

GGN: 4059883430912

N° d'inscription du producteur/groupement de producteurs (de l'OC): INTEGRA 48304

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 ELMAREX MALI S.A.R.L.

Banconi, BP 344 Sikasso, Mali

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	00084-XTLCN-0004	Yes	51	51
Total:			51	51

1. **RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION: Non conforme**

GGN: 4059883430912

2. **Résultat du QMS: Non conforme**

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

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

Date d'évaluation: 05-11-2020

Date de Téléchargement: 08-01-2021

Validité: 05-11-2020 - 30-05-2021 (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:	4059883430912			N° d'inscription:	48304			
Nom de l'entreprise:	ELMAREX-MALI			Adresse:	Quartier Sirakoro, Sikasso			
Téléphone:	22376054723							
E-mail:				Fax:				
Date d'évaluation:	05.11.2020			Personne à contacter:	Moumine Koné			
Date(s) de la (des) dernière(s) évaluation(s):	22.05.2019	31.05.2018						
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: Rainforest Alliance	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: Explication des scores : 1 = Station Elmarex Mali 1 = pisteurs (récolteurs) 8 = producteurs (GRASP = N/A). Visite des producteurs par Isabelle THERON les 04 et 05/11/2020								

	ANNÉE	2018	2019	2020		
Nombre total de membres du groupement de producteurs qui participent à GRASP:		51	52	51		
Nombre total de membres du groupement de producteurs inclus dans le Certificat GLOBALG.A.P. IFA:		51	52	51		

Nombre total de membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:	8	8	8		
--	---	---	---	--	--

* *Champ obligatoire*

Liste des Numéros GLOBALG.A.P. (GGN) ou Global Location Number (GLN) des membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:									
4059883435559	4063061375360	4059883435597	4059883435528	4059883435337	4059883435481	4059883435238	4059883435474		

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?	Rainforest Alliance
		Si oui:	Nom de l'entreprise de MP:		Elmarex-Mali
			GGN/GLN de l'entreprise de MP (le cas échéant):		4059883430912

UMP 1	Quartier Sirakoro, Sikasso, Mali	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 verger-station : fait par les pisteurs	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

2. STRUCTURE DE L'EMPLOI

Mois de haute saison (le cas échéant)	Mi-Avril + Mai + Début Juin						% de salariés vivant dans un logement fourni par l'entreprise (le cas échéant):	0		
Nationalités des salariés	Maliennne, Ivoirienne									
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	317	0	0	6	0	0	0	0	328
Total	5	317	0	0	6	0	0	0	0	328

3. PRÉSENCE LORS DE L'ÉVALUATION

	GESTION DU SITE		PERSONNE RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE GRASP		REPRÉSENTANT DES SALARIÉS	
Noms ¹ :	Pascal Sanou		code 1		code 2	
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 type="checkbox"/> OUI	<input checked="" 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 type="checkbox"/> OUI	<input checked="" 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

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:	TÜV NORD Integra		Durée de l'évaluation:	0.1666666666666666574148081281236954964697360992431640625		
Nom de l'organisme de certification:	Isabelle THERON et Gerrit de Weerd (expert local à distance)					
Nom du chef d'entreprise:	Pascal Sanou					

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	9	
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.		0	1	9	
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	9	
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	9	
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	9	
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.		0	1	9	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 1:			Amélioration nécessaire			
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: 1.1 Procédure d'élection ou de nomination du délégué du personnel (P-22 - v01 - 180425) : description du processus d'élection et nomination. Rapport de l'élection du délégué du personnel (5/05/2019) : Personne ne s'est présenté comme candidat en 2020, donc on a procédé à la nomination des délégués de l'année passée : N°2 et son suppléant N°3 . Interview fait avec N°2. 1.2 Pas de PV de carence justifiant la reconduction des délégués de 2019. 1.3 : note de service avec noms de délégués affichée en station 1.4 : le délégué et son suppléant ont travaillé pendant la campagne 2020 1.5 Les délégués ont signé la fiche de responsabilité du délégué du personnel. 1.6 pas de PV de réunion disponible entre les délégués et la direction en 2020.</p> <p>N/A au niveau producteurs et pisteurs</p>						

