



2022

RAPPORT DE GESTION





SOMMAIRE

1 5 RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS

2 10 RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ANNÉE 2022

11 2.1 NOS CHIFFRES CLÉS ET SECTEURS D'ACTIVITÉS

11 Evolution du nombre d'heures et du Chiffres d'Affaires

12 Evolution du nombre d'heures sur l'année

13 Evolution des secteurs d'activités

15 La répartition des secteurs d'activités au sein du GE

15 2.2 NOS ADHÉRENTS

15 Le profil des adhérents du Groupement d'Employeurs 4 Saisons

18 L'évolution des structures adhérentes

20 2.3 L'EMPLOI PÉRENNE : NOTRE OBJECTIF PREMIER

20 Principaux indicateurs salariaux

20 Les salariés

21 Répartition de l'effectif

22 Les métiers au sein du Groupement

22 2.4 NOTRE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

22 Une politique des Ressources Humaines transverse et pluridisciplinaire

23 La formation professionnelle et le développement des compétences

25 Le domaine des relations sociales

26 La santé / sécurité

28 2.5 LA COMMUNICATION AU SERVICE DE LA PROMOTION DU GROUPEMENT

3 32 LES MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE 2022 ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

33 3.1 LES ACTIONS POUR L'EMPLOI PÉRENNE, L'INSERTION, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

33 L'étude de faisabilité d'un G.E.I.Q agricole

35 L'étude de développement

36 Le projet de fidélisation des salariés

37 3.2 LE GE 4 SAISONS CONTINUE D'OEUVRER POUR LE TERRITOIRE

40 3.3 LES PERSPECTIVES D'AVENIR

4 43 RAPPORT FINANCIER

44 4.1 L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION

44 4.2 RÉSULTATS-AFFECTATION

45 4.3 ADMINISTRATION ET CONTRÔLE DE L'ASSOCIATION

PRÉAMBULE

CHOISIR LE GE 4 SAISONS, c'est cultiver des compétences sur un territoire de partage

Depuis 1994, mutualisation des compétences, temps partagé, fidélisation des salariés sont autant de maîtres-mots qui nous font nous tourner vers l'avenir.

Créé notamment à l'initiative du Groupe Coopératif Vivadour et de l'Union Plaimont, fort d'une solide expérience dans le secteur agricole, le groupement intervient également dans des domaines d'activités variés.

Un rapprochement des cultures qui s'inscrit toujours dans la même dynamique :

- d'un côté, des entreprises qui souhaitent mutualiser les compétences de leurs collaborateurs,
- de l'autre, des salariés qui désirent monter en compétences et gagner en polyvalence.

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

Profondément ancré sur son territoire, le GE 4 Saisons multiplie les partages et les acteurs avec les élus, les institutionnels, les différents acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'économie, afin d'œuvrer pour le développement du territoire.



1

RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS



1 RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS

Ayant relevé en 2021 les défis de réorganisation interne, de positionnement et du retour à l'équilibre financier, nous démarrons l'année 2022 sur des bases, qui nous permettaient de projeter le Groupement d'Employeurs 4 Saisons dans le développement.

De plus, nous apprenions en début d'année que nous faisons partie des lauréats, de l'Appel à Manifestation d'Intérêt pour les Groupement d'employeurs (AMIGE), lancé par l'Etat afin de soutenir leur développement ou leur création. Ce soutien financier allait donc nous permettre de réaliser plusieurs projets, inédits pour certains, afin de trouver des solutions aux tensions de recrutement et répondre aux besoins de notre territoire.

Notre stratégie 2022 s'est donc définie autour de 6 axes principaux :

- Continuer **d'accompagner nos salariés CDI** dans la gestion de leurs compétences et leurs attentes socioprofessionnelles,
- **Fidéliser et former nos salariés CDD** dans un objectif d'emploi pérenne,
- Etre **au plus près** de nos adhérents,
- **Maintenir et développer** la présence du Groupement au sein du **milieu agricole** et notamment viticole,
- **Développer la promotion** du Groupement auprès de **structures multisectorielles**,
- Poursuivre nos actions en faveur du **territoire** et en partenariat avec les élus, les institutions, les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Nous espérons que ces projets puissent s'inscrire dans un contexte politico-socioéconomique et sanitaire favorable.



MME SYLVIE ROBIN ET M. GÉRARD PARGADE,
CO-PRÉSIDENTS DU GE 4 SAISONS

Nous nous étions fixés un objectif en cumul annuel de 250 000 heures de mise à disposition, niveau d'heures permettant au GE d'assurer ses charges directes et indirectes, de gratifier ses salariés, de limiter l'augmentation de nos tarifs adhérents (malgré les augmentations successives du SMIC) et de mener les projets nécessaires au développement du Groupement.

Trois mots d'ordre devaient être le moteur de nos actions : **proximité, partenariat, promotion du Groupement.**

↳ **Proximité** avec nos candidats, salariés et adhérents afin de répondre à leurs attentes et pouvoir se projeter ensemble vers un avenir commun

↳ **Asseoir nos partenariats** et en créer de nouveaux, afin de trouver des solutions à la tension de recrutement du territoire et participer à son développement

↳ **Promouvoir le Groupement** qui, atteignant ses 30 années d'existence, est encore méconnu du secteur agricole. Promouvoir également les intérêts de l'outil Groupement, du temps partagé, auprès des entreprises multisectorielles, associations et collectivités

Telles étaient notre volonté et notre ambition pour cette nouvelle année, galvanisés par les actions et résultats de l'année précédente.

Si les circonstances géopolitiques, socio-économiques et sanitaires de 2022, n'ont pas eu d'impact sur notre évolution, les épisodes de gel du mois d'avril, de grêle aux mois de mai et juin et de fortes chaleurs estivales ont eu en revanche des conséquences importantes sur le dernier trimestre de l'année.

Ainsi, l'année s'est déroulée en deux temps bien distincts, aux dynamiques diamétralement opposées.

Dès le mois de janvier, le Groupement démarrait sur un niveau supérieur aux dernières années grâce aux actions menées en 2021 et affichait de belles progressions notamment dans le secteur de la viticulture et des semences industrielles.

Au mois de mai, en cumul, nos heures de mises à disposition s'élevaient à 73 861 heures, niveau jamais atteint par le Groupement d'Employeurs 4 Saisons depuis sa création.

A la fin juin, la précocité des saisons de collecte/approvisionnement et de semences agricoles venait renforcer ces résultats et le Groupement était en avance sur son budget de 10 000 heures.

Cette tendance se confirma jusqu'à fin septembre, puis qu'avec les fortes chaleurs de l'été, nos différentes saisons ont démarré dès la fin août, venant ainsi augmenter notre avance sur le budget de 19 000 heures. Après ces niveaux inédits de mise à disposition, le GE a connu un de ses plus bas mois d'octobre et il en sera malheureusement ainsi jusqu'à la fin de l'année.

En effet, les exploitations de notre territoire ont subi trois vagues de chaleur consécutives au mois de juin, juillet et août, pour un **total inédit depuis 1947 de 33 jours de fortes températures**, qui ont eu un impact direct sur les récoltes et donc les besoins de main d'œuvre.

Ainsi, **début octobre venait signer la fin de l'intégralité de nos saisons** qui se terminaient historiquement à la mi-novembre. **Sur ce seul mois d'octobre, le Groupement a perdu 18 000 heures de mise à disposition, soit la quasi-totalité de l'avance cumulée depuis le début de l'année.** Quand les années précédentes, plus de 66 % des heures de mises à disposition du Groupement, s'effectuaient sur les six mois de juin à novembre, nos saisons se sont déroulées uniquement sur quatre mois en 2022.

Dans ce contexte, le Groupement n'a bien évidemment pas pu atteindre son objectif de 250 000 heures de mise à disposition. Ce sont tout de même **226 706 heures** (en recul de 1 % par rapport à 2021) qui ont été effectuées par nos salariés pour répondre aux besoins de **plus de 235 adhérents**, soit un **Chiffre d'affaires en progression de 4 %** pour un montant de **4 787 613 euros**.

Il est évident qu'en dehors de ce contexte météorologique, le Groupement aurait dépassé son objectif et **démontre au travers de ses résultats, sa capacité de résistance face à un environnement non maîtrisable.**

Plus que jamais, cette année a montré l'importance pour le Groupement, de se diversifier dans d'autres secteurs d'activité, tout en poursuivant son développement dans le secteur agricole. C'est dans ce cadre, que le Groupement a mené une étude de développement afin de recenser les besoins en recrutement et/ou possibilité de temps partagé au sein des entreprises multisectorielles du territoire.



Plus que jamais, cette année a démontré l'importance pour le Groupement de se diversifier dans d'autres secteurs d'activités



Au-delà de ce contexte saisonnier, **l'année 2022 a connu des progressions importantes dans le secteur de la vinification (+76%) et de la viticulture (+48%).**

Nous souhaitons relancer ces activités et les actions du pôle activités et du pôle RH ont permis de réaliser cet objectif, grâce à différentes actions :

↳ **Former nos salariés** saisonniers aux métiers de la vigne et de la vinification,

↳ **Poursuivre la promotion du Groupement** auprès des exploitants,

↳ **Créer des programmes innovants** tels que « **une formation, un emploi** », à l'image du lancement fin 2022 d'un contrat de professionnalisation expérimental

Ainsi, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons a pu répondre aux besoins de plus de 80 adhérents dans ce domaine. Le Groupement a également poursuivi sa **progression à l'occasion de la saison de castration** du maïs semences et continu de relever le défi de mettre à disposition **plus de 200 salariés saisonniers chaque année**, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre de plus en plus incontestable.

Bien que le secteur agricole attire de moins en moins de candidats en raison de la précarisation des contrats proposés et le manque d'intérêt des jeunes générations pour ces métiers, le Groupement d'Employeurs 4 Saisons ne cesse de trouver des solutions afin de répondre aux besoins du territoire.

La 2ème édition de l'opération d'emploi d'été « **Made in J.E.R.S** » **proposant emploi, logement et mobilité, a été de nouveau un franc succès et ce sont 65 étudiants** qui ont bénéficié de ce programme en 2022.

C'est ainsi, qu'en 2022, 170 exploitants agricoles nous ont accordé leur confiance, une première depuis la création du GE 4 Saisons.

Le secteur agricole a porté 23 % des heures de mise à disposition du Groupement cette année, soit une avancée de 4 points par rapport à l'année précédente.

Dans la continuité de 2021, le Groupement a également poursuivi ses actions afin de répondre à sa mission première : **l'emploi pérenne.**

Ainsi, **un programme de fidélisation des salariés saisonniers** a été créé au sein du GE 4 Saisons et ce sont plus de 50 salariés qui ont bénéficié d'un suivi régulier et d'éventuelles formations, leur permettant d'accéder dans un premier temps à des contrats de plus longue durée, afin d'intégrer dans un second temps le Groupement de façon pérenne.

En ce qui concerne les effectifs de 2022, ce sont **70 salariés qui ont été en CDI au sein du Groupement**, trois salariés ont bénéficié d'un CDD en contrat de professionnalisation et un salarié d'un contrat d'apprentissage. En 2022, nous pouvons nous réjouir d'avoir proposé à **10 salariés terrain fidélisés, d'intégrer le Groupement en CDI.**

Ainsi, notre volonté clairement affichée avec la direction, depuis deux ans, de renouer avec notre mission première, l'emploi pérenne, se réalise depuis concrètement chaque année.

La part du nombre de salariés en CDI par rapport au nombre total de salariés est en constante évolution.

Nous évoquions précédemment les bases solides du Groupement, et de fait, ces embauches, malgré un contexte en perpétuel changement, traduisent la **confiance que nous avons dans l'outil Groupement d'employeurs et plus particulièrement celui de 4 Saisons, qui ne cesse de rebondir au fil des aléas internes et externes.**

En résumé, malgré un nombre d'heures de mise à disposition légèrement en recul, 2022 aura été une nouvelle année de records et de satisfaction dans bien des domaines.

L'investissement et le professionnalisme des salariés du terrain, l'engagement et la capacité d'adaptation des salariés du siège, la confiance renouvelée de nos adhérents, l'intérêt de plus en plus grandissant des structures qui découvrent notre GE, participent au développement du Groupement d'Employeurs 4 Saisons et nous poussent à innover pour répondre aux problématiques et enjeux de demain.

Ainsi, en 2023, nous consoliderons les actions menées cette année. Nous poursuivrons nos actions socio-professionnelles à destination de nos salariés CDI, continuerons d'agir pour la fidélisation des salariés saisonniers, la formation et l'insertion dans le but de pérenniser nos emplois, maintiendrons le développement du secteur agricole tout en faisant la promotion de l'outil GE auprès des entreprises multisectorielles afin de permettre au Groupement d'être moins impacté par les aléas climatiques.

Nous poursuivrons nos actions de recrutement, d'accompagnement et de conseil en gestion des ressources humaines de nos adhérents pour répondre à leurs attentes.

2023, sera aussi l'année du changement de notre SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines). Ce projet plus que nécessaire au bon déroulement de nos missions a dû être reporté d'une année à la demande de l'éditeur. Nos équipes du siège travaillent malheureusement depuis trop longtemps avec un outil défaillant, compensant systématiquement les manquements de notre logiciel métier. De nouveaux outils nous permettront de gagner en efficacité et le gain de temps sera mis au profit de nos salariés, nos adhérents et projets pour le territoire.

Nous poursuivrons bien évidemment les projets lancés cette année, notamment celui de la formation à destination du public d'insertion pour répondre aux besoins du secteur viticole.

Nous relancerons le club RH. Ce collectif d'entreprises du territoire avait été lancé, avec le soutien des communautés de communes d'Armagnac Adour, du Bas Armagnac et d'Aire sur l'Adour en 2017 mais avait dû être suspendu en 2020, en raison de la gestion du contexte sanitaire.

Ce Club RH aura pour objectifs de :

- Travailler entre professionnels de la fonction RH les différentes problématiques que les entreprises rencontrent dans le domaine de la gestion des ressources humaines ; notamment celles liées au contexte territorial (Formation, Recrutement, liens avec les institutions, Mobilité, Logement, etc...)
- Mutualiser éventuellement des formations spécifiques aux métiers RH ;
- Partager les bonnes pratiques et expériences positives de chacun : échange d'outils, de méthodes de travail...

Nous sommes également assurés que de nouvelles structures multisectorielles rejoindront le Groupement d'Employeurs 4 Saisons de par les échanges que nous avons pu avoir lors de manifestations de promotion de l'outil GE. Des opérations à destination des collectivités seront aussi lancées puisque le temps partagé répond aux besoins de temps partiel de certaines communes.

Vous l'aurez compris, le GE 4 Saisons ne manquera pas de projets et d'opportunités en 2023.

Résilients, nous apprenons des expériences vécues, et continuons de créer et d'innover afin de s'adapter à un monde continuellement en proie aux changements.



