



Rapport de gestion de l'année 2018

- 1 | Rapport moral
du Président
- 2 | Rapport d'activité
de l'année 2018
| Évolutions prévisibles
et perspectives d'avenir
- 3 | Rapport financier
- 4 | Annexes



Sommaire

Présentation générale	p 4
1 Rapport moral du Président	p 7
2 Rapport d'activité	p 12
2.1 L'activité de l'année 2018	p 13
2.1.1 Évolution de la facturation annuelle	p 13
2.1.2 Répartition de la facturation annuelle	p 14
2.1.3 Évolution de l'activité par secteur d'activité	p 15
2.1.4 Organisation et Développement	p 19
2.1.5 Les adhérents	p 21
2.1.6 Les salariés	p 23
2.1.7 Formation et Sécurité	p 28
2.1.8 Communication et Partenariats	p 31
2.1.9 Préoccupations Sociétales	p 35
2.2 Les évolutions prévisibles et perspectives d'avenir	p 36
2.2.1 La Stratégie et l'organisation	p 36
2.2.2 L'activité	p 37
2.2.3 Le plan de développement des compétences	p 38
2.2.4 Le système d'information	p 39
2.2.5 La communication	p 39
3 Rapport financier	p 40
3.1 L'activité de l'association	p 41
3.2 Résultats-affectation	p 42
3.3 Administration et contrôle de l'association	p 43
4 Annexes	p 44

NOTRE VOCATION

Depuis plus de 20 ans, des entreprises de tous secteurs d'activité se regroupent au sein du Groupement d'Employeurs 4 Saisons pour partager la mise à disposition de compétences adaptées à leurs besoins.

Nous nous attachons à :

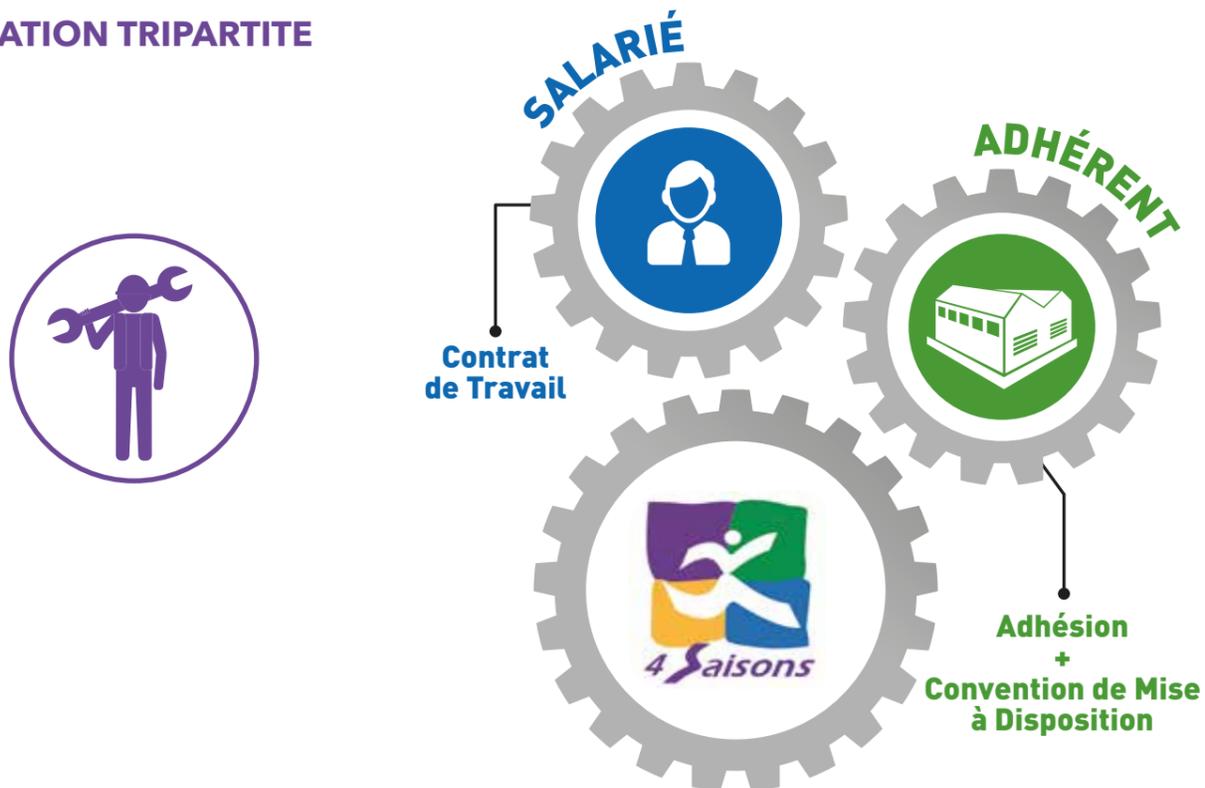
- Être le partenaire dans l'organisation des métiers de nos adhérents.
- Être actifs socialement et économiquement pour contribuer à une dynamique de développement du territoire.
- Proposer une offre compétitive répondant aux besoins du territoire.
- Optimiser le parcours professionnel de nos salariés.

4 Saisons s'appuie sur les savoir-faire et les capacités d'adaptation de ses salariés permanents (CDI) et aussi sur un important vivier de compétences spécifiques et polyvalentes, fidélisé chaque année grâce aux besoins de ses entreprises adhérentes.



NOTRE FONCTIONNEMENT

→ RELATION TRIPARTITE



NOTRE AMBITION

En s'appuyant sur une organisation structurée, 4 Saisons s'inscrit dans une démarche qualité. Cela nous permet d'accroître notre solidité et notre performance pour accompagner notre volonté de développement et nos ambitions :

Être reconnu comme un **acteur incontournable de l'emploi** et être le **GE multisectoriel** de référence sur le **territoire**.

Se différencier par la **qualité et le partage de la valeur**. Être reconnu par nos performances et nos valeurs.

S'orienter vers de nouvelles activités en saisissant les opportunités du territoire.

Harmoniser performances sociales, valeurs humaines, productivité et rentabilité pour toutes les parties prenantes du Groupement.

Avoir des salariés **polyvalents et compétents**.

Promouvoir une **culture sécurité** en collaboration **avec les adhérents**.



NOS VALEURS



Implication Confiance
 Clarté Capacité d'adaptation
 Écoute Professionnalisme Échange Sécurité
 Qualité du travail Réactivité Travail en équipe
 Excellence
 Transparence

1 Rapport moral du Président



1 RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT



Jean-Marc Gassiot-Bitalis

L'année 2018 s'annonçait sous les meilleurs auspices ; avec notre ambition d'orienter le Groupement d'Employeurs 4 Saisons vers de nouvelles activités, tout en visant l'amélioration continue dans notre fonctionnement et l'accompagnement des activités plus historiques, nous avons renforcé et ouvert le Conseil d'Administration et décidé de faire évoluer l'organisation du siège pour la rendre plus agile et propice au développement.

À cet effet, l'organisation par pôles de compétences, en interactions permanentes et pilotés par des Responsables de développement de pôle, et la volonté de segmenter nos activités, nous avaient amenés à la décision d'embaucher 2 personnes supplémentaires au siège de la structure dès le début de l'année. L'une d'elles en charge du développement de l'activité et de la coordination du pôle activité, l'autre dont la mission était de prendre en charge l'activité des Semences Agricoles nouvellement organisée en unité économique à part entière, dans l'objectif que les Chargées d'Affaires déjà en place puissent se consacrer à mieux accompagner les activités des adhérents, où nous savions qu'il y avait besoin de porter une attention particulière en raison d'évolutions. Nous souhaitons également nous concentrer de manière plus accentuée sur les activités récentes du GE afin de mieux les accompagner.

Cette phase de développement, amorcée suite à notre stratégie validée courant de l'année 2016, à travers le projet Phénix, nous avait également amenés à nous doter, en 2017, d'un nouveau système d'information, type progiciel de gestion intégré, prenant en charge l'ensemble des fonctionnalités nécessaires à la gestion du Groupement d'Employeurs. Cet outil promettait d'améliorer le traitement des données, d'accélérer les modes opératoires, de croître en agilité, et de pouvoir proposer ce que l'on appelle des « web services » à destination de nos adhérents, comme de nos salariés. Avant d'aborder l'année 2018, nous savions que la mise en place de cet outil avait pris du retard, et que nous faisons face à certaines difficultés ; pour autant, nous restions confiants.

De plus, dès la fin de l'année 2017, nous avions déjà des perspectives de développement pour nos activités. Nous avons identifié la quasi-certitude d'une activité de désherbage de champs de carottes bio, qui laissait entrevoir un partenariat avec BioLandes ; nous connaissions également la perspective d'une activité vinicole sur le territoire du Bas Armagnac suite aux évolutions de l'adhérent CVG, entre autres exemples...

Nous étions conscients que les investissements dans l'organisation et les outils de travail allaient impacter notre modèle financier, et que nos résultats en seraient affectés pour les exercices 2018 et 2019. Ces investissements étaient indispensables pour mieux appréhender, comprendre et analyser les besoins des acteurs économiques du territoire en termes de compétences : quelles difficultés dans l'accès aux compétences nécessaires, dans la façon d'organiser ces compétences pour accompagner leurs fonctionnements et leurs stratégies, ou encore quelles sont leurs attentes vis-à-vis d'un « outil » comme le nôtre.

Nous avons besoin de mieux identifier leurs préoccupations pour pouvoir interagir avec ces acteurs économiques, et leur démontrer tout ce que nous pouvions faire en ce sens.

« 2018 a eu son lot de tumultes. Nous avons pourtant réussi à développer notre activité et à faire progresser 4 Saisons. »

Il était indispensable pour 4 Saisons de se positionner pour atteindre cette ambition d'être un acteur incontournable de l'emploi sur son territoire, car les activités historiques, en pleines mutations, ne permettraient plus certains maillages dans le planning de nos salariés fidélisés, notamment en Contrat de travail à Durée Indéterminée, envers lesquels nous avons une responsabilité toute particulière.

Afin de professionnaliser ces salariés à bon escient et de développer nos services et notre organisation dans le bon sens, nous devons absolument connaître les attentes de notre territoire.

C'est ainsi que nous abordions l'année 2018, confiants, avec curiosité et envie ; et, en tant que président, je conclusais mon rapport moral par cette citation de Milton Berle : « Si l'opportunité ne frappe pas à ta porte, alors construis en une autre ». Nous nous étions donc organisés en ce sens, après une année 2017 ayant eu sa part de zones de turbulence.

Vous verrez, au travers de notre rapport de gestion que 2018 a eu son lot de tumultes. Nous avons pourtant réussi à développer notre activité et à faire progresser 4 Saisons. Nous avons su mener des actions pour aller à la rencontre des acteurs économiques et institutionnels de notre territoire tout en faisant face aux difficultés. Les équipes et les salariés en sont d'autant plus méritants que nous avons été très bousculés.

D'abord, l'outil informatique n'a non seulement pas tenu toutes ses promesses, mais les éditeurs n'ont pas été au bout de leur travail, et n'ont pas su assurer leur mission de maintenance ; laissant ainsi le GE avec des outils informatiques non aboutis, non fiables, dysfonctionnant, et même non maintenus, et non évolutifs. En effet, après plusieurs mois de relations très dures avec l'équipe du siège, les éditeurs nous ont informés par une lettre succincte, fin septembre 2019, qu'ils stoppaient la commercialisation, le développement et la maintenance de ce logiciel au 31 décembre 2018. Notre GE étant toujours très impacté par les évolutions juridiques, notamment en termes de paye, n'était de ce fait pas assuré de passer le cap de la mise en place du « prélèvement à la source ».

Cela fait donc maintenant 2 ans que l'équipe du siège fonctionne en mode dégradé avec son outil de travail, ce qui peut par moment, et sur certains éléments administratifs, affecter les relations tant avec les salariés, qu'avec les adhérents.

Ensuite, les projets que nous souhaitions mener à travers le renforcement de l'équipe du siège n'ont pas pu être travaillés comme nous l'avions envisagé puisque les 2 personnes embauchées en janvier 2018, ont rapidement quitté l'entreprise, respectivement sur le 1^{er} semestre et le 3^e trimestre de l'année. Au sein d'une équipe de la taille de celle de notre siège, l'énergie investie dans l'accueil et l'intégration de 2 nouvelles personnes, dont la défaillance a été vite constatée, allant jusqu'à mettre à mal les bénéfices de tout le travail de cohésion et d'agilité effectué ces dernières années, peut affecter plus lourdement le fonctionnement général que dans des entreprises de tailles plus grandes. Les impacts de départs précipités, en pleins pics d'activité, sans que les objectifs, pour lesquels cette énergie avait été investie, puissent avoir été travaillés correctement, et que les résultats escomptés puissent être palpables, ont été forts sur la mobilisation, l'engagement et les relations interpersonnelles.

« Nous avons su mener des actions pour aller à la rencontre des acteurs économiques et institutionnels de notre territoire tout en faisant face aux difficultés. »

Cette année 2018 a aussi été compliquée par le contexte marquant les activités en elles-mêmes ; d'abord, car les évolutions qui touchent les métiers, qu'elles soient légales, techniques, ou conjoncturelles, ont fortement été marquées cette année. Des activités, telles que celle des magasiniers en Collecte/Appros dans les coopératives agricoles, nécessitent de moins en moins une organisation avec le GE ; aussi les plannings de partage du temps de travail de certains salariés en CDI, sont fortement impactés. A contrario, des activités comme l'amont viticole, qui s'étaient organisées avec d'autres ressources ces dernières années, entraînant de fortes baisses de travail pour nos salariés spécialisés dans ce domaine, se sont mises à revenir à des niveaux d'avant baisse en 2016 et 2017, jusqu'à même connaître une forte croissance en 2018. Bien que les équipes de 4 Saisons aient su répondre à toutes les sollicitations dans ces domaines, rien n'avait permis d'anticiper ce retour. Les informations dont nous disposions ne nous permettant pas d'anticiper une visibilité des besoins, les départs à la retraite des salariés dans ces domaines d'activité n'avaient pas donné lieu à des recrutements ou à de la professionnalisation nécessaire ; au contraire, puisque les plannings des salariés, spécialisés dans ces domaines, étaient incomplets.

Le contexte, c'est aussi une reprise économique entraînant une baisse du taux de chômage pour le département, et donc de compétences disponibles ponctuellement pour pallier à des besoins plus aléatoires. Certains métiers, comme ceux des chauffeurs Poids Lourd et Super Lourd, ont même connu ce qu'on appelle des « pénuries » au niveau national. Le travail des équipes n'en est que plus compliqué, surtout avec l'ambition de se développer qui nous oblige à montrer aux entreprises du territoire que nous pouvons travailler avec elles à résoudre leurs difficultés dans ce domaine, et dans lequel nous devons faire nos preuves.

