



RAPPORT

DE GESTION

2023

SOMMAIRE

RAPPORT MORAL P.5

RAPPORT D'ACTIVITÉS P.8

BILAN P.36

PERSPECTIVES P.41

BILAN FINANCIER P.46



PREAMBULE

LE GE 4 SAISONS, À LA CONFLUENCE DES BESOINS SOCIO-ÉCONOMIQUES DE SON TERRITOIRE DANS UN MONDE CHANGEANT...

Temps partagé, mutualisation des compétences, fidélisation des salariés, autant de maîtres mots qui nous animent au quotidien et nous servent de fil rouge en guidant nos actions de demain.

Nos fondations, nos valeurs et nos savoir-faire conjugués à d'enrichissants retours d'expériences sont autant de forces pour notre Groupement. Ils nous permettent de contribuer à l'activité économique des entreprises qui nous accordent leur confiance et s'engagent dans un esprit coopératif et contributeur.

Face aux besoins avérés de main d'œuvre dans un contexte actuel de quasi plein emploi sur l'ensemble des secteurs d'activité, nous n'avons cessé de renforcer nos actions par le partage et le développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs socio-économiques du territoire : institutionnels, politiques et organismes tournés vers l'emploi, l'insertion et la formation.

Notre état d'esprit, invariablement tourné vers le sens commun, amène également le Groupement à se fédérer avec ses homologues départementaux pour répondre le mieux possible aux sollicitations du plus grand nombre.

À la clé ? Des résultats 2023 qui montrent que nos actions, visant à proposer une véritable force de travail qualifiée disponible, associées à la présence d'un socle d'adhérents fidèles et impliqués provenant désormais de secteurs d'activités les plus variés, reflètent le bien fondé de nos choix d'organisation interne et des stratégies de développement, toujours orientées dans l'intérêt commun de nos adhérents et de nos salariés.

C'EST LA SURPRISE, L'ÉTONNEMENT QUI NOUS OBLIGE À ÉVOLUER.



**GE 4 SAISONS
RAPPORT DE GESTION - 2023**

A vibrant field of yellow flowers, likely rapeseed, stretches across the frame under a clear blue sky. The flowers are in various stages of bloom, with some fully open and others as buds. A prominent blue rounded rectangle is centered in the middle of the image, containing the text 'RAPPORT MORAL' in white, bold, uppercase letters. The bottom of the image features a decorative blue and yellow wavy border.

RAPPORT MORAL

Depuis 2020, nous sommes sous l'influence des "années COVID", du conflit en Ukraine, de l'inflation, des changements climatiques, de la tension sur le marché de l'emploi et des effets renforcés de la mondialisation.

Gérer un Groupement d'Employeurs reste un jeu d'équilibriste qui demande beaucoup de résilience, d'adaptabilité et d'agilité.



En 2023, nous avons dû composer avec des aléas climatiques (orages...) ayant notamment entraîné de fortes attaques de mildiou dans les vignobles sur lesquels nous intervenons. Nos adhérents ont eu des besoins différents avec une baisse de production conséquente dans le domaine viticole ; le Groupement a été à leur côté pour apporter des réponses optimales à leurs attentes.

2023 aura été une nouvelle fois marquée par un marché de l'emploi sous tension rendant la disponibilité de la main d'œuvre CDD quasi inexistante. Le Groupement a dû être inventif, réactif et collaboratif pour satisfaire les attentes de ses adhérents : recruter des salariés dans certaines activités a nécessité un travail accru de nos équipes du siège.

Pourtant, ni la météo, ni le manque de main d'œuvre qualifiée, ni les problèmes liés aux outils SIRH n'auront eu raison de notre volonté d'avancer. Au milieu de ce parcours semé d'embûches, nous avons pu satisfaire une quarantaine de nouveaux adhérents. Ceux-ci ont contribué à la réalisation d'un Chiffre d'affaires s'inscrivant parmi les meilleurs jamais réalisés. Depuis trois ans, ce sont chaque année quelques 225 000 heures qui sont en moyenne effectuées dans de nombreux secteurs d'activités.

En 2023, nous avons poursuivi et renforcé des actions pérennes comme l'opération « made in J.E.R.S » qui a grandement contribué à la réalisation des 29 000 heures pour la castration de maïs semence.

Le club RH a été relancé : ce cercle permet aux D.R.H. du Nord-Ouest du Gers de réfléchir et d'échanger sur des actions et des initiatives qui permettent, à titre d'exemple, d'évoquer le déficit en main d'œuvre que chacun rencontre. Notre Groupement s'investit pleinement dans cette démarche au sein de ce lieu de synergie, qui permet de contribuer à développer l'attractivité de nos métiers.



Parallèlement à ces exemples concrets, nous souhaitons renforcer nos relations avec l'ensemble de nos partenaires. Ceux-ci nous apportent leur soutien et, par la même, une forme de reconnaissance pour les actions engagées en faveur de la déprécarisation de l'emploi sur le territoire .

Nous avons pu aussi compter sur le soutien du monde politique, les institutions régionales, les collectivités territoriales ainsi que tous les acteurs de l'emploi et de la santé dans notre périmètre d'intervention.

A ce maillage relationnel vient s'ajouter notre implication au sein des Centres de Ressources des GE (CRGE), nous permettant notamment de nous fédérer autour de sujets et projets communs.

En 2024, notre Groupement s'attachera, sous l'impulsion de son nouveau directeur Eric LARRIEU, de ses équipes du siège et de notre personnel du terrain, à pérenniser et développer les actions existantes tout en se mettant en réfléchissant de nouvelles opportunités présentes sur le territoire. La gouvernance impliquée et bienveillante du conseil d'administration garant de l'élaboration des stratégies à mettre en œuvre par la Direction du GE, est un gage supplémentaire dans la pérennisation et le développement de notre structure.



**GAGEONS QUE NOUS FÊTERONS À L'AUTOMNE
LES 30 ANS DU GROUPEMENT DE LA MEILLEURE
DES FAÇONS : EN APPRENANT DU PASSÉ ET
RÉSOLUMENT Tournés vers les besoins du
FUTUR DANS UN MONDE EN CONSTANTE
ÉVOLUTION.**



**SYLVIE ROBIN ET
GÉRARD PARGADE,**

**CO-PRÉSIDENTS
DU GE 4 SAISONS**

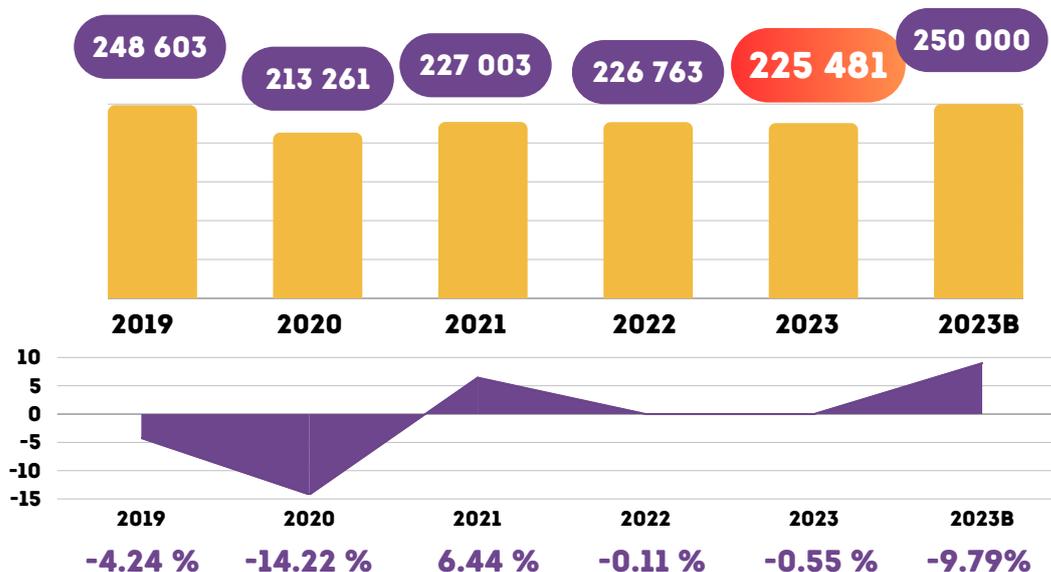




2. RAPPORT D'ACTIVITÉS

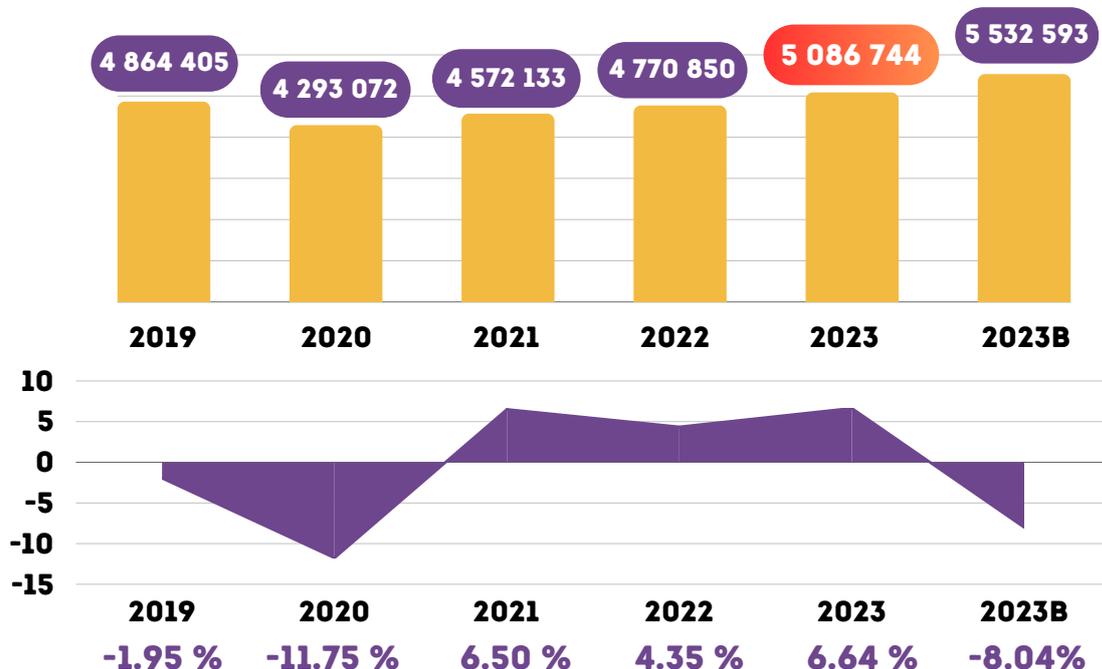
2.1 NOS CHIFFRES CLÉS ET NOS SECTEURS D'ACTIVITÉS

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES



Le nombre d'heures de mise à disposition en 2023 s'élève à **225 522 heures**. Il accuse un recul de 0,55 % par rapport à 2022. Ce niveau de réalisation correspond à **90,21 %** de l'objectif annuel qui était fixé.

ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES SUR HEURES FACTURÉES

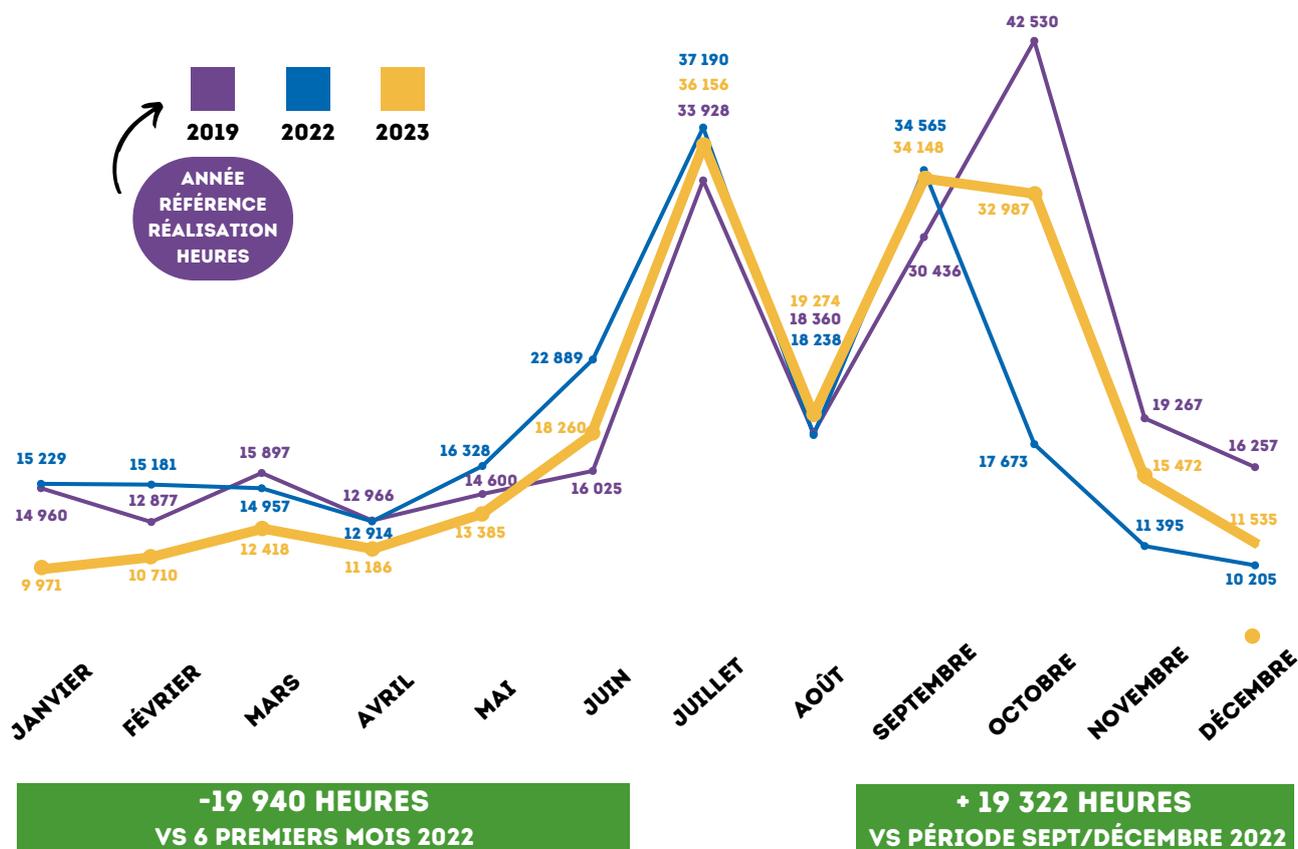


Le Chiffre d'affaires en rapport avec les heures facturées en 2023 est en progression de **6,64 %** par rapport à 2022. Cette performance est notable puisque s'établissant comme la seconde meilleure réalisation atteinte dans l'existence du Groupement. Seule l'année 2013 avait vu ce chiffre d'affaires dépasser la barre des 5 millions d'euros (5 555 M€).

Cette hausse du Chiffre d'affaires s'explique en partie par le réajustement de tarifs induit par les diverses revalorisations légales (SMIC et minima conventionnels) et à la mise en application légale du 13ème mois pour les salariés mis à disposition.

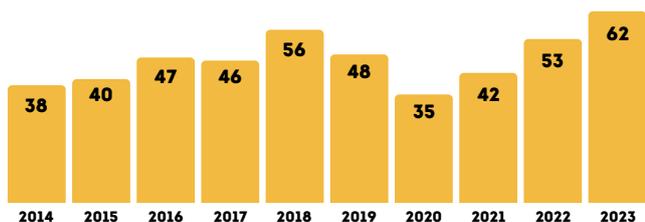
Notre choix de dédier entièrement, depuis 2022, une de nos collaboratrices à la gestion d'un portefeuille d'exploitants agricoles s'avère judicieuse (attentes des adhérents et des compétences internes).

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES

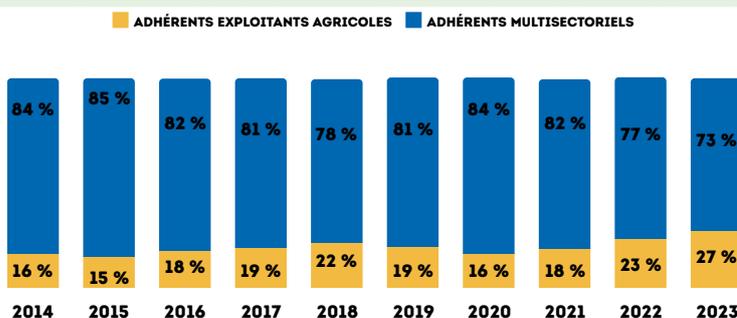


La non-atteinte de l'objectif défini pour 2023 réside dans une forte baisse d'activité sur le premier semestre générée par une baisse importante des productions céréalières de 2022 qui a impacté des activités en aval (en particulier l'activité des usines semences qui nous assure annuellement jusqu'à 20 % d'heures de mise à disposition).

HEURES DÉDIÉES AUX ACTIVITÉS DES EXPLOITANTS AGRICOLES



ÉVOLUTION RÉPARTITION ACTIVITÉS AGRICOLES ET MULTISECTORIELLES SUR 10 ANS



Une tendance à la hausse, régulière depuis 10 ans, se confirme au niveau des heures dédiées aux activités agricoles tant en volume qu'en part d'activité. Cette augmentation de **17 %** par rapport à 2022, malgré une baisse de **6,47 %** du nombre d'exploitants provient à la fois des actions de renforcement menées dans le domaine de la viticulture et dans la mise à disposition record de salariés durant la période castration (29 000 heures).

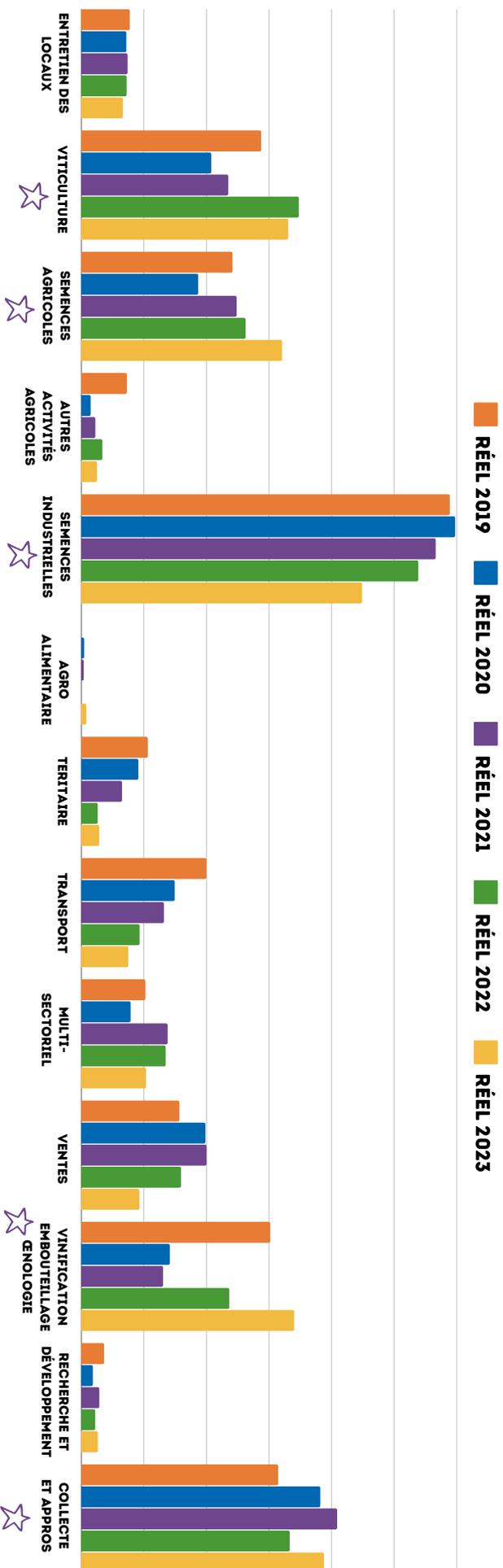
ÉVOLUTION DES HEURES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

La baisse des heures du **secteur des semences industrielles** à hauteur de **16,7 %** est celle qui aura eu l'impact le plus important. En effet, ce secteur est traditionnellement celui dans lequel nous fournissons le plus de main d'œuvre (entre 20 et 25 % selon les années sur les sites GSN Semences et l'usine semences de Riscle du Groupe VIVADOUR).

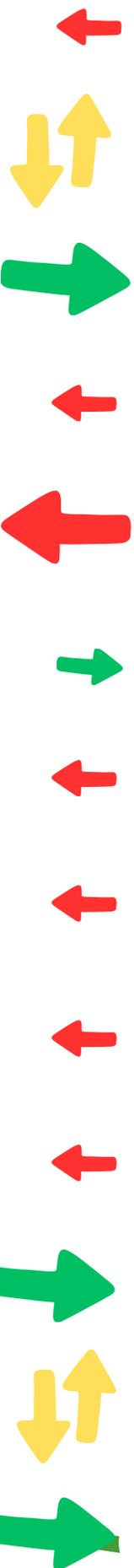
L'arrêt de l'activité au sein des usines sur les 6 premiers mois de l'année n'a pu être compensé par la campagne suivante, du second semestre, revenant quant à elle sur des standards d'appel à main d'œuvre quasi normaux.

L'activité **Vinification/Embouteillage** après une progression des heures de 80 % en 2022, progresse encore cette année de 44 %.

Ici encore, le choix de spécialiser un gestionnaire dans l'organisation et le suivi des demandes de nos adhérents semble pertinent - notamment et en particulier auprès de l'Union PLAIMONT qui a fait appel à nos services à hauteur de plus de 13 000 heures (+ 6 % vs 2022) et des Caves Coopératives du Groupe VIVADOUR qui ont engagé cette année encore 14 500 heures auprès de notre structure.



7 751	28 752	24 158	7 287	58 897		10 637	20 004	10247	15 684	30 199	3 648	31 457
7 200	20 770	18 684	1 492	59 474	451	9 112	14 929	7 885	19 834	14 156	1 848	38 198
7 390	23 478	24 817	2 248	56 639	386	6 515	13 210	13 804	20 019	13 070	2 882	40 887
7 244	34 769	26 245	3 354	53 862		2 623	9 322	13 481	15 941	23 651	2 230	33 305
6 627	33 072	32 083	2 512	44 867	805	2 852	7 508	10 350	9 283	34 023	2 649	38 782

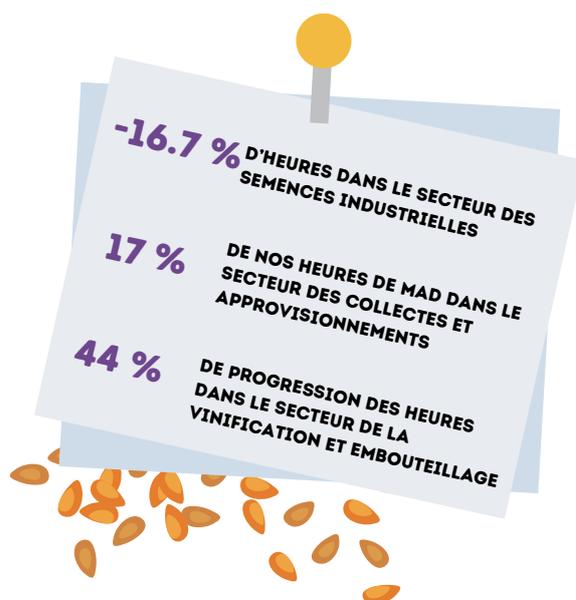


5 SECTEURS CAPTENT 80,7% DE NOS MISES À DISPOSITION DE SALARIÉS (☆)

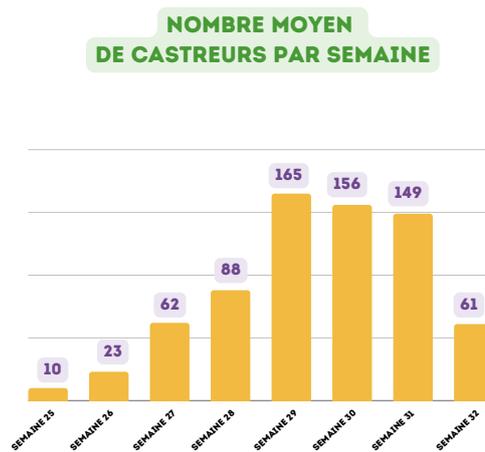
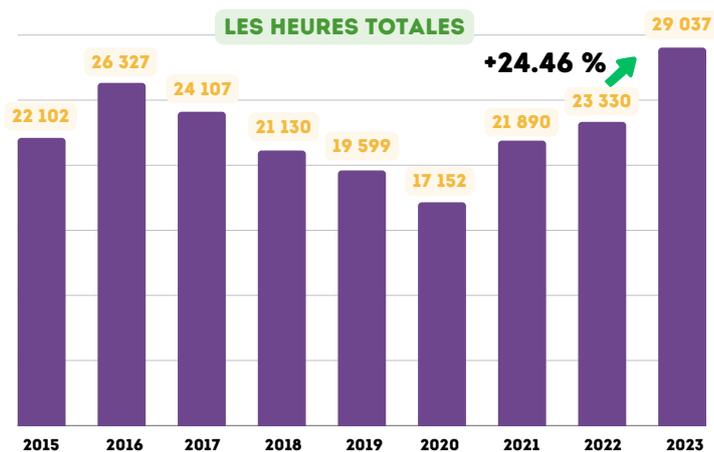
Un retour à un volume d'activité quasi normal **des secteurs des collectes et des approvisionnements** après une année 2022 impactée par les fluctuations des productions agricoles (+ 17,44 % par rapport à 2022 avec une quotité d'heures représentant 17 % de nos heures globales de mises à disposition).