Seul l'arbre qui a subi les assauts du vent est vraiment vigoureux, car c'est dans cette lutte que ses racines, mises à l'épreuve, se fortifient.

Sénèque



NOUS PROFITONS DE CE RAPPORT MORAL POUR EXPRIMER NOS REMERCIEMENTS À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DU GROUPEMENT, POUR LEUR ENGAGEMENT, LEUR MOTIVATION ET LEUR CONFIANCE.

LES COMPÉTENCES, LE PROFESSIONNALISME ET LE SAVOIR ÊTRE DE NOS SALARIÉS TERRAINS SONT GAGE DE QUALITÉ DE TRAVAIL ET DE CONFIANCE EN NOTRE GROUPEMENT.

NOUS ADRESSONS ÉGALEMENT NOS REMERCIEMENTS À NOS ADHÉRENTS POUR LEUR FIDÉLITÉ ET LEUR SOUTIEN.

NOS REMERCIEMENTS VONT AUSSI AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR LEUR ASSIDUITÉ ET LA RICHESSE DE NOS ÉCHANGES.

2

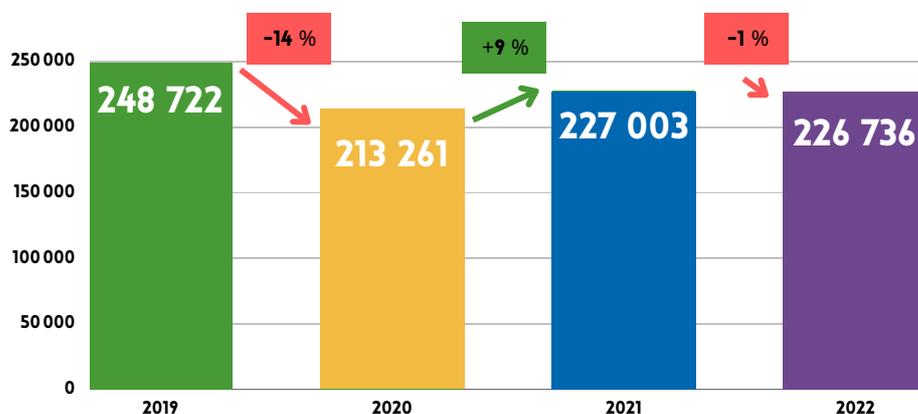
**RAPPORT
D'ACTIVITÉS DE
L'ANNÉE 2022**



2.1 NOS CHIFFRES CLÉS ET SECTEURS D'ACTIVITÉS

En introduction, il convient de préciser que les adhérents autrefois dénommés « adhérents non exploitants agricoles » sont désormais qualifiés d'« adhérents multisectoriels ».

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES ET DU CHIFFRE D'AFFAIRES



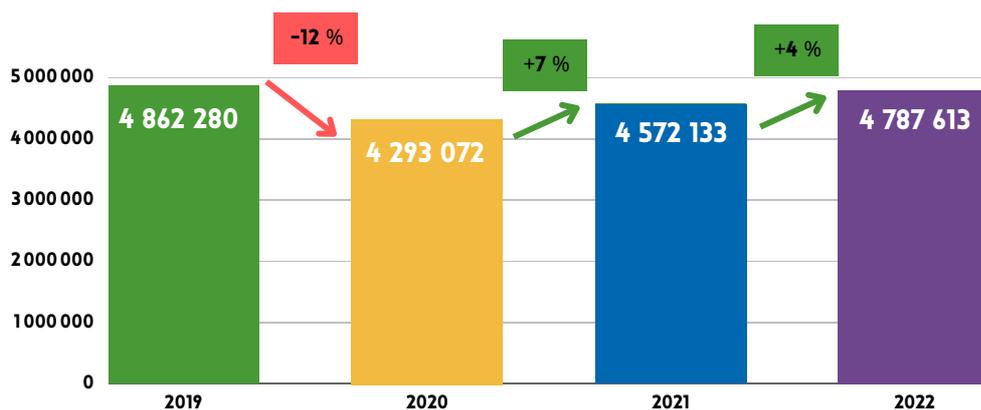
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES (2019-2022)

Le nombre d'heures de mise à disposition en cumul sur l'année 2022 s'élève à **226 763 heures**, soit un recul de 1% par rapport à l'an dernier. Nous avons pour objectif la réalisation de **256 000 heures** et ce dernier aurait été atteint voire dépassé dans un contexte météorologique différent.

En effet, l'épisode de canicule a eu un impact direct sur les volumes de récolte et donc par répercussion sur nos heures de mises à disposition du dernier trimestre.

Nous atteignons donc 88% de notre objectif annuel.

Pour la seconde année consécutive, **le Chiffre d'Affaires est en progression de 4 % en 2022, pour un montant du CA total de 4 787 613 €.**



ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES (2019-2022)

Le réajustement de nos tarifs agricoles au mois de juin 2022, les revalorisations du SMIC en janvier et août, des minimas conventionnels et la mise en place du 13ème mois pour les salariés mis à disposition au sein du Groupe Coopératif Vivadour ont contribué à l'évolution du Chiffre d'Affaires malgré un résultat moindre en cumul d'heures en comparaison avec 2021.

Historiquement, l'activité du Groupement est concentrée principalement les six mois de l'année, de juin à novembre.

C'est sur cette période que le Groupement répond aux fortes demandes des différentes activités saisonnières de ses adhérents.

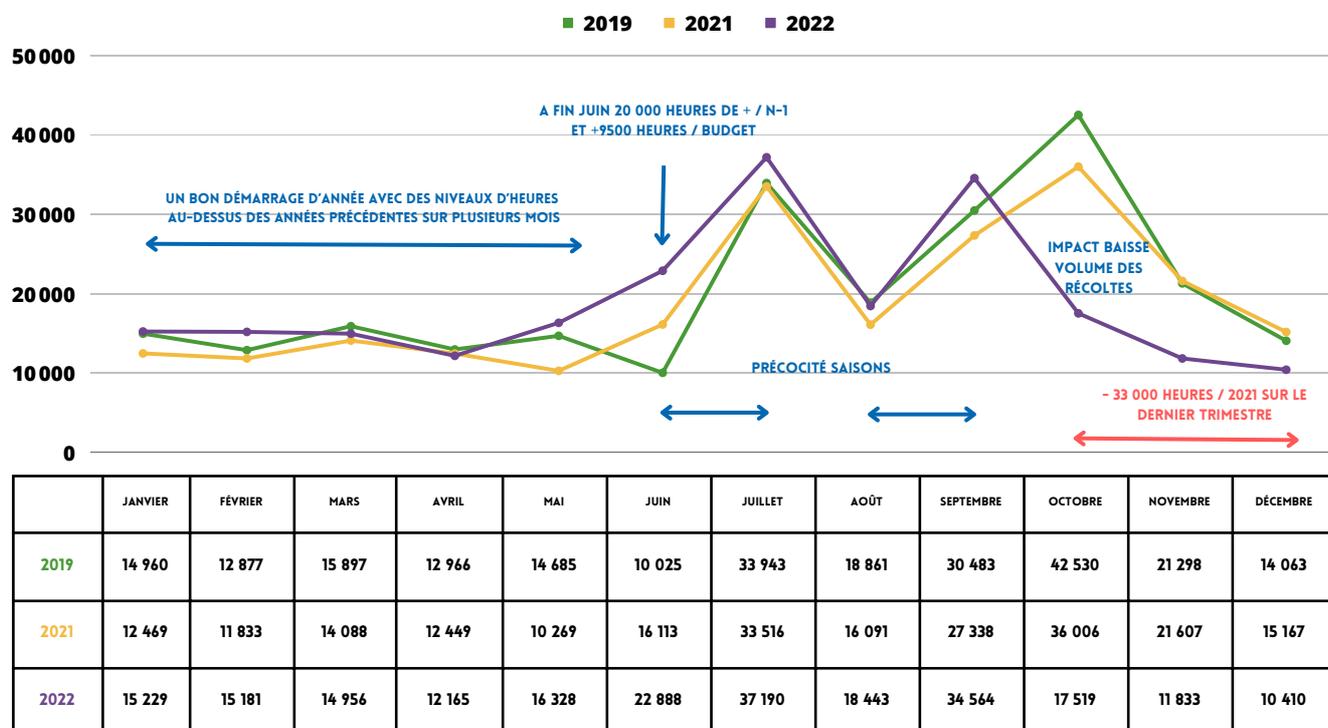
Ces six mois concentrent plus de 66 % de l'activité annuelle, il est donc primordial pour le GE d'assurer les mises à disposition de plus de **550 salariés**, auprès de nos différents adhérents, dans un contexte de tension de recrutement que connaît notre territoire.

La réussite de ces saisons est étroitement liée à la pérennité de notre structure. Ainsi, chaque année le Groupement remet en jeu la fidélisation de ses adhérents via sa capacité à répondre à leurs besoins de main de personnel.

Dans le contexte de **pénurie de main d'œuvre que nous connaissons au fil des années** et devant le peu d'attrait pour les métiers recrutés, **le Groupement doit redoubler d'effort pour répondre aux besoins de ses adhérents**. Là où il est coutume de penser que les actions produisent inmanquablement des résultats, le recrutement fait exception à la règle et nous devons agir dans un contexte dont nous ne maîtrisons pas les paramètres.

A cette difficulté, s'ajoute un autre aléas non négligeable, celui des conditions météorologiques. En effet, nos saisons s'articulant autour des métiers de l'exploitation agricole et de sa transformation, l'impact de la météo a irrémédiablement une conséquence sur l'activité du Groupement.

Ainsi, dans le **contexte de canicule qu'a connu notre territoire l'été 2022**, nos saisons ont démarré plus tôt cette année et les volumes des récoltes ont été réduits de façon significative.



(L'ANNÉE 2020 N'A PAS ÉTÉ RETENUE POUR LE GRAPHIQUE PUISQU'ELLE N'EST FIDÈLE À UNE ANNÉE D'EXERCICE DU GROUPEMENT DE PAR LE CONTEXTE SANITAIRE VÉCU)

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES MENSUELLES DE L'ANNÉE 2022 EN COMPARAISON AUX ANNÉES 2019/2021

L'année s'est donc déroulée en deux temps aux tendances diamétralement opposées. Le cumul des heures des cinq premiers mois a été d'un niveau inédit pour le Groupement. Dès le mois de janvier, le Groupement démarrait à des niveaux supérieurs aux dernières années grâce aux actions menées en 2021 et affichait de **belles progressions** notamment dans **les secteurs de la viticulture et des semences industrielles**.

Au mois de mai, en cumul, nos heures de mises à disposition s'élevaient à 73 861 heures, niveau jamais atteint par le Groupement d'Employeurs 4 Saisons depuis sa création. A fin juin, la précocité des saisons de collecte/approvisionnement et de semences agricoles venait renforcer ces résultats et le Groupement était en avance sur son budget de 10 000 heures. Cette tendance se confirma jusqu'à fin septembre, puisqu'avec les fortes chaleurs de l'été, nos différentes saisons ont démarrées dès la fin août venant ainsi augmenter notre avance sur le budget de 19 000 heures.

Comme nous pouvons l'observer sur le graphique de l'évolution des heures mensuelles en comparaison avec les années 2019 et 2021, **les saisons ont démarré précocement en 2022** pour se terminer début octobre, là où d'ordinaire elles se prolongent jusqu'en novembre voire décembre pour les derniers travaux.

Ainsi, sur le dernier trimestre 2022, ce sont **33 000 heures de mise à disposition de moins** que l'an dernier qui ont été effectuées. Les contrats de nos salariés saisonniers ont donc pris fin prématurément et le Groupement a œuvré pour que nos salariés CDI subissent le moins possible cette situation.

Le Groupement a connu le niveau le plus bas d'heures de mise à disposition au mois de décembre, présage d'un début d'année 2023 en dessous de ce que nous pouvions espérer.

ÉVOLUTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Alors que l'an dernier 70% de nos secteurs d'activité étaient en progression, cette année se sont six d'entre eux qui connaissent un recul.

Les secteurs en difficulté en 2022

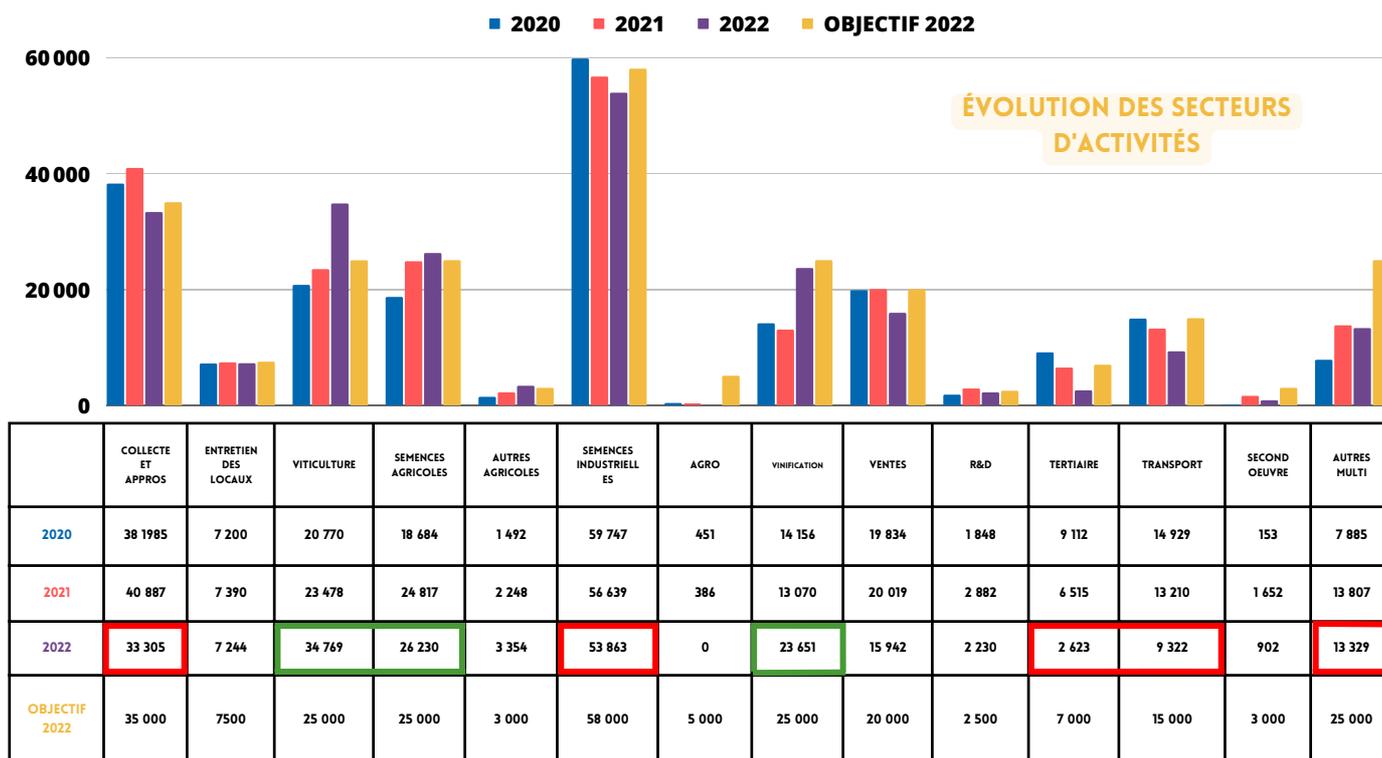
- **Collecte/appros, semences industrielles et transport**

Les secteurs collecte/appros, semences industrielles et transport ont été directement impactés par les conditions météorologiques évoquées précédemment. Malgré un bon démarrage de l'année et une belle progression au sein de l'usine GSN du Groupe Coopératif Vivadour, nous n'avons quasiment plus aucun salarié au sein de l'usine semences de Riscle sur le dernier trimestre, en raison du contexte décrit auparavant.



