



Rapport de gestion de l'année 2017

- 1 | Rapport moral du Président
- 2 | Rapport d'activité de l'année 2017
| Évolutions prévisibles et perspectives d'avenir
- 3 | Rapport financier
- 4 | Annexes

Sommaire

Présentation générale	p 4
1 Rapport moral du Président	p 7
2 Rapport d'activité	p 11
2.1 L'activité de l'année 2017	p 12
2.1.1 Évolution de la facturation annuelle	p 12
2.1.2 Répartition de la facturation annuelle	p 13
2.1.3 Évolution de l'activité par secteur d'activité	p 14
2.1.4 Les adhérents	p 18
2.1.5 Les salariés	p 19
2.1.6 Formation et Sécurité	p 22
2.1.7 La Communication et les Partenariats	p 24
2.1.8 Préoccupations sociétales	p 27
2.2 L'évolution prévisible et les perspectives d'avenir	p 28
2.2.1 La gouvernance	p 28
2.2.2 L'organisation	p 29
2.2.3 La communication	p 30
2.2.4 Les activités	p 31
2.2.5 Les salariés	p 32
3 Rapport financier	p 33
3.1 L'activité de l'association	p 34
3.2 Résultats-affectation	p 35
3.3 Administration et contrôle de l'association	p 36
4 Annexes	p 37

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 :

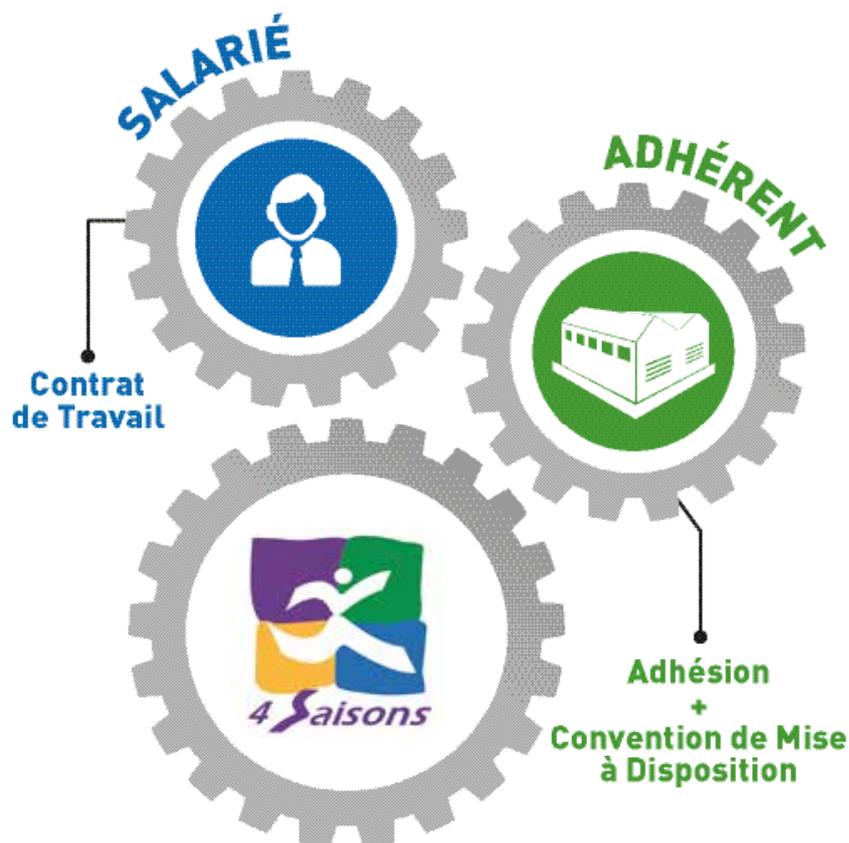
- **Être le partenaire dans l'organisation des métiers de nos adhérents.**
- **Être actifs socialement et économiquement pour contribuer à une dynamique de développement du territoire.**
- **Proposer une offre compétitive répondant aux besoins du territoire.**
- **Optimiser le parcours professionnel 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
 Écoute Professionnalisme Échange Sécurité
 Réactivité Travail en équipe
 Qualité du travail Excellence
 Transparence



RAPPORT DE GESTION

1 Rapport moral du Président

1 RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT



Jean-Marc Gassiot-Bitalis

« Si tu n'échoues pas de temps à autre, c'est le signe que tu ne fais rien de très innovant »

En commençant ce rapport moral de l'exercice 2017 par cette citation de Woody Allen, je tenais à remettre en perspectives les indicateurs chiffrés que vous découvrirez au fil du rapport de gestion et des présentations de nos travaux d'Assemblée Générale. En effet, nous constatons que l'activité globale de 4 Saisons s'est dépréciée entre les exercices 2016 et 2017 ; nous verrons également que nous n'avons créé que peu de valeur, en termes financiers, et que nous n'avons donc pas pu répartir cette valeur comme nous avons coutume de le faire ces dernières années.

Tout au long de ce rapport, j'emploierai volontiers plus facilement le « nous » que le « je » ; pour ceux qui commencent à nous connaître vous comprendrez aisément pourquoi, et pour les autres, vous comprendrez au fil de ce rapport que 4 Saisons c'est à la fois des individus avec leurs personnalités et leur engagement, mais que c'est avant tout une grande équipe. D'abord parce que de par sa nature, le Groupement d'Employeurs regroupe des Femmes et des Hommes ; ce sont ses adhérents, en tant que personnes, au départ qui souhaitent partager des compétences. Ces compétences, ce sont des salariés avec tout ce qu'ils portent en eux. Ensuite, ces Femmes, ces Hommes, donnent mandat à une Gouvernance, qui elle-même s'appuie sur un organe de gestion ; et qu'ils travaillent tous ensemble. Enfin, et c'est ce que vous réaliserez, c'est la volonté de faire travailler tous les individus impliqués dans ce GE, et ce mode de gouvernance collaboratif, coopératif, co-constructif que nous appliquons pour prendre nos décisions qui m'amènent à ne plus penser qu'en « je » mais à penser le plus naturellement en « nous ».

C'est au cours de l'année 2017 que l'activité du GE 4 Saisons a réellement été impactée par les conséquences des tournants amorcés par ses adhérents ; les caps, les changements, les défis, auxquels ils doivent eux-mêmes s'adapter, se sont traduits par une baisse de leurs activités confiées au GE. Certains ont préféré s'appuyer sur la stabilisation de compétences en interne de leurs structures, d'autres ont diminué leurs propres volumes d'activités, d'autres encore ont recherché de nouvelles voies ; mais certains se sont véritablement appuyés sur leur outil GE pour amorcer des caps, pour se renouveler ou encore pour rester plus souples, plus flexibles dans un environnement changeant. De nouveaux adhérents nous ont également rejoints ; il faut du temps pour être persuadé de l'intérêt de travailler avec une structure comme la nôtre. À nous de démontrer davantage, et à mieux interpeller les acteurs économiques de notre environnement, de tout l'intérêt de travailler avec une structure moderne comme l'est notre Groupement d'Employeurs.

Début 2016, dans le cadre du projet Phénix, lors du séminaire de réflexion stratégique conjoint entre les membres du Conseil d'Administration et les collaborateurs du siège (COMOP), nous avons réaffirmé, à travers notre cadre de référence, notre volonté d'être un acteur incontournable de l'emploi, le GE multisectoriel de référence sur le territoire, et de s'ouvrir vers de nouvelles activités en saisissant les opportunités de ce même territoire.

Pour répondre à ces ambitions, nous nous sommes attachés à travailler, durant toute l'année 2017, sur plusieurs aspects pour y arriver.

D'abord, nous avons voulu faire évoluer notre image afin de mieux nous faire connaître. La journée du 4 avril 2017, comme nous l'avions présentée lors de l'Assemblée Générale du 27 juin 2017, a été un moment fort et un événement marquant de notre entreprise puisqu'administrateurs, membres du COMOP et salariés mis à disposition du GE, étaient réunis et rassemblés pour échanger ensemble et mener cette réflexion commune. Des discussions, productions et décisions de cette journée-là, nous avons pu élaborer un plan d'action pour la communication, conduisant à la mise en place de nombreuses actions ; en effet, le budget, validé il y a un an en Assemblée Générale, prévoyait des investissements ambitieux pour pouvoir mener toutes ces actions. La Communication est un investissement financier, humain et matériel important de l'année 2017, et c'est pour cela que lors de cette Assemblée Générale 2018, nous avons décidé que cela déclinerait le thème des interventions : « **D'une forme d'emploi innovante... à une communication détonante !** ».

Cette année, nous avons également travaillé à améliorer et accentuer notre présence sur le territoire en travaillant avec trois intercommunalités pour mettre en place, ensemble, un « Club RH intercommunautaire » au sein duquel se retrouvent les personnes en charge des Ressources Humaines des entreprises de ce grand bassin économique, quel que soit leur degré de responsabilité au sein de leurs entreprises. L'objectif premier est d'avoir un lieu d'échange permettant de croiser les préoccupations, réussites, écueils et expertises de chacun. Le but est également de créer des synergies pour mettre en place des actions collectives sur des problématiques communes, et enfin d'interpeller les pouvoirs publics sur les nécessités de développement des territoires pour l'intérêt de tous les acteurs économiques et les institutions. Nous remercions les communautés de communes du Bas-Armagnac, Armagnac-Adour, et Aire sur l'Adour d'avoir eu confiance en ce projet, et particulièrement les élus en charge de l'Economie, leurs Directrices et Directeurs, ainsi que les Présidentes et Présidents de ces intercommunalités.

4 Saisons a travaillé à la mise en place d'actions d'accompagnement pour rechercher des solutions à des problématiques Ressources Humaines, qui ne relèvent pas uniquement de la mise à disposition. Des adhérents ont pu bénéficier de recrutements personnalisés, avec notamment de l'aide dans l'expression des besoins et un appui à la décision ; un projet, concernant les activités de mécanique de précision, a été mené avec 3 adhérents du territoire, pour aboutir à l'accompagnement de la formation de 8 salariés, dont 3 à travers le GE, pour une certification à l'utilisation de machines-outils à commandes numériques. La réussite de telles opérations nous permet d'envisager la matérialisation de tels services dans l'offre de 4 Saisons. Afin de s'ouvrir à de nouvelles activités sur nos territoires d'intervention, 4 Saisons s'est appliqué à renforcer les compétences des collaborateurs du siège et

à se doter de nouvelles compétences. D'une part en accentuant la responsabilité des chargés d'affaires dans le développement de leurs portefeuilles d'activités, à travers de la formation et des accompagnements, et d'autre part, par des évolutions de l'organisation générale et des méthodes de travail, à travers des groupes de travail collectifs ; puis nous avons vu apparaître la nécessité de renforcer les équipes en charge du développement de l'activité. Nous avons affiné ce besoin et recherché de nouvelles compétences sur la deuxième partie de l'année ; pour un aboutissement qui se concrétise en 2018.

