



RAPPORT DE GESTION 2020

4 Saisons
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
MULTISECTORIEL

1

7 | RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS

2

11 | RAPPORT D'ACTIVITÉ

12 | 2.1 Activité de l'année

- 12 A. **Activité**
 - 12 a. Évolution de la facturation annuelle
 - 14 b. Répartition de la facturation annuelle
 - 16 c. Répartition par secteur d'activité
- 18 B. **Adhérents**
- 19 C. **Salariés**
 - 19 a. Principaux indicateurs
 - 19 b. Mouvements sur l'effectif fidélisé
 - 19 c. Répartition de l'effectif
- 20 D. **Santé & Sécurité**
- 21 E. **Formation Professionnelle**
- 22 F. **Communication**

23 | 2.2 Évolutions prévisibles et perspectives d'avenir

- 23 A. **Organisation**
- 24 B. **Santé & sécurité**
- 24 C. **Formation Professionnelle**
- 25 D. **Communication**

3

27 | RAPPORT FINANCIER

- 28 1. **Activité de l'association**
- 28 2. **Résultats-affectation**
- 29 3. **Administration et contrôle de l'association**

Préambule

Le bon sens. **Le célèbre slogan, qui colle tant à la terre et au milieu agricole, a certainement inspiré le développement de notre groupement d'employeurs.**

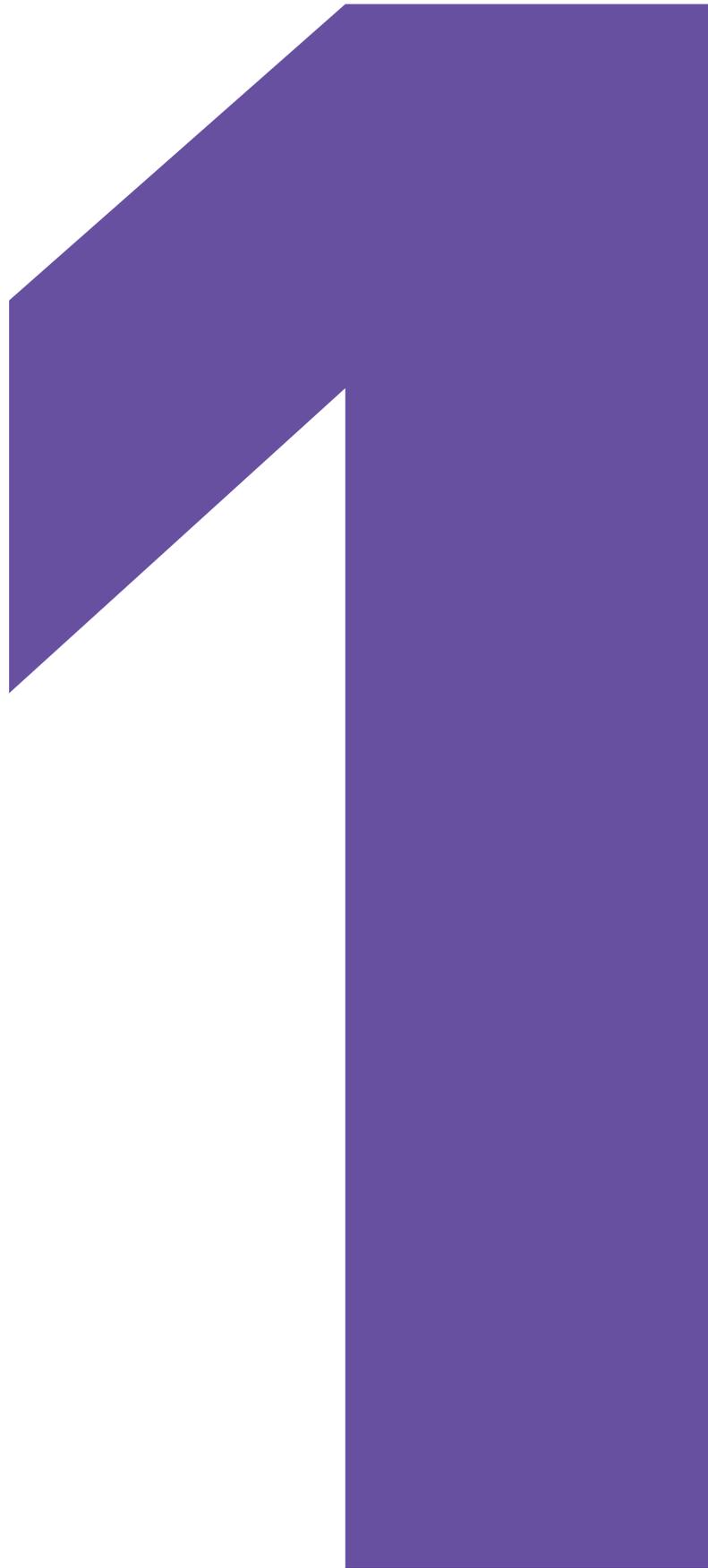
Depuis 26 ans, mutualisation des compétences, temps partagé, fidélisation des salariés sont autant de maîtres-mots qui nous font nous tourner vers l'avenir.

Nos fondations, nos valeurs, nos savoir-faire... tous ces acquis sont autant de forces pour le Groupement lorsqu'il faut affronter les soubresauts de la vie, à l'instar de la crise sanitaire du Covid-19 qui a bousculé les habitudes.

Fort d'une solide expérience dans le secteur agricole, le groupement s'est également tourné il y a quelques années vers des domaines d'activité très variés. Un rapproche-

ment des cultures qui s'inscrit toujours dans la même veine: d'un côté, des entreprises qui souhaitent mutualiser les compétences de leurs collaborateurs. De l'autre, des salariés qui désirent monter en compétences et gagner en polyvalence.

À la clé, une véritable force de travail qualifiée qui permet au territoire et à tous les acteurs de gagner en valeur.





**RAPPORT
MORAL**
*des Co-
Présidents*

1 RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS

2020, année
de tous les
changements
2020, année
tourmentée
2020, année
Covid-19

Nous aurions pu commencer l'année 2020, galvanisés par le séminaire stratégique de fin 2019 qui laissait entrevoir de belles perspectives pour le GE 4 Saisons.

Cependant, dès le début de l'année, les équipes ont été secouées par l'absence de Marie-José Da Silva, chargée d'affaires au Groupement depuis plus de 20 ans et véritable pilier de 4 Saisons. Son départ soudain pour raison de santé a fortement impacté les équipes, du siège, du terrain mais aussi les adhérent.e.s avec lesquels elle avait l'habitude de travailler. L'année a donc démarré difficilement et il a fallu trouver une nouvelle organisation pour pallier cette absence.

En tant que co-présidents nouvellement élus, l'envie et la volonté étaient là. Nous étions prêts à vivre cette nouvelle d'expérience. Nous commençons à prendre nos marques et à mettre en place des groupes de travail ; communication, viticulture, etc.

Les premières réflexions sur la marque employeurs démarraient ... L'ensémblier était dans la tête de tous quand nos travaux ont été stoppés net par le Covid.

De nouveau, nous avons dû mettre en place une nouvelle organisation du siège avec l'arrivée du télétravail et toute la complexité que cela implique.

Distance des équipes, difficultés de cohésion de par l'éloignement, tout ce qui était de l'ordre du collectif a dû être stoppé alors que ce même collectif est une valeur importante et la force du Groupement !

Nous avons repensé tout le modèle de mise à disposition du personnel, revu l'organisation des transports, changé la logistique. Nous avons veillé au respect des gestes barrières sur le terrain et à la sécurité de nos salariés.

