage

Les Domaines skiables utilisent une très faible surface du domaine concédé, le reste étant laissé à l'état naturel. Les pistes équipées de neige de culture représentent environ 33% de la superficie des pistes aménagées (+2% en 2012/2013). Les surfaces travaillées le sont en majorité pour l'implantation de pistes, et sont systématiquement revégétalisées. En été, les domaines s'ouvrent au pâturage.

Le Groupe poursuit une politique de diminution progressive du nombre de remontées mécaniques et de lignes électriques aériennes. Il vise également une meilleure intégration visuelle des nouvelles remontées notamment l'été, dès leur conception.

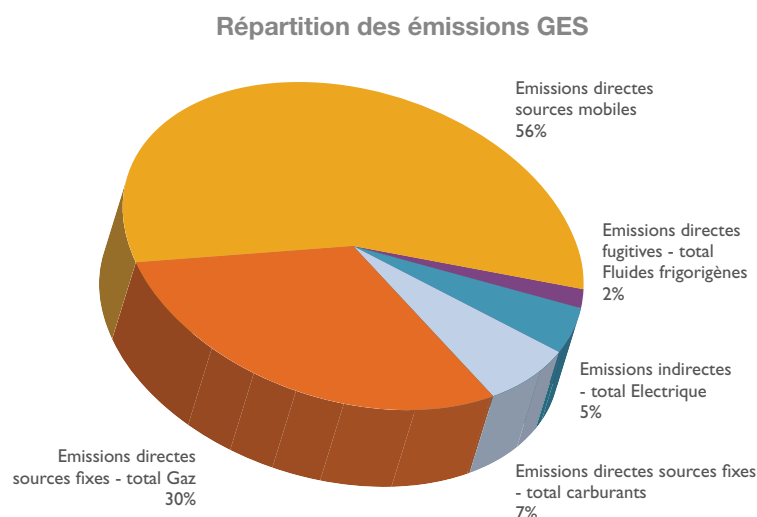
5.3.4. La lutte contre le changement climatique

5.3.4.1. Rejets de Gaz à Effet de Serre (GES)

Tel qu'établi suivant la méthode pour la réalisation des émissions des bilans des gaz à effet de serre conformément à l'article 75 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2012 portant engagement national pour l'environnement (loi « Grenelle 2 »), le bilan GES du Groupe, dont le détail par postes d'émission figure ci-après dans le tableau des données consolidées au paragraphe 5.3.6. ci-après, s'élève, pour l'exercice 2012/2013, à 32 471 Tonnes équivalent CO₂.

Le bilan des Gaz à effet de serre (GES) utilise les facteurs d'émission de la Base Carbone au 10 décembre 2013 et de la méthode Bilan Carbone dans sa version 6.1.

Les activités de damage et les déplacements professionnels représentent à eux seuls près de 55% des émissions, alors que 31% sont issus de la consommation en gaz.



5.3.4.2. Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les Domaines skiables sécurisent les débuts et fins de saison en déployant un réseau de neige de culture sur les parties exposées au manque d'enneigement naturel (retours stations notamment). Ils cherchent aussi à diminuer la hauteur de neige nécessaire à la skiabilité des pistes, en épierrant, engazonnant et profilant la piste en été. Enfin, les techniques de damage des pistes permettent de mieux conserver la neige présente.

Les Parcs de loisirs sont peu sensibles aux conséquences du changement climatique.

5.3.5. Protection de la biodiversité

La protection de la biodiversité est un des enjeux majeurs du Groupe en matière d'environnement.

Tout un ensemble de démarches et d'actions visant à la protection de la biodiversité ont été initiées de part et d'autre dans le Groupe, principalement dans les Domaines skiables, mais également dans les Parcs de loisirs où les enjeux sont moindres.

Domaines skiables

Les Observatoires Environnementaux se développent au Grand Massif, aux Arcs, et à Tignes. Ils permettent de suivre de manière factuelle les impacts des activités d'exploitation et de développement du Domaine skiable sur toutes les composantes de l'environnement : faune, flore, paysages, eau, biotopes particuliers. Lors d'un projet d'aménagement, l'Observatoire renseigne en amont sur les données environnementales du territoire et pour une prise en compte de l'environnement dès l'avant-projet. Il contribue à une analyse critique des mesures de réparation et de compensation engagées lors de projets d'aménagement. Il constitue également une plate-forme de dialogue entre de nombreuses parties, communes, associations, services administratifs...