Enfin, nous avons souhaité moderniser notre organisation en dotant 4 Saisons d'un outil de travail plus performant. Ce projet, amorcé dès la fin de l'année 2015, se profilait sous de bons auspices à l'automne 2016 pour une mise en place d'un outil de système d'information, de type progiciels de gestion intégrés, appelé plus communément ERP, dès le premier semestre de l'année 2017. Malheureusement, aujourd'hui, l'outil ne correspond pas totalement à ce qui était demandé et attendu à travers le cahier des charges, et cela a engendré beaucoup de difficultés et de problématiques particulières dans le travail des collaborateurs du siège. Les membres du COMOP rencontrent des blocages avec ces installations, qui ne sont toujours pas toutes terminées ou dysfonctionnent. Outre le frein que cela représente dans la volonté de développement et de digitalisation des services de 4 Saisons, l'énergie de tout le monde a été très absorbée ; et même si des personnes étaient dédiées à ce projet, et que chacun avait avant tout ses propres responsabilités dans l'organisation, tout le monde a été impacté. Cela explique en partie la baisse de l'activité 2017... Aujourd'hui, nous mettons tout en œuvre pour répondre aux objectifs que nous nous étions fixés avec ce projet.

Dès 2016, toute l'année 2017, et encore plus aujourd'hui, **nous avons souhaité construire pour l'avenir**, et cela demande de la créativité, de l'inventivité, et de l'énergie. Cela nécessite également de se remettre en question ce n'est pas évident pour nos salariés d'aller dans cette dynamique, ce n'est pas évident pour le COMOP, ce n'est pas évident en tant qu'administrateur, et nous cherchons encore comment impliquer, encore plus, aussi les adhérents dans cette démarche. La structuration, la nature de notre activité, le fait d'être peu en contact avec nos salariés au quotidien, le fait qu'ils soient amenés à intervenir dans d'autres entreprises, rend tout cela encore plus compliqué que dans une entreprise classique... Cela en fait un défi encore plus exaltant ; et nous croyons très fortement en l'intérêt de toutes nos actions participatives. Le COMOP a été accompagné dans cette dynamique d'agilité et de changement, et nous essayons de décliner cela au travers d'accompagnements auprès des salariés fidélisés sur des thèmes précis, notamment dans l'accompagnement des personnes qui sont amenées à encadrer des équipes, ou à prendre des responsabilités dans leurs métiers. Nous es-

sayons d'impulser également cette dynamique aux collaborateurs récents, dès leur embauche, à travers le pack d'intégration et de formations, dès leur entrée dans l'entreprise et les mois qui suivent.

Et, bien que nous venons d'expérimenter une année de turbulence, nous croyons toujours à la nécessité de développer l'ensemble des activités de 4 Saisons (les plus historiques comme les plus prospectives), de développer de nouveaux services, d'être plus présents sur notre bassin économique, d'être assidus au sein des instances nationales et régionales représentatives des Groupement d'Employeurs. Et surtout, nous estimons comme une nécessité absolue de nous faire toujours plus connaître.

La communication n'est pas basée sur rien, elle est au service du projet d'entreprise ; en 2018, nous allons continuer d'accentuer notre Communication, et nous allons la structurer encore plus. Et grâce à cela, nous allons développer notre activité et les compétences de notre GE, pour mieux développer les activités des entreprises avec lesquelles nous travaillons, et aussi leur apporter des réponses à tous leurs besoins dans le domaine de la gestion du personnel et des compétences.

La Gouvernance de 4 Saisons, renouvelée en partie et renforcée en 2017, adhère toujours au projet Phenix ; les membres du Conseil d'Administration se sont réunis dès le début de l'année 2018 et ont pris rendez-vous pour réadapter le projet d'entreprise dès 2019. Gageons que nous saurons à nouveau mobiliser toute l'intelligence collective dont nous bénéficions avec tous les acteurs de cette belle aventure de 4 Saisons.

Nous remercions nos partenaires de longue date, et également plus récents, qui se joignent à nous, au gré de nos sollicitations ; nous remercions nos adhérents pour leur fidélité et leurs apports constructifs.

Nous tenons aussi à féliciter l'ensemble des collaborateurs de 4 Saisons, qu'ils travaillent au siège ou chez nos adhérents, pour leur implication et leur professionnalisme. Depuis toujours, et encore plus ces dernières années, ils se mobilisent pour s'adapter, pour s'inscrire dans le mouvement auquel 4 Saisons a choisi de souscrire.

Je terminerai ce rapport moral comme je l'ai commencé, par une citation de Milton Berle, acteur, compositeur et scénariste américain du siècle dernier :

« Si l'opportunité ne frappe pas à ta porte, construis en une autre ».

Jean-Marc Gassiot-Bitalis

”

Nous avons toujours la volonté de faire progresser nos partenariats avec les professionnels de la formation et les acteurs de l'emploi. Nous désirons toujours plus travailler en réseau et de manière collective.



RAPPORT DE GESTION

2 Rapport d'activité

2.1 L'activité de l'année 2017

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

2.2 Les évolutions prévisibles et les perspectives d'avenir

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

2.1 L'ACTIVITÉ DE L'ANNÉE 2017

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

De fait, les indicateurs des heures payées et des montants correspondants, ainsi que ceux liés aux heures facturées et au chiffre d'affaires correspondant, prennent en compte 12 mois et demi en 2016 (la période allant du 21/12/2015 au 31/12/2016) ; alors que ceux de 2015 comprennent 12 mois (15/12/2014 au 20/12/2015), tout comme ceux de 2017 sur l'année civile (01/01/2017 au 31/12/2017).

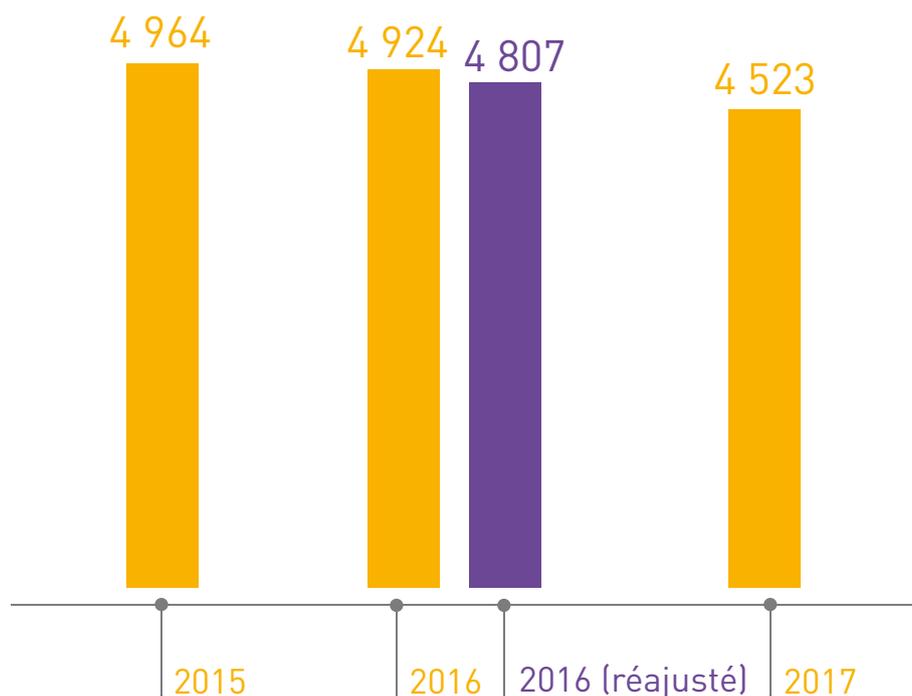
Cela explique des décalages importants sur des indicateurs bruts ; il est donc nécessaire de réajuster les variations.

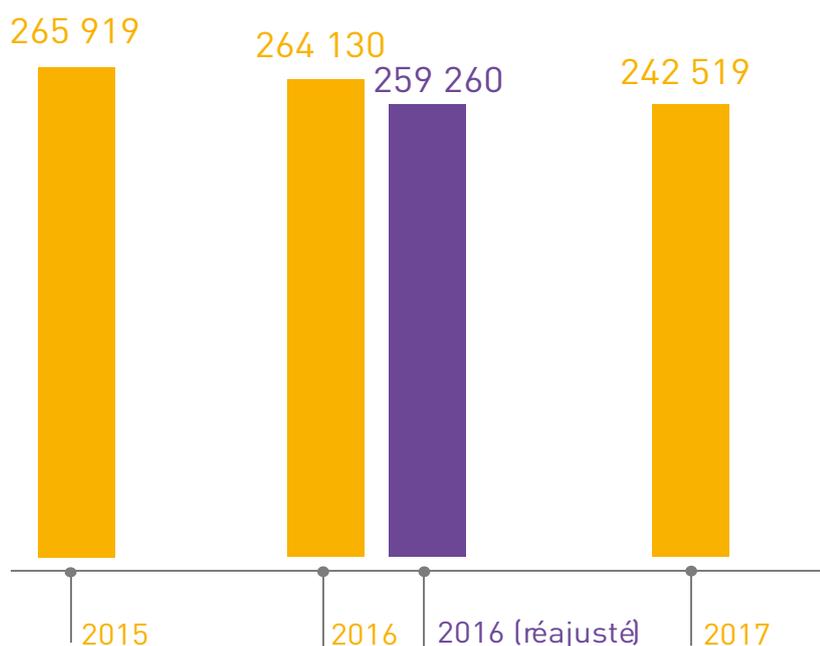
2.1.1 ÉVOLUTION DE LA FACTURATION ANNUELLE

En 2017, le Chiffre d'affaires facturé sur l'année par 4 SAISONS a diminué de 8 % sur l'ensemble des activités du Groupement par rapport à l'année 2016 (6 % en se basant sur les données rectifiées).

Ainsi, les mises à disposition réalisées par le Groupement ont généré un Chiffre d'affaires facturé global de 4 523 928 € HT (contre 4 924 741 € HT brut et 4 807 000 € HT réajustés en 2016).

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

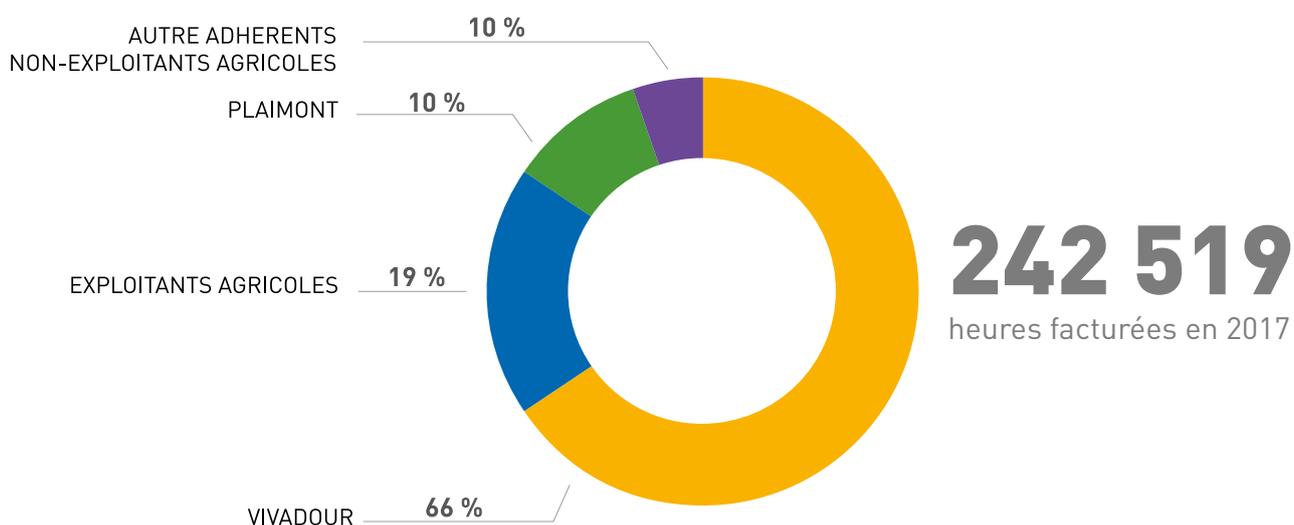




Total des heures facturées sur 3 ans

L'analyse par catégorie d'adhérent fait apparaître une diminution de 3 % (1,8 % en données corrigées) des heures de travail confiées pour la catégorie des exploitants agricoles et de 9 % des heures de travail confiées pour la catégorie des adhérents non-exploitants agricoles (8 % en données corrigées).