A l'inverse des activités au sein des caves, chais et autres structures afférentes à la viticulture, **le secteur de la viticulture** semble marquer le pas cette année après une année 2022 ayant affiché une progression de 48 %. Il affiche un recul de 4,9 % malgré la poursuite des efforts déployés dans l'investissement en formation des salariés notamment sur des compétences et méthodes relatives à la taille de la vigne.

Ce recul doit être relativisé en intégrant le fait qu'une bonne partie du vignoble local a subi de fortes attaques de mildiou en 2023, cela venant s'ajouter à trois années impactées par des aléas climatiques mettant parfois certains acteurs de la profession dans des situations économiques difficiles, les poussant à faire des choix quant à leur investissement en main d'œuvre.



ZOOM SUR L'ACTIVITÉ SEMENCES AGRICOLES



Parmi les différentes stratégies employées en matière de recrutement de salariés pour cette campagne de castration, notre opération **"Made In Jers"** visant à proposer à **65 étudiants** une pension complète au sein de la Maison Familiale et Rurale d'Aire sur Adour et le transport sur les chantiers, a grandement contribué à notre réussite. Cette action n'aurait pas été possible sans le soutien financier des Régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine, ainsi que de la Caisse Centrale de la MSA et leurs caisses régionales de Midi-Pyrénées Sud et Sud Aquitaine et le Crédit Agricole Pyrénées Gascogne.



AVEC UNE SAISON DE CASTRATION AYANT ATTEINT UN NIVEAU RECORD QUANT AUX HEURES MISES À DISPOSITION (29 000 HEURES SOIT + 25 % PAR RAPPORT À 2022), LE SECTEUR DES SEMENCES AGRICOLES PROGRESSE EN 2023 DE 22,25 %.



**55
ADHÉRENTS
327
SALARIÉS**

**1 042
HA CASTRÉS**

Le challenge pour 2024 sera de rééditer la performance dans un contexte critique, les surfaces de production de maïs semences étant drastiquement réduites. Nous restons convaincus cependant qu'un travail préparatoire des chantiers par nos équipes permettra de se rapprocher d'un objectif de 1 000 ha à traiter. Nous ferons également en sorte de nous positionner sur l'activité tournesol semence afin de compenser une trop forte baisse des heures de castration du maïs.

PARMI NOS 8 AUTRES SECTEURS D'ACTIVITÉS:



Un net recul est constaté en 2023 dans **le transport, la vente et le secteur tertiaire**, cela depuis plusieurs années désormais.



En analyse :

En ce qui concerne **le transport et la vente**, reposant essentiellement sur des mises à disposition chez Vecteo et Gamm Vert du Groupe Vivadour, plusieurs explications sont avancées :

- Pour VECTEO : nos difficultés à recruter dans le domaine du transport et la volonté affichée par l'adhérent de sécuriser la disponibilité de cette main d'œuvre en embauchant en CDI,
- Pour les GAMM VERT : face à une situation économique difficile dans le domaine de la jardinerie, le Groupe a procédé à la fermeture de points de vente et a réorganisé ses équipes, en priorisant la polyvalence de ses salariés (seuls les points de vente d'Auch, Condom, l'Isle Jourdain pouvant se voir doter de renforts lors de surcroits d'activité).

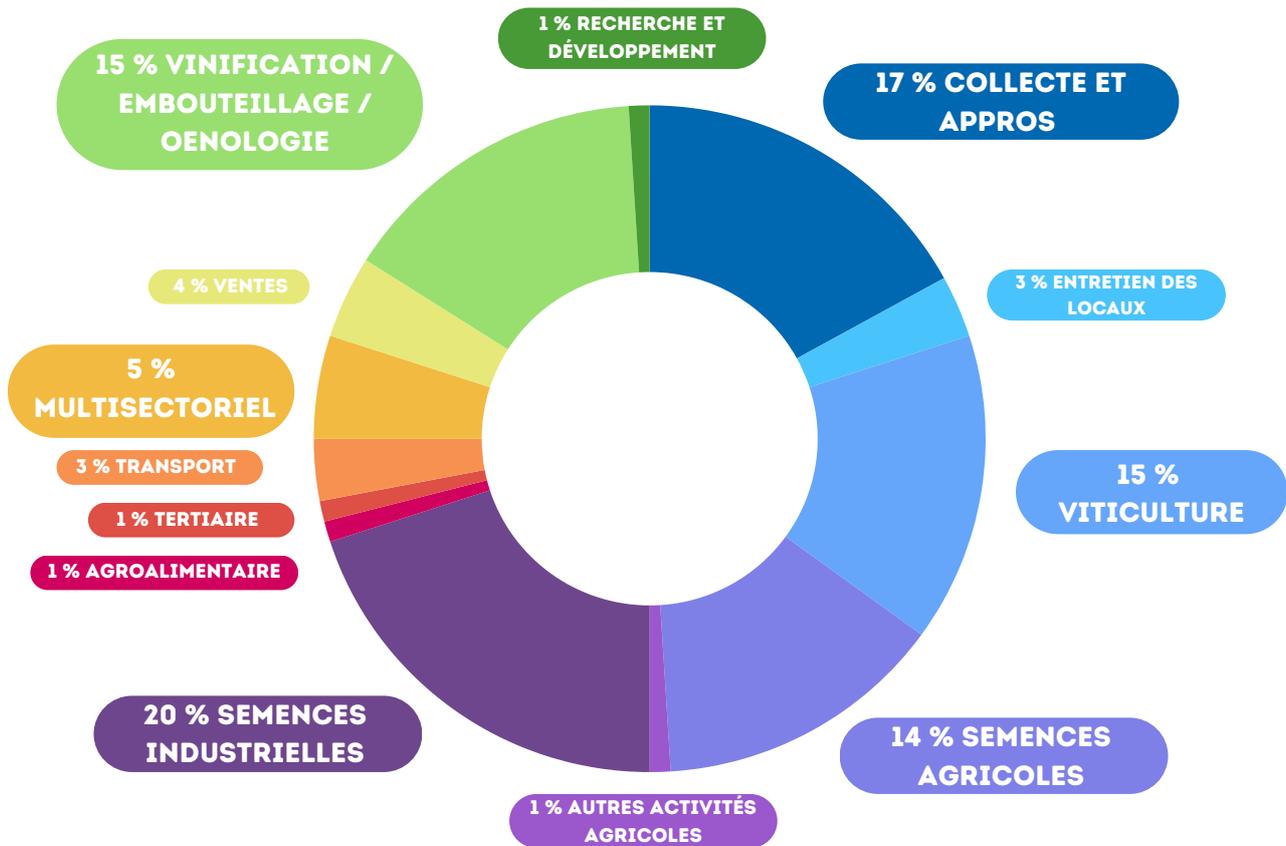


L'activité tertiaire pour des emplois essentiellement administratifs reste stable par rapport à 2022 mais très éloignée de celle rencontrée avant la période COVID. Une analyse approfondie devra être menée pour déterminer les causes de ces pertes de part de marché. Notons aussi que nous sommes soumis dans ces domaines à une forte concurrence des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) qui offrent une flexibilité sur des contrats de courte durée et disposant d'un portefeuille d'intérimaires spécialisés que nous ne détenons pas.

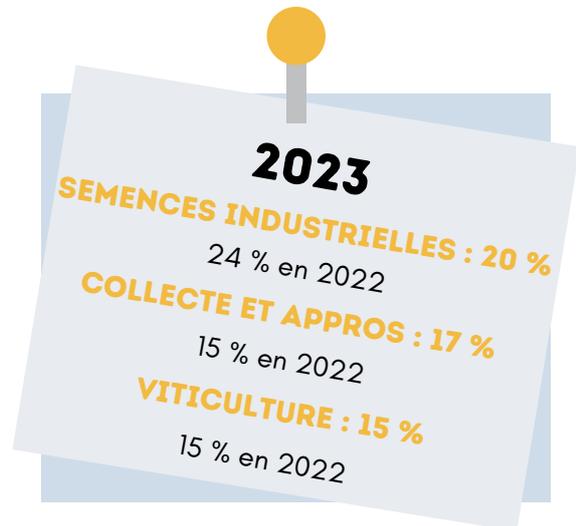


PARALLÈLEMENT À NOTRE ACTIVITÉ PREMIÈRE DE MISE À DISPOSITION DE MAIN D'ŒUVRE, NOTRE CAPACITÉ À PROPOSER DES PRESTATIONS DE RECRUTEMENT RESTENT ENCORE À CE JOUR CONFIDENTIELLE ET EN DEÇA DES OBJECTIFS QUE NOUS ÉTIIONS FIXÉS, CELA MALGRÉ UNE COMMUNICATION RENFORCÉE ET DES COMPÉTENCES BIEN RÉELLES AU SEIN DE NOTRE STRUCTURE.

RÉPARTITION DE NOS ACTIVITÉS EN HEURES EFFECTUÉES

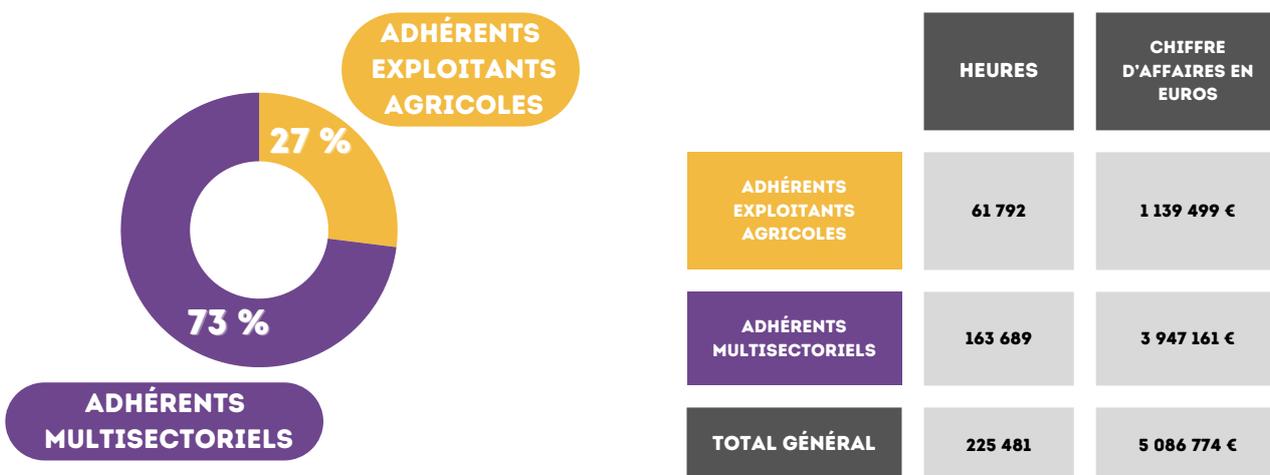


**LA VIGNE REPRÉSENTE
DÉSORMAIS 30 % DES
HEURES EFFECTUÉES**



2.2 NOS ADHÉRENTS

RÉPARTITION ENTRE ADHÉRENTS EXPLOITANTS AGRICOLES ET MULTISECTORIELS



SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS, SECTEURS, DONNEURS D'ORDRE ET C.A.