Le Domaine skiable de Flaine est le premier des domaines skiables en France à avoir mis en place un tel Observatoire, en 2007. Cet outil a mis en évidence aujourd'hui l'importance de planifier ses travaux terrain en fonction des périodes de reproduction, et de mener des actions innovantes comme le déplacement de marmottes dont l'habitat est perturbé par des travaux, le broyage de l'aune vert favorisant l'implantation du Tétralyre, ou l'installation de ruches sur le Domaine.

Lors de la construction de nouvelles pistes ou de l'amélioration des pistes existantes, des réseaux de drainage des eaux de fonte des neiges et un ré-engazonnement des zones travaillées sont mis en place.

Par ailleurs un ensemble d'actions de protection, préservation et de réhabilitation des zones humides sur plu-

sieurs Domaines skiables sont menées (Les Menuires, La Plagne, Grand Massif, Val d'Isère...).

L'ouverture des Domaines skiables au pastoralisme favorise la conservation de la culture locale, le défrichement naturel, le maintien de la biodiversité, et l'attractivité touristique estivale. Outre le dialogue avec les bergers et la mise à disposition de pâturages, Flaine se mobilise notamment en installant des parcs automatiques, des points d'eau pour le bétail et des locaux pour les bergers.

De nombreux partenariats sont en cours avec notamment :

- l'Office National des Forêts (sauvegarde zones humides, plantations, protection avifaune, zonage de parade et de reproduction des gallinacés...),
- l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage (zones de tranquillité, déplacement de marmottes,...),
- le Conservatoire des espaces naturels de Haute-Savoie ASTERS (sensibilisation, respect Réserve Naturelle,...),
- le Parc Naturel de la Vanoise (protection du Tétra-Lyre),
- le fonds de dotation pour la biodiversité, avec l'opération Save your logo à Val d'Isère visant à la protection de l'Aigle royal, mascotte de la station,
- le CEMAGREF (test de reverdissement par des semences locales, techniques de projection de foin...).

Les Domaines skiables protègent des zones de biodiversité par l'affichage des zones protégées sur le plan des pistes, ou la création de corridors hors-piste canalisant les skieurs hors des zones d'habitats et de jeunes pousses.

Ils sensibilisent leurs clients par des pistes à thème et des animations permettant d'observer à distance la faune sauvage.

Parcs de loisirs

Le Parc Astérix et celui de Mer de Sable ont signé un partenariat avec le Conservatoire des Espaces Naturels

de Picardie et le parc naturel Oise-Pays de France, ayant pour objectif la conservation et la mise en valeur des richesses naturelles des Parcs.

Le Dolfinarium des Pays-Bas est un des rares centres de soins de mammifères marins de la façade atlantique en Europe. Il est équipé d'installations de recherche performantes et participe à des programmes de protection des dauphins en Mer du Nord. Tous les mammifères marins venant à s'échouer sur les côtes de la mer du Nord y sont soignés. Depuis 2005, cette activité est exercée au sein du Dolfinarium par une fondation indépendante, SOS Dolfijn. Un vétérinaire fait partie des équipes permanentes et le Dolfinarium a une mission éducative de premier plan aux Pays Bas, qui en fait, avec le Parc Astérix et Planète Sauvage, un des sites phares de la protection de la faune marine en Europe.

Planète Sauvage participe pour sa part à de nombreux programmes européens d'élevage d'animaux exotiques menacés (EEP) et entretient des liens étroits de recherche et de soins aux animaux avec l'Ecole vétérinaire de Nantes. Le parc est un centre européen important de reproduction d'animaux sauvages, enregistrant près de 250 naissances par an. Aux termes d'une enquête publique, Planète Sauvage a obtenu les autorisations pour accueillir des dauphins. En collaboration avec le CNRS et l'UMR 6552 de l'Université de Rennes, un programme s'attache tout particulièrement à étudier le système de communication vocale des dauphins.

Bellewaerde mène des actions de protection des espèces menacées. Walibi Aquitaine favorise des plantations diversifiées en plantes et en arbres.

Les Parcs de loisirs pour la plupart peuplent leurs lacs artificiels de poissons. A Walibi Belgium, le lac attire des volatiles d'espèces variées étudiés par une association locale.

