

GGN: 4049929001084

N° d'inscription du producteur/groupement de producteurs (de l'OC): INTEGRA 43782

Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales

Attestation d'évaluation

Conformément au

Règles Générales GRASP V1.3 Juillet 2015

Option 2

Délivrée à

Groupement de producteurs Ouattara Trading

Zone Industriel Korhogo, BP 513 Korhogo, no PC Korhogo, Côte d'Ivoire

L'Annexe contient le détail des résultats GRASP (et des membres du groupement de producteurs concernés).

L'Organisme de Certification TÜV NORD INTEGRA bvba déclare que le groupement de producteurs mentionné sur cette attestation a été évalué conformément à la Version 1.3 Juillet 2015 de l'Évaluation des risques en matière de pratiques sociales GLOBALG.A.P.

GLOBALG.A.P. ÉVALUATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE PRATIQUES SOCIALES (GRASP) - ATTESTATION D'ÉVALUATION

GLOBALG.A.P. produits certifiés concernés par GRASP:

Produits	Numéro d'évaluation	Manutention des produits	Nb. de producteurs évalués en interne GRASP	Nombre total de producteurs
Mangues	00063-HVVHT-0002	Yes	31	31
Noix de coco	00063-HVVHT-0002	Yes	0	14
Total:			31	45

1. **RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION: Non conforme, des mesures pris**

GGN: 4049929001084

2. **Résultat du QMS: Entièrement conforme**

3. **Résultat de l'évaluation en détail:**

Point de controle 1	Entièrement conforme
Point de controle 2	Entièrement conforme
Point de controle 3	Amélioration nécessaire
Point de controle 4	Entièrement conforme
Point de controle 5	Entièrement conforme
Point de controle 6	Entièrement conforme
Point de controle 7	Amélioration nécessaire
Point de controle 8	Entièrement conforme
Point de controle 9	Non applicable
Point de controle 10	Non conforme, des mesures pris
Point de controle 11	Non conforme, des mesures pris

Date d'évaluation: 05-05-2018

Date de Téléchargement: 27-06-2018

Validité: 05-05-2018 - 25-04-2019 (en fonction de la validité du certificat GLOBALG.A.P.)

Le statut actuel de cette attestation est constamment visible sur: <https://database.globalgap.org>

Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales

Liste d'Évaluation GRASP – Version 1.3

Liste d'Évaluation Groupement de Producteurs (Option 2)

Valable depuis le 1er juillet 2015

Obligatoire à partir du 1er octobre 2015



1. CERTIFICATE HOLDER REGISTRATION DATA								
GGN/GLN du groupement de producteurs:	4049929001084			N° d'inscription:	Integra 43782			
Nom de l'entreprise:	Ouattara Trading			Adresse:	BP 513 Korhogo			
Téléphone:	0022536862031							
E-mail:				Fax:				
Date d'évaluation:	05.05.2018			Personne à contacter:	Coulibaly Ibrahima			
Date(s) de la (des) dernière(s) évaluation(s):	27.04.2017	26.04.2016						
Le groupement de producteurs possède-t-il d'autres audits externes ou une autre certification dans le domaine des pratiques sociales? Si oui, lesquels?								
Référentiel 1:	Référentiel 2:			Référentiel 3:		Référentiel 4:		
Valable jusqu'au:	Valable jusqu'au:			Valable jusqu'au:		Valable jusqu'au:		
L'Organisme de Certification a-t-il détecté une violation significative des exigences légales relatives aux conditions de travail?					<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON
L'Organisme de Certification a-t-il rapporté ce constat à l'autorité responsable et compétente sur le plan local ou national?					<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON
Commentaires: Audit combiné : GRASP + SMETA (4 + 5/05/2018) Explication des chiffres : 1 = station Ouattara Trading 1 = techniciens de récolte (récolte, transport) 6 = producteurs (GRASP = N/A)								

	ANNÉE	2016	2017	2018		
Nombre total de membres du groupement de producteurs qui participent à GRASP:		32	32	31		
Nombre total de membres du groupement de producteurs inclus dans le Certificat GLOBALG.A.P. IFA:		32	46	45		