- **Tertiaire**

Le Groupement a été moins sollicité pour les métiers du tertiaire mais des actions seront menées l'an prochain pour développer ce dernier. Effectivement, nos adhérents, n'ont pas encore le réflexe de faire appel au Groupement pour des postes administratifs. Nous devons donc communiquer en ce sens. De plus, des actions de promotion du GE seront également effectuées à destination des entreprises multisectorielles pour ces métiers. Enfin, une étude sera menée en 2023 pour analyser les besoins en personnel administratif, à temps partagé, auprès des exploitants agricoles.



Les secteurs en progression

• Viticulture/ Vinification



Deux secteurs poursuivent **leur progression sur deux années consécutives : la viticulture et la vinification**. Le secteur de la viticulture affiche une **progression de 48%** et dépasse l'objectif fixé de **plus de 9 000 heures**. Les relances des adhérents, la promotion du savoir-faire du Groupement, notamment dans les travaux de la taille de la vigne, la politique de formation interne engagée depuis 3 ans, sont à l'origine de cette progression. Ce sont **plus de 80 adhérents** qui ont confié leurs travaux viticoles au Groupement cette année.

L'an prochain, nous continuerons à rencontrer les viticulteurs, les représentants des syndicats inter-professionnels, pour leur présenter toutes les actions que nous menons afin de répondre aux besoins des exploitations viticoles et plus globalement du territoire.

Ce secteur d'activité, dont **les travaux s'effectuent sur environ neuf mois dans l'année, nous permet de fidéliser les salariés** et construire un maillage planning annuel avec la vinification afin de tendre vers **l'emploi pérenne**.

Ainsi, grâce à la **mutualisation des besoins** des exploitants viticoles et les besoins de nos coopératives pour la saison des caves, **le Groupement lutte contre la précarité de ces secteurs d'activités saisonnières et maintient le savoir-faire local**.

Le secteur de la vinification a connu quant à lui une progression de plus de 80%.

La saison des caves effectuée avec la filière viticole du Groupe Coopératif Vivadour explique en grande partie l'évolution de ce secteur d'activité.

A l'occasion de cette saison, le Groupement a également mieux répondu aux attentes de l'Union Plaimont. Cependant, des actions seront mises en place dès 2023 afin de satisfaire les besoins en plus grand nombre. Le bilan de fin d'année a mis en évidence la satisfaction de notre adhérent fondateur en terme de qualité des compétences mises à disposition, il faut dorénavant que le Groupement puisse accompagner l'Union Plaimont sur le volet quantitatif de leur saison.

Grâce au développement décrit précédemment, les secteurs de la viticulture et de la vinification représentent en 2022 **plus de 25% des heures de mises à disposition**. Nous nous réjouissons de la présence du Groupement d'Employeurs 4 Saisons dans ce secteur d'activité, qui représentait un objectif de développement depuis 2021.

• Semences agricoles

Les semences agricoles sont elles aussi en progression depuis deux années consécutives. La saison de la castration du maïs semences a notamment progressé de **7% avec un total de 23 330 heures**, niveau qui n'avait pas été atteint depuis 2017.

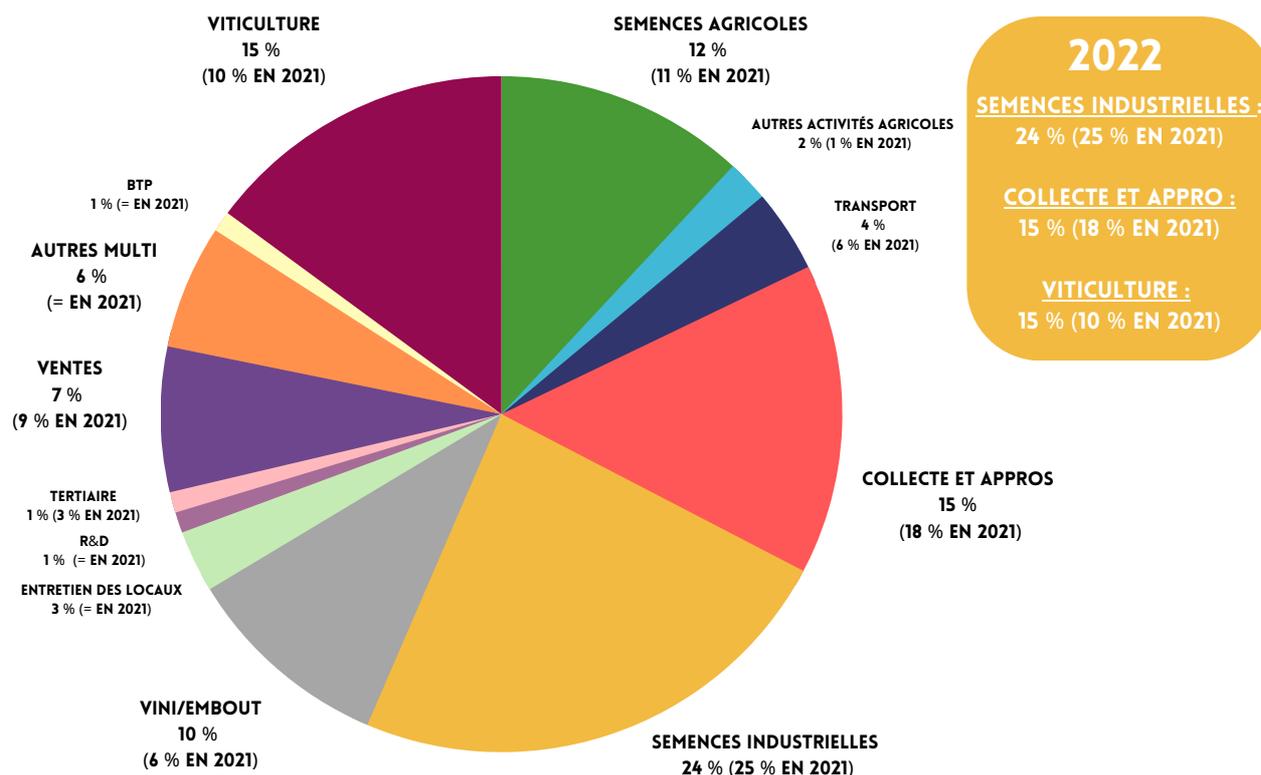


LA CASTRATION EN QUELQUES CHIFFRES

↳ 1 000 HECTARES
↳ 53 ADHÉRENTS
↳ + DE 250 SALARIÉS
↳ 91 % DES ADHÉRENTS SATISFAITS

Atteindre ce niveau d'heures avec la main d'œuvre locale serait complexe pour les raisons évoquées précédemment. En effet, cet emploi d'été n'attire plus les jeunes générations et **l'opération de logement des saisonniers n'est plus optionnelle car sans cette dernière, il nous serait difficile de répondre aux besoins de nos adhérents**.

LA RÉPARTITION DES SECTEURS D'ACTIVÉS AU SEIN DU GE



Le premier secteur représentant le plus d'heures mises à disposition du Groupement est celui des **semences industrielles**, porté par l'usine semence de Riscle et GSN à Le Houga du Groupe Coopératif Vivadour (24% des heures de 2022). Viennent ensuite les **secteurs de la collecte et approvisionnement** (15% des heures) et la **viticulture** (15% des heures).

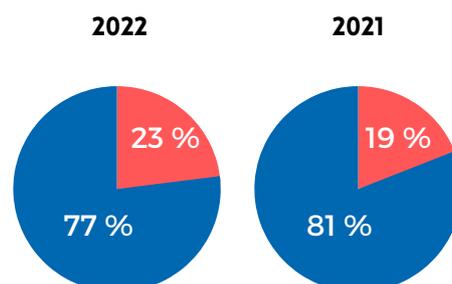
Il est à noter le recul des secteurs des semences industrielles et collecte/approvisionnement par rapport à l'an dernier, suite à la baisse du volume de récolte et à une réorganisation de l'activité collecte et approvisionnement au sein du Groupe Coopératif Vivadour. **Avec une progression de 5 points, le secteur de la viticulture est passé de cinquième secteur d'activité du Groupement en 2021 à second en 2022.**

2.2 NOS ADHÉRENTS

LE PROFIL DES ADHÉRENTS DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS 4 SAISONS

Le Groupement distingue 2 catégories d'adhérents : **les adhérents exploitants agricoles et les adhérents multisectoriels**. Différenciés par leur code APE, la première catégorie concerne l'activité de culture et d'exploitation agricole ; la seconde qualifie tous autres types de structures et d'activités (coopérative agricole, industrie, transport, logistique, tertiaire, collectivité etc...).

PÉRIODE 2022	NB DONNEURS D'ORDRE	HEURES TOTALES	MONTANT CA
ADHÉRENTS EXPLOITANTS AGRICOLES	170	52 737	933 561
ADHÉRENTS MULTISECTORIELS	65	174 026	3 854 056
TOTAL GÉNÉRAL	235	226 764	4 787 618



En 2022, ce sont **235 adhérents** qui ont fait confiance au Groupement d'Employeurs 4 saisons, soit 41 adhérents de plus que l'année précédente, dont **39 exploitants agricoles**. Ainsi, 2022 est l'année qui affiche le total le plus important d'adhérents depuis la création du Groupement.

Plus de 72 % de nos adhérents sont des exploitants agricoles : ils génèrent 23 % du total des heures de mise à disposition en 2022. Les besoins des exploitants agricoles sont généralement de courte durée. Les chantiers peuvent être d'un jour à dix jours tout au plus. C'est ainsi que pour pouvoir proposer aux salariés du Groupement des mises à disposition plus importantes, nous devons multiplier les adhésions.

Les adhérents **Exploitants Agricoles** représentent **33 équivalents temps plein** pour le Groupement.

PÉRIODE 2022	NB DONNEURS D'ORDRE	HEURES TOTALES	ÉVOLUTION DES HEURES
ADHÉRENTS EXPLOITANTS AGRICOLES	170	52 737	25 %
ADHÉRENTS MULTISECTORIELS	35	19 483	-13 %
PLAIMONT	8	26 852	24 %
VIVADOUR	22	127 691	-9 %
TOTAL GÉNÉRAL	235	226 764	0 %

Les adhérents multisectoriels, en progression en 2022, portent **77 % des heures de mises à disposition**.

Au sein de cette catégorie d'adhérents, nous retrouvons les coopératives historiques et fondatrices, le Groupe Coopératif Vivadour et l'Union Plaimont.

En examinant l'activité en 4 segments : exploitants agricoles, de l'Union PLAIMONT, Groupe VIVADOUR et adhérents multisectoriels, le Groupe Coopératif VIVADOUR demeure le principal partenaire du Groupement en 2022.

Aussi, sur la totalité des heures confiées au Groupement, **56 % sont issues de l'activité réalisée auprès du Groupe Coopératif VIVADOUR et de ses différents donneurs d'ordre** (22 au total), 23% ont été effectuées au sein des 170 exploitations agricoles adhérentes, 12 % auprès du Groupe PLAIMONT et ses 8 donneurs d'ordre. Enfin, 9 % des heures confiées concernent les adhérents multisectoriels.

En outre, **l'analyse de l'activité au sein de ces catégories** fait apparaître :

- **Une hausse** des heures de mises à disposition de + 25 % par rapport à l'année 2021 auprès des **exploitants agricoles**. Un niveau qui n'avait pas été atteint depuis 2018 où le Groupement avait eu un chantier exceptionnel de désherbage de champ de carottes en culture biologique,
- **Une hausse** de 24 % au sein de **l'Union Plaimont** grâce à une meilleure saison cave mais aussi au déclenchement de nouveaux secteurs d'activités pour le Groupement telles que la logistique et la production,
- Une **diminution** du volume horaire réalisé auprès **des adhérents multisectoriels** (-13%). Malgré la progression du nombre d'adhérents, le Groupement a effectué moins d'heures de mise à disposition sur ce secteur de part des contrats de moins longues durées au sein de cette catégorie d'adhérents,
- **Un recul du Groupe Coopératif VIVADOUR** (-9%) par rapport à l'année précédente, essentiellement dû à l'impact des conditions climatiques. Le Groupement est en revanche en progression dans le secteur de la vinification et au sein de l'usine semences GSN.

PÉRIODE 2022	NB DONNEURS D'ORDRE	MONTANT CA	EVOLUTION MONTANT CA EN %
ADHÉRENTS EXPLOITANTS AGRICOLES	170	933 561	27 %
ADHÉRENTS MULTISECTORIELS	35	391 554	-13 %
PLAIMONT	8	578 341	31 %
VIVADOUR	22	2 884 161	-2 %
TOTAL GÉNÉRAL	235	226 764	5 %

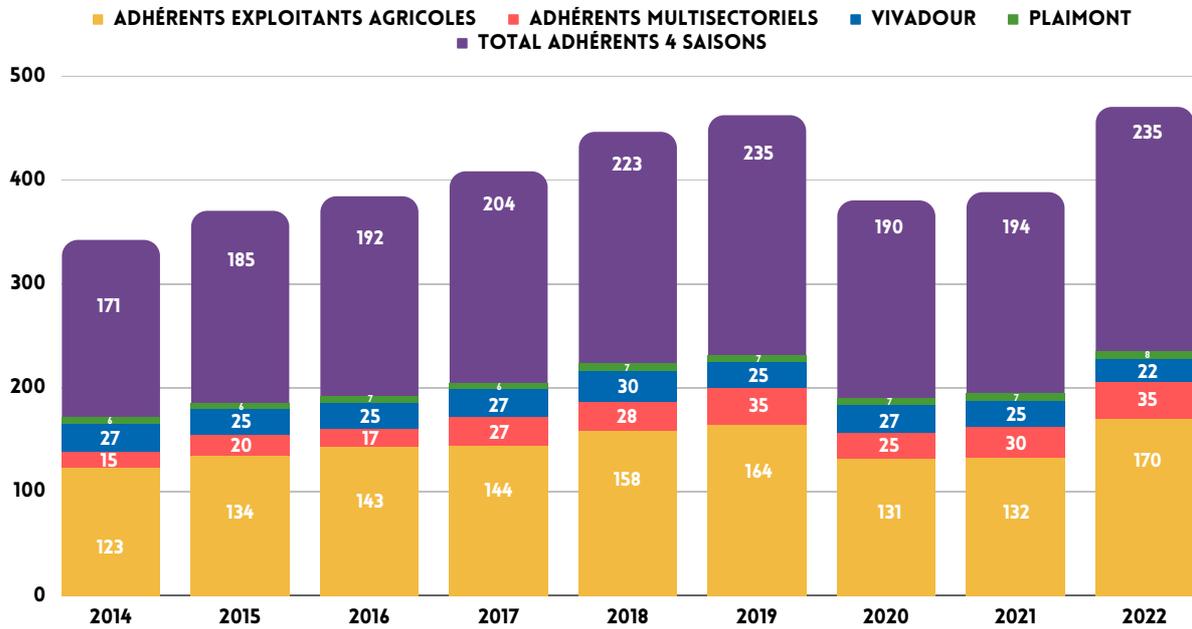
En ce qui concerne le Chiffre d'Affaires de nos différentes catégories d'adhérents, celui des Exploitants Agricoles et de l'Union Plaimont progressent respectivement de **27% et 31%** par rapport à l'an dernier; là où celui des adhérents multisectoriels et du Groupe Coopératif Vivadour reculent de **13% et 2%**.