Une partie des Parcs de loisirs sensibilise sa clientèle par des parcours pédagogiques en lien avec la biodiversité.

5.3.6. Données environnementales consolidées

Données environnementales	2012/2013	2011/2012	Variation (N/N-1)
Consommation de fluides frigorigènes (kg)			
R410a	72,25	29,5	145%
R407ca	56,52	56,52	0%
R404a	141,24	94,02	50%
R22	2,87	38	-92%
R507	0	8,6	-100%
R134a	9,7	18,2	-47%
Production de déchets (tonnes)			
total déchets non dangereux	5 246	ND	ND
<i>dont biodéchets - déchets verts</i>	998	ND	ND
<i>dont déchets ménagers</i>	2 148	ND	ND
total déchets dangereux	278	ND	ND
<i>dont terre polluée</i>	116	ND	ND
<i>dont boues de séparateurs d'hydrocarbures</i>	79	ND	ND
total déchets	5 525	ND	ND
<i>part Domaines skiables</i>	14%	ND	ND
<i>part Parcs de loisirs</i>	86%	ND	ND
Consommation d'eau (m³)			
total	4 255 999	4 356 289	-2%
<i>Répartition des ressources en eau utilisées</i>			
sous-total eau potable	994 383	1 088 507	-9%
sous-total eau captage de surface	2 340 748	2 348 979	0%
sous-total eau de forage	920 868	918 773	0%
<i>Répartition des prélèvements d'eau par usage</i>			
Neige de culture	2 978 520	3 017 336	-1%
Piscines et eaux de baignade	63 040	76 630	-18%
Attractions	854 680	980 298	-13%
Bassins animaliers	161 585	172 309	-6%
Résidentiel	198 175	109 716	81%
Consommation de matières premières			
Consommation d'huiles (m³)	129	147	-12%
Consommation de papier (tonnes)	554	1 035	-46%
Consommation électrique (GWh)			
total	169	165	2%
Domaines skiables	108	111	-3%
Parcs de loisirs	60	53	7%
<i>Répartition par usage de la consommation électrique (en kWh)</i>			
Remontées mécaniques	83 337	83 840	-1%
Enneigement	19 625	24 039	-18%
Bureaux et locaux d'occupation	5 787	4 366	+33%*
Hôtels et restaurants	3 924	3 674	7%
Manèges et attractions	51 167	47 344	8%
Bassins ou piscines	4 359	4 387	-1%

* Cette augmentation en 2012/2013 est à relativiser. En effet, les données relatives à de nouvelles entités de la catégorie « Autres services » (principalement des entités rattachées au siège) ont été intégrées pour la première fois cette année dans le reporting. Ainsi aucune hausse significative n'est à signaler à périmètre comparable.

Consommation de carburants fossiles (GWh)	2012/2013	2011/2012	Variation (N/N-1)
total en GWh	63,4	68,9	-8%
total en milliers de litres	6 337	6 894	-8%
<i>Répartition par usage (en L)</i>			
Damage	4 478 947	5 176 496	-13%
Véhicules	1 192 522	995 672	20%
Attractions	28 941	30 229	-4%
Remontées mécaniques	156 278	231 509	-32%
Chauffage	328 812	227 751	44%
Autres	151 799	398 959	-62%
<i>Répartition par type de carburants (en kWh)</i>			
Essence	154 578	121 504	27%
Gasol et GNR	5 760 468	6 440 095	-11%
Fioul	422 254	332 466	27%
Consommation de gaz fossiles (GWh)			
total en GWh	40	36	11%
<i>Répartition par type de gaz (en kWh)</i>			
Butane	99	4 039	-98%
Gaz naturel	38 459 956	35 456 941	8%
Propane	1 391 258	382 774	264%
Emissions de GES (en Tonnes équivalent CO2)	2012/2013	2011/2012	Variation (N/N-1)
<i>Répartition par postes d'émission</i>			
<i>Emissions directes de GES issues des sources fixes de combustion (brûleurs, fours, turbines, torchères, chaudières, groupes électrogènes ou autres moteurs fixes appartenant à la CDA)</i>			
Emissions directes sources fixes - total carburants	2 152	2 125	1%
Emissions directes sources fixes - total Gaz	9 643	8 342	23%
<i>Emissions directes des sources mobiles à moteur thermiques (distinction entre véhicules de déplacement et d'entretien – ex: dameuse –)</i>			
Emissions directes sources mobiles - total Gasol	18 312	18 155	1%
Emissions directes fugitives liées aux fuites de fluides frigorigènes			
Emissions directes fugitives - total Fluides frigorigènes	790	590	34%
Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité (chauffage, éclairage, utilités, process...)			
Emissions indirectes - total Electrique	1 574	1543	2%
Total des émissions	32 471	29 220	11%