2.1.2 RÉPARTITION DE LA FACTURATION ANNUELLE



Année 2017	Nombre d'adhérents donneurs d'ordre	Heures totales facturées	Chiffre d'affaires facturé
Exploitants Agricoles	144	45 655	743 307
Plaimont	6	25 008	475 391
Vivadour	27	159 287	3 110 683
Autres adhérents non - exploitants agricoles	24	12 569	194 547
Total général	201	242 519	4 523 928

2.1.3 ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

a. Adhérents non-exploitants agricoles

En dissociant les différents adhérents non-exploitants agricoles, on note un abaissement du volume des heures confiées pour les Coopératives Fondatrices du Groupement, alors que le volume d'heures confiées par les autres adhérents non-exploitants agricoles est en progression avec une hausse de 38 %.

Heures totales facturées	2015	2016	2016 (données réajustées)	2017
Groupe PLAIMONT	26 274	25 150	24 685	25 008
Groupe VIVADOUR	176 488	182 853	176 206	156 287
Autres adhérents non-exploitants Agricoles	23 212	9 096	10 886	12 569
Total général	225 974	217 099	214 777	196 864

Chiffre d'affaires Heures totales facturées	2015	2016	2016 (données réajustées)	2017
Groupe PLAIMONT	474 553	454 440	445 491	475 391
Groupe VIVADOUR	3 395 144	3 533 507	3 460 683	3 110 683
Autres adhérents non-exploitants Agricoles	450 413	177 333	173 457	194 547
Total général	4 320 110	4 165 946	4 076 631	3 780 621



Concernant le **Groupe Plaimont**, l'activité reste stable (- 142 heures) par rapport à l'année 2016. Elle représente, en 2017, 10 % de l'activité globale de 4 Saisons, dans la même proportion qu'en 2016 (10 %) ; pour un total de 25 008 heures et un chiffre d'affaires de 475 391 € qui progresse en raison de la revalorisation du coefficient de facturation des salariés fidélisés par le GE, décidée en Assemblée Générale 2017, et par des postes nécessitant des compétences plus élevées.

Au sein du Groupe, la **cave coopérative d'Aignan** demeure le principal donneur d'ordre du groupe en volume horaire avec 9 281 heures, soit 483 heures de plus par rapport à 2016 du fait de l'accroissement des besoins sur les activités viticoles. C'est à cette cave que sont rattachées les activités au vignoble qui nous sont confiées par la coopérative. L'entité **Plaimont** totalise 6 479 heures et reste stable par rapport à 2016 (+ 151 heures).

L'activité réalisée au sein de la **cave coopérative de Saint Mont** repart à la hausse avec un total de 3 695 heures (+ 753 heures en 2016) ; hausse en partie due aux mises à disposition effectuées dans les stands de vente durant l'été et l'augmentation de la durée de mission pour un ouvrier de chai.

Enfin, les heures confiées avec le **Château de Cassaigne** enregistrent également une progression par rapport à 2016 avec 232 heures de plus, à travers la mise à disposition de deux salariés tout au long de l'année.

La **cave coopérative de Plaisance** enregistre la plus forte baisse avec une diminution de 1 170 heures par rapport à 2016 pour un total de 3 435 heures sur l'année 2017. Cette baisse s'explique en grande partie par la diminution du personnel mis à disposition lors de la saison vendanges-vinification.

Les **Vignerons du Madiran** conservent une petite activité avec le GE, soit 954 heures en 2017, pour 1 022 heures en 2016. La diminution est enregistrée du fait de la baisse des besoins sur le stand de vente.



Au sein du **Groupe Vivadour**, l'activité est en fort recul avec une baisse significative de 13 % (soit 23 566 heures de moins par rapport à 2016) ; cette diminution d'activité ne s'applique pas à toutes les entités du Groupe.

L'activité réalisée avec la **Direction Territoriale (DT) du Groupe**, qui concerne essentiellement la collecte de céréales et l'approvisionnement des agriculteurs par la coopérative, enregistre un recul de 16 888 heures pour un total de 61 944 heures.

Compte tenu des évolutions portant sur les activités de distribution, la coopérative étudie un nouveau modèle ; elle s'attachera à mutualiser les compétences et la mobilité de ses propres salariés, et diminuer le recours au GE sur les 3 années à venir. Dès 2017, nous enregistrons donc une diminution de 13 764 heures pour ces activités. La filiale Vécéto a procédé à l'intégration de 4 salariés du GE au sein de ses propres effectifs, ce qui contribue à la perte 3 124 heures d'activités par rapport à 2016.

De même, l'activité au sein du siège du **Groupe Vivadour**, avec un global de 3 367 heures, a diminué ses besoins par rapport à 2016 ; la réorganisation de ses services administratifs et comptabilité avait engendré un surcroît temporaire de compétences non-renouvelées et conséquemment une hausse de l'activité du Groupement en 2016. La stabilisation des effectifs au sein du siège du Groupe Vivadour en 2017 ont occasionné une baisse de 4 824 heures par rapport à 2016 soit une baisse de 59 %.

C'est également une volonté de polyvalence et de mobilité des salariés du donneur d'ordre **Gascovert** qui a entraîné une diminution des heures confiées de 2 380 heures par rapport à 2016 soit un total à 8 845 heures en 2017.

Concernant les activités de la filière **Semences**, nous enregistrons une baisse pour les semences de céréales mais une hausse pour les semences potagères.

Ainsi, 53 188 heures de mises à disposition ont été réalisées au sein de l'**usine semences de Riscle**, soit 2 191 heures

en moins par rapport à 2016. Cela s'explique en partie par la progression en part de marché des entreprises de travail temporaires au sein de l'usine, notamment sur les postes de conducteurs de chariots élévateurs, pour lesquels le GE peine encore à trouver des missions complémentaires dans l'année, et donc, à fidéliser.

En revanche, l'activité a augmenté avec le donneur d'ordre **GSN Semences** (+ 847 heures) et à la **ferme expérimentale** (+ 492 heures).

L'activité avec le GE de la **filière viticole** progresse, quant à elle, de 2 168 heures ; de nouvelles activités sur le site de Cazaubon, des besoins liés aux investissements de cette filière, ainsi qu'une meilleure appréhension de la saison pour la cave de Vic Fezensac expliquent cette hausse.

L'activité réalisée au sein des **productions animales** totalise, quant à elle, 592 heures en 2017, soit 787 heures de moins par rapport à 2016. Les besoins d'entretien des locaux qui étaient auparavant pourvus par le Groupement ont été transférés vers une société de nettoyage spécialisée en raison du départ de la salariée et de l'éloignement du site par rapport à l'implantation de 4 Saisons.

En somme, les mises à disposition réalisées au sein du **Groupe Vivadour** représentent, en 2017, 66 % de l'activité globale de 4 Saisons, en diminution de 3 points par rapport à 2016 (69 %) ; pour un total de 159 287 heures et un chiffre d'affaires de 3 110 683 €.



La catégorie des autres adhérents non-exploitants agricoles, connaît une progression d'activité de 16 %. En examinant, de façon plus détaillée, les différentes variations d'activité pour cette catégorie d'adhérent il apparaît que :

- 6 adhérents de 2016 n'ont pas refait appel aux services de 4 Saisons en 2017, entraînant une perte d'activité de 1 066 heures ;
- 10 nouveaux adhérents en 2017 ont confié 3 057 heures au Groupement ;
- L'activité 2017 réalisée avec les entreprises ou collectivités territoriales déjà adhérentes en 2016, soit 11 structures différentes, a diminué de 1 239 heures (soit une baisse d'activité de 15 %).

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 son 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 2017, 4 % de l'activité globale de 4 Saisons (3 % en 2016) et 12 569 heures pour un chiffre d'affaires de 194 547 €.

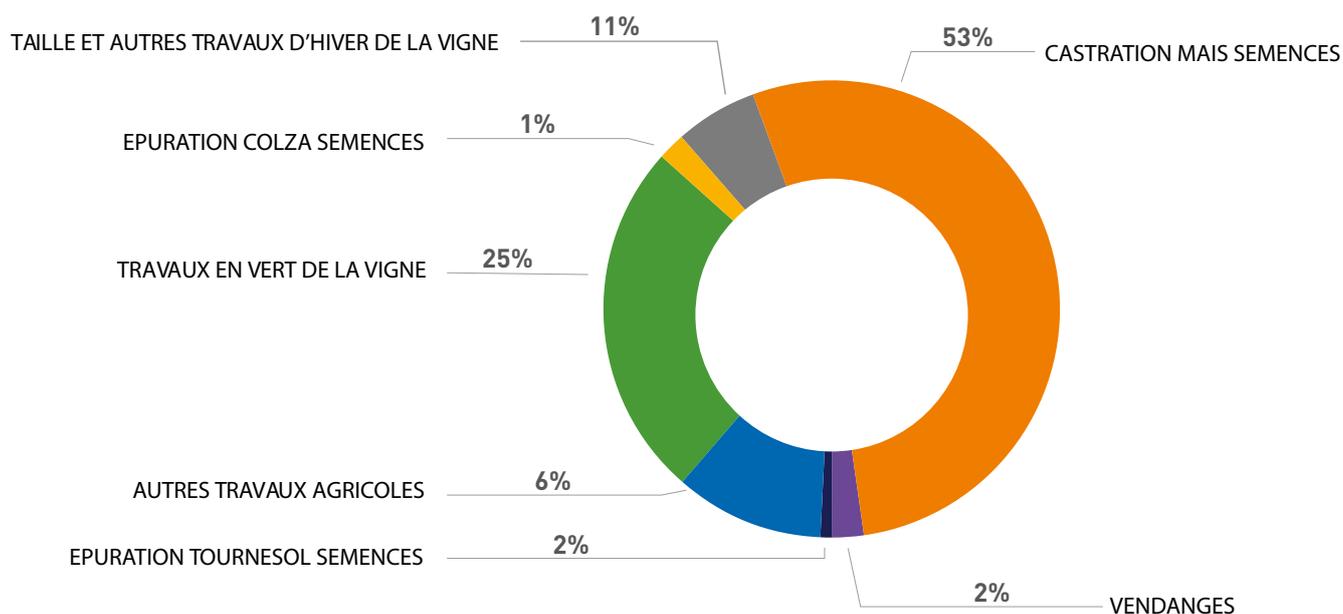
b. Adhérents exploitants agricoles

Heures totales facturées

	2015	2016	2016 (données réajustées)	2017
Exploitants agricoles	39 945	47 032	46 490	45 655

Chiffre d'affaires Heures totales facturées

	2015	2016	2016 (données réajustées)	2017
Exploitants agricoles	644 129	759 462	753 307	743 307



La part des activités confiées par les exploitations agricoles adhérentes au GE 4 Saisons représente 19 % de l'ensemble de l'activité, et reste stable (+ 1 %) par rapport aux autres domaines. Le volume des heures, en revanche, diminue au global et enregistre une baisse de 3 % impactant le chiffre d'affaires avec une baisse de 2 %.