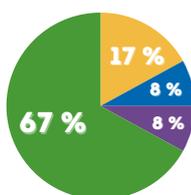
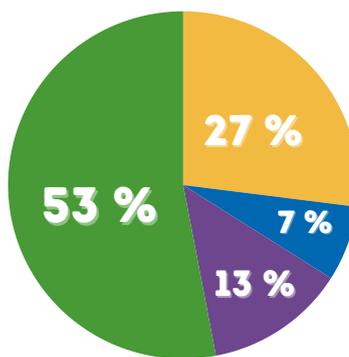
	DONNEURS D'ORDRE	HEURES	CHIFFRE D'AFFAIRES EN EUROS
EXPLOITANTS AGRICOLES	159	61 792	1 139 499 €
AUTRES MULTISECTORIELS	34	15 981	340 458 €
PLAIMONT	6	28 410	641 186 €
VIVADOUR	22	119 298	2 968 517 €
TOTAL 2023	221	225 481	5 086 774 €

PAR RAPPORT À 2022

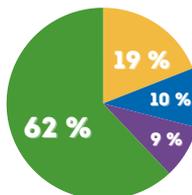


HEURES 2023 PAR DONNEURS D'ORDRE

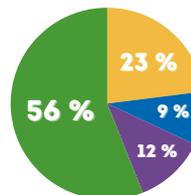
- EXPLOITANTS AGRICOLES
- NON EXPLOITANTS AGRICOLES
- PLAINMONT
- VIVADOUR



HEURES 2020



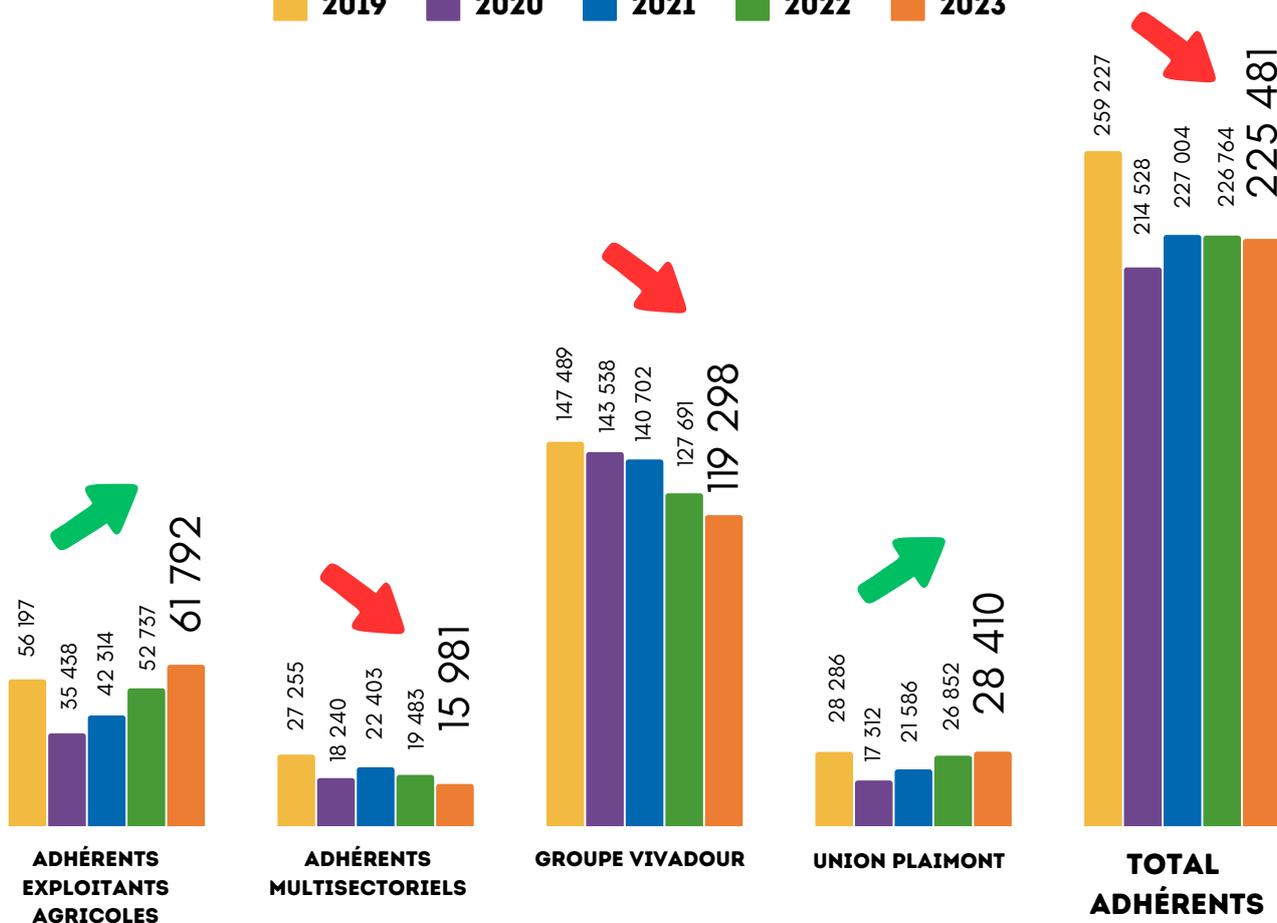
HEURES 2021



HEURES 2022

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE NOS ADHÉRENTS PAR SECTEUR

2019 2020 2021 2022 2023



Une analyse menée sur 400 structures présentes dans notre portefeuille adhérents depuis 2019 nous a permis de constater que :

131 adhérents n'ont plus consommé depuis 2021 (dont 90 exploitants agricoles)

156 ont consommé en 2022 et 2023 représentant 202 682 heures (+1,07 % par rapport à 2022 soit 2 150 heures)



+ 8 425 heures par rapport à 2022
soit un total de 50 599 heures



- 6 275 heures par rapport à 2022 soit un
total de 152 083 heures

Notons que cette régression est fortement impactée par l'affectation des comptes Vivadour au sein des activités multisectorielles.

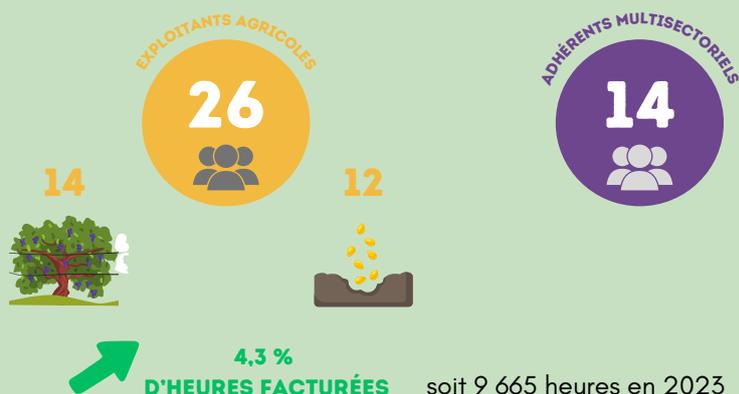
65 adhérents ayant consommé en 2022 n'ont pas fait appel à nos services en 2023



Le nombre relativement important de défections au niveau des exploitants agricoles s'explique globalement par deux raisons :

- Les types de production peuvent évoluer d'une année sur l'autre et les besoins de main d'œuvre avec. Il est également avéré que notre Groupement sert également pour certaines entreprises de variable d'ajustement pour des interventions de dernière minute de fin de saison, ou venant en complément ou pour compenser des désistements de la part de leurs prestataires habituels,
- Nos équipes sont parfois sollicitées pour des chantiers exceptionnels nécessitant une expertise et un savoir-faire particulier sur lesquels d'autres prestataires ne souhaitent pas s'engager (exemple des vignes délaissées demandant un travail de remise en état important ou bien encore pour de la taille dite douce).

40 nouveaux adhérents en 2023 ont fait appel à nos services



Ce nombre est en recul par rapport à l'année 2022 durant laquelle 50 ouvertures de comptes adhérents ont été réalisées.

26 adhérents qui n'avaient pas fait appel à nous en 2022 (13 du secteur agricole et autant du multisectoriel) amenant 8 082 heures de mise à disposition.

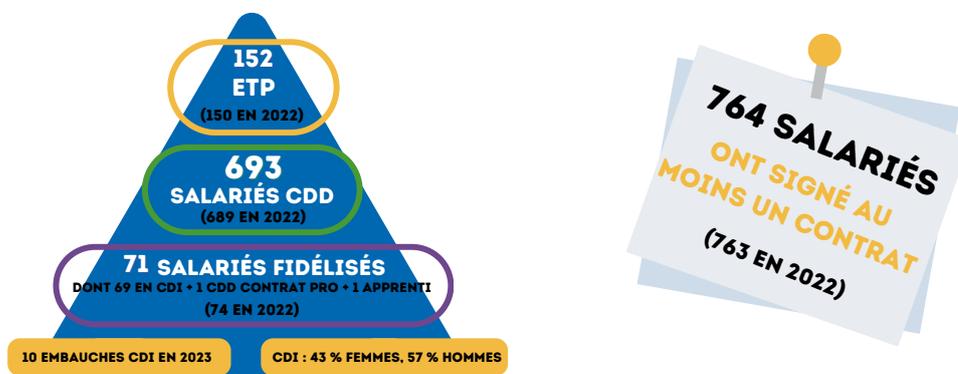
En cette période où nous cherchons à accroître rapidement le nombre d'adhérents « consommateurs » pour développer notre activité, cette analyse nous a permis de constater que nous avons un volant d'activité potentiel en revenant vers des adhérents inactifs qui ont déjà fait appel à nous. Se rapprocher de ceux-ci sera une priorité dans les mois à venir. En effet, le temps de réactivation d'un compte inactif se fait généralement sur un temps plus court que celui nécessaire à la prospection de nouveaux adhérents et à la transformation en commandes de leurs besoins.

71

2.3 NOS SALARIÉS

PRINCIPAUX INDICATEURS SALARIAUX

En 2023, l'effectif salarié CDI et CDD est resté stable par rapport à l'année 2022 et se maintient en dessus de 70 contrats (71 pour 74 en 2022).



Si cet effectif CDI a reculé (-3 contrats), les salariés « terrain » représentent tout de même un volant de main d'œuvre de 63 000 heures.

Le recours à une population de CDD (essentiellement saisonniers) est également stable en 2023 (0,6 %). La forte demande des agriculteurs pour la saison castration est contributive à la réalisation des 693 contrats annuels à hauteur d'environ 50 % de ceux-ci.

Notre politique RH qui s'appuie sur l'identification de potentiels futurs CDI au sein de cette population CDD est primordiale pour garantir un niveau de disponibilité à l'année. Ainsi en 2023, plus d'une **trentaine de profils** ont été suivis et accompagnés permettant la signature de **7 contrats en CDI** sur des postes d'opérateurs polyvalents principalement.

CDI (y compris contrats pro CDD et CDI)	TOTAL	Ingénieurs et cadres	Employés administratifs	Opérateurs polyvalents	Techniciens polyvalents
FEMMES	34	3	6	21	4
HOMMES	37	2	0	33	2
TOTAL	71	5	6	54	6

NOMBRE DE SALARIÉS DIFFÉRENTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CDI	34	37	71
CDD	257	436	693
TOTAL	291	473	764

MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF FIDÉLISÉ

10 embauches
CDI en 2023 

1 employé polyvalent
6 opérateurs polyvalents
1 directeur général
1 gestionnaire paie et comptabilité
1 chargée de recrutement

10 départs en
2023 

8 sorties de CDI : 1 départ à la retraite, 6 démissions, 1 licenciement
2 sorties de contrat de professionnalisation :
1 fin de contrat, 1 rupture anticipée

NOTRE EFFECTIF ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) S'ÉLÈVE À 152.

2.4 NOTRE POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU SERVICE DU GE

Afin de répondre au mieux aux besoins de ses adhérents, le Groupement accompagne ses salariés dans leur évolution professionnelle et dans la sécurisation de leurs parcours en accordant **une part importante de son budget à la formation professionnelle**.

90 ACTIONS DE FORMATION

208

stagiaires

18

organismes de formation différents

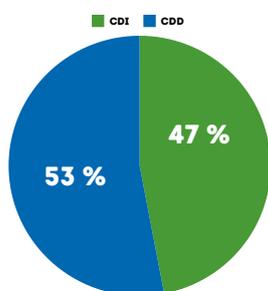
1 657 h

de formation (cumul stagiaires)

30

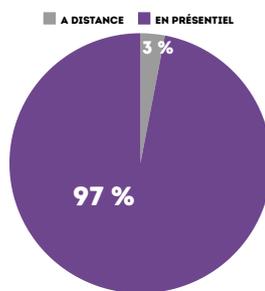
thématiques de formation

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TYPE DE CONTRAT



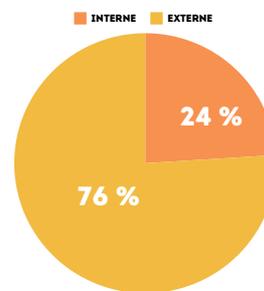
+36 % par rapport à 2022

MODALITÉS DE FORMATION



+6 % par rapport à 2022

RÉPARTITION PAR TYPE DE FORMATION



+69 % par rapport à 2022

SYNTHÈSE DES DÉPENSES 2023



INVESTISSEMENT GLOBAL EN FORMATION POUR L'ENTREPRISE EN 2023

138 153 EUROS

Le montant du plan de développement des compétences est en augmentation par rapport à l'année précédente (+26 %), en raison notamment d'un nombre important de recyclages d'habilitations et formations réglementaires en 2023 et représente 4 % de son Chiffre d'affaires et de sa masse salariale.