5.4. Informations sur les aspects sociétaux

Impact territorial du Groupe CDA

Les sites du Groupe CDA sont implantés au cœur des territoires et entretiennent des relations très privilégiées avec les structures locales. Ils sont par conséquent attentifs aux impacts de l'activité sur les aspects environnementaux et sociétaux.

Toute nouvelle activité, ainsi que tout chantier de construction, sont précédés d'une étude d'incidence sur l'environnement (impacts paysagers, gestion de l'eau, énergie, déchets, bruit,...) ainsi que d'une étude d'impact socio-économique.

Les métiers liés aux activités du Groupe CDA sont générateurs d'emplois, dont beaucoup sont saisonniers et locaux (avec une fidélité notable des saisonniers dans les Domaines skiables compte tenu de la priorité conventionnelle de réembauchage d'une saison d'hiver sur l'autre). Des partenariats se sont donc mis en place avec des entités telles que Cap Emploi, Pôle Emploi et les conseils généraux, afin de favoriser l'employabilité de la population locale.

De nombreuses démarches sont menées dans l'objectif de sécuriser le parcours professionnel des saisonniers qui représentent 60% des salariés du Groupe, en partenariat notamment avec les conseils généraux. Fin 2011, un premier accord a été signé avec les représentants syndicaux CFTC, CGT et FO accord sur la sécurisation du parcours des collaborateurs saisonniers afin de développer trois types d'actions : la pluriactivité, la mobilité des salariés au sein du Groupe, et le suivi des actions engagées. Fin 2012, il fut complété d'un accord sur l'ancienneté dans les Domaines skiables.

La présence de filiales de CDA sur le territoire favorise l'emploi direct, mais aussi l'emploi indirect, notamment dans les stations montagnardes : commerces, locations immobilières, cours de ski,... et par l'activité générée auprès des entreprises locales : maintenance, entretien, restauration,...

Dans les Domaines skiables, les efforts d'investissements pour maintenir une neige de culture de qualité ainsi que le travail d'entretien des domaines, permettent de garantir l'accessibilité aux pistes de ski, d'offrir un ski de qualité et de prolonger les périodes de disponibilité en assurant les périodes de début et de fin de saison, ce qui a aussi un impact favorable sur l'économie locale.

Le Groupe CDA participe à la création et la maintenance des accès vers les stations, notamment au travers du financement du plan routier de la Tarentaise et de la RN 90, et soutient les infrastructures des communes pouvant accueillir des clients au travers du financement de navettes intra et inter communes, ou de logements.

Les Domaines skiables participent à des études et à la promotion des stations, ce qui engendre des retombées économiques sur l'ensemble de la région et des acteurs locaux ; la plupart d'entre eux sont adhérents de Domaines Skiables de France, Atout France, France Montagne, réseau Entreprendre Savoie, ou Club Euro-Alpin.

Enfin, par le biais de divers prélèvements et taxes (contribution économique territoriale pour 9,4 M€ ; redevances de concession et d'affermage des Domaines skiables pour 11,7 M€ ; taxe loi Montagne pour 16,1 M€), le Groupe Compagnie des Alpes est un important contributeur aux ressources utilisées par les collectivités territoriales pour l'aménagement et la solidarité.

Relations avec les acteurs locaux

Soucieuses et conscientes du rôle moteur qu'elles peuvent jouer dans le développement des activités économiques et du tourisme, les filiales du Groupe CDA s'impliquent dans les relations avec les parties prenantes :

- partenaires publics : mairies, conseils généraux, départements, gendarmerie (en ce compris le peloton de gendarmerie de haute montagne) pour les Domaines skiables, ...
- partenaires commerciaux : offices du tourisme, hébergeurs, hôteliers, commerçants, ...
- partenaires associatifs : propriétaires, habitants, voisins et riverains, associations locales, sportives, ...
- autres partenaires locaux : ski clubs, écoles de ski, exploitants agricoles...