Les pénuries ne s'expliquent d'ailleurs pas toujours par une reprise d'activité ; cela n'est pas forcément évident à expliquer et à faire comprendre aux entreprises avec lesquelles nous travaillons. En tant que Groupement d'Employeurs, nous devons aussi aider les entreprises adhérentes à prendre conscience que les évolutions de la société ont des impacts à tous les niveaux ; pas seulement sur leurs clients ou les clients finaux de leurs filières, mais également sur l'ensemble des salariés et de la société, donc de leurs futurs salariés. Ce que l'on appelle « expérience client » qui se manifeste aujourd'hui à travers les réseaux sociaux, se décline dans ce qui est nommé « expérience salarié », et « expérience candidat » ; la taille, le nom, les moyens d'une entreprise ne suffisent plus à attirer des personnes formées (ou prêtes à se former) à ses offres d'emploi, par exemple. Les générations qui arrivent sur le marché du travail choisissent plus leur emploi en fonction de quantités de paramètres qui sont propres à chacun ; et les conditions de travail, notamment les conditions physiques, impactent l'attrait d'un poste. **Nous devons nous adapter en tant que Groupement d'Employeurs et sensibiliser nos adhérents sur les difficultés que nous rencontrerons ensemble dans l'avenir.**

Dans certains domaines d'activité, ces problématiques sont globales et vont s'accroître ; le Groupement d'Employeurs est une des réponses qu'il faut muscler, tout en ayant conscience que le problème est plus large, et qu'il est d'autant plus nécessaire de se rassembler pour inventer des solutions. Pour une entreprise la gestion de ses salariés est impactée par les évolutions de son secteur ; 4 Saisons, comme les Groupement d'Employeurs en général, est impacté par tous les secteurs, et en même temps doit être capable d'accompagner ses adhérents face à ces fluctuations. C'est son rôle son métier, sa mission.

Pourtant, toutes ces difficultés n'ont pas empêché les salariés de continuer à s'impliquer dans la transformation de 4 Saisons et de ses adhérents : quotidiennement dans les missions qui leur sont confiées sur le terrain, régulièrement à travers des groupes de réflexions concernant leurs métiers et la sécurité, et en sus de leur temps de travail pour participer aux actions de communication. Certains se sont aussi investis dans la transmission de leurs savoir-faire et de leur expérience, quand d'autres se sont remis en question en se formant, parfois allant jusqu'à préparer un certificat, un titre ou un diplôme. C'est pourquoi nous tenons à les rassembler régulièrement pour

connaître leur expérience terrain, les aider à prendre du recul, évaluer avec eux ce qui peut être amélioré, tant dans leur travail, leurs conditions de travail, ou dans l'organisation. Nous leur avons aussi proposé de prendre part à la réflexion que nous menons sur les leviers de motivations, à travers le thème « Engagement et Reconnaissance », tant

au niveau du GE qu'à celui des adhérents. Ce travail a été amorcé en 2018, et sera approfondi dans les deux années à venir ; en effet, il est essentiel de mieux comprendre ce qui va amener un salarié à s'engager dans son travail, et dans l'entreprise dans laquelle il travaille. Nous devons surtout comprendre les attentes afin de mieux valoriser les salariés et aider nos adhérents à avoir cette vision également.

L'équipe du siège, que nous appelons COMOP, a eu aussi le mérite de continuer en dépit des difficultés, que j'ai évoquées. L'énergie déployée à faire en sorte que le fonctionnement général ne soit pas dégradé par les dommages causés par les éléments cités en amont a permis sur la fin d'année d'améliorer le travail croisé entre les différents pôles du siège. Le COMOP a également continué à accompagner les salariés dans leur développement, et s'est attaché à aller à la rencontre des acteurs du territoire et rechercher des partenariats. Le travail amorcé ces dernières années sur la communication améliore notre visibilité, et de fait, une plus grande ouverture ; les moyens que nous y consacrons ne sont pas vains, au contraire. Il faut continuer à développer et dynamiser cette communication.

J'en profite, d'ailleurs, pour remercier tous ceux et toutes celles qui travaillent avec nous tout au long de l'année, que cela soit depuis longtemps, ou plus récemment. L'attention portée à la relation avec les adhérents a peut-être un peu souffert, pour autant, ce qui a été fait a permis une progression de l'activité globale de près de 10%.

Il est indispensable, au regard des mouvements que connaissent notre société et notre économie, de se remettre toujours en questions et de s'adapter

Le Conseil d'Administration, composé de nouveaux membres, s'est réuni les 8 et 9 mars pour réfléchir à la façon de mieux travailler ensemble, au service de 4 Saisons. En sus d'exercices de cohésion pour apprendre à mieux se connaître, indispensables pour échanger, les administratrices et les administrateurs ont réfléchi à leur rôle, leur positionnement, et leur valeur ajoutée pour piloter un outil tel que le Groupement d'Employeurs, et 4 Saisons en particulier. Ce travail a rapidement porté ses fruits ; néanmoins, des éléments extérieurs ont amené 4 administrateurs à quitter la gouvernance de 4 Saisons. Je les remercie pour leur travail. Nous avons eu le plaisir d'accueillir 2 nouvelles personnes représentant leurs entreprises déjà membres de ce conseil, et une administratrice-stagiaire pour représenter son entreprise. Nous espérons toujours l'implication d'entreprises qui illustrent « l'ouverture » par rapport à nos activités historiques, au sein de notre gouvernance. Ces renouvellements nécessitent de la transmission, et aussi de la remise en question, afin que chacun et chacune se sente à sa place, puisse s'exprimer librement, et contribue à la réflexion en s'appuyant sur de bonnes bases. C'est très important pour le devenir de 4 Saisons.

Tous ces éléments mis bout à bout nous amènent de nouveau à échanger de manière plus profonde quant à notre stratégie ; à recadrer nos bases pour aborder des projets d'ouvertures, plus en adéquation avec les attentes évolutives et fluctuantes des acteurs économiques du territoire. Nous devons également réfléchir à comment organiser les actions qui en découleront : analyse des attentes du territoire, amélioration de nos compétences et de nos outils pour y répondre... Il est indispensable, au regard des mouvements que connaissent notre société et notre économie, de se remettre toujours en questions et de s'adapter.

Nous allons travailler avec le COMOP et le Conseil d'Administration ; cela n'est pas suffisant. Nous avons besoin d'améliorer notre connaissance de notre environnement, et aussi de celui des entreprises avec lesquelles nous travaillons. Il est indispensable de mettre en place une organisation plus partenariale avec nos adhérents, afin qu'ils aient le réflexe de nous faire part de leurs projets, de leurs stratégies. En améliorant notre visibilité de ces stratégies, nous pourrions mieux

les accompagner ; en anticipant, en qualifiant et en quantifiant les besoins, nous pourrions axer notre énergie et nos actions en adéquations avec ceux-ci.

Pour réussir, pour développer et faire évoluer 4 Saisons, nous avons besoin que notre territoire soit dynamique. Nous avons tous besoin les uns des autres sur nos territoires, nous ne devons pas nous concentrer sur ce qui nous divise, mais nous devons travailler sur ce qui nous rassemble. C'est bien là tout l'enjeu et la raison d'être d'un Groupement d'Employeurs.

Nous remercions tous ceux et toutes celles, qui, cette année et au fil des années, contribuent à la réussite de notre structure ; tous les salariés, quel que soit leur rôle, les adhérents qui nous font confiance, et nos partenaires sur tout le territoire.

Je crois sincèrement que nous devons nous obstiner à nous rassembler à travers 4 Saisons, car comme le disait Charlie Chaplin :

« L'obstination est le chemin de la réussite ».

Jean-Marc GASSIOT-BITALIS
Président

2 Rapport d'activité

2.1 L'activité de l'année 2018

- 2.1.1 Évolution de la facturation annuelle
- 2.1.2 Répartition de la facturation annuelle
- 2.1.3 Évolution de l'activité par secteur d'activité
- 2.1.4 Organisation et Développement
- 2.1.5 Les adhérents
- 2.1.6 Les salariés
- 2.1.7 Formation et Sécurité
- 2.1.8 Communication et Partenariats
- 2.1.9 Préoccupations Sociétales

2.2 Les évolutions prévisibles et perspectives d'avenir

- 2.2.1 La Stratégie & l'organisation
- 2.2.2 L'activité
 - 2.2.2.1 L'approche Portefeuilles d'activité
 - 2.2.2.2 La prestation de Recrutement
 - 2.2.2.3 Le modèle agricole
- 2.2.3 Le Plan de Développement des Compétences
- 2.2.4 Le Système d'Information



2.1 L'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2018

En introduction, il convient de rappeler qu'à compter du 1^{er} juin 2016, les périodes prises en compte pour l'établissement de la paie et de la facturation ont été modifiées.

De fait, les indicateurs des heures payées et des montants correspondants, ainsi que ceux liés aux heures facturées et aux chiffres d'affaires correspondant, prennent en compte 12 mois et demi en 2016, alors que ceux de 2017 et 2018 comprennent 12 mois sur l'année civile.

Cela explique des décalages importants sur des indicateurs bruts ; il est donc nécessaire de réajuster les variations.

L'activité de l'année 2018 a été marquée par une **difficulté accrue dans l'ensemble des recrutements** nécessaires à la réponse aux besoins de nos adhérents ; cela s'explique par des constats de « pénurie » dans certains domaines, et également par une reprise économique générale sur le territoire, diminuant le nombre de demandeurs d'emploi disponibles.

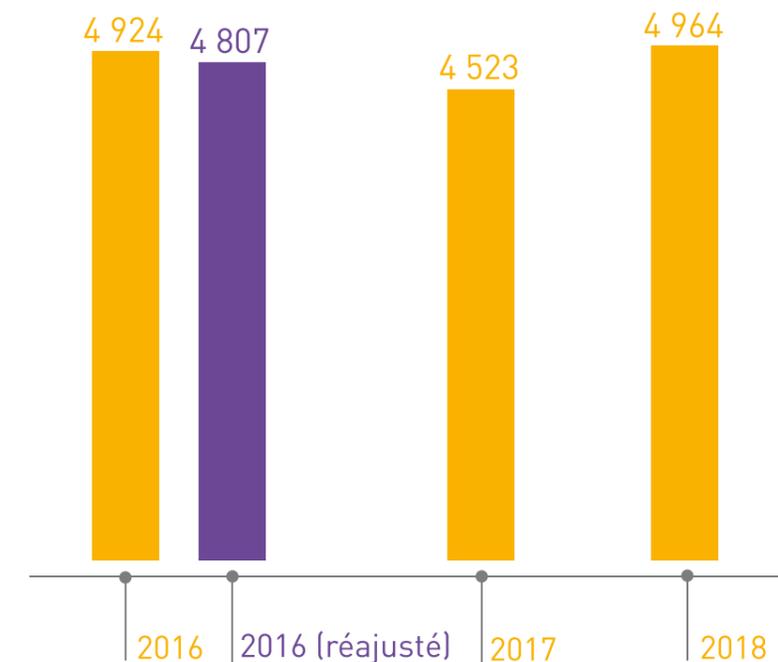
Toute l'équipe du pôle activité, en étroite collaboration avec celle du pôle Ressources Humaines, a su **se structurer et réagir face aux problématiques**, toujours en insufflant dynamisme et modernité.

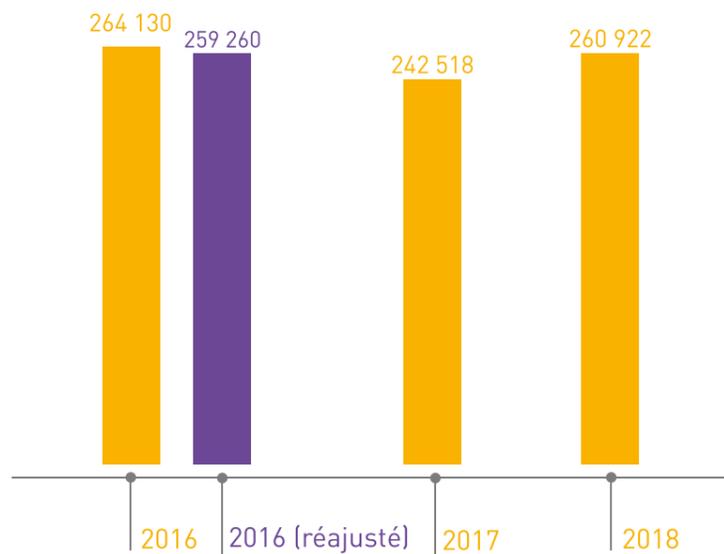
2.1.1 ÉVOLUTION DE LA FACTURATION ANNUELLE

En 2018, le Chiffre d'Affaires, des heures facturées sur l'année par le GE 4 Saisons, a **augmenté de 9,72 %** sur l'ensemble des activités du Groupement par rapport à l'année 2017.

Ainsi, les mises à disposition réalisées par le GE ont généré un Chiffre d'Affaires facturé de **4 963 761 € HT** (contre 4 523 928 € HT en 2017).

Montant du chiffre d'affaires HT en milliers d'euros



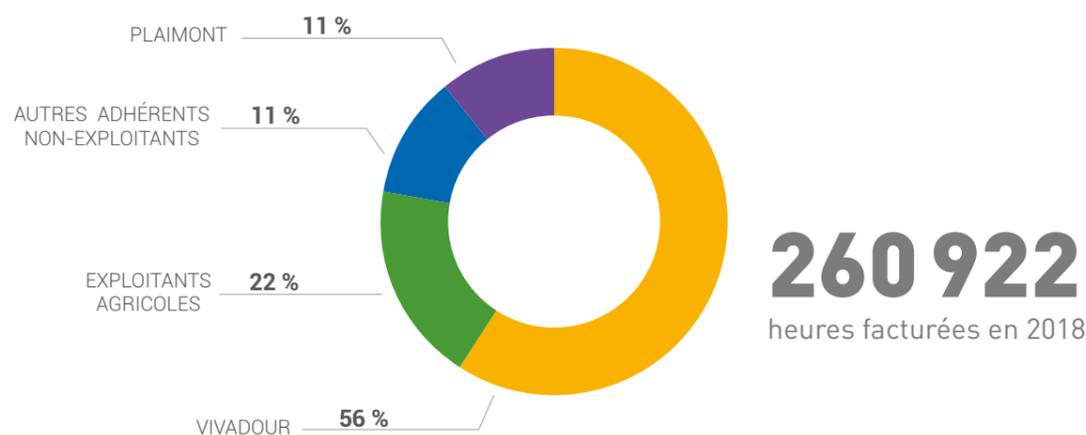


Total des heures facturées sur 3 ans

L'analyse par catégorie d'adhérent fait apparaître une évolution des heures facturées par le Groupement comme suit :

- Une augmentation de 23,09 % pour les heures de travail effectuées dans la catégorie des adhérents EXPLOITANTS AGRICOLES (Agriculteurs).
- Une augmentation de 4 % pour les heures effectuées dans la catégorie des adhérents NON-EXPLOITANT AGRICOLES (entreprises de l'ensemble des secteurs d'activité).