VALORISER L'EXPERTISE ET LE SAVOIR-FAIRE DE NOS SALARIÉS EN DEPLOYANT DES PARCOURS DE FORMATION INTERNE ADAPTÉE AUX BESOINS DE NOS ADHERENTS

9

FORMATEURS INTERNES



101

SALARIÉS FORMÉS

3

FORMATEURS PARCOURS CARISTE

57 salariés formés
14 CDI + 43 CDD

1

FORMATEUR PARCOURS CHEF D'ÉQUIPE

CASTRATION DE MAÏS
14 salariés formés
4 CDD + 10 CDI
TRAVAUX EN VERT
9 salariés formés

ZOOM SUR LA PROFESSIONNALISATION DE NOS SALARIÉS POUR LA TAILLE DE LA VIGNE ET ACTIONS DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

Pour répondre aux problématiques et défis auxquels le secteur viticole est confronté, notamment :

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

Le Groupement a mis en place, depuis 2021, deux parcours de formation interne « Taille de la vigne » et « Travaux en vert ».

5

FORMATEURS PARCOURS VITICULTURE

formateurs internes, experts et référents métiers viticoles avec une expérience significative dans la maîtrise des gestes et techniques

2

PARCOURS INTERNES VITICULTURE

PARCOURS TAILLE DE LA VIGNE

11 salariés accompagnés
5 en situation AFEST (Action de formation en Situation de Travail)

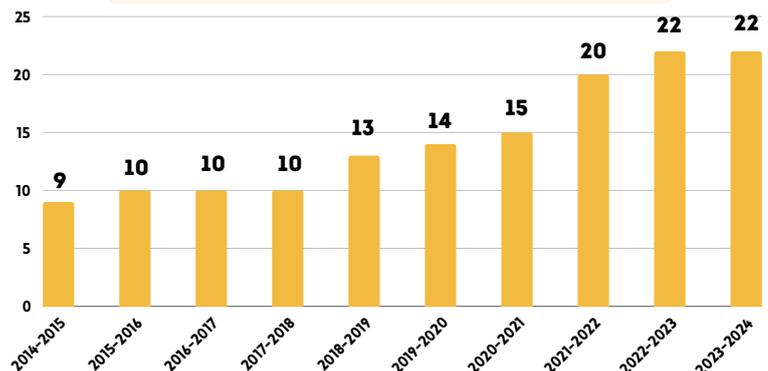
EN 2023

PARCOURS TRAVAUX EN VERT DE LA VIGNE

8 salariés formés

Grâce au déploiement de ce parcours de formation, le nombre de salariés formés et opérationnels pour les travaux de taille de la vigne a quasiment **doublé en 5 ans**.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE TAILLEURS AU GE 4 SAISONS



LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION EXPÉRIMENTAL

Pour répondre aux besoins de compétences qualifiées des adhérents issus de la filière viti-vinicole, le Groupement a lancé en 2022 une étude visant à la création d'un GEIQ agricole, spécialisé dans la filière viti-vinicole, en partenariat avec le CRGE Occitanie et avec le soutien de la DDETS-PP du Gers. Cette étude a confirmé la présence de nombreux besoins en compétences auprès des exploitants viti-vinicoles rencontrés et l'utilité d'un service d'accompagnement socio-professionnel pour assurer le maintien dans l'emploi de nouveaux salariés parfois en difficulté pour résoudre seuls leurs problématiques périphériques à l'emploi.

Pour autant, si le projet « GEIQ agricole viti-vinicole » est attractif, il faut du temps pour convaincre et pour faire adhérer des exploitants habitués, jusqu'alors, à utiliser d'autres moyens pour répondre à leurs besoins en main d'œuvre.

Partant de ce constat, le Groupement a pris la décision de lancer en 2023, une première promotion expérimentale visant à obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle "Ouvrier Qualifié de l'exploitation viticole". Deux candidats ont ainsi intégré cette formation.

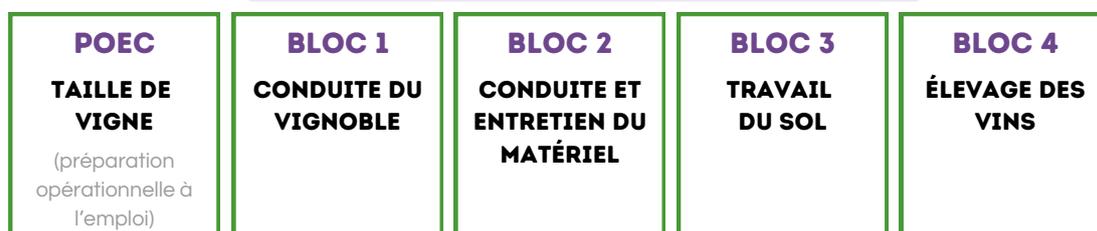
A travers ce projet expérimental, le Groupement ambitionne de susciter davantage d'adhésions de la part des exploitants du territoire.

LE PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION PROPOSE PAR LE GROUPEMENT

UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION SUR 12 MOIS



CQP OUVRIER QUALIFIÉ DE L'EXPLOITATION VITICOLE



210 HEURES de formation au centre de formation



427 HEURES de stage pratique au sein des exploitations et caves viticoles

2

SALARIÉS

ACCOMPAGNÉS ET FORMÉS

2

EMBAUCHES EN CDI

À L'ISSUE DU PARCOURS

1

ORGANISME

DE FORMATION RESSOURCES

3

PARTENAIRES DU PROJET

2 EXPLOITANTS AGRICOLES ET 1 CAVE COOPÉRATIVE

CHANGEMENTS INTERVENUS QUANT AUX MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DES EFFECTIFS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE, SUITE À LA RÉFORME PACTE

La Loi PACTE a entraîné des modifications dans les modalités de décompte des effectifs des Groupements d'Employeurs en intégrant dans le calcul la prise en compte des salariés mis à disposition, autrefois exclus. Cette modification a, de facto, entraîné l'exclusion des Groupements de plus de 50 salariés (salariés permanents ainsi que les salariés mis à disposition) de la prise en charge de leurs actions de formation par leurs OPCO au titre du plan de développement des compétences.

Avec ce nouvel effectif, le Groupement n'a désormais plus accès aux dispositifs d'aides ou de prises en charge (coûts pédagogiques, salaires...) occasionnant un surcoût de 30 000€ pour l'année 2023. Cette évolution, lourde de conséquences pour le Groupement, entrave grandement le fonctionnement et la mise en place d'actions de formation, pourtant essentielles à son développement.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2024, est venue apporter des modifications. Ainsi, et à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1er janvier 2026, la Loi prévoit que pour l'effectif « sécurité sociale », les salariés mis à disposition par des Groupements d'Employeurs seront exclus du calcul, sauf pour les règles relatives à la tarification AT/MP. En conséquence, le Groupement bénéficierait, à nouveau, des dispositifs de prise en charge de l'OPCO et d'aides aux actions de formation à destination des entreprises de moins de 50 salariés.

2.5 LA COMMUNICATION AU SERVICE DE LA PROMOTION DU GE ET DE SON DEVELOPPEMENT

RENCONTRER ET METTRE EN AVANT NOS ADHÉRENTS ET NOS SALARIÉS

INTERVIEWS DE NOS SALARIÉS

- Leur parcours au sein du GE
- Leurs missions
- Leur vision du temps partagé
- Leurs conseils pour intégrer notre structure

Salarié 

Alain DUPRAT 

100% en temps partagé!

- Entretien des espaces verts et jardins
- Embouteillage
- Maçonnerie
- Conditionnement de palettes

INTERVIEWS DE NOS ADHÉRENTS

- Présentation de leur activité et leurs produits
- Leur collaboration avec le GE
- Les avantages de cette collaboration
- Leurs conseils pour les entreprises qui veulent recruter via le GE

PartaGE adhérents 

Dartigalongue

Benoit HILLION
Directeur Armagnac DARTIGALONGUE

VISITES SUR LE TERRAIN

- Aller à la rencontre des salariés et des adhérents
- Visite des chantiers pour connaître les différents métiers et saisons de nos adhérents
- Prise de vues (photos et vidéos) afin d'agrémenter les publications réseaux sociaux et papier



➔ **CES CONTENUS SONT DIFFUSÉS SUR NOS RÉSEAUX SOCIAUX, SUR LE SITE INTERNET DU GE ET DANS LES NEWSLETTERS MENSUELLES**

ÉVÈNEMENTS ET RENCONTRES, VECTEURS DE COMMUNICATION

LA GE WEEK

- Sur une initiative du CRGE Occitanie
- Une semaine consacrée à la promotion des GE
- Rencontre avec les adhérents et les prospects : présentation du GE, de nos activités, échanges avec nos équipes
- Rencontre avec les demandeurs d'emploi : job dating, portes ouvertes



LA FOIRE AGRICOLE DE BARCELONNE-DU-GERS

- Partenariat avec mise à disposition de notre chargée communication
- Organisation d'un jeu concours
- Accueil des candidats sur le stand
- Organisation d'un apéritif déjeunatoire le vendredi midi avec adhérents, prospects et partenaires



RASSEMBLER NOS SALARIES LORS DE MOMENTS CONVIVIAUX



Repas des Co-Présidents en janvier 2023, à L'hôtel les Oliviers (Ségos)



Repas champêtre, en juin 2023, à la Ferme aux cerfs (Le Houga)



DYNAMISER LE RECRUTEMENT : L'EXEMPLE DE LA CASTRATION

LA CASTRATION

- Reportage sur le terrain pour interviewer les adhérents et les salariés
- Interviews d'ancien.nes castreurs.euses : « ils ou elles l'ont fait »
- Campagne de recrutement sur les réseaux sociaux
- Campagne de recrutement sur panneau lumineux
- Partenariat avec la MFR d'Aire sur l'Adour



COMMUNIQUER ET ASSURER NOTRE VISIBILITE EXTERIEURE

LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

- Flyers de prospection
- Cartes de visite
- Flyer du parcours fidélisation
- Flashes compétences
- Livrets d'accueil



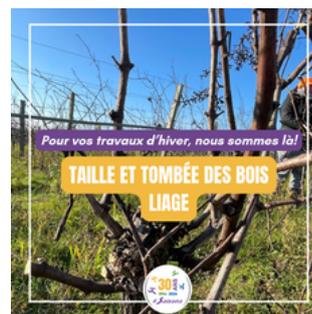
La viticulture
 AVEC LE GROUPEMENT
 D'EMPLOYEURS 4 SAISONS,
 C'EST TOUTE L'ANNÉE
 À VOS CÔTÉS

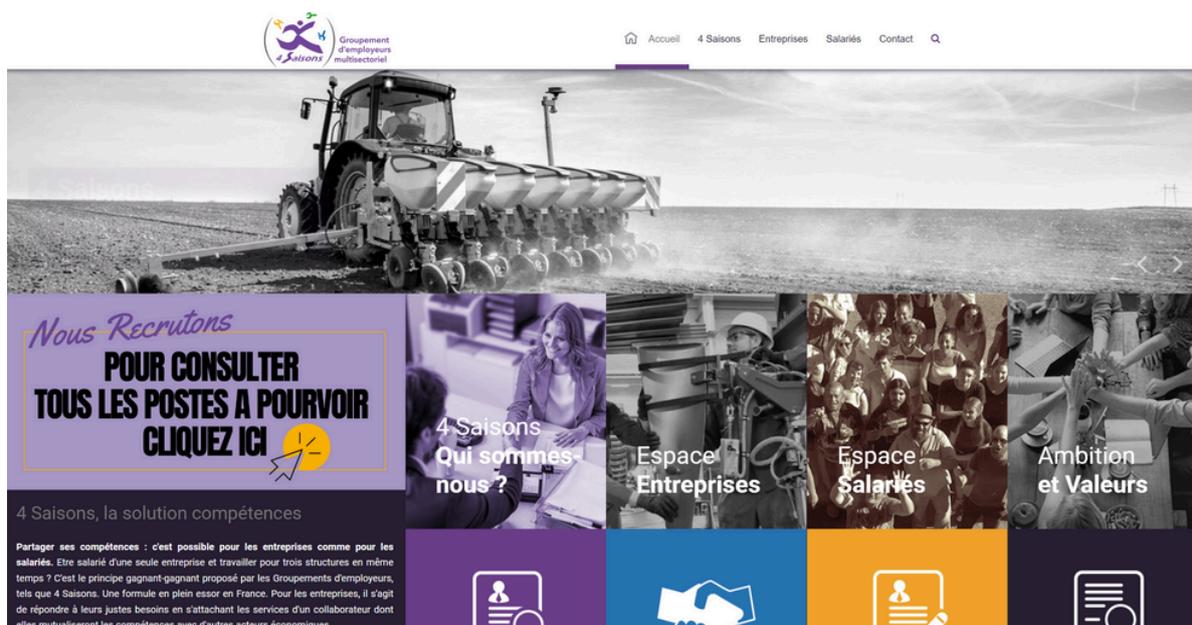
Le Groupement
 met à disposition
 des salariés