Cela est dû en grande partie à la perte de près de 2 000 heures sur la saison de castration du maïs semences du fait de la décision du Groupement de limiter à 1 000 Ha les surfaces de castrations ; pour autant, l'organisation de cette activité a connu une complexité jamais égalée par une déficience dans la préparation amont, engendrant un nombre de salariés mineurs non véhiculés 3 fois supérieur

aux autres années, et par la présence sur des sites trop éloignés du cœur d'activité géographique.

Il est également à noter que le GE s'est vu confier moins de travaux divers du type : plantation et ramassage de productions autres que viticoles et semences.

À l'inverse, l'ensemble des travaux dans les vignes progresse avec une hausse de 3 301 heures soit une évolution de 23 %. Cette évolution s'explique en grande partie par des conditions climatiques ayant entraîné des chaleurs précoces, qui ont eu un impact tant sur la taille, que sur les travaux en vert.

Les travaux dans les vignes ont ainsi permis de compenser les baisses relevées sur les autres activités agricoles.

2.1.4 LES ADHÉRENTS

	2015	2016	2017	Évolution 2016/2017
Adhérents actifs	185	192	201	+ 5 %
Nouveaux	31	35	36	+ 3 %

36 nouveaux donneurs d'ordre ont adhéré au Groupement en 2017 (dont 24 nouveaux exploitants agricoles).

La majeure partie des adhérents actifs sont des exploitants agricoles. Ils représentent 72 % des adhérents actifs puisqu'ils sont 144 sur les 201 donneurs d'ordre répertoriés, et engendrent 18 % de l'activité réalisée au sein du Groupement.

Avec 33 adhérents actifs, repartis par filières, filiales des différentes activités les groupes coopératifs VIVADOUR et PLAIMONT représentent à eux seuls 16 % de l'ensemble des adhérents et 76 % des heures confiées au Groupement.

Les autres adhérents non exploitants agricoles sont au nombre de 27, soit 7 adhérents supplémentaires par rapport à 2016.



En 2017, les adhérents exploitants agricoles ont été conviés à un apéritif lors de la Foire Agricole de Barcelonne

du Gers le 11 février ; nous avons pu les accueillir sur le stand que nous partageons avec notre adhérent Vivadour comme chaque année. C'est l'occasion d'échanger en toute convivialité.

Les producteurs de maïs semences, qui nous confient leurs activités de castration du maïs, ont été réunis en amont de la saison pour échanger sur l'organisation du travail, le modèle économique de l'activité, et pour recueillir leurs idées. Ils jouent un rôle importante dans le réseau de recrutement des équipiers saisonniers et la détection de potentiels chefs d'équipe.

Enfin, nos adhérents sont convoqués en Assemblée Générale pour se prononcer sur la gestion et l'administration du GE ; en 2017, ils ont pu clôturer l'événement dans une ambiance « Hygge », terme danois qui évoque confort, convivialité, simplicité et bien-être, leur permettant d'échanger et de se reconnecter les uns aux autres.

Nous cherchons comment impliquer toujours plus les



AG 2017 : Projet Phenix



AG 2017 : Ambiance Hygge



Assemblée Générale 2017

adhérents, et les meilleures façons de se rencontrer ; car le GE existe parce qu'ils ont décidé de travailler ensemble et de mutualiser des compétences, permettant ainsi à des salariés de les exprimer.

2.1.5 LES SALARIÉS

Au début de l'année 2017, l'ensemble des documents contrats de travail et conventions de mise à disposition a été modélisé pour mieux se conformer aux évolutions législatives, et permettre d'appliquer le temps partagé à toutes les catégories de salariés. Présentés à l'Administration, ces documents traduisent mieux les conditions d'embauche et de mise à disposition des salariés du GE qui sont embauchés dans le cadre d'un emploi-type polyvalent. Cela leur permet de réaliser plusieurs missions, pour lesquelles les conditions, qui peuvent différer, sont annexées au contrat et appliquées en termes de conditions de travail avec différents adhérents. Ainsi, qu'ils soient embauchés sous un statut indéterminé, déterminé, de professionnalisation, apprentissage ou non, tous les salariés peuvent bénéficier de la mutualisation de leurs compétences.



Vœux du Président et de la Direction

Comme chaque année, les salariés fidélisés sont conviés à dîner pour recevoir les vœux du Président et de la Direction. C'est aussi l'occasion de rappeler la stratégie de 4 Saisons et les projets dans les grandes lignes ; cela permet également de transmettre des informations diverses, et surtout de saluer les salariés partis à la retraite pendant l'année précédente. En 2017, l'émotion était particulière car les 2 retraités remerciés étaient présents depuis la création du Groupement et avaient œuvré dans les Instances représentatives des salariés.

La rencontre annuelle des salariés, qui se déroule chaque année au début du 2^e trimestre, fut l'occasion d'un événement dédié à la Communication en 2017 ; nous le décrivons plus loin dans ce rapport.

Le plan d'action pour les embauches des salariés dits fidélisés a été déroulé par la Responsable de la Gestion des Carrières ; ce sont en tout 16 personnes qui ont été ainsi embauchées en janvier, avril, juin et septembre. Évidemment, ils ont tous bénéficié d'une journée d'intégration avec parties de Laser Quest, avec les tuteurs des contrats pro, pour la cohésion.



Journée d'intégration juin 2017



Soirée de clôture saison 2017

Pour les travaux agricoles, les salariés concernés, notamment les salariés fidélisés et ceux ayant une responsabilité particulière, sont réunis au démarrage des différentes saisons pour se remémorer les bonnes pratiques ; à chaque fois que cela est possible, nous les réunissons pour clôturer la saison, la plupart du temps autour d'un petit lunch. Nous le pratiquons aussi pour certaines activités saisonnières en partenariats avec les adhérents coopératives agricoles. Cette année, après une saison particulièrement difficile, les personnes en charge de l'organisation de la castration des maïs semences ont concocté une soirée avec remise de diplômes à chaque chef d'équipe « le plus etc... », et un open de pétanque ; la douceur de l'été, le besoin d'échanger et de relâchement ont été très appréciés par les salariés.

Enfin, grâce aux membres du Comité d'Entreprise, les salariés peuvent bénéficier d'œuvres sociales, et se sont retrouvés à 2 reprises : un repas champêtre sur une péniche au lac de Marciac, avec un parcours Mini-golf, début juin, et pour le traditionnel « Arbre de Noël » à Nogaro.

Les salariés apprécient différemment, selon les générations, selon les situations personnelles, selon les situations professionnelles, ce type d'événements ; il est difficile de trouver la juste mesure, mais nous y réfléchissons toujours et cherchons sans cesse à innover.

a. Principaux indicateurs salariaux

En 2017, 4 Saisons a employé :



69 SALARIÉS
fidélisés différents

61 CDI, 5 CDD contrat de professionnalisation et 3 en Contrats d'Apprentissage ; dont :

- 44 Opérateurs Polyvalents,
- 10 Techniciens de surface,
- 11 Employés administratifs, techniciens, agents de maîtrise, et cadres, membres du Comité Opérationnel (COMOP),
- 1 Directrice,
- 3 Opérateurs polyvalents en apprentissage dans le cadre du BTS Viticulture-Œnologie.



826 SALARIÉS
CDD différents

826 salariés CDD dans l'année 2017

- contre 783 en 2016 et 791 en 2015.



895
salariés différents sur l'année

895 salariés ont eu au moins 1 contrat de travail en 2017

- (847 en 2016 et 861 en 2015).



1559
CONTRATS
de travail

1 559 contrats de travail conclus au total

- (1 479 en 2016 et 1 180 en 2015) et 7 303 missions (6 473 en 2015 et 5 543 en 2014).

156 effectif ETP

Ce qui représente un effectif ETP (équivalent temps plein) annuel de 156 (161 en 2016 et 182 en 2015).

b. Mouvements sur l'effectif fidélisé



16 EMBAUCHES
au total

16 embauches au total

- 1 Embauche en CDI :
1 Responsable du développement des Relations Humaines,
- 10 Embauches en CDI contrat de professionnalisation :
10 opérateurs polyvalents,
- 5 Embauches en CDD de longue durée (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) : 3 opérateurs polyvalents dans le cadre de la Formation donnant accès à un CQPM (certification et qualification professionnelle métier) pour le métier d'opérateur sur MOCN (machine-outil à commande numérique), 1 salariée en contrat de professionnalisation au sein du COMOP, 1 salariée en apprentissage pour le BTS Viticulture-Œnologie.



8 DÉPARTS
au total

8 départs au total

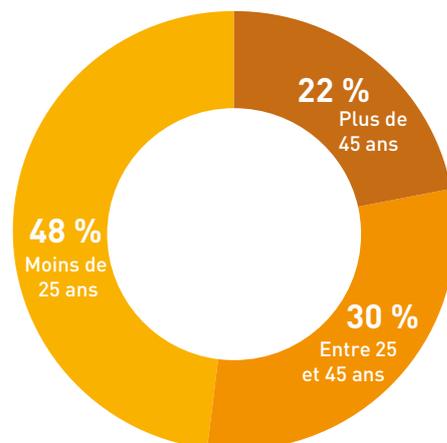
- 7 Sorties de CDI : 1 départ à la retraite, 2 ruptures conventionnelles et 4 démissions.
- 1 Sortie de CDD de longue durée : 1 CDD Apprentissage BTS Viticulture-Œnologie.

c. Répartition de l'effectif total par tranches d'âges

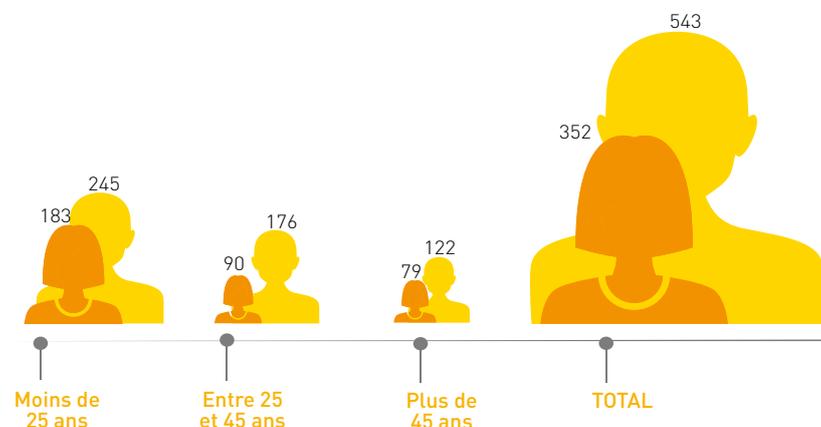
En 2017, les effectifs du Groupement présentent une **proportion légèrement supérieure (48 %) pour les salariés de moins de 25 ans**.