2.1.2 RÉPARTITION DE LA FACTURATION ANNUELLE



Année 2018	Nombre d'adhérents/ donneurs d'ordres	Heures totales facturées	Chiffre d'affaires en €
Exploitants Agricoles	158	56 197	920 143
Plaimont	7	28 286	548 977
Vivadour	30	147 489	2 933 405
Autres entreprises	31	28 951	561 237
TOTAL	226	260 922	4 963 761

2.1.3 ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

a. Adhérents exploitants agricoles

	Nombre d'heures totales facturées		
	2016 (données réajustées)	2017	2018
Exploitants Agricoles	46 490	45 655	56 197

	Chiffre d'Affaires Exploitants Agricoles en €		
	2016 (données réajustées)	2017	2018
Exploitants Agricoles	753 307	753 307	920 143

Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons est depuis son origine **très engagé auprès des exploitations agricoles** pour les soutenir dans leurs besoins, et toute l'équipe travaille quotidiennement pour les accompagner dans ce sens car nous savons que l'exploitation doit rester la préoccupation principale de notre adhérent.e.

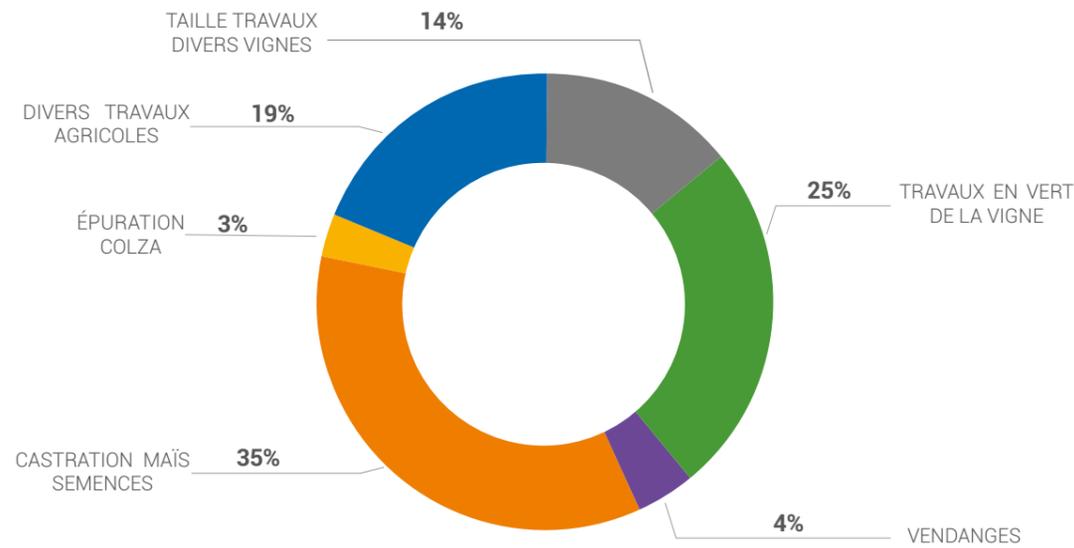
En 2018, la part des exploitations agricoles représente 22 % de l'activité globale du GE (19 % en 2017). Nous notons donc que la part de cette activité est en légère augmentation avec +3% sur ces deux dernières années.

En comparaison avec l'année 2017, nous avons enregistré une augmentation de + 23 % des heures facturées et + 24 % concernant le chiffre d'affaires. Cela démontre que nous faisons tout notre possible pour répondre aux besoins qui nous sont exprimés ; en effet, le segment agricole progresse continuellement, et enregistre une **hausse de 40% par rapport à 2015, nécessitant une charge de travail toujours plus importante pour organiser les plannings** des mises à disposition des **centaines de salariés** qui sont affectés à ces activités en fonction des besoins de **plus de 150 agriculteurs** chaque année.

C'est une progression importante malgré les problématiques liées au recrutement et aux compétences disponibles au sein du GE. En effet, le manque d'anticipation et de visibilité, au sein d'un climat morose pour les agriculteurs, avait peu encouragé le GE à professionnaliser des salariés dans ces domaines.

Il est nécessaire de pouvoir se projeter face au travail important que nécessite la fidélisation, la professionnalisation et la mutualisation de compétences dans les métiers agricoles.

En 2018, nous avons également étendu notre champ d'intervention à une diversité de travaux agricoles assez importante. La castration de maïs semences, analysée dorénavant comme une unité économique à part entière, et l'activité viticole des adhérents du GE occupent toujours les deux axes qui engendrent le plus gros volume d'heures dans l'activité agricole globale. Cependant, nous avons également été présents sur d'autres activités comme le désherbage manuel, les activités d'élevage et de plumage, et bien d'autres.



En dehors des activités de castrations de maïs semences, dont le modèle économique est étudié plus précisément depuis plusieurs années et pour laquelle les tarifs sont réévalués régulièrement ; les tarifs concernant les activités agricoles n'ont pas évolué depuis avril 2015. Le prix moyen facturé diminue de plus en plus et altère le modèle économique du GE, car les rémunérations légales et conventionnelles ont été réévaluées plusieurs fois sur la même période.

En tenant compte de tous ces éléments, il est de plus en plus nécessaire que la Gouvernance et les organes de gestion du Groupement d'Employeurs travaillent des modèles d'activités adaptés à chaque domaine : semences et viticulture entre autres.

Pour conclure sur cette partie, nous sommes fiers d'être présents auprès de nos adhérents exploitants agricoles **et nous souhaitons continuer à travailler, à évoluer, et pourquoi pas à innover ensemble !**

b. Adhérents non exploitants agricoles

En 2018, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons a travaillé à élargir son champ de mise à disposition de personnel, et à enrichir son offre **pour accompagner l'ensemble de ses adhérents dans leurs problématiques organisationnelles et juridiques liées à la gestion de Ressources Humaines** de leurs entreprises, en leur proposant de nouvelles solutions RH.

Ces effets d'ensemble sont dus à l'activité diversifiée du GE 4 Saisons, et notamment en partie aux adhérents non exploitants agricoles.

Heures totales facturées en nombre

	2016 (données réajustées)	2017	2018
Groupe PLAIMONT	24 685	25 008	28 286
Groupe VIVADOUR	176 206	156 287	147 489
Autres entreprises adhérentes	10 886	12 569	28 951
TOTAL	214 777	196 864	204 725

Chiffre d'Affaires non exploitants agricoles en €

	2016 (données réajustées)	2017	2018
Groupe PLAIMONT	445 491	475 391	548 977
Groupe VIVADOUR	3 460 683	3 110 683	2 933 405
Autres entreprises adhérentes	173 457	194 547	561 237
TOTAL	4 076 631	3 780 621	4 043 618



PLAIMONT, co-fondateur historique du **Groupement d'Employeurs 4 Saisons**, se montre fidèle dans son volume d'activité confié à 4 Saisons, notamment en période de vendanges, et offre depuis plusieurs années consécutives une progression de ces besoins, à travers le développement de ses stands de vente, et des renforts dans ses activités administratives. Cette progression conjointe avec celle du **GE 4 Saisons** permet d'enregistrer une augmentation de la place occupée par **PLAIMONT** par rapport à l'activité générale (11% en 2018, pour 10% en 2017 et 2016).

Grâce à la collaboration récurrente entre les donneurs d'ordres chez **PLAIMONT** et le **GE 4 Saisons**, nous avons pu enregistrer, pour l'année 2018 une progression de plus de 3 000 heures avec **28 246 heures facturées** (+13 % par rapport à 2017) pour un chiffre d'affaires de **548 977 €** (+15 % par rapport à 2017).



VIVADOUR, Groupe coopératif, également co-fondateur du **GE 4 Saisons**, est quant à lui en recul depuis trois années consécutives. Les défis de la transformation du monde agricole et les évolutions annoncées ont de forts impacts sur le Groupe coopératif. Pour autant, l'ouverture sur de nouvelles activités laisse entrevoir des perspectives qu'il faudra travailler conjointement.

Le Groupe Vivadour peut être assuré du soutien du GE pour aborder les périodes transitoires que va connaître le monde agricole ; la flexibilité et la mutualisation que lui apporte son GE sont un sérieux atout pour le Groupe.

L'ensemble des mises à disposition au sein du groupe **VIVADOUR**, toutes entités confondues, représentent 56 % de l'activité globale du GE 4 Saisons (contre 66% en 2017 et +69% en 2016).

En 2018, le Groupe **VIVADOUR** a permis d'enregistrer un volume de **147 489 heures facturées** (-7 % par rapport à 2017) et **2 933 405 €** de chiffre d'affaires (-6 % par rapport à 2017).



Les autres entreprises de la catégorie d'adhérents non-exploitants agricoles offrent à notre Groupement d'Employeurs une progression forte depuis deux années consécutives.

Cette catégorie d'adhérent représente 10 % de l'activité globale du **GE 4 Saisons**.

L'ouverture souhaitée se concrétise ; cela demande aux équipes de développer ses capacités d'analyse et d'écoute afin de comprendre des difficultés différentes que celles traitées depuis de nombreuses années. Pour autant, même si les contextes, les métiers, les organisations de travail et les compétences attendues ont des particularités différentes, de nombreux défis sont transverses et des problématiques se retrouvent.

En 2018, nous avons travaillé ensemble pour **28 951 heures facturées** (+ 130 % par rapport à 2017) et pour **561 237 €** de chiffre d'affaires (+188 % par rapport à 2017).



Pas à pas, nous constatons que **l'outil de mutualisation des compétences est une solution actuelle et adaptée** aux problématiques de main-d'œuvre des entreprises de notre territoire. Encore une fois, la relation que nous entretenons avec nos adhérents et la collaboration mise en place nous permet **de travailler en synergie afin de garantir à nos salariés une diversité des activités professionnelles**.

Plus que jamais, toute l'équipe du Groupement et ses administrateurs sont convaincus de la **nécessité de continuer dans la progression de notre développement** afin de devenir un pilier de solutions et d'échanges dédié à tous nos adhérents.

2.1.4 UNE ORGANISATION DYNAMIQUE, TOURNÉE VERS LE DÉVELOPPEMENT DES PORTEFEUILLES D'ACTIVITÉ

La dynamique d'agilité et d'organisation dite « libérée » impulsée depuis 2015, nous a amenés à faire évoluer l'organisation et d'en trouver une meilleure représentation, en sortant des traditionnels organigrammes. Ainsi, tout s'articule autour des compétences des individus pour exercer leurs rôles et prendre les responsabilités essentielles, utiles et complémentaires au fonctionnement du GE.

L'organisation dynamique et le mode de fonctionnement mis en place au début de l'année 2018 ont encouragé les membres du Comité Opérationnel à être acteurs du développement, engagés dans le projet d'entreprise, pour être fiers de la structure et porter l'image de 4 Saisons et ses valeurs.

Le Conseil d'Administration et la Direction Générale insufflent et développent la stratégie, ils contribuent au développement et à la promotion du GE.

Les Responsables de Développement de Pôles déclinent et alimentent la stratégie générale, construisent la stratégie de chaque pôle, impulsent la dynamique de développement, coordonnent le pôle et développent les compétences de celui-ci.

Tous les pôles sont en interaction permanente :



Le Pôle Activité est celui qui va à la rencontre des adhérents et des prospects pour comprendre les besoins en compétences structurelles, et complémentaires, des acteurs du territoire. Il analyse ces besoins, accompagne les entreprises, organise les maillages et plannings des salariés mis à disposition, et fait progresser les partenariats.

Une unité spécialisée pour la gestion des activités liées aux Semences Agricoles a été créée au sein de ce pôle. Elle concerne les semences de Colza, Légumes, Tournesol et Maïs ; nous avons souhaité ainsi améliorer l'organisation des mises à disposition de salariés auprès de ses adhérents producteurs de semences. Des locaux et une ligne téléphonique dédiés, ainsi que le renfort spécifique de 2 collaboratrices, ont permis à la Chargée d'Affaires responsable de ces activités, Fabienne DESTEPHEN, d'améliorer l'organisation des besoins et les recrutements nécessaires.

Une campagne de communication spécifique à la castration du maïs semences, organisée autour d'un storytelling reprenant les notions de Défi et d'Aventure Humaine a été déclinée sur les réseaux sociaux et auprès des équipes en amont, pendant et après la saison autour du challenge que représente l'Aventure Castration. Il est nécessaire de mobiliser des compétences motivées et disponibles pour effectuer un travail parfois laborieux, car cette activité demande la disponibilité de centaines de salariés sur une période très courte allant de 4 à 6 semaines selon les années.

Portraits de castreur.se.s, concours photo, pot de fin de saison, ... nous mettons tout en œuvre pour égayer la tâche de nos aventuriers, nous y travaillons à nouveau pour l'Aventure 2019.



Photo de l'équipe gagnante du concours de « Likes » organisé sur Facebook.



PÔLE RH

Le Pôle RH (pour Ressources Humaines) travaille à l'adéquation des compétences des salariés du GE avec celles nécessaires et souhaitables sur le territoire. Il fait en sorte de développer, coordonner et rendre disponibles ces compétences pour les adhérents. Il accompagne les salariés dans leurs parcours et les entreprises dans la construction de leurs métiers. Il a également pour rôle d'assurer la cohésion et développer le sentiment d'appartenance au GE, entre autres, par le renforcement de l'image de 4 Saisons. Notre Groupement d'Employeurs doit s'attacher à avoir un pôle Ressources Humaines fort pour accompagner les entreprises du territoire sur les problématiques qu'elles rencontrent dans ce domaine, et surtout faire en sorte que les compétences nécessaires aux besoins des entreprises, soient disponibles auprès des salariés du GE. Ce pôle est incontestablement la « face cachée de l'activité » ; c'est un travail d'équipe à plusieurs têtes avec le pôle activité qui s'organise quotidiennement. En plus de l'étude pragmatique des compétences nécessaires à un poste, afin de préparer les compétences de demain, les chargées de développement et les chargées d'affaires du pôle activité doivent être à l'écoute, détecter les signaux, forts et faibles ; elles doivent pouvoir partager ces éléments avec la responsable du développement RH et ses collaboratrices pour une analyse conjointe qui doit amener plus de performances dans les réponses aux entreprises.

PÔLE FONCTIONS SUPPORTS

Pour tout cela, le Pôle Fonctions Supports s'assure de la **facilitation des échanges administratifs et des interactions avec les autres partenaires du GE internes et externes** ; à travers la sécurisation des relations avec les organismes sociaux et fiscaux, les relations administratives avec les salariés, les adhérents et les fournisseurs. Il permet à l'ensemble de la structure de disposer d'outils d'aide à la décision plus performants. Il est indispensable d'avoir un pôle Fonctions Supports solide ; et bien qu'il ait été très ébranlé cette année et qu'il devra encore faire face à des difficultés en 2019, les collaboratrices de ce pôle ont fait preuve de ténacité, de persévérance et d'abnégation ; cela nous laisse présager qu'il assurera dans l'avenir la stabilité et la fiabilité nécessaire pour travailler le cœur de métier en toute sérénité.

PÔLE JURIDIQUE & QHSE

Enfin, le Pôle Juridique et QHSE (pour Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) intervient sur l'ensemble pour **s'assurer que tout se fait conformément à la législation, dans le respect des règles et méthodes de travail mises en place au travers du système Qualité**. Il veille à **l'amélioration continue des pratiques**, il œuvre au dialogue avec les partenaires sociaux et l'administration, et il sensibilise l'ensemble de la structure à la culture de la Sécurité des personnes dans toutes les pratiques et les étapes. Cette organisation dynamique et ce fonctionnement doivent impacter l'ensemble des parties prenantes ; elle les encourage à être acteurs du développement, engagés dans les enjeux, alignés avec le projet d'entreprise, pour être fiers de la structure et porter l'image de 4 Saisons et ses valeurs. La Gouvernance, le COMOP et l'ensemble des collaborateurs évoluent dans cette organisation orientée « Développement », tournée vers l'avenir ; ils agissent dans une démarche de co-construction pour favoriser l'innovation, la créativité, dans un collectif pour un collectif, avec toujours l'objectif de la satisfaction de l'adhérent.

Cette organisation permet d'aller à la rencontre des acteurs du territoire pour comprendre et saisir les opportunités, pour accompagner les adhérents demain en ayant connaissance et conscience de leurs défis.



Le Comité Opérationnel (COMOP) et le Président du GE en décembre 2018.

2.1.5 LES ADHÉRENTS

Évolution +12%

	2015	2016	2017	2018
Adhérents Actifs	185	192	201	226
Nouveaux	31	35	36	36

36 nouveaux donneurs d'ordre ont adhéré au Groupement d'Employeurs en 2018, soit près de 16% de l'ensemble des adhérents.

L'activité des exploitations agricoles, que ce soit sur le cœur de métier ou sur la gestion de l'exploitation, représente 18,5 % en volume ; mais c'est 70 % des adhérents, soit 158 donneurs d'ordre qui la procure au GE 4 Saisons. De par la durée des missions confiées, de par le nombre de personnes nécessaires, de par la variété des métiers, de par la nécessité administrative et organisationnelle, **elle prend une part considérable dans l'activité du COMOP** (équipe du siège de l'entreprise) notamment mis en parallèle du volume de chiffre d'affaires généré. Cette prise de conscience a surtout été évidente pour les activités liées à la production de semences, et c'est pour cela que nous avons commencé à établir un modèle sur cette activité, puis que nous l'avons qualifié, jusqu'à le considérer comme une unité économique à part entière au sein de la structure.

Les défis qui s'annoncent face aux évolutions des exploitations agricoles, et aux besoins en compétences qui vont en découler, nous invitent à considérer l'analyse de nos segments d'activité agricole sous l'axe de modèles à définir et à qualifier.

Concernant les activités des entreprises qui ne font pas partie de la catégorie d'adhérents Exploitants Agricoles, nous notons que les groupes coopératifs fondateurs, Vivadour et Plaimont, représentent 37 donneurs d'ordre à eux deux pour 70% de l'activité. Le nombre de donneurs d'ordre de ce secteur est aujourd'hui de 68, ce sont donc 31 autres entreprises qui font appel au Groupement d'Employeurs 4 Saisons sur son territoire d'intervention.



Accueil lors de notre Assemblée Générale annuelle - 7 juin 2018.



Transparence sur la gestion du GE lors de l'AG où les adhérents exercent leurs droits de vote - 7 juin 2018.

Il nous faut donc rester vigilants pour continuer à accompagner dans leurs défis les fondateurs, tout en intégrant les besoins de ces nouveaux adhérents ; il est nécessaire de prendre le temps de mieux les connaître, de mieux analyser leurs environnements, leurs fonctionnements et les compétences qui leur sont nécessaires aujourd'hui.



Pour tous nos adhérents, nous devons aussi les aider à analyser quelles compétences seront souhaitables demain, et les aider à préparer celles-ci pour le dynamisme et le développement de notre territoire. Nous, administrateurs, salariés du siège et du terrain, avons envie, sommes curieux pour travailler conjointement à cela avec les entreprises adhérentes, les acteurs économiques du territoire et les institutions.



Pour un adhérent, travailler avec un GE, ce n'est pas se trouver dans une relation de « prestataire de service/fournisseur – Client », mais c'est faire partie d'un véritable réseau de territoire et cela permet, entre autres, de rencontrer d'autres acteurs de celui-ci. Nous nous efforçons de procurer cela à nos adhérents, en les invitant à nous rencontrer, et se rencontrer entre eux, lors de la Foire Agricole annuelle de Barcelonne du Gers, bien évidemment lors de notre Assemblée Générale annuelle au cours de laquelle nous leur proposons de s'ouvrir au monde extérieur en partant d'un thème en lien avec l'activité de leur GE ou d'entreprises du territoire, et enfin, depuis peu, à travers l'animation du Club RH Intercommunautaire, porté par les communautés de communes d'Aire sur Adour, Armagnac Adour, et Bas Armagnac.



2.1.6 LES SALARIÉS

a. Les principaux indicateurs salariaux

En 2018, 4 Saisons a employé :



67 SALARIÉS
fidélisés différents

58 CDI, 5 CDD contrat de professionnalisation et 4 en Contrats d'Apprentissage ; dont :

- 37 Opérateur.trice.s Polyvalent.e.s,
- 9 Employé.e.s d'Entretien des locaux,
- 1 Vendeuse
- 16 Employé.e.s, Technicien.ne.s, Agent.e.s de Maîtrise, et Cadres administratifs
- 4 Opérateur.rice.s polyvalent.e.s en apprentissage dans le cadre d'un BTS Viticulture-Œnologie



761 SALARIÉS
CDD différents

761 salariés CDD dans l'année 2018

- Contre 826 en 2017 et 783 en 2016

Des contrats de travail d'une durée plus longue : une meilleure fidélisation et plus de mutualisation



828
salariés différents sur l'année

828 salariés ont eu au moins 1 contrat de travail en 2018

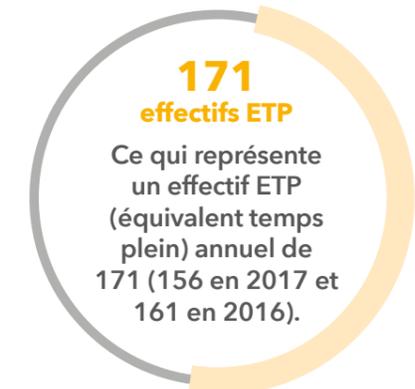
- (895 en 2017 et 847 en 2018).



1606
CONTRATS
de travail

1606 contrats de travail conclus au total sur l'année

- (1559 en 2017 et 1479 en 2016) et **5853 missions** (7303 en 2017 et 6473 en 2016).



b. Mouvements sur l'effectif fidélisé



6 EMBAUCHES
au total

6 embauches au total

- 4 embauches en CDI :
 - 1 Responsable Développement Pôle Activités
 - 1 Chargée d'affaire Pôle Semences
 - 1 Chargée de communication
 - 1 Opérateur polyvalent
- 2 embauches en CDD de longue durée (contrat d'apprentissage) :
 - 2 Opérateurs Polyvalent en apprentissage pour BTS Viticulture-Œnologie

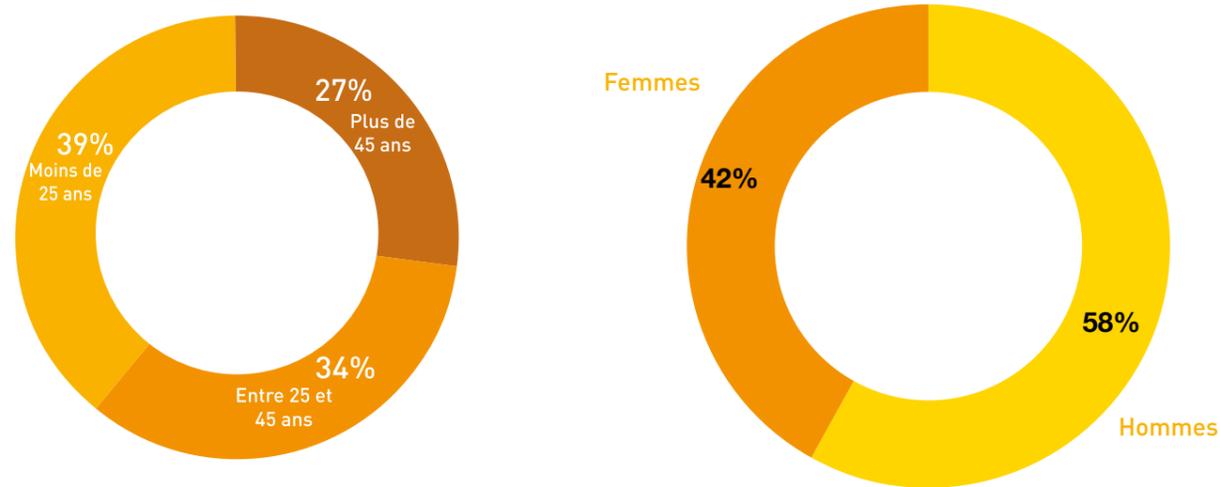


15 DÉPARTS
au total

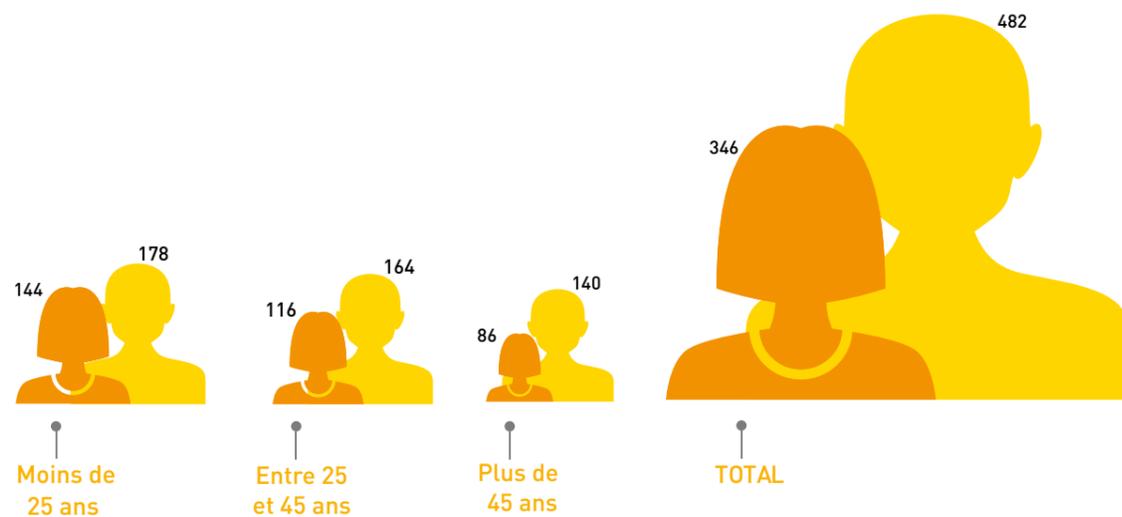
15 départs au total

- 9 Sorties de CDI : 1 départ à la retraite, 2 ruptures conventionnelles et 6 démissions.
- 6 Sorties de CDD de longue durée : 5 CDD en contrat de professionnalisation (Échéance du CDD), 1 CDD Apprentissage BTS Viticulture-Œnologie (Échéance du CDD)

c. Répartition de l'effectif



Répartition des effectifs 2018 par âge et par sexe



d. Engagement et Reconnaissance

Une réflexion collective :

C'est le 5 avril 2018, à la salle d'animation de Nogaro, qu'a eu lieu la Rencontre Annuelle des Salariés du Groupement d'Employeurs Multisectoriel 4 Saisons. Ce temps d'échange avec l'ensemble des salariés fidélisés du GE était initialement organisé en début d'année en même temps que les vœux du Président, puis, depuis 2013, il a été décidé de différencier les vœux, de ce moment d'information et d'échanges sur l'activité et le fonctionnement du GE.

À compter de la journée de réflexion stratégique participative portant sur la Communication en 2017, c'est sous un nouveau format, plus rythmé, plus dynamique que la Direction du Groupement et l'ensemble des salariés se retrouvent.

La formule mise en place permet en effet à chacun de contribuer à la stratégie de la structure.



Restitution des travaux de groupe Rencontre annuelle des salariés 2018.

Après une présentation des indicateurs de gestion de l'année passée, quelques mots sur les perspectives pour l'année en cours et un retour sur les actions mises en place suite aux travaux des groupes de réflexion concernant le thème biennuel sur la Sécurité en 2016, et concernant la Communication en 2017 ; des ateliers de réflexion participative ont été animés par 4 membres du COMOP (Aurélië LAMARQUE, Olivia GROS-SCAPIN, Tony FRANCHETTO et Camille CSECH) afin que chacun puisse contribuer à nouveau à l'évolution du GE.

De tels échanges permettent aux salariés du GE d'appréhender qu'ils contribuent réellement à faire avancer la structure, à travers leur vécu sur le terrain, leurs analyses et leur avis.

Cette année le thème choisi était : Engagement et Reconnaissance ; deux notions étroitement liées. Les salariés étaient répartis en 4 groupes pour aborder les sujets suivants :

- L'Engagement au sein du GE
- L'Engagement chez les Adhérents
- La Reconnaissance par le GE
- La Reconnaissance par les Adhérents

L'objectif étant de mieux comprendre comment, chacun se mobilise, s'investit dans son travail, et ce qu'il attend en retour, ce qui impacte le fait de s'appliquer plus ou moins, et la satisfaction que cela procure, entre autres.

Le travail prévu a pu être mené jusqu'au bout, et l'analyse d'un questionnaire subsidiaire a permis de mettre en relief des problématiques précises et des axes de travail à prioriser ; pour autant, il nous semble que ce travail peut être approfondi d'une autre manière, et les salariés seront à nouveau consultés sur ce sujet. Il pourrait également être envisagé d'associer les adhérents à ces réflexions.

Des récompenses :

2018 fut également une année riche en réussite, **10 salariés ont obtenu un titre, un certificat ou un diplôme et ont été récompensés.**

En effet, le GE 4 Saisons s'attache, à travers des parcours de formation certifiant, diplômant ou préparant à l'obtention d'un titre professionnel à valoriser l'engagement des salariés qui demandent à accéder à ce type de parcours, ou acceptent de les suivre. Ils bénéficient d'un accompagnement spécialisé par Olivia GROS-SCAPIN, en charge de la gestion des carrières et des compétences, par leurs formateurs, par leurs tuteurs en entreprise, et leurs tuteurs au sein du GE.

Cela leur demande beaucoup de remises en question, de travail supplémentaire et d'efforts ; c'est important de valoriser l'engagement dont ils ont su faire preuve.