Le recul du Chiffre d'Affaires du Groupe Vivadour n'est pas proportionnel à celui du nombre d'heures, le Groupe Coopératif ayant mis en place un 13ème mois pour les salariés mis à disposition au sein de ses différents sites.

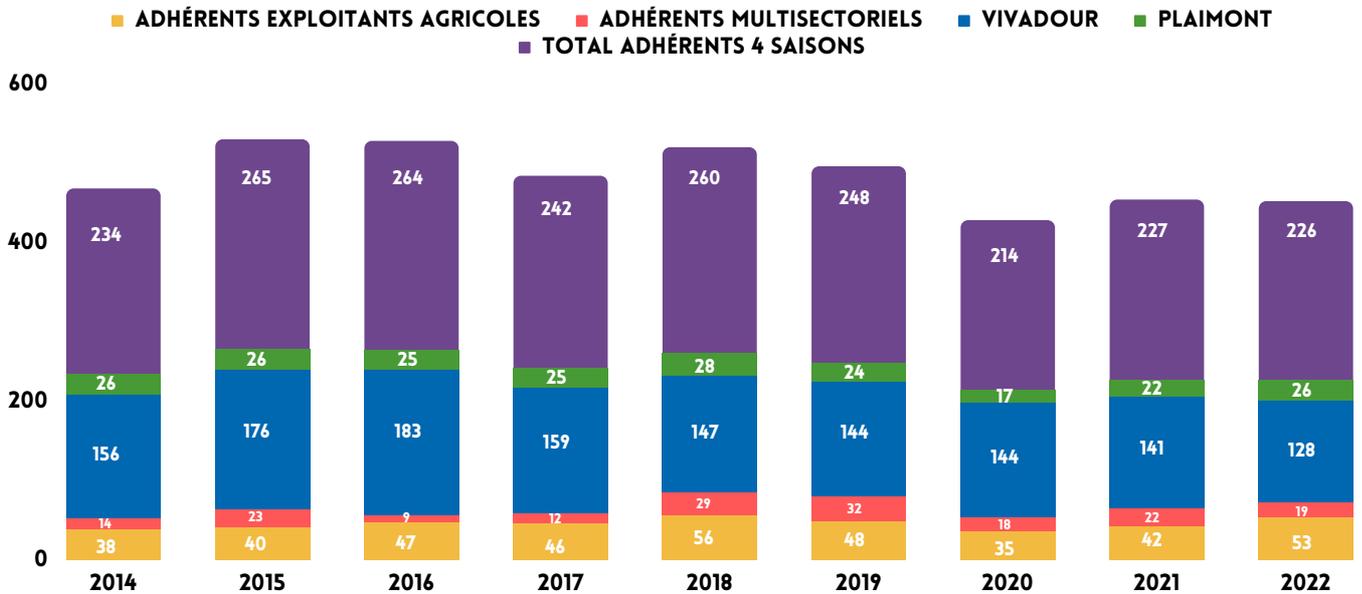
Ainsi, le Chiffre d'Affaires est en recul de 2% quand l'activité l'est de 9%.

L'ÉVOLUTION DES STRUCTURES ADHÉRENTES

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ADHÉRENTS DU GE (2014-2022)



ÉVOLUTION DES HEURES PAR CATÉGORIE D'ADHÉRENTS (EN MILLIER D'HEURES 2014-2022))



Ces deux graphiques sont significatifs de l'environnement dans lequel le Groupement évolue depuis quelques années.

Si en 2022, le Groupement atteint son niveau le plus haut en nombre d'adhérents depuis sa création, cela n'est pas en corrélation avec l'augmentation du nombre d'heures. En effet, comme il a été expliqué précédemment, il faut beaucoup d'adhérents dans le secteur agricole pour générer un équivalent temps plein.

De plus, même si le nombre d'adhérents exploitants agricoles est lui aussi le plus haut depuis la création du GE, le volume d'heures n'est pas pour autant le plus élevé des dernières années, bien qu'en 2018, un chantier exceptionnel venait augmenter le volume de cette catégorie d'adhérents.

Parallèlement à cela, le nombre d'heures au sein du Groupe Vivadour a été impacté par une réorganisation et les conditions météorologiques de l'année 2022. Ainsi, il est difficile pour le Groupement de venir compenser ces heures en une année. L'objectif sera donc **d'intégrer, dès l'an prochain, des adhérents multisectoriels avec un nombre d'heures de mises à disposition significatif afin de minimiser les différents impacts précités.**

Développer le secteur agricole, tout en étant conscient de la charge administrative et des actions de recrutement que cela nécessite, tout en développant des maillages planning hors secteur agricole, tel est le savant équilibre que le Groupement d'Employeurs 4 Saisons devra trouver les prochaines années.

Le but de ce développement n'est pas de démarcher à tout va toutes entreprises et se confronter aux entreprises de travail temporaire dont l'objectif diffère de celui d'un Groupement mais bel et bien de proposer les compétences de nos salariés CDI, CDD et saisonniers auprès des différentes structures du territoire, dans une projection pérenne.

En résumé de ce bilan d'activité, il est à noter de belles progressions et des niveaux inédits pour le Groupement que ce soit en nombre de salariés, d'embauches, d'adhérents, de progression de secteurs d'activités.

Les objectifs de développement de l'agriculture et notamment la viticulture, de l'emploi pérenne, de la promotion du Groupement ont été largement atteints. Nous ne pouvons que regretter les aléas climatiques qui nous ont déviés de l'objectif du nombre d'heures annuel global de 250 000 heures de mises à disposition.

A l'aube où notamment ces températures estivales ne seront plus qualifiées d'exception, le Groupement doit plus que jamais se réinventer et cela passera ou par la diversification de ses adhérents.

L'ENJEU DE DEMAIN :

COMMENT ABORDER UNE STRATÉGIE DE DIVERSIFICATION, DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE, EN SATISFAISANT LES ATTENTES DE SECTEURS D'ACTIVITÉ DIFFÉRENTS ?

2.3 L'EMPLOI PÉRENNE : NOTRE OBJECTIF PREMIER

PRINCIPAUX INDICATEURS SALARIAUX

EN 2021, 4 SAISONS A EMPLOYÉ :

- **74 SALARIÉS FIDÉLISÉS DIFFÉRENTS**
70 CDI, 1 CDD CONTRAT D'APPRENTISSAGE, 3 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DONT :
38 opérateur.trice.s polyvalent .e.s
10 employé.e.s d'entretien des locaux
1 vendeuse
24 employé.e.s, Technicien.ne.s, Agent.e.s de Maîtrise, et Cadres administratifs
1 assistant administratif en apprentissage

- **689 SALARIÉS CDD DIFFÉRENTS DANS L'ANNÉE 2022 (CONTRE 667 EN 2021 ET 639 EN 2020)**

- **763 SALARIÉS ONT EU AU MOINS UN CONTRAT DE TRAVAIL EN 2022 (733 EN 2021 ET 701 EN 2020)**

- **150 EFFECTIFS ETP (CONTRE 148 EN 2021 ET 147 EN 2020)**

MOUVEMENTS SUR L'EFFECTIF FIDÉLISÉ :

15 EMBAUCHES AU TOTAL

- **11 EMBAUCHES EN CDI :**

1 employé polyvalent
5 opérateurs polyvalents
1 assistante d'accueil polyvalente
1 chargée de communication
1 gestionnaire Paie et comptabilité
1 chargée de recrutement
1 animateur santé sécurité

- **4 EMBAUCHES EN CDD DE LONGUE DURÉE :**

3 opérateurs polyvalents en contrat de professionnalisation
1 assistant administratif en contrat d'apprentissage

11 DÉPARTS AU TOTAL :

11 sorties de CDI : 1 rupture conventionnelle, 8 démissions, 2 licenciements

ETP = 150

(148 en 2021)

74 SALARIÉS FIDÉLISÉS

(nombre de salariés présents au sein du GE sur la période)

**70 CDI
+ 3 CDD CONTRAT PRO
+ 1 APPRENTI)**

SALARIÉS CDD = 689

(667 en 2021)

**SALARIÉS AYANT EU
1 CONTRAT = 763**

(733 en 2021)



LES SALARIÉS

C'est la première fois depuis sa création que le Groupement d'Employeurs 4 Saisons comptabilisent **70 salariés en CDI** au sein de sa structure. Nous nous étions fixés l'objectif de revenir à la mission première d'un Groupement d'Employeurs, l'emploi pérenne : cela se traduit dans le **nombre d'embauches régulières de salariés du terrain**.

Sur les **11 embauches en CDI en 2022**, 4 l'ont été dans le cadre de remplacement du personnel du siège, une embauche concernait une création de poste d'animateur QHSE et les 6 autres ont été à destination des salariés du terrain.

Ce ne sont pas moins de **23 embauches en CDI qui ont été effectuées en deux ans**, dont 14 concernant les salariés fidélisés du terrain.

Malgré les différents contextes traversés par le Groupement, la régularité des propositions d'embauches en CDI sont une preuve de la solidité de notre structure.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

Au total, **763 personnes** différentes, réparties comme suit, ont travaillé au sein du Groupement :

NOMBRE DE SALARIÉS DIFFÉRENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	37	36	73
CDD	256	434	690
TOTAL	293	470	763
RÉPARTITION EN %	38 %	62 %	

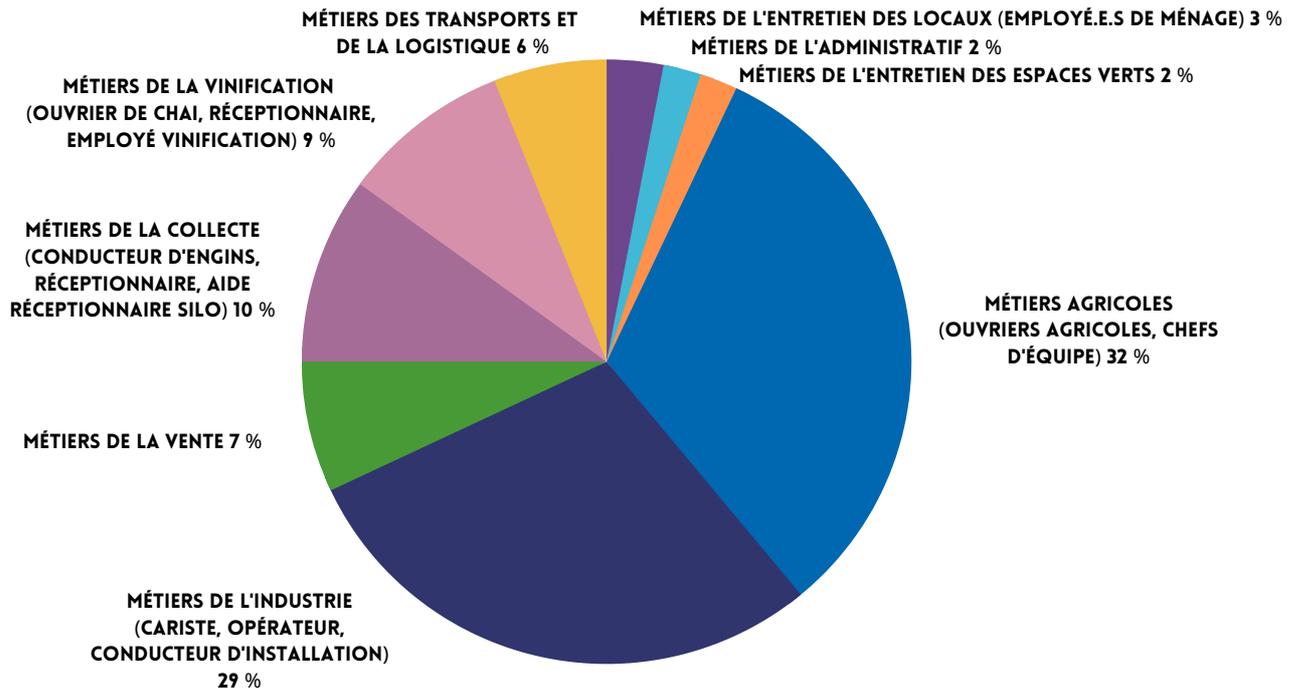
Les profils des salariés sont répartis de la façon suivante :

CDI (Y COMPRIS CONTRATS PRO CDD)	TOTAL	INGÉNIEURS ET CADRES	EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS	OUVRIERS POLYVALENT	EMPLOYÉS DE MÉNAGE	TECHNICIEN POLYVALENT
FEMMES	37	3	16	8	10	0
HOMMES	36	1	4	30	0	1
TOTAL	73	4	20	38	10	1

CDD (HORS CDD APPRENTISSAGE)	TOTAL
FEMMES	256
HOMMES	433
TOTAL	689

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	TOTAL
FEMMES	0
HOMMES	1
TOTAL	1

LES MÉTIERS AU SEIN DU GROUPEMENT



Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons est souvent perçu comme une structure intervenant essentiellement dans le domaine agricole en mettant à disposition des compétences correspondant à cet unique secteur d'activité. Comme **nous pouvons le constater sur le graphique, les compétences des salariés du Groupement sont bien plus nombreuses et plusieurs métiers hors secteur agricole y sont représentés** à hauteur de 68% des mises à disposition globales.

Non seulement nos salariés ont différentes compétences mais **la plupart d'entre eux ont des métiers relevant du multisectoriel**, contrairement aux idées reçues. Les compétences communes aux salariés du Groupement sont leur polyvalence et leur capacité d'adaptation.