Nombre total de membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:	6	6	6		
* Champ obligatoire					

Liste des Numéros GLOBALG.A.P. (GGN) ou Global Location Number (GLN) des membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:									
4056186256577	4049928448002	4052852520195	4059883497922	4059883497915	4059883497908				

L'évaluation GRASP inclut-elle des installations de manutention des produits (UMP)?		<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON		
	La manutention des produits est-elle sous-traitée?	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON		
	La ou les installation(s) de manutention des produits a (ont)-t-elle(s) mis en œuvre des référentiels sociaux?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	Si oui, lesquels?	SMETA
		Si oui:	Nom de l'entreprise de MP:		Ouattara Trading
			GGN/GLN de l'entreprise de MP (le cas échéant):		4049929001084

UMP 1	Zone Industrielle, Korhogo	UMP 4	
UMP 2		UMP 5	
UMP 3		UMP 6	
L'entreprise sous-traite-t-elle d'autres activités?		<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Si oui, laquelle?		Les activités sous-traitées sont-elles incluses dans l'évaluation GRASP?	
	<input type="checkbox"/> Désinsectisation et dératisation	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input type="checkbox"/> Protection des cultures	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input checked="" type="checkbox"/> Récolte	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input checked="" type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser): Transport	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

2. STRUCTURE DE L'EMPLOI

Mois de haute saison (le cas échéant)	Avril - Début Mai						% de salariés vivant dans un logement fourni par l'entreprise (le cas échéant):	0		
Nationalités des salariés	Ivoiriens									
Nombre total de salariés	Locaux			Migrants transfrontières			Migrants nationaux			Total
	Permanents	Saisonniers	Agence	Permanents	Saisonniers	Agence	Permanents	Saisonniers	Agence	
dans la production agricole	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dans la ou les installation(s) de manutention des produits	5	150	0	0	0	0	0	0	0	155
Total	5	150	0	0	0	0	0	0	0	155

3. PRÉSENCE LORS DE L'ÉVALUATION

	GESTION DU SITE		PERSONNE RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE GRASP		REPRÉSENTANT DES SALARIÉS	
Noms ¹ :	Dahouido Ouattara		Ibrahima Coulibaly		C.N.	
Présent lors de la réunion d'ouverture?	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Présent lors de l'évaluation?	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
Présent lors de la réunion de clôture?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON

RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION:

(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)

Non conforme, des mesures pris

Résultats de l'évaluation revus avec la direction de l'entreprise?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	
Nom de l'organisme de certification:	TUV Nord Integra	Durée de l'évaluation:	0.25
Nom de l'organisme de certification:	Gerrit De Weerd		
Nom du chef d'entreprise:	Dahouido Ouattara		

¹ Ne mentionner les noms que si les personnes ont autorisé la publication de leurs données personnelles pour téléchargement avec la liste d'évaluation dans la Base de Données GLOBALG.A.P.

