Groupement d'employeurs multisectoriel

RAPPORT DE GESTION 2021

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

1

4 RAPPORT MORAL DES CO-PRÉSIDENTS

2

10 RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2021

12 2.1. CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT
12 2.1.1. L'évolution du nombre d'heures et du chiffre d'affaires
13 2.1.2. L'évolution du nombre d'heures sur l'année

14 2.2. PLUS DE 70 % DE NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ ONT PROGRESSÉ
14 2.2.1. L'évolution des secteurs d'activité
14 2.2.2. La répartition des secteurs d'activité au sein du GE

15 2.3. LA FIDÉLISATION DES ADHÉRENTS ET DE LA PROMOTION DU GROUPEMENT
15 2.3.1. Les adhérents
16 2.3.2. L'évolution des adhérents

16 2.4. LE GE 4 SAISONS SE REPOSITIONNE SUR SA MISSION PREMIÈRE : L'EMPLOI PÉRENNE
16 2.4.1. Les salariés
17 2.4.2. L'évolution des effectifs

18 2.5. UNE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES FORTE : L'ATOUT DU GE 4 SAISONS
18 2.5.1. La formation professionnelle et le développement des compétences
20 2.5.2. Le domaine des relations sociales
22 2.5.3. La santé/sécurité
24 2.5.4. La communication

3

26 LES MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE 2021 ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

28 3.1. LE GE 4 SAISONS PLUS QUE JAMAIS ACTEUR SUR SON TERRITOIRE
30 3.2. LES ACTIONS POUR L'EMPLOI PÉRENNE, L'INSERTION, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE
31 3.3. LES PERSPECTIVES D'AVENIR

4

34 RAPPORT FINANCIER

36 4.1. L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION
37 4.2. RÉSULTATS-AFFECTATION
38 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.

À 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 actions 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

Nous avons quitté 2020 sans regret : année complexe, année COVID, une seconde année de perte d'activité et financière.

- 2021, année délicate,
- 2021, année d'équilibre,
- 2021, année d'inédits et de succès !

Nous étions prêts à accueillir 2021, **avec la volonté de repositionner les salariés et adhérents au cœur de notre système**, l'ambition de **renouer avec le développement et l'objectif de revenir à l'équilibre financier**.

L'équilibre. Ce terme pourrait à lui seul résumer cette année 2021. Elle fut, au fil des mois et des problématiques internes et externes, une année aux jeux savants d'équilibriste, au fur et à mesure des décisions qui s'imposaient à nous, dans tous les domaines stratégiques du Groupement.

Toutefois, à l'image du funambule, comptant sur sa barre comme un soutien à son avancée, **nous avons pu nous appuyer sur l'engagement sans faille de l'équipe du siège et l'investissement de nos salariés du terrain, dans un climat où la solidarité fut omniprésente**. Ainsi, défiant tous les vents contraires, **le GE 4 Saisons a œuvré pour faire de 2021, une année d'actions inédites, de partenariats, de développement : une année de tous les succès !**

En début d'année, après avoir fait un bilan avec la direction, nous avons acté que l'heure n'était pas à la projection stratégique mais à la réorganisation du Groupement et à la résolution de dossiers historiques, impactant le bon fonctionnement de ce dernier. **Le bon sens, auquel nous faisions référence l'an dernier était plus que jamais d'actualité**. À quoi bon construire des fondations sur des sables mouvants, mieux valait-il en priorité stabiliser et renforcer notre ancrage.

Au siège, **un nouveau pôle voyait le jour avec la fusion du pôle RH et juridique/QHSE**, tout cela dans le contexte de mise en place d'une nouvelle Convention Collective Nationale applicable dès le premier avril, qui nécessitait de repenser le positionnement de nos salariés.

Concernant **le pôle activité**, au vu de la décroissance amorcée depuis 2019, **l'accent devait être mis sur l'organisation, l'accompagnement des chargées d'affaires, l'analyse et la relance de nos secteurs d'activité et le pilotage du pôle**.

Aussi était-il urgent de trouver des solutions afin de **résoudre les différentes problématiques du Système d'Information, intégré en 2019**, dont les dysfonctionnements pénalisaient à tous les niveaux notre siège dans l'exercice du quotidien et ce, depuis sa mise en place. Il a fallu déployer beaucoup d'énergie afin d'obtenir un minimum de service de la part de notre éditeur, et au fil de l'année les dysfonctionnements se multipliaient pénalisant largement nos pôles et notamment celui de la fonction support, dans l'établissement de la paie et de la facturation. **Cela fait plus de 5 ans que les équipes du siège sont impactées par les différents choix des logiciels métiers et il va être une priorité dès l'an prochain de repenser nos outils**. Un bon Système d'Information des Ressources Humaines est primordial dans l'exercice de nos fonctions, la gestion de l'association et la qualité de conditions de travail de nos salariés du siège.

> Plus que jamais en 2021, le GE 4 Saisons a œuvré pour le territoire à travers la réalisation de projets inédits

Mme Sylvie Robin et M. Gérard Pargade

En ce qui concerne l'activité, certains secteurs en régression devaient être relancés, notamment celui de la **viticulture**, du **maïs semence** et de la **vinification**. Enfin, la promotion du GE auprès de tous secteurs d'activité, freinée entre autres par la crise sanitaire, devait être relancée cette année.

Notre plan d'action était donc fixé :
- **Prioriser la réorganisation et la reconstruction du Groupement, fidéliser nos salariés ;**
- **Répartir à la reconquête de nos adhérents historiques et à venir ;**
- **Atteindre l'indispensable objectif de retrouver l'équilibre financier**. Ce dernier nous permettrait de récompenser nos salariés et nous projeter dans des investissements nécessaires au bon fonctionnement du Groupement d'Employeurs 4 Saisons.

Dans le même temps, après deux années de repli sur soi, le GE 4 Saisons devait impérativement s'ouvrir de nouveau à l'extérieur et **œuvrer à sa mission de conseil, d'aide auprès de ses adhérents et de façon plus globale de son territoire**.

En ce qui concerne le bilan de l'activité de l'année 2021, comme vous pourrez le constater dans le rapport, **l'année s'est déroulée en deux temps diamétralement opposés. Les cinq premiers mois étaient dans la lignée de la décroissance amorcée depuis 2019 et les mois suivant, à l'inverse, ont tenu leur promesse en termes de développement**. Malgré un contexte interne impacté par des départs et des absences à l'approche de nos saisons, l'intégration de nouvelles recrues, le GE 4 Saisons a affiché de belles progressions et inversé la courbe dès le mois de juin. **La saison castration du maïs semence a atteint des niveaux records**. Nous nous sommes **repositionnés pour la saison des caves**, notamment chez notre adhérent historique, **l'Union Plaimont**, et nous avons **réussi les différentes Saisons du Groupe Vivadour dans un contexte de tension de recrutement**. Nous finissons certes légèrement en de ça de l'objectif d'heures de mise à disposition que nous nous étions fixé

mais dans le contexte interne qu'a vécu l'équipe du siège, **la réalisation de 2021 reste une très belle performance, bravo à tous** !

Ce contexte n'a pas empêché **le GE 4 Saisons de réaliser des actions inédites pour le Groupement voire le territoire**. C'est ainsi qu'en février, nous avons intégré deux réfugiés, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, pour être formés aux métiers de la vigne. Cette opération d'insertion, réalisée avec différents partenaires, a été un véritable succès puisque la fin de leur contrat de formation s'est poursuivie par une embauche en CDI au sein du groupement. **Répondre par l'insertion et la formation à la perte du savoir-faire des métiers de la vigne sur le territoire et plus généralement ceux du monde agricole, telle est la volonté du Groupement d'Employeurs 4 Saisons.**

Au mois d'avril, interpellés par l'association PIMAO de Perchède sur les conditions de perte d'emploi des étudiants, dans le contexte sanitaire que nous traversions, nous avons décidé d'œuvrer pour cette génération. **Ce sont 50 étudiants qui ont été logés à la MFR d'Aire sur l'Adour, à l'occasion de la saison de la castration du maïs semence**. Ayant sollicité la région Nouvelle Aquitaine et Occitanie, leur soutien financier nous a permis de réaliser cette opération et de prendre en charge l'intégralité des frais de logement, de restauration et de mobilité. 50 étudiants ont pu ainsi accéder à une rémunération exonérée de charges annexes. Cette action solidaire qui a pleinement satisfait les étudiants concernés et a permis au Groupement de répondre aux besoins de main-d'œuvre de nos adhérents agricoles. Il en est ressorti des retombées plus larges pour notre territoire et **une action à modéliser comme une réponse aux tensions de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière.**

Fort de son savoir-faire en recrutement, formation, gestion prévisionnelle des carrières et compétences, mais aussi de son ADN, profondément tourné vers l'humain, de son attachement au monde agricole et au territoire, le GE 4 Saisons a lancé cette année, deux études pour poursuivre son développement.

Tout au long de l'année, à travers plusieurs rencontres avec les élus, les institutionnels, les interlocuteurs de l'emploi, de l'action sociale, de l'économie, le GE 4 Saisons n'a eu de cesse de participer à des échanges et mener des actions, pour œuvrer aux côtés de différents partenaires, afin de trouver des solutions pour répondre aux différentes problématiques de notre territoire.

Accompagné du CRGE Occitanie, l'une d'entre elles aura pour objet **d'aller à la rencontre des entreprises de tous secteurs d'activité** pour recenser les recrutements et besoins à temps partagé afin de créer de l'emploi pérenne. **Le groupement, en véritable passerelle entre ces deux secteurs économiques, peut être une véritable solution à leurs différentes problématiques de recrutement.** La seconde étude, lancée en septembre, concerne **la faisabilité de la création d'un GEIQ** (Groupement d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification) pour amener et former le public dit d'insertion aux métiers de la viticulture.

Accompagner nos adhérents, comme nous avons eu l'occasion de le faire cette année avec un tarif solidaire dans le cadre de l'épisode du gel du mois d'avril, développer et créer l'emploi pérenne, former nos salariés, œuvrer à répondre aux problématiques territoriales, telles sont les missions et les ambitions du GE 4 Saisons.

De l'année 2021, nous retiendrons donc :

- La capacité de **résilience de notre équipe** du siège, qui en véritable conquérante a surmonté chaque épreuve avec comme **seul objectif, la satisfaction de nos salariés et adhérents, la volonté de pérenniser les emplois et d'œuvrer pour son territoire**.
- **L'investissement, la solidarité et la fidélité de nos salariés du terrain.** Nous sommes heureux d'avoir dans ce contexte incertain embauché huit salariés du terrain en CDI et ainsi compté 63 salariés fidélisés au sein du groupement, niveau d'emploi pérenne qui n'avait pas été atteint depuis de nombreuses années.
- **Une amélioration des conditions salariales et des acquis sociaux de nos salariés dans le cadre des Négociations Obligatoires Annuelles**. De plus, face à une augmentation de cotisation de notre Mutuelle, nous avons décidé que le Groupement prendrait en charge cette dernière en 2021 afin que nos salariés n'en soient pas impactés.
- **L'accompagnement de nos adhérents** en multipliant les actions et les échanges en présentiel mais aussi en maintenant nos tarifs malgré les augmentations successives du SMIC.
- **Le retour d'un bilan à l'équilibre**, tout en ayant consacré une **enveloppe inédite à la prime PEPA afin de récompenser nos salariés** qui percevront **également une prime d'intéressement.**

L'an prochain, **nous finaliserons l'organisation du Groupement, poursuivrons les études lancées, les actions inédites** en réponse aux tensions de recrutement et **repenserons nos outils du SIRH** afin de mener à bien toutes nos missions. Intégrer des outils pour améliorer les conditions de travail de nos salariés du siège est une première étape. De façon plus globale, **nous lancerons dès l'an prochain une réflexion et des actions dans le cadre de la mise en place d'une véritable politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) pour l'ensemble des salariés du Groupement.**

Plus que jamais, **nous continuerons de réaffirmer notre positionnement dans le secteur agricole**, poursuivrons la promotion des atouts d'un Groupement d'Employeurs en réponse aux problématiques de recrutement. **Nous proposerons notre savoir-faire dans tous secteurs d'activité**. Encouragé par la politique gouvernementale de lutte contre les contrats courts et l'intérêt de nos dirigeants de plus en plus affirmé pour les Groupements d'Employeurs, **le GE 4 Saisons continuera de se positionner comme un acteur incontournable de l'emploi, de la formation, de l'insertion sur notre territoire**.

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.

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.

RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2021

2 RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2021

À l'image de la maxime « seul on va plus vite, ensemble on va plus loin », le GE 4 Saisons a, en 2021, repoussé les limites de la fatalité pour renouer avec la croissance et l'équilibre financier.

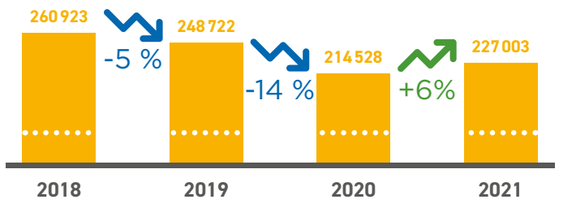
Malgré un contexte interne complexe au sein du siège, marqué par des absences et des départs dès le démarrage des Saisons, l'intégration de nouvelles recrues et un contexte externe toujours incertain, **la force du GE 4 Saisons a été sans aucun doute son ADN, dont l'engagement et la solidarité sont les maîtres mots.**

2.1. CROISSANCE ET DÉVELOPPEMENT

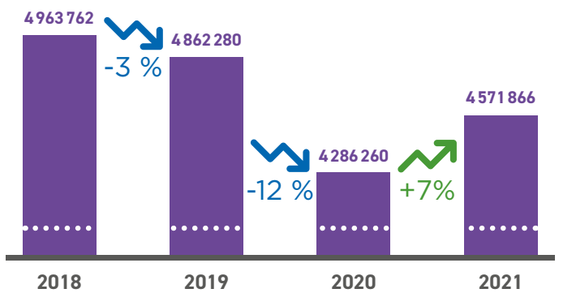
2.1.1. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES ET DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Après **une décroissance amorcée dès 2019** et ce sur deux années consécutives, **le Groupement d'Employeurs 4 Saisons affiche en 2021 une progression de 6 %** . Ainsi, ce sont 227 003 heures de mise à disposition qui ont été facturées, soit **12 475 heures supplémentaires par rapport à 2020**.

En termes de **chiffre d'affaires**, le Groupement affiche **une progression de 7 %** soit **285 606 euros de plus que l'an dernier** pour un chiffre d'affaires global de **4 571 866 euros**.



Évolution des heures facturées (2018-2021)



Évolution du Chiffre d'affaires des heures facturées (hors primes non assujetties)

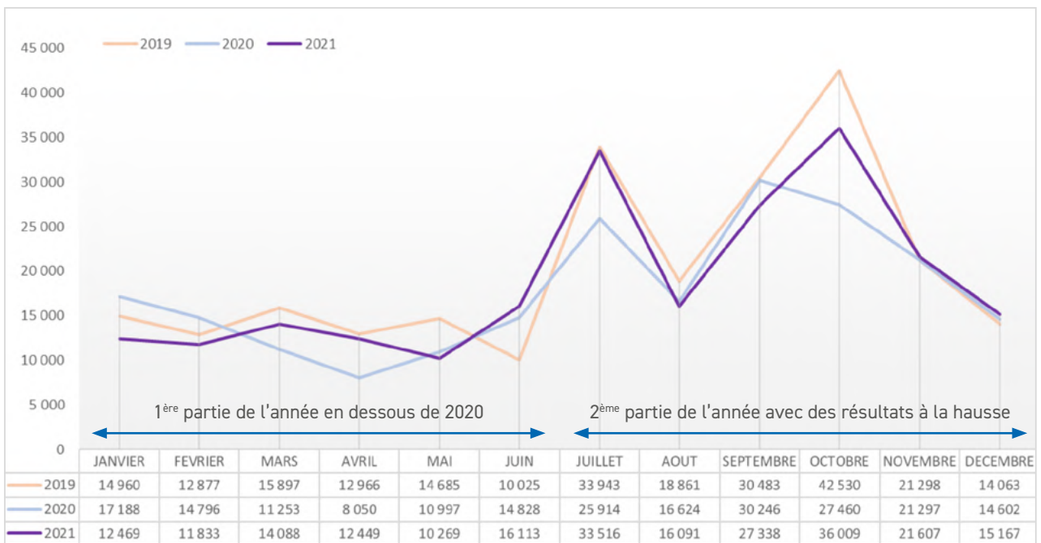
2.1.2. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES SUR L'ANNÉE

L'activité du GE 4 Saisons est concentrée principalement sur 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**. Le GE 4 Saisons doit ainsi accompagner simultanément plusieurs Saisons dans un contexte de tension de recrutement de plus en plus prononcé.

Les cinq premiers mois de l'année, le GE poursuivait sa décroissance et les résultats de mars et avril ne pouvaient être qu'en progression, en comparaison d'une année 2020, impactée par le confinement sur ces mois respectifs.

Dès le mois de juin, et ce malgré les difficultés en interne, **une progression des heures mensuelles facturées s'est amorcée, pour non seulement revenir au niveau de l'année 2019 voire le dépasser**, notamment sur les mois de juillet, novembre et décembre. Le mois de septembre fait cependant exception avec une saison des vendanges et des caves, impactée par le gel du mois d'avril dont notre territoire a été victime. Cependant, malgré de moindres besoins pour cette saison, **le Groupement 4 Saisons a réalisé sa meilleure saison au sein de l'Union Plaimont au regard des deux dernières années**.

> « L'année 2021 s'est déroulée en deux parties distinctes aux tendances opposées. »



	JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
2019	14 960	12 877	15 897	12 966	14 685	10 025	33 943	18 861	30 483	42 530	21 298	14 063
2020	17 188	14 796	11 253	8 050	10 997	14 828	25 914	16 624	30 246	27 460	21 297	14 602
2021	12 469	11 833	14 088	12 449	10 269	16 113	33 516	16 091	27 338	36 009	21 607	15 167

Facturation mensuelle des heures (2019-2021)

2.2. PLUS DE 70 % DE NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ ONT PROGRESSÉ

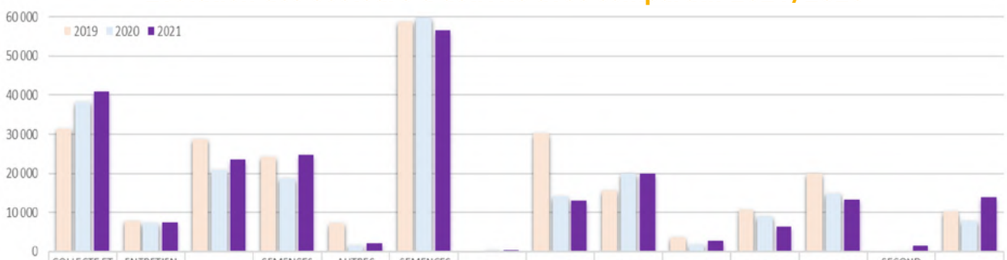
2.2.1. L'ÉVOLUTION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Le Groupement 4 Saisons intervient à ce jour sur 14 secteurs d'activité, dont trois d'entre eux sont directement liés à l'exploitation agricole et représentent 22 % des heures de mise à disposition : semences agricoles : 11 %, viticulture : 10 %, autres activités agricoles : 1 % .

Les 11 autres secteurs d'activité concernent les cœurs de métiers de nos coopératives fondatrices, le Groupe Coopératif Vivadour et L'union Plaimont, ainsi que **différents secteurs d'activité des entreprises du territoire.**

En 2021, **ce sont plus de 70 % de nos secteurs d'activité qui ont progressé, dont certains de façon remarquable**. C'est le cas notamment du secteur des semences agricoles (+ de 25 %) avec un nombre d'heures qui n'avait pas été égalé depuis de nombreuses années, de la viticulture (+12 %) et des autres activités agricoles (+34 %). **Les secteurs des adhérents Non Exploitants Agricoles (NEA) affichent eux aussi de belles progressions** notamment dans les secteurs collecte et approvisionnement (+7 %), les autres NEA (43 %) et enfin le second œuvre (91 %).

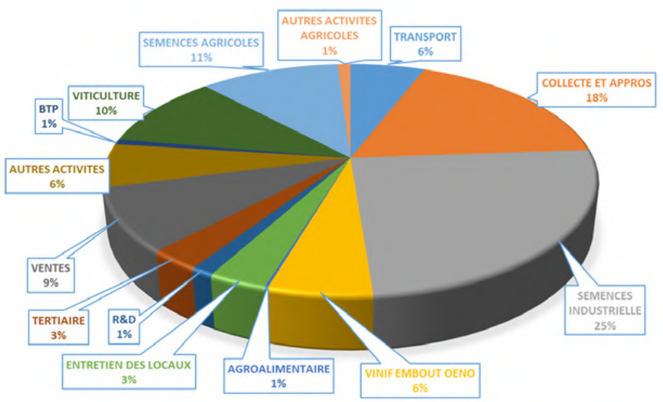
Évolution des secteurs d'activité avec comparatif 2021/2020



	COLLECTE ET APPROS	ENTRETIEN DES LOCAUX	VITICULTURE	SEMENCES AGRICOLES	AUTRES AGRICOLES	SEMENCES INDUS	AGRO	VINIF	VENTES	R&D	TERTIAIRE	TRANSPORT	SECOND ŒUVRE	AUTRES NEA
2019	31 457	7 751	28 752	24 158	7 287	58 897		30 199	15 684	3 648	10 637	20 004		10 247
2020	38 198	7 200	20 770	18 684	1 492	59 747	451	14 156	19 834	1 848	9 112	14 929	153	7 885
2021	40 887	7 390	23 478	24 817	2 248	56 639	386	13 070	20 019	2 882	6 515	13 210	1 652	13 804

Secteur en progression Secteur en recul

2.2.2. LA RÉPARTITION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU GE 4 SAISONS



En 2021, les semences industrielles restent le secteur le plus important du groupement (25 %), vient ensuite celui de la collecte et approvisionnement (18 %) et des semences agricoles (11 %). Avec l'addition de ce secteur, celui de la viticulture et des autres activités agricoles, **le secteur agricole représente un quart des heures de mise à disposition du Groupement.**

- Semences industrielles : 25 % (28 % en 2020)
- Collecte et appros : 18 % (= 2020)
- Semences agricoles : 11 % (9 % en 2020)
- Viticulture : 10 % (= 2020)

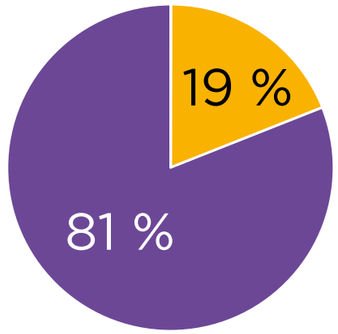
2.3. LA FIDÉLISATION DES ADHÉRENTS ET LA PROMOTION DU GROUPEMENT

2.3.1. LES ADHÉRENTS

Le Groupement d'Employeurs 4 Saisons distingue selon leur code APE deux catégories de structures : les Exploitants Agricoles et Non Exploitants Agricoles. La seconde catégorie est notamment composée des coopératives historiques, le Groupe Vivadour et l'Union Plaimont, ainsi que les entreprises de tous secteurs d'activité et les collectivités.

En 2021, ce sont 194 adhérents qui ont fait confiance au GE 4 Saisons :

- **68 % sont des Exploitants Agricoles (EA),** ils représentent 19 % des heures de mise à disposition
- **32 % sont des Non Exploitants Agricoles (NEA),** ils représentent 81 % des heures de mise à disposition



2021

EXPLOITANTS AGRICOLES

NON-EXPLOITANTS AGRICOLES

Répartition Activités GE - Distinction EA/NEA (2021)

Période 2021	NB DO	Heures totales	Montant CA
Exploitants Agricoles	132	42 314	735 538
Non-Exploitants Agricoles	62	184 690	3 836 596
Total général	194	227 004	4 572 133

Cette année nous avions pour objectif la relance du secteur agricole, richesse de notre territoire, notamment du secteur de la viticulture et la réussite de la saison castration du maïs semence. Le secteur agricole a progressé de deux points par rapport à l'an dernier et représente en 2021 19 % des heures de mise à disposition du Groupement, contre 17 % l'an dernier. **Le GE 4 Saisons a ainsi réaffirmé son positionnement au sein de ce secteur d'activité**.

Autre objectif de l'année, la relance du multisectoriel. Avec une progression de 23 %, le GE a intégré de nouveaux adhérents de tous secteurs d'activité. Le nombre d'heures de mise à disposition au sein de l'Union Plaimont progresse de 25 % quand celui du Groupe coopératif Vivadour recule de 2 %, sans incidence cependant sur le chiffre d'affaires.

Répartition heures facturées janvier-décembre

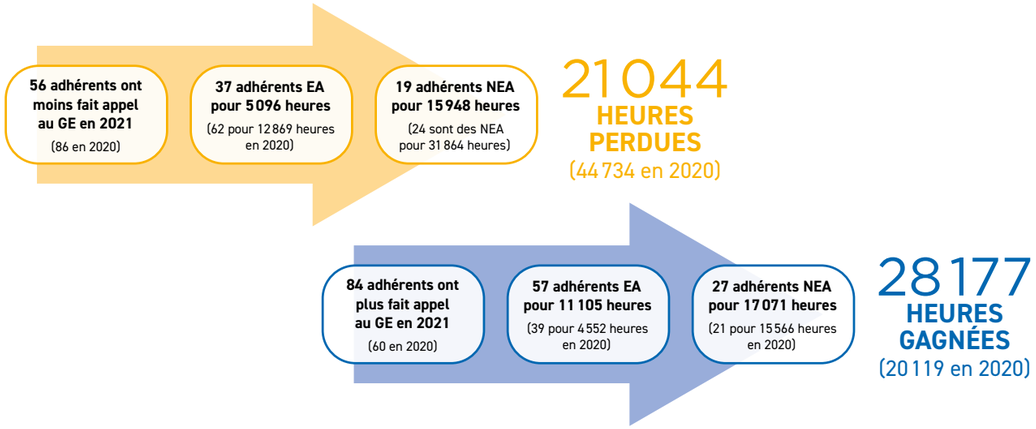
2021	NB DO	Heures totales	Montant CA
Exploitants Agricoles	132	42 314	735 538
Autres non-exploitants	30	22 403	451 968
Plaimont	7	21 586	441 094
Vivadour	25	140 702	2 943 534
Total général	194	227 004	4 572 133

Variation 2021/2020	Heures totales	Montant CA
Exploitants Agricoles	19 %	18 %
Autres non-exploitants	23 %	27 %
Plaimont	25 %	27 %
Vivadour	-2 %	0 %
Total général	6 %	7 %

2.3.2. L'ÉVOLUTION DES ADHÉRENTS

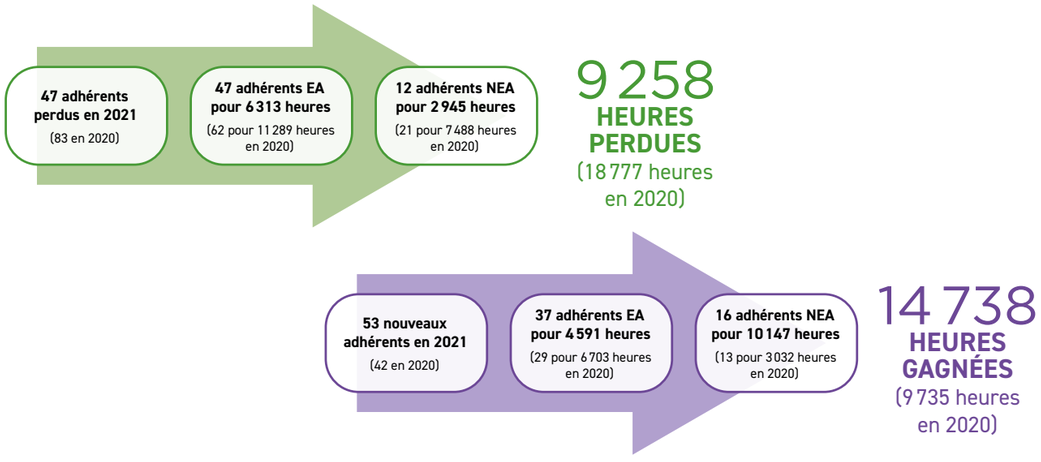
Cette année le Groupement d'Employeurs 4 Saisons a renoué le contact avec ses adhérents à travers différentes actions: reprises des visites terrain, informations de la disponibilité des salariés, contacts réguliers avec les adhérents à l'approche des différentes saisons, promotion du GE auprès de différentes structures, etc. L'addition de ses actions a permis au **GE de fidéliser davantage ses adhérents avec des résultats significatifs en comparaison avec l'année précédente**. Ainsi, ce sont 7 000 heures de plus de mises à disposition qui ont été effectuées cette année auprès de nos **adhérents récurrents** contre une perte de plus de 24 000 heures l'an dernier et **5 400 heures supplémentaires, issues du delta des adhérents gagnés/perdus**, contre une perte de plus de 9 000 heures l'an passé.

Comparatif heures perdues/heures gagnées chez nos adhérents récurrents 2021/2020, soit 141 adhérents



SOIT UN DELTA DE 7 133 HEURES GAGNÉES (24 615 HEURES PERDUES EN 2020)

Comparatif adhérents perdus/nouveaux adhérents



SOIT UN DELTA DE 5 480 HEURES GAGNÉES (9 042 HEURES PERDUES EN 2020)

2.4. LE GE 4 SAISONS SE REPOSITIONNE SUR SA MISSION PREMIÈRE : L'EMPLOI PÉRENNE

2.4.1. LES SALARIÉS

Principaux indicateurs salariaux

Dans un contexte de tension de recrutement qui s'est affirmé de plus en plus tout au long de l'année et notamment sur le second semestre, l'investissement du Pôle activité et du Pôle RH a permis au GE 4 Saisons de répondre au mieux aux attentes de ses adhérents.

En 2021, le groupement a embauché 8 salariés terrain en CDI, ce sont ainsi 63 salariés fidélisés qui ont été présents sur l'année 2021, un nombre qui n'avait pas été atteint depuis de nombreuses années.

ETP = 148
(147 en 2020)

Salariés fidélisés
(nombre de salariés présents au sein du GE sur la période)
=
63 CDI + 1 Apprenti + 2 CDD contrat Pro

Salariés CDD = 667
(643 en 2020)

Salariés ayant eu 1 contrat = 733
(701 en 2020)

En 2021, 4 Saisons a employé :

- **66 salariés fidélisés (différents)**
  63 CDI, 1 CDD contrat d'apprentissage, 2 contrats de professionnalisation dont :
  - 32 opérateur.trice.s polyvalent.e.s
  - 11 employé.e.s d'entretien des locaux
  - 1 vendeuse
  - 21 employé.e.s, Technicien.ne.s, Agent.e.s de Maîtrise, et Cadres administratifs
  - 1 assistant animateur santé sécurité en apprentissage
- **667 salariés CDD différents dans l'année 2021 (contre 639 en 2020)**
- **733 salariés ont eu au moins un contrat de travail en 2021 (contre 701 en 2020)**
- **148 effectifs ETP (contre 147 en 2020)**

Mouvements sur l'effectif fidélisé :

- **14 embauches au total**
- **12 embauches en CDI :**
  - 3 employés polyvalents
  - 5 opérateurs polyvalents
  - 1 assistante d'accueil polyvalente
  - 1 Responsable du pôle activité
  - 1 gestionnaire Paie et comptabilité
  - 1 chargée de recrutement
- **2 embauches en CDD de longue durée :**
  - 2 opérateurs polyvalents en contrat de professionnalisation
- **8 départs au total :**
  - 7 sorties de CDI : 2 ruptures conventionnelles, 1 départ à la retraite, 4 démissions
  - 1 sortie de CDD longue durée : 1 CDD contrat d'apprentissage (fin de contrat)

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF

Au total, 733 personnes différentes, réparties comme suit, ont travaillé au sein du Groupement :

Nombre de salariés différents	Femmes	Hommes	TOTAL
CDI	35	30	65
CDD	259	409	668
TOTAL	294	439	733
Répartition	40 %	60 %	

Le personnel de 4 Saisons est réparti de la façon suivante :

CDI (Y compris Contrats pro CDD)	Total	Ingénieurs et cadres	Employés administratifs	Ouvriers polyvalents	Employés de ménage	Techniciens polyvalents
Femmes	35	5	14	5	11	0
Hommes	30	1	1	27	0	1
TOTAL	65	6	15	32	11	1

CDD (Hors CDD apprentissage)	TOTAL
Femmes	259
Hommes	408
TOTAL	667

Contrat d'apprentissage	TOTAL
Femmes	0
Hommes	1
TOTAL	1

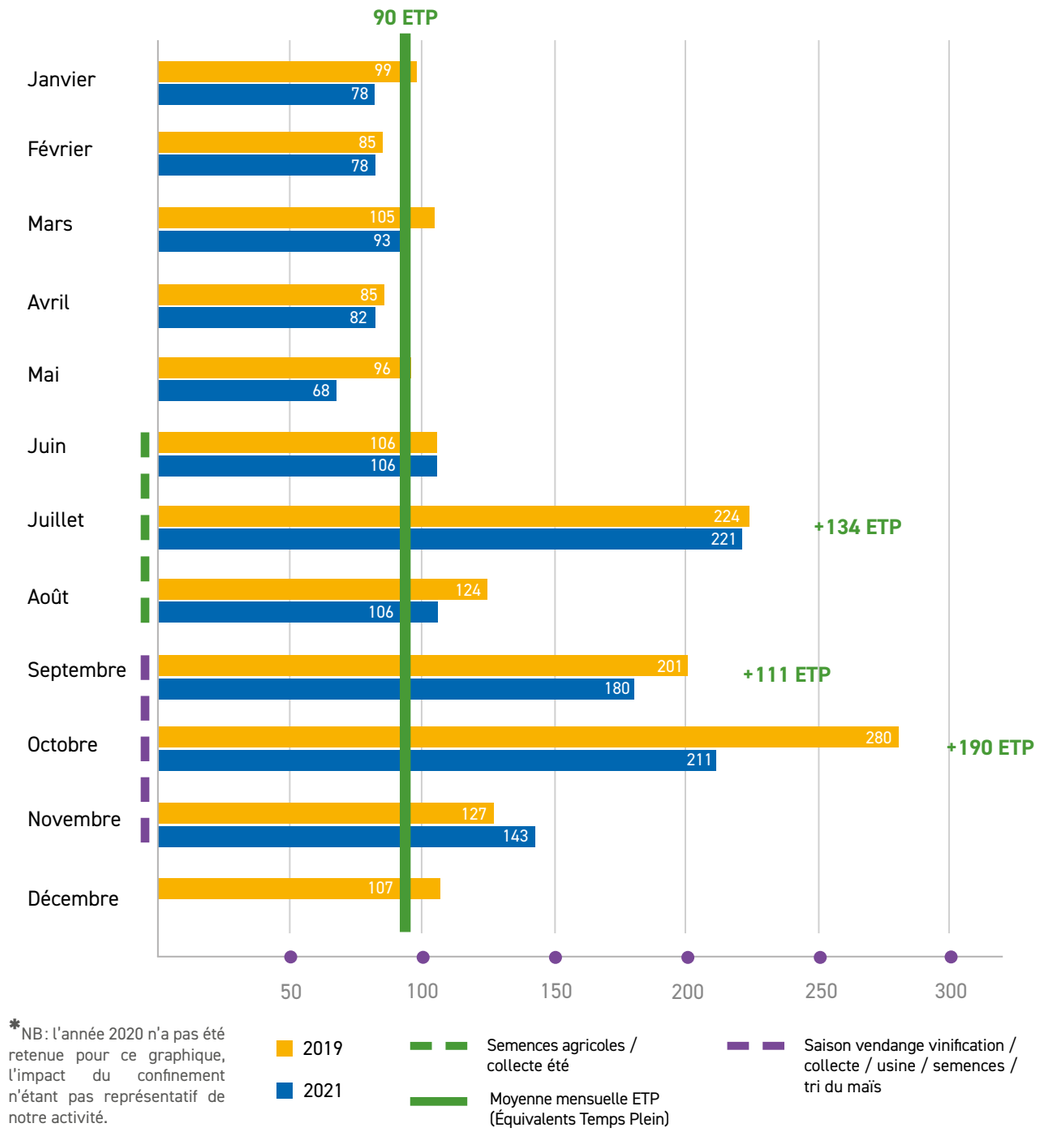
ACTIVITÉ PARTIELLE

En 2021, le GE 4 Saisons a eu recours à de l'activité partielle suite à l'épisode du gel dans les vignes en avril 2021 : 11 salariés en CDI concernés pour 546 heures et pour un montant de 4 427 €. L'activité partielle liée au COVID a concerné 4 salariés pour 220 heures et pour un montant de 1 371 €.

2.4.2. L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

Le GE 4 Saisons est soumis à de fortes activités saisonnières sur six mois dans l'année, impliquant une variation d'effectif importante comme le démontre le schéma de l'évolution des effectifs sur l'année. Cependant, dans l'optique de répondre à notre mission première d'emploi pérenne, **notre volonté est de tendre un maximum vers un effectif de 90 Équivalents Temps Plein fidélisés**. La promotion du Groupement d'Employeurs auprès des entreprises de tous secteurs d'activité nous permettra entre autres, de pouvoir compléter un maillage de planning, créateur d'emploi durable.

Évolution des effectifs sur l'année (2019+2021*)



*NB : l'année 2020 n'a pas été retenue pour ce graphique, l'impact du confinement n'étant pas représentatif de notre activité.

2.5. UNE POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES FORTE : L'ATOUT DU GE 4 SAISONS

2.5.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Une politique RH étoffée par la fusion de deux Pôles

2021 aura été marquée par la fusion du Pôle Juridique, Relations Sociales & Qualité Hygiène et Santé Sécurité avec le Pôle Ressources Humaines/Communication.

La mise en place de ce nouveau Pôle en début d'année, qui regroupe désormais 4 collaborateurs issus des différents services, permet de développer une approche transverse et pluridisciplinaire des sujets. **Chaque projet du Pôle est désormais travaillé en associant les thématiques ressources humaines, développement des compétences, relations sociales, qualité et santé sécurité**.

Au final, ce remaniement aboutit à un travail et des actions plus riches au niveau du fond, et étoffés ; **l'objectif principal visant à travailler à l'adéquation des compétences des salariés du Groupement avec les besoins du territoire et de ses adhérents, tout en veillant à apporter une réponse sécurisée et de qualité tant sur le plan juridique que sur les conditions de travail**.

A. Formation Professionnelle

Accompagner nos salariés dans leur évolution, **valoriser leurs expériences, sécuriser leurs parcours professionnels,** s'assurer de l'**adéquation entre les compétences détenues** et les **besoins actuels** et futurs de nos adhérents, **mobiliser les ressources nécessaires** pour atteindre ces objectifs et travailler des partenariats avec les **organismes de formation, sont les principaux axes de travail du Pôle**.

En 2021, au global, le Groupement a alloué au titre de la **formation professionnelle 157 740 €, soit 3,25 % de son chiffre d'affaires** et 4,3 % de sa masse salariale.

En effet, outre ses cotisations obligatoires de **87 695 €**, le Groupement a dépensé **70 045 €** pour la formation professionnelle de ses salariés.

Contributions obligatoires	Plan de développement des compétences	Budget total
87 695 €	70 045 €	157 740 €

Dès lors, si on tient compte d'un montant de prise en charge de 48 594 € (aides liées à l'apprentissage, Boost compétences, aides de la Région, dispositif clés en main - accompagnement spécifique OCAPIAT – mobilisation du catalogue TPE/PME…), **l'investissement global en matière de formation est de 109 146 € pour le Groupement.**

La Formation professionnelle en quelques chiffres sur l'année 2021

- **69 actions de formations (80 % en externe et 20 % en interne)**
- **7 % ont été réalisées à distance - 93 % en présentiel**
- **159 stagiaires (52 % de CDI et 48 % de CDD)**
- **14 organismes partenaires différents**
- **1 769 heures de formations en cumuler actions**
- **4 salariés ont été accompagnés via des contrats de professionnalisation expérimentaux sur des parcours d'ouvrier viti-vinicole**

B. Les orientations de la formation et la GPEC en 2021

La politique Formation et développement des compétences définie par le Pôle s'est articulée autour de **4 axes** :

1/ Développer les savoirs et savoir-faire des métiers DE LA VITICULTURE – avec notamment la mise en place de l'Action de Formation En Situation de Travail pour la taille de vignes.

2/ S'appuyer sur les compétences et expériences des collaborateurs du Groupement pour mettre en place des formations internes. 2021 aura ainsi été l'année du déploiement de la formation interne **« MANAGEMENT DES ÉQUIPES SAISONNIERS ».**

3/ Actualiser nos formations internes concernant la conduite d'« Engins de chantiers » et « Chariots élévateurs » – préalables à la délivrance des autorisations de conduites – avec les nouvelles recommandations CACES® de la CNAM.

4/ Diversifier nos supports de formation et intégrer progressivement des ressources/supports de formation internes digitaux.

Aussi, porté par la vocation du Groupement à contribuer au développement du territoire, le Pôle RH & JQHSE contribue à jouer un rôle actif pour le développement des compétences professionnelles et l'insertion des personnes qui sont à la recherche d'un emploi sur le bassin concerné.

C'est ainsi que la formation sous toutes les formes qu'elle peut prendre (formation continue, apprentissage, tutorat, AFEST, etc.), **constitue un levier d'action puissant pour le Groupement afin de diversifier et d'adapter le niveau des compétences disponibles, mais aussi développer la polyvalence de ses salariés.**

Sensible aux **problématiques et défis auxquels le secteur agricole** est confronté, principalement :

- **Les difficultés de recrutement** sur la majorité des métiers,
- **Un besoin en compétences** important avec des emplois de plus en plus exigeants, qui nécessitent des formations régulières pour les salariés ;
- **La transition entre anciennes et nouvelles générations**, devant un nombre de départs en retraite important de nombreux exploitants agricoles, impliquant une transmission des savoirs.

Le Groupement s'est ainsi orienté, en 2021, **vers une logique de diversification et d'internalisation de ses formations** et actions de développement des compétences.

De là, parmi les principales actions et projets mis en œuvre, citons notamment :

- **Le projet de création d'un GEIQ (Groupement d'Employeurs d'Insertion et de Qualification) dans le domaine agricole et le lancement d'une étude de faisabilité**
- **La mise en place et le lancement de l'Action de Formation En situation de Travail (AFEST) pour la saison taille 2021-2022**

L'Action de Formation en Situation de Travail est un nouveau mode de transmission des savoir-faire ancrés sur la pratique professionnelle.

Salariés du Groupement, experts dans les travaux viticoles, ont été accompagnés afin qu'ils puissent exercer la fonction de formateur. Un parcours interne est désormais mis en place et permet ainsi de valoriser l'expérience et le cursus des collaborateurs.

Depuis son lancement en novembre 2021, cinq apprenants travaillent et se forment dans les exploitations viticoles selon un parcours pédagogique individualisé. La méthode d'apprentissage se fonde sur la pratique. La partie théorique, si elle reste essentielle ne constitue qu'une partie minime de la formation.

Précurseur, au niveau de la branche agricole sur le plan national concernant l'AFEST, le Groupement peut se réjouir de la mise en place de ce nouveau mode de formation, qui répond au besoin de formation de ses salariés, notamment dans le domaine viticole.

- **Participation au groupe de travail « Cellule RSE apprentissage et communication » pilotée CRGE Occitanie**

Le Pôle RH & JQHSE a participé en 2021 à la cellule Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) mise en par le CRGE Occitanie. **Deux thématiques spécifiques ont fait l'objet de réflexion** :

- **La mutualisation des moyens** pour co-construire une **Communication Responsable Régionale** des GE et du CRGE Occitanie ;
- **Favoriser l'Apprentissage** en Groupement d'Employeurs.

Le second sujet avait pour ambition d'encourager l'intégration d'apprentis au sein des Groupements afin de contribuer aux enjeux de développement durable sur chaque territoire en Occitanie, tout en permettant la création de leviers de développement.

Pour mener à bien ce projet, le CRGE Occitanie s'est entouré d'un collectif de GE volontaires et notamment du Groupement 4 Saisons.

Ce travail de réflexion s'est achevé par l'édition d'un guide des bonnes pratiques concernant l'apprentissage, document ressource dédié aux GE.

2.5.2. LE DOMAINE DES RELATIONS SOCIALES

Les relations sociales occupent une place centrale au sein du Groupement 4 Saisons. Aussi, les réunions avec les représentants du personnel en sont une des principales illustrations ; elles constituent une opportunité d'échanger mais aussi de mener des réflexions communes. **Les représentants du personnel sont de véritables appuis pour communiquer et maintenir du lien auprès des salariés.**

7 RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
Partie organisation de l'entreprise et œuvres sociales

5 RÉUNIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
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.

2021 aura été marquée par l'entrée en vigueur, le 1er avril, d'une Convention Collective Nationale, applicable au sein de 130 000 employeurs et pour tous les salariés de la production agricole et des CUMA.

Cette **norme conventionnelle, vient ainsi compléter la Convention départementale** des exploitations agricoles du Gers dont relève le Groupement.

2 changements majeurs ont été apportés par cette nouvelle Convention :

- **Une nouvelle approche de la classification des emplois**
- **Une nouvelle grille de salaires de référence**

L'objectif de cette méthode de classification étant de rendre les métiers agricoles plus attractifs, d'inciter les salariés à progresser au sein de leur entreprise et de moderniser la classification des emplois par des critères plus objectifs et qui tiennent compte des spécificités de chaque exploitation.

Le Pôle RH & JQHSE s'est ainsi employé au cours du premier trimestre 2021 à déployer cette nouvelle classification, pour l'ensemble des CDI du Groupement ainsi que pour les principaux postes de travail/métiers du Groupement.

Dans le cadre des **Négociations Obligatoires Annuelles, plusieurs évolutions ont ainsi été apportées**, fruit d'un travail de réflexion et de discussion avec la délégation syndicale :

- **La mise en place d'un accord sur les congés pour événements familiaux**, qui instaure notamment, l'octroi d'un jour de congé pour le décès d'un grand-parent ou la rémunération d'un jour de congé pour enfant malade ;
- **La révision de l'accord sur la rémunération des salariés du Groupement,** mettant à jour les grilles internes avec la nouvelle classification nationale. Ces grilles majorent également les rémunérations des salariés positionnés sur les premiers niveaux de la grille afin de rendre plus égalitaires les majorations salariales entre les différentes catégories professionnelles ;
- **L'instauration d'une contrepartie relative aux temps de trajets supérieurs aux temps de trajets dits « habituels »** avec un système de suivi individuel pour chaque salarié – comme stipulé dans la Convention Collective Nationale Agricole.

Parmi les autres évolutions importantes en 2021, il convient de citer :

- **La prise en charge intégrale par le Groupement de l'augmentation de la cotisation de la couverture santé des salariés de l'année concernée. À l'origine, la cotisation était répartie à parts égales entre les salariés et le Groupement (50 % chacun).**

Sur décision du Groupement, 60 % du montant ont été pris en charge par celui-ci et 40 % par les salariés en 2021. Ces derniers voient par ailleurs, le montant de la participation qu'ils doivent verser diminuer par rapport aux années précédentes.

- **Le versement d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat dite Prime PEPA – modulée en fonction du temps de présence effective sur l'année écoulée, pour un montant global inédit de 111 500 €.**

Ainsi, 139 salariés du Groupement se sont vus octroyer une prime de pouvoir d'achat.

2.5.3. LA SANTÉ/SÉCURITÉ

La prévention et l'amélioration des conditions de travail des salariés demeurent une des préoccupations majeures du Groupement.

La **crise sanitaire mondiale** avait engendré une adaptation de nos modes de travail, appelé à une réflexion sur la prévention de façon globale, et la nécessité d'intégrer le risque de contamination dans l'ensemble de nos process :

- **Mise en place du télétravail** ;
- **Adaptation de nos méthodes de communication** et développement des contacts entre le siège et les salariés du terrain ;
- **Mise en lumière de l'importance de la prévention**, de l'anticipation et de l'efficacité du collaboratif dans la mise en œuvre des mesures de prévention.

En 2021, ce travail de réflexion et les mesures de prévention face au risque sanitaire, piloté par le référent COVID, ont été prolongés.

L'objectif était double : assurer en premier lieu la santé et la sécurité des salariés, par des moyens de prévention adaptés, en collaboration avec les entreprises adhérentes, et **assurer la continuité de nos activités**.

Par ailleurs, le Pôle RH & JQHSE s'est concentré à poursuivre et à animer **la politique de prévention du Groupement, bâtie autour de différents axes** :

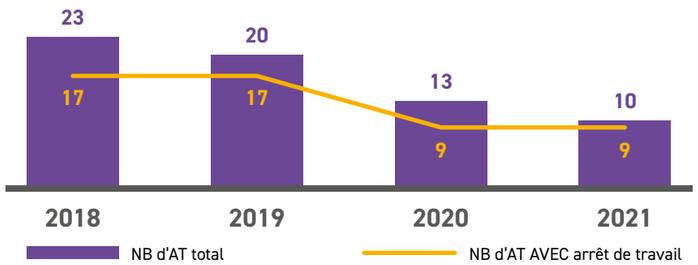
- **APPROFONDIR Évaluation des risques & Analyse des AT/MP**
- **PROMOUVOIR & DÉVELOPPER la culture sécurité**
- **IDENTIFIER ET SUIVRE les exigences réglementaires**

Les réunions sécurité ont été maintenues en 2021, soit à distance soit en présentiel lorsque le contexte le permettait. **Au début de chaque saison, ces moments d'échanges sur les règles de prévention sont désormais ancrés dans le fonctionnement du Groupement**. Ils permettent en autres d'animer la politique sécurité par une approche participative et non plus seulement descendante.

La diminution du nombre d'accidents de travail déclarés en est une des conséquences.

Le Groupement doit poursuivre ses efforts en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail qui sont en outre, un facteur de fidélisation et de motivation de nos salariés.

Accidents du travail depuis 2018



En 2021, le Groupement a déclaré 10 accidents de travail. Ceux-ci ont occasionné 294 jours d'arrêt calendaires.

Indicateurs clés en matière de Santé/Sécurité au travail en 2021

Le Document Unique d'Évaluation des Risques, document de référence dans le cadre de la prévention en entreprise est régulièrement mis à jour. C'est un outil vivant lors des analyses des accidents du travail, des réunions du CSE, dans les échanges avec les représentants du personnel et des membres du service Santé de la MSA, lors des réunions sécurité en amont des saisons, lors des bilans effectués en fin de saison avec les chefs d'équipe et les salariés, des actualisations sont faites.

Ce mode de fonctionnement, qui rompt avec des logiques d'action dites verticales, permet de mettre en lumière la richesse du travail collaboratif. Résultat, les salariés se sentent davantage impliqués et sont force de proposition.

Ce travail, ne pourrait se faire sans la collaboration avec les services sécurité de nos adhérents, avec lesquels le Groupement œuvre au quotidien pour des démarches de prévention plus efficaces et appropriées à la réalité du terrain.

Par ailleurs, le partenariat avec les Services de Santé MSA demeure un des maillons essentiels de la démarche de prévention. C'est dans cette optique que se sont rencontrés le 23 novembre 2021, la MSA Midi Pyrénées Sud et le Groupement. Mesures d'accompagnement de nos salariés, collaboration plus étroites en matière de santé sécurité, ont été au cœur des échanges entre les deux structures.

2.5.4. LA COMMUNICATION

Communiquer, informer et maintenir le lien avec nos salariés, adhérents et partenaires, animer notre communauté sur les réseaux sociaux, faire connaître et développer notre image sur le territoire sont les enjeux qui animent l'action du Pôle en matière de communication.

Ainsi, en raison de la crise sanitaire et devant la nécessité d'adapter nos méthodes et outils de communication, celle-ci s'est employée, comme en 2020 à maintenir les diffusions d'information auprès des salariés et partenaires, notamment sur l'évolution de la situation sanitaire, très fluctuante en 2021, et les règles de prévention qui évoluaient en fonction des actualisations des différents protocoles.

> Le GE 4 Saisons continue de développer et promouvoir sa présence et sa promotion sur le territoire.

De la sorte, le Groupement était présent au salon du TAF (Travail, Emploi & Formation) organisé par la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée. Ce type d'événement permet au Groupement de rencontrer des demandeurs d'emploi du territoire et de communiquer sur les différentes offres d'emploi qui peuvent être proposées.

Le Groupement est par ailleurs attaché à participer et à soutenir des actions ou manifestations organisées par nos entreprises adhérentes, à l'exemple de **l'événement Saint Mont Vignoble en course**. Cette course épicurienne, portée par l'AOC, a pour ambition de valoriser le terroir, les savoir-faire et les hommes qui le composent. **Une belle opportunité pour le Groupement d'être un des principaux partenaires et de sponsoriser cette initiative**.

Le Groupement agit également pour accroître la visibilité de l'outil Groupement d'employeurs, en collaboration avec les Centres de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE).

À ce titre, le Groupement a participé à l'organisation d'une « GE Week », sous l'impulsion de la Cellule RSE mise en place par le CRGE.

Cet événement s'adressait entre autres aux entreprises, associations et collectivités, détenant des besoins en recrutement à temps partiel et récurrent aux candidats à l'emploi, à la recherche de postes en CDD longue durée ou de CDI mais également à des salariés déjà en poste souhaitant compléter leur temps de travail.

Cette initiative fut l'occasion de faire découvrir l'outil Groupement, au travers d'un programme complet de webinaires, du 6 au 10 décembre 2021, et de contenus sur les réseaux sociaux.

Diverses thématiques autour de l'emploi durable et local en Groupement d'Employeurs (GE) ont ainsi été abordées durant ces webinaires :

- **La diversité des métiers à exercer en GE ;**
- **Exercer son métier de chargé(e) de communication dans plusieurs entreprises grâce au GE ;**
- **L'alternance par l'apprentissage dans les GE ;**
- **L'insertion et les métiers en tensions (BTP) ; activités sportives, temps scolaires et périscolaires en GE ;**
- **La polyvalence du salarié dans le sport et l'animation en GE ;**
- **Des reconversions réussies grâce au GE ;**
- **L'apprentissage des métiers du sport en GE ; etc.**

Un vrai succès au service de la promotion des Groupements !

Le Groupement a également eu à cœur de s'engager auprès de causes caritatives.

Comme pour les années précédentes, le Groupement a mené des actions ou participé à des événements en faveur de causes sociétales telles qu'Octobre Rose et Movember.

3

LES MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE 2021 ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

3 LES MOMENTS FORTS DE L'ANNÉE 2021 ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

3.1. LE GE 4 SAISONS PLUS QUE JAMAIS ACTEUR DE SON TERRITOIRE

Tout au long de l'année 2021, le GE 4 Saisons s'est ouvert sur l'extérieur multipliant les rencontres, les partenariats et les actions solidaires ou économiques. 1er Groupement d'Occitanie et employeur important du département du Gers, c'est naturellement qu'il s'investit à travers des échanges et des actions pour le développement de notre territoire. C'est ainsi, qu'au-delà de son rôle d'aide et de conseils auprès de ses membres en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines (Article L1253-1), **il a œuvré plus que jamais pour le territoire dans les domaines de l'emploi, l'insertion, la formation, le logement, la mobilité et la promotion du Groupement d'Employeur, comme un moyen de lutte contre la précarisation.**

LE GE 4 SAISONS, ACTEUR DE L'INSERTION

Il y a de ces instants qui donnent un sens à notre métier, notre mission, la journée du **25 février 2021** fut l'un d'entre eux. **Le GE 4 Saisons s'est engagé auprès de deux jeunes réfugiés, de la commune d'Aire sur L'Adour, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation**, pour être formés aux métiers de la vigne. **Cette signature est à l'image de nos valeurs humaines et notre volonté de former les générations de demain du monde agricole**. Ce projet qui a rassemblé plusieurs partenaires, (l'ANEFA, Ovale citoyen, pôle emploi, le COS, la MFR, OCAPIAT), s'est clôturé avec succès par **l'embauche en CDI de nos deux stagiaires au sein du Groupement**.

LE GE 4 SAISONS, ACTEUR SOLIDAIRE

• Auprès de ses adhérents

« Ensemble, solidaire, pour que l'avenir porte ses fruits », telle a été la devise du Groupement au mois d'avril alors que les viticulteurs du territoire étaient touchés par un épisode de gel. **Nous avons alors décidé, en signe de soutien à la profession, de réviser nos tarifs à la baisse du 1er mai ou 31 juillet, à l'occasion des travaux en vert**.

Action inédite sur le territoire, l'opération « made in J.E.R.S » (Job Été Réseaux Solidaires) a été un véritable succès !

• Auprès de la jeune génération

Sensibles au phénomène de précarité des étudiants, situation aggravée par le contexte de crise sanitaire, **le Groupement d'Employeurs 4 Saisons et l'association PIMAO de Perchède, ont décidé de lancer une opération solidaire** auprès de ce public à l'occasion des travaux d'été proposés par le GE, la castration du maïs semence. Ainsi, ce sont des milliers d'heures de travail qui ont été proposées aux étudiants des régions Occitanie et Nouvelle-Aquitaine, sur une période de trois semaines de mi-juillet à début août.

Pour que cette proposition ait un sens, nous avons souhaité leur proposer le logement, la restauration et la mobilité. Grâce à notre partenaire historique, la MFR d'Aire sur L'Adour, ce fut chose faite. Nous avons alors sollicité les régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine pour nous aider à porter ce projet financièrement et leur soutien immédiat nous a permis de réaliser cette action solidaire. Ainsi, **ce sont 50 étudiants qui ont pu travailler sur notre territoire pendant trois semaines lors de la saison de la castration du maïs semence**, percevant une rémunération exonérée de toutes charges locatives et de restauration. **Au-delà, d'un job d'été, cette opération a permis à des étudiants de découvrir le monde agricole, notre territoire et les enjeux de la saison castration du maïs semence**.

Cette initiative a répondu également à la pénurie conséquente de compétences au sein du secteur agricole. Cette situation est constatée sur l'ensemble de notre territoire et pour laquelle le Groupement n'a de cesse de trouver des solutions pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des exploitants agricoles du bassin de vie.

Véritable succès, ce projet solidaire inspire aujourd'hui d'autres territoires comme une réponse à la difficulté de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière. Le GE 4 Saisons renouvellera cette opération l'an prochain.

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

Le 3 mai 2021, le GE 4 Saisons a participé à un temps d'échange initié par le CRGE, **avec la présidente de la Région d'Occitanie, Madame Carole Delga**. Ce fut l'occasion de présenter comment les Groupements d'Employeurs permettent aux entreprises ne pouvant pas recruter du personnel à temps plein, de mutualiser leurs moyens afin de favoriser la création d'emplois pérennes en visant le temps plein.

Nous avons également été reçus, le 26 mai 2021 avec deux de nos confrères, par le Préfet du Gers, Monsieur Xavier Brunetière, afin de présenter notre histoire, nos actions et les perspectives pour le territoire. Le Préfet a rappelé l'engagement de l'État pour faire en sorte que les GE puissent être intégrés à tous les dispositifs locaux de relance économique et d'emplois.

Depuis 2017, le Gouvernement s'est engagé dans une stratégie de réduction des contrats courts et d'amélioration de la qualité des emplois. Un plan d'actions a été alors mis en place permettant des alternatives aux contrats courts, parmi lesquelles **les groupements d'employeurs**. C'est pourquoi le Gouvernement a entendu soutenir leur développement et inciter les acteurs économiques à travers le lancement d'un **appel à manifestation d'intérêt pour les Groupements Employeurs (AMIGE)** pour lequel une **enveloppe de six millions d'euros** a été mobilisée en fin d'année.

> Fort de ses projets de fidélisation des salariés, de pérennisation des emplois, de formation et d'insertion, le Groupement 4 Saisons a fait partie des lauréats retenus.

3.3. LES PERSPECTIVES D'AVENIR

L'objectif de 2022 : finaliser et stabiliser l'organisation de notre structure tout en poursuivant nos projets et développement sur le territoire

L'ACTIVITÉ

L'année 2021 s'étant terminée dans une très bonne dynamique, **le GE 4 Saisons a projeté en 2022 une progression de 12 % des heures de mise à disposition et du chiffre d'affaires**. Plusieurs actions contribueront à ce développement : **fidélisation des salariés et adhérents, promotion du GE, développement du secteur agricole, notamment la viticulture et l'ouverture aux entreprises de tous secteurs d'activité**.

Dans un contexte de tension de recrutement, le métier de nos chargées d'affaires ayant évolué, l'organisation du pôle activité sera toujours d'actualité en 2022 afin d'apporter satisfaction à nos salariés et adhérents, tout en permettant à nos chargées d'affaires d'évoluer dans un climat plus serein.

LE DÉVELOPPEMENT

Deux études ont été lancées avec le CRGE d'Occitanie en 2021 et seront finalisées l'an prochain :

• Une étude de développement

Signée au premier trimestre 2021, cette étude programmée pour un démarrage au mois d'avril, n'a pu être lancée pour diverses raisons et notamment les problèmes internes que vivait le GE 4 Saisons en amont de ses fortes saisons. L'objet de cette étude est d'aller à la rencontre d'une centaine d'entreprises des **5 communautés de communes : Armagnac Adour, Grand Armagnac, Bastide et Vallons, Bas Armagnac et d'Aire sur l'Adour**, pour recenser les besoins en recrutement et/ou temps partagé et ainsi répondre aux éventuelles difficultés de recrutement. Cette étude sera relancée dès l'an prochain.

La vocation d'un GEIQ est d'accompagner et former des personnes relevant du public dit d'insertion, en réponse à une pénurie de main-d'œuvre du secteur ciblé.

- **Une étude de faisabilité d'un GEIQ agricole (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification)**

De par son expertise dans la formation des métiers de la vigne et son ADN tourné vers l'humain et la solidarité, nous avons décidé de lancer dès le mois de septembre 2021, une étude de faisabilité d'un GEIQ. Cela permet d'étudier la création d'une structure à part entière qui formerait les futurs salariés du monde viticole de demain. Cette étude de 6 mois, portée par notre Responsable Carrières et Formation, nous permettra de finaliser la possible création d'un GEIQ agricole sur le territoire et demander la labellisation à la Fédération Française des GEIQ en vue d'une première promotion en fin d'année 2022.

FIDÉLISATION DES SALARIÉS ET CONSTRUCTION DE PARCOURS VERS L'EMPLOI PÉRENNE

En parallèle de ces études sera lancée, en 2022, **une opération de fidélisation de nos salariés**. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, il est important de pouvoir évaluer les ressources du territoire et analyser les éventuelles opportunités de maillage ou de besoins en formation pour **permettre aux salariés en situation précaire d'accéder à un emploi pérenne.** Une campagne de fidélisation sera donc lancée à destination des salariés ayant eu un contrat avec le GE 4 Saisons, afin de **leur proposer des contrats de plus longue durée mais aussi d'éventuelles formations dans un objectif de tendre vers l'emploi en CDI**. L'étude de développement permettra de recenser d'éventuelles opportunités de travail à temps partagé et le Groupement 4 Saisons, véritable passerelle entre les demandeurs d'emploi et les entreprises du territoire, pourra **continuer de lutter contre la précarité**.

INTÉGRATION D'UN NOUVEAU SIRH

Afin de permettre aux salariés du siège d'avoir des outils leur permettant de travailler dans de bonnes conditions et de mener à bien leurs missions, nous étudierons un nouveau Système d'information. Les dysfonctionnements et limites du logiciel actuel pénalisent notre quotidien et nos avancées, et ne nous permettent pas toujours de répondre aux attentes de nos principaux organismes partenaires. Il sera fait le choix de logiciel par métiers, existants et ayant déjà fait leur preuve, afin de ne plus connaître de difficulté avec des logiciels sur mesure.

> Bien évidemment, le GE 4 Saisons poursuivra ses échanges et continuera d'œuvrer aux côtés des acteurs du territoire afin de contribuer à l'avancée des projets le concernant.

LANCEMENT D'UNE POLITIQUE QVCT

Une politique QVCT sera lancée et menée par notre responsable du pôle relations sociales, juridique, QHSE. Plus que jamais le contexte sanitaire a rebattu les cartes de la qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés. Le GE 4 Saisons souvent novateur dans les domaines RH s'emparera de ce dossier dès 2022.

Pour conclure, l'engagement et le professionnalisme des salariés du siège, du terrain, la fidélité de nos adhérents, le développement et les projets amorcés cette année et la volonté politique à l'égard des Groupement d'Employeurs, nous permettent d'accueillir 2022 en toute confiance !

4

RAPPORT FINANCIER

ACTIVITÉ ET RÉSULTATS

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 8577953

Siège social : route de Nogaro
32 460 Le Houga

Rapport du conseil d'administration à l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle du 22/06/2022

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 2021.

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 2021, l'association a réalisé un **chiffre d'affaires net de 4 655 858 €**.

Le montant des capitaux propres est de 926 118 € contre 748 841 € pour l'exercice précédent.

Le montant **total des charges d'exploitation net** des reprises et des transferts de charges est **de 4 619 769 € contre 4 483 881 € pour l'exercice précédent** soit une augmentation des charges d'exploitation de 135 888 €.

Le montant des charges de personnel mis à disposition est estimé à 3 695 K€ contre 3 494 K€ soit une augmentation des charges de personnel de 201 K€

Hors charges de personnel mis à disposition, **le montant des charges d'exploitation est estimé à 925 K€ contre 990 K€ en 2020**.

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

Événements importants survenus depuis la clôture l'exercice :

Depuis le 31 décembre 2021, 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.

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 2021, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 4 655 858 euros, contre 4 368 739 euros pour l'exercice précédent.
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 845 468 euros contre 4 448 529 euros pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 809 380 euros contre 4 568 494 euros pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation positif de 36 088 euros contre un résultat d'exploitation négatif de – 119 965 euros au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 92 725 euros contre – 99 468 euros.

Après prise en compte :

- **du résultat exceptionnel de 84 553 euros contre 1 233 euros 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 ;

le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2021 se solde par un résultat de 177 277 euros contre un déficit de 98 235 euros au titre de l'exercice précédent.

Proposition d'affectation du résultat

Il a été proposé lors de l'assemblée générale du 22 juin 2022 d'approuver les comptes annuels (le bilan et le compte de résultat) tels qu'ils ont été présentés, et qui font apparaître un bénéfice de 177 277 euros qui seront affectés aux autres réserves.

Consécutivement à cette affectation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient 926 118 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

État des dettes fournisseurs au 31 décembre 2021

	Solde	Échues	à 30 jours	à 45 jours	à 60 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2021	86 688 €			25 673 €	61 015 €

Les mandats de l'ensemble des Administrateurs sont renouvelables par tiers.

État des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31 décembre 2021

	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et +	TOTAL
Montant cumulé des factures concernées	11 179 €	3 840 €	1 652 €		16 671 €
Pourcentage du montant total HT des factures émises	0.24 %	0.08 %	0.04 %		0.36 %

365 JOURS à vos côtés

CHOISIR LE GE 4 SAISONS,

c'est cultiver des compétences sur un territoire de partage

4 Saisons

Groupement d'employeurs multisectoriel

12 Route de Nogaro
32 460 Le Houga

05 62 08 95 50

contact@4-saisons.com

www.4-saisons.com

AGENCE VALEURS DU SUD