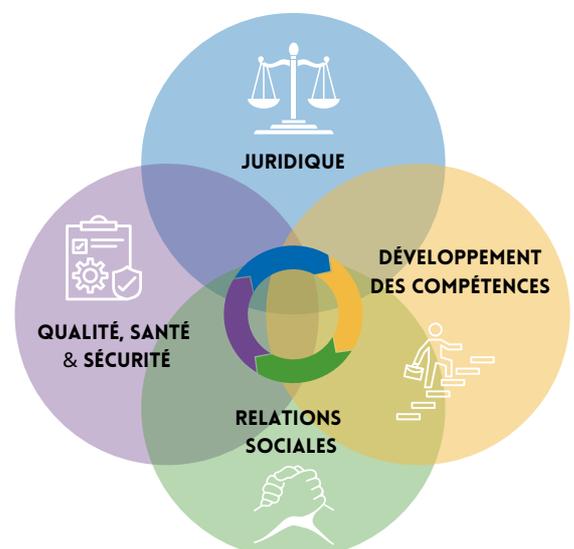
2.4 NOTRE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES TRANSVERSE ET PLURIDISCIPLINAIRE

Au sein du Groupement, le Pôle Ressources Humaines, Juridique & Qualité / Sécurité et Environnement (Pôle RH&JQHSE) travaille à **l'adéquation des compétences des salariés avec les besoins du territoire et de ses adhérents**.

Parallèlement, il veille aussi à apporter une **réponse sécurisée et de qualité tant sur le plan juridique que des conditions de travail**.

Pour répondre à ces objectifs, la politique RH du Groupement définie par le Pôle aborde chaque projet et mène ses différentes missions à travers les thématiques des relations sociales, de la formation, du développement des compétences et de la Santé/ Sécurité au travail. Au final, la politique RH s'en retrouve enrichie et les actions déployées plus qualitatives.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE & LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Afin d'accompagner nos salariés dans leur évolution professionnelle, valoriser leurs expériences et sécuriser leurs parcours, le Groupement accorde une part importante de son budget à la formation professionnelle.

Ainsi, en 2022, les dépenses liées à la formation s'élèvent à 172 524 €, dont 90 166 € au titre du plan volontaire de formation (contributions obligatoires) et 82 358 € au titre du plan de développement des compétences.

Ce montant est en augmentation par rapport à l'année précédente (+ 9 %) et représente 4 % de son Chiffre d'Affaires, et 5 % de sa masse salariale.

Il traduit la volonté du Groupement d'investir de manière importante dans l'évolution professionnelle de ses salariés qui sont au cœur du Groupement et concourent, par leurs compétences, au développement de l'activité des entreprises adhérentes.

Avec un montant de prise en charge de 50 726 €, l'investissement global en matière de formation s'élève à 121 798 € pour le Groupement, soit une augmentation de 12 % par rapport à l'année 2021.

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences et transfert des savoirs, le Groupement accueille des salariés en contrat de professionnalisation qui alternent formations théoriques auprès d'organismes de formation partenaires et mises en situations pratiques chez les adhérents.

En 2022, le Groupement a embauché 7 salariés en contrat de professionnalisation :

- 2 dans le cadre du parcours professionnel expérimental « Ouvrier.ère Qualifié.e de l'exploitation viticole » ;
- 3 dans le cadre de l'accueil de salariés réfugiés en partenariat avec la MFR d'Aire sur l'Adour ;
- 2 dans le cadre d'un parcours d'ouvrier viti-oeno créé sur mesure pour répondre à la demande des adhérents.



EMBAUCHE DE SALARIÉS RÉFUGIÉS EN PARTENARIAT AVEC LA MFR D'AIRE-SUR-L'ADOUR

En 2022, le plan de formation et de développement des compétences s'est déployé autour de 4 axes principaux :

↳ Le développement d'un parcours de formation interne de management des équipes de saisonniers ;

↳ L'accompagnement du siège dans le cadre de la nouvelle organisation interne et l'intégration des personnes nouvellement embauchées ;

↳ La professionnalisation de l'équipe du siège consécutive à la création potentielle du GEIQ Agricole ;

↳ La mise en œuvre d'une politique Qualité et Conditions de Vie au Travail (QVCT) au sein du Groupement.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN QUELQUES CHIFFRES SUR L'ANNÉE 2022 :

↳ 66 ACTIONS DE FORMATIONS (76% EN EXTERNE ET 24% EN INTERNE)

- 7 % ONT ÉTÉ RÉALISÉES À DISTANCE - 93 % EN PRÉSENTIEL
- 197 STAGIAIRES (59 % DE CDI ET 41 % DE CDD)
- 11 ORGANISMES PARTENAIRES DIFFÉRENTS
- 980 H DE FORMATION PRÉVUES
- 11 % DES FORMATIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
- 38 % FORMATIONS RÉGLEMENTAIRES ET 62 % FORMATIONS NON OBLIGATOIRES

Depuis 2021, le Groupement développe un parcours de formation interne de management des équipes de saisonniers afin de satisfaire aux demandes de nos adhérents et de répondre à la volonté des salariés de monter en compétences.

Cette démarche poursuit plusieurs objectifs :

- Connaître les différents outils / méthodes essentiels au management d'équipe ;
- Appréhender le fonctionnement et l'organisation des différentes saisons du Groupement ;
- Intégrer des nouveaux chefs d'équipe pour les saisons à venir au sein du collectif des chefs d'équipe expérimentés ;
- Définir les missions et comportements attendus de la part des chefs d'équipe pour les saisons de castration & travaux en vert de la vigne.

Le Groupement peut ainsi se prévaloir d'un collectif d'une quinzaine de chefs d'équipe formés et capables d'encadrer des équipes composées de salariés saisonniers pour mener à bien les missions confiées par nos structures adhérentes.

La formation s'est tenue le 24 juin 2022, en amont de la saison castration du maïs semences.



Afin d'accompagner la progression de l'activité viticole, le Pôle RH&JQHSE œuvre au développement des compétences sur les métiers de la viticulture.

A cet effet, le Pôle anime et enrichit régulièrement les parcours de formation interne « Taille de la vigne » et « Travaux en vert ».

Ces actions constituent une réponse aux problématiques et défis auxquels le secteur viticole est confronté, notamment :

- Les difficultés de recrutement,
- Un besoin en compétences conséquent sur des activités exigeantes qui nécessitent des formations régulières pour les salariés ;
- La nécessité de mettre en œuvre une transmission des savoirs entre les anciennes et nouvelles générations.

Depuis son lancement en novembre 2021, le Groupement déploie également pour la formation « Taille de la vigne », des **Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST)**.



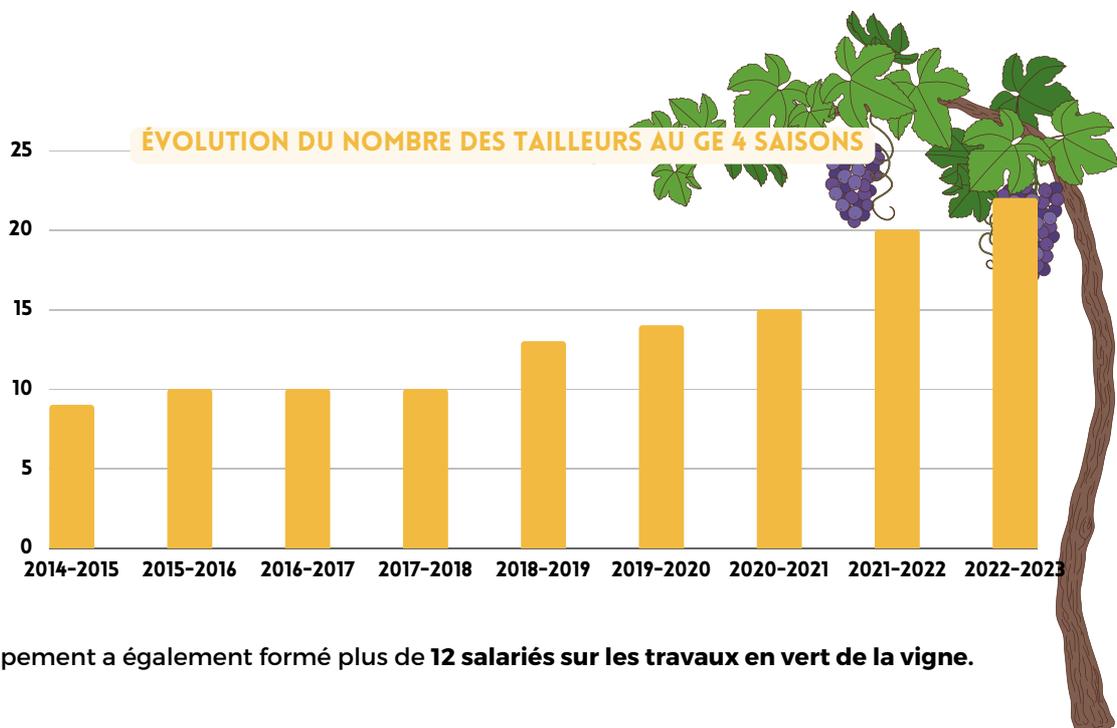
FORMATION TRAVAUX EN VERT DE LA VIGNE

Avec cette méthode, les apprenants se forment au sein des exploitations viticoles via un parcours pédagogique individualisé.

5 salariés sont aujourd'hui positionnés sur le parcours AFEST et 10 salariés bénéficient du parcours de formation interne sur 3 années. Ils sont encadrés par 4 de nos salariés du terrain, formateurs, experts et référents sur les métiers viticoles avec une expérience significative dans la maîtrise des gestes et techniques de taille.

Les salariés sont également suivis par la Responsable du service Formation & Développement des compétences qui s'assure de l'adéquation de leurs compétences acquises lors de ces formations avec les besoins de nos entreprises adhérentes.

Avec le déploiement de ce plan d'action, **le nombre de salariés formés et opérationnels pour les travaux de taille de la vigne a doublé en 5 ans.**



En 2022, le Groupement a également formé plus de **12 salariés sur les travaux en vert de la vigne**.

LE DOMAINE DES RELATIONS SOCIALES

Pour le Groupement, les relations sociales constituent une opportunité et jouent un rôle moteur dans l'engagement des collaborateurs.

Les échanges et réflexions menés régulièrement avec les représentants du personnel en sont l'illustration. Elles aboutissent à des actions concrètes, notamment en matière de santé sécurité.

En 2022, le Groupement a procédé au renouvellement du Comité Social et Economique lors d'élections par voie électronique. **12 représentants du personnel** ont ainsi été élus (6 titulaires et 6 suppléants). Issus de différents métiers et professions du Groupement, ils assurent la représentation des salariés auprès du Groupement.



**LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL AU
CSE EN 2022**

8 RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
Partie Organisation de l'Entreprise & Œuvres Sociales

4 RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
Partie Santé-Sécurité et Conditions de travail

3 CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le Comité Social et Economique contribue par ailleurs à la fidélisation des salariés. Les œuvres sociales et les repas organisés facilitent les liens entre salariés et concourent au développement de la culture d'entreprise. Ils sont autant d'arguments et d'atouts mis en avant dans nos recrutements et participent à la cohésion d'équipe.

Chaque année, le Groupement mène une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Plusieurs évolutions ont ainsi été apportées dans le cadre de ces négociations en 2022 :

- ↳ La conclusion d'un accord instaurant des **jours de congés** pour ancienneté pour les salariés du Groupement ;
- ↳ La révision du montant des **indemnités kilométriques** pour les trajets supérieurs à 25kms vers un lieu de travail non contractuel ;
- ↳ La pérennisation de la prise en charge à hauteur de 60 % du montant de la cotisation de la **couverture santé** des salariés par le Groupement.

Aussi, le Groupement a pris la décision de verser en 2022 une prime exceptionnelle de partage de la valeur - modulée en fonction du temps de présence effective sur l'année écoulée, pour un montant total de 79 800 €.

Ainsi, 125 salariés du Groupement se sont vus octroyer ladite prime. Cette prime récompense l'investissement des salariés du Groupement, qui œuvrent avec engagement au quotidien au sein des entreprises adhérentes, et contribuent à son développement.

LA SANTÉ / SÉCURITÉ

Déployer des actions de prévention et améliorer les conditions de travail des salariés, en partenariat avec nos entreprises adhérentes font partie des deux objectifs principaux en matière de santé sécurité.

Ces objectifs guident la mise en œuvre de la politique de prévention du Groupement, bâtie autour de différents axes :

- ↳ **APPROFONDIR** l'évaluation des risques et l'analyse des accidents du travail et maladie professionnelles ;
- ↳ **PROMOUVOIR & DÉVELOPPER** la culture sécurité ;
- ↳ **IDENTIFIER ET SUIVRE** les exigences réglementaires.

Aussi, le Groupement attache une attention particulière aux réunions sécurité, organisées en début de saison.



Elles sont l'occasion de rappeler **les règles de prévention** définies sur chaque activité et d'échanger sur les mesures mises en place.

Ces réunions font partie intégrante de la politique de prévention du Groupement et contribuent au développement de la culture sécurité.

Elles permettent d'**animer la politique sécurité** par une approche participative et non plus seulement descendante. Au final, les salariés sont davantage intégrés au déploiement des mesures, plus impliqués et force de proposition sur des actions concrètes, adaptées à la réalité du terrain.

Le Groupement met également régulièrement à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques, document de référence dans le cadre de la prévention en entreprise.

Dès que le **Groupement intègre de nouvelles activités, les postes de travail sont analysés** et des **mesures de prévention sont déterminées** en collaboration avec les représentants du personnel ainsi que les membres du service Santé de la MSA.

Mise en place d'un registre des accidents bénins

Le Groupement a, en 2022, pris la décision en concertation avec les Services Santé de la MSA, de mettre en place un registre des accidents bénins.

2.5 LA COMMUNICATION AU SERVICE DE LA PROMOTION DU GROUPEMENT

Assurer la promotion du Groupement d'Employeurs, de ses salariés et de ses adhérents, est un des objectifs principaux de la communication du Groupement.

Pour cela, le service communication déploie des actions de communication :

- A travers nos différents comptes sur les réseaux sociaux,
- En participant à des événements locaux,
- En organisant des moments de rencontres et d'échanges avec nos salariés et nos adhérents.

DES REPORTAGES POUR NOTRE SAISON CASTRATION

Dans le cadre de notre communication sur notre saison castration, le service communication est parti à la rencontre des adhérents, des chefs d'équipe et des castreurs dans le but de promouvoir ces métiers et cette culture.

Ces reportages seront utilisés sur les réseaux sociaux durant la saison de castration 2023 afin de **dynamiser le recrutement et de communiquer sur les résultats obtenus chez nos adhérents.**

A travers ces vidéos, le Groupement souhaite promouvoir ses métiers et son engagement local auprès des agriculteurs.