GRASP CHECKLIST

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS			
			O	N	N/A	
REPRÉSENTANT(S) DES SALARIÉS						
1	<p>PC: Y a-t-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction par des réunions régulières portant sur des thèmes liés au travail ?</p> <p>CC: La documentation disponible montre qu'un ou plusieurs représentant(s) des salariés ou une commission du personnel représentant les intérêts des salariés auprès de la direction a (ont) été élu(s) ou, dans des cas exceptionnels, nommé(s) par tous les salariés et est (sont) reconnu(s) par la direction. L'élection ou la nomination se déroule dans l'année ou pendant la période de production en cours et est communiquée à tous les salariés. Ce(s) représentant(s) des salariés doit (doivent) être au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits et pouvoir remonter les réclamations et suggestions à la direction. Des réunions fréquentes sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. Le dialogue qui a lieu lors de ces réunions est dûment documenté. Si un membre d'un groupement de producteurs compte moins de 5 salariés, il a le droit d'avoir un représentant des salariés au niveau du groupement de producteurs.</p>					
1.1	La procédure d'élection ou de nomination a été définie et communiquée à tous les salariés.	 	1	0	7	
1.2	La documentation montre que l'élection et le décompte des voix ont été réalisés de manière juste et transparente. Dans le cas où le(s) représentant(s) n'est (ne sont) pas élu(s) mais nommé(s), un document doit justifier le fait que des élections n'aient pas pu avoir lieu.		1	0	7	
1.3	Les résultats de l'élection (nom du (des) représentant(s) des salariés ou, dans le cas d'une commission, composition de la commission) ont été communiqués à tous les salariés.	 	1	0	7	
1.4	L'élection ou la nomination a eu lieu dans l'année ou pendant la période de production en cours. La représentation est actuelle (toutes les personnes élues ou nommées figurant sur la liste travaillent encore pour l'entreprise).		1	0	7	
1.5	Le(s) représentant(s) des salariés est (sont) reconnu(s) par la direction et une description du poste définit clairement son (leur) rôle et ses (leurs) droits. Le(s) représentant(s) des salariés est (sont) au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits (dans le cas d'une commission du personnel, tous les membres sont interrogés).	 	1	0	7	
1.6	Des documents attestent que des réunions régulières sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction, au cours desquelles des thèmes liés à GRASP sont abordés.		1	0	7	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 1:			Entièrement conforme			
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: Procédure d'élection ou choix de représentant du personnel (v01 – 27/04/2017) Elections organisées le 10/03/18. PV de la réunion du personnel tenue le samedi 10/03/2018. Résultat du vote confirmé. Sont élus : délégué général : C.N, délégué adjoint : K.A + Y.K.I, secrétaire général : K.K.A. Fiche de poste "mission du représentant des travailleurs", signée par les 4 représentants + par le directeur général. Réunions entre les représentants et la direction les 11/04/18 et 25/04/18, prochaine réunion prévue le 9/05/2018. PV signés disponibles.</p>						
Mesures correctives:						