Cela s'explique notamment, par l'embauche d'un nombre important de **salariés pour la saison de la castration de maïs semences**, ayant pour la majorité d'entre eux, moins de 25 ans.

Pour autant, le Groupement s'efforce de maintenir un taux d'emploi des salariés dits « seniors », supérieur aux objectifs fixés dans les différents accords d'entreprise. Il est actuellement de 22 %.



Répartition des effectifs 2016 par âge et par sexe



En ce qui concerne la répartition des effectifs Femmes-Hommes, le Groupement peut se féliciter d'une répartition de 40 % / 60% dans toutes les tranches d'âge de ses salariés, et ce depuis plusieurs années.

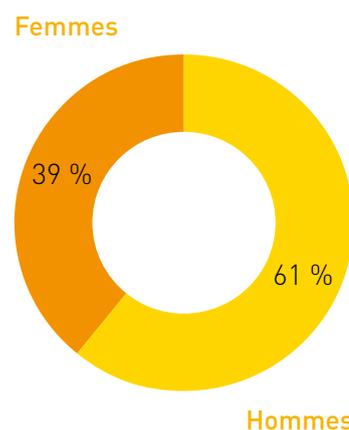
Ce rapport est d'autant plus encourageant du fait de la nature de l'ensemble des activités effectuées par les salariés de 4 Saisons et témoigne des efforts réalisés par le Groupement sur la thématique de **l'égalité professionnelle**.

À ce titre, le Groupement participe, depuis 2015, au **Club Égalité des entreprises de l'Ouest du département du Gers** (avec les Établissements COUSSO, METALECO, ALISAERO, la Cave Coopérative des Vignerons du GERLAND, l'EHPAD de Plaisance).

Au sein du Club, les entreprises membres échangent sur leurs bonnes pratiques en matière d'Égalité, et s'évertuent de mener conjointement des actions concrètes sur le territoire en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Faire d'une contrainte légale une opportunité, tel est le leitmotiv du Groupement. Ainsi, la participation au club Égalité a permis au Groupement de travailler de façon plus approfondie cette thématique. Les travaux menés avec les autres entreprises sous l'égide de la DIRECCTE du Gers et de Madame Nicole PASCOLINI, ont amené le Groupement à enrichir ses pratiques, et à être plus attentif à la question au quotidien ; notamment grâce à l'accompagnement de l'association ID3 sous la responsabilité de Monsieur Alain TACHE.

Les prochaines échéances du club permettront de mettre en œuvre des actions en lien avec le territoire (centres de formations, structures de garde d'enfants...), avec l'appui des pouvoirs publics, afin d'agir sur un périmètre plus large en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



2.1.6 FORMATION ET SECURITÉ

a. Formation

Avec les prémices de la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences), nous envisageons différemment la Formation Professionnelle; en tenant compte des évolutions des financements depuis 2014, **nous travaillons sur un Plan de Formation à 3 ans selon 4 axes** :

- Relier le plan de formation à la stratégie de l'entreprise
- Cadrer le recueil des besoins
- Mener les arbitrages
- Répondre aux obligations légales

Pour 2017, nous avons priorisé les actions de formation portant sur les « savoir-faire »; l'objectif étant de renforcer le savoir-faire des collaborateurs en intensifiant leur professionnalisation. Bien évidemment d'autres actions de formation sont envisagées en fonction des analyses des évaluations approfondies des adhérents (outil EVAL'S), des entretiens annuels d'activités et des entretiens professionnels; nous programmons chaque année des formations incompressibles (liées aux exigences légales entre autres), nécessaires, et en fonction des opportunités qui se présentent.



Pour 2018, la priorité sera le développement des « savoirs être », et en 2019, le développement de nouvelles compétences en fonction des besoins du territoire.

Le Conseil d'Administration valide chaque année le budget formation en considérant celle-ci comme un véritable investissement.

Coût total 2017 pour 4 Saisons (après prises en charge)

77 450 €*

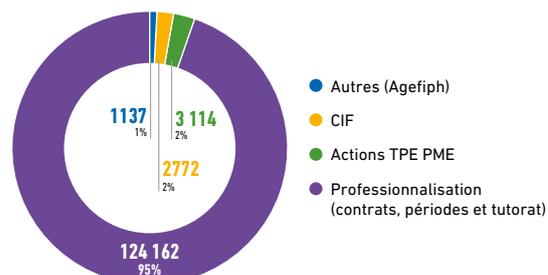
(2.1 % de la masse salariale)

* Taxe d'apprentissage comprise

Nous pratiquons la **professionnalisation de nos salariés dès l'embauche en CDI**; pour certains, une professionnalisation en CDD est nécessaire. Aussi, nous nous attachons à accompagner les salariés à la préparation à l'obtention d'un titre, d'un certificat ou d'un diplôme reconnu; ils bénéficient d'un accompagnement spécialisé par la Responsable de la Gestion des Carrières et des Compétences, et aussi de « tuteurs » référencés et formés parmi les autres salariés du GE.

Prise en charge des actions de formation 2017

131 185 €



Nous avons travaillé en collaboration avec notre adhérent COUSSO au recrutement, à la professionnalisation et à l'accompagnement de salariés dans le cadre d'un parcours spécifique. Les salariés préparent un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) pour devenir Opérateurs sur Machines-Outils à Commandes Numériques (MOCN), avec un nombre important d'heures de formation au CFAI Adour sur les sites de Tarbes (65) et Assat (64), des heures de formation en entreprise sous l'égide d'un salarié de COUSSO, et des heures de travail d'application. Ce partenariat a permis l'adhésion des entreprises MULTIMECA32 et HUESO, sous-traitants de COUSSO. 8 salariés suivent actuellement ce parcours, dont 3 sont embauchés par 4 Saisons pour des mises à disposition dans les 3 structures. Un bilan est en cours sur cette action.

En 2017, au global, le Groupement a alloué au titre de la formation professionnelle 185 640 € (soit 5 % de sa masse salariale brute). En effet, outre sa cotisation obligatoire de 36 832 € (1 % de la MS), le Groupement a dépensé 41 912 € pour la formation professionnelle de ses salariés, en dehors des actions de professionnalisation qui ont nécessité un investissement de 106 896 €.

→ DÉPENSES 2017

Cotisation obligatoire Formation 2017	36 832 € (1% de la masse salariale)
Dépenses réalisées en 2017	41 912 €
Contrats de professionnalisation	106 896 €
Total dépenses 2017	185 640 € (5 % de la masse salariale)

+ taxe d'apprentissage : 22 995 € (0.68 % de la masse salariale)

b. Sécurité

9 000 euros
d'investissement EPI

Concernant le domaine **Hygiène Sécurité et Environnement**, le Groupement poursuit ses efforts en termes de prévention. La promotion d'une véritable « culture sécurité »

en interne fait partie des axes de travail prioritaires définis par la Direction, en cohérence avec le cadre de référence. Cela s'est traduit par

- **Des investissements conséquents dans la prévention à hauteur de 9 000 €**
- **La mise à jour du Document Unique de façon participative**

Rompre avec la logique descendante, rendre acteurs les salariés dans la démarche, et faciliter l'appropriation de la thématique Santé/Sécurité est l'objectif premier du Groupement. Pour cela, des groupes de travail ont été mis en place dès 2016, afin de procéder à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

3
groupes
de travail
prévention

Ces groupes 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.

La priorité a été donnée aux postes agricoles depuis 2016. En 2017, trois postes de travail ont ainsi été analysés (l'épuration du colza semences, travaux en vert de la vigne et vendanges manuelles). La réussite de la démarche se traduit par des analyses de poste plus riches, et des mesures de prévention davantage adaptées au terrain, pragmatiques et véritablement adoptées par les salariés.

La généralisation des réunions sécurité avant chaque début de saisons.

Les réunions « sécurité » sont des moments essentiels, préalables au démarrage des saisons. Elles permettent notamment de rappeler les règles générales en matière d'hygiène et sécurité au travail, la réglementation sur le port des EPI (Équipements de protections individuels), la conduite à tenir en cas d'accident du travail, les consignes générales de sécurité en vigueur chez les adhérents, et les différents risques potentiels présents sur le lieu de la mission.

Par ailleurs, la démarche Qualité permet de venir en support en mettant à disposition des outils de synthèse, récapitulants les principaux points de sécurité à retenir pour l'activité concernée, aux salariés et, le cas échéant, aux chefs d'équipe.

Le déploiement des actions liées à thématique sécurité bi-annuelle : les pratiques addictives en milieu professionnel et la conduite de véhicules.

L'année 2016 a permis de travailler et d'identifier des axes de travail sur cette problématique lors de journées de travail avec l'ensemble des salariés en collaboration avec l'ANPAA et l'Association de Prévention Routière du Gers. En 2017, le Groupement s'est employé à déployer les actions définies. Ce travail se poursuit encore en 2018.

À titre de rappel, 4 axes de travail avaient été déterminés dans le cadre de la prévention des risques routiers et des risques liés aux addictions.

Concernant les **risques routiers**, les axes de travail ont porté sur :

- Le management des déplacements,
- Le management des véhicules et du parc automobile,
- Le management des compétences des salariés amenés à conduire des véhicules de services,
- Le management des communications.

Concernant les **risques liés aux addictions**, il s'agit là de travailler sur :

- L'identification des signes d'addiction,
- Les moyens d'accompagnement pour les salariés en difficultés,
- La procédure à suivre en cas d'incident,
- Les informations à transmettre pour lutter contre la banalisation de la consommation.

La collaboration renforcée avec les Services de Santé au Travail et les services sécurité des entreprises adhérentes.

Conscient que les progrès en termes de prévention ne peuvent se faire sans l'appui et la collaboration de nos entreprises adhérentes, le Groupement s'attache d'une part, à convier lors de ses CHSCT, les secrétaires et membres des services sécurité des entreprises adhérentes, lorsqu'ils existent, et d'autre part à être présent aux réunions de lancement de saison faites par les adhérents, et également à celles de leurs propres CHSCT.

La communication avec les différents interlocuteurs permet d'être plus réactifs et de mettre en œuvre des actions en cohérence avec le terrain, avec pour effet, une meilleure efficacité des actions menées.

En outre, le Groupement sollicite autant de fois que nécessaire l'appui et l'expertise des Services de Santé au Travail de la MSA (Médecine du travail et Service prévention) ; pour le choix des EPI notamment, afin de fournir aux salariés le matériel le plus adapté et le plus conforme possible, en matière d'évaluation des risques, aussi, afin d'identifier le plus exactement les dangers et risques sur les postes de travail, et gagner ainsi en efficacité dans les actions de prévention mises en œuvre.

4
réunions
CHSCT

21

**accidents
de travail**

4

**accidents
de trajets**

L'ensemble de ces actions s'est traduit par une baisse significative des accidents en 2017. Puisque le Groupement a déclaré 25 accidents (21 accidents du travail et 4 accidents de trajet) soit une baisse de 41 % par rapport à 2016 (à titre de rappel, 42 accidents ont été déclarés en 2016, 36 accidents de travail et 6 accidents de trajet). Ces accidents ont occasionné 196 jours d'arrêt de travail en 2017 contre 700 jours en 2016.