Notre priorité a donc changé de cap, l'urgence étant alors de maintenir notre activité dans ce contexte inédit.

Nous avons dû mettre certains salariés en chômage partiel le temps de comprendre l'impact de ce nouveau virus. Petit à petit nos équipes sont reparties sur le terrain avec un nouveau protocole. Certains avaient la peur au ventre, d'autres étaient moins inquiets mais tous étaient déterminés.



En juin, alors que l'environnement sanitaire semblait se calmer et que nous commençons à reprendre nos marques, dans le contexte d'une forte baisse d'activité dans certains métiers, Hélène Antonioli, notre directrice générale, nous exprimait sa volonté de quitter la structure pour s'orienter vers un nouveau projet.

C'est au cours de ce semestre tourmenté que nous avons préparé l'activité emblématique de la castration du maïs semences.

La crainte de ne pas trouver de personnel, ajoutée à des semis tardifs, a fait trembler certains de nos adhérents qui ont constitué leurs propres équipes, certains allant même jusqu'à se désengager.

Malgré tout, le travail effectué a été qualitativement reconnu par les adhérents. On a noté moins de turn-over du côté des salariés et nos adhérents ont exprimé leur satisfaction du travail accompli.

Bien que l'agriculture ait pu poursuivre son activité tout au long de cette crise sanitaire, nous avons vécu une année mouvementée. Il a fallu se réorganiser, repenser nos modes de fonctionnement pour résister à la baisse d'activité qui a touché, de façon plus ou moins importante, tous nos secteurs. L'activité s'est poursuivie grâce à la fidélité et l'implication de nos salariés.

Au début de l'été, nous, co-présidents, nous nous sommes plongés dans le recrutement d'un nouveau directeur et en l'occurrence d'une nouvelle directrice, Coralie Dauphinot qui est parmi nous depuis le 2 novembre.

À l'automne, l'instabilité économique a perduré, avec des baisses d'activités conséquentes. Toutes les entreprises ont resserré leur activité pour passer la tempête. Nos deux adhérents importants ont eux aussi été touchés. D'un côté, une baisse conséquente de production céréalière due à une météo capricieuse pour Groupe Vivadour. De l'autre, un contexte sanitaire non sans conséquences pour le Groupe Plaimont.

Dans ce climat, nous avons dû poursuivre les priorités du premier semestre et assurer en premier lieu les missions qui sont le cœur de notre métier. L'heure n'était plus aux nouvelles stratégies mais au fait de s'adapter, avec la meilleure des réponses possibles, au climat sanitaire instable que nous vivions, au rythme des différentes décisions et mesures gouvernementales.

Nous avons donc décidé d'attendre l'arrivée de Coralie Dauphinot pour redéployer nos nouvelles ambitions et surtout attendre qu'elle prenne le temps de s'imprégner de l'ADN de 4 saisons, de son fonctionnement, de la connaissance de ses salariés, de ses adhérents, du marché de l'emploi du territoire et des acteurs qui le composent.

La première action de Coralie, au vu de la demande de temps partiel d'Aurélie Lamarque, responsable du pôle RH, avant un départ effectif le 30 juin 2021, a été de repenser l'organisation du Groupement.

2020, année de tous les changements ! Avec beaucoup de challenges nouveaux pour 2021.

Nous profitons de ce rapport moral pour exprimer nos remerciements à l'ensemble des salariés du Groupement pour leur implication, leur motivation, leur confiance.

Nous adressons également nos remerciements à nos adhérents pour leur confiance et leur soutien.

Nos remerciements vont aussi aux membres du CA pour leur assiduité et la richesse de nos échanges.

**Sylvie Robin
Gérard Pargade
Co-Présidents**





**RAPPORT
D'ACTIVITÉ**
année
2020

2.1 ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2020

A. Activité

a. Évolution de la facturation annuelle

Les mises à disposition effectuées par le Groupement d'Employeurs en 2020, ont généré un chiffre d'affaires de 4 286 260 €, toutes activités confondues.

Nous observons une baisse de 13 % par rapport à l'année précédente où nous avons enregistré un chiffre d'affaires de 4 862 280 €. Le nombre d'heures facturées affiche un recul de 14 % par rapport à 2019 et se solde en fin d'année à un global de 214 528 heures.

« Le nombre d'heures facturées affiche un recul de 14 % »

Premier graphique activité

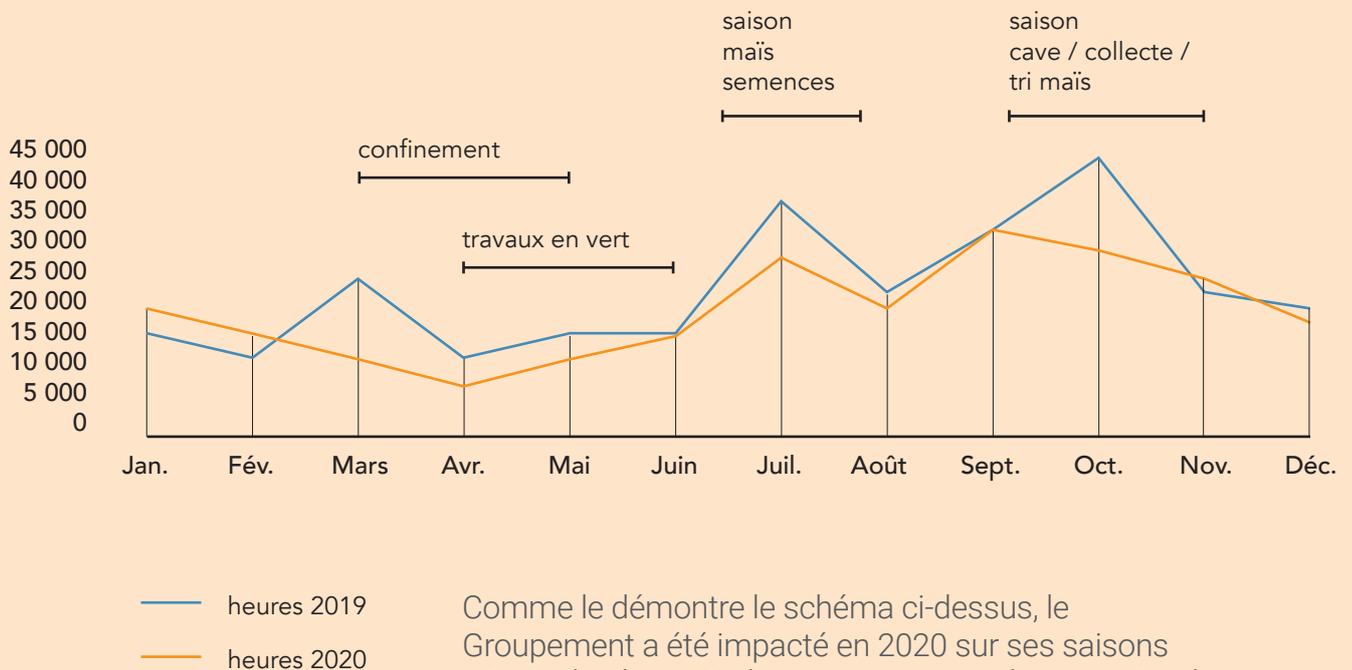


Second graphique activité





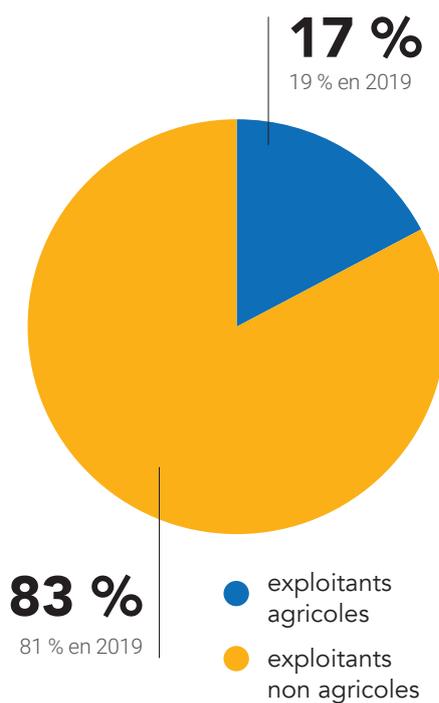
Comparatif heures 2019 / 2020



Comme le démontre le schéma ci-dessus, le Groupement a été impacté en 2020 sur ses saisons principales à savoir : les travaux en vert, la castration, la collecte d'automne et la saison des caves.