NOTRE ENGAGEMENT DANS DES CAMPAGNES NATIONALES



Afin de sensibiliser nos abonné(e)s aux cancers féminins, le Groupement a souhaité s'engager pour Octobre Rose. Des salariées du GE ont été prises en photo, sur le terrain mais également au siège du Groupement d'Employeurs, afin de réaliser une campagne de communication sur nos réseaux sociaux.

Des portraits accompagnés de chiffres clés relatifs à cette action nationale, ont été conçus. L'objectif était d'inciter les abonnés et les visiteurs à liker, commenter et partager : chaque action sous nos posts (un par semaine) équivalait à 1 euro reversé à la Ligue Contre le Cancer (délégation du Gers).

L'engagement a été au rendez-vous puisque le **Groupement a récolté 280 euros.**

Comme pour le mouvement Octobre Rose, Movember était pour le Groupement l'occasion d'engager ses followers afin d'attirer leur attention et de les sensibiliser sur les problématiques liées aux cancers masculins. Quatre jeux ludiques ont été organisés via les réseaux sociaux, à raison d'une publication par semaine. Un tirage au sort a été effectué parmi les bonnes réponses postées, et chaque jeu a donc récompensé un gagnant qui s'est vu attribué un lot de goodies du Groupement.

Le Groupement a également repris le même principe qu'Octobre Rose, en reversant 1 euro pour chaque action sous les publications de cette campagne Movember : **156 euros ont ainsi été reversés à la Ligue Contre le Cancer (délégation du Gers).**

Ces actions de communication autour de causes caritatives sont importantes pour le Groupement, car elles invitent à nous rassembler autour de sujets qui nous touchent tous.



Conformément à nos valeurs, il est essentiel pour le Groupement de participer ces actions locales en soutenant des associations de notre territoire.

UNE PARTICIPATION RENOUVELÉE LORS DE SAINT MONT VIGNOBLE EN COURSE

Le Groupement a renouvelé son action de sponsoring lors de Saint Mont Vignoble en Course qui s'est déroulé le 3 septembre 2022. Le Groupement s'attache à soutenir ce type d'événements locaux, portés par nos adhérents.

C'est une occasion de valoriser le territoire sur lequel nous sommes implantés tout en s'appuyant sur la visibilité que présente ces événements pour présenter le Groupement.



DES ÉCHANGES RICHES LORS DE LA GE WEEK



Le **CRGE Occitanie** organisait, pour la seconde fois, la « **GE WEEK** », une semaine consacrée au temps partagé (du 5 au 9 décembre) afin de permettre aux GE du territoire de présenter leurs activités aux entreprises, collectivités et associations mais aussi aux demandeurs d'emploi. Le GE 4 SAISONS a profité de cet événement régional pour organiser ses **Portes Ouvertes le 8 décembre 2022.**

La journée s'est organisée en deux temps : la matinée fut consacrée **aux prospects ainsi qu'aux adhérents.** Le Groupement a ensuite reçu **les demandeurs d'emploi** l'après-midi lors de rendez-vous individuels.

Ce fut l'occasion de rappeler les principes de fonctionnement d'un GE, les missions, les projets et de rencontrer les entreprises du territoire. **Les échanges avec les professionnels comme avec les candidats ont été riches et pleins de promesses pour l'avenir.** Cette opération sera, sans nul doute, reconduite en 2023.

FOIRE DE BARCELONNE 2022

Après 2 ans d'interruption en raison du contexte sanitaire, le Groupement était de retour à la Foire de Barcelonne du Gers en 2022, **événement incontournable du territoire**. Occasion d'échanger avec les exploitants agricoles, entreprises, associations et collectivités présents. La Foire permet également au Groupement de rencontrer de potentiels candidats aux postes proposés tout au long de l'année.

Un jeu concours a été organisé durant l'évènement avec, en récompense, des coffrets de produits locaux offerts par nos entreprises adhérentes.



LES RENDEZ-VOUS DE L'EMPLOI

Le service communication s'attache aussi à développer la présence du Groupement sur le territoire et à promouvoir son image. Il collabore avec les autres Pôles dans l'organisation de diverses manifestations et salons, notamment :

- Le **salon du TAF** (Travail, Emploi & Formation) à Auch organisé par la Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée
- Le **forum de l'emploi local** à Nogaro organisé par Pôle Emploi.

Ce type d'évènement permet au Groupement de rencontrer des demandeurs d'emploi du territoire et de communiquer sur les différentes offres d'emploi qui peuvent être proposées.



FORUM DE L'EMPLOI LOCAL À NOGARO



SALON TRAVAIL EMPLOI FORMATION À AUCH

LE RETOUR DES MOMENTS DE CONVIVIALITÉ AVEC NOS SALARIÉS

En juin 2022 s'est tenue la réunion annuelle des salariés du Groupement en présence du Conseil d'Administration et des Co-Présidents, qui avait également été interrompue en raison de la crise liée à la COVID19.

Ce moment important et fédérateur pour la vie du Groupement, fut l'occasion de revenir sur les temps forts et chiffres clés de l'année écoulée, d'exposer les perspectives et projets de l'année 2022 et d'échanger avec les **70 salariés fidélisés présents**.

Ce temps de convivialité a permis de célébrer par ailleurs, **les nouvelles embauches, les départs à la retraite et de remettre des médailles du travail pour deux de nos salariés**, venant ainsi récompenser leurs 20 ans d'implication au sein de la structure.

Les salariés ont ensuite partagé le traditionnel repas des Co-Présidents.



REPAS DES CO-PRÉSIDENTS, 22 JUIN 2022.

3

LES MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE 2022 ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR



3.1 LES ACTIONS POUR L'EMPLOI PÉRENNE, L'INSERTION, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE

ETUDE FAISABILITÉ GEIQ AGRICOLE

Face à la pénurie de compétences qualifiées au sein du secteur viticole, conscient des impacts de cette pénurie sur le développement des exploitations et sur la qualité de leur production, le Groupement a lancé avec le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs d'Occitanie à la fin de l'année 2021, **une étude de faisabilité d'un Groupement d'Employeurs par l'Insertion et la Qualification (GEIQ).**

Si des actions de formations étaient déjà déployées en interne pour apporter une réponse aux besoins en compétences des structures vitivinicoles adhérentes, le Groupement a souhaité aller plus loin dans cette démarche en étudiant la création d'un GEIQ agricole, spécialisé dans la filière vitivinicole.

Ce projet a reçu le soutien de la DDETS-PP du Gers 32 qui perçoit cette étude comme une réponse constructive pour les entreprises Gersoises de ce secteur, contraintes dans leur développement par le manque de compétences et qui permet d'intégrer durablement des demandeurs d'emploi prioritaires dans le marché de l'emploi.

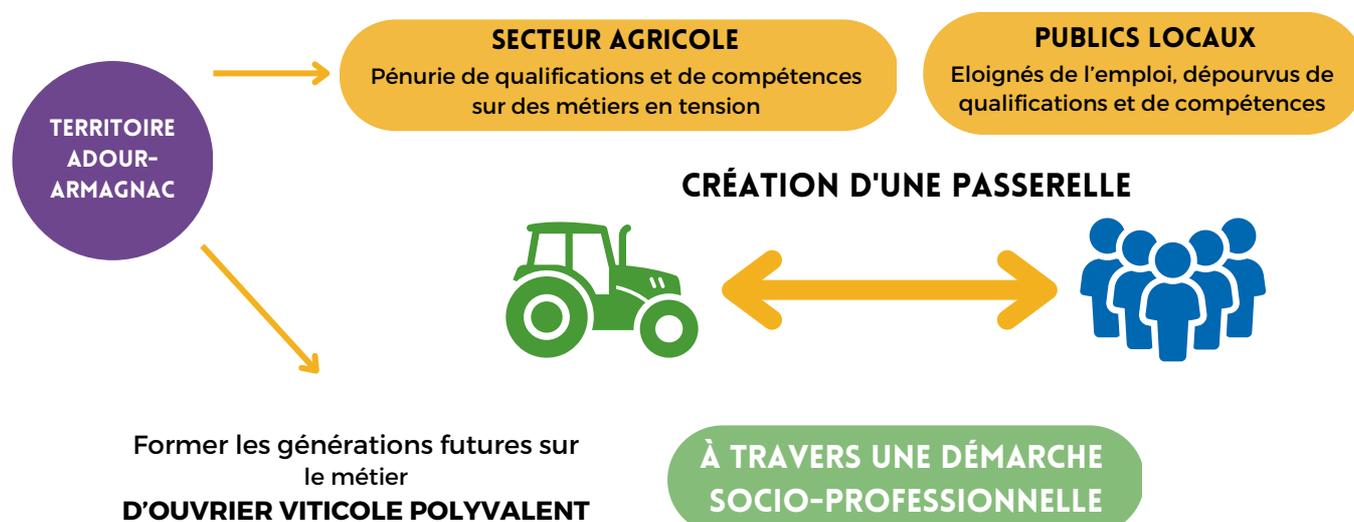
Au cours de l'année 2022, une large communication a été déployée auprès d'exploitants, de coopératives, d'acteurs locaux et de demandeurs d'emploi pour faire connaître la démarche impulsée.

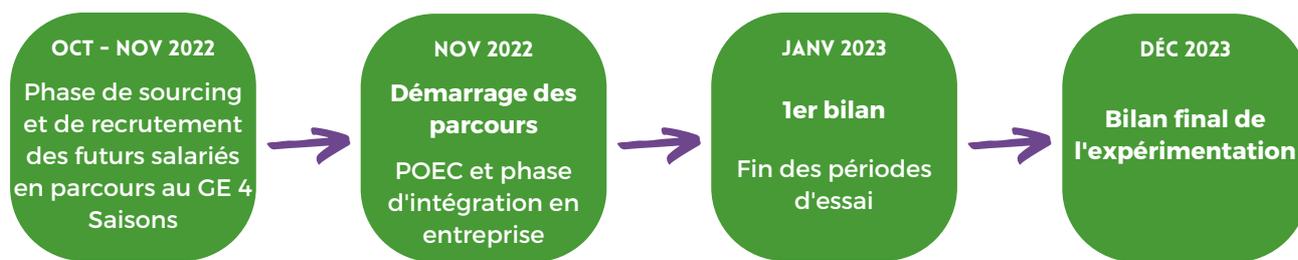
En dépit des nombreuses actions engagées et notamment de communication, la faible mobilisation autour du projet a amené le Groupement à ajuster la finalité de cette étude en y intégrant une phase expérimentale.

En effet, des besoins existent et la création du GEIQ a suscité l'intérêt d'un noyau dur d'exploitants agricoles.

Le Groupement a alors décidé de lancer, en septembre 2022, un parcours de formation expérimental en Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d' « Ouvrier.e qualifié.e de l'exploitation viticole ».

De nombreux partenaires de l'emploi ont été mobilisés autour de ce projet (Pôle Emploi, les missions locales, le CFFPA...). Ce nouveau parcours de formation expérimental permet de répondre aux attentes des exploitants et d'évaluer les possibilités et les contraintes à prendre en compte ou les limites d'une structure GEIQ afin d'envisager sereinement, à l'issue de cette année d'expérimentation (fin décembre 2023), les suites à donner au projet « GEIQ ».





Afin de faire découvrir ce nouveau parcours aux demandeurs d'emploi du territoire en situation d'insertion professionnelle, le Groupement, avec le soutien du CRGE Occitanie a organisé, en octobre 2022, une présentation au Domaine de MALARTIC. L'objectif de cette journée était multiple :

- **Découvrir un domaine viti-vinicole,**
- **Echanger sur les différents métiers de la vigne** et du vin avec les gérants du domaine,
- **Prendre connaissance des modalités du parcours proposé** et identifier les métiers vers lesquels les demandeurs d'emploi pourraient évoluer (ex : Chef d'équipe viticole, Chef de cultures, Tractoriste, Maître de chai...)



12 demandeurs d'emploi ont participé à cette demi-journée de découverte métier et d'information et **4 personnes** ont été retenues pour intégrer ce parcours expérimental.



Cette étude a par ailleurs permis de recueillir de nombreuses données et de définir une méthodologie avec des outils d'enquête pour poursuivre le travail engagé. Elle a également confirmé la présence de nombreux besoins en compétences auprès des exploitants vitivinicoles rencontrés et l'utilité d'un service d'accompagnements socio-professionnels pour assurer le maintien dans l'emploi de nouveaux salariés parfois en difficulté pour résoudre seuls leurs problématiques périphériques à l'emploi.

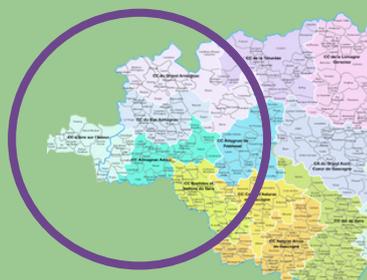
A travers ce projet « G.E.I.Q », le Groupement espère trouver des solutions pour offrir des conditions de travail et de formation optimales avec des perspectives d'emplois valorisantes pour des demandeurs d'emploi locaux en situation d'insertion professionnelle, intéressés par les métiers de la vigne et du vin.

Cette volonté d'agir se manifeste à travers ce projet expérimental qui permettra, nous l'espérons, de susciter l'adhésion des exploitants et d'être plus d'attractif auprès des demandeurs d'emploi.

Ainsi, en 2023, le Groupement se positionnera sur l'intérêt de créer une structure à part entière ou de poursuivre ce genre d'actions de formation et d'accompagnement au sein même du Groupement d'Employeurs 4 Saisons.

ÉLÉMENTS DE CADRAGE DE L'ÉTUDE DE DÉVELOPPEMENT

SECTEUR GÉOGRAPHIQUE



GRAND ARMAGNAC - BAS
ARMAGNAC
ARMAGNAC ADOUR - BASTIDES ET
VALLONS DU GERS - AIRE SUR
L'ADOUR

COMPOSITION DE PANEL

200
Entreprises et
Collectivités
à informer de la
démarche et des
services GE 4
Saisons

SECTEURS D'ACTIVITÉS PRIORITAIRES

- Transport
- Logistique
- Industrie

MÉTIERS CIBLÉS

- Chauffeur
- Cariste
- Ouvriers paysagistes
- Agent d'entretien
- Agent de production



Lancée en septembre 2022, en partenariat avec le CRGE Occitanie et le soutien de l'état, l'objectif de l'étude de développement était de faire un **état des lieux des besoins en recrutement et possibilités de temps partagé du territoire.**

Ce sont donc **200 structures, entreprises et collectivités, des cinq communautés de communes, Grand Armagnac, Bas Armagnac, Armagnac Adour, Bastides et Vallons du Gers, Aire sur l'Adour**, qui ont été interrogées sur leurs besoins et pratiques en matière de recrutement.