2.1.7 LA COMMUNICATION ET LES PARTENARIATS



Séminaire communication 2017



Journée Communication du 4 avril 2017

On peut presque dire que **2017, c'est « l'année de la Comm' »** à 4 Saisons ; avec une volonté claire et affichée à travers le Budget 2017 de l'entreprise, la Communication a été le fil rouge de cet exercice.

Surfant sur les actions menées fin 2016, et s'inscrivant dans le projet PHENIX démarré également en 2016, une journée de séminaire participative, sur le thème de la Communication, a permis aux salariés fidélisés du terrain et du siège, ainsi qu'aux administrateurs, de travailler la stratégie de communication du GE, le 4 avril 2017. Nous avons largement présenté cette journée lors de notre Assemblée Générale du 27 juin 2017. Cette journée a marqué notre entreprise, c'était un temps fort où chacun a pu s'exprimer, échanger, se confronter, pour laisser parler sa créativité et ouvrir de véritables pistes d'actions.

Au poste de Chargée de Communication, Camille CSECH a rejoint notre équipe durant l'année, et elle s'est basée sur les productions de cette

journée pour proposer, en collaboration avec la Direction, un plan d'actions sur les 2 années à venir au Conseil d'Administration qui l'a validé.

Parmi les actions entreprises dès l'année 2017, on peut noter une recherche d'uniformisation de la charte graphique pour les différents supports utilisés ; la Chargée de Communication s'est également attachée à mieux coordonner les différentes publications presse et internet, et créer une véritable identité sur les réseaux sociaux. Ce travail devrait se développer encore en 2018.

La présence sur Internet est indispensable, surtout pour un GE comme 4 Saisons qui a besoin d'attirer de nombreux candidats, notamment en été les plus jeunes, adeptes du Web ; aussi il était incontournable de renouveler notre site internet. Et c'est le 28 novembre que tout le monde a pu découvrir un site modernisé, cohérent



avec les nouveaux visuels de 4 Saisons, adapté aux tablettes et smartphones et sur lequel des candidatures peuvent être déposées directement. Ce travail important de forme et de fond a été réalisé avec l'expertise de notre récent partenaire Valeurs du Sud, avec qui nous travaillons beaucoup de supports et échangeons sur de nouvelles idées.

La Communication ça passe aussi par les partenariats, bien que ce ne soit pas le principal objectif de ces rapprochements.

Nous avons ainsi pu **nous appuyer sur les actions de communication des Centres de Ressources des Groupement d'Employeurs** auxquels nous adhérons.



Tournage CRGE Occitanie

Le CRGE Occitanie a notamment réalisé 5 vidéos « 1 jour, 1 GE » à l'occasion de la semaine du travail à temps partagé, et 4 Saisons a clôturé cette campagne. Nous échangeons avec les Chargés de Développement du CRGE Occitanie régulièrement, et avec les autres GE adhérents, notamment autour du club

des GE d'Occitanie qui se réunit tous les trimestres et selon les nécessités. Ces échanges sont toujours fructueux et enrichissants ; le CRGE Occitanie permet également des contacts plus forts avec les services emploi-formation et économie de la Région.

Le CRGE, historiquement basé à Poitiers, a étendu son champ d'actions ; il se charge du lobbying au niveau national et européen et nous permet également d'échanger avec d'autres GE. Le 27 juin 2017, une de ses administratrices, Pascale CROC, est intervenue sur le thème de l'Agilité à notre Assemblée Générale. Nous nous retrouvons ainsi avec des GE de toute la France lors de séminaires de formation ou de réflexions sur l'avenir de ce dispositif qui doit savoir se renouveler.

Parmi les ambitions réaffirmées dans notre cadre de référence, **nous avons la volonté de devenir un acteur incontournable de l'emploi sur le territoire** ; c'est donc très naturellement que 4 Saisons a saisi l'opportunité d'animer un club à destination des personnes en charge de la gestion des Ressources Humaines (RH) des entreprises de son bassin de vie, à la croisée de 3 territoires administratifs.

Les communautés de communes d'Aire-sur-l'Adour, Armagnac-Adour et du Bas-Armagnac, dans le cadre de leurs compétences économiques sur leurs territoires, mutualisent déjà certaines actions. Elles proposent aujourd'hui de fédérer les entreprises de leurs territoires qui ont une, ou plusieurs, personnes en charge de la Gestion des Ressources Humaines (même si pas identifiées en tant que telles). Les 3 vice-présidents en charge de l'Economie, Daniel Saint-Genez, Christophe Terrain et Christian Peyret, conscients que leurs territoires regroupés constituent un réel bassin de vie et donc un bassin économique diversifié, dynamique et riche, ont souhaité s'appuyer sur un outil au service de l'emploi, ancré sur ce même bassin, sur l'expertise métier de 4 Saisons, pour accompagner la démarche.

En effet, le bassin de vie économique, qui touche ces 3 intercommunalités, a l'opportunité de bénéficier d'un outil Groupement d'Employeurs dynamique et innovant ; les GE sont aujourd'hui mis en avant en tant que partenaires de l'emploi par les services de l'Etat, la notion de mutualisation fait partie de leur objet. Ainsi, le GE 4 Saisons constitue un appui fort pouvant contribuer à l'animation de ce Club, et en accueillir les membres.



Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.



Pascale CROC



Club RH Intercommunautaire

Les intercommunalités ont invité les entreprises de leurs territoires à se rassembler au sein de ce **Club RH Intercommunautaire** le 26 septembre 2017, pour leur proposer les objectifs suivants :

- Travailler conjointement sur les différentes problématiques que les entreprises rencontrent dans le domaine de la gestion des ressources humaines ; notamment celles liées au contexte territorial (Formation, Recrutement, liens avec les institutions, Mobilité, Logement, etc.),
- Mutualiser éventuellement de la formation spécifique métier RH,
- Partager les bonnes pratiques et expériences positives des entreprises : échanger des outils, envisager des axes d'amélioration, des méthodes.

Les entreprises qui assistent tous les 2 mois aux réunions du Club RH Intercommunautaires sont très enthousiastes sur le projet. Elles ont défini ensemble les contours de ce club : aborder des thèmes précis, échanger sur leurs bonnes pratiques et leurs écueils, apprendre à se connaître et mener des réflexions sur des actions communes à mettre en place entre elles, avec l'appui des communautés de communes et des autres collectivités territoriales comme la Région. Le besoin de rendre les territoires attractifs est une réalité, des solutions sont à trouver perpétuellement. L'union des forces vives des acteurs économiques des territoires est un premier pas pour le faire avancer. Gageons que ce club contribuera fortement au développement des territoires de notre bassin de vie économique.



Enfin, pour communiquer auprès de ses partenaires, les rencontrer, leur parler de nos ambitions et de nos actions, l'Assemblée Générale reste un événement important ; nous nous attachons à parler de ce que fait 4 Saisons en dehors de son pur rapport de gestion, présenté dans la partie statutaire, en faisant le lien avec les actions menées et une ouverture plus large sur des thématiques en lien.

Lors de l'Assemblée Générale du 27 juin 2017, nous nous sommes attachés à démontrer en quoi le projet PHENIX et le travail participatif qui y a contribué, notamment avec le séminaire de Communication du 4 avril 2017, amenait 4 Saisons à travailler en mode agile pour permettre une meilleure performance de ses adhérents.

L'intervention de Laurence VAN-HEE, venue spécialement de Belgique, a suscité un vif intérêt du public et soulevé chez chacun beaucoup de questionnements et de mises en perspectives des organisations et des modes de management.

Enfin, c'est aussi l'occasion de présenter ceux qui gouvernent la structure puisqu'ils sont élus lors de l'assemblée, et également ceux qui organisent le fonctionnement du GE, le COMOP, à nos partenaires.



Hélène ANTONIOLLI, Laurence VANHEE et Jean-Marc GASSIOT

2.1.8 PRÉOCCUPATIONS SOCIÉTALES

À travers son identité Internet, 4 Saisons a souhaité s'engager dans la lutte contre les cancers dits féminins et masculins ; aussi 2 campagnes Web ont permis au GE de faire réaliser des dons dans le cadre d'Octobre Rose et Movember. Une manière de mener des actions en phase avec nos valeurs.



Octobre rose



Movember

2.2 L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE ET LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Au cours de l'année 2017, 4 Saisons a travaillé des projets et des plans d'actions afin de répondre aux ambitions fixées lors du séminaire du 14 janvier 2016, au début du projet PHENIX ; les adaptations des méthodes et de l'organisation avaient fait apparaître la nécessité de moderniser les outils de travail, ce qui s'est traduit par l'acquisition d'un ERP (ou progiciel de gestion intégré informatique).

La mise en place de cet outil, les changements à opérer pour les collaborateurs et des événements imprévus, ont démontré qu'il était nécessaire de faire évoluer encore un certain nombre de paramètres.

2.2.1 LA GOUVERNANCE



Notre ambition de s'orienter vers de nouvelles activités, naissant de collaborations de plus en plus solides avec des entreprises n'évoluant pas dans les domaines agricoles et agro-alimentaires, nous a amenés à renforcer les membres du conseil d'administration de 4 Saisons ; les administratrices et administrateurs sont désormais 10 à représenter le GE et ses adhérents, dans de nombreux événements, et à siéger 5 à 6 fois dans l'année.

Depuis le 27 juin 2017, autour du Président Jean-Marc GASSIOT-BITALIS, qui représente son exploitation agricole :

- **2 autres personnes pour les exploitations agricoles :**
 - Carole ENGLEZIO de Caupenne d'Armagnac
 - Murielle RIGAUD de Saint Mont.
- **3 personnes pour représenter le Groupe Vivadour et ses filiales :**
 - Pierre LAJUS, administrateur de la coopérative
 - Philippe MAUREL, Directeur Général Adjoint
 - Thierry GESTAIN, Directeur Territorial
- **2 personnes pour représenter le Groupe Plaimont et ses caves coopératives :**
 - Gérard PERES, administrateur Vignerons du Saint Mont
 - Marie-Christine DUPUY, Directrice Administrative et Financière
- **Les Etablissement COUSSO de Nogaro :**
 - Jean-Pierre GARREAU, Directeur Général MECAPOLE pôle ASD Sud-Ouest
- **La Société SODITRANS de Viella :**
 - Patrick PHELIPPONNEAU, Dirigeant.