Les tuteurs du Groupement d'Employeurs ont également été mis à l'honneur ; ils transmettent leurs savoirs, leur savoir-faire et leur expérience, et permettent ainsi aux salariés qu'ils accompagnent d'avoir des repères au sein de notre organisation si complexe.

Depuis 2017, au sein du GE 4 Saisons, 9 personnes ont accepté, parfois même souhaité, apporter la bienveillance nécessaire à l'apprentissage de tout cela. En 2018, les compétences nécessaires à la transmission, pour nos salariés tuteurs, ont été renforcées par des formations et un accompagnement dans ce rôle.

La fidélité est une forme d'engagement qu'il faut souligner ; nous avons eu **la fierté de remettre pour la première fois des médailles d'honneur du travail à 6 de nos salariés** qui ont donné 20 ans et plus de leur vie à la performance et au développement du GE 4 Saisons. Un moment particulièrement émouvant.



Lauréats au titre Agent Magasinier et au CAPA Les Métiers Agricoles.



Lauréats au Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) Opérateurs sur Machines-Outils à Commandes Numériques (MOCN), accompagnés des représentants des structures COUSSO, MULTIMECA32 et HUESO ; de la Responsable Carrières & Compétences et de la Directrice du GE 4 Saisons.



Lauréats au titre de Tuteurs.



Lauréats de la médaille d'honneur du travail.

Vœux et convivialité :

Bien évidemment, la traditionnelle soirée des vœux a été respectée ; une rencontre conviviale au Restaurant Minvielle à Segos a permis de passer des messages importants émanant du Président et de la Directrice, dans la bonne humeur, avec un mot d'ordre : avoir l'envie ! Ce fut également l'occasion de remercier le seul salarié retraité de l'année 2017 pour son travail et sa carrière au sein du GE.



e. De Comité d'entreprise (CE), à Comité Social et Economique (CSE)

Le Comité Économique et Social (CSE) devient progressivement obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés en France. Au 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises devront avoir fusionné leurs instances représentatives des salariés et ainsi faire place au CSE.

Le CSE regroupe :

- Les délégués du personnel (DP)
- Le comité d'entreprise (CE)
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le renouvellement du CE de 4 Saisons devait se faire en mai 2018, aussi la mise en place d'un CSE a naturellement été envisagée à ce moment-là.



Le CSE récupère les prérogatives du CE, des Délégués du Personnel et du CHSCT. Cette nouvelle instance unique devra s'occuper de l'ensemble des sujets de l'entreprise.

En sus de l'attribution d'avantages sociaux et culturels aux salariés de, ce Comité s'impose également comme un **véritable pivot du dialogue social au sein de l'entreprise** et a pour mission d'exprimer à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salariés sur différents champs d'application :

- Économique
- Social & culturel
- Organisation générale
- Santé & Sécurité

10 salarié.e.s du GE ont ainsi été élus en juin 2018 pour siéger au sein de ce Comité, représentant largement les différentes branches d'activité de l'entreprise ; ils prennent ces nouvelles responsabilités en se formant car **c'est une nouvelle mission pour eux.**



2.1.7 FORMATION ET SECURITÉ

a. Formation

L'année 2018 se prolonge dans l'accomplissement des grands axes du Plan de Formation triennal défini l'année précédente. Alors qu'en 2017, nous avons priorisé les actions de formation portant sur les « savoir-faire » de nos salariés ; en 2018 notre priorité s'est **orientée vers le développement des « savoirs être »**.

La professionnalisation de nos salariés pouvant être pratiquée dès leur embauche, afin de **favoriser la transmission des savoir-faire et accompagner leur intégration, un tuteur est associé aux salariés** suivant ce type de parcours de formation.

Les relations de tutorat sont **une opportunité commune d'apprentissage et de croissance** qui renvoie à un enrichissement réciproque entre les salariés dont la formation initiale et l'expérience de travail diffèrent à bien des égards. Par ailleurs, la réussite dans un parcours de professionnalisation, que l'on prépare un titre, un certificat, un diplôme ou pas, c'est aussi grâce à des personnes qui ont envie et qui sont prêtes à transmettre leurs savoirs, leurs savoir-faire et conseiller sur la bonne attitude pour que le travail se passe au mieux.



4 des 5 Formateurs internes GE 4 Saisons.

Dans leur rôle de chef d'équipe nos salariés sont amenés à manager de nombreuses personnes, des salariés fidèles au travers de Contrats de travail à Durée Indéterminée, CDI, ou de Contrats à Durée Déterminée CDD, mais aussi des travailleurs saisonniers moins impliqués dans notre structure. Ce rôle de manager, c'est aussi parfois faire face à des situations conflictuelles avec, ou entre collaborateurs. Dans une démarche de **qualité de vie au travail pour nos salariés**, savoir gérer les conflits est devenu un élément essentiel au sein de notre organisation. Nous pensons qu'un manager bien préparé à gérer les conflits préservera la communication et de bonnes relations au sein de son équipe.

Aussi, afin que nos salariés adoptent la bonne posture au regard des relations interpersonnelles et du management d'équipe, en 2018 plusieurs de nos salariés, qui occupent régulièrement la fonction de Chef d'équipe, ont été formés pour prévenir et apaiser ces situations. Ces moments de remise à niveau, de réflexion et d'apprentissage, leur permettent de partager des bonnes pratiques entre salariés expérimentés et novices dans la fonction, et de se doter « d'outils » pour faire face aux différentes situations. Par exemple, les chefs d'équipe qui encadrent des équipiers de l'activité de castration du maïs semences, apprécient particulièrement ce type de formation qui leur permet **d'être rapidement performants et autonomes dans leur rôle**, et donc d'apporter de la satisfaction à nos adhérents.

La professionnalisation de nos salariés se poursuit tout au long de leur carrière.

Mise en place depuis plusieurs années, au départ pour des raisons financières et surtout d'organisation, **la formation interne permet de valoriser les compétences de nos salariés et répondre aux besoins de nos adhérents.**

En 2018, plusieurs salariés ont manifesté le souhait de transmettre leurs savoir-faire dans des domaines particuliers, portant le nombre des « formateurs internes » (salariés de l'entreprise habilités à former d'autres salariés de l'entreprise) de 4 Saisons de 2 à 5. Ces 3 nouveaux formateurs ont reçu une formation au cours de laquelle ils ont pu perfectionner leurs savoirs et leurs aptitudes pédagogiques. Ils feront leurs premiers pas en tant que formateurs pour la conduite de chariots élévateurs et d'engins de chantier dès 2019.

Coût total 2018 pour 4 Saisons (après prises en charge)

162 529 €*

(4 % de la masse salariale)

* Taxe d'apprentissage et cotisation CIF CDD comprises

En 2018, au global, le Groupement a alloué au titre de la formation professionnelle **319 526 €**, soit 6,3 % de son chiffre d'affaires, et 8 % de sa Masse Salariale. En effet, outre ses cotisations obligatoires de **94 947 €**, le Groupement a dépensé **93 174 €** pour la formation professionnelle de ses salariés, et plus spécifiquement **131 405 €** au titre des actions de professionnalisation.

La formation et la professionnalisation des salariés est un poste à part entière du modèle économique du GE ; ces dernières années, les possibilités de financement ne sont plus à la hauteur des versements obligatoires du GE, qui sont pourtant de plus en plus élevés. Ce qui augmente considérablement la part à charge pour le GE. Nous n'avons d'autres choix que d'y consacrer **un budget important si nous voulons répondre aux évolutions** de nos adhérents, et accompagner nos salariés pour que leurs compétences soient en adéquation avec ces besoins.

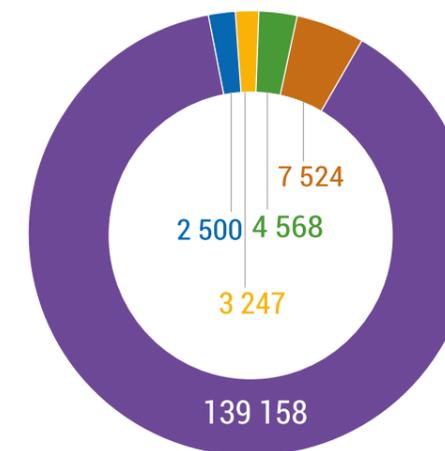
→ DÉPENSES 2018

Cotisation obligatoire Formation 2018	40 177 € (1% de la masse salariale)
Dépenses Formation réalisées en 2018	93 174 €
Contrats de professionnalisation 2018	131 405 €
Total dépenses 2018	264 756 € (6,6 % de la masse salariale)

+ taxe d'apprentissage: 22 995 € (0,68 % de la masse salariale)
+ Cotisation CIF CDD : 27 450 €

Prise en charge des actions de formation 2018

156 997 €



- Plan légal
- Actions TPE/PME +
- Autres (fond conventionnel)
- CPF
- Professionnalisation (contrats, périodes et tutorat)

b. Sécurité

9 000 euros
d'investissement EPI

La Sécurité dispose d'une place prépondérante au sein du Groupement ; c'est une valeur exprimée et actée de tous.

En témoigne notamment le montant des investissements en matériel et équipement de protection, en hausse de **27 %** entre 2018 et 2017 soit un investissement de 11 500 € (contre 9 000 € en 2017).

Le développement de la « Culture sécurité » se poursuit en 2018 : chacun se saisit désormais de son rôle d'acteur dans le domaine de la sécurité au sein du Groupement, aussi bien la Direction, que les membres du Comité Opérationnel et les salariés du terrain ; ces derniers constituent d'ailleurs, un véritable appui au développement de la « culture sécurité » et de la politique prévention de l'entreprise, et sont force de proposition en la matière.

Preuve en est, leur participation au sein des groupes de travail instaurés dans le cadre de l'analyse des postes du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Créés en 2016 dans l'optique de rompre avec une certaine logique descendante et faciliter l'appropriation de la thématique Santé/Sécurité par les salariés, ces groupes se sont imposés, de façon incontestable, comme des vecteurs de promotion de la politique sécurité.

Lors de ces groupes de travail, les salariés échangent, discutent des dangers et risques potentiels sur chaque poste de travail, et participent ensuite avec le Responsable sécurité, à la définition des moyens de prévention adaptés.



Réunion lancement des travaux d'hiver.

Le Groupement s'est ensuite attaché à « faire vivre » le Document Unique et animer la prévention définie. Ainsi, les analyses des postes de travail du Document Unique sont avant chaque saison, revues et actualisées, et tiennent compte des actions correctives actées lors des saisons précédentes en se basant sur les retours d'expérience des salariés.

A cet effet, des échanges réguliers sur le thème de la sécurité sont instaurés avec les salariés du terrain et des bilans sécurité sont réalisés avec eux autant de fois que nécessaire pour travailler de façon active, et en continu pour faire face à un environnement de travail qui n'a de cesse d'évoluer. **S'adapter et être au plus près de la réalité terrain sont nos deux maîtres mots.**

Ces mises à jour régulières sont ensuite reprises lors des points opérationnels de sécurité.



Réunion de lancement de l'aventure Castration.

Véritable pilier de la « culture sécurité », ces réunions de début de saison sont systématiquement réalisées avant chaque début de chantier. Elles reprennent les règles générales en matière d'hygiène et sécurité au travail, la réglementation sur le port des Équipements de Protection Individuels, la conduite à tenir en cas d'accident du travail, entre autres... Elles sont aussi un moment d'échanges entre salariés sur les risques et dangers potentiellement présents sur les chantiers ainsi que les bonnes pratiques sur les modes opératoires des activités et les moyens de prévention.

L'année 2018, a été par ailleurs l'occasion de choisir la prochaine thématique annuelle. Partant du constat qu'un nombre important de salariés occupent l'emploi de cariste ou conducteur d'engins, la Direction et le Responsable Sécurité ont opté pour la thématique « Conduite des chariots et autres engins de chantier en sécurité ». Les actions de prévention seront déployées au cours de l'année 2019

25 accidents de travail et **2 accidents de trajets**

Enfin, le Groupement s'attache à maintenir une collaboration renforcée avec les Services Santé de la MSA et les Services Sécurité des entreprises adhérentes lorsqu'ils existent, lors des CHSCT/CSE, afin de mettre en place des actions de prévention conjointes (en amont et en aval de la mise à disposition) les plus adaptées. Cette politique de prévention active a permis de stabiliser le nombre d'accidents du travail survenus au sein du Groupement en 2018 : 27 accidents (25 en 2017) dont 25 accidents du travail et 2 accidents de trajet.

2.1.8 COMMUNICATION ET PARTENARIATS

a. Affirmer notre présence sur le territoire

Forums et Salons spécialisés dans l'emploi et la formation :

Le GE 4 Saisons a pour ambition d'être reconnu comme un acteur incontournable de l'emploi et d'être le Groupement d'Employeurs multisectoriel de référence sur le territoire ; pour cela il est primordial d'être présent sur les forums et salons de l'emploi organisés sur notre secteur.



« La viticulture recrute » à Eauze.

Forum de l'emploi et de la formation des industries Aéronautique, Métallurgique et Agro-alimentaire à Gimont.

Forum emploi local de Nogaro.



Salon TAF Auch.



Job Dating par l'ESML de Mont de Marsan.

Nous avons également participé au « Job dating » spécial Apprentissage organisé par La Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée, en collaboration avec tous les acteurs de l'Apprentissage et la Communauté d'Agglomération du Grand Auch Cœur de Gascogne.

Véritables moments de rencontres et de dialogue avec les Hommes et les Femmes du territoire, le GE a souhaité organiser en juin dernier à Aire sur l'Adour son propre rendez-vous de l'emploi. Le succès de cette première édition a été encourageant pour la pérennisation de ce type d'évènements plus ciblés.



1^{er} forum de l'emploi organisé par le GE 4 Saisons à Aire sur l'Adour.

Publications et Presse :

En début d'année, nous avons été sollicités pour la parution d'un article complet de présentation de notre structure et de nos services dans le magazine Capital vendu à 180 000 exemplaires et diffusé à plus de 20 000 abonnés en région.

L'objectif était d'augmenter notre visibilité et notre notoriété sur le territoire.

Nous bénéficions également de la possibilité de proposer l'insertion d'article et d'informations concernant 4 Saisons, dans la revue périodique HORIZON, publiée par le Groupe VIVADOUR à destination de ses adhérents et ses partenaires.



Retrouvez l'intégralité de l'article à la rubrique Presse de notre site internet.

b. Développer des partenariats avec les écoles

Si 2018 a été l'occasion de rencontrer nos partenaires de l'emploi afin de leur présenter notre expertise, nous avons aussi tenu à développer des partenariats avec des écoles.

Dans le cadre de la mise en place de l'**École Régionale du Numérique sur le département du Gers, la Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée a souhaité construire un partenariat avec les groupements d'employeurs multisectoriels.**

En s'appuyant sur le réseau du CRGE Occitanie (centre de ressources des groupements d'employeurs dont 4 Saisons fait partie), un partenariat s'est construit entre l'organisme de formation SIMPLON et 2 GE multisectoriels significatifs gersois : Le GEGG (Groupement d'Employeurs Gers en Gascogne) et 4 Saisons.