Cette étude, centrée entre autre sur **les secteurs de l'industrie, du transport et de la logistique**, allait nous permettre, non seulement d'avoir un diagnostic sur les besoins de main d'œuvre des structures ciblées mais aussi des possibilités de maillage de temps partagé en complément des secteurs d'activités de notre Groupement ou celles plus globalement du territoire.

Menée, en parallèle du projet de fidélisation des salariés, dans l'objectif premier de développement de l'emploi pérenne au sein du Groupement d'Employeurs 4 Saisons, cette étude nous a permis également de recenser les salariés du territoire à temps partiels qui souhaiteraient accéder à un complément d'emploi.

Contactées dans un premier temps via un questionnaire, ce sont une trentaine de structures qui ont accepté d'y répondre et la moitié d'entre elles ont participé à l'ensemble de l'étude.

Sur ces trente structures, il en ressort que :

- **20 embauchent au total 387 CDI dont 34 à temps partiels,**
- **17 embauchent au total 209 CDD dont 21 à temps partiel,**
- **5 embauchent au total 10 CDD en emploi aidés**

soit au total 606 salariés dont 34% de CDD et 9% de salariés à temps partiels. Parmi les salariés à temps partiel, dix-huit d'entre eux souhaiteraient compléter leur emploi.

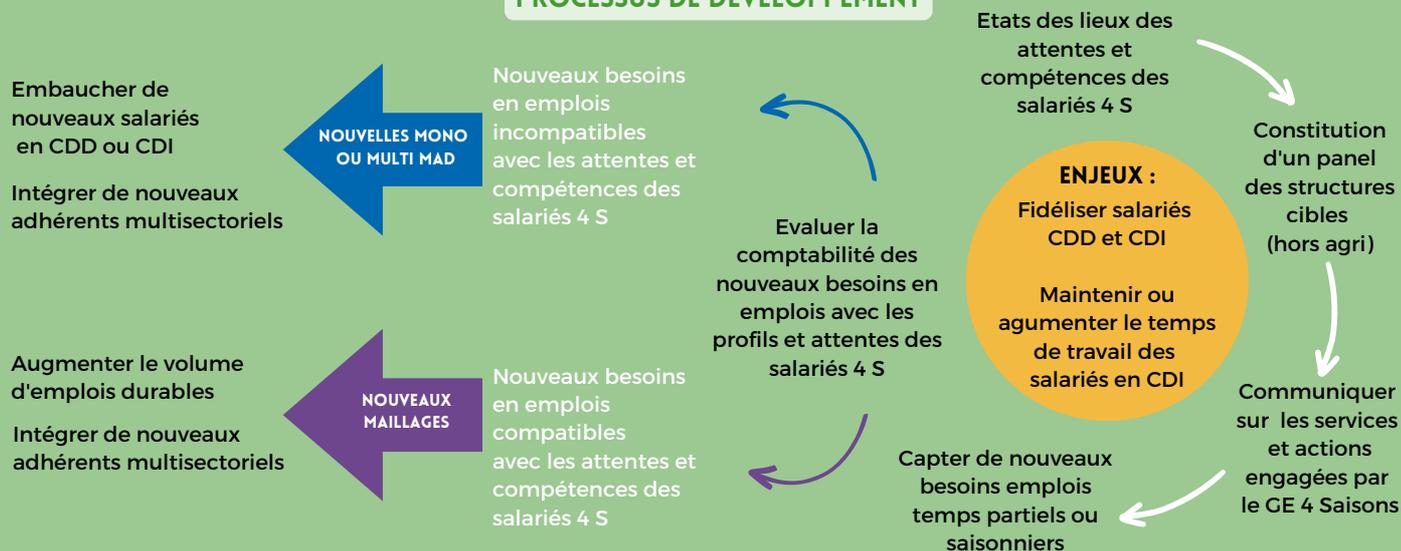
Grâce à cette étude, le Groupement d'employeurs a relevé notamment deux axes de travail pour l'an prochain.

Le premier concerne les collectivités, qui de par leur taille et leurs besoins à temps partiel pourrait être intéressées par l'outil Groupement d'employeurs. Elles seront donc contactées via les Communautés de Communes afin de prendre connaissance du dispositif Groupement d'Employeurs.

Le second concernera **une nouvelle façon de procéder pour le développement du Groupement.** En effet, suite à cette étude et à la création du process de fidélisation des salariés, le Groupement a défini un modèle de développement en réponse aux attentes des salariés, des demandeurs d'emploi et structures du territoire.

Le Groupement procédera régulièrement grâce au programme de fidélisation des salariés à un « état des lieux » des compétences et ainsi démarchera les structures qui pourraient être intéressées par ces dernières. Si nécessaire, les salariés seront accompagnés en formation pour correspondre aux besoins des compétences du territoire.

PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT



PROJET DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS SAISONNIERS

Au mois de mai 2022, le Groupement a lancé un **projet de fidélisation des salariés saisonniers**.

Ce projet a pour vocation la création d'un parcours d'emploi et de mises à disposition plus longues sur les différentes saisons du Groupement, d'avril à novembre principalement, qui correspond à une période de haute activité afin de tendre vers de l'emploi pérenne.

Les salariés qui intègrent ce parcours bénéficient d'un accompagnement et d'un suivi similaire aux salariés CDI du Groupement. Ils peuvent également se voir proposer des actions de professionnalisation pour développer leurs compétences.

L'intégration des salariés sur ce parcours se déroule en plusieurs étapes.

En premier lieu, à partir des demandes des adhérents et des besoins en compétences pour les saisons, **le Groupement identifie des candidats et des salariés susceptibles de correspondre au profil recherché**, à savoir des profils polyvalents ayant une capacité d'adaptation forte présentant un intérêt pour les multi-mises à disposition.

Les salariés retenus bénéficient ensuite d'un entretien avec le Pôle RH&JQHSE qui recueille leurs souhaits de mises à disposition. La candidature du salarié est par la suite analysée (examen des compétences détenues, construction et proposition d'un planning avec un maillage d'activités, identification éventuelle de formations complémentaires, rencontre avec les adhérents pour valider la proposition de planning).

La décision définitive d'intégration du salarié revient au Comité Opérationnel qui statue en fonction des éléments présentés, des compétences du collaborateur et des besoins des adhérents.

En 2022, 50 salariés ont été positionnés sur un maillage d'activités.

3.2 LE GE 4 SAISONS CONTINUE D'ŒUVRER POUR LE TERRITOIRE

Participation au SPEL (Service Public de l'Emploi Local)

En février 2022, Gérard Pargade Co Président et Coralie Dauphinot Directrice Générale, étaient invités avec l'association PIMAO, à la sous-préfecture de Condom, pour le premier SPEL de l'année.



Plusieurs acteurs du territoire étaient présents, l'agence Pôle emploi de Condom, les présidents des 5 communautés de communes de l'arrondissement, la DDETSPP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations), afin d'échanger sur les attentes des demandeurs d'emploi du territoire, les recrutements, la problématique des offres non pourvues, l'accompagnement des jeunes, la formation, le logement, la mobilité.

L'occasion a été donnée au Groupement de présenter comment un projet solidaire à destination des étudiants, à savoir l'opération « Made in J.E.R.S » de l'été 2021, pouvait être modélisé, comme une réponse aux besoins de main d'œuvre de notre territoire, en proposant une offre globale (emploi, logement, mobilité).

Rencontre avec Monsieur Jean-René Cazeneuve - Député du Gers.

Le 23 mars 2022 le Groupement accueillait Monsieur **Jean-René Cazeneuve - Député du Gers**. L'occasion pour le GE de mettre en avant les actions du Groupement en matière d'emploi sur le territoire et les problématiques auxquelles nous sommes confrontés (difficultés de recrutement, mobilité, logement...)

Les échanges avec Monsieur le Député ont mis en avant que le Groupement apporte des solutions innovantes et efficaces pour nos agriculteurs et les entreprises du secteur.



Lancement du Pacte pour l'embauche dans le Gers

Coralie Dauphinot, Directrice du Groupement, était présente au lancement du **Pacte pour l'embauche, le lundi 2 mai 2022, à Auch en présence de Murielle Abadie et Jalil Benabdillah, Vice-Présidents à la Région Occitanie, et Céline Salles, Vice-Présidente du département du Gers**. Cette initiative, lancée par le Conseil Régional, a pour objectif de déployer, au plus près des territoires, 40 mesures concrètes destinées à lever les freins à l'embauche dans la région.

A cette occasion, Mme Dauphinot a présenté et mis en avant le rôle du Groupement et les actions qu'il mène pour répondre aux problématiques de recrutement qui impactent notre territoire : solutions d'hébergement pour les salariés saisonniers, étude de faisabilité d'un GEIQ, développement des compétences et professionnalisation des salariés dans les métiers agricoles, aides à la mobilité (incitation et indemnisation du covoiturage), création d'emplois pérennes...



Opération Made in J.E.R.S 2022

En juillet 2022, le Groupement organisait la seconde opération « MADE IN JERS » à destination des étudiants d'Occitanie et Nouvelle-Aquitaine.

L'objectif ? Proposer à des étudiants, un job d'été en pension complète et à moindre coût.

Cette initiative a permis d'accueillir, en 2022, 65 étudiants au sein des locaux de la MFR d'Aire-sur-l'Adour.

Cette action est doublement gagnante, à la fois pour :

- **Les étudiants**, qui bénéficient d'un logement et d'une offre de restauration à faible coût (petit déjeuner, panier repas du midi, repas du soir) proposée par la Maison Familiale et Rurale d'Aire sur l'Adour.

L'accès à ce type de logement (chambres collectives) constitue par ailleurs une amélioration qualitative des conditions de travail pour des travaux physiques, en permettant une meilleure récupération que dans un logement en camping sous tente.

- **Pour le Groupement et ses 50 adhérents (agriculteurs exploitants)** qui rencontrent des difficultés de recrutement sur cette activité. La mise en place de cette initiative, accroît l'attractivité de l'emploi saisonnier et lève les freins de mobilité et d'hébergement saisonnier auxquels est confronté le territoire.

Le Groupement s'emploie en outre, à louer des véhicules auprès de partenaires locaux (IME, MFR...) pour permettre et faciliter le transport des étudiants jusqu'aux chantiers.



Le déploiement de cette initiative a suscité l'intérêt de plusieurs acteurs institutionnels, les chambres d'agriculture du Gers et des Landes notamment, par son objet social et par son caractère innovant qui apporte une solution aux problématiques territoriales de recrutement, de logement et de mobilité sur une activité hautement importante pour les exploitations agricoles locales.

Cette initiative est rendue possible grâce au soutien financier des Régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine et de la MSA MP SUD.

La présence des 65 étudiants a contribué, avec l'implication de l'ensemble des coéquipiers castreurs, à **la réussite de la saison castration 2022 et à la satisfaction des adhérents exploitants agricoles.**



Projet de création d'un Groupement pour les saisonniers à l'échelle régionale

Le 20 septembre 2022 à Toulouse, le Groupement participait à la réunion de concertation concernant le « Projet de création d'un groupement d'employeurs pour les saisonniers à l'échelle régionale » initié par la Région Occitanie et le CRGE Occitanie.

Ce temps d'échanges s'inscrit dans le cadre du déploiement du Pacte pour l'Embauche.

Lors de cette rencontre, notre Directrice, Coralie Dauphinot a apporté son témoignage et a fait part de l'expérience du Groupement en matière de mutualisation des emplois saisonniers et de développement de l'emploi pérenne.



Participation à l'Assemblée Générale de la MSA Midi-Pyrénées Sud

Le lundi 28 novembre 2022 s'est tenue l'Assemblée Générale de la Mutualité Sociale Agricole Midi-Pyrénées Sud en terres gersoises.

Le Groupement est intervenu sur le thème "Ruralité et Innovation", aux côtés des élus locaux et des représentants de la Caisse Centrale de la MSA Midi-Pyrénées Sud, de Nataïs et de l'Union Plaimont.

Ce fut pour nous l'occasion de présenter les actions du Groupement mais aussi de promouvoir de façon plus globale le dispositif Groupement comme une solution à la création d'emplois pérennes, à la fidélisation des salariés, à la transmission du savoir-faire local et au développement du territoire.

Il y a 29 ans, notre Groupement voyait le jour grâce à 2 coopératives : le groupe coopératif VIVADOUR et l'Union Plaimont. Comme l'a exposé Gérard Pargade, notre Co-Président, le territoire rural sur lequel nous sommes implantés a été un levier de réussite et un facteur clé de succès dans notre développement.



3.3 LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Nous savons que le niveau d'heures du premier trimestre 2023 ne sera pas à la hauteur de l'investissement et des actions menées par le Groupement d'Employeurs 4 Saisons en 2022. Plus que jamais le Groupement devra être au rendez-vous de ses saisons et déployer sa promotion auprès des structures multisectorielles. Différents objectifs ont donc été déclinés concernant l'association, le développement et les ressources humaines.

POURSUIVRE L'ORGANISATION DU GROUPEMENT ET AMÉLIORER SON FONCTIONNEMENT

En moins de deux ans, plus des trois quarts des salariés du siège ont été renouvelé.

A l'image de ce qu'il s'est passé sur le territoire national, à la sortie du contexte sanitaire, le Groupement a lui aussi vécu des départs de salariés, désirant donner un autre sens à leur avenir professionnel ou leur vie personnelle.

Certains d'entre eux, avaient intégré le Groupement il y a plus de dix ans, il a fallu donc gérer les différentes passations des savoir-faire et la connaissance de notre structure sans perdre en qualité de suivi et fonctionnement.

Parallèlement, la direction et la responsable du pôle activités ont repensé l'organisation de ce pôle, afin d'assurer au mieux le suivi de nos adhérents dans le contexte de tension de recrutement du territoire. Certaines chargées d'affaires se sont vu attribuer un nouveau portefeuille d'activité pour l'an prochain dans le but de répartir au mieux les différentes saisons et la charge de travail qu'elles impliquent sur les six mois de l'année.

2023, sera également l'année du changement de S.I.R.H. A deux reprises, les choix de logiciels innovants mais dysfonctionnants ont fortement pénalisé notre Groupement. Le logiciel actuel ne facilite pas le pôle activité dans son quotidien, dans la rédaction des documents contractuels et le suivi des salariés. Il pénalise également le pôle fonction support, dans l'établissement de la paye et de la facturation, obligeant les salariés du siège à revenir à des tâches manuelles. De plus, la moindre extraction de données ou de suivi, nécessite plusieurs opérations et souvent la compilation de tableaux sous format Excel, pénalisant ainsi les suivis nécessaires au pôle RHQHSE ou à la direction.

L'éditeur, INFOR, nous laisse dans une impasse, ne donnant plus suite à nos demandes depuis plusieurs mois, ne sachant plus assurer la maintenance du logiciel, élaboré à l'époque, uniquement pour le Groupement. Nous devons changer notre outil l'an dernier, en faisant le choix d'un logiciel métier pour chaque pôle mais ce projet a dû être reporté d'un an à la demande d'un des éditeurs. Le déploiement de nouveaux outils est très attendu par les salariés du siège et nous espérons enfin pouvoir mener cette action à bien dès l'an prochain.