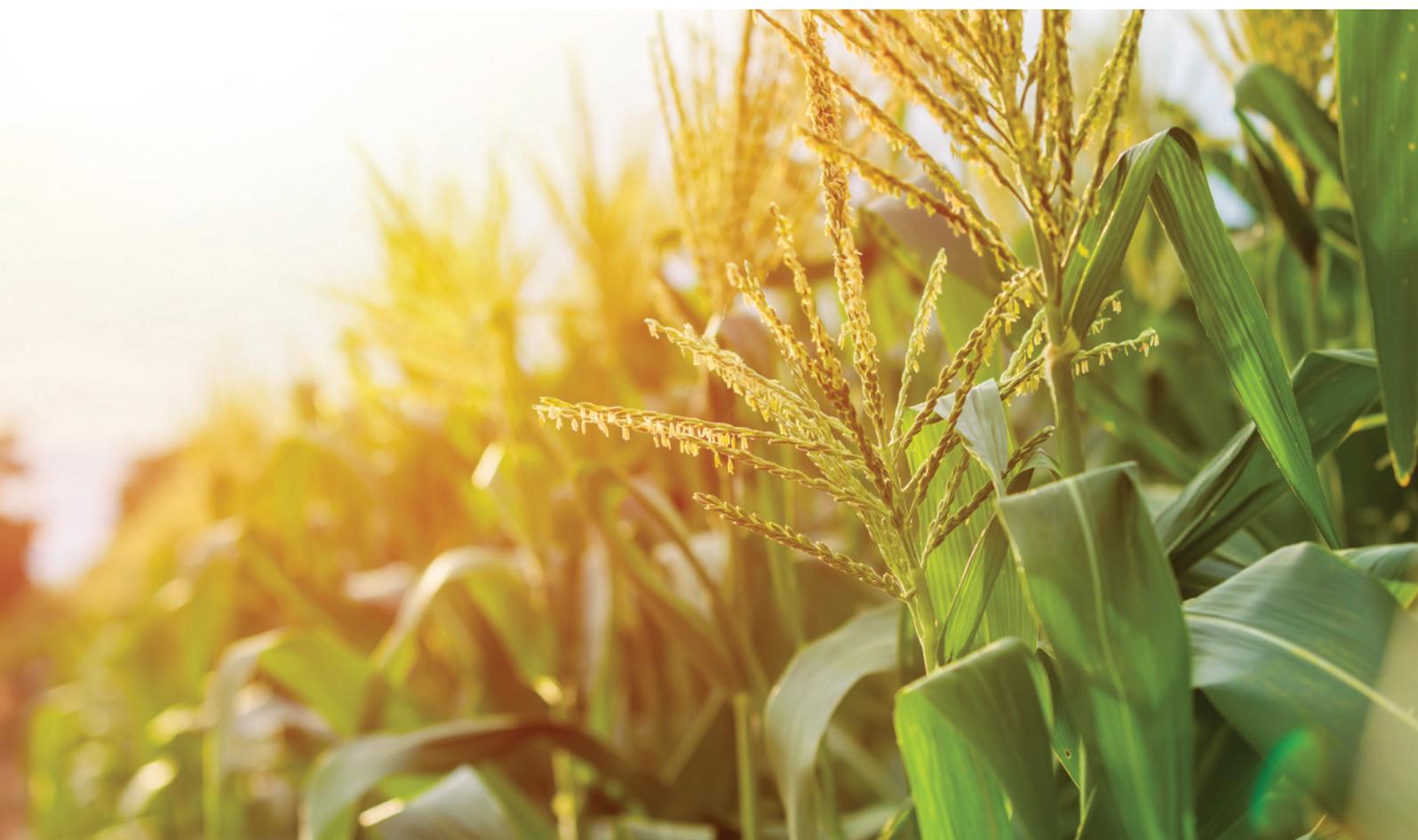
b. Répartition de la facturation annuelle

Janvier à décembre 2020	Heures Totales	Montant CA (en K€)
Exploitants agricoles	35 438	624
Adhérents Non-exploitants agricoles	179 090	3 662
Total général	214 528	4 286



Il est à noter, entre autres, un recul de 12 904 heures dans le secteur d'activité des exploitants agricoles.

	2017	2018	2019	2020
Exploitant.e.s agricoles	45 655	56 197	48 342	35 438



Le secteur agricole a été moins confronté à la difficulté de recrutement puisque certains salariés temporaires se sont retrouvés sans missions tandis que d'autres salariés étaient en chômage partiel. Nos exploitants ont donc été démarchés spontanément et ont ainsi pu trouver des solutions pour répondre à leur besoin de main-d'œuvre pour les travaux saisonniers.

Durant l'année, nous avons jonglé sans cesse entre différentes hypothèses. D'un côté cette crise pouvait être une opportunité pour nos salariés face à l'absence de main-d'œuvre étrangère ou de société de prestations de services. Mais d'un autre, nous nous confrontions à la disponibilité de certains salariés, à un nouvel intérêt pour les travaux agricoles et à un esprit d'entraide familiale ou de voisinage sur les exploitations.

Répartition de la facturation

Période 2020	NB DO	Heures totales	Montant CA
Exploitants agricoles	131	35 438	624 033
Autres non-exploitants	25	18 240	356 717
Groupe Plaimont	7	17 312	347 531
Groupe Vivadour	27	143 538	2 957 979
Total général	190	214 528	4 286 260

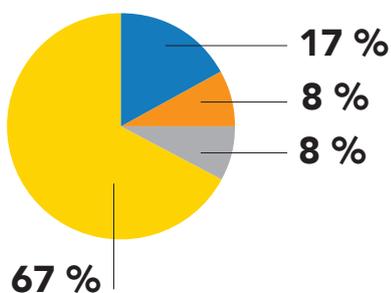
Variation 2020/2019	Heures totales	Montant CA
Exploitants agricoles	-27 %	-23 %
Autres non-exploitants	-43 %	-46 %
Groupe Plaimont	-28 %	-25 %
Groupe Vivadour	-1 %	1 %
Total général	-14 %	-12 %

Alors que le Groupement s'était lancé depuis peu dans la mise à disposition vers des secteurs non agricoles, nous affichons un recul de 43 % sur ce portefeuille en 2020, soit 5 600 heures de perdues dont 37 % dans l'aéronautique. 21 adhérents non exploitants agricoles n'ont pas refait appel au GE cette année et les 13 nouveaux ont compensé uniquement de moitié ce qui a été perdu.