Mesures correctives: 1.2 ils vont rédiger un PV de reconduction

1.6 ils vont organiser des réunions pour la saison 2021

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
PROCÉDURE DE RÉCLAMATION					
2	<p>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 ?</p> <p>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 pénalisés 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.</p>				
2.1	L'entreprise possède une procédure de réclamation et de suggestion adaptée à sa taille.		1	0	9
2.2	Les salariés sont informés régulièrement et activement sur la procédure de réclamation et de suggestion.	  	1	0	9
2.3	La procédure mentionne clairement que les salariés qui auront formulé une réclamation ou des suggestions ne seront pas pénalisés.		1	0	9
2.4	Les réclamations et suggestions sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction.		0	1	9
2.5	La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions (p. ex. le mois suivant).	  	1	0	9
2.6	Les réclamations et suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés et les documents correspondants sont accessibles.		0	1	9
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 2:			Amélioration nécessaire		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
<p>Preuves/remarques: Procédure de gestion des réclamations-suggestions des salariés (P-23 - v01 - 180427) + Fiche de réclamation ou suggestion des salariés. 2.3 : "les salariés peuvent formuler des réclamations sans crainte de subir des sanctions personnelles" Délais de réponse : accusé réception : 48 heures, Réponse 7 jours. Procédure affichée dans la station. Réclamations 2020 : pas de boîte à réclamation/suggestion. Les réclamations se font oralement, pas de trace écrite, et pas de réunion entre les délégués et la direction N/A au niveau pisteurs et producteurs</p> <p>Mesures correctives: Ils vont remplir les fiches de réclamations et enregistrer les réclamations pour la campagne 2021.</p>					

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	9
3.2	La déclaration a été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés.		1	0	9
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	9
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	9
3.5	Il est stipulé que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles.		1	0	9
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	9
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 3:			Entièrement conforme		
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: Auto-déclaration des bonnes pratiques sociales - Elmarex Mali (Po-1 - v02 - 190519) : respect des droits humains, l'âge minimum, rémunération, liberté syndicale, heures de travail, abolition du travail forcé,...</p> <p>Déclaration signée par le directeur et le délégué du personnel.</p> <p>Déclaration affichée dans la station.</p> <p>"le délégué du personnel ... peut lui-même faire des réclamations ... sans crainte de subir des sanctions..."</p> <p>N/A aux producteurs et pisteurs</p>					
Mesures correctives:					

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	9	
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	9	
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	9	
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	9	
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	9	
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	9	
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	9	
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: Information sur la législation de travail au Mali : Code du Travail du Mali 1992 + Modification Code de Travail 2017 + Décrets + Information sur le SMIG.						
Les délégués ont accès à cette information ("Communiqué d'information sur la disponibilité du code du travail en vigueur")						
N/A aux pisteurs et producteurs						
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.		0	2	8
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).		1	1	8
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.		1	1	8
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.		0	2	8
5.5	Dans le contrat, aucune donnée n'est en contradiction avec l'auto-déclaration de bonne pratique sociale.		1	0	9
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	10
5.7	Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.		1	0	9
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 5:			Non conforme, des mesures pris		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
<p>Preuves/remarques: Elmarex :</p> <p>"Contrat de travail à durée déterminée" : nom, date de naissance, nationalité, durée du contrat, fonction, heures de travail, rémunération, résiliation, différends, signature du salarié et de l'employeur. p.ex. N°4 : né le 14/03/1987, malienne, agent de conditionnement, saisonnier, 48 heures par semaine, pause de 30 mn, 1.600 F/jour soit 200 F/heure mais le salaire réel est de 230,8 FCFA/H (NC 5.4). Salaire pas toujours rempli. 5.1 : les contrats 2020 ne sont pas tous signés par les 2 parties (ex n°4 : signé que par le salarié, ex n°2 pas signé ni par le salarié ni par l'employeur) Vus contrats 2018 et 2019</p> <p>Permanents : Contrat de travail à durée indéterminée, p.ex. N°5 : né le 18/11/1991, agent comptable, 48 heures (6 jours x 8 heures), 60 000 F brut /mois (en 2018)</p>					

Les ivoiriens ont signé le même contrat (zone CDEAO, pas de permis de travail nécessaire).

Pisteurs : pas de contrats au niveau des récolteurs

Mesures correctives: Contrats saisonniers mal remplis : trouver quelqu'un pour les remplir correctement.
Ils vont essayer de sensibiliser les pisteurs mais ce n'est pas facile.

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).		1	1	8
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.).		0	1	9
6.3	Les justificatifs des paiements sont conservés pendant 24 mois au minimum.		1	0	9
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 6: <i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Non conforme, des mesures pris		
<p>Preuves/remarques: Elmarex :</p> <p>Les travailleurs sont payés en espèces à la fin de la campagne. Fiche de paie signée par le comptable et le salarié.</p> <p>La fiche de paie contient e.a. nombre de jour/heure travaillé, rémunération heure normale, nombre heures supplémentaires (jour/nuit, dimanche/férié), montant total.</p> <p>p.ex. N°6 : 409 heures normales x 230,8 F. Heures supplémentaires : 45 H.S 25% + 8 H.S 50% +11 H.S. 100%. Montant total = 100 439 FCFA.</p> <p>6.2 : le contrat annonce 200F/H alors que le bulletin annonce 230,8 F/H vu bulletins 2018 et 2019</p> <p>Permanents : Bulletin de paie = Décharge : p.ex. N°5 : Octobre 2020 : 75.000 F. (remarque : pas de bulletins de paie en tant que tels).</p> <p>Récolteurs : pas de fiches de paie N/A pour les producteurs</p>					
<p>Mesures correctives: Contrats saisonniers mal remplis : trouver quelqu'un pour les remplir correctement.</p> <p>Ils vont demander aux pisteurs de tenir des cahiers de paie mais ce ne sera pas facile.</p>					