SOUTENIR LA CROISSANCE DU SECTEUR AGRICOLE, ASSURER LES BESOINS DE NOS COOPÉRATIVES , DÉVELOPPER LE SEGMENT DES ENTREPRISES MULTISECTORIELLES

A l'image de notre territoire, **nous avons pour objectif il y a deux ans de remettre le secteur de l'agriculture au cœur de notre activité, c'est chose faite.** Représentant quasiment un quart des heures de mises à disposition, ce secteur peut encore progresser et notamment celui de la viticulture. Les actions des pôle activités et RH&JQHSE, permettront de poursuivre le développement enclenché. De plus, un groupe de travail composé de salariés terrain du siège et d'adhérents sera mis en place afin de mener une réflexion sur ce secteur d'activité.

En ce qui concerne nos adhérents historiques, le Groupe Coopératif Vivadour et l'Union Plaimont, deux axes principaux sont à retenir.

Au-delà bien évidemment d'assurer leurs besoins récurrents, **le Groupement doit s'améliorer sur les volumes des salariés mis à disposition à l'occasion des saisons de collecte du Groupe Vivadour et des caves de l'Union Plaimont.**

Le développement du multisectoriel sera aussi un enjeu de l'an prochain. Nous poursuivrons des actions de promotion en ce sens auprès de tout types d'entreprises mais aussi des collectivités. Des échanges ont déjà été bien avancés avec des structures importantes de notre territoire. Dans un même temps, le Groupement doit aussi se défaire de son image uniquement agricole à laquelle il est souvent associé. Des opérations de communications sur les réseaux et en présentiel seront faites en ce sens.

Enfin, **des opérations de communication seront menées** auprès de nos adhérents mais aussi des structures des territoires **pour développer le secteur tertiaire**. Le Groupement sera en veille des différentes annonces publiées afin de proposer les compétences de nos salariés.

Au-delà du développement, **le Groupement devra également se pencher dès le second trimestre sur ses grilles tarifaires**. La mise en place du 13^{ème} mois au sein du Groupe Vivadour a eu un impact direct sur l'augmentation de nos charges patronales par effet de levier de l'allègement Fillon. De plus, les augmentations successives du SMIC et minima conventionnels ont aussi une répercussion sur la faible marge de facturation de nos mises à disposition dans le secteur agricole.

Nous devons donc réétudier l'ensemble de nos tarifs tout en prenant en considération le contexte concurrentiel de notre territoire.

POURUIVRE LA DEMARCHE DE FIDELISATION DES SALARIES POUR TENDRE VERS L'EMPLOI PERENNE

En 2023, le Groupement poursuivra la démarche de fidélisation des salariés saisonniers initiée en 2022 afin qu'elle soit pleinement intégrée dans notre organisation des recrutements et gestion des plannings. L'objectif étant de mutualiser les différents postes qui peuvent être proposés aux salariés et candidats sur une période de 6 à 8 mois, et ce, afin de tendre vers une période d'emploi plus longue.

Le Pôle RH&JQHSE et le Pôle Activités auront pour mission d'approfondir le suivi des salariés intégrés dans le parcours, en anticipant les futures missions pour compléter au mieux leurs plannings.

SE POSITIONNER SUR LE CHOIX DE LA CREATION D'UN G.E.I.Q OU LA CONTINUITE DES PARCOURS EN CONTRAT DE PROFESSIONALISATION

Le lancement du parcours professionnel expérimental « ouvrier.e qualifié.e de l'exploitation viticole » et les enseignements tirés de cette première session, conduira le Groupement à se positionner sur les suites à donner au projet :

 **soit poursuivre le projet de création d'un G.E.I.Q dédié aux exploitants vitivinicoles ;**

 **soit pérenniser et renouveler l'expérimentation en fin d'année 2023, avec pour ambition de créer une nouvelle offre de service intégrée au Groupement.**

Pour ce faire, le Groupement s'attachera à communiquer davantage auprès des exploitants et à travailler l'attractivité de cette première expérimentation auprès des demandeurs d'emploi en situation d'insertion professionnelle.

La poursuite de ce projet exige également d'identifier d'autres ressources et partenaires mobilisables sur le territoire et de rechercher des aides financières durables visant à cofinancer les parcours des professionnels du secteur viti-vinicole de demain.

La démarche de labellisation « G.E.I.Q » reste une option sécurisante à la condition de détenir un volume suffisant de candidats et de besoins en emploi d'entreprises prêtes à investir dans ce type de dispositif.

En 2023, nous échangerons avec la MSA pour mener une étude sur le territoire sur les pratiques et besoins en recrutement des exploitants viticoles et leur capacité à accompagner un stagiaire.

RENÉGOCIER L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2023, le Groupement lancera la renégociation de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Partant du principe que la thématique de l'égalité professionnelle constitue un levier de performance économique et sociale, une opportunité de lever certains freins au recrutement et de s'engager sur les préoccupations sociétales, le Groupement a pris la décision d'aborder cette négociation de façon collaborative et participative.

A cet effet, **un groupe de travail composé de salariés aux profils différents** sera constitué et ce, afin que la majorité de nos activités puissent être représentées.

Nous sommes convaincus que le fait d'associer les salariés à cette réflexion et de les amener à être des référents sur la question, facilitera l'appropriation de la thématique, et aboutira à un accord plus riche sur le fond.

UNE DÉMARCHE SANTÉ SÉCURITÉ VIVANTE ET PARTICIPATIVE

En 2023, le Groupement poursuivra son travail d'analyse des accidents du travail et animera sa démarche de prévention, de façon participative en y associant, les représentants du personnel, les salariés, les adhérents et les services MSA de Santé/Sécurité.

L'analyse des risques issus des situations de travail isolé sera finalisée et mènera à des actions de prévention ciblées sur l'ensemble de nos activités.

Enfin, le Pôle RH&JQHSE conduira, par une approche transverse, une réflexion sur l'amélioration de nos actions de prévention face aux troubles musculosquelettiques.

REVISITER NOTRE COMMUNICATION POUR NOS RESEAUX SOCIAUX

Les adhérents et les salariés sont au cœur de notre fonctionnement. Il paraissait logique que nous construisions **une communication qui les mette en avant** afin de présenter leurs activités et leurs métiers. Ils sont les meilleurs ambassadeurs de notre structure.

En 2023, **le Groupement accentuera également la promotion de l'outil GE**. En dépit des nombreuses informations institutionnelles sur le fonctionnement des Groupements, il demeure encore **des questionnements et des interrogations sur le fonctionnement du temps partagé**, sur les avantages pour un salarié à travailler au sein d'un GE ou bien encore sur l'intérêt pour les entreprises à y adhérer.

De la sorte, chaque mois, le Groupement ira à la rencontre de nos adhérents et de nos salariés du terrain et recueillera leurs témoignages qui seront ensuite diffusés sur nos réseaux sociaux.

En conclusion, le Groupement d'Employeurs devra s'adapter plus que jamais aux différents changements de notre société. Qu'ils soient climatiques, politico socioéconomiques ou sociétaux, le Groupement, en étant au cœur de l'humain et de l'économie, doit sans cesse se réinventer pour répondre aux attentes de chacun.

Véritable passerelle entre le monde agricole et celui du multisectoriel, il a un réel rôle à jouer dans la déprécarisation des emplois et la lutte contre la pénurie de main d'œuvre, en formant les salariés et demandeurs d'emploi du territoire.

Salariée 

Anais LATORRE

100% en temps partagé!

6 mois ouvrière agricole / viticole

3 mois à l'Usine de conditionnement des semences

3 mois chez ACTEO AGRONOMIE

4

**RAPPORT
FINANCIER**



4 SAISONS

Association loi du 1er 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 14/04/2023



Chers membres,

Nous vous avons réuni 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 2022.

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



4.1 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 2022, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de **4 878 530 €**.

Le montant des capitaux propres est de 953 038 € contre 926 118 € pour l'exercice précédent.

Le montant total des charges d'exploitation net des reprises et des transferts de charges est de 4 876 541 € contre 4 619 769 € pour l'exercice précédent soit une augmentation des charges d'exploitation de 256 772 €.

Le montant des charges de personnel mis à disposition est estimé à 3 948 K€ contre 3 695 K€ soit une augmentation des charges de personnel de 253 K€

Hors charges de personnel mis à disposition, le montant des charges d'exploitation est estimé à 928 K€ contre 925 K€.

Le niveau des capitaux propres nous permet d'assurer 12 mois de nos charges de fonctionnement.

EVÈNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS DEPUIS LA CLÔTURE L'EXERCICE :

Depuis le 31 décembre 2022, date de la clôture de l'exercice, aucun évènement important n'est survenu de manière à impacter les comptes.

ACTIVITÉ EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT :

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

4.2 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 2022, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 4 878 530 euros, contre 4 655 858 euros pour l'exercice précédent.
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 095 746 euros contre 4 845 468 euros pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 093 757 euros contre 4 809 380 euros pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation positif de 1 989 euros contre 36 088 euros au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 27 867 euros contre 92 725 euros.

Après prise en compte :

- **du résultat exceptionnel de - 947 euros contre 84 553 euros pour l'exercice précédent ;**
- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0 euros (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0 euros au titre de l'exercice antérieur ;

Le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2022 se solde par un résultat de 26 920 euros contre 177 277 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 bénéfice de 26 920 euros qui seront affectés aux autres réserves.

Consécutivement à cette affectation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 953 038 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.

4.3 ADMINISTRATION ET CONTRÔLE DE L'ASSOCIATION

ETAT DES DETTES FOURNISSEURS AU 31 DÉCEMBRE 2022 :

	SOLDE	ÉCHUES	À 30 JOURS	À 45 JOURS	À 60 JOURS
DETTES FOURNISSEURS AU 31/12/2022	129 786	1 380		20 117	108 289

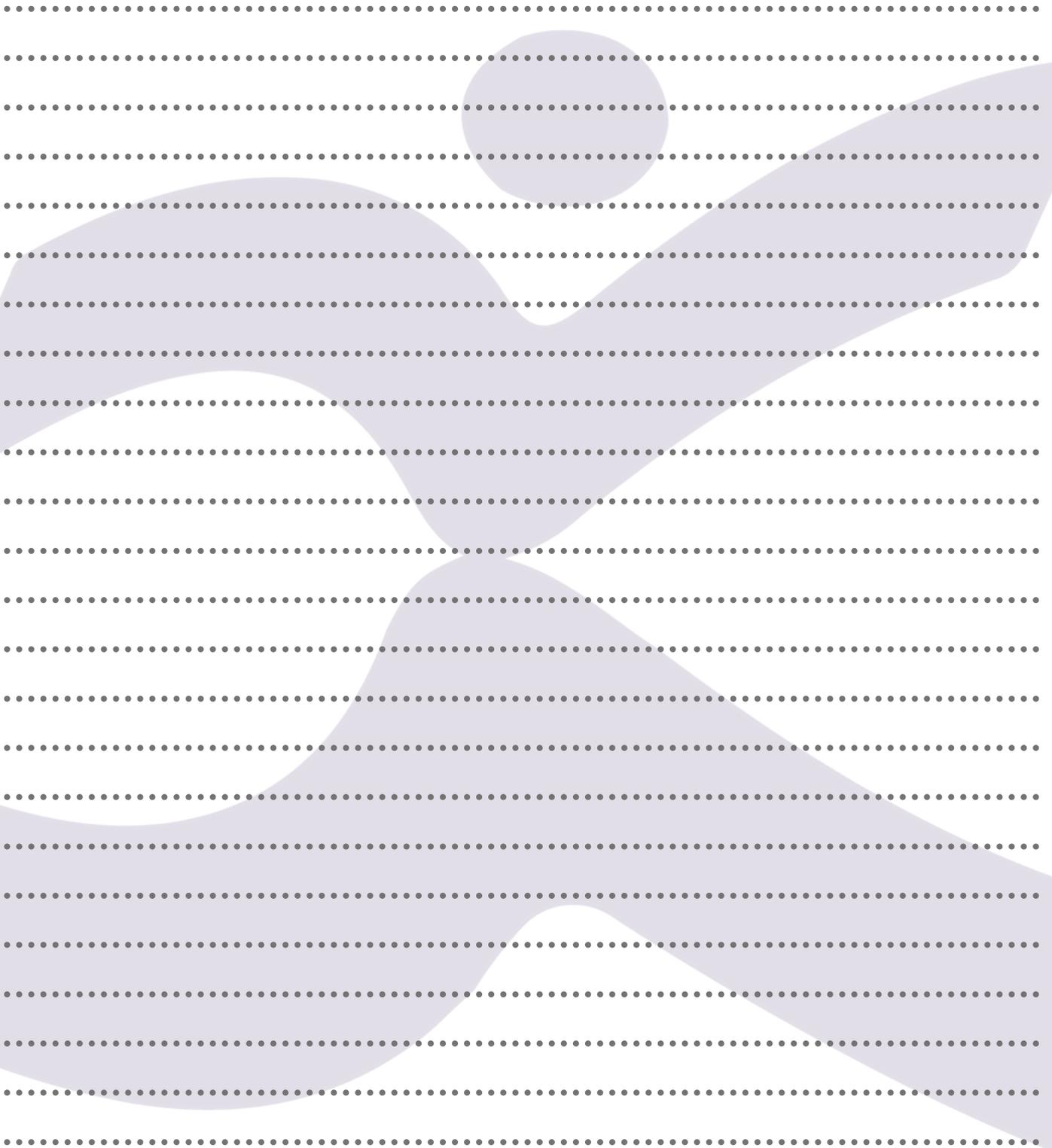
Il est précisé que les mandats de l'ensemble des Administrateurs sont renouvelables par tiers.

ETAT DES FACTURES ÉMISES AYANT CONNU UN RETARD DE PAIEMENT AU 31/12/2022 :

	1 À 30 JOURS	31 À 60 JOURS	61 À 90 JOURS	91 JOURS ET PLUS	TOTAL
MONTANT CUMULÉ DES FACTURES CONCERNÉES	369	273	3 055	17 999	21 696
POURCENTAGE DU MONTANT TOTAL HT DES FACTURES ÉMISES	0.008%	0.006%	0.06%	0.37%	0.44%

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

NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes, overlaid with a large, light purple abstract graphic. The graphic consists of several overlapping, rounded shapes that create a stylized, organic form. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page.



365 JOURS
à vos côtés

**PARTAGEONS
NOS COMPÉTENCES**
pour faire germer
vos projets



Groupement
d'employeurs
multisectoriel



12 route de Nogaro
32460 LE HOUGA



05 62 08 95 50



contact@4-saisons.com



www.4-saisons.com