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
PROCÉDURE DE RÉCLAMATION					
2	Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se plaindre ou d'apporter des suggestions ? CC: Il existe une procédure de réclamation et de suggestion appropriée à la taille de l'entreprise. Les salariés sont régulièrement informés de son existence, des réclamations et suggestions peuvent être formulées sans être pénalisé et sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions et prendre des mesures correctives. Les réclamations, suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés.				
2.1	L'entreprise possède une procédure de réclamation et de suggestion adaptée à sa taille.		1	0	7
2.2	Les salariés sont informés régulièrement et activement sur la procédure de réclamation et de suggestion.	  	1	0	7
2.3	La procédure mentionne clairement que les salariés qui auront formulé une réclamation ou des suggestions ne seront pas pénalisés.		1	0	7
2.4	Les réclamations et suggestions sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction.		1	0	7
2.5	La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions (p. ex. le mois suivant).	  	1	0	7
2.6	Les réclamations et suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés et les documents correspondants sont accessibles.		1	0	7
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 2:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: Procédure de réclamation GRASP (v01 - 10/04/2016). Procédure affichée. Boîte à suggestions. Délai d'exécution noté dans le registre de réclamation. Cahier de réclamations : date - description - décision prise - délai d'exécution - remarques 2018 : 2 réclamations (manque de palettiseurs, pas d'EPI pour les plongeurs), suivi fait et enregistré					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
AUTO-DÉCLARATION DE BONNES PRATIQUES SOCIALES					
3	<p>PC: Une auto-déclaration de bonnes pratiques sociales en matière de droits humains a-t-elle été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés et celle-ci a-t-elle été communiquée aux salariés ?</p> <p>CC: La direction et le(s) représentant(s) des salariés ont signé, affiché et mis en pratique une auto-déclaration garantissant de bonnes pratiques sociales et le respect des droits humains à tous les salariés. Cette déclaration comporte au minimum l'engagement de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT (Conventions OIT: 111 concernant la discrimination, 138 et 182 sur l'âge minimum et sur les pires formes de travail des enfants, 29 et 105 sur le travail forcé et sur l'abolition du travail forcé, 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 100 sur l'égalité de rémunération et 99 sur les salaires minima), ainsi que des procédures d'embauche transparentes et non discriminatoires et la procédure de réclamation. L'auto-déclaration stipule que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles. Les salariés ont été informés de l'existence de cette auto-déclaration et celle-ci fait l'objet d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.</p>				
3.1	La déclaration est complète et contient au minimum tous les points cités dans les normes fondamentales du travail de l'OIT.		1	0	7
3.2	La déclaration a été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés.		1	0	7
3.3	La déclaration est communiquée activement aux salariés (p. ex. affichée sur le site de production, dans l'unité de manutention, dans le bureau de la direction ou jointe au contrat de travail, à titre d'information lors de réunions, etc.).	 	1	0	7
3.4	La direction, la personne responsable de la mise en œuvre de GRASP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent le contenu de la déclaration et confirment qu'elle est mise en pratique.	  	1	0	7
3.5	Il est stipulé que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles.		0	1	7
3.6	La déclaration fait l'objet d'une vérification et d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.	 	1	0	7
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 3:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			Amélioration nécessaire		
<p>Preuves/remarques: Politique Sociale - Ouattara Trading (Po01 - v01 - 10/02/2018 - signé le 10/04/2018) : contenu complet. La politique est signée par le directeur général et par les délégués du personnel Affichage sur le site. Formation sur la politique sociale le 10/03/2018.</p> <p>La politique ne mentionne pas que les délégués du personnel peuvent déposer des plaintes sans encourir de sanctions personnelles.</p> <p>Mesures correctives:</p>					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS			
			O	N	N/A	
ACCÈS À LA RÉGLEMENTATION NATIONALE DU TRAVAIL						
4	<p>PC: La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont-ils connaissance de la réglementation nationale du travail en vigueur ou y ont-ils accès ?</p> <p>CC: La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation nationale, comme les salaires bruts et minimums, le temps de travail, l'appartenance à un syndicat, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants, les contrats de travail, les congés annuels et de maternité, ou y ont accès. Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent tous les deux les points essentiels des conditions de travail dans l'agriculture telles qu'ils sont formulés dans les Directives d'Interprétation Nationales GRASP applicables.</p>					
4.1	Le RGSP remet au(x) représentant(s) des salariés la réglementation du travail en vigueur (p. ex. les Directives d'Interprétation Nationales GRASP).	  	1	0	7	
4.2	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de salaires brut et minimum et de retenues sur salaires ou y ont accès.	  	1	0	7	
4.3	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de temps de travail ou y ont accès.	  	1	0	7	
4.4	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de liberté d'association et de droit de négociation collective ou y ont accès.	  	1	0	7	
4.5	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de lutte contre les discriminations ou y ont accès.	  	1	0	7	
4.6	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de travail des enfants et d'âge minimal d'admission à l'emploi ou y ont accès.	  	1	0	7	
4.7	Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la réglementation du travail applicable en matière de congés annuel et de maternité ou y ont accès.	  	1	0	7	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 4:			Entièrement conforme			
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>						
Preuves/remarques: Règlement Intérieur affiché NIG GRASP Côte d'Ivoire Code du Travail RCI (2015) Convention collective Interprofessionnelle de CI (1977) Les délégués ont accès à cette réglementation						
Mesures correctives:						