LES RÉSEAUX SOCIAUX

- Création des visuels et des textes pour Facebook, LinkedIn et Instagram
- Programmation des publications
- Animation de nos réseaux sociaux
- Veille sur les groupes et pages, détection de prospects et candidats





PARUTION DANS LE MAGAZINE HORIZON VIVAVOUR

- 1 page / 2 articles dans le magazine de notre adhérent
- 1 visuel
- Récurrence : 1 fois par trimestre

SOUTENIR NOS PARTENAIRES ET ACTIONS SUR LE TERRITOIRE

SAINT MONT VIGNOLE EN COURSE

- Partenariat pour l'évènement sportif
- Diffusion sur les réseaux sociaux et flyers
- Dossards offerts aux salariés

PARTENARIATS AVEC DES ASSOCIATIONS LOCALES

- Lou Bery
- Amicale des Sapeurs Pompiers du Houga
- Association des cyclistes "Cyclo-Club Le Houga"



2.6 AGIR POUR LA SANTÉ-SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS : UN AXE MAJEUR POUR LE GROUPEMENT

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE LA PRÉVENTION ET FAIRE DE LA SÉCURITÉ UNE AFFAIRE DE TOUS !

Parce que garantir la santé sécurité des salariés dans l'exercice de leurs missions est un enjeu primordial pour le Groupement, nous nous efforçons de promouvoir une culture sécurité auprès de tous les acteurs de la structure, adhérents et salariés, et ce en s'appuyant sur leur expertise et les connaissances techniques du service prévention de la MSA.

Pour définir ses actions de prévention, le Groupement s'appuie sur les remontées terrain des salariés ; ceux-ci apportent leurs visions et leurs conseils pour améliorer les mesures déployées, notamment durant les réunions d'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Cet outil de prévention est également enrichi par les éléments relevés lors des visites terrains effectuées par l'animateur QSE et le Pôle Activité. En 2023, 34 visites ont été réalisées sur les activités agricoles (travaux de la vigne, plantation de betteraves, récolte de courgettes et de kiwis, épuration du colza, castration du maïs semences), et multisectorielles (entretien des locaux, vinification...).

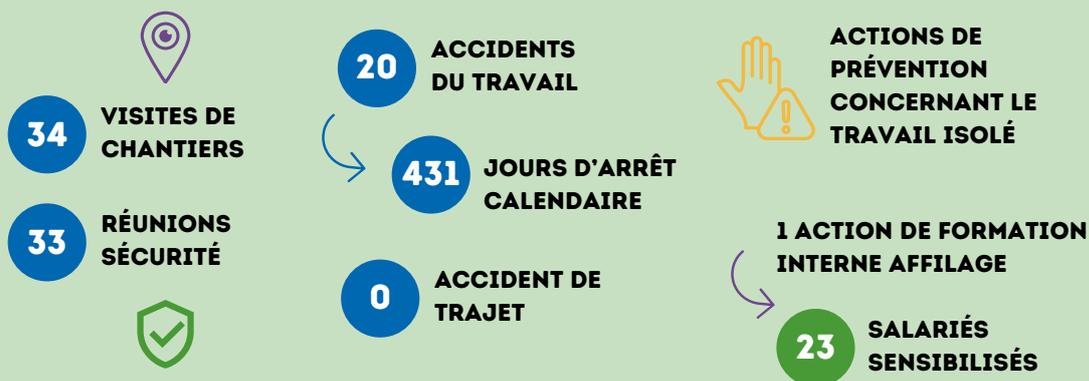
Cette présence accrue sur les chantiers permet de mieux étudier, et ce plus fréquemment, les conditions de travail, d'analyser en situation réelle les risques auxquels les salariés sont exposés et de proposer des mesures de prévention adaptées à la réalité du terrain, et plus globalement de faire vivre notre DUERP.

Le DUER est ainsi régulièrement mis à jour et les mesures de prévention sont continuellement analysées et adaptées à l'organisation et aux évolutions d'activité ainsi qu'au matériel utilisé.



S'ADAPTER ET ÊTRE AU PLUS PRÈS DE LA RÉALITÉ TERRAIN SONT NOS DEUX MAÎTRES MOTS

Pour assurer la transmission des règles et mesures de prévention, le Groupement organise systématiquement et avant chaque début de saison agricole, des formations sécurité auprès de l'ensemble des salariés. Ces réunions, régulièrement actualisées, sont l'occasion d'expliquer l'objectif des missions, de donner les consignes de travail et d'aborder les principaux risques présents sur les chantiers avec les principales mesures de prévention.



En 2023, dans le cadre de la prévention face au risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) auquel peuvent être exposés les salariés, le Groupement a organisé, en collaboration avec le service prévention de la MSA Midi-Pyrénées Sud, une action de sensibilisation pour l'affilage des sécateurs.



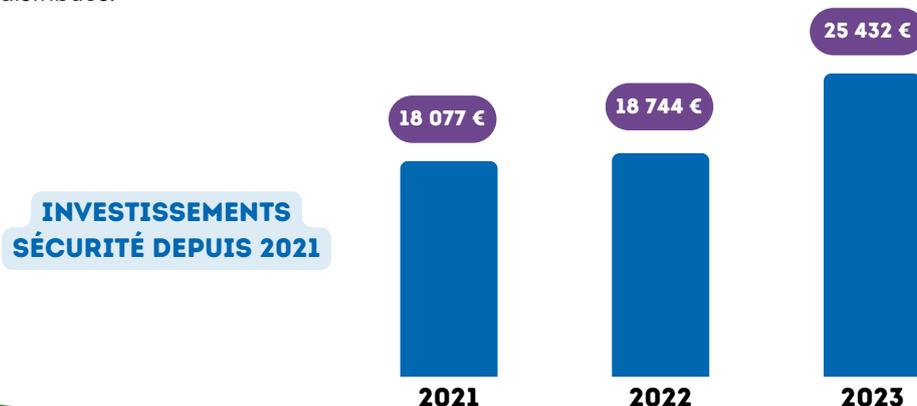
Le Groupement a également organisé, en partenariat avec le Gamm Vert de Nogaro, des formations sur l'utilisation et la maintenance des sécateurs électriques pour ses tailleurs de vignes.

INVESTIR DANS DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE DE QUALITÉ EN CONCERTATION AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET LES SALARIÉS

Chaque année, le Groupement investit significativement en matière d'équipements de protection individuelle et de matériels dédiés à la sécurité du personnel. Ceci traduit un engagement fort de la part du Groupement en faveur de la prévention et de la protection pour ses salariés, afin qu'ils puissent effectuer leurs missions auprès des entreprises adhérentes dans les meilleures conditions.

Les équipements sont sélectionnés en s'appuyant sur les représentants du personnel et les adhérents afin qu'ils correspondent au mieux aux besoins des salariés et à la réalité du terrain.

Aussi, tous les deux ans, une étude est réalisée auprès de nos fournisseurs pour s'assurer de la qualité des équipements distribués.



**ACTUALISER RÉGULIÈREMENT
LES RÉUNIONS SÉCURITÉ**



**POURSUIVRE LA MISE À JOUR
DU DUERP**



**RENFORCER LA PRÉVENTION
AUPRÈS DES SALARIÉS
SAISONNIERS**



**RENFORCER NOS MESURES DE
PRÉVENTION FACE AU RISQUE
DE CHUTE**



**POURSUIVRE L'ÉTUDE ET LE
DÉPLOIEMENT DES MESURES DE
PRÉVENTION FACE AUX
SITUATIONS DE TRAVAIL ISOLÉ**



**METTRE EN PLACE DES
RÉUNIONS D'ORGANISATION ET
DE PRÉVENTION POUR NOS
EMPLOYÉS DE MÉNAGE**



**INITIER UNE RÉFLEXION SUR LA
PRÉVENTION DES RISQUES DES
ADDICTIONS DANS LE MILIEU
PROFESSIONNEL**



2.7 APPRÉHENDER LE DOMAINE DES RELATIONS SOCIALES COMME UNE OPPORTUNITÉ

Le Groupement considère que les relations sociales jouent un rôle moteur dans l'engagement des collaborateurs et notamment le Comité Social et Economique. Cette instance, composée de 12 représentants issus de différents métiers et professions du Groupement, contribue à l'amélioration des conditions de travail et la fidélisation des salariés.

Les échanges, les réflexions et les analyses qui sont menés avec les représentants du personnel en sont l'illustration. Ceux-ci aboutissent à des actions concrètes et plus approfondies, notamment en matière de santé sécurité.

Les repas et les œuvres sociales proposés par le Comité Social et Economique, participent à la fidélisation des salariés et sont des atouts mis en avant lors des recrutements. Ces avantages facilitent les liens entre salariés et concourent au développement de notre culture d'entreprise.

5 **réunions du Comité Social et Economique** - *Partie Organisation de l'entreprise & Œuvres Sociales*

4 **réunions du Comité Social et Economique** - *Partie Santé/Sécurité et Conditions de travail*

3 **Consultations obligatoires**

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

1 **Négociation Annuelle Obligatoire**
Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ainsi que sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

EVOLUTIONS APPORTÉES DANS LE CADRE DE CES NÉGOCIATIONS EN 2023



**AUGMENTATION
DU MONTANT DE
L'INDEMNITÉ DE
CO-VOITURAGE**



**ABAISSEMENT DU SEUIL DE
DÉCLENCHEMENT DES INDEMNITÉS KM
OCTROYÉES DANS LE CADRE DU
TRAJET DOMICILE/TRAVAIL**



**LA RÉMUNÉRATION D'UN JOUR OUVRÉ SUPPLÉMENTAIRE PAR SALARIÉ POUR
CAUSE D'ENFANT MALADE ET CE, QUEL QUE SOIT LE NOMBRE D'ENFANTS**

VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) EN 2023



**EN FONCTION DU TEMPS
DE PRÉSENCE EFFECTIVE
SUR L'ANNÉE ÉCOULÉE**



69 900 € (MONTANT DISTRIBUÉ)



134 SALARIÉS

Cette prime récompense l'investissement des salariés du Groupement, qui œuvrent avec engagement au sein des entreprises adhérentes, et contribuent à son développement.

FOCUS : NEGOCIATION ET CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITE AU SEIN DU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

L'accord négocié est le résultat d'un travail collaboratif mené par un groupe de travail constitué de :

- L'organisation syndicale représentative du Groupement,
- Des membres élus du Comité Social et Economique,
- Des salariés volontaires, exerçant des métiers issus des différents domaines d'activité que compte le Groupement : métiers agricoles & viticoles, vente/conseil, usine & industrie, entretien des locaux, conduite Poids Lourd/ Super Lourd, vinification, collecte & approvisionnement, collectivités et administratif.