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).		1	1	8
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.		0	2	8
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.		1	1	8
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 7: <i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Non conforme		
Preuves/remarques: Elmarex : le salaire des saisonniers est de 230,8 F/heure, ce qui est le SMIG (40.000 F/mois ou de 230,77 F/heure) On applique des majorations pour les heures supplémentaires jour (+25% jour ouvrable, +50% nuit de jour ouvrable, 50% travail de jour en jour non ouvrable, 100% en nuit de jour non ouvrable, 100% jour férié mais ce ne sont pas des tarifs légaux (ex : jour ouvrable 10% de la 41 ^{ème} à la 48 ^{ème} heure) Permanents : salaire minimum = 60.000 F/mois. Pisteurs : pas d'information disponible sur la paie des récolteurs. Ils seraient payés 2500F/jour (quelque soit la durée de la journée de travail) Mesures correctives: La paie des heures supplémentaires est très complexe (beaucoup de catégories différentes). Ils vont essayer de mettre en place un système de calcul. Ils vont demander aux pisteurs de tenir des cahiers de paie mais ce ne sera pas facile.					

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.		1	1	8
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	10
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 8:			Non conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: Elmarex : une copie de la carte d'identité ou extrait de naissance du personnel est attaché au contrat. Vérification des dates de naissance de plusieurs travailleurs, tout le monde a plus de 18 ans. Travailleur le plus jeune trouvé dans la sélection (N°7) : né le 19/04/2001. Pisteurs : pas d'information disponible sur l'âge des récolteurs. Pas de constat visuel de travail des enfants lors de l'audit. Les enfants des producteurs ne travaillent pas dans le verger.					
Mesures correctives: Ils vont demander aux pisteurs d'essayer d'obtenir les pièces d'identité/extrait de naissance des récolteurs (pas facile à mettre en place).					

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	10
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	10
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	10
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 9:			Non applicable		
Preuves/remarques: Pas d'enfants des travailleurs vivant sur l'exploitation.					
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	8	
10.2	Les enregistrements indiquent la durée normale du travail pour les salariés sur une base journalière.		1	1	8	
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	8	
10.4	Les enregistrements indiquent les pauses et les jours fériés pour les salariés (sur une base journalière).		0	2	8	
10.5	Les enregistrements des temps de travail sont régulièrement validés par les salariés (p. ex. feuille d'enregistrement signée régulièrement, horloge de pointage).		1	1	8	
10.6	Le(s) représentant(s) des salariés a (ont) accès à ces enregistrements.	  	1	0	9	
10.7	Les enregistrements sont conservés durant une période minimale de 24 mois.		0	1	9	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 10:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Non conforme
<p>Preuves/remarques: Elmarex : Fiche d'enregistrement du temps de travail par équipe + cartes de pointage Fiche d'enregistrement du temps de travail: Heure de montée + heure de pause + heure de reprise + heure de descente + nombres d'heures + total heures de la semaine + nombre d'heures sup. + visa du délégué du personnel. Carte de pointage : jour + nombre d'heures travaillées. Les travailleurs gardent la carte de pointage avec eux. Les pauses ne sont pas enregistrées systématiquement. Jours fériés payés +100% (1er mai et 25 mai) Cartes de pointage 2018 et 2019 pas disponibles. Vu fiche d'enregistrement 2019 mais pas 2018.</p> <p>Pisteurs : pas d'enregistrement du temps de travail des récolteurs</p> <p>Mesures correctives: Les pauses seront mieux enregistrées pour 2021. Cartes 2018/2019 + fiche d'enregistrement 2018 : ils vont essayer de les chercher</p>						

Enregistrement du temps de travail des récolteurs : pas prévu de le corriger

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).	 	1	0	9
11.2	Les heures de travail enregistrées, heures supplémentaires incluses, indiquent une conformité aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives.		0	2	8
11.3	Les temps/jours de repos enregistrés indiquent une conformité à la réglementation nationale et/ou aux conventions collectives.		0	2	8
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.	  	0	2	8
11.5	Les enregistrements indiquent que des pauses et des jours de repos sont également garantis pendant les pics saisonniers.		0	2	8
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 11:			Non conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: Elmarex : on travaille en deux groupes, en théorie 8h par jour mais cela dépend des arrivages de mangues, du ramadan... Pour l'équipe du soir, il y a une pause de 30 min à 1H30 (selon arrivage de mangues).					
On fait aussi des heures supplémentaires. Exceptionnellement, une équipe peut faire deux sessions de travail le même jour (Equipe B : de 20H à minuit le 14/5 puis de 07H à 18H le 15/5/20). Dans les semaines du 06 au 13 mai, n°7 a travaillé plus de 60 heures (62 et 65 heures). Les autres semaines, on a travaillé moins de 60 heures. On travaille presque chaