



Rapport

2017

de gestion

- 01 | Rapport moral
du Président
- 02 | Rapport d'activité
de l'année 2016
| Évolutions prévisibles
et perspectives d'avenir
- 03 | Rapport financier
- 04 | Annexes

Sommaire

Présentation générale p 4

01 | Rapport moral du Président p 8

02 | Rapport d'activité de l'année 2016

2.1 L'activité de l'année 2016 p 12

2.1.1 Évolution et répartition de la facturation annuelle p 12

2.1.2 Évolution de l'activité par secteur d'activité p 14

2.1.3 Les adhérents p 17

2.1.4 Les salariés p 18

2.2 Les évolutions prévisibles et les perspectives d'avenir

2.2.1 L'organisation p 26

2.2.2 Les salariés p 27

2.2.3 Les activités p 28

2.2.4 La communication p 28

03 | Rapport financier

3.1 Activité de l'association p 30

3.2 Résultats / Affectation p 31

3.3 Administration et contrôle de l'association p 32

04 | Annexes

Bilan et Compte de Résultat p 34

NOTRE VOCATION

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

Nous nous attachons à :

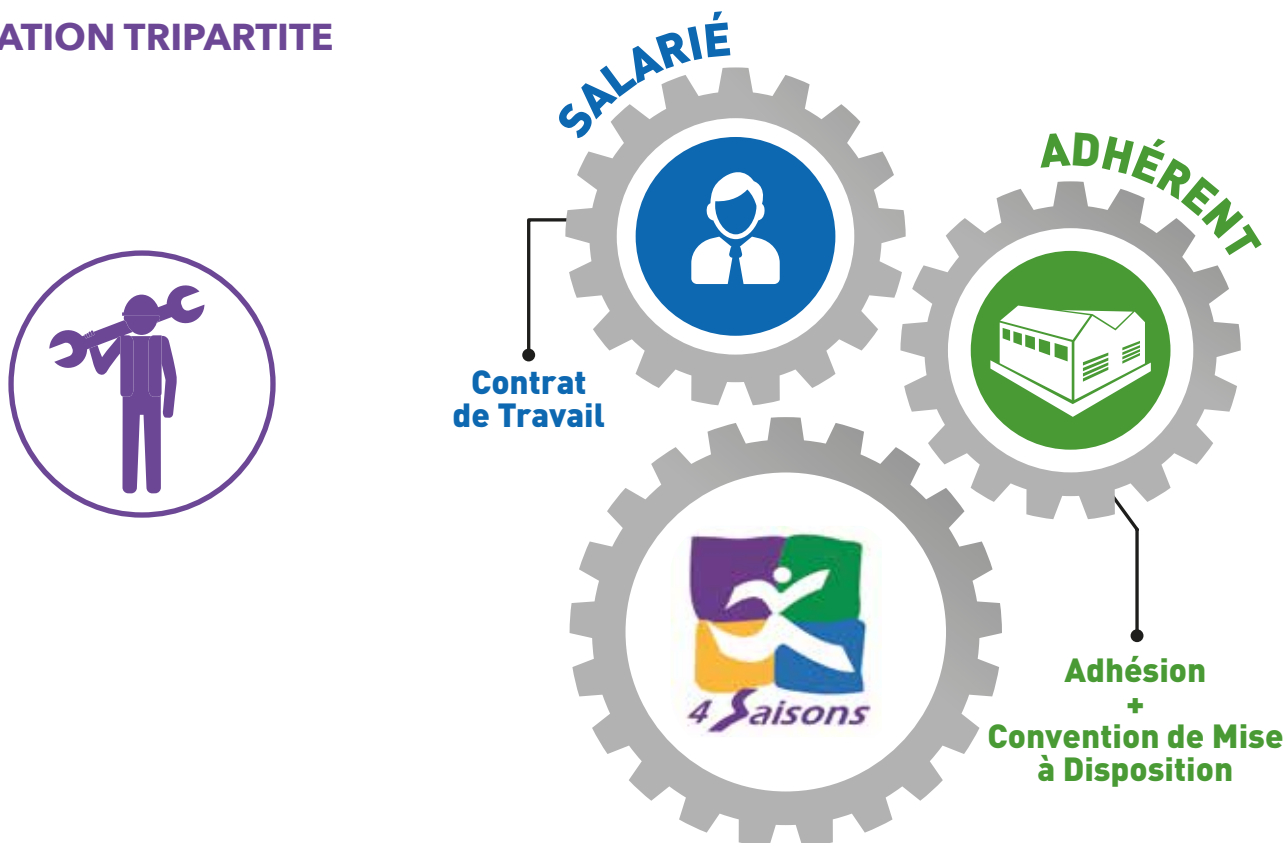
- **Être le partenaire dans l'organisation des métiers de nos adhérents.**
- **Être actifs socialement et économiquement pour contribuer à une dynamique de développement du territoire.**
- **Proposer une offre compétitive répondant aux besoins du territoire.**
- **Optimiser le parcours professionnel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

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



NOTRE FONCTIONNEMENT

→ RELATION TRIPARTITE



NOTRE AMBITION

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

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

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

Avoir des salariés **polyvalents et compétents**.

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

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

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



NOS VALEURS



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



01

Rapport moral du Président

RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT



L'année 2016 marque d'une manière particulière notre Groupement d'Employeurs; en effet, elle a démarré le 14 janvier par le 1^{er} séminaire de réflexion stratégique. L'objet était de déterminer les grands axes d'une feuille de route pour les projets à mener, en cohérence avec notre vocation, nos ambitions et nos valeurs réaffirmées.

La spécificité des décisions prises lors de ce séminaire, réside dans la méthode que nous avons choisi d'employer: elles sont issues de réflexions collégiales, à la fois d'élus avec leur vision politique et pragmatique des entreprises adhérentes, et à la fois de collaborateurs avec différents niveaux d'expertises et une vision opérationnelle et quotidienne du terrain.

Les élus ont amené les membres du Comité Opérationnel, dit COMOP, à se projeter. Les membres du COMOP ont permis aux élus de tenir compte d'une certaine réalité et de la vision salariale. Nous avons été accompagnés par le Cabinet C9 Consultants, partenaire de nos évolutions.

En renouvelant l'adhésion de tous au cadre de référence de notre Groupement d'Employeurs, nous avons réaffirmé notre vocation d'être un partenaire dans l'organisation des métiers de nos adhérents, d'être actifs socialement et économiquement pour rester dans une dynamique de développement en répondant aux besoins du territoire grâce à un service compétitif et à l'optimisation des parcours professionnels de nos salariés.

Nous avons donc validé nos ambitions en nous appuyant sur des valeurs partagées et fortes; et les actions menées en 2016 ont été guidées par ce fil rouge.

Par la mise en place d'un véritable plan d'action en faveur de l'embauche de salariés en contrat à durée indéterminée, nous appréhendons aujourd'hui les candidatures, ainsi que l'identification des personnes, à travers une analyse plus poussée dans nos recrutements sur le long terme. Nous travaillons également à tisser de nouveaux partenariats avec les organismes de formation initiale, pour faire connaître nos métiers et notre modèle de travail. Nous avons approfondi nos actions pour l'accueil des nouveaux embauchés, afin de mieux partager la culture d'entreprise, le cadre de référence, et créer de la cohésion. Nous accompagnons tous les salariés lorsqu'ils connaissent des difficultés d'adaptation aux évolutions de leurs métiers ou de certaines activités, ou encore à titre plus personnel. Et surtout, nous construisons de véritables parcours de professionnalisation, sur-mesure, pour chaque nouveau salarié; en tenant compte à la fois de son parcours en amont, des besoins de nos adhérents, du territoire, et des aspirations de chacun.

Pour proposer aux entreprises des salariés polyvalents et compétents, ce plan d'action se construit en cohérence avec la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, GPEC, nous permettant d'affiner nos connaissances sur

les savoirs, savoir-faire, et savoir-être, détenus par nos salariés aujourd'hui, nécessaires pour nos adhérents et nos prospects, et souhaitables pour tous demain... Là encore, la formation, la professionnalisation, mais aussi le tutorat et les accompagnements personnalisés facilitent la réduction des écarts entre ce qui existe et ce qui est attendu.

Ainsi, 4 Saisons pourra s'appuyer encore davantage sur les compétences de chacun pour apporter de l'accompagnement aux nécessités, aux projets, à la croissance et à la performance des acteurs économiques de son territoire d'intervention.

Nous remercions nos partenaires de longue date, et également plus récents, qui se joignent à nous, au gré de nos sollicitations: le CFPPA du Gers, la Maison Familiale Rurale d'Aire sur Adour, l'ASFO, FAUVEL, le GRETA, la CCI, la SAMETH, le CIBC et l'OPCALIM, entre autres.

Il a donc fallu adapter et améliorer notre fonctionnement pour que 4 Saisons puisse répondre à ces objectifs tout en faisant progresser sa réactivité et ses capacités d'adaptation reconnues.

Des effets d'aubaine, par rapport à la conjoncture, ont donné l'opportunité à 4 Saisons de mener plusieurs « chantiers » administratifs, qui ont pu aboutir: la nécessité du choc de simplification administrative, nous a permis de nous focaliser sur la mise en place d'une méthode de décalage de la Paie et de la facturation, attendus depuis longtemps par les salariés mais également par les institutions comme la MSA, Pôle Emploi, et les autres organismes sociaux (retraite, prévoyance, etc...). Opéré en juin 2016, ce changement a paru somme toute assez naturel, et s'est fait avec l'approbation des partenaires sociaux. En parallèle, l'étude pour la mise en place d'un système d'information plus agile a abouti au choix d'un logiciel utilisé par d'autres Groupement d'Employeurs, permettant à la fois la gestion des candidatures, des salariés, des prospects, des adhérents, de la Paie, la Comptabilité et la GPEC, et qui promet la souplesse et l'agilité nécessaire pour faciliter, dans l'avenir, les échanges informatisés avec les tiers. Ce projet, rondement mené, a fait l'objet d'un appel d'offres basé sur un cahier des charges très complet, élaboré en concertation avec l'ensemble du Comité Opérationnel, par la responsable du développement de ce SIRH, et en partenariat avec notre partenaire informatique depuis 10 ans: JLLnet. L'outil sera développé et mis en place pendant l'année 2017 par la société QUASAR CONSEIL.

Ainsi, nous renforçons la sécurisation de nos méthodes de travail, avec toujours en filigrane l'analogie à la démarche qualité ISO 9001, et donc de nos mises à disposition: qualité et sécurité nous permettant de nous différencier et de travailler en confiance avec tous nos partenaires.

Le travail sur la sécurité a également été renforcé en ce qui concerne les salariés; d'abord, l'identification d'une personne dédiée permet le suivi quotidien de ce domaine, mais également un meilleur travail sur la prévention à travers la mise en place de groupes de travail pour la mise à jour du Document Unique, toujours dans l'optique d'une vision pragmatique et simplifiée des dispositifs à mettre en place, par l'implication des personnes concernées au quotidien. Également, par le choix d'un thème biennal à travailler avec l'ensemble des acteurs du GE; aussi en 2016, le thème du risque routier et des addictions en situation de travail a permis aux salariés de mieux appréhender ces risques, et d'être force de proposition dans leur prévention. Les partenaires des services prévention de l'ANPAA, de la MSA et de la Prévention Routière nous ont accompagnés dans la réussite de cet événement, bénéfique à plus d'un titre pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.

Cette volonté d'atteindre l'excellence à tous les niveaux de la structure est nécessaire pour faire reconnaître 4 Saisons à sa juste valeur et valoriser ses performances, car nous sommes encore trop mal connus.

La croissance à deux chiffres sur les 3 dernières années, le succès dans l'adaptation à de nouveaux métiers, le partage de la valeur avec les adhérents, la gestion financière rigoureuse, le bon climat social et la volonté de positionner le GE comme un levier de développement au service du territoire, ne suffisent pas encore à faire en sorte que le lien avec 4 Saisons soit automatique ; tant pour les compétences disponibles, que pour les institutions et les acteurs économiques.

Avec pour ambition d'être reconnu comme un acteur incontournable de l'emploi et être le GE de référence sur le territoire, 4 Saisons devait absolument se démarquer en termes de communication ; l'opportunité lui a été donnée par la Communauté de Communes du Bas Armagnac à travers le 1er Salon présentant l'Innovation et l'Économie Locales (SIEL) les 29 et 30 octobre 2016 à Nogaro. À cette occasion, le Comité Opérationnel a redoublé de créativité et d'originalité en se mettant en scène à travers une communication étonnante qui a eu le mérite de susciter la curiosité, et donc de déclencher les échanges avec les participants.

Notre Groupement d'Employeurs a encore fort à faire dans ce domaine, et c'est un axe important des projets de l'année 2017, dont l'objectif principal sera le développement de l'activité de 4 Saisons.

Le comité opérationnel a aussi œuvré pour travailler au développement de son activité ; d'abord par la mise en place de réunions pour aborder les stratégies des principaux donneurs d'ordre du Groupe Vivadour, et entrevoir comment 4 Saisons pourrait les accompagner. Ensuite, une analyse concernant le réel potentiel d'activité dans le domaine viticole, pour un GE tel que le nôtre, a été démarrée en fin d'année 2016 pour faire évoluer notre modèle pour ces activités ; ainsi qu'un projet commun avec l'adhérent COUSSO pour professionnaliser des salariés du GE dans le domaine l'industrie. L'année 2017 devrait voir la consolidation de ces projets et d'autres actions en faveur du développement de l'activité.

En effet, toute l'année 2016, nous nous sommes appliqués à mettre en place une organisation, une structuration et des outils pour se mettre en phase et en capacité de réaliser les projets de développement évoqués lors du séminaire de réflexion stratégique du 14 janvier 2016.

Certains ont démarré, d'autres sont déjà très avancés ou ont abouti, et d'autres ne démarreront qu'en 2017 ; nous nous sommes projetés sur notre aptitude à nous adapter à notre environnement. C'est finalement la volonté conjointe d'un conseil d'administration, très à l'écoute et proche de l'activité économique du territoire, et d'une équipe opérationnelle qui a travaillé à se remettre en question, à se former, à faire évoluer ses méthodes et se réinventer, que nous pouvons voir un maintien de notre activité, et la perspective de croissance pour demain.

Bien évidemment, la fidélité de nos adhérents, les échanges que nous avons avec eux, leur confiance et leur volonté de collaborer sont indispensables à nos succès, tout comme l'engagement, le professionnalisme, la capacité à s'adapter et à travailler en équipe de tous les salariés de 4 Saisons.

Je les remercie toutes et tous pour leur implication et leur investissement sans faille dans cette belle entreprise, plus que jamais à dimension humaine.

Jean-Marc Gassiot-Bitalis



02

Rapport d'activité

2.1

L'activité de l'année 2016

- 2.1.1 Évolution et répartition de la facturation annuelle
- 2.1.2 Évolution de l'activité par secteur d'activité
- 2.1.3 Les adhérents
- 2.1.4 Les salariés

2.2

Les évolutions prévisibles et les perspectives d'avenir

- 2.2.1 L'organisation
- 2.2.2 Les salariés
- 2.2.3 Les activités
- 2.2.4 La communication

2.1 L'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2016

En préambule, il convient de rappeler qu'en 2016, afin de répondre aux exigences réglementaires liées à la mise en place de la Déclaration Sociale Nominative, (déclaration mensuelle dématérialisée des bulletins de salaire), le Groupement a fait le choix de modifier les périodes prises en compte pour l'établissement de la paie et de la facturation à compter du mois juin 2016.

Ainsi, au 1^{er} juin 2016, les bulletins et factures ont été établis à partir des éléments correspondants au mois calendaire: du 1^{er} au dernier jour du mois civil concerné (les périodes précédentes prenaient en compte les 3 premières semaines du mois concerné ainsi que la dernière semaine du mois précédent).

De fait, les indicateurs de facturation comprennent, pour l'année 2016, les 10 derniers jours du mois de décembre contrairement à 2015 et 2014.

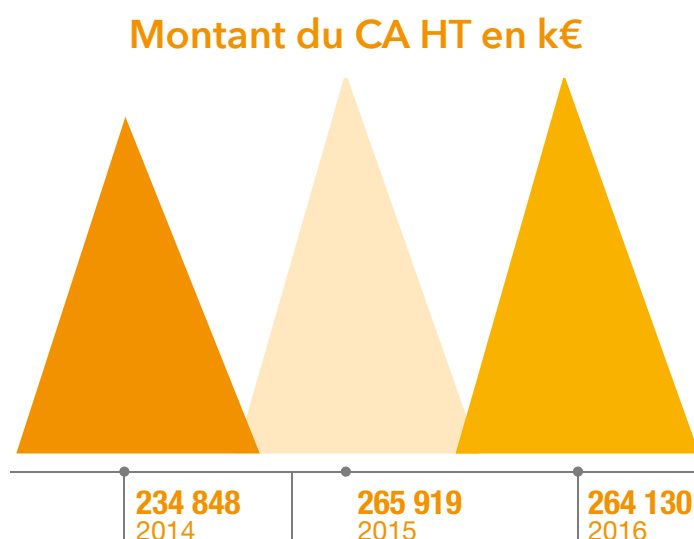
Durant l'exercice clos le 31 décembre 2016, l'activité du Groupement d'Employeurs a été la suivante :

2.1.1 ÉVOLUTION DE LA FACTURATION ANNUELLE

L'activité 2016, en termes de Chiffre d'Affaires facturé sur l'année, a diminué de 1 % sur l'ensemble de l'activité 4 Saisons par rapport à l'année 2015.

Ainsi, les mises à disposition réalisées par le Groupement ont généré un Chiffre d'affaires facturé global de 4 924 741 € HT (contre 4 964 239 € HT en 2015).

 **4 924 741 €**
HT de chiffre d'affaires



264 130 heures

Le nombre d'heures facturées a diminué de 1 % par rapport à 2015 (265 919 heures).

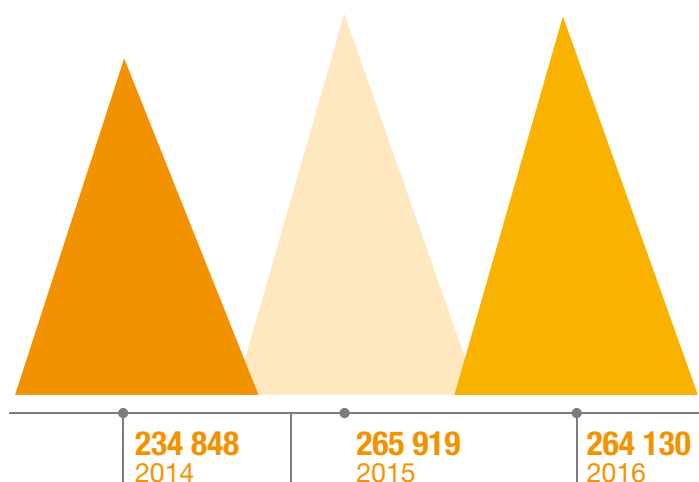


Ce nombre est en progression de 12 % par rapport à 2014 (234 848 heures).

La distinction entre les catégories d'adhérents fait apparaître une augmentation de 18 % des heures de travail confiées pour la catégorie des exploitants agricoles et une diminution de 4 % des heures de travail confiées pour la catégorie des adhérents non-exploitants agricole.

Cette diminution se répartit entre une nette progression du nombre d'heures confiées pour le Groupe Vivadour (+ 6 365 heures), une diminution de l'activité dans le Groupe Plaimont (- 1 124 heures), à l'instar des autres adhérents non-exploitants agricoles dont le volume horaire d'activité diminue de façon significative (- 14 116 heures), et atténue ainsi la phase de croissance de cette activité connue depuis 2012.

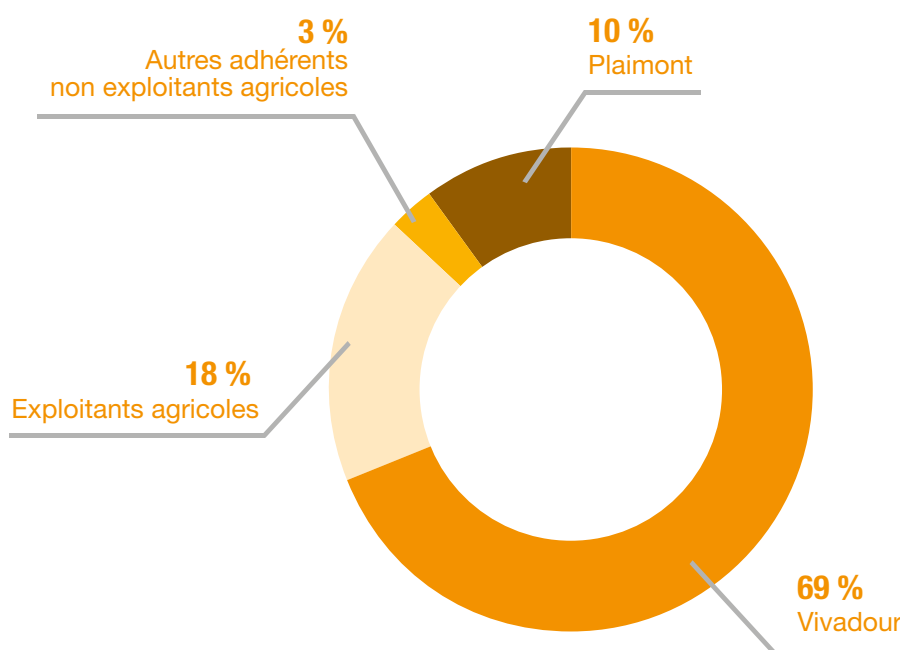
Total des heures facturées sur 3 ans



RÉPARTITION DE LA FACTURATION ANNUELLE

Répartition de l'activité 2016 par catégorie d'adhérents

264 130 HEURES
facturées en 2016



Année 2016	Nombre d'adhérents donneurs d'ordre	Heures totales facturées	Chiffre d'affaires facturé
Exploitants Agricoles	143	47 032	759 462
Plaimont	7	25 150	454 440
Vivadour	25	182 853	3 533 507
Autres adhérents non-exploitants Agricoles	17	9 096	177 333
TOTAL GÉNÉRAL	192	264 130	4 924 741



192
adhérents
donneurs d'ordre



264 130
heures facturées
au total



4 924 741
chiffre d'affaires
au total

2.1.2 ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

1. Adhérents non-exploitants agricoles

	Heures totales facturées		
	2014	2015	2016
Groupe PLAIMONT	26 227	26 274	25 150
Groupe VIVADOUR	156 557	176 488	182 853
Autres adhérents non-exploitants Agricoles	14 464	23 212	9 096
TOTAL GÉNÉRAL	197 248	225 974	217 099

	Chiffre d'affaires heures totales facturées		
	2014	2015	2016
Groupe PLAIMONT	467 230	474 553	454 440
Groupe VIVADOUR	2 958 501	3 395 144	3 533 507
Autres adhérents non-exploitants Agricoles	272 652	450 413	177 333
TOTAL GÉNÉRAL	3 698 383	4 320 110	3 756 280

Au sein du Groupe Plaimont, l'activité a diminué de 4 % entre 2015 et 2016 (- 1 124 heures).

Elle représente, en 2016, 10 % de l'activité globale de 4 Saisons, part stable par rapport à 2015 (10 % également).



Le détail des variations des différents donneurs d'ordre qui composent le Groupe révèle :

■ Une diminution des heures de travail confiées pour :

- L'Union Plaimont (- 1 165 heures),
- Le Château de Cassaigne (- 111 heures),
- Les Vignerons du Madiran (- 713 heures).

■ L'activité réalisée avec les Vignerons du Saint-Mont est à panacher (+ 847 heures) avec :

- Une hausse des heures confiées pour la Cave Coopérative de Plaisance (+ 1 918 heures).
- Une baisse d'activité avec :

La Cave Coopérative d'Aignan (- 325 heures) et la Cave Coopérative de Saint Mont (- 746 heures).

Au sein du Groupe Vivadour, l'activité est en hausse.

Ainsi, l'activité réalisée avec la Direction Territoriale est en progression en comparaison avec l'année 2015 (+ 7 107 heures) grâce notamment à la hausse d'activité pour les donneurs d'ordre NOVASOL et AREAL. L'activité a également progressé avec les filières viticoles du Groupe (+ 500 heures), productions animales (+ 783 heures), et expérimentales (+ 569 heures), ainsi que la filiale GSN (+ 2 535 heures) de la filière semences.



De même, le siège du Groupe Vivadour a davantage fait appel au Groupement en 2016 (+ 1 297 heures). Cette hausse s'explique, en partie, par les mises à disposition des compétences nécessaires au sein du service comptabilité du Groupe, liées notamment à la réorganisation de ce service.

En revanche, l'activité a diminué avec le donneur d'ordre GASCOVERT (- 3 735 heures) et la filière semences (usine et production) avec une baisse de 3 161 heures.

■ Les activités du Groupe Vivadour représentent, en 2016, 69 % de l'activité globale de 4 Saisons.

Pour les autres adhérents non-exploitants agricoles, le volume d'activité a diminué.

En examinant, de façon plus détaillée, les différentes variations d'activité pour cette catégorie d'adhérent il apparaît que :

- 12 adhérents en 2015 n'ont pas refait appel aux services du Groupement traduisant une perte d'activité de 3 258 heures ;
- 9 nouveaux adhérents en 2016 et ont confiées 1 727 heures au Groupement ;
- 8 entreprises ou collectivités territoriales déjà adhérentes en 2015, ont également diminué le nombre d'heures confiées de 12 801 heures (soit une baisse d'activité de 63 %).

Pour cette dernière catégorie d'adhérents, 4 Saisons doit s'attacher à maintenir et développer les partenariats existants, et continuer à s'ouvrir aux différents domaines d'activité de notre territoire.

Cela passe notamment par la promotion du dispositif du Groupement d'employeurs, et de l'intérêt de la mutualisation des compétences entre des structures de différents secteurs d'activité.

■ Les activités des autres adhérents non-exploitants agricoles représentent en 2016, 3 % de l'activité globale de 4 Saisons (9 % en 2015).

2. Adhérents exploitants agricoles

	Heures totales facturées		
	2014	2015	2016
Exploitants Agricoles	37 600	39 945	47 032

	Chiffre d'Affaires heures totales facturées		
	2014	2015	2016
Exploitants Agricoles	604 400	644 129	759 462

■ **L'activité réalisée en 2016 chez les adhérents exploitants agricoles est en augmentation** (+ 18 % par rapport à 2015), et suit la tendance à la hausse constatée depuis 2015 après deux années consécutives de baisse des heures confiées.

Cela est dû pour partie, à l'activité liée à l'épuration du colza semences, activité en fort développement (augmentation de 42 % des heures confiées entre 2015 et 2016), ainsi que l'activité de castration de maïs (augmentation de 18 % des heures confiées entre 2015 et 2016).

La progression des heures de travail confiées sur l'activité Castrations de maïs semences témoigne de l'intérêt des semenciers pour notre région et de la solidité du partenariat entre le Groupement et les producteurs.

Les producteurs, engagés avec le Groupement pour la production des semences, travaillent en confiance et en construction conjointe pour une réponse toujours plus qualitative et adaptée.



■ **Le bilan de l'activité réalisée sur le secteur viticole est en demi-teinte.**

En effet, **l'activité des travaux d'hiver de la vigne a connu une baisse significative en 2016.**

Ainsi, ce sont près de 2 300 heures de moins au global sur l'année pour cette activité :

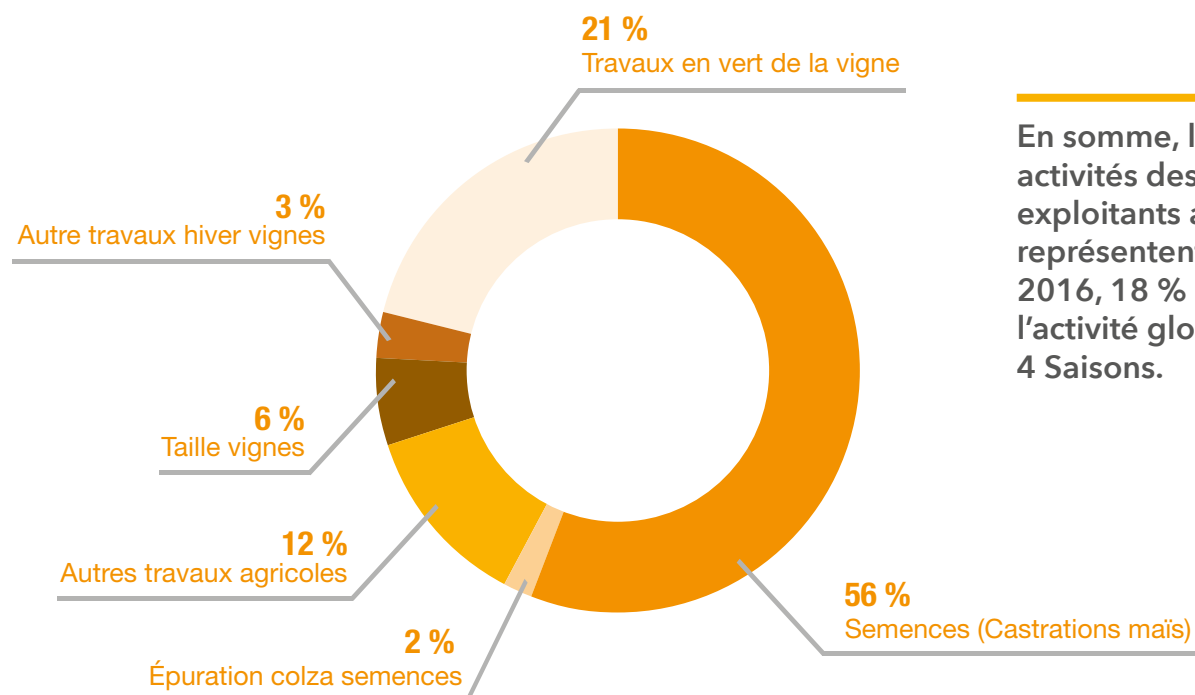
(- 839 heures pour la taille de la vigne et - 1 449 heures pour les autres travaux, à savoir la tombée des bois, le liage...). Les facteurs sont multiples : la mécanisation des travaux, la concurrence des nouvelles formes de mise à disposition de main-d'œuvre sur un modèle de plus en plus reproduit notamment, sur des travaux nécessitant peu de qualifications et d'expérience...

Par leurs connaissances et leurs implantations sur le terrain les membres du Conseil d'Administration s'évertuent à anticiper les évolutions du monde agricole afin que le Groupement s'emploie à être un soutien pour les viticulteurs.

C'est pour cela que le Groupement mène une étude de fond visant à la création d'offres engagées incluant les travaux qualifiés et moins qualifiés.

En revanche, **l'activité des travaux en vert a progressé de 52 % en 2016** (soit 3 391 heures de plus qu'en 2015). Cette hausse s'explique par les conditions climatiques qui ont favorisé le développement rapide de la végétation entraînant de fait, un recours plus important au Groupement de la part des viticulteurs.

Répartition de l'activité Exploitants agricoles 2016



En somme, les activités des exploitants agricoles représentent en 2016, 18 % de l'activité globale de 4 Saisons.

2.1.3 LES ADHÉRENTS

	2014	2015	2016	ÉVOLUTION 2015/2016
Adhérents actifs	171	185	192	+ 4%
Nouveaux adhérents	40	31	35	+ 13%

192
entreprises adhérentes

■ Les nouveaux adhérents sont, en majeure partie, des adhérents exploitants agricoles (25); parmi eux, nombreux ont eu la recommandation des services de 4 Saisons pour les castrations de maïs semences et l'épuration du colza semences, activité en progression depuis 2012.

■ Les exploitants agricoles représentent la plus grande part des adhérents actifs puisqu'ils sont 143 sur les 192 donneurs d'ordre répertoriés (74 %) et représentent 18 % de l'activité.

■ Les groupes coopératifs VIVADOUR et PLAIMONT représentent à eux seuls 32 adhérents actifs, repartis par filières, filiales des différentes activités.

■ Les autres adhérents non exploitants agricoles sont au nombre de 17, soit 3 de moins qu'en 2015.

2.1.4 LES SALARIÉS

Afin de mieux accompagner le développement de ses adhérents et être en capacité de répondre aux évolutions des métiers sur l'ensemble du territoire, 4 Saisons a choisi d'avoir une approche « compétences » sur l'ensemble de ses démarches : analyse des besoins, recrutements, évaluations des salariés, formations et professionnalisation.

À travers la mise en place d'une démarche GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, 4 Saisons a commencé le positionnement des savoirs, savoir-faire et savoir-être de ses salariés, et ainsi l'identification des écarts avec ce qui est attendu aujourd'hui, dans un premier temps.

L'identification des compétences dites critiques permet d'orienter les recrutements en Contrat à Durée Indéterminée, les actions de professionnalisation à mener, les formations à privilégier et les accompagnements à mettre en place.

Le Responsable de la Gestion des Carrières a donc bâti un véritable plan d'action pour les embauches des salariés dits fidélisés ; d'ailleurs, afin de mieux accueillir les nouveaux embauchés et de faciliter les échanges administratifs avec eux, 4 Saisons a organisé ses premières « journées d'intégration ». C'est aussi l'occasion de favoriser l'adhésion au cadre de référence et de créer une certaine cohésion entre les salariés, peu amenés à se rencontrer par la suite.



PRINCIPAUX INDICATEURS SALARIAUX

Effectifs salariés du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 :

En 2016, 4 Saisons a employé :



64 SALARIÉS
fidélisés différents

60 CDI, 2 CDD en contrat de professionnalisation et 2 en contrat d'apprentissage, dont :

- 39 Opérateurs Polyvalents,
- 1 Auxiliaire de soins aux animaux,
- 1 Conseiller-vendeur,
- 12 Employés de ménage,
- 8 Employés administratifs, membres du Comité Opérationnel (COMOP),
- 1 Directeur,
- 2 Apprentis BTS Viticulture-Œnologie.



783 SALARIÉS
CDD différents

783 salariés différents ont été embauchés en CDD dans l'année 2016

- contre 791 en 2015 et 752 en 2014.



845
salariés différents
sur l'année

845 salariés ont donc eu au moins 1 contrat de travail en 2016

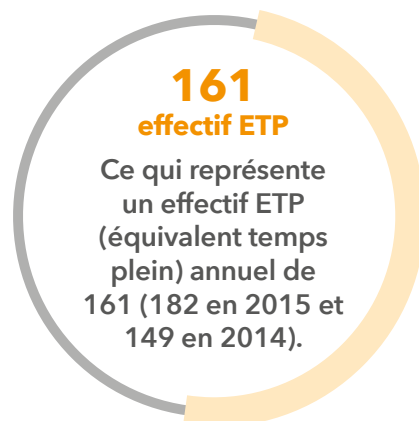
- (861 en 2015 et 822 en 2014).



1479
CONTRATS
de travail

1479 contrats de travail ont été conclus au total

- (1 180 en 2015 et 933 en 2014) et 7 303 missions (6 473 en 2015 et 5 543 en 2014).



Mouvements sur l'effectif fidélisé :



10 EMBAUCHES
au total

10 embauches au total

- 3 Embauches en CDI
- 6 Embauches en CDI contrat de professionnalisation
- 1 Embauche en CDD de longue durée

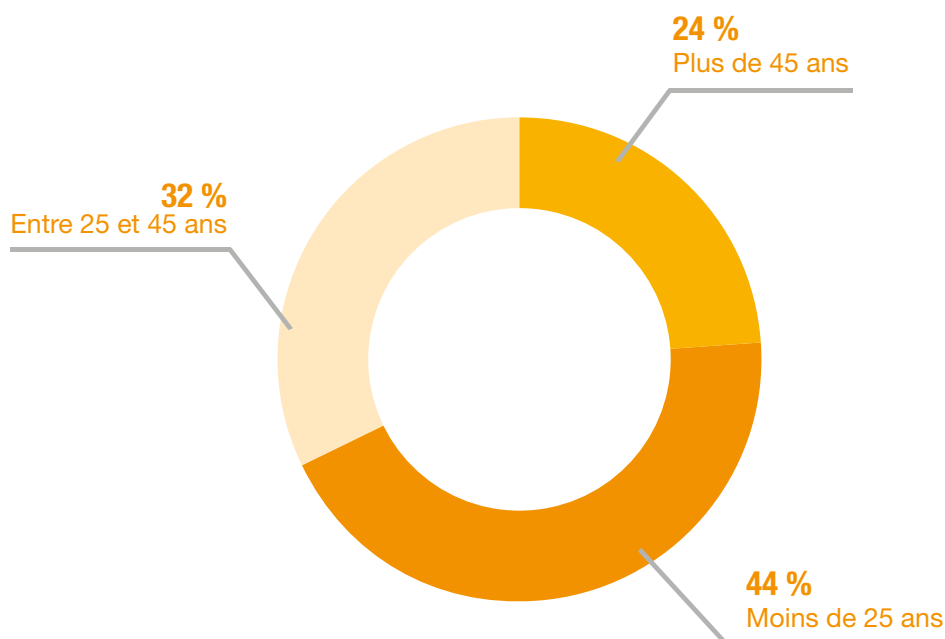


12 DÉPARTS
au total

12 départs au total

- 11 sorties de CDI
- 1 sortie de CDD

Répartition des effectifs par âge

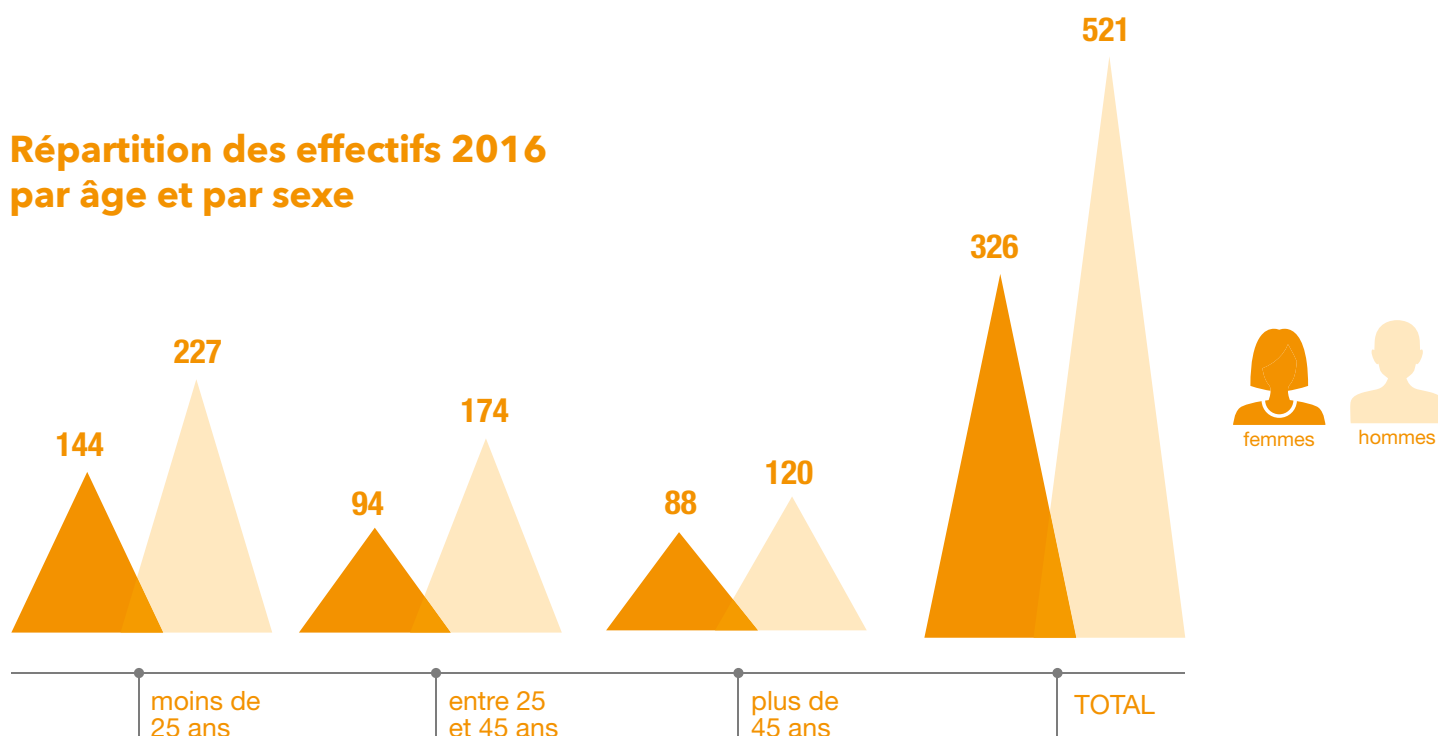


Les effectifs 2016 présentent une répartition quasi équilibrée dans les tranches d'âges avec une proportion légèrement supérieure pour les salariés de moins de 25 ans.

En effet, la population de salariés embauchés pour les castrations de maïs est plus jeune et s'est accrue en 2016 (moins de 25 ans).

Toutefois, il convient de relever que le Groupement maintient un taux d'emploi des salariés dits « seniors », supérieur aux objectifs fixés dans les différents accords d'entreprise.

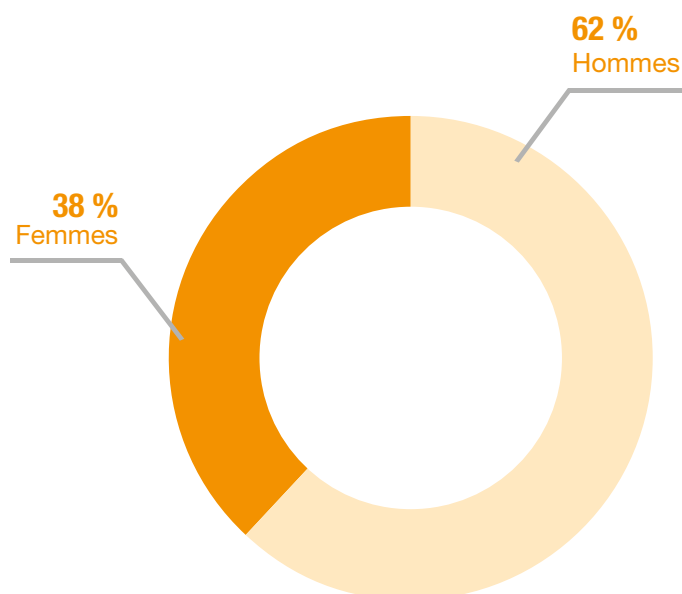
Répartition des effectifs 2016 par âge et par sexe



Depuis 2012, le Groupement peut se féliciter d'une répartition des effectifs Femmes-Hommes (40 % pour les femmes et 60 % pour les hommes) dans toutes les tranches d'âge de ses salariés.

Compte tenu de la nature de l'ensemble des activités effectuées par les salariés de 4 Saisons, ce rapport est très favorable et témoigne des efforts réalisés par le Groupement dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle.

Répartition des effectifs 2016 par sexe



Le Groupement participe au Club Égalité des Entreprises de l'Ouest du département du Gers avec d'autres acteurs économiques du territoire; l'objet étant de mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et partager les bonnes pratiques existantes sur cette thématique.

Les actions réalisées en faveur de l'Égalité par le Club Égalité ont été récompensées par le prix INN'RSE; ce prix récompense les pratiques socialement innovantes des entreprises dans leur politique de ressources humaines, en faveur de l'égalité professionnelle, du handicap et de la lutte contre les discriminations.

4 Saisons a également témoigné de ce travail lors du colloque de clôture de l'action Entreprendre l'Égalité, l'Essaimage: « Égalité Professionnelle et Territoire », le mardi 22 novembre 2016, en présence de Brigitte GRESY, Secrétaire générale au Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle. Le Club, et donc notre Groupement d'Employeurs continuera à œuvrer sur le territoire dans le cadre de l'action Entreprendre l'Égalité, l'Enracinement.



FORMATION ET SÉCURITÉ

En 2016, le Groupement a alloué au global près de 3 % de sa masse salariale brute au titre de la formation professionnelle.

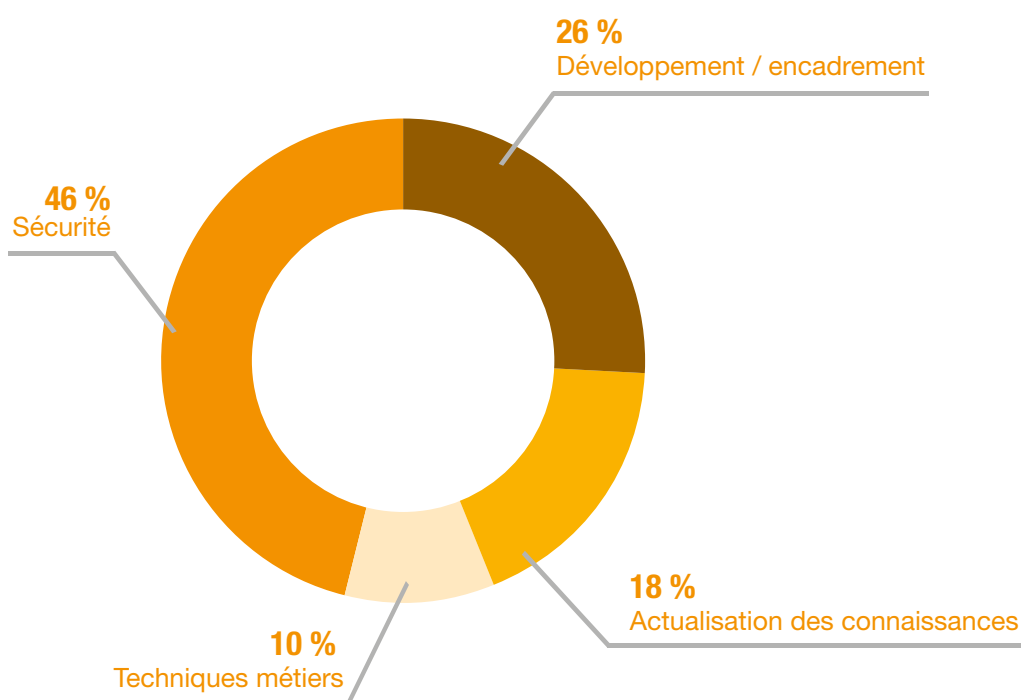
En effet, outre son budget obligatoire de 35 718 €, le Groupement a octroyé un budget total de 74 244 €, pour la formation professionnelle de ses salariés en bénéficiant de 11 246 € de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Depuis la réforme de la formation professionnelle, le Conseil d'administration du Groupement a décidé que la Formation professionnelle faisait partie des investissements annuels essentiels pour répondre à la volonté de développement du Groupement et à la professionnalisation de ses salariés.

3 %

de la masse salariale
consacrés à la formation
professionnelle

En somme, 39 actions de formations ont été réalisées sur l'année, pour 176 stagiaires et 2 212 heures de formation.

Typologie des actions de formations



Concernant la partie Hygiène Sécurité et Environnement, le Groupement a accentué ses efforts en termes de prévention et de développement d'une « culture sécurité ».

Cela s'est traduit par des investissements dans la prévention : matériels et humains.

Ainsi, en 2016, l'entreprise s'est dotée d'équipements de protection individuels et de travail pour la prévention des chocs, pour la protection du soleil et de la chaleur, de la salissure, du froid, des coupures et des risques chimiques.

Par ailleurs, afin de sécuriser au mieux les déplacements des salariés du Groupement, l'ensemble des véhicules de service ont été équipés de GPS.

À travers des groupes de travail, des collaborateurs et collaboratrices, encadrés par le Responsable Hygiène, Sécurité et Environnement, se sont concertés pour procéder à la mise à jour du Document Unique. Quatre postes de travail ont pu être analysés au cours de l'année. Ces réunions s'appuient sur la participation et la connaissance « métier » des salariés, l'expertise des membres du CHSCT ainsi que les connaissances techniques du Service Santé et Sécurité de la MSA.

Les réunions sécurité ont été renforcées avant chaque campagne d'activité ; leur contenu a été étoffé et l'échange à nouveau favorisé.

Depuis cette année, le Responsable Hygiène, Santé et Environnement choisit une thématique sécurité biennale qui sert de fil conducteur aux axes de travail et permet de mener des actions spécifiques avec l'ensemble des salariés. En mai et juin 2016, le thème du « Risque routier et des pratiques addictives en milieu professionnel » a donné lieu à des journées de sensibilisation en partenariat, avec l'ANPAA et l'Association de Prévention Routière du Gers. Ces journées ont constitué des moments d'échanges et travail, préalables à la mise en place d'actions concrètes de prévention sur ce thème et permettant une nouvelle fois de recueillir un point de vue opérationnel et pragmatique.



4 Saisons a également renforcé ses relations avec les services de santé au travail de la MSA et les services sécurité des entreprises adhérentes : à travers la participation de 5 salariés au programme d'expérimentation de la Gymnastique Instinctive dans le cadre de la prévention des troubles musculo-squelettiques mené par le Docteur Patricia MONPLAIS, d'une part ; par des invitations réciproques aux réunions de CHSCT avec les Groupes Coopératifs Plaimont et Vivadour, ainsi que des échanges et réflexions communes sur des problématiques particulières rencontrées, d'autre part.

Nous restons persuadés que ces actions s'inscrivent dans la durée et que les résultats se manifesteront dans le long terme.

LA COMMUNICATION ET LES PARTENARIATS

En désignant au sein du COMOP, une personne en charge du sujet Communication, un plan d'actions à 3 ans (2017, 2018 et 2019) a été amorcé.

Partant de la nécessité de provoquer la rencontre avec des candidats potentiels et avec des prospects restés sur une image erronée, 4 Saisons devait absolument se démarquer en termes de communication. Le Comité Opérationnel a imaginé une mise en scène originale et étonnante pour susciter la curiosité, et donc déclencher l'intérêt.



Cette campagne de communication a été dévoilée lors de la participation au 1^{er} Salon présentant l'Innovation et l'Économie Locales (SIEL) du territoire de la Communauté de Communes du Bas Armagnac, les 29 et 30 octobre 2016 à Nogaro. À cette occasion, 4 Saisons a pu présenter son projet PHENIX en tant que Lauréat des Acteurs de l'Innovation.



Afin de mieux participer également à la promotion du dispositif Groupement d'Employeurs, 4 Saisons a décidé d'adhérer au Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs d'Occitanie basé à Narbonne et au Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs basé à Poitiers.

Le premier favorisant le réseau régional, et le second, le réseau national.

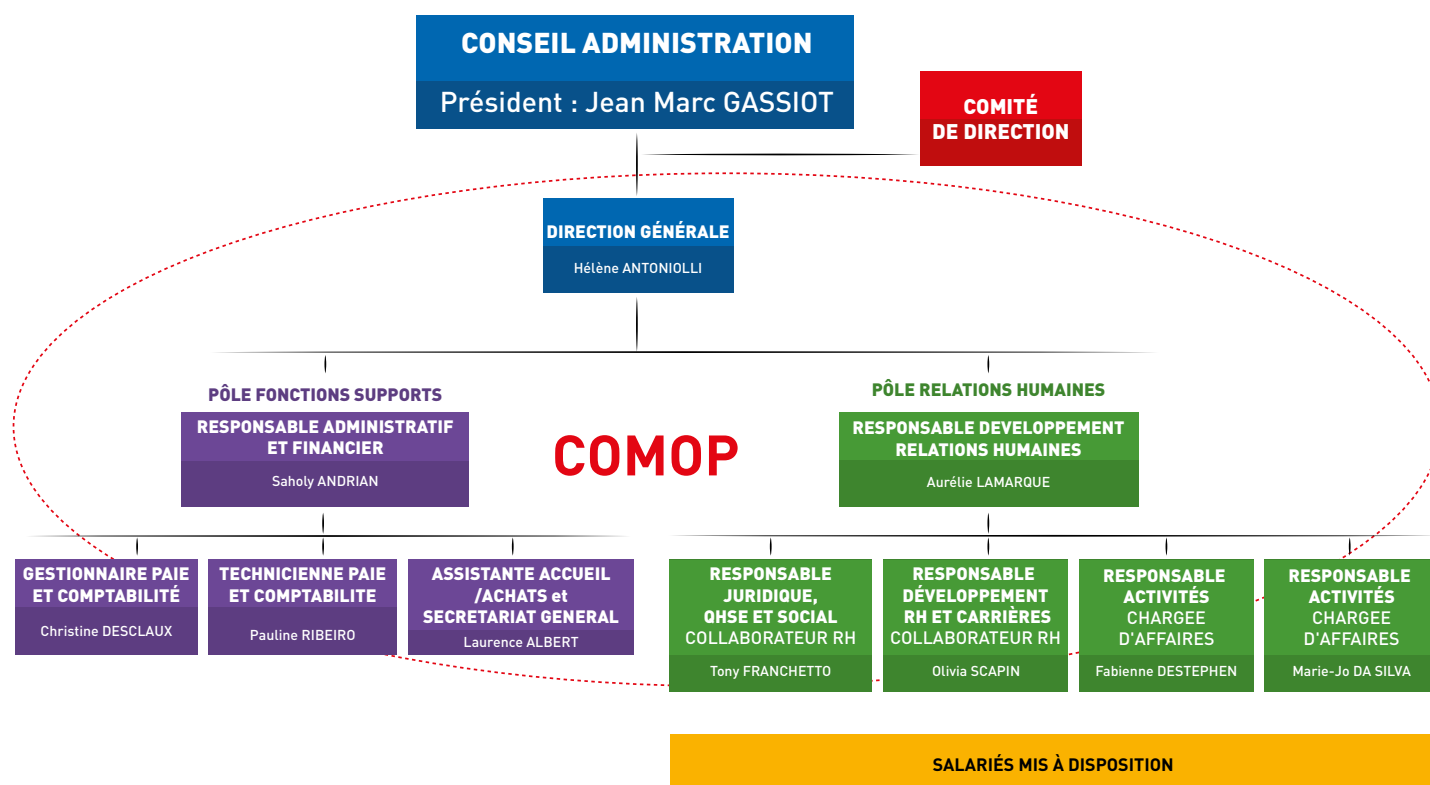
2.2 L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Comme cela est dit dans le rapport moral, et décrit dans ce rapport d'activité, les projets démarrés en 2016 sont poursuivis sur les années à venir, et 4 Saisons continue à s'adapter à son environnement, en les faisant évoluer.

2.2.1 L'ORGANISATION

4 Saisons démarre l'année 2017 avec une nouvelle structuration de son Comité Opérationnel, et une organisation tournée vers l'activité.

Comme le montre l'organigramme ci-dessous :



En effet chaque poste a des missions clés qui, au travers des responsabilités clés de ses fonctions, participent au développement de l'activité.

Le Responsable du Développement des Relations Humaines anime son pôle en organisant l'activité par portefeuilles, sous la responsabilité de Chargés d'Affaires identifiés, qui ont pour objectif de développer les activités existantes, et étudier de nouvelles opportunités; tout en leur donnant les moyens de le faire au travers de la sécurisation physique, juridique et professionnelle des salariés. Les 2 Collaborateurs Ressources Humaines se répartissent donc ces responsabilités au travers de la fonction du Responsable de la gestion des carrières et du Développement RH, d'une part, et du Responsable Qualité Hygiène Santé Environnement, Juridique et Relations Sociales d'autre part.

Ce pôle a en charge le déploiement du réseau et de la communication pour promouvoir et étendre les activités de 4 Saisons.

Le Responsable Administratif et Financier veille au bon déroulement des actions de back-office avec pour mission de sécuriser le GE dans ses obligations administratives et légales, en facilitant les échanges sur ces points pour les adhérents et les salariés. C'est un facilitateur qui doit permettre aux responsables de portefeuille d'activités, entre autres, d'avoir les indicateurs nécessaires au suivi et au développement leurs activités. C'est un appui fort de la gouvernance dans les projections du modèle économique et les analyses.



2.2.2 LES SALARIÉS

À la suite de la mise en place et la réalisation de l'ensemble des entretiens professionnels en 2016, et du développement de la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences), 4 Saisons a déjà pu analyser des écarts entre les compétences détenues et les compétences souhaitées. Accentués par les approches générationnelles permettant d'anticiper les départs à la retraite, notre GE peut mettre en place, dès 2017, des actions d'embauches, de professionnalisation et des partenariats avec les organismes de formation.

Ainsi, en 2017 4 Saisons projette de nouvelles embauches en Contrat à Durée Indéterminée et envisage la mise en place de parcours de professionnalisation diversifiés dans le cadre de différents CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) et de diplômes (CAP agricoles, etc...). Le développement de compétences dans de nouveaux domaines d'activité est également prévu, notamment au travers d'un projet commun avec COUSSO et ses partenaires sur le territoire.

La démarche GPEC est intensifiée et déployée à l'ensemble des collaborateurs et nous nous appuyons sur la collaboration avec les organismes de formation.

2.2.3 LES ACTIVITÉS

L'organisation mise en place demande de professionnaliser toujours plus les Chargés d'Affaires à la gestion des portefeuilles d'activités. Les méthodes, déjà modifiées en 2016, évoluent encore en 2017. C'est un axe de travail stratégique pour 4 Saisons qui doit garder l'agilité nécessaire à la mutualisation de plusieurs segments d'activités, existants, en évolution et à venir.

Cela demande beaucoup d'écoute, d'analyse, d'anticipation et d'intuition car les adhérents du GE sont à la fois des « membres », de par le principe de regroupement pour mutualiser des moyens humains, et à la fois des « clients », consommateurs d'une forme de service. Les personnes en charge de l'activité doivent donc être très habiles pour satisfaire le besoin des adhérents en tenant compte de nombreuses contraintes.

L'approfondissement de l'analyse des besoins en compétences dans le monde viticole amène 4 Saisons à revoir son modèle, et une proposition sera présentée en 2017.

Les activités agricoles, et donc des coopératives, sont également à une croisée des chemins et des conjonctures économiques qui engendrent beaucoup de fluctuations et de volatilités sur leurs activités avec 4 Saisons. Il est nécessaire de se sécuriser compte tenu de ces circonstances.

4 Saisons privilégie l'ouverture vers de nouveaux domaines d'activités, des fonctionnements différents de celui des activités connues, la veille aux opportunités, et même les réflexions quant au développement de nouveaux services.

2.2.4 LA COMMUNICATION

Cela fait plusieurs années que 4 Saisons veut privilégier la communication interne et externe dans ses projets; l'organisation en place au 1er janvier 2017 permet enfin de s'y consacrer pleinement.

Les actions amorcées en 2016, tant au niveau des supports que du contenu, sont développées en 2017 et donnent une base concrète pour dynamiser cet axe stratégique de l'entreprise.

À travers l'animation d'un « Club RH intercommunautaire », 4 Saisons rencontrera les acteurs économiques et territoriaux, grâce à une collaboration avec les intercommunalités du Bas-Armagnac, d'Aire-sur-l'Adour et Armagnac-Adour.

4 Saisons renforce sa présence sur les réseaux sociaux, ce qui lui permet de toucher un public jeune et dynamique et de mettre en avant le fonctionnement des GE et les intérêts pour les salariés. Cela accroît les candidatures et l'ouverture à de nouveaux profils de candidats.

Les nouvelles technologies devraient permettre d'accroître la communication plus facilement avec un bon rapport économique; aussi la présence sur Internet est renforcée par le renouveau du site internet.

D'ailleurs, là encore, 4 Saisons s'appuie sur les forces vives qui composent le GE, puisque 2017 prévoit un séminaire de réflexion stratégique sur la communication avec l'ensemble des salariés fidélisés et les administrateurs.

En 2017, 4 Saisons va donc affiner les projets démarrés en 2016, et s'appuyer sur son organisation orientée vers le développement pour l'amorcer.



03

Rapport financier

3.1
Activité de l'association

3.2
Résultats / Affectation

3.3
Administration et contrôle
de l'association

4 SAISONS

Association loi du 1^{er} juillet 1901 déclarée sous le n° 2/02726 et immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 398857953.

Siège social: route de Nogaro - 32460 Le Houga

Rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale ordinaire annuelle du 27 juin 2017.

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 2016.

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

3.1 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 2016, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de 4 742 589 euros.

En 2016, l'exercice comptable démontre que le Groupement a opéré à plusieurs types d'investissements : des investissements économiques, matériels et humains.

Le premier investissement est celui du séminaire stratégique, qui a déterminé le cadre des investissements de l'année : ceux nécessaires pour mener les projets choisis au cours de ce séminaire, et ceux découlant de la volonté de 4 Saisons de transformer des obligations légales, en réelles opportunités.

■ Évolutions prévisibles et perspectives d'avenir :

L'objectif pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2017 est de maintenir les efforts sur une gestion économiquement viable dans le respect des règles, s'adapter aux évolutions sociales, de rechercher des activités pour combler les périodes de faible activité, de développer de nouvelles activités et de s'inscrire dans une démarche qualité qui tend vers la norme ISO 9001. Il est nécessaire que l'exercice à venir soit conduit dans le cadre d'une gestion rigoureuse pour préserver la structure financière du Groupement.

■ Événements importants survenus depuis la clôture l'exercice :

Depuis le 31 décembre 2016, date de la clôture de l'exercice, aucun événement important n'est survenu.

■ Activité en matière de recherche et de développement :

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

3.2 RÉSULTATS / AFFECTATION

■ Examen des comptes et résultats :

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

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

Vous trouverez dans l'annexe toutes explications complémentaires.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2016, **le chiffre d'affaires net** s'est élevé à **4 742 589 euros**, contre 4 776 475 euros pour l'exercice précédent.

- **Les produits d'exploitation** de l'exercice s'élèvent à **4 854 214 euros** contre 4 853 810 euros pour l'exercice précédent;

- **Les charges d'exploitation** de l'exercice s'élèvent à **4 820 306 euros** contre 4 793 312 euros pour l'exercice précédent.

De ce fait, nous dégageons **un résultat d'exploitation** positif de **33 908 euros** contre 60 498 euros au titre de l'exercice précédent.

Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 47 599 euros contre 88 715 euros.

Après prise en compte :

- du résultat exceptionnel de - 20 465 euros contre - 505 pour l'exercice précédent;
- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0 euro (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0 euro au titre de l'exercice antérieur;
- un crédit d'impôt sur les sociétés de - 2 128 euros contre un crédit d'impôt sur les sociétés de - 2 272 euros pour l'exercice précédent;
- le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2016 se solde par un excédent de 29 262 euros contre 90 483 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 excédent de 29 262 euros que nous vous proposons d'affecter et de répartir de la manière suivante :

- aux « Autres réserves » : **29 262 euros.**

Consécutivement à cette affectation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 817 717 euros.

■ Dépenses non déductibles fiscalement :

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

3.3 ADMINISTRATION ET CONTRÔLE DE L'ASSOCIATION

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

État des dettes fournisseurs au 31 décembre 2016 :

	Solde	Échues	à 30 jours	à 45 jours	à 60 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2016	64 257		64 257		

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



04

Annexes

BILAN ET COMPTE DE RÉSULTAT

1

BILAN - ACTIF

DGFIP N° 2050 2017

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

Désignation de l'entreprise		QUATRE SAISONS		Durée de l'exercice exprimée en nombre de mois*		12		
Adresse de l'entreprise		route de Nogaro 32460 LE BOUGA		Durée de l'exercice précédent*		12		
Numéro SIRET*		3 9 8 8 5 7 9 5 3 0 0 0 1 0		Néant ☐ *				
				Exercice N clos le,		31/12/2016		
				Brut 1		Amortissements, provisions 2		
						Net 3		
Capital souscrit non appelé		(I)	AA					
ACTIF IMMOBILISÉ*	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	Frais d'établissement *	AB	AC				
		Frais de développement *	CX	CQ				
		Concessions, brevets et droits similaires	AF	AG	65 751	59 109	6 641	
		Fonds commercial (1)	AH	AI				
		Autres immobilisations incorporelles	AJ	AK	41 868		41 868	
		Avances et acomptes sur immobilisations incorporelles	AL	AM				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES	Terrains	AN	AO				
		Constructions	AP	AQ	9 325	347	8 977	
		Installations techniques, matériel et outillage industriels	AR	AS	21 358	13 019	8 339	
		Autres immobilisations corporelles	AT	AU	71 896	25 999	45 897	
		Immobilisations en cours	AV	AW				
		Avances et acomptes	AX	AY				
	IMMOBILISATIONS FINANCIÈRES (2)	Participations évaluées selon la méthode de mise en équivalence	CS	CT				
		Autres participations	CU	CV				
		Créances rattachées à des participations	BB	BC				
		Autres titres immobilisés	BD	BE				
Prêts		BF	BG					
Autres immobilisations financières*		BH	BI	1 881		1 881		
TOTAL (II)			BJ		BK	212 081	98 475	113 605
ACTIF CIRCULANT	STOCKS *	Matières premières, approvisionnements	BL	BM				
		En cours de production de biens	BN	BO				
		En cours de production de services	BP	BQ				
		Produits intermédiaires et finis	BR	BS				
		Marchandises	BT	BU				
	CRÉANCES	Avances et acomptes versés sur commandes	BV	BW	234		234	
		Clients et comptes rattachés (3)*	BX	BY	392 238	4 722	387 516	
		Autres créances (3)	BZ	CA	2 076 424		2 076 424	
	DIVERS	Capital souscrit et appelé, non versé	CB	CC				
		Valeurs mobilières de placement (dont actions propres :)	CD	CE				
Disponibilités		CF	CG	39 278		39 278		
Comptes de régularisation	Charges constatées d'avance (3)*	CH	CI	23 207		23 207		
	TOTAL (III)	CJ	CK	2 531 383	4 722	2 526 661		
	Frais d'émission d'emprunt à évaluer (IV)	CW						
	Primes de remboursement des obligations (V)	CM						
	Ecart de conversion actif* (VI)	CN						
	TOTAL GÉNÉRAL (I à VI)	CO	IA	2 743 464	103 197	2 640 267		
Renvois : (1) Dont droit au bail :			(2) Part à moins d'un an des immobilisations financières nettes		CP			
Clause de réserve de propriété :*		Immobilisations :	Stocks :					
			(3) Part à plus d'un an		CR			
			Créances :					

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

2

BILAN - PASSIF avant répartition

DGFIP N° 2051 2017

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

Désignation de l'entreprise		QUATRE SAISONS		Néant ☐ *		
				Exercice N		
CAPITAUX PROPRES	Capital social ou individuel (1)* (Dont versé :)			DA		
	Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...			DB		
	Ecart de réévaluation (2)* (dont écart d'équivalence ☐ EK)			DC		
	Réserve légale (3)			DD		
	Réserves statutaires ou contractuelles			DE		
	Réserves réglementées (3)* (Dont réserve spéciale des provisions pour fluctuation des cours ☐ BI)			DF		
	Autres réserves (Dont réserve relative à l'achat d'oeuvres originales d'artistes vivants* ☐ EJ)			DG	788 455	
	Report à nouveau			DH		
	RÉSULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)			DI	29 261	
	Subventions d'investissement			DJ		
	Provisions réglementées *			DK		
	TOTAL (I)			DL	817 717	
	Autres fonds propres	Produit des émissions de titres participatifs			DM	
Avances conditionnées			DN			
TOTAL (II)			DO			
Provisions pour risques et charges	Provisions pour risques			DP	20 000	
	Provisions pour charges			DQ	173 299	
	TOTAL (III)			DR	193 299	
DETTES (4)	Emprunts obligataires convertibles			DS		
	Autres emprunts obligataires			DT		
	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit (5)			DU		
	Emprunts et dettes financières divers (Dont emprunts participatifs ☐ EI)			DV	460 764	
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours			DW	11 394	
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés			DX	231 615	
	Dettes fiscales et sociales			DY	753 924	
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			DZ		
	Autres dettes			EA	171 552	
Compte régular.	Produits constatés d'avance (4)			EB		
TOTAL (IV)			EC	1 629 251		
Ecart de conversion passif* (V)			ED			
TOTAL GÉNÉRAL (I à V)			EE	2 640 267		
RENNVOIS	(1)	Écart de réévaluation incorporé au capital			IB	
	(2)	Dont	Réserve spéciale de réévaluation (1959)	IC		
			Ecart de réévaluation libéré	ID		
			Réserve de réévaluation (1976)	IE		
	(3)	Dont réserve spéciale des plus-values à long terme *			EF	
	(4)	Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an			EG	1 617 856
(5)	Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			EH		

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

3

COMPTE DE RÉSULTAT DE L'EXERCICE (En liste)

DGFIP N° 2052 2017

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

Désignation de l'entreprise : QUATRE SAISONS						Néant ☐		
		Exercice N						
		France		Exportations et livraisons intracommunautaires		Total		
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises*	FA		FB		FC		
	Production vendue { biens * services *	FD		FE		FF		
		FG	4 742 688	FH		FI	4 742 688	
	Chiffres d'affaires nets *	FJ	4 742 688	FK		FL	4 742 688	
	Production stockée*					FM		
	Production immobilisée*					FN		
	Subventions d'exploitation					FO		
	Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges* (9)					FP	108 414	
	Autres produits (1) (11)					FQ	3 110	
	Total des produits d'exploitation (2) (I)						FR	4 854 213
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats de marchandises (y compris droits de douane)*					FS		
	Variation de stock (marchandises)*					FT		
	Achats de matières premières et autres approvisionnements (y compris droits de douane)*					FU		
	Variation de stock (matières premières et approvisionnements)*					FV		
	Autres achats et charges externes (3) (6 bis)*					FW	270 860	
	Impôts, taxes et versements assimilés*					FX	212 117	
	Salaires et traitements*					FY	3 572 041	
	Charges sociales (10)					FZ	733 366	
	DOTATIONS D'EXPLOITATION	Sur immobilisations { - dotations aux amortissements* - dotations aux provisions*					GA	16 348
							GB	
		Sur actif circulant : dotations aux provisions*					GC	8 615
	Pour risques et charges : dotations aux provisions					GD	451	
	Autres charges (12)					GE	6 505	
	Total des charges d'exploitation (4) (II)						GF	4 820 305
1 - RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I - II)						GG	33 907	
opérations en commun	Bénéfice attribué ou perte transférée*					GH		
	Perte supportée ou bénéfice transféré*					GI		
PRODUITS FINANCIERS	Produits financiers de participations (5)					GJ		
	Produits des autres valeurs mobilières et créances de l'actif immobilisé (5)					GK		
	Autres intérêts et produits assimilés (5)					GL	13 722	
	Reprises sur provisions et transferts de charges					GM		
	Différences positives de change					GN		
	Produits nets sur cessions de valeurs mobilières de placement					GO		
	Total des produits financiers (V)					GP	13 722	
CHARGES FINANCIÈRES	Dotations financières aux amortissements et provisions*					GQ		
	Intérêts et charges assimilées (6)					GR	31	
	Différences négatives de change					GS		
	Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement					GT		
	Total des charges financières (VI)					GU	31	
2 - RÉSULTAT FINANCIER (V - VI)						GV	13 690	
3 - RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I - II + III - IV + V - VI)						GW	47 598	

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

[illegible]

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS MULTISECTORIEL



12 Route de Nogaró - 32 460 LE HOUGA
Tél. : 05 62 08 95 50 - contact@4-saisons.com
www.4-saisons.com