Le constat a été fait que dans ce secteur d'activité, les entreprises n'ont pas toujours le besoin et les moyens d'embaucher 1 personne à temps plein, ainsi l'emploi mutualisé pourrait être une réponse.

L'objectif de la Région en appui sur le CRGE Occitanie est de développer l'emploi mutualisé dans ce secteur alors même que de nombreuses entreprises n'en expriment pas encore le besoin à ce jour. Aussi, **la Région, l'ERN et le CRGE Occitanie ont souhaité associer à cette formation les 2 plus grands GE multisectoriel du Gers** (le GE 4 SAISONS et le GEGG) afin de travailler en collaboration sur le développement de nouvelles compétences numériques sur notre territoire (action expérimentale), par :

- La mise à disposition de salarié à temps partagé auprès des adhérents du GE et/ou nouveaux adhérents ;
- L'intégration d'un stagiaire dans le cadre du développement du SI du GE 4 Saisons (en 2019).

En parallèle, des opérateurs seront choisis pour sensibiliser les entreprises à la transition numérique.

Nous avons également travaillé en **collaboration avec le LEGTA Pau Montardon dans le cadre de la réflexion et la construction de modèles pour l'activité viticole du GE.** Nous avons construit un questionnaire d'étude de marché à l'endroit des viticulteurs, et nous avons proposé aux élèves de BTS d'administrer ce questionnaire auprès d'un panel d'exploitants agricoles dans le but de comprendre l'évolution de leurs besoins en main-d'œuvre et leurs attentes dans ce domaine.

L'objectif de cette étude est de comprendre comment va évoluer le monde viticole, et plus généralement les exploitations agricoles, tout en faisant le lien avec les besoins en personnel. Quels seront les attentes/besoins des exploitants agricoles/viticoles demain ? Les compétences de demain seront-elles les mêmes que celles d'aujourd'hui (évolution des métiers) ?

Les résultats seront exploitables en 2019.

c. Se différencier par la qualité et le partage de la valeur

Les Groupements d'employeurs apportent « à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines » Article L.1253-1

« A leurs membres » mais pas que ...

1. Le Club RH Intercommunautaire lancé en septembre 2017 a continué à se tenir tous les 2 mois. Les membres ont ainsi pu évoquer des sujets tels que la formation, l'égalité professionnelle, le logement, l'intégration et la fidélisation des salariés, l'attractivité et la valorisation du territoire, ...

Une réunion de présentation du travail fourni aux communautés de communes porteuses du projet (Armagnac-Adour, Aire sur l'Adour et Bas-Armagnac) sera prévue en 2019.



Tony Franchetto, intervention à la Préfecture à Auch à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes.

2. A l'occasion de la journée internationale du droit des femmes, en mars 2018, nous avons été reçus par la Préfète Madame Catherine SEGUIN pour mettre en avant le rôle du GE et de l'association ID3 dans les questions liées à l'égalité Homme/Femme dans les entreprises et sur le territoire gersois.

En Juillet 2018 s'est tenue la journée **ENTREPRENDRE L'ÉGALITÉ** organisée par le club RH Égalité des entreprises de l'ouest du Gers à Nogaro.

TonyFRANCHETTO, notre responsable Juridique, Relations sociales & QHSE, conjointement avec Aurélie LAVIGNE, Responsable Ressources

Humaines de la Coopérative Gersycoop, animaient l'atelier « Stop au choix entre vie professionnelle ou vie personnelle : Comment articuler les temps de vie sur notre territoire ? »

Des échanges riches et constructifs entre des représentants d'entreprises, des membres de la communauté éducative, des acteurs et actrices du tissu associatif culturel et sportif, des responsables des organismes sociaux, des collectivités locales et responsables des services publics d'État **qui ont permis d'identifier des actions concrètes destinées à rendre effective l'égalité sur notre territoire.**



Tony Franchetto au Séminaire National des GE.

3. LE GE 4 Saisons est également intervenu comme témoin sur l'opportunité d'avoir des représentants du personnel, au **11e Séminaire National des GE**, organisé par le CRGE Nouvelle Aquitaine (centre de ressources de groupement d'employeurs dont 4 Saisons est adhérent) en Juillet 2018.



Forum annuel des GE de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée.

4. Le 26 novembre 2018, le CRGE Occitanie (centre de ressources de groupement d'employeurs dont 4 Saisons est adhérent) organisait avec la Région Occitanie Pyrénées-Méditerranée, le **forum annuel des Groupements d'Employeurs**. Le GE 4 Saisons est intervenu à une table ronde dédiée aux GE associatifs et à l'offre de service régionale des GE avec le GE Basket 31, GE AMES, GE des Associations Gersoises et le Groupement d'Employeurs Gers en Gascogne.

Ce fût également l'occasion d'évoquer les secrets de la longévité du GE 4 Saisons et nos pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail. Vous pouvez retrouver un extrait de cette table ronde sur notre chaîne YouTube.

5. Enfin, **notre Assemblée Générale Annuelle** fut l'opportunité de pour nous de parler de notre activité et de nos projets à nos adhérents, comme à nos partenaires et aux institutionnels de notre territoire. Depuis plusieurs années, nous donnons un thème à ces rencontres, en lien avec le travail que nous effectuons ou que nous voulons effectuer. Nous avons la volonté d'ouvrir la

vision de notre public en rencontrant des personnes qui abordent ce thème de manière plus large, soit à travers leurs expériences, soit par la prise de hauteur et le recul.

La Communication a été un investissement financier, humain et matériel important de l'année 2017, et c'est pour cela que lors de cette Assemblée Générale 2018, nous avons décidé que la Communication déclinerait le thème des interventions : « D'une forme d'emploi innovante... à une communication détonante ! »

Charlotte COCHAUD, communicante ambitieuse et culottée, et storyteller passionnée et engagée, nous a fait l'honneur d'intervenir lors de cette après-midi avec une énergie hors du commun et une énorme générosité.



Charlotte Cochaud, Global Social Media Manager au sein d'une maison de luxe. Anciennement Digital and Communication Manager chez Michel & Augustin.

d. Participer à la valorisation du territoire, de ses acteurs et de ses activités

En 2018, le GE 4 Saisons a eu la fierté de sponsoriser la Féria d'Aire sur l'Adour, l'US Hagetmau Volley-Ball, l'école de rugby de l'Entente des Portes du Béarn, et de l'association « Les 4 Ailes Gersoises »

Le GE a en effet à cœur de participer aux festivités du territoire, d'apporter son soutien à une équipe sportive pour l'accompagner dans son évolution, ou d'encourager un projet étudiant, d'autant que des salariés du GE participent ou portent ces projets, et que 4 Saisons souhaite encourager les initiatives des salariés en interne comme en externe.

Une partie du COMOP, en présence de Tony Franchetto, collaborateur du Groupement d'Employeurs 4 Saisons et co-président du Comité des Fêtes d'Aire sur l'Adour.



De plus en plus sollicité, le GE travaille à la mise en place d'un cadre de référence en matière de sponsoring afin de mettre en place des partenariats gagnant-gagnant pertinents, en accord avec les valeurs qui sont chères au groupement.

Officialisation du sponsoring en présence de Sophie Pouysegur co-présidente de l'USH Volley-Ball, et Julien Motury salarié du GE et entraîneur de l'équipe première.

2.1.9 PRÉOCCUPATIONS SOCIÉTALES

Parce que la prévention est l'affaire de tous, ensemble nous pouvons changer la donne. Cette année encore le GE 4 Saisons a voulu s'engager dans la lutte contre les cancers féminins et masculins en se mobilisant à l'occasion d'Octobre Rose et de Movember. Des dons ont été faits à l'association « Le Cancer du sein, parlons-en ! » et à la Movember Fondation, au prorata de l'engouement suscité par les photos du COMOP relooké en conséquence, et publiés sur les réseaux sociaux.



Movember.



Octobre rose.

Pour en savoir plus, suivez nos aventures sur les réseaux sociaux :



2.2 L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

L'année 2018 avait pour ligne de mire de concrétiser les changements à opérer suite au travail mené en 2017 concernant le projet Phenix. Nous avons vu en amont tous les éléments qui ont impacté cette année 2018, nécessitant de s'adapter par rapport à ce qui avait été envisagé. 2019 doit permettre de reprendre la barre, tant par la résolution de certaines difficultés, que par la mise en place d'une stratégie de développement et de son organisation cohérente avec l'évolution des besoins du territoire.

2.2.1 LA STRATÉGIE ET L'ORGANISATION

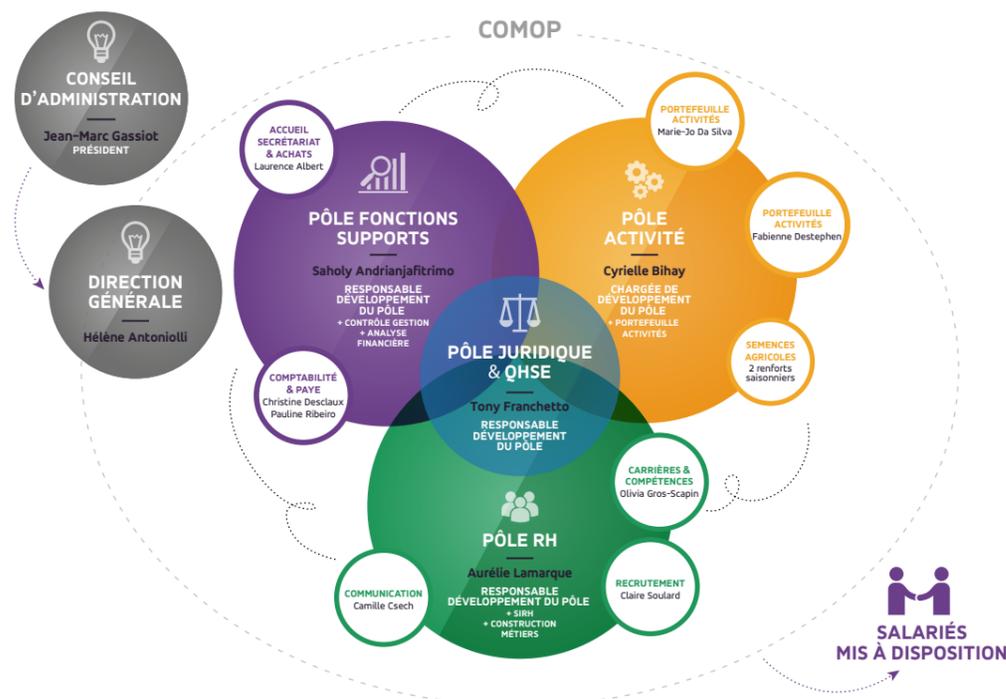


Depuis 2016, la feuille de route des équipes de 4 Saisons était construite sur la base du projet Phenix, qui visait à renouveler 4 Saisons par les Femmes et les Hommes qui le composent. Les mutations de l'environnement du GE, les changements au sein de sa gouvernance, les évolutions au sein du COMOP, équipe du siège, nous amènent à la nécessité de prendre du recul à nouveau pour ajuster notre cap.

En effet, nous devons identifier et consolider nos bases : est-ce que chacun et chacune se retrouve dans les valeurs, comment voyons-nous 4 Saisons, qu'est-ce que nous dit l'environnement du GE ? Des questions essentielles pour déterminer ensemble de nouvelles ambitions, et des projets concrets que nous travaillerons aussi conjointement.

En parallèle de la réflexion stratégique, nous considérerons l'organisation actuelle, et celle à mettre en place pour relever les nouveaux défis que nous nous serons fixés.

Voici l'organisation à ce jour :



Un audit à l'été 2018, nous a amenés à reconsidérer l'organisation du pôle activité (qui avait été plutôt perturbé cette année), et également le renforcement des liens et des interactions entre les pôles. Si ce deuxième point a d'ores et déjà été travaillé, et évoluera selon les procédures induites par le logiciel qui entrera en fonctionnement courant d'année 2019, nous avons préféré lier la question de l'organisation aux séminaires, et ainsi permettre aux collaboratrices de ce pôle de se positionner en fonction de ce qu'elles savent faire, ce qu'elles aiment faire, ce qui est utile et essentiel pour la structure, et les lignes qu'elles sont prêtes à bouger.

Nous avons donc construit, avec un consortium de consultants un parcours global permettant à chacun et chacune, membre du Conseil d'Administration, et membre du COMOP, de se positionner sur ses motivations propres pour 4 Saisons ; tant dans son engagement que sur la contribution pragmatique qu'il ou elle peut apporter. De là, des échanges pour s'accorder et s'enrichir des visions des uns et des autres permettront de construire un plan d'action, puis d'ajuster l'organisation au fur et à mesure des projets qui se concrétiseront.

Après plusieurs années de croissance, et deux années turbulentes au niveau de l'organisation, 4 Saisons vit une période charnière ; une telle phase de construction est indispensable pour permettre au GE, sa gouvernance et ses équipes de retrouver de l'impulsion.



Le conseil d'administration du GE 4 Saisons.

2.2.2 L'ACTIVITÉ



Lorsqu'on regarde les indicateurs depuis les 3 dernières années, ainsi que l'analyse qualitative de l'activité de 4 Saisons, il est évident que nous devons envisager les choses différemment.

Nous souhaitons mettre en place une gestion et une analyse de nos activités par « portefeuilles d'activité » ; en effet, nous abordons jusqu'à maintenant l'activité par adhérents ou catégorie d'adhérents. Il nous semble plus pertinent de s'intéresser aux métiers et aux organisations de nos adhérents par domaine d'activité. D'abord car les activités, les parts de marchés des uns et des autres, au sein de l'activité globale de 4 Saisons varient ; ensuite pour mieux préparer les compétences nécessaires dans chaque domaine d'activité, tout en s'attachant à garder la transversalité de certaines compétences, la polyvalence et la mutualisation des salariés. Des problématiques, notamment dans les recrutements et la professionnalisation se retrouvent plus par métiers. Dans chaque portefeuille, nous nous attacherons à garder une relation individualisée avec chaque adhérent et à tenir compte des spécificités de sa structure.

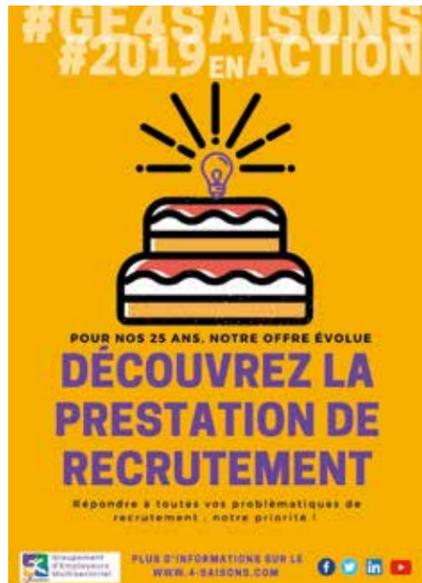
Par exemple, si on regarde le portefeuille d'activité « tertiaire », il est bien évident que le contexte d'emploi d'une assistante commerciale n'est pas le même dans une PME industrielle, qu'au sein d'un domaine viticole. **Pour autant, la même personne peut être mise à disposition en temps partagé auprès des 2 structures.** Dès la fin 2018, les chargées d'affaires et la chargée de développement se répartissent les portefeuilles suivants :

- Viticulture (besoins de beaucoup de salariés et saisonniers et également de salariés qualifiés de manière plus permanente – modèle en cours d'étude et de construction) ;
- Semences aux champs (besoins de beaucoup de salariés et saisonniers sur une période très courte – fonctionne déjà en unité économique) ;
- Autres activités agricoles (très variées et ponctuelles actuellement) ;
- Activités de Transport (secteur en pénurie de compétences) ;
- Collectes et Appros (secteur en pleine mutation) et besoins en formation ;
- Semences Industrielles (besoins de beaucoup de salariés et saisonniers) ;
- Vinification/Embouteillage/Enologie (besoins de beaucoup de salariés et saisonniers) ;
- Entretien des locaux (demande une organisation particulière et des horaires spécifiques) ;
- Vente (activité en développement à 4 Saisons) ;
- Tertiaire – Administratif (activité en développement à 4 Saisons) ;
- Recherche et Développement (nous portons plus des contrats que nous ne recrutons et formons) ;
- Autres activités (dont certaines activités, telles que l'industrie aéronautique, commencent à se détacher).

Les entreprises peuvent donc avoir plusieurs interlocutrices selon leurs besoins ; c'est pour cela que ces dernières doivent être en capacité d'écoute et d'analyse pour bien identifier qui se chargera de traiter les demandes.

Notre fonctionnement participatif permet de partager les analyses et une transmission constante des informations qui permettent à tout moment de prendre le relai auprès d'un adhérent.

Les besoins, et donc les demandes, ont évolué ; les TPE et PME (Toutes petites entreprises et Petites et Moyennes Entreprises) du territoire recherchent des accompagnements pour les aider à résoudre leurs problématiques liées aux compétences nécessaires à leur fonctionnement. Bien souvent, elles ne sont pas aguerries au recrutement, et surtout, elles ont besoin de pouvoir se consacrer à leur activité propre, leur métier. Pour les aider à se concentrer sur leurs préoccupations, nous avons décidé de leur proposer de les aider. Aussi, depuis janvier 2019, le GE 4 Saisons propose à ses adhérents, de réaliser tout ou partie du travail de recrutement pour eux.



Il y avait plusieurs objectifs à la mise en place d'une telle prestation de services :

- Valorisation du travail de recherche de candidats fait par le GE toute l'année ;
- Élargissement du vivier candidats : attractivité des profils qualifiés ;
- Accueil de nouveaux adhérents ;
- Communication sur les activités Multisectorielles ;
- Proposition d'une offre de service en réponse aux besoins des entreprises du territoire ; **toujours en lien avec l'ambition d'être un acteur incontournable de l'emploi sur le territoire.**

En parallèle de la mise à disposition à temps partagé, cela permet de proposer une offre de service élargie (plusieurs outils pour plus de flexibilité), de permettre aux entreprises avec lesquelles nous travaillons d'avoir des salariés qui seront soumis à leurs propres Conventions Collectives et leur régime social, souvent très différents de ceux du GE 4 Saisons. C'est également la possibilité de déléguer leurs recrutements à des spécialistes pour **un gain de temps et de performance.**

Pour tous renseignements sur les modalités de cette prestation, comme sur la mise à disposition à temps partagé d'ailleurs, **il suffit de nous contacter pour être mis en relation avec les bons interlocuteurs.**

2.2.3 LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La réforme de la formation professionnelle annoncée en 2018 prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019. Sous le nom de « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », cette réforme va nous conduire progressivement à gérer différemment la formation pour nos salariés.

Nos actions pour accompagner nos salariés dans leurs carrières ne seront plus dorénavant centrées sur les actions de formations, mais sur le développement des compétences, dont la formation est un outil. Cette vision nous conforte dans la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) démarrée progressivement en 2016 au sein de 4 Saisons ; nous avons d'ores et déjà analysé les compétences existantes et leur niveau de maîtrise par nos salariés. Nous accompagnons nos salariés dans le développement de leurs compétences afin d'être en adéquation avec les attentes des entreprises du territoire.

Aussi, nos actions se déclinent autour de 3 axes :

- Les Savoirs, autrement dit les connaissances
- Les Savoir-Faire, ou technicité
- Les Savoir-être, ou compétences comportementales et développement personnel

Dans ces 3 axes, nous raisonnons par thèmes : sécurité, métiers, etc...

2.2.4 LE SYSTÈME D'INFORMATION

Dès septembre 2018, nous avons fait appel à un prestataire de services spécialisé pour réaliser le management de projet relatif au choix d'un nouvel outil informatique répondant aux besoins de notre activité, suite à l'abandon par les éditeurs du logiciel que nous avons acquis en 2017.

L'échéance de l'arrêt des services du logiciel utilisé en 2018, et celle de la mise en place du « prélèvement à la source » au niveau des rémunérations des salariés, nous a conduits à prendre une décision rapidement.

Nous avons choisi de travailler avec la société INFOR, spécialisée, entre autres domaines, dans la gestion des entreprises de travail temporaire, et des groupements d'employeurs. La gestion administrative de ces 2 activités comportant de nombreuses similitudes.

Malgré les risques liés à l'arrêt de la maintenance, les collaborateurs continuent à utiliser l'ancien outil, bien qu'ils se préparent à migrer de solution en opérant à une « double saisie » des éléments liés à la contractualisation avec les salariés, la mise à disposition avec les adhérents, la présence et les plannings, ainsi que la facturation. Seul le logiciel de paie a été totalement changé dans un premier temps.

Ce type de migration demandera plusieurs mois de travail ; **nous choisissons délibérément de franchir avec sûreté les différentes étapes.** Gageons que nous pourrons travailler à l'utilisation de « web services » dès 2020.

2.2.5 LA COMMUNICATION

En 2019, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons fêtera ses 25 ans. Pour l'occasion, nous avons voulu associer à notre traditionnelle carte de vœux, une campagne de 10 visuels portants des messages à destination des entreprises, des salariés, des candidats et des partenaires. Le but ? Mettre à l'honneur l'état d'esprit de 4 Saisons, l'enthousiasme et l'énergie de ses salariés et de ses adhérents ; et redéfinir son expertise auprès de ses différents interlocuteurs.

En effet, bien que né des besoins de coopératives agricoles, le GE 4 Saisons a su développer son offre ; **il est devenu depuis quelques années un Groupement d'Employeurs Multisectoriel, véritable partenaire de l'emploi sur le territoire.**

Une promesse : en 2019, ça va bouger avec le GE 4 Saisons ! L'offre de services évolue afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises du territoire et des personnes à la recherche d'un emploi. La prestation de recrutement vient ainsi compléter la mise à disposition de compétences à temps partagé.

En 2019, nous allons continuer à renforcer nos relations et notre proximité avec les adhérents et les salariés, tout en continuant nos actions de développement à l'endroit des prospects, des candidats, et des partenaires locaux institutionnels et privés, pour **proposer des solutions complètes, et nous inscrire davantage comme un acteur local de l'emploi.**



3 Rapport financier

3.1 L'activité de l'association

3.2 Résultats-affectation

3.3 Administration et contrôle de l'association



4 SAISONS

Association loi du 1^{er} juillet 1901 déclarée sous le n° 2/02726 et immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 398 857 953
Siège social : route de Nogaro - 32460 Le Houga

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 21 JUIN 2019

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 2018.

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

3.1 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 2018, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de 5 051 134 €.

En 2018, outre les variations d'activités, l'exercice comptable est impacté par la continuité de la mise en place du Système Informatique, Progiciel de Gestion Intégré, dont le projet avait été démarré en 2016 et dont le prestataire informatique a arrêté la maintenance au 31 décembre 2018. Du fait des déconvenues rencontrées avec le premier PGI, nous avons choisi de changer de logiciel. Ainsi au cours du 1^{er} trimestre 2019, 2 progiciels Vont cohabiter. Cela se traduit dans les comptes sociaux 2018 à travers les immobilisations, les frais d'études, les charges de personnel du siège renforcées pour le développement et la mise en place de ces projets, et également au travers des charges exceptionnelles.

Les charges de personnel ont également été impactées par l'embauche de nouveaux collaborateurs au siège, et la mise en place de l'organisation par pôle en interactions ; l'évolution de la grille salariale conventionnelle, ainsi que l'embauche de salariés plus qualifiés pour répondre à des besoins dans certains domaines, expliquent également la progression des charges de personnel.

La volonté de développer les compétences des salariés à travers de la formation professionnelle avec moins de financements externes, comme celle d'accentuer des actions de communication interne et externe, amène également une augmentation des charges d'exploitation.

Évolutions prévisibles et perspectives d'avenir :

L'exercice comptable 2019 verra certainement des évolutions dans la structure de son modèle économique et

financier. D'abord au travers des évolutions sociales, notamment la suppression du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi), la suppression de certaines cotisations, la création de nouvelles cotisations, la définition des nouvelles tranches de cotisation, l'évolution de certains taux de cotisation, les augmentations légales et conventionnelles des salaires et l'octroi d'une prime exceptionnelle défiscalisée.

L'activité, par ses évolutions conjoncturelles, ou liées aux domaines d'activité des adhérents, son ouverture, son développement mais aussi par la mise en place d'une nouvelle prestation de recrutement, structurée en tant que telle, au 1^{er} janvier, devrait impacter la structuration du chiffre d'affaires.

Les investissements seront augmentés par l'achat du nouveau progiciel de gestion intégré.

Les évolutions liées au financement de la formation professionnelle de la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » auront des conséquences sur la trésorerie, et les produits liés à la prise en charge des actions de formation. De plus, un plan de développement des compétences ambitieux devrait en augmenter le budget.

Enfin, la Communication, indispensable, devient une charge structurelle importante ; des campagnes spécifiques et conjoncturelles seront aussi à prendre en compte. En 2019, le Groupement d'Employeurs aura 25 ans d'existence, ce qui devrait donner lieu à des charges spécifiques.

Nous souhaitons travailler à la mise en place d'un contrôle de gestion approprié nous permettant d'aborder chacun de ces domaines, et d'analyser nos portefeuilles d'activités.

Événements importants survenus depuis la clôture l'exercice :

Depuis le 31 décembre 2018, date de la clôture de l'exercice, aucun événement 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.

3.2 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 2018, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 5 051 134 euros, contre 4 609 358 euros pour l'exercice précédent.
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 327 736 euros contre 4 876 144 euros pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 312 539 euros contre 4 843 618 euros pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation positif de 15 197 euros contre 32 526 euros au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 50 958 euros contre 73 190 euros.

Après prise en compte :

- du résultat exceptionnel de -56 640 euros contre 5 141 pour l'exercice précédent ;
- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0 euro (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0 euro au titre de l'exercice antérieur ;
- un crédit d'impôt sur les sociétés de -2 267 euros contre un crédit d'impôt sur les sociétés de -667 euros pour l'exercice précédent ;

Le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2018 se solde par un déficit de 3 415 euros contre un excédent de 78 998 euros 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 3 415 euros qui seront imputés aux autres réserves.

Consécutivement à cette imputation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 893 300 euros.

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.

3.3 ADMINISTRATION ET CONTRÔLE DE L'ASSOCIATION

Il est précisé que les mandats de l'ensemble des Administrateurs sont arrivés à expiration.

État des dettes fournisseurs au 31 décembre 2018 :

	Solde	Échues	à 30 jours	à 45 jours	à 60 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2018	22 731		22 731		

État des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31/12/2018

	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total
Montant cumulé des factures concernées	6 798	9 931	702	7 740	25 171
Pourcentage du montant total HT des factures émises	0.14%	0.21%	0.01%	0.16%	0.52%

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

4 Annexes



1

BILAN - ACTIF

DGFIP N° 2050 2019

Formulaire obligatoire (article 53 A
du Code général des impôts)

Désignation de l'entreprise		ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Durée de l'exercice exprimée en nombre de mois* 12		
Adresse de l'entreprise		route de Nogaro 32460 LE HOUGA		Durée de l'exercice précédent* 12		
Numéro SIRET*		3 9 8 8 5 7 9 5 3 0 0 0 1 0		Néant <input type="checkbox"/> *		
				Exercice N clos le, 31/12/2018		
		Brut 1		Amortissements, provisions 2		
				Net 3		
Capital souscrit non appelé (I)		AA				
ACTIF IMMOBILISÉ*	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	AB	Frais d'établissement *	AC		
		CX	Frais de développement *	CQ		
		AF	Concessions, brevets et droits similaires	AG	126 932	56 462
		AH	Fonds commercial (1)	AI		
		AJ	Autres immobilisations incorporelles	AK	2 789	10 826
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES	AL	Avances et acomptes sur immobilisations incorporelles	AM		
		AN	Terrains	AO		
		AP	Constructions	AQ	3 094	11 399
		AR	Installations techniques, matériel et outillage industriels	AS	18 056	3 302
		AT	Autres immobilisations corporelles	AU	59 210	30 973
IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES (2)	AV	Immobilisations en cours	AW			
	AX	Avances et acomptes	AY			
	CS	Participations évaluées selon la méthode de mise en équivalence	CT			
	CU	Autres participations	CV			
	BB	Créances rattachées à des participations	BC			
	BD	Autres titres immobilisés	BE			
	BF	Prêts	BG			
	BH	Autres immobilisations financières*	BI		2 804	
TOTAL (II)		BJ	325 851	BK	210 083	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS*	BL	Matières premières, approvisionnements	BM		
		BN	En cours de production de biens	BO		
		BP	En cours de production de services	BQ		
		BR	Produits intermédiaires et finis	BS		
		BT	Marchandises	BU		
	CRÉANCES	BV	Avances et acomptes versés sur commandes	BW	319	319
		BX	Clients et comptes rattachés (3)*	BY	1 930	713 131
		BZ	Autres créances (3)	CA		1 806 281
	DIVERS	CB	Capital souscrit et appelé, non versé	CC		
		CD	Valeurs mobilières de placement (dont actions propres :	CE		
Comptes de régularisation	CF	Disponibilités	CG		11 017	
	CH	Charges constatées d'avance (3)*	CI		27 888	
	TOTAL (III)		CJ	2 560 569	CK	1 930
	CV	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
	CM	Primes de remboursement des obligations (V)				
	CN	Ecarts de conversion actif* (VI)				
TOTAL GÉNÉRAL (I à VI)		CO	2 886 420	1A	212 013	
Renvois : (1) Dont droit au bail :		CP				
Clause de réserve de propriété :*		(2) part à moins d'un an des immobilisations financières nettes :		(3) Part à plus d'un an CR		
Immobilisations :		Stocks :		Créances :		