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
CONTRATS DE TRAVAIL					
5	<p>PC: Est-il possible de montrer des copies valables des contrats de travail pour les salariés ? Les contrats de travail sont-ils conformes à la législation en vigueur et/ou aux conventions collectives et précisent-ils au minimum les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi ? Ont-ils été signés par les deux parties, salarié et employeur ?</p> <p>CC: Pour chaque salarié, un contrat peut être montré à l'auditeur s'il le demande sur la base d'un échantillon. Les contrats correspondent à la législation en vigueur et/ou à la convention collective. Les salariés et l'employeur les ont signés. Ces contrats mentionnent au moins les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.) et, pour les salariés non nationaux, leur statut juridique et permis de travail. Le contrat ne montre aucune contradiction avec l'auto-déclaration de bonnes pratiques sociales. Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.</p>				
5.1	Des contrôles aléatoires montrent que des contrats écrits, signés par les deux parties, sont disponibles pour tous les salariés.		2	0	6
5.2	Il existe des preuves que les salariés possèdent le contrat approprié selon la législation nationale et/ou les conventions collectives (ainsi que le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP applicable).		2	0	6
5.3	Les contrats de travail comportent au moins des informations de base sur le nom, la date de naissance et la nationalité du salarié conformément à la Directive d'Interprétation Nationale GRASP applicable.		2	0	6
5.4	Les contrats de travail ou pièces jointes des contrats comportent des informations de base sur la période contractuelle (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.), le salaire, les horaires de travail, les pauses, et une description de base du poste.		2	0	6
5.5	Dans le contrat, aucune donnée n'est en contradiction avec l'auto-déclaration de bonne pratique sociale.		2	0	6
5.6	Si des salariés non nationaux travaillent pour l'entreprise, les contrats précisent leur statut juridique relatif à leur emploi par l'entreprise. Leur permis de travail respectif est disponible.		0	0	8
5.7	Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.		2	0	6
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 5:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			Entièrement conforme		
<p>Preuves/remarques: Contrat d'embauche journalier : nom, nationalité, date de naissance, durée (journalier - campagne 2018), poste, salaire, 8 heures de travail référence au règlement intérieur et au code de travail. Pauses : via notes de service. Remarque : le contrat fait encore référence au code de travail de 1995</p> <p>Contrat OT - récolteurs : Contrat pisteurs récolteurs + fiche d'émergement. Nom, date de naissance, nationalité, fonction, émergement, salaire, temps de travail.</p>					

Mesures correctives:

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
BULLETINS DE SALAIRE					
6	PC: Des documents indiquent-ils le paiement régulier des salaires conformément aux spécifications du contrat ? CC: L'employeur présente des documents appropriés attestant du transfert régulier du salaire (p. ex. signature du salarié sur le bulletin de salaire, virement bancaire). Les salariés signent ou reçoivent une copie des bulletins de salaire ou du livre de paie qui leur rend le paiement transparent et compréhensible. Des documents attestent du paiement régulier des salariés au cours des 24 derniers mois.				
6.1	Des documents probants attestant que le paiement est effectué à intervalles définis (p. ex. bulletins de salaire ou livres de paie) sont tenus à la disposition des salariés (contrôles aléatoires).		2	0	6
6.2	Les bulletins de salaire ou les livres de paie indiquent que les paiements sont conformes aux contrats de travail (p. ex. signature du salarié sur les bulletins de salaire, virement bancaire, etc.).		2	0	6
6.3	Les justificatifs des paiements sont conservés pendant 24 mois au minimum.		2	0	6
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 6:				Entièrement conforme	
Preuves/remarques: Bulletin de paie : taux jour, nombre jour, montant salaire, net. signature du bénéficiaire. Pas encore de paie pour 2018, vérification des bulletins 2017. p.ex. Station : T.I.N. 230 h x 287,5 F = 66.125 F Récolteurs: bulletins de paie : p.ex. I.C. 5 jours x 2.500 F = 12.500 F					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
SALAIRES					
7	PC: Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent-ils que le paiement est au moins conforme aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives ? CC: Les salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant sur les bulletins de salaires ou livres de paie apparaissent conformes aux dispositions légales (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives comme le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP. Quand le paiement est calculé sur une base unitaire, les salariés devront pouvoir gagner au moins le salaire minimum légal (en moyenne) pendant les heures de travail habituelles.				
7.1	Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent clairement le nombre d'heures de travail rémunérées ou la quantité récoltée, y compris les heures supplémentaires (heures/jours).		2	0	6
7.2	Les versements de salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant dans les documents sont conformes aux contrats et à la réglementation nationale du travail (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives, comme le spécifie la Directive d'Interprétation Nationale GRASP.		1	1	6
7.3	Indépendamment de l'unité de calcul, les bulletins de salaires ou livres de paie montrent que les salariés gagnent en moyenne au moins le salaire minimum légal dans le cadre des heures de travail habituelles (vérifier en particulier quand le taux unitaire est appliqué). En cas de retenues sur salaires et si les salariés sont payés au-dessous du salaire minimum, les retenues doivent être justifiées par écrit.		2	0	6
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 7:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			Amélioration nécessaire		
Preuves/remarques: Station : Salaire : 287,5 F/heure soit 2.300 FCFA/jour net. SMIG de 60.000 FCFA respecté. Heures supplémentaires 2017 : 300 F/h (supplément de 15% pas respecté) Pas de preuves de la paie (+100%) pour le 1/05/2017.					
Récolteurs: min 2.500 F/jour. SMAG respecté.					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
NON-EMPLOI DE PERSONNES MINEURES					
8	PC: Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée dans l'entreprise ? CC: Des documents indiquent la conformité à la législation nationale concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi. Si la législation nationale ne le stipule pas, il est interdit d'employer des enfants de moins de 15 ans. Si des enfants – en tant que membres de la famille restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité, compromettant leur développement, ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.				
8.1	Les dates de naissance figurant dans les dossiers montrent que tous les salariés ont atteint l'âge minimal légal d'admission à l'emploi ou, si la Directive d'Interprétation Nationale GRASP ne le précise pas, qu'aucun salarié n'est âgé de moins de 15 ans.		2	0	6
8.2	Si des enfants – en tant que membres de la famille restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité (conformément au Module de Base applicable du Système Raisonné de Culture et d'Élevage, Ensemble des Exploitations), compromettant leur développement ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.	    	0	0	8
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 8:			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: Station : copie des cartes d'identité ou extrait de naissance : tous les ouvriers vérifiés ont plus de 18 ans. Le travailleur le plus jeune dans la sélection est né en février 2000. Récolteurs : la date de naissance est mentionné sur le contrat. Tous les récolteurs vérifiés : +18 ans					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
ACCÈS À LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE					
9	PC: Les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise ont-ils accès à la scolarité obligatoire ? CC: Il est prouvé de manière documentée que les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire (selon la législation nationale) ont accès à la scolarité obligatoire, soit par transport assuré vers une école publique, soit par une scolarisation sur site.				
9.1	Il existe une liste de tous les enfants vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire, comportant suffisamment d'indications: nom, nom des parents, date de naissance, fréquentation régulière de l'école, etc. Les enfants de la direction peuvent être exclus.		0	0	8
9.2	Il est prouvé qu'il existe un service de transport dans le cas où des enfants habitent à une distance trop importante pour faire le chemin à pied (une demi-heure de marche ou conformément à la Directive d'Interprétation Nationale GRASP).	   	0	0	8
9.3	Il est prouvé qu'il existe un système de scolarisation sur site lorsque l'accès aux établissements scolaires n'est pas possible.	   	0	0	8
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 9:			Non applicable		
Preuves/remarques: Pas d'enfants vivant sur l'exploitation / la station de conditionnement					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS			
			O	N	N/A	
SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL						
10	PC: Existe-t-il un système d'enregistrement du temps de travail qui montre la durée de travail quotidienne et les heures supplémentaires sur une base journalière pour les salariés ? CC: Il existe un système d'enregistrement du temps de travail, mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise, qui assure aux salariés comme à l'employeur la transparence des heures de travail ainsi que des heures supplémentaires sur une base journalière. Des documents retracent les temps de travail des salariés sur les 24 derniers mois. Les enregistrements sont régulièrement validés par les salariés et accessibles pour le(s) représentant(s) des salariés.					
10.1	Un système d'enregistrement des temps est mis en œuvre dans l'entreprise, en adéquation avec la taille de celle-ci (p. ex. feuille d'enregistrement, horloge de pointage, cartes électroniques, etc.).	 	1	1	6	
10.2	Les enregistrements indiquent la durée normale du travail pour les salariés sur une base journalière.		1	0	6	
10.3	Les enregistrements indiquent les heures supplémentaires telles que définies par les contrats en vertu de la législation pour tous les salariés sur une base journalière.		1	1	6	
10.4	Les enregistrements indiquent les pauses et les jours fériés pour les salariés (sur une base journalière).		1	1	6	
10.5	Les enregistrements des temps de travail sont régulièrement validés par les salariés (p. ex. feuille d'enregistrement signée régulièrement, horloge de pointage).		2	0	6	
10.6	Le(s) représentant(s) des salariés a (ont) accès à ces enregistrements.	  	2	0	6	
10.7	Les enregistrements sont conservés durant une période minimale de 24 mois.		2	0	6	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 10:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Non conforme, des mesures pris
Preuves/remarques: Station: Cahier contenant les heures de travail + fiches de pointage (présence/absence). Durée de la pause pas toujours notée. Parfois, heure de fin/heure suppl pas bien noté (17 hr ou 19 hr). Pas de correspondance quand on fait vérification croisée entre cahier de pointage (heures début/fin) et fiche de pointage (absence/présence). Récolteurs : Cahier de pointage : heure début - pause - fin Signature des travailleurs Mesures correctives:						