AU-DELÀ DE L'OBLIGATION LEGALE, L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CONSTITUE UNE OPPORTUNITÉ POUR LE GROUPEMENT



**LEVIER DE
PERFORMANCE
ÉCONOMIQUE ET
SOCIALE**



**OPPORTUNITÉ DE LEVER DES
FREINS AU RECRUTEMENT ET
RÉPONDRE AUX DIFFICULTÉS
LIÉES À L'EMBAUCHE**



**OPPORTUNITÉ DE TRAVAILLER
NOTRE IMAGE DE MARQUE
EMPLOYEUR ET D'AFFIRMER NOTRE
AMBITION ET S'ENGAGER SUR LES
PRÉOCCUPATIONS SOCIÉTALES**

INTÉRÊT DU GROUPE DE TRAVAIL

DES RÉPONSES CONCRÈTES, ADAPTÉES
À L'ENVIRONNEMENT ET AUX
PARTICULARITÉS DU GROUPEMENT

PROMOUVOIR UNE VISION
POSITIVE DE LA MIXITÉ
PROFESSIONNELLE

OBTENIR UN ACCORD PLUS
RICHE SUR LE FOND



ASSOCIER LES SALARIÉS À
LA RÉFLEXION ET CRÉER UN
RÉSEAU DE RÉFÉRENTS
INTERNES SUR LA QUESTION

FACILITER
L'APPROPRIATION DE LA
THÉMATIQUE

L'ACCORD EN CHIFFRES

18

RÉFÉRENTS ÉGALITÉ IMPLIQUÉS
DANS LA DÉMARCHÉ ÉGALITÉ INITIÉE

4

THÈMES D'ACTION

3

ANS, DURÉE DU PLAN D'ACTION

- RÉMUNÉRATION EFFECTIVE
- EMBAUCHE
- FORMATION PROFESSIONNELLE
- CONDITIONS DE TRAVAIL ET
ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

BILAN



RÉVISION DE NOS TARIFS

D'un point de vue économique, l'une de nos priorités concernait **l'actualisation de nos tarifs**, figés depuis plusieurs années et qui avaient fortement contribué à une dégradation de notre marge brute. Cette augmentation de l'ensemble de nos tarifs fut appliquée de manière raisonnée se limitant à ne répercuter que les revalorisations salariales légales ou conventionnelles. Au final, cette action, même si elle ne nous a pas permis de revenir sur un niveau de marge brute comparable à 2020/2021 (24 %), a contribué à la stabiliser à un niveau à 18,60 %.

AMÉLIORER NOTRE ORGANISATION INTERNE

En matière d'organisation interne, l'accent avait été mis sur **le management des équipes** du siège. Pour y répondre, des parcours de formation personnalisés pour les cadres ont été mis en place leur permettant de mieux se positionner comme responsables tant au niveau de la posture et du savoir-être qu'au niveau des actions d'accompagnement et de pilotage à mettre en œuvre auprès de leurs équipes. Cette action de développement de leurs compétences managériales était d'autant plus importante que l'équipe du siège est relativement « jeune ». Cette actualisation des savoir-faire de manager va également contribuer à mieux appréhender et agir face à l'évolution récente des comportements et attentes des collaborateurs.

L'outil au service du salarié et non l'inverse !

Cette problématique redondante au sein de notre structure au niveau des logiciels informatiques, impactant à la fois notre productivité et notre disponibilité auprès de l'ensemble de nos interlocuteurs, nous a amenés en 2023 à investir dans de nouveaux outils dédiés aux pôles activités et fonctions supports. Nos choix se sont portés sur deux éditeurs qui, espérons-le, contribueront à l'amélioration de notre fonctionnement au niveau de notre disponibilité notamment commerciale. Les premières implémentations ont été réalisées sur cette fin d'année, 2024 s'annonce comme une année de peaufinage et de prise en main de ces nouveaux outils.

GARANTIR UN VOLANT DE MAIN D'ŒUVRE DISPONIBLE ET CONSTANT

L'une des clés essentielles pour la pérennité de notre activité réside dans la disponibilité de salariés CDI compétents. Nous avons poursuivi en 2023 notre **action de ciblage de salariés CDD** susceptibles d'évoluer vers un CDI. Ainsi, un suivi d'une trentaine de profils pouvant apporter leurs expériences a été réalisé tout au long de l'année, en parallèle à des actions de collecte de besoins auprès des entreprises, ou bien encore dans la définition et l'accompagnement dans leurs projets professionnels.

DÉVELOPPER NOTRE ACTIVITÉ

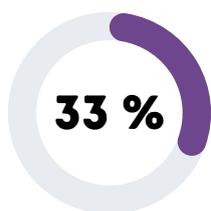
Au niveau de notre développement d'activité, la recherche de relais de croissance dans les activités multisectorielles s'est révélée insuffisante (14 nouveaux adhérents) et ce, malgré les conclusions de l'étude de développement qui nous laissaient espérer des résultats plus conséquents. Plusieurs raisons sont à avancer : les actes de prospection se font sur des temps généralement assez longs malgré les besoins actuels affichés des entreprises. Nombre d'entre elles ont basé leurs modèles économiques (ou leurs habitudes), privilégiant le recours à l'intérim. Nos difficultés à recruter des profils dans un temps restreint et nos manques de compétences au sein de notre effectif salarié sont autant de freins que nous avons rencontrés.



Nous avons également pour intention de nous positionner auprès des collectivités locales, plus précisément auprès des Communautés de Communes de notre territoire. L'opportunité offerte par la signature de la convention entre l'AMF et le Collectif de GE Gersois devait être un atout supplémentaire. Malheureusement, cette convention et les ambitions affichées ne se sont pas concrétisées, faute d'une contribution opérationnelle de la part de l'AMF. En 2024, nous devons continuer à renforcer notre travail de prescription.

2023 était une année durant laquelle nous souhaitions orienter nos efforts sur les activités liées à la vigne, tant sur le terrain que dans la poursuite des différentes actions de formations en rapport avec la viticulture.

Nous pouvons nous féliciter des résultats obtenus et ce, malgré un contexte de marché et des aléas phytosanitaires défavorables :



DES HEURES TOTALES DE NOTRE GROUPEMENT ONT ÉTÉ RÉALISÉES PAR LE SECTEUR VITI-VINICULTURE



+15 %

PAR RAPPORT À 2022

DES PARCOURS DE FORMATION CIBLÉS : TOURNÉS VERS LA VITICULTURE

Nous avons poursuivi la mise en place de parcours de formations spécifiques à cette activité afin de pérenniser et compléter les compétences de nos équipes tout au long de l'année au niveau de la taille (taille douce, formation sécurité affilage des sécateurs...). Nous regrettons cependant de ne pas avoir pu mettre en place le parcours pro expérimental « ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » que nous ambitionnions de proposer auprès des demandeurs d'emploi. Faute d'un engagement et d'un nombre suffisant de viticulteurs pour accueillir puis embaucher les stagiaires, nous avons dû nous résoudre à suspendre cette action. Ce dispositif reste cependant opérationnel et déployable sur demande... en 2024 !

SOCIALEMENT NOTRE...

L'égalité professionnelle femmes-hommes est un prérequis au sein de notre Groupement et un levier désormais incontournable dans notre développement économique. Nous avons mené la renégociation de l'accord éponyme. Tout au long de l'année, un travail collaboratif avec nos salariés a été mené permettant d'aboutir à une production validée par la Direction du Travail.

Par ailleurs, nous affichons constamment notre volonté d'être acteur du territoire en matière d'insertion. Cela s'est traduit en 2023 par diverses actions. Nous citerons à titre d'exemple le partenariat que nous avons conclu avec France Travail dans le cadre de l'action Parrain d'Occ. : nous avons reçu un demandeur d'emploi en grande difficulté d'insertion, faute de ne posséder aucun réseau professionnel et social.



ÊTRE CONNU ET RECONNU PAR NOS PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

S'inscrire dans une démarche pro active d'acteur du territoire passe par une contribution régulière à des actions engagées par les acteurs institutionnels locaux.

Outre la convention signée entre le collectif des GE Gersois mentionnée ci-avant, nous avons pris part à diverses réflexions relatives à l'emploi et à l'hébergement des salariés saisonniers agricoles. A ce titre, nous avons participé à des tables rondes à l'occasion des Rencontres de territoires organisées par la Communauté de Communes du Grand Armagnac.

Le point d'orgue aura été notre présence à l'Assemblée Générale de la Caisse Centrale de la MSA en juin dernier afin de présenter à l'auditoire notre action innovante "Made In Jers" visant à héberger les salariés saisonniers durant la période castration.

Une forme de reconnaissance s'il en est...



RETOUR DU CLUB RH PAYS D'ADOUR ET D'ARMAGNAC !

L'année 2023 a été marquée par le retour, en mai 2023 et après 3 ans d'interruption en raison de la crise sanitaire, du Club RH nouvellement nommé Club RH du Pays d'Adour et d'Armagnac



DEUX AMBITIONS PRINCIPALES

1

AGIR COLLECTIVEMENT POUR DÉVELOPPER LES PERFORMANCES DE CHACUN

Partage des idées et des outils RH

Recenser les initiatives innovantes

Capitaliser les expériences positives et négatives

2

AGIR COLLECTIVEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DU TERRITOIRE / BASSIN DE VIE

Prendre du recul vis-à-vis du quotidien et s'ouvrir sur d'autres sujets,

Trouver des solutions communes à plus grande échelle

Aller chercher en commun des ressources complémentaires

Conscient que les questions d'attractivité du territoire, de logement, de mobilité... ne peuvent être travaillées de façon isolée, le Club aborde ces questions collectivement et met en place des passerelles avec les collectivités et institutions afin de trouver des solutions communes à plus grande échelle.



PERSPECTIVES

UN CONTEXTE ANNONCÉ

Nous devons envisager que 2024 sera l'année de tous les dangers tant nous savons déjà que nous serons affectés par des éléments conjoncturels défavorables pour nos activités. La résilience démontrée depuis de nombreuses années sera encore mise à l'épreuve.

Prudente et pour autant volontariste, telle sera notre posture pour l'exercice à venir, un exercice durant lequel nous célébrerons, comme il se doit, les 30 ans d'existence de notre structure.

CONCRÈTEMENT

Nous savons d'ores et déjà que notre principal adhérent a annoncé une baisse conséquente de ses volumes d'activités engendrant une optimisation en matière de ressources humaines au sein de ses filières. Le recours à la main d'œuvre externe en sera impactée.

Nous restons toutefois convaincus qu'au regard des liens étroits qui existent avec notre Groupement, celui-ci saura orienter ses appels à besoin de main d'œuvre vers nos salariés rompus depuis des années aux missions assurées sur ses sites.

Par ailleurs, les exploitants agricoles orientés dans la production de céréales, plus particulièrement dans la culture des maïs semences, savent déjà que leurs productions seront drastiquement réduites. Notre activité castration va en subir, de fait, un impact auquel il faut s'attendre.

Nous mettrons cependant tout en œuvre pour nous approcher de notre objectif d'intervention sur 1 000 hectares et assurer entre 25 000 et 30 000 heures de mise à disposition. Notre challenge sera d'aller chercher de nouveaux adhérents et de renouer les contacts avec les anciens, afin de compenser les baisses de ceux qui font habituellement appel à nos services.

A problématique inédite... action innovante ! Tel sera notre leitmotiv à travers une offre de service sur les travaux d'épuration du tournesol, offre que nous ne pouvions pas honorer jusqu'alors tant la période de castration réclamait un investissement total de nos équipes...

Les informations recueillies dans le domaine viticole nous invitent également à la prudence.

A une inflation toujours bien présente et impactant les coûts de production, vient désormais s'ajouter une décroissance au niveau de la consommation des vins sur la plupart des marchés. Les niveaux de production sont affaiblis car subissant en 2023 les conséquences d'aléas climatiques ayant contribué aux attaques de mildiou, après les épisodes de gel et des orages de grêles des années précédentes.

Nous devons nous attendre à des sollicitations moindres de la part de certains opérateurs. Certains de nos adhérents sont dans l'obligation de revoir leur modèle économique en cherchant à réduire les frais de personnel.

QUE METTRE EN ŒUVRE ?

Cet état des lieux peut paraître peu rassurant au niveau des perspectives. Nous restons cependant convaincus que la mise à disposition d'un personnel qualifié et donc productif pour nos adhérents, dans un contexte de pénurie de main d'œuvre toujours présent, reste toutefois une solution appropriée pour les entreprises.

Nous devons nous employer à démontrer que nos offres demeurent, in fine, des solutions rentables et appropriées aux besoins du marché. Notre taux de fidélisation annuel de l'ordre de 70 % est là pour nous en convaincre.

Nous aurons à cœur de saisir toutes les opportunités et sollicitations présentes sur notre territoire tant dans la mise à disposition de salariés que pour des actions d'accompagnement au recrutement ou de conseils RH.

Une veille constante et attentive des besoins exprimés par les entreprises sous quelques canaux que se soient sera ici primordiale, et faire preuve de réactivité déterminant...

Notre démarche de fidélisation des salariés CDD et le transfert de certains d'entre eux dans notre portefeuille CDI, sera bien entendue l'une de nos priorités majeures, notre objectif étant de recruter une dizaine de contrats en CDI parmi lesquels figureront des compétences en rapport avec les demandes de nos adhérents.

Les actions promotionnelles de notre Groupement viseront à amener des retombées à court terme. Sont d'ores et déjà programmées pour début 2024 des rencontres avec le Syndicat des Vins des Côtes de Gascogne, le Bureau Interprofessionnel de l'Armagnac, afin d'appréhender des actions partenariales basées sur une relation « gagnant-gagnant » entre les opérateurs adhérents à ces organismes et notre Groupement.