Ce Conseil d'Administration, étoffé, s'est donc réuni en séminaire de travail le 9 mars 2018 à Bordeaux avec 3 objectifs :

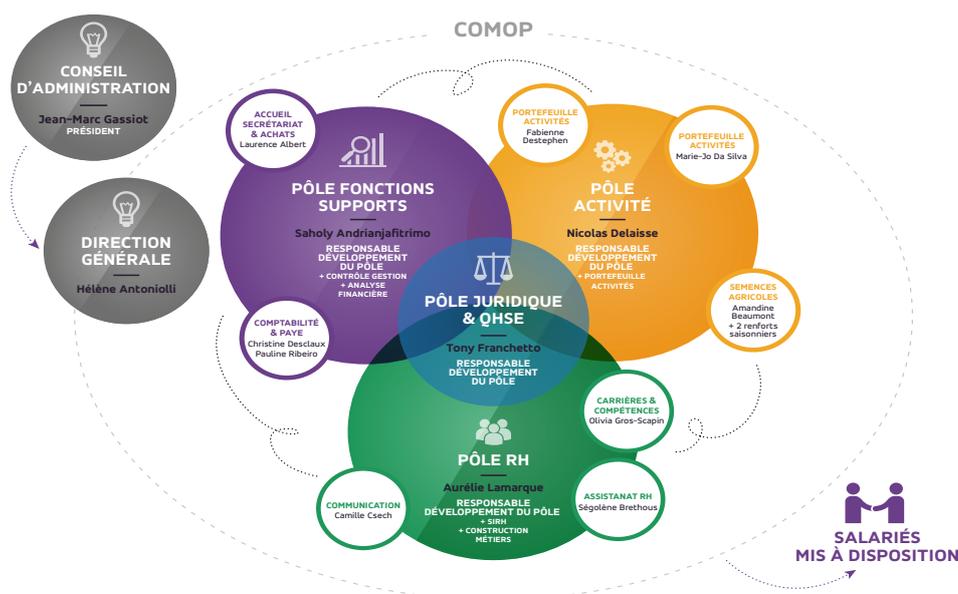
- Cohésion => Un groupe qui va travailler ensemble
- Mieux connaître l'outil Groupement d'Employeurs
- Être administrateur dans un Groupement d'Employeurs

Accompagnés par Grégoire MACHENAUD du cabinet KLOBIZ, et avec le concours de 3 collaborateurs du Centre de Ressources des Groupement d'Employeurs, ils ont pu apprendre à travailler ensemble, explorer le champ des possibles avec l'outil Groupement d'Employeurs, s'imprégner et réinventer leur rôle d'administrateur pour faire évoluer et moderniser cet organe de gouvernance. La volonté de travailler à nouveau la stratégie du GE est très forte ; un séminaire devrait être organisé à cet effet dès le début de l'année 2019.

Dès la réunion du 29 mars 2018, nous avons pu ressentir les effets de ce séminaire, et accueillir un nouveau représentant pour le Groupe Plaimont : Monsieur Patrice LALANNE.

2.2.2 L'ORGANISATION

Une seconde étape a été franchie en ce début d'année 2018 par l'embauche de 2 nouveaux collaborateurs, au profil multisectoriel, au sein du Comité Opérationnel. Ces embauches se sont inscrites dans la dynamique d'agilité et d'organisation dite « libérée » impulsée depuis 2 ans (si on doit mettre des mots à la mode pour décrire cette volonté de renouveler 4 Saisons par les Femmes et les Hommes qui composent le GE). Il coulait de source de faire évoluer l'organisation et d'en trouver la meilleure représentation, en sortant des traditionnels organigrammes.



Ainsi, tout s'articule autour des compétences des individus pour exercer leurs rôles et prendre les responsabilités essentielles, utiles et complémentaires. Le Conseil d'Administration et la Direction Générale insufflent et développent la stratégie, ils contribuent au développement et à la promotion du GE. Les Responsables Développement de Pôle déclinent et alimentent la stratégie générale, construisent la stratégie de chaque pôle, impulsent la dynamique de développement, coordonnent le pôle et développent les compétences du pôle.

Tous les pôles sont en interaction permanente :



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



Le **Pôle RH** (pour Ressources Humaines) travaille à l'adéquation des compétences des salariés du GE avec celles nécessaires et souhaitables sur le territoire. Il fait en sorte de développer, coordonner et rendre disponibles ces compétences pour les adhérents. Il accompagne les salariés dans leurs parcours et les entreprises dans la construction de leurs

métiers. Il a également pour rôle d'assurer la cohésion et développer le sentiment d'appartenance au GE, entre autres, par le renforcement de l'image de 4 Saisons.



PÔLE FONCTIONS SUPPORTS

Pour tout cela, le **Pôle Fonctions Supports** s'assure de la facilitation des échanges administratifs et des interactions avec les autres partenaires du GE internes et externes ; à travers la sécurisation des relations avec les organismes sociaux et fiscaux, les relations administratives avec les salariés, les adhérents et les fournisseurs. Il permet à l'ensemble de la structure de disposer d'outils d'aide à la décision plus performants.



PÔLE JURIDIQUE & QHSE

Enfin, le **Pôle Juridique et QHSE** (pour Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) intervient sur l'ensemble pour s'assurer que tout se fait conformément à la législation, dans le respect des règles et méthodes de travail mises en place au travers du système Qualité. Il veille à l'amélioration continue des pratiques, il œuvre au dialogue avec les partenaires sociaux et l'administration, et il sensibilise l'ensemble de la structure à la culture de la Sécurité des personnes dans toutes les pratiques et les étapes.

Cette organisation dynamique et ce fonctionnement doit impacter l'ensemble des parties prenantes ; elle les encourage à être acteurs du développement, engagés dans les enjeux, alignés avec le projet d'entreprise, pour être fiers de la structure et porter l'image de 4 Saisons et ses valeurs.

La Gouvernance, le COMOP et l'ensemble des collaborateurs évoluent dans cette organisation orientée « Développement », tournée vers l'avenir ; ils agissent dans une démarche de co-construction pour favoriser l'innovation, la créativité, dans un collectif pour un collectif, avec toujours en point de mire la satisfaction de l'adhérent. Et ainsi, voir 4 Saisons étendre son activité à tous les besoins de son territoire d'intervention.

2.2.3 LA COMMUNICATION

Le développement de la Communication reste un axe stratégique pour 4 Saisons, et un budget spécifique a été dédié en fonction du Plan d'Action décidé en 2017.

Les axes de travail sont le développement de la présence sur le Web et les réseaux sociaux en tenant compte de la spécialisation de ces réseaux sociaux et des cibles visées. Il est primordial de personnaliser les messages et les supports selon les attentes et la nature des cibles, et selon les vecteurs qui sont les plus à même de les atteindre.

Nous voulons développer mieux les outils vidéos qui ont un fort impact et sont faciles d'accès ; la fréquentation de notre chaîne « YouTube » le démontre.

Les salariés, comme ils l'avaient exprimé lors de la journée de séminaire sur la Communication le 4 avril 2017, s'impliquent de plus en plus ; d'ailleurs, nous pouvons féliciter Camille CSECH pour le scénario, le tournage et le montage de la vidéo qui a fait office de carte de vœux pour l'année 2018, et tous les salariés qui ont participé.



Nous remettons en question les canaux de diffusion pour la diffusion d'offres d'emploi ; cela va très vite, et les candidats ne sont pas toujours là où on les imagine. C'est une réflexion quotidienne des collaborateurs de 4 Saisons, et une adaptation perpétuelle de notre communication.

La Communication devient donc une fonction à part entière dans le développement de notre GE.

2.2.4 LES ACTIVITÉS



Conscients que nos adhérents sont fortement impactés par leurs propres marchés, les évolutions sociétales, les réglementations, et les transformations liées aux nouvelles technologies, nous avons décidé d'organiser notre développement d'activités par une répartition en portefeuilles de domaines d'activités. Chaque Chargée d'Affaires a la responsabilité de plusieurs portefeuilles d'activités, en dehors du pôle Semences Agricoles que nous avons choisi de travailler en unité économique spécifique.

Il nous est avéré nécessaire que le Responsable Développement Activités et la Responsable Développement RH rencontrent conjointement les dirigeants de structures, de filières, et filiales, des structures avec lesquelles nous travaillons, dans l'objectif, pour eux, de connaître les activités de ces adhérents (couvertes et non couvertes par 4 Saisons), leurs interlocuteurs et comment ils sont organisés. Le but pour 4 Saisons est de mieux appréhender les évolutions que ces derniers entendent, et leurs axes stratégiques pour envisager toutes les collaborations possibles avec 4 Saisons.

2.2.5 LES SALARIÉS



En 2017, nous avons consolidé 16 embauches sur le long terme ; pour autant, 8 salariés nous ont également quittés, et certains départs n'étaient pas liés à des désaccords, ou des problématiques avec les métiers, l'organisation et la stratégie du GE ; cela nous amène à nous interroger pour comprendre les leviers possibles à la fidélisation de salariés au sein de 4 Saisons.

Le 5 avril 2018, nous avons recueilli le point de vue des salariés à travers des ateliers ayant pour thème : « Engagement et Reconnaissance ». Nous devons analyser les productions, mais il semblerait qu'il soit nécessaire d'approfondir ce thème avec eux en 2019. Cela nous semble indispensable pour comprendre comment orienter notre politique de gestion des Ressources Humaines.

La démarche Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, développée ces dernières années, doit être renforcée afin de consolider de nouvelles embauches pour les besoins de demain, et pour mettre en œuvre l'évolution des compétences des salariés déjà fidélisés à 4 Saisons. C'est un véritable paramètre dans la construction de nos investissements en Formation Professionnelle qui représentent chaque année une part importante de notre masse salariale.

Pour renforcer nos actions de recrutement, le Pôle Ressources Humaines travaille au développement de partenariats avec des établissements scolaires des régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine, afin de sensibiliser les plus jeunes à la possibilité de travailler à temps partagé, au dispositif des Groupements d'Employeurs et plus précisément à une potentielle collaboration avec 4 Saisons pour des travaux saisonniers ou dans l'avenir.

C'est un véritable challenge pour une entreprise comme la nôtre de se doter des bonnes compétences, de savoir les renouveler et surtout d'arriver à constituer un collectif de collaborateurs véritablement engagés dans leurs missions et le développement du GE.

De nombreux défis se présentent, les partenariats évoluent notamment avec les impacts de la loi NOTRe sur les compétences des collectivités territoriales, le tissu économique change, les comportements professionnels et les outils de travail se transforment... Tout cela sans compter les modifications du Droit du travail qui se profilent, comme les changements pour la formation professionnelle, ou la mise en avant du temps partagé.

4 Saisons doit savoir tirer les opportunités de ces mouvements et montrer quel outil moderne et intéressant, il est, pour accompagner les entreprises et les territoires.



RAPPORT DE GESTION

3 Rapport financier

3.1 L'activité de l'association

3.2 Résultats-affectation

3.3 Administration et contrôle de l'association

4 SAISONS

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

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLEE GÉNÉRALE ORDINAIRE ANNUELLE DU 7 JUIN 2018

Chers membres,

Nous vous avons réuni en Assemblée Générale Ordinaire Annuelle, conformément aux dispositions statutaires, pour vous demander d'approuver les comptes et d'affecter les résultats de l'exercice social clos le 31 décembre 2017.

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

3.1 L'ACTIVITÉ DE L'ASSOCIATION

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

Durant l'exercice clos le 31 décembre 2017, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de 4 609 358 €.

En 2017, outre les variations d'activités, l'exercice comptable est impacté par la mise en place et le paramétrage du nouveau système informatique type ERP (Progiciel de Gestion Intégré), l'achat d'un nouveau serveur et d'équipements informatiques plus adaptés. Cela se traduit à travers les immobilisations, la production immobilisée, les frais d'études et les charges de personnel du siège renforcées pour le développement et la mise en place de ces projets informatique.

Le budget validé lors de la précédente Assemblée Générale Ordinaire prévoyait de développer les actions de communication interne et externe ; ce qui était prévu a été réalisé en totalité.

Évolutions prévisibles et perspectives d'avenir :

L'objectif pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018 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 pertes d'activité dans certains domaines et 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. Un accent fort est mis sur le développement des activités avec la construction d'un plan de développement associé à un plan de communication

et un plan marketing. Il est nécessaire que l'exercice à venir soit conduit dans le cadre d'une gestion rigoureuse pour préserver la structure financière du Groupement.

L'aboutissement du projet de système d'information devrait peser encore sur l'ensemble de l'exercice.

Événements importants survenus depuis la clôture l'exercice :

Depuis le 31 décembre 2017, date de la clôture de l'exercice, aucun événement important n'est survenu de manière à impacter les comptes.

Activité en matière de recherche et de développement :

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

3.2 RÉSULTATS-AFFECTATION

Examen des comptes et résultats :

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

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

Vous trouverez dans l'annexe toutes explications complémentaires.

- au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 4 609 358 €, contre 4 742 589 € pour l'exercice précédent.
- les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 876 144 € contre 4 854 214 € pour l'exercice précédent.
- les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 4 843 618 € contre 4 820 306 € pour l'exercice précédent.
- de ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation positif de 32 526 € contre 33 908 € au titre de l'exercice précédent.
- quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 73 190 € contre 47 599 €

Après prise en compte :

- du résultat exceptionnel de 5 141 € contre -20 465 € pour l'exercice précédent ;
- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0,00 € (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0,00 € au titre de l'exercice antérieur ;
- un crédit d'impôt sur les sociétés de -667 € contre un crédit d'impôt sur les sociétés de -2 128 € pour l'exercice précédent ;
- le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2017 se solde par un bénéfice de 78 998 € contre 29 262 € au titre de l'exercice précédent.

Proposition d'affectation du résultat :

Nous vous proposons de bien vouloir approuver les comptes annuels (le bilan et le compte de résultat) tels qu'ils vous sont présentés, et qui font apparaître un bénéfice de 78 998 € que nous vous proposons d'affecter et de répartir de la manière suivante :

- aux « Autres réserves » : 78 998 €.

Consécutivement à cette affectation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 896 715 €.

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 2017 :

	Solde	Échues	à 30 jours	à 45 jours	à 60 jours
Dettes fournisseurs au 31/12/2016	58 458		58 458		

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



RAPPORT DE GESTION

4 Annexes

BILAN ET COMPTE DE RÉSULTAT

1

BILAN - ACTIF

DGFIP N° 2050 2018

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

Désignation de l'entreprise <u>ASSOCIATION QUATRE SAISONS</u>		Durée de l'exercice exprimée en nombre de mois* <u>12</u>				
Adresse de l'entreprise <u>route de Nogaro 32460 LE HOUGA</u>		Durée de l'exercice précédent* <u>12</u>				
Numéro SIRET* <u>3 9 8 8 5 7 9 5 3 0 0 0 1 0</u>		Néant <input type="checkbox"/> *				
		Exercice N clos le <u>31/12/2017</u>				
		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	15 286	76 260
		Fonds commercial (1)	AH	AI		
		Autres immobilisations incorporelles	AJ	AK	66	105 312
		Avances et acomptes sur immobilisations incorporelles	AL	AM		
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES	Terrains	AN	AO		
		Constructions	AP	AQ	1 668	11 879
		Installations techniques, matériel et outillage industriels	AR	AS	15 901	5 457
		Autres immobilisations corporelles	AT	AU	39 663	32 315
		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
	TOTAL (II)		BJ	BK	72 586	233 107
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		
	CRÉANCES	Marchandises	BT	BU		
		Avances et acomptes versés sur commandes	BV	BW	4 040	4 040
		Clients et comptes rattachés (3)*	BX	BY	1 086	280 734
	DIVERS	Autres créances (3)	BZ	CA		2 052 146
		Capital souscrit et appelé, non versé	CB	CC		
		Valeurs mobilières de placement (dont actions propres :	CD	CE		
Disponibilités	CF	CG		12 821		
Comptes de régularisation	Charges constatées d'avance (3)*	CH	CI		37 504	
	TOTAL (III)	CJ	CK	1 086	2 387 248	
	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)	CW				
	Primes de remboursement des obligations (V)	CM				
	Ecarts de conversion actif* (VI)	CN				
	TOTAL GÉNÉRAL (I à VI)	CO	1A	73 673	2 620 355	
Renvois : (1) Dont droit au bail :		(2) Part à moins d'un an des immobilisations financières nettes :		(3) Part à plus d'un an	CR	
Clause de réserve de propriété : *	Immobilisations :	Stocks :		Créances :		

Ce grid Group

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

2

BILAN - PASSIF avant répartition

DGFIP N° 2051 2018

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

Désignation de l'entreprise		ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *	
				Exercice N	
CAPITAUX PROPRES	Capital social ou individuel (1)* (Dont versé :			DA	
	Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...			DB	
	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 B1)			DF	
	Autres réserves (Dont réserve relative à l'achat d'oeuvres originales d'artistes vivants* EJ)			DG	817 717
	Report à nouveau			DH	
	RÉSULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)			DI	78 998
	Subventions d'investissement			DJ	
	Provisions réglementées *			DK	
	TOTAL (I)				DL
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	200 467
	TOTAL (III)				DR
DETTES (4)	Emprunts obligataires convertibles			DS	
	Autres emprunts obligataires			DT	
	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit (5)			DU	317
	Emprunts et dettes financières divers (Dont emprunts participatifs EI)			DV	461 771
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours			DW	68 539
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés			DX	166 343
	Dettes fiscales et sociales			DY	806 200
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			DZ	
Compte régul.	Autres dettes			EA	
	Produits constatés d'avance (4)			EB	
TOTAL (IV)				EC	1 503 173
(V)				ED	
TOTAL GÉNÉRAL (I à V)				EE	2 620 355
RENVois	(1) Écart de réévaluation incorporé au capital			IB	
	(2) Dont {	Réserve spéciale de réévaluation (1959)		IC	
		Ecart de réévaluation libre		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	1 434 633	
(5) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			EH	317	

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

3 COMPTE DE RÉSULTAT DE L'EXERCICE (En liste)

DGFIP N° 2052 2018

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

		Exercice N			Total		
		France	Exportations et livraisons intracommunautaires				
Désignation de l'entreprise : ASSOCIATION QUATRE SAISONS Néant <input type="checkbox"/> *							
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises*	FA		FB	FC		
	Production vendue { biens * services *	FD		FE	FF		
		FG	4 609 357	FH	FI	4 609 357	
	Chiffres d'affaires nets *	FJ	4 609 357	FK	FL	4 609 357	
	Production stockée*				FM		
	Production immobilisée*				FN	59 373	
	Subventions d'exploitation				FO		
	Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges* (9)				FP	204 114	
	Autres produits (1) (11)				FQ	3 297	
	Total des produits d'exploitation (2) (I)					FR	4 876 143
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	267 671	
	Impôts, taxes et versements assimilés*				FX	237 239	
	Salaires et traitements*				FY	3 487 147	
	Charges sociales (10)				FZ	788 889	
	DOTATIONS D'EXPLOITATION	Sur immobilisations { - dotations aux amortissements* - dotations aux provisions*				GA	34 788
						GB	
		Sur actif circulant : dotations aux provisions*				GC	
	Pour risques et charges : dotations aux provisions				GD	27 168	
	Autres charges (12)				GE	713	
Total des charges d'exploitation (4) (II)					GF	4 843 617	
1 - RÉSULTAT D'EXPLOITATION (I - II)					GG	32 526	
opérations en commun	Bénéfice attribué ou perte transférée* (III)				GH		
	Perte supportée ou bénéfice transféré* (IV)				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	40 664	
	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	40 664	
CHARGES FINANCIÈRES	Dotations financières aux amortissements et provisions*				GQ		
	Intérêts et charges assimilés (6)				GR		
	Différences négatives de change				GS		
	Charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement				GT		
Total des charges financières (VI)					GU		
2 - RÉSULTAT FINANCIER (V - VI)					GV	40 664	
3 - RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (I - II + III - IV + V - VI)					GW	73 190	

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

4

COMpte DE Résultat DE L'Exercice (suite)

DGFIP N° 2053 2018

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

Désignation de l'entreprise		ASSOCIATION QUATRE SAISONS		Néant <input type="checkbox"/> *		
				Exercice N		
PRODUITS EXCEPTIONNELS	Produits exceptionnels sur opérations de gestion			HA	5 368	
	Produits exceptionnels sur opérations en capital *			HB		
	Reprises sur provisions et transferts de charges			HC		
	Total des produits exceptionnels (7) (VII)			HD	5 368	
CHARGES EXCEPTIONNELLES	Charges exceptionnelles sur opérations de gestion (6 bis)			HE	218	
	Charges exceptionnelles sur opérations en capital *			HF	9	
	Dotations exceptionnelles aux amortissements et provisions (6 ter)			HG		
	Total des charges exceptionnelles (7) (VIII)			HH	227	
4 - RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (VII - VIII)				HI	5 140	
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise			(IX)	HJ		
Impôts sur les bénéfices *			(X)	HK	(667)	
TOTAL DES PRODUITS (I + III + V + VII)				HL	4 922 176	
TOTAL DES CHARGES (II + IV + VI + VIII + IX + X)				HM	4 843 178	
5 - BÉNÉFICE OU PERTE (Total des produits - total des charges)				HN	78 998	
RENVOIS	(1)	Dont produits nets partiels sur opérations à long terme			HO	
	(2)	Dont	produits de locations immobilières		HY	
			produits d'exploitation afférents à des exercices antérieurs (à détailler au (8) ci-dessous)		IG	
	(3)	Dont	- Crédit-bail mobilier *		HP	
			- Crédit-bail immobilier		HQ	
	(4)	Dont charges d'exploitation afférentes à des exercices antérieurs (à détailler au (8) ci-dessous)			IH	
	(5)	Dont produits concernant les entreprises liées			IJ	
	(6)	Dont intérêts concernant les entreprises liées			IK	
	(6bis)	Dont dons faits aux organismes d'intérêt général (art.238 bis du C.G.I.)			HX	
	(6ter)	Dont amortissements des souscriptions dans des PME innovantes (art. 217 octies)			RC	
		Dont amortissements exceptionnel de 25% des constructions nouvelles (art. 39 quinquies D)			RD	
	(9)	Dont transferts de charges			A1	200 479
	(10)	Dont cotisations personnelles de l'exploitant (13)			A2	
(11)	Dont redevances pour concessions de brevets, de licences (produits)			A3		
(12)	Dont redevances pour concessions de brevets, de licences (charges)			A4	5	
(13)	Dont primes et cotisations complémentaires personnelles : facultatives		A6	obligatoires A9		
(7)	Détail des produits et charges exceptionnels (Si le nombre de lignes est insuffisant, reproduire le cadre (7) et le joindre en annexe) :			Exercice N		
				Charges exceptionnelles	Produits exceptionnels	
Autres charges exceptionnelles sur opérations de gestion				218		
Valeurs comptables des éléments d'actif cédés				9		
Autres produits exceptionnels sur opérations de gestion					5 368	
(8)	Détail des produits et charges sur exercices antérieurs :			Exercice N		
				Charges antérieures	Produits antérieurs	

Cegid Group

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

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS MULTISECTORIEL



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