Des rencontres sont organisées régulièrement afin de prendre en compte les attentes et besoins de ces différentes parties prenantes, d'améliorer le dialogue et de collaborer à des solutions ou actions communes si besoin.

Méribel Alpina par exemple participe au Conseil Local de Développement et à l'Assemblée des pays Tarentaise-Vanoise (APTV). La SAP (La Plagne) participe au comité de suivi de la charte de développement durable des stations de montagne signée par la commune de Macôt La Plagne. Belleward Park dialogue avec les riverains par une newsletter trimestrielle, et une réunion annuelle.

Au-delà des rencontres, les filiales du Groupe CDA s'engagent dans des actions de soutien : subventions à des skis Club, accueil des équipes de ski (FFS, Comité Alpes Provence), don à la Fédération Française Handisport, lots pour tombolas, manifestations ou animations locales, associations culturelles, associations de pompiers, festivals. ADS (Les Arcs - Peisey-Vallandry) participe à la rénovation du patrimoine : citons par exemple l'action entreprise par ADS en faveur de la rénovation de la chapelle de Peisey-Nancroix.

Une collaboration avec les exploitations agricoles permet, par les pratiques d'épandage et de pâturage, de mieux préparer les sols pour la saison d'hiver.

La Compagnie des Alpes participe au financement d'une thèse sur la durabilité des stations de ski face au changement climatique.

Les filiales du Groupe sont aussi partenaires d'actions comme par exemple :

- AFM /Téléthon (vente des cabines du télécabine du Diable - Les Deux Alpes - 42 000 €, Walibi Rhône Alpes),
- Alpes Himalaya (La Plagne : réutilisation des anciennes tenues),
- 82 4000 (Les Deux Alpes : découverte de la montagne par des jeunes défavorisés),
- Arc-en-ciel (Belpark : accueil des enfants défavorisés),
- Petits princes (Parc Astérix : accueil d'enfants malades),
- 1 000 enfants de Picardie (Parc Astérix : accueil d'enfants défavorisés),
- Stichting Doe een Wens and Opkikker (Dolfinarium : enfants malades).

Au niveau des Domaines skiables, la Compagnie des Alpes participe à la découverte des activités liées à la neige en offrant des forfaits aux scolaires locaux. Un partenariat original a été signé entre DAL (Les Deux Alpes), la commune de Venosc et le conseil général de l'Isère pour le transport des enfants du plateau des Deux Alpes qui vont au collège de Bourg d'Oisans.

Au niveau des Parcs de loisirs, la Compagnie des Alpes offre des invitations à l'attention des populations défavorisées, organise des journées consacrées aux « voisins », journée « fête de l'Aid ».

Dans le cadre de son engagement en matière du développement durable, et notamment pour ce qui concerne la préservation de l'environnement, les Domaines skiables sont acteurs dans les actions telles le nettoyage des forêts et des domaines skiables dans leur ensemble, « Save your Logo »...

Les Parcs s'engagent majoritairement dans des actions de protection des animaux (voir le § 5.3.5. ci-dessus « Protection de la biodiversité »).

Foncière Rénovation Montagne

La mise en œuvre du projet élaboré autour de la création de la « Foncière Rénovation Montagne » est une des illustrations les plus notables de l'implication de la Compagnie des Alpes dans des partenariats à fort impact territorial avec les acteurs locaux.

Foncière Rénovation Montagne est une société dédiée au financement de la rénovation de l'hébergement touristique en montagne, créée en avril 2013 par la CDA, la Caisse des Dépôts, la Banque Populaire des Alpes, la Caisse d'Epargne Rhône Alpes, et le Crédit Agricole des Savoie.

Elle a pour vocation d'investir dans des foncières locales dont l'objet est d'acquérir des hébergements vieillissants, pour les rénover et les rendre à nouveau attractifs.

Ces hébergements sont destinés à être ensuite remis sur le marché locatif dans une optique de vente à moyen terme en gestion locative, afin de les maintenir dans le marché.

Le but est de susciter un effet d'entraînement sur d'autres acteurs afin de créer une dynamique de développement vertueuse pour l'économie de la montagne.

Le caractère novateur de la démarche expérimentale Foncière Rénovation Montagne réside dans la mobilisation de moyens de plusieurs partenaires très impliqués dans le développement économique des territoires, et dans la mise en place d'une organisation très précise favorisant les conditions de la réussite.