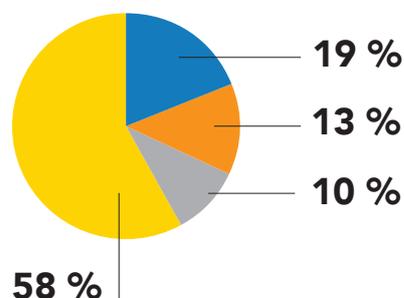
Le Groupe Vivadour reste stable quand le Groupe Plaimont recule de 28 %. Ce recul s'explique notamment par la baisse des heures de mise à disposition pour les stands de vente (à cause du contexte sanitaire). De plus, le GE 4 Saisons a été confronté à un manque de salariés expérimentés et fidélisés pour la saison des caves.

Répartition des heures facturées en %

Répartition heures facturées
Janvier - décembre 2020



Répartition heures facturées
Janvier - décembre 2019



- exploitants agricoles
- autres non exploitants
- Groupe Plaimont
- Groupe Vivadour

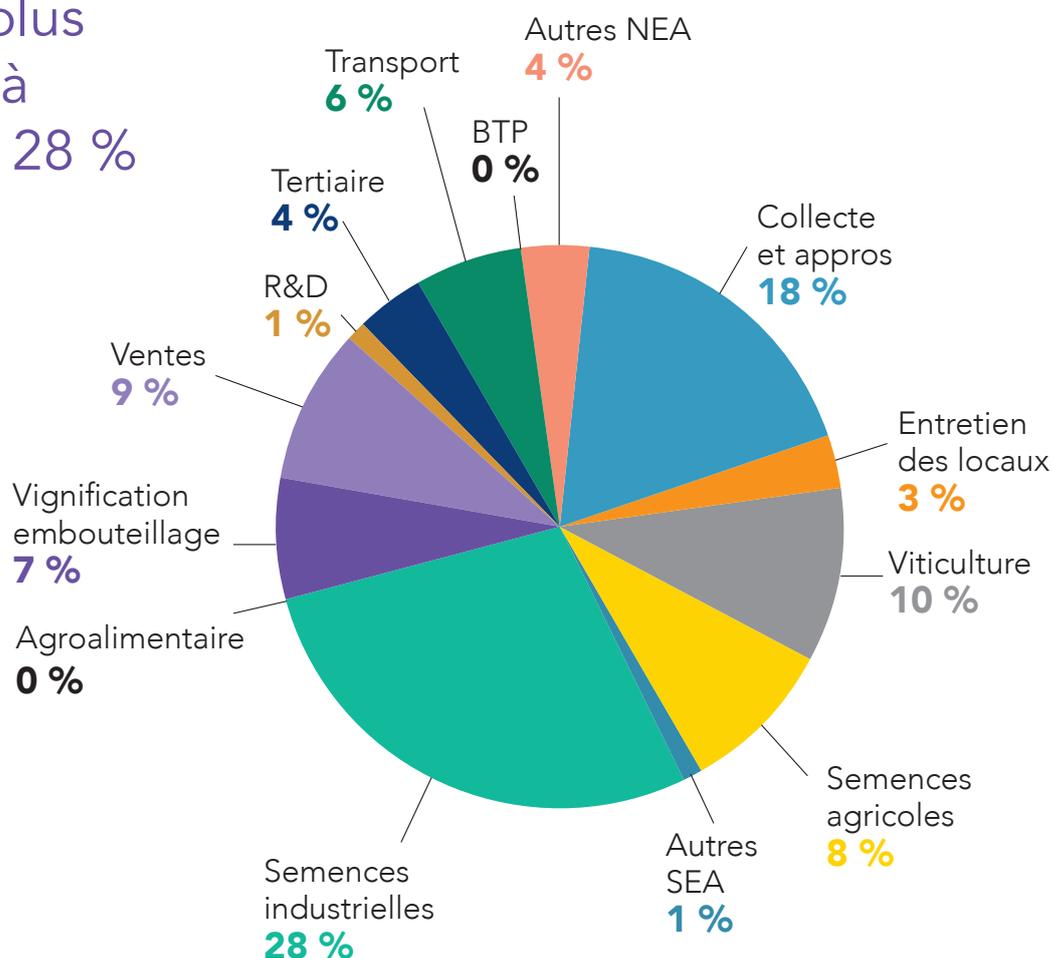
Dans ce contexte, le Groupe Vivadour a assuré en 2020, 67 % des heures facturées. Ainsi, les coopératives agricoles Vivadour et Plaimont ont porté 75 % des heures de mises à disposition du Groupement.

c. Répartition par secteur d'activité

Alors qu'en 2019 les premiers secteurs qui portaient le Groupement étaient les semences industrielles pour 24 %, la collecte et appros pour 13 % et la vinification/embouteillage/cœnologie pour 12 %, en 2020, ce sont toujours les activités de semences industrielles qui représentent le secteur le plus important à hauteur de 28 %, les collectes et appros 18 % et la viticulture 10 %.

Il est à noter une forte baisse du secteur vinification/embouteillage/cœnologie qui passe de 12 % à 7 % en 2020.

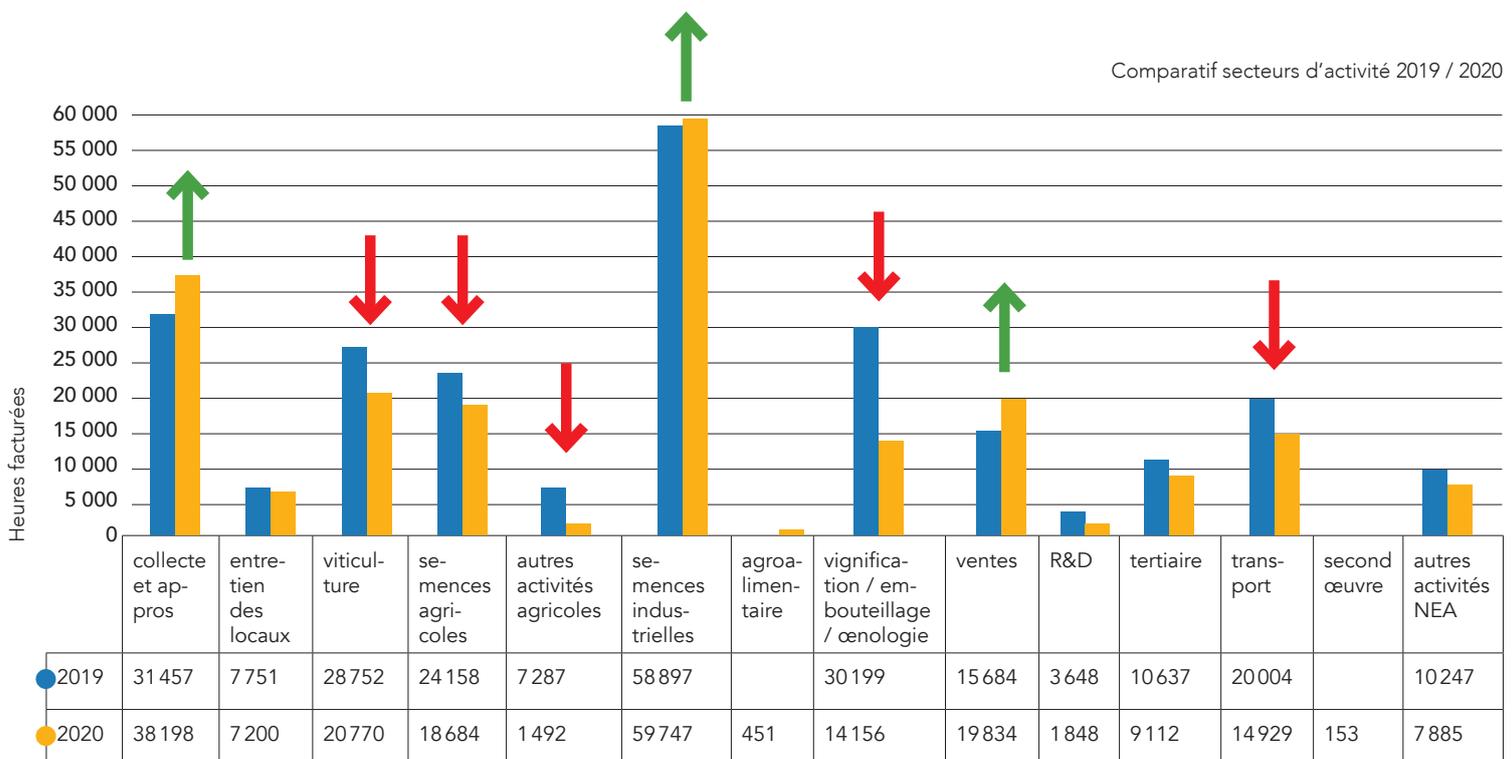
Les semences industrielles représentent le secteur le plus important, à hauteur de 28 %





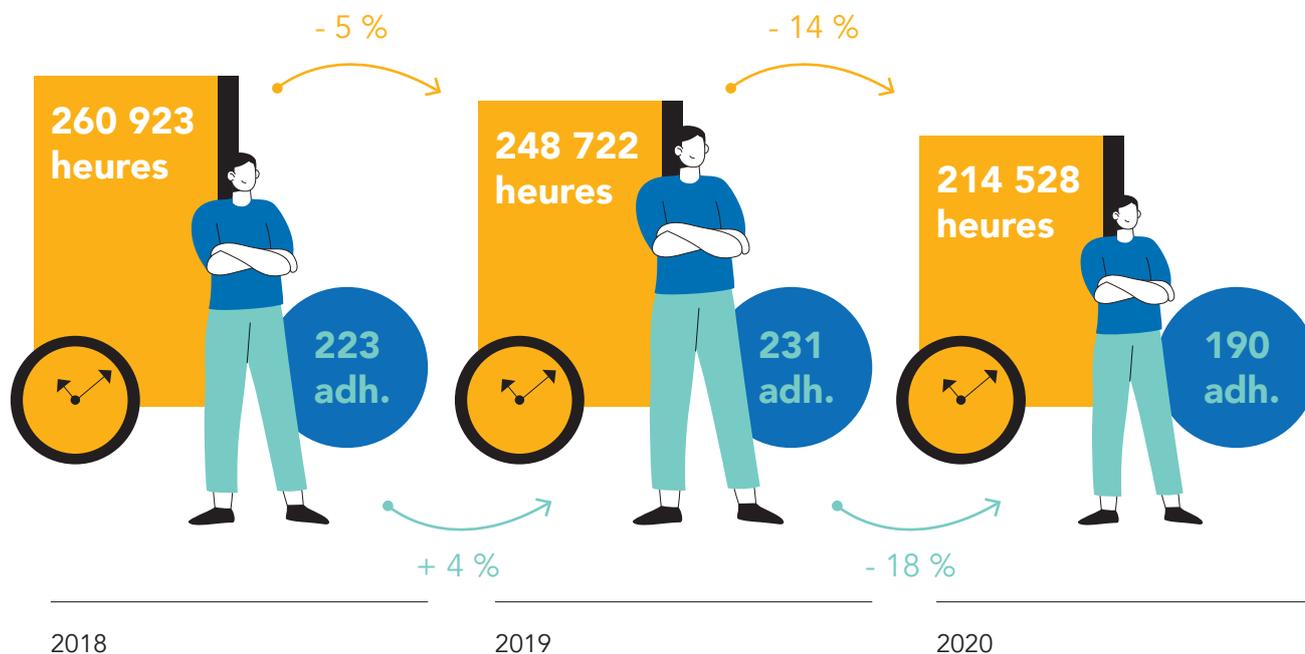
Évolution des différents secteurs

Comparatif secteurs d'activité 2019 / 2020

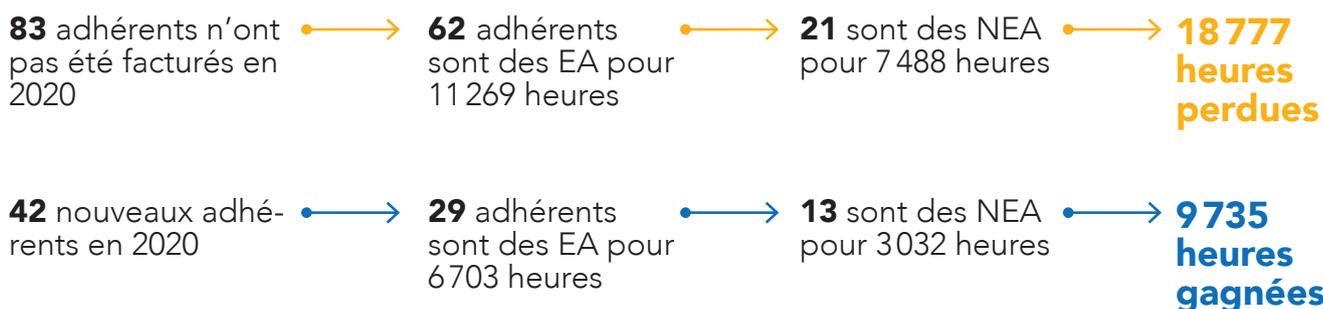


B. Les adhérents

Nombre d'heures et d'adhérents 2018 / 2019 / 2020



Comparatif heures perdues / heures gagnées avec les adhérents perdus et les nouveaux adhérents



42 nouveaux adhérents ont fait appel à 4 Saisons en 2020

Le groupement a facturé 190 adhérents en 2020 contre 231 l'année précédente. Pour les différentes raisons évoquées précédemment, 83 adhérents n'ont pas fait appel au Groupement en 2020. Cependant, malgré un contexte interne et externe qui n'a pas facilité le développement, ce sont 42 structures qui ont adhéré à 4 Saisons.

C. Les salariés

a. Principaux indicateurs

En 2020, 4 Saisons a employé :

→ 62 salariés fidélisés différents
 → 58 CDI, 3 CDD contrats d'apprentissage, 1 contrat de professionnalisation dont :

31 opérateur.trice.s polyvalent.e.s / 9 employé.e.s d'entretien des locaux / 1 vendeuse / 17 employé.e.s, Technicien.ne.s, Agent.e.s de Maîtrise, et Cadres administratifs / 2 opérateur.rice.s polyvalent.e.s en apprentissage dans le cadre d'un BTS Viticulture-Œnologie / 1 employée polyvalente en contrat de professionnalisation dans le cadre d'une licence pro RH / 1 assistant animateur santé sécurité en apprentissage

→ 639 salariés CDD différents dans l'année 2020 contre 685 en 2019 et 761 en 2018

→ 701 salariés ont eu au moins un contrat de travail en 2020 (743 en 2019 et 828 en 2018)

→ 147 effectifs ETP (contre 161 en 2019 et 171 en 2018)

b. Mouvements sur l'effectif fidélisé

→ 9 embauches au total

8 embauches en CDI / 1 employé polyvalent / 6 opérateurs polyvalents / 1 responsable de recrutement / 1 embauche en CDD de longue durée / 1 assistant animateur santé sécurité en apprentissage

→ 9 départs au total :