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS			
			O	N	N/A	
HEURES DE TRAVAIL & PAUSES						
11	PC: Les heures de travail et les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur et/ou les conventions collectives ? CC: Les heures de travail, les pauses et les jours de repos documentés respectent la législation en vigueur et/ou les conventions collectives. En l'absence de réglementation plus stricte, les enregistrements indiquent que les temps de travail hebdomadaires habituels ne dépassent pas un maximum de 48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas un maximum de 60 heures. Des pauses et des jours de repos sont aussi garantis pendant les pics saisonniers.					
11.1	Des informations sur la réglementation du travail en vigueur et/ou les conventions collectives relatives aux heures de travail et aux pauses sont disponibles (p. ex. dans la Directive d'Interprétation Nationale GRASP).	 	2	0	6	
11.2	Les heures de travail enregistrées, heures supplémentaires incluses, indiquent une conformité aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives.		1	1	6	
11.3	Les temps/jours de repos enregistrés indiquent une conformité à la réglementation nationale et/ou aux conventions collectives.		1	1	6	
11.4	En l'absence d'une réglementation applicable plus stricte, le temps de travail hebdomadaire habituel ne dépasse pas 48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas 60 heures.	  	2	0	6	
11.5	Les enregistrements indiquent que des pauses et des jours de repos sont également garantis pendant les pics saisonniers.		0	1	6	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 11:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Non conforme, des mesures pris
<p>Preuves/remarques: Station :</p> <p>En principe, on travaille en shifts de 8h par jour. Il y a une pause de 30 min par jour et un jour de repos par semaine. Toutefois, les enregistrements du temps de travail ne sont pas claires si l'on fait des vérifications croisées. 60 heures par semaine pas dépassées.</p> <p>Récolteurs : selon cahier de pointage : jours de max 8 hrs, pause de 30 min, 1 jour de repos par semaine.</p> <p>Mesures correctives:</p>						