Nous renforcerons également nos démarches de prescription auprès des collectivités locales en les démarchant directement.



COMMUNIQUER NOTRE DYNAMISME AUPRÈS DE TOUS

Notre intention sera de renforcer la diffusion d'informations inhérentes à notre GE tant en interne qu'en externe. Dès début 2024 seront instaurés des envois de newsletters personnalisées pour les adhérents, salariés et pour les membres de notre Conseil d'Administration avec comme leitmotiv une volonté de transparence et de partage quant à la « vie » de notre Groupement.

En parallèle, nous nous efforcerons d'innover au niveau de la communication numérique, ou du moins faire preuve d'originalité sur le fond et la forme des messages que nous souhaitons faire passer.

Les actions « terrain » resteront au cœur de nos fondamentaux afin de permettre à notre Groupement d'être chaque jour mieux identifié pour son dynamisme et son utilité dans la déprécarisation des emplois et dans la réponse face aux pénuries de main d'œuvre.

RENFORCER NOTRE POSTURE GESTIONNAIRE ...

Nous devons porter une attention toute particulière dans le suivi et la maîtrise de nos charges et de façon plus générale garantir une activité rentable en cohérence avec notre compte d'exploitation budgétisé pour 2024.

Pour cela, la mise en place d'indicateurs de suivi et leur analyse régulière par chacun des responsables de pôles et la Direction nous permettra de faciliter nos prises de décisions correctives tout au long de l'année.

Un suivi de nos dépenses et des négociations avec les fournisseurs et prestataires seront renforcés.

Nous devons également rester attentifs aux risques de défaillances financières chez certains de nos adhérents tout en nous montrant conciliants dans la mesure du possible. Des contrôles de la situation financière de tout futur adhérent seront également systématisés en amont.

Au regard des impacts financiers générés par la mise en application de la loi Pacte (décompte des effectifs), nous nous attacherons à établir une veille permanente des répercussions possibles sur notre situation économique. D'ores et déjà, nous collaborons avec le CRGE dans le cadre de réunions permettant de formuler au Ministère des propositions qui permettraient des mises en application adaptées au fonctionnement des GE.

Opérationnellement parlant, nous nous attacherons à prolonger l'organisation de notre Groupement et à améliorer le fonctionnement de nos services et nous espérons que l'appropriation des outils SIRH, encore en cours de mise en place sur le premier trimestre 2024, saura nous apporter des gains de productivité et de meilleures disponibilités auprès de nos adhérents et de nos salariés.

Adopter une gestion affinée ne doit pas être considéré comme un frein à notre développement. Aussi, nous avons intégré dans nos budgets 2024 les remplacements de notre serveur informatique et de nos véhicules de transport arrivant en fin de contrat de location.

TOUJOURS DANS L'ACTION...SOCIALE !

Acteur engagé dans l'insertion, nous adhérerons en 2024 à l'association FACE présidée par l'Ancien Premier Ministre aux origines gersoises, Jean Castex. Nous pensons pouvoir contribuer à la co-construction de projets structurants en faveur de populations éloignées de l'emploi comme nous y avons contribué en 2023 en nous engageant dans le dispositif mis en place par France Travail PARRAIN'OC.

En interne, après avoir procédé à la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre femmes et Hommes, nous serons amenés à formaliser en 2024 notre mode opératoire en ce qui concerne les modalités de télétravail à travers la rédaction d'un accord d'entreprise.

Enfin, nous débuterons en 2024, une analyse de faisabilité pour la mise en place d'un Compte Epargne Temps destiné aux salariés.



CONCLUSION

2024 sera donc une année charnière, une année en forme d'équation avec de multiples inconnues que nous devrons aborder avec pragmatisme, opportunisme et surtout agilité. Notre ambition, en cette trentième année d'existence, que nous ne manquerons pas de célébrer, sera de nous conformer au sens et aux valeurs que nous donnons à nos actions économiques et sociales pour et par le territoire.





5. BILAN FINANCIER

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE ANNUELLE DU

4 SAISONS
ASSOCIATION LOI DU 1ER
JUILLET 1901 DÉCLARÉE SOUS LE
N° 2/02726
ET IMMATRICULÉE AU
RÉPERTOIRE SIRENE SOUS LE N°
398 857 953
SIÈGE SOCIAL : ROUTE DE
NOGARO - 32460 LE HOUGA



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 2023.

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 2023, l'association a réalisé un chiffre d'affaires net de 5 192 317 €. Le montant des capitaux propres est de 960 876 € contre 953 038 € pour l'exercice précédent. Le montant total des charges d'exploitation net des reprises et des transferts de charges est de 5 246 478 € contre 4 876 541 € pour l'exercice précédent soit une augmentation des charges d'exploitation de 369 937 €. Le montant des charges de personnel mis à disposition est estimé à 4 265 K€ contre 3 948 K€ soit une augmentation des charges de personnel de 317 K€.

Hors charges de personnel mis à disposition, le montant des charges d'exploitation est estimé à 981 K€ contre 928 K€.

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

ÉVÈNEMENTS IMPORTANTS SURVENUS DEPUIS LA CLÔTURE L'EXERCICE

Depuis le 31 décembre 2023, 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 - AFFECTATIONS

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 2023, le chiffre d'affaires net s'est élevé à 5 192 317 euros, contre 4 878 530 euros pour l'exercice précédent.
- Les produits d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 397 076 euros contre 5 095 746 euros pour l'exercice précédent ;
- Les charges d'exploitation de l'exercice s'élèvent à 5 451 237 euros contre 5 093 757 euros pour l'exercice précédent.
- De ce fait, nous dégageons un résultat d'exploitation négatif de 54 161 euros contre 1 989 euros de résultat d'exploitation positif au titre de l'exercice précédent.
- Quant au résultat courant avant impôts, il s'établit à 9 319 euros contre 27 867 euros.

APRÈS PRISE EN COMPTE :

- du résultat exceptionnel de - 1 482 euros contre -947 euros pour l'exercice précédent ;
- de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise pour 0 euros (du fait d'un Résultat Fiscal négatif) contre 0 euros au titre de l'exercice antérieur ;

le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2023 se solde par un résultat de 7 837 euros contre 26 920 euros au titre de l'exercice précédent.

PROPOSITION D'AFFECTATION DU RÉSULTAT

Nous vous proposons de bien vouloir approuver les comptes annuels (le bilan et le compte de résultat) tels qu'ils vous sont présentés, et qui font apparaître un bénéfice de 7 837 euros qui seront affectés aux autres réserves.

Consécutivement à cette affectation, les capitaux propres de l'association s'élèveraient à 960 875 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 renouvelables par tiers.

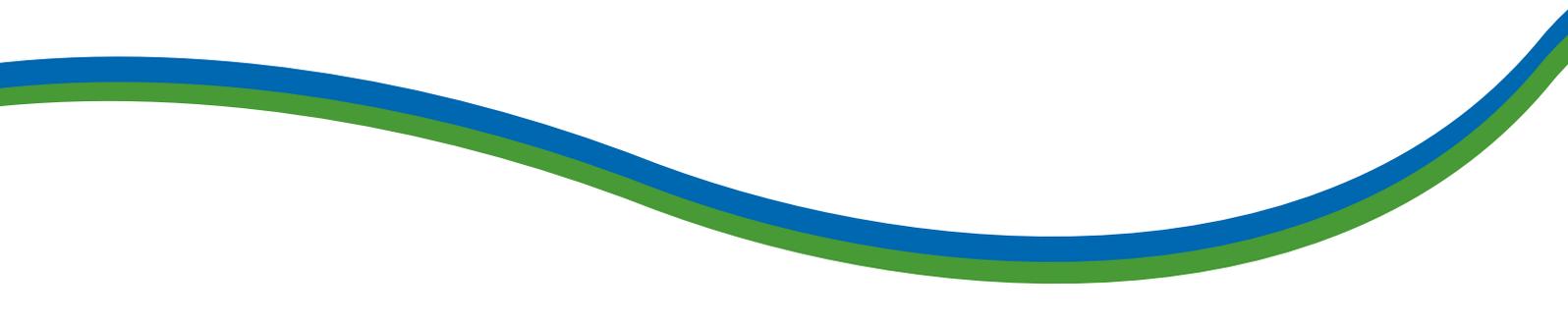
Etat des dettes fournisseurs au 31 décembre 2023 :

	SOLDE	ECHUES	À 30 JOURS	À 45 JOURS	À 60 JOURS
DETTES FOURNISSEURS AU 31/12/2023	109 220	6 713	8 527		93 981

Etat des factures émises ayant connu un retard de paiement au 31/12/2023 :

	1 À 30 JOURS	31 À 60 JOURS	61 À 90 JOURS	91 JOURS ET PLUS	TOTAL
MONTANT CUMULÉ DES FACTURES CONCERNÉES	369 112	45 309	17 441	75 705	507 567
POURCENTAGE DU MONTANT TOTAL HT DES FACTURES ÉMISES	7.11%	0.87%	0.34%	1.46%	9.78%

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



**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,
SES CO-PRÉSIDENTS AINSI QUE LA DIRECTION,
REMERCIENT CHALEUREUSEMENT :**

**LES SALARIÉS DU GROUPEMENT POUR LEUR ENGAGEMENT ET POUR LEUR
CONTRIBUTION AUX RÉSULTATS OBTENUS EN 2023,**

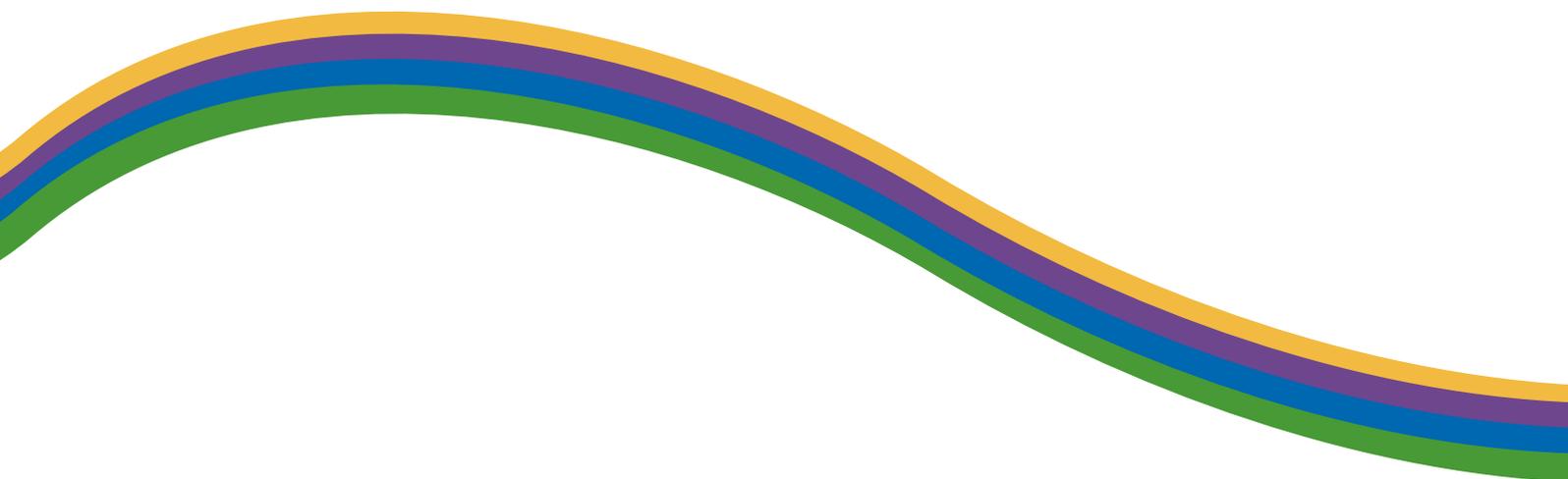
**L'ENSEMBLE DES INSTITUTIONNELS
ADMINISTRATIFS ET POLITIQUES POUR LEURS SOUTIENS INDÉFACTIBLES,**

**LES PRESTATAIRES DE SERVICES POUR LA QUALITÉ DU RENDU DE LEURS
PRESTATIONS.**



CHOISIR LE GE 4 SAISONS,

c'est cultiver des compétences sur un territoire de partage.



30
ANS
1994 - 2024



Groupement
d'employeurs
multisectoriel

365
à vos côtés
JOURS



12 route
de Nogaro
32460
LE HOUGA



05 62 08 95 50
contact@4-saisons.com
www.4-saisons.com