Cegrid Group

* Des explications concernant cette rubrique sont données dans la notice n° 2032

2

BILAN - PASSIF avant répartition

DGFIP N° 2051 2019

Formulaire obligatoire (article 53 A du Code général des impôts)

Désignation de l'entreprise ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *	
		Exercice N	
CAPITAUX PROPRES	Capital social ou individuel (1)* (Dont versé :	DA	
	Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...	DB	
	Ecarts de réévaluation (2)* (dont écart d'équivalence EK)	DC	
	Réserve légale (3)	DD	
	Réserves statutaires ou contractuelles	DE	
	Réserves réglementées (3)* (Dont réserve spéciale des provisions pour fluctuation des cours BI)	DF	
	Autres réserves (Dont réserve relative à l'achat d'oeuvres originales d'artistes vivants* EJ)	DG	896 715
	Report à nouveau	DH	
	RÉSULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)	DI	(3 414)
	Subventions d'investissement	DJ	
	Provisions réglementées *	DK	
	TOTAL (I)	DL	893 300
	Autres fonds propres	Produit des émissions de titres participatifs	DM
Avances conditionnées		DN	
TOTAL (II)	DO		
Provisions pour risques et charges	Provisions pour risques	DP	
	Provisions pour charges	DQ	206 541
TOTAL (III)	DR	206 541	
DETTES (4)	Emprunts obligataires convertibles	DS	
	Autres emprunts obligataires	DT	
	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit (5)	DU	
	Emprunts et dettes financières divers (Dont emprunts participatifs EI)	DV	461 771
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours	DW	7 146
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	DX	215 574
	Dettes fiscales et sociales	DY	890 073
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	DZ	
	Autres dettes	EA	
Compte régul.	Produits constatés d'avance (4)	EB	
TOTAL (IV)	EC	1 574 565	
	Ecarts de conversion passif* (V)	ED	
TOTAL GÉNÉRAL (I à V)	EE	2 674 407	
RENVIS	(1) Écart de réévaluation incorporé au capital	IB	
	(2) Dont { Réserve spéciale de réévaluation (1959) Écart de réévaluation libre Réserve de réévaluation (1976)	IC	
		ID	
	(3) Dont réserve spéciale des plus-values à long terme *	IE	
	(4) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an	EF	
(5) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP	EG	1 567 419	
	EH		

* Des explications concernant cette rubrique sont données dans la notice n° 2032

3

COMPTE DE RÉSULTAT DE L'EXERCICE (En liste)

DGFIP N° 2052 2019

Formulaire obligatoire (article 53 A du Code général des impôts)

Désignation de l'entreprise ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *		
		Exercice N		
		France	Exportations et livraisons intracommunautaires	
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises*	FA	FB	
	Production vendue { biens * services *	FD	FE	
		FG	FH	
	Chiffres d'affaires nets *	FJ	FK	
	Production stockée*			
	Production immobilisée*			
	Subventions d'exploitation			
	Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges* (9)			
	Autres produits (1) (11)			
	Total des produits d'exploitation (2) (I)			
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats de marchandises (y compris droits de douane)*			
	Variation de stock (marchandises)*			
	Achats de matières premières et autres approvisionnements (y compris droits de douane)*			
	Variation de stock (matières premières et approvisionnements)*			
	Autres achats et charges externes (3) (6 bis)*			
	Impôts, taxes et versements assimilés*			
	Salaires et traitements*			
	Charges sociales (10)			
	DOTATIONS D'EXPLOITATION	Sur immobilisations { - dotations aux amortissements* - dotations aux provisions*		
		Sur actif circulant : dotations aux provisions*		
		Pour risques et charges : dotations aux provisions		
	Autres charges (12)			
Total des charges d'exploitation (4) (II)				
1 - RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I - II)				
opérations en commun	Bénéfice attribué ou perte transférée* (III)			
	Perte supportée ou bénéfice transféré* (IV)			
PRODUITS FINANCIERS	Produits financiers de participations (5)			
	Produits des autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé (5)			
	Autres intérêts et produits assimilés (5)			
	Reprises sur provisions et transferts de charges			
	Différences positives de change			
	Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement			
Total des produits financiers (V)				
CHARGES FINANCIÈRES	Dotations financières aux amortissements et provisions*			
	Intérêts et charges assimilées (6)			
	Différences négatives de change			
	Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement			
Total des charges financières (VI)				
2 - RÉSULTAT FINANCIER (V - VI)				
3 - RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I - II + III - IV + V - VI)				

(RENVIS : voir tableau n° 2053) * Des explications concernant cette rubrique sont données dans la notice n° 2032.

4 COMPTE DE RÉSULTAT DE L'EXERCICE (suite)

DGFIP N° 2053 2019

Formulaire obligatoire (article 53 A du Code général des impôts)

Désignation de l'entreprise ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *		
		Exercice N		
PRODUITS EXCEPTIONNELS	Produits exceptionnels sur opérations de gestion	HA	191	
	Produits exceptionnels sur opérations en capital *	HB		
	Reprises sur provisions et transferts de charges	HC	20 000	
	Total des produits exceptionnels (7) (VII)	HD	20 191	
CHARGES EXCEPTIONNELLES	Charges exceptionnelles sur opérations de gestion (6 bis)	HE	2 855	
	Charges exceptionnelles sur opérations en capital *	HF		
	Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions (6 ter)	HG	73 975	
	Total des charges exceptionnelles (7) (VIII)	HH	76 831	
4 - RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (VII - VIII)		HI	(56 639)	
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise (IX)		HJ		
Impôts sur les bénéfices * (X)		HK	(2 267)	
TOTAL DES PRODUITS (I + III + V + VII)		HL	5 385 805	
TOTAL DES CHARGES (II + IV + VI + VIII + IX + X)		HM	5 389 220	
5 - BÉNÉFICE OU PERTE (Total des produits - total des charges)		HN	(3 414)	
RENVIS	(1) Dont produits nets partiels sur opérations à long terme	HO		
	(2) Dont	produits de locations immobilières	HY	
		produits d'exploitation afférents à des exercices antérieurs (à détailler au (8) ci-dessous)	IG	
	(3) Dont	- Crédit-bail mobilier *	HP	
		- Crédit-bail immobilier	HQ	
	(4) Dont charges d'exploitation afférentes à des exercices antérieurs (à détailler au (8) ci-dessous)	IH		
	(5) Dont produits concernant les entreprises liées	IJ		
	(6) Dont intérêts concernant les entreprises liées	IK		
	(6bis) Dont dons faits aux organismes d'intérêt général (art.238 bis du C.G.I.)	HX		
	(6ter) Dont amortissements des souscriptions dans des PME innovantes (art. 217 octies)		RC	
		Dont amortissements exceptionnel de 25% des constructions nouvelles (art. 39 quinquies D)	RD	
	(9) Dont transferts de charges	AI	268 795	
	(10) Dont cotisations personnelles de l'exploitant (13)	A2		
(11) Dont redevances pour concessions de brevets, de licences (produits)	A3			
(12) Dont redevances pour concessions de brevets, de licences (charges)	A4	173		
(13) Dont primes et cotisations complémentaires personnelles : facultatives	A6	obligatoires	A9	
(7) Détail des produits et charges exceptionnels jointe en annexe : (Si le nombre de lignes est insuffisant, reproduire le cadre (7) et le	Exercice N			
	Charges exceptionnelles	Produits exceptionnels		
Pénalités, amendes fiscales et pénales	1 000			
Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion	1 855			
Amortissements des immobilisations	73 975			
Autres produits exceptionnels sur opérations de gestion		191		
Provisions pour risques et charges		20 000		
(8) Détail des produits et charges sur exercices antérieurs :	Exercice N			
	Charges antérieures	Produits antérieurs		

* Des explications concernant cette rubrique sont données dans la notice n° 2032.

5 IMMOBILISATIONS

DGFIP N° 2054 2019

Formulaire obligatoire (article 53 A du Code général des impôts)

Désignation de l'entreprise ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *		
CADRE A	IMMOBILISATIONS	Valeur brute des immobilisations au début de l'exercice 1	Augmentations	
			Consécutives à une réévaluation pratiquée au cours de l'exercice ou résultant d'une mise en équivalence 2	
INCORP.	Frais d'établissement et de développement TOTAL I	CZ	D8	
	Autres postes d'immobilisations incorporelles TOTAL II	KD	KE	
		196 926	91 847	
CORPORELLES	Terrains	KG	KH	
	Constructions	Sur sol propre	L9	KK
		Sur sol d'autrui	M1	KN
	Installations générales, agencements et aménagements des constructions *	Dont Composants	M2	KP
		Dont Composants	M3	KS
	Installations techniques, matériel et outillage industriels		KV	
	Autres immobilisations corporelles	Installations générales, agencements, aménagements divers *		KY
		Matériel de transport*		KB
	Matériel de bureau et mobilier informatique		LC	
	Emballages récupérables et divers *		LE	
	Immobilisations corporelles en cours		LH	
	Avances et acomptes		LK	
	TOTAL III	LN	106 885	LO
	FINANCIÈRES	Participations évaluées par mise en équivalence	8G	8M
Autres participations		8U	8V	
Autres titres immobilisés		IP	IR	
Prêts et autres immobilisations financières		IT	IU	
TOTAL IV		LQ	1 881	LS
TOTAL GÉNÉRAL (I + II + III + IV)		OG	305 694	
CADRE B	IMMOBILISATIONS	Diminutions		
		par virement de poste à poste 1	par cessions à des tiers ou mises hors service ou résultant d'une mise en équivalence 2	
INCORP.	Frais d'établissement et de développement TOTAL I	IN	CO	
	Autres postes d'immobilisations incorporelles TOTAL II	IO	LV	
		91 763	197 010	
CORPORELLES	Terrains	IP	LX	
	Constructions	Sur sol propre	IQ	MA
		Sur sol d'autrui	IR	MD
	Inst. gales, agenc. et am. des constructions	Dont Composants	IS	MG
		Dont Composants	IT	MJ
	Installations techniques, matériel et outillage industriels		IU	MM
	Autres immobilisations corporelles	Inst. gales., agenc., aménagements divers	IV	MP
		Matériel de transport	IW	MS
	Matériel de bureau et mobilier informatique		IX	MV
	Emballages récupérables et divers *		MY	MZ
	Immobilisations corporelles en cours		NC	ND
	Avances et acomptes		NY	NG
	TOTAL III	IZ	126 036	NH
	FINANCIÈRES	Participations évaluées par mise en équivalence	IO	OU
Autres participations		II	OX	
Autres titres immobilisés		IJ	2B	
Prêts et autres immobilisations financières		IK	2E	
TOTAL IV		IL	2 804	NK
TOTAL GÉNÉRAL (I + II + III + IV)		14	91 763	
		OK	325 851	
		OL	0M	
		OM	0N	
		ON	0O	
		OP	0P	
		OQ	0Q	
		OR	0R	
		OS	0S	
		OT	0T	
		OU	0U	
		OV	0V	
		OW	0W	
		OX	0X	
		OY	0Y	
		OZ	0Z	
		PA	0A	
		PB	0B	
		PC	0C	
		PD	0D	
		PE	0E	
		PF	0F	
		PG	0G	
		PH	0H	
		PI	0I	
		PJ	0J	
		PK	0K	
		PL	0L	
		PM	0M	
		PN	0N	
		PO	0O	
		PP	0P	
		PQ	0Q	
		PR	0R	
		PS	0S	
		PT	0T	
		PV	0V	
		PW	0W	
		PX	0X	
		PY	0Y	
		PZ	0Z	
		QA	0A	
		QB	0B	
		QC	0C	
		QD	0D	
		QE	0E	
		QF	0F	
		QG	0G	
		QH	0H	
		QI	0I	
		QJ	0J	
		QK	0K	
		QL	0L	
		QM	0M	
		QN	0N	
		QO	0O	
		QP	0P	
		QQ	0Q	
		QR	0R	
		QS	0S	
		QT	0T	
		QU	0U	
		QV	0V	
		QW	0W	
		QX	0X	
		QY	0Y	
		QZ	0Z	
		RA	0A	
		RB	0B	
		RC	0C	
		RD	0D	
		RE	0E	
		RF	0F	
		RG	0G	
		RH	0H	
		RI	0I	
		RJ	0J	
		RK	0K	
		RL	0L	
		RM	0M	
		RN	0N	
		RO	0O	
		RP	0P	
		RQ	0Q	
		RR	0R	
		RS	0S	
		RT	0T	
		RU	0U	
		RV	0V	
		RW	0W	
		RX	0X	
		RY	0Y	
		RZ	0Z	
		SA	0A	
		SB	0B	
		SC	0C	
		SD	0D	
		SE	0E	
		SF	0F	
		SG	0G	
		SH	0H	
		SI	0I	
		SJ	0J	
		SK	0K	
		SL	0L	
		SM	0M	
		SN	0N	
		SO	0O	
		SP	0P	
		SQ	0Q	
		SR	0R	
		SS	0S	
		ST	0T	
		SU	0U	
		SV	0V	
		SW	0W	
		SX	0X	
		SY	0Y	
		SZ	0Z	
		TA	0A	
		TB	0B	
		TC	0C	
		TD	0D	
		TE	0E	
		TF	0F	
		TG	0G	
		TH	0H	
		TI	0I	
		TJ	0J	
		TK	0K	
		TL	0L	
		TM	0M	
		TN	0N	
		TO	0O	
		TP	0P	
		TQ	0Q	
		TR	0R	
		TS	0S	
		TT	0T	
		TU	0U	
		TV	0V	
		TW	0W	
		TX	0X	
		TY	0Y	
		TZ	0Z	
		UA	0A	
		UB	0B	
		UC	0C	
		UD	0D	
		UE	0E	
		UF	0F	
		UG	0G	
		UH	0H	
		UI	0I	
		UJ	0J	
		UK	0K	
		UL	0L	
		UM	0M	
		UN	0N	
		UO	0O	
		UP	0P	
		UQ	0Q	
		UR	0R	
		US	0S	
		UT	0T	
		UU	0U	
		UV	0V	
		UW	0W	
		UX	0X	
		UY	0Y	
		UZ	0Z	
		VA	0A	
		VB	0B	
		VC	0C	
		VD	0D	
		VE	0E	
		VF	0F	
		VG	0G	
		VH	0H	
		VI	0I	
		VJ	0J	
		VK	0K	
		VL	0L	
		VM	0M	
		VN	0N	
		VO	0O	
		VP	0P	
		VQ	0Q	
		VR	0R	
		VS	0S	
		VT	0T	
		VU	0U	
		VV	0V	
		VW	0W	
		VX	0X	
		VY	0Y	
		VZ	0Z	
		WA	0A	
		WB</		

GRUPEMENT D'EMPLOYEURS MULTISECTORIEL



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