APPLICABLE UNIQUEMENT AUX GROUPEMENTS DE PRODUCTEURS

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
INTEGRATION DANS LE QMS					
QMS	<p>PC: L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité (QMS) du groupement de producteurs met-elle en évidence la mise en œuvre correcte de GRASP pour tous les membres du groupement de producteurs participants ?</p> <p>CC: L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité du groupement de producteurs démontre que GRASP est mis en œuvre correctement et évalué en interne. Les non-conformités sont identifiées et des mesures correctives ont été prises pour permettre la mise en conformité de tous les membres du groupement de producteurs participants.</p>				
QMS1	La mise en œuvre de GRASP est incluse dans le Système de Gestion de la Qualité du groupement de producteurs, sur la base de la partie concernée des Modalités Générales du Système Raisoné de Culture et d'Élevage GLOBALG.A.P. pour la Certification des Groupements de Producteurs.	 	X		
QMS2	Un système a été mis en place pour informer et former régulièrement le personnel clef sur les questions liées à GRASP.	 	X		
QMS3	Toutes les mesures prises dans le cadre du QMS pour mettre en œuvre GRASP auprès de tous les membres du groupement de producteurs participants sont documentées.	 	X		
QMS4	Il existe des preuves que le groupement de producteurs encourage la mise en conformité de tous les membres du groupement de producteurs participants à l'égard des exigences GRASP et évalue chaque année les progrès et problèmes liés à la conformité à GRASP.	 	X		
QMS5	Un registre de tous les producteurs GLOBALG.A.P. qui appliquent GRASP est tenu. Il mentionne, pour chaque membre du groupement de producteurs, la date d'évaluation interne ainsi que le niveau de conformité atteint, toutes les non-conformités détectées lors des évaluations internes et externes et les mesures correctives apportées aux non-conformités.	 	X		
QMS6	Une procédure est mise en place pour mettre en œuvre des mesures correctives à partir des évaluations internes précédentes.	 	X		
QMS7	Le contrôleur interne au groupement de producteurs est qualifié conformément aux Modalités Générales GRASP.	 	X		
NIVEAU DE CONFORMITE POINT DE CONTROLE QMS:		<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Entièrement conforme <input type="checkbox"/> Non conforme		
<p>Preuves/remarques: Ouattara Trading a mis un place un système de gestion sociale dans le cadre de SMETA. GRASP est inclus dans le manuel qualité. Procédure traitement des non-conformités et actions correctives (v05), incl. GRASP. Formation Sociale pour l'ensemble du personnel le 10/03/2018. Registre des producteurs de mangue 2018 : GRASP = N/A (car uniquement la famille restreinte). Evaluation interne de Ouattara Trading réalisé par Richard Méa en 2018 (date exacte pas sur la checklist). Auditeur interne : Richard Méa : Formation audit interne + Formation Code de Conduite BSCI - du 12 au 14/02/2014</p> <p>Pas d'évaluation écrite sur les progrès et les problèmes liés à GRASP.</p>					

RECOMMANDATIONS POUR LA BONNE PRATIQUE

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE
AVANTAGES SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES	
R1	Quelles autres formes d'avantages sociaux l'entreprise accorde-t-elle à ses salariés, à leurs familles et/ou à la communauté ? Veuillez le préciser (Incitations à de bonnes performances au travail dans le respect de la sécurité, paiement de bonus, aide à l'évolution professionnelle, avantages sociaux, systèmes de garde d'enfants, amélioration de l'environnement social, etc.).
Preuves/remarques: Fête de fin de campagne, bonus de campagne	

Annexe pour GGN 4049929001084

Groupement de Producteurs Membres

Produit(s)	Numéros GLOBALG.A.P. (GGN)	Nom et Adresse Entreprise/Producteur
Mangues	4049928448002	Silue Navigué Paul, Pégnakaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929535541	Coulibaly Adama Kanigui, Kokaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049928448019	Coulibaly Moussa, Natiokobadara, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929992221	Coulibaly Seydou, Fapaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929992238	Soro Dokourougo Seydou, Fla, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049928220660	Soro Brahima, LHB, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049928220677	Yeo Kognon Samuel, Komborokoura, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929079632	Soro Seydou, Sissian, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929307971	Coulibaly Ouana, Sissian, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929765733	Soro Mamadou, Sissian, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4049929079649	Coulibaly Abdoulaye, Waraniéné, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4050373097974	Silue Adama, Nakaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4050373097998	Silue Mamadou, Kougniguékaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4050373098056	Soro Adama, Dassoungbo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852520171	Bamba Adama, Giembé, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852520188	Ouattara Seydou, Dikodougou, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852520195	Soro Kolo Gaoussou, Kiémou, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852520201	Soro Falbéta, Dagba, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852520218	Tuo Fungosoulou, Dagba, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4052852838672	Tuo Tchiorna, Oloiokaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire

Mangues	4056186256560	Kone Issa, Korhogo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4056186256577	Silue Souleymane, Korhogo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4056186672520	Yeo Soungalo, Korhogo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4056186672544	Tuo Zana, Napié, Napié, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4056186672551	Soro Tiébéna, Korhogo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4056186672568	Soro Sekeoua, Korhogo, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4059883076417	Doukoure Moustapha, Tangafila, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4059883497892	Coulibaly Zie, Fapaha, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4059883497908	Coulibaly Mariam, Katiali, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4059883497915	Coulibaly Siaka, Gbonzoro, Korhogo, N/A, Côte d'Ivoire
Mangues	4059883497922	Soro Yanougue, Sinematiali, Ladoukaha, N/A, Côte d'Ivoire