6 sorties de CDI : 3 ruptures conventionnelles, 1 départ à la retraite, 1 décès, 1 licenciement / 3 sorties de CDD longue durée : 2 CDD apprentissage BTS Viticulture-Œnologie (fin de contrat) / 1 CDD contrat pro licence RH (fin de contrat)

c. Répartition de l'effectif

701 personnes ont travaillé au sein du Groupement en 2020

Au total, 701 personnes différentes, réparties comme suit, ont travaillé au sein du Groupement

Nombre de salariés différents	Femmes	Hommes	Total
CDI	32	27	59
CDD	261	381	642
Total	293	408	701
Répartition en %	42 %	58 %	

Le personnel de 4 saisons est réparti de la façon suivante

CDI (y compris contrats pro CDD)	Total	Ingénieurs et cadres	Employés administratifs	Ouvriers polyvalents	Employés de ménage	Technicien polyvalent
Femmes	32	5	11	7	9	0
Hommes	27	1	0	25	0	1
Total	59	6	11	32	9	1

CDD (hors CDD apprentissage)	Total	Contrat d'apprentissage	Total
Femmes	260	Femmes	1
Hommes	379	Hommes	2
Total	639	Total	3

Activité partielle

La crise ayant contraint le Groupement et ses adhérents à réduire leurs activités, notre structure a dû recourir au dispositif d'activité partielle, après avoir utilisé de tous les préalables nécessaires (repositionnement de nos salariés sur d'autres activités, utilisation des heures de récupération...).

→ 63 salariés concernés (22 CDI, 39 CDD et 2 apprentis)
 - 6 117 H pour un montant 47 099 €

Recours à l'activité partielle pour 63 salariés

D. Santé et sécurité

La prévention occupe depuis longtemps une place majeure au sein du Groupement, son rôle est essentiel au sein de notre organisation; D'autant plus dans ce contexte de crise sanitaire.

Dès le 16 mars (date du premier confinement), un plan de continuité de l'activité a été déployé, piloté quotidiennement par une cellule de crise. Un double objectif a guidé sa mise en œuvre : protéger, en priorité, la santé et la sécurité des salariés du Groupement et maintenir les activités qui ne pouvaient être arrêtées.

Dès le 1^{er} jour du confinement, une cellule de crise a été activée

Des contacts réguliers ont été effectués avec les salariés et les adhérents (retour sur le vécu par rapport à la situation actuelle et aux mesures de sécurité mises en place par les adhérents/ accompagnement des managers/chefs d'équipe sur l'application des règles et recommandations au sein de leurs équipes.)



Des mesures spécifiques ont été mises en œuvre au sein du siège : le télétravail a été privilégié avec une alternance des équipes au sein des bureaux, afin de limiter les flux dans les bâtiments.

Un référent Covid-19 a été désigné avec pour mission l'adaptation des recommandations et obligations sanitaires à la réalité de l'entreprise faire vivre au quotidien la réorganisation du travail et obtenir l'adhésion sur les bonnes pratiques et mener des actions de prévention.

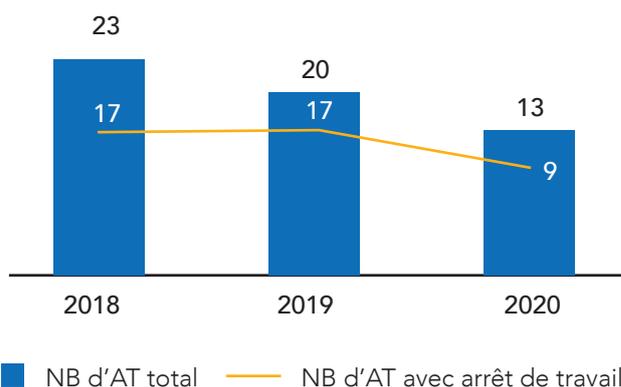
Crise sanitaire : de l'action et des résultats

- Un dispositif de prévention efficace > AUCUN cas Covid-19 déclaré au sein du Groupement et AUCUN arrêt d'activité
- Mise en place du télétravail
- Des réunions sécurité repensées et plus ludiques
- Adaptation du lien avec nos salariés > Communication plus régulière
- Mise en lumière de l'importance de la prévention et de la force du collaboratif dans la mise en place des mesures.



Comparaison avec les années précédentes (9 000 euros en 2019 et 11 000 euros en 2018)

Accidents de travail depuis 2018



En 2020, le GE a déclaré 9 accidents de travail. Ceux-ci ont occasionné 126 jours d'arrêt*. Ces chiffres témoignent des efforts menés par le Groupement, de concert avec les adhérents, pour une prévention adaptée et efficace. Les salariés sont au cœur de la démarche de prévention. Ils sont force de proposition

* Jours calendaires

E. Formation professionnelle

En 2020, le Groupement a alloué au titre de la formation professionnelle 188 142 € (-25 % par rapport à 2019), soit 4,3 % de son chiffre d'affaires, et 6 % de sa masse salariale. En effet, outre ses cotisations obligatoires de 93 751 €, le Groupement a dépensé 94 391 € pour la formation professionnelle de ses salariés.

Rappel du prévisionnel

Contributions obligatoires	Plan de développement des compétences prévisionnel	Budget Total
93 751 €	148 419 €	242 170 €

Réel

Contributions obligatoires	Plan de développement des compétences	Budget Total
93 751 €	94 391 € (64 % de réalisation)	188 142 €

Coût final pour le Groupement après diverses prises en charges : 146 592,11 €

Types de prises en charge

- Apprentissage
- Boost compétences
- Régions
- Dispositif clés en main (accompagnement spécifique OCAPAT)
- Catalogue TPE/PME
- Facturation adhérents

- 79 actions de formations (82% en externe et 18% en interne)
- 41% ont été réalisées à distance (contexte COVID 19) - 59% en présentiel
- 237 stagiaires (54 % de CDI et 46% de CDD)
- 30 organismes différents
- 1672 h de formations en cumulées actions

Émergence des formations à distance / suivi de webinaires

Rappel des orientations stratégiques 2020

- Développement des savoirs et savoir-faire « Métiers de la viticulture » (continuité des groupes de travail sur l'amélioration du parcours de formation interne / Lancement de la 2^{ème} promotion de formation taille de vignes. 4 salariés en 1^{ère} année et 4 salariés qui poursuivent le parcours sur la 2^{ème} année).
- Développement des savoir-faire et savoir-être « formateurs internes » (formation des formateurs (2 jours au mois de février) / accompagnement Pôle Rh sur l'animation de formation (techniques d'animation, jeux de rôles, activités d'intelligence collective etc.)
- Accompagnement COMOP dans le cadre du projet « 4 Saisons du futur » (sur le 1^{er} trimestre sur la partie Marque/employeur, puis arrêt suite au Covid-19).

Campagne des EP 2020

- Réalisation pour une partie en VISIO (50 %). Pour les salariés non équipés report au 1^{er} semestre 2021

F. Communication

En juin 2019, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons célébrait ses 25 ans avec un logo dédié pour l'occasion.

25 ans de mutualisation des compétences, de temps partagé et de fidélisation des salariés.

En 2020, le GE 4 Saisons se tourne vers l'avenir tout en gardant ses fondations et valeurs, désormais ancrées.



Dynamique, multiple et centré sur l'humain, ce nouveau logo représente en tous points le sens de notre structure. Il sera désormais notre signature visuelle.

Depuis plusieurs années, nous affirmons notre présence sur les réseaux sociaux et nous pouvons aujourd'hui compter sur une communauté grandissante et fidèle qui nous suit dans nos aventures quotidiennes.

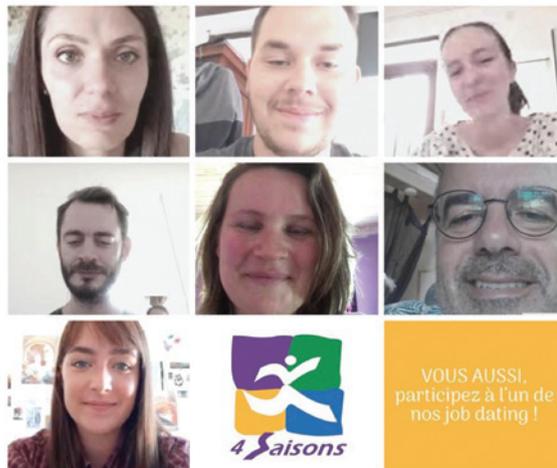
Une communauté grandissante et fidèle sur les réseaux sociaux

La COVID-19 nous a amenés à travailler la création de nombreux supports de prévention, outils de signalétiques, fiches réflexes, ... afin d'avoir en main toutes les clés pour continuer à travailler en toute sécurité.

Nous avons également dû faire évoluer notre façon de passer des messages. Ne pouvant plus favoriser le contact humain mais souhaitant continuer à informer régulièrement, nous nous sommes approprié les outils vidéos : 23 vidéos ont été réalisées sur l'année pour un total de 2 161 vues. 64 newsletters ont été envoyées pour un taux d'ouverture moyen de 33,3 % (le taux d'ouverture moyen est de 25,85 % : statistiques moyennes 2020 des campagnes e-mailing tous secteurs confondus. Source : Sendinblue).

Nous avons effectué un travail de qualification de notre base de données afin de ne pas envoyer de mailing « en masse » mais d'assurer plutôt des envois plus ciblés. Nous avons fait en sorte que la liste des destinataires de nos mailings puisse être affinée en fonction du message que nous souhaitons faire passer.

La volonté de développer notre présence sur le territoire a elle aussi dû s'adapter à la pandémie en cours. Nous avons ainsi transformé nos job-dating grâce aux outils numériques. **Téléphones et visio ont été nos alliés pour continuer à aller à la rencontre des candidats.**



Nous avons renouvelé le partenariat avec l'AOC Saint Mont à l'occasion de la seconde édition de Saint Mont Vignoble en Course.



Une opportunité pour le Groupement de soutenir l'initiative portée par l'AOC dans la valorisation de notre territoire, des savoir-faire et des hommes qui le composent. Ce fut aussi l'occasion de s'inscrire dans une dynamique commune.

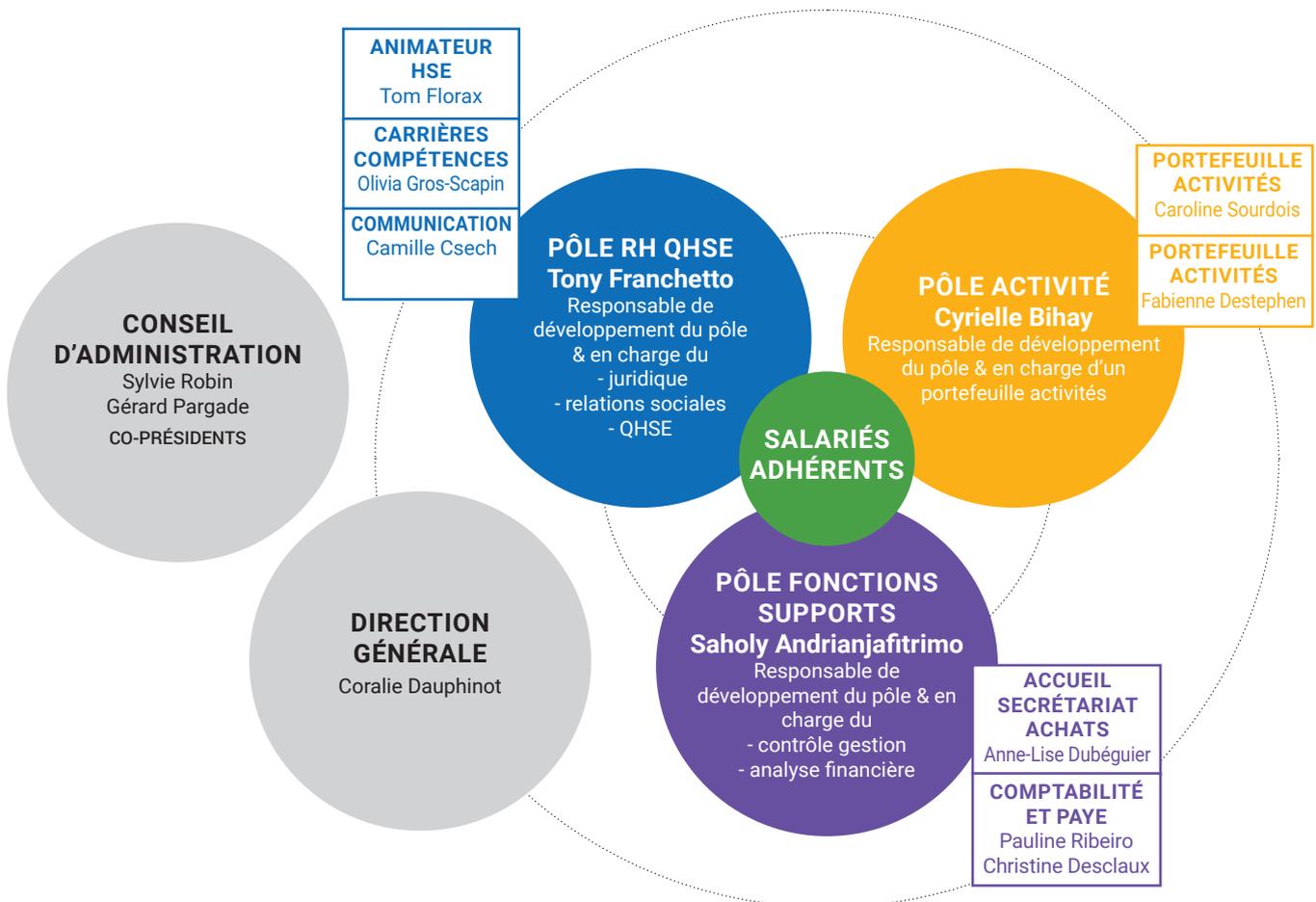
Comme chaque année, le Groupement d'Employeurs s'est également engagé auprès de causes sociétales telles qu'Octobre Rose et Movember.



2.2 ÉVOLUTIONS PRÉVISIBLES ET PERSPECTIVES D'AVENIR

A. L'organisation

Après une année mouvementée en externe et en interne, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons affichera en 2021 l'organisation ci-dessous :



Le fait marquant : salariés et adhérents au cœur de l'organisation

Au-delà de la fusion entre le pôle RH et le pôle juridique QHSE, le fait marquant de cette nouvelle représentation est de positionner au cœur de l'organisation, les salariés et adhérents du Groupement 4 Saisons.

Plus que jamais en 2021, le Groupement sera au service de ces derniers. Le collectif, la dimension humaine,

le sens du service, le contact font partie intégrante de l'ADN de 4 Saisons et tout sera mis en œuvre pour traduire nos valeurs au quotidien et sur le terrain.

Des enjeux nous attendent et nous sommes prêts à les relever. De nouveaux projets se dessinent en accord avec les attentes de nos salariés, de nos adhérents et des besoins du territoire.

Une des ambitions de la nouvelle gouvernance et de la direction est de permettre au Groupement d'Employeurs 4 Saisons d'être un acteur incontournable du territoire.

B. Santé & sécurité

Le Groupement poursuit l'animation et le développement de sa politique santé sécurité à travers 4 axes :

- APPROFONDIR l'évaluation des risques et l'analyse des AT/MP
- PROMOUVOIR & DEVELOPPER une culture de sécurité interne
- IDENTIFIER ET SUIVRE les exigences réglementaires
- ANIMER une thématique annuelle : la conduite de chariots et engins de chantiers en sécurité

Une étude des conditions de travail des employées de ménage sera également réalisée avec pour objectif de les améliorer. L'accompagnement et le maintien des salariés sur leur poste sont également visés.



C. Formation professionnelle

Les formations dispensées ont pour objectif de développer les savoirs et savoirs-faire de nos collaborateurs.

Pour les **MÉTIER DE LA VITICULTURE**, un focus particulier a été fait au travers du parcours de formation AFEST Taille de vigne pour lequel nous avons pu bénéficier d'un accompagnement par le cabinet ITAQUE dans le cadre de l'AFESTIME (5 jours sur le 1^{er} semestre 2021).



L'objectif est de reconnaître des pratiques déjà existantes au sein du groupement.

La formation sur le terrain existe depuis toujours mais elle est souvent informelle et pas toujours efficace. Aujourd'hui elle est enfin reconnue comme de la formation professionnelle avec le dispositif de l'AFEST ; (prétendre à une prise en charge financière au titre de la formation professionnelle)

La formation en situation de travail est un mode de transmission de compétences sur le poste de travail par un formateur ou un tuteur interne au profit d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

Une Afest est une action de formation qui se déroule en entreprise. À la différence des formations entre pairs ou « sur le tas », elle implique de formaliser la démarche et notamment d'aménager les situations de travail. L'Afest se caractérise en effet par une alternance des phases où le salarié est mis en situation réelle de production et de phases de prise de recul (appelées phases réflexives)

- Développement formation interne

MANAGEMENT ÉQUIPES SAISONNIERS

- Mise à jour de la formation interne « Engins de chantiers » et « Chariots élévateurs »

NOUVELLES RECOMMANDATIONS CACES

- Digitalisation des **PARCOURS DE FORMATION INTERNE**

D. Communication

Un groupe de travail sera mis en place sur le thème de la communication en collaboration avec des membres du Conseil d'Administration et collaborateurs du siège. Dans un premier temps, il aura pour objectifs principaux de faire évoluer la stratégie de communication et de définir les axes prioritaires.

- Marque employeur,
- Valorisation des compétences et activités des salariés du terrain,
- Communication interne et sentiment d'appartenance.







**RAPPORT
FINANCIER**
4 Saisons

4 SAISONS

Association loi du 1^{er} juillet 1901
déclarée sous le n° 2/02726

et immatriculée au répertoire SIRENE
sous le n° 398857953

Siège social : route de Nogaro
32 460 Le Houga

Rapport du Conseil d'Administration à l'assemblée générale ordinaire annuelle du 25/06/2021

Chers membres,

Nous vous avons réunis en Assemblée Générale Ordinaire Annuelle, conformément aux dispositions statutaires, pour vous demander d'approuver les comptes et d'affecter les résultats de l'exercice social clos le 31 décembre 2020.

Les convocations habituelles vous ont été adressées et les documents relatifs à l'approbation des comptes annuels ont été tenus à votre disposition.

1. L'activité de l'association

Situation et évolution de l'activité de l'association au cours de l'exercice :

Durant l'exercice clos le 31 décembre 2020, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de 4 368 739 €.

Le montant des capitaux propres est de 748 841 € contre 847 076 € pour l'exercice précédent.

Le montant total des charges d'exploitation net des reprises et des transferts de charges est de 4 483 881 € contre 4 930 771 € pour l'exercice précédent soit une économie de charges d'exploitation de 446 890 €.

Le montant des charges de personnel mis à disposition est estimé à 3 494 000 € contre 4 001 000 € soit une diminution des charges de personnel de 507 000 €

Hors charges de personnel mis à disposition, le montant des charges d'exploitation est estimé à 990 000 € contre 930 000 €.

Le niveau des capitaux propres nous permet d'assurer 9 mois de nos charges de fonctionnement.

Évènements importants survenus depuis la clôture l'exercice :

Depuis le 31 décembre 2020, date de la clôture de l'exercice, aucun évènement important n'est survenu de manière à impacter les comptes.

Activité en matière de recherche et de développement :

Au cours de l'exercice écoulé, l'Association n'a engagé aucune dépense en matière de recherche et de développement.

2. Résultats affectation

Examen des comptes et résultats :

Nous allons maintenant vous présenter en détail les comptes annuels que nous soumettons à votre approbation et qui ont été établis conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

Les règles et méthodes d'établissement des comptes annuels sont identiques à celles retenues pour les exercices précédents.

Vous trouverez dans l'annexe toutes explications complémentaires.

- Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 4 368 739 €, contre 4 962 116 € pour l'exercice précédent.

- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 448 529 € contre 5 141 047 € pour l'exercice précédent ;

- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 568 494 € contre 5 109 702 € pour l'exercice précédent.

- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation négatif de - 119 965 € contre 31 345 € au titre de l'exercice précédent.

- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à - 99 468 € contre 80 085 €.

Après prise en compte :

- du résultat exceptionnel de 1 233 € contre - 126 309 € pour l'exercice précédent ;

- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0,00 € (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0,00 € au titre de l'exercice antérieur ;

- un crédit d'impôt sur les sociétés de 0,00 € contre un crédit d'impôt sur les sociétés de 0,00 € pour l'exercice précédent ;

Le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 se solde par un déficit de 98 235 € contre un déficit de 46 224 € au titre de l'exercice précédent.

Proposition d'affectation du résultat :

Nous vous proposons de bien vouloir approuver les comptes annuels (le bilan et le compte de résultat) tels qu'ils vous sont présentés, et qui font apparaître un déficit de 98 235€ qui seront imputés aux autres réserves

Consécutivement à cette imputation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 748841€.

Dépenses non déductibles fiscalement :

Conformément aux dispositions des articles 223 quater et 223 quinquies du Code général des impôts, nous vous précisons que les comptes de l'exercice écoulé ne prennent pas en charge des dépenses non admises dans les charges déductibles au regard des articles 39-4 et 39-5 du Code général des impôts.

3. Administration et contrôle de l'association

Il est précisé que les mandats de l'ensemble des Administrateurs sont renouvelables par tiers.

Etat des dettes fournisseurs au 31 décembre 2020 :

	Solde	Echues à 30 jours	Echues à 45 jours	Echues à 60 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2020	53 540	31 410	10 078	12 052

Etat des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31/12/2020

	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total
Montant cumulé des factures concernées	6 369	4 540			10 909
Pourcentage du montant total HT des factures	0,15 %	0,10 %			0,25 %

Le Conseil vous invite, après la lecture du rapport du Commissaire aux comptes, à adopter les résolutions qui sont soumises à votre vote.

The background features several overlapping, semi-transparent shapes in various shades of purple. These shapes are stylized to represent human figures, with some having circular heads and others having more complex, rounded forms. The overall composition is abstract and modern.

**Des valeurs
au service
de notre
collectif**
merci à tous

12 Route de Nogaro
32460 LE HOUGA
Tél. : 05 62 08 95 50
contact@4-saisons.com
www.4-saisons.com