Relations avec les fournisseurs et sous-traitants

Le Groupe CDA s'efforce de diffuser ses bonnes pratiques et de sensibiliser ses partenaires aux thèmes du Développement Durable.

Ainsi, les fournisseurs choisis par CDA sont reconnus et de bonne moralité, et si possible locaux, dans le cadre de son ancrage territorial.

Dès que cela est pertinent, le contrat comprend des clauses environnementales, et les interventions sur site s'effectuent avec la mise en place d'un plan de prévention, éventuellement accompagné d'un guide de prévention sécurité environnement, et/ou d'un engagement au respect d'une charte environnement.

Serre Chevalier et les Arcs ont mis en place une charte Achats intégrant des valeurs de Développement Durable.

Dans un objectif de sécurité et de satisfaction des visiteurs en leur proposant des produits boutique de qualité, et dans un souci également de respect des droits de l'homme (cf. abolition du travail des enfants), la CDA diligente des audits, portant sur des engagements sociaux et des systèmes qualité dans les usines fabriquant des jouets vendus dans les Parcs de loisirs.

Les clauses des contrats signés par les sociétés du Groupe CDA reflètent l'attachement du Groupe CDA à ne pas participer à des pratiques de travail dissimulé ou ne respectant pas la réglementation. De même, le Groupe CDA prévoit des clauses de protection de la propriété intellectuelle et des licences.

Relations avec les clients et les salariés

Pour le Groupe CDA, la sécurité et l'intégrité de ses employés et de ses clients sont considérées comme des priorités.

C'est pourquoi un dialogue régulier est mis en place avec les représentants du personnel.

Avant le début de chaque saison, des forums d'accueil sont organisés pour recevoir les employés et leur distribuer le cas échéant des livrets ou guides d'accueil.

Des formations sont organisées pour veiller au bon accueil des clients, mais aussi pour l'apprentissage des procédures d'exploitation, de prévention sécurité (gestes et postures, travail en hauteur, utilisation des produits chimiques...) et des conduites à tenir en cas d'incidents. Des démarches de prévention et d'accompagnement des addictions sont engagées dans certains sites, ainsi que des études et actions de prévention concernant les risques psycho-sociaux (sur le modèle de Serre Chevalier, Les Arcs), des actions pour le « bien-être au travail » (Belpark).

Aux Pays-Bas, Walibi World et Dolfinarium forment leurs managers à l'écoute et à des réunions de partage avec leurs équipes.

Le Groupe CDA et ses filiales sont particulièrement attentifs :

- au respect des règles de sécurité (ports des équipements de protection individuels (EPI) par exemple),
- au bon fonctionnement des installations, remontées mécaniques, attractions (contrôles périodiques et systématiques),
- au respect des règles concernant l'hygiène dans le domaine de la restauration (règles HACCP, analyses alimentaires),
- à la qualité de l'eau utilisée pour l'exploitation : neige de culture, eau de baignade,

- à la santé de ses animaux (contrôles vétérinaires),
- à l'information des clients par les affiches, panneaux, signalétique, sécurisation des zones à risques,...

Des coordinateurs sécurité existent dans la plupart des sites, les Domaines skiables sont certifiés OHSAS 18001, et l'étude des causes d'accident est systématisée.

Au-delà de toutes ces pratiques, des filiales s'engagent dans des actions de prévention spécifiques comme :

- sécurité des clients au cœur du métier (La Plagne),
- pisteur prudent (Serre Chevalier : sensibilisation aux règles de sécurité),
- ARVA parks (entraînement à la recherche de victimes d'avalanche par système ARVA),
- guides sécurité,
- développement interne d'un système de retenue (lapbar) sur les rollercoasters, apportant plus de sécurité au visiteur.

Loyauté des pratiques

Afin de prévenir toutes formes de corruption et de favoriser les bonnes pratiques en termes d'éthique, le Groupe a rédigé et diffusé une charte de déontologie, qui est un guide de comportement professionnel, une charte d'utilisation des ressources du système d'information, et une procédure de lutte contre le blanchiment d'argent.

Ces codes de bonne conduite sont complétés, en tant que de besoin, au sein des filiales par des engagements formels de la direction, des formations, des rappels dans les clauses des contrats de travail.

Leur respect est contrôlé par l'application de règles de contrôle interne, la séparation des tâches, les audits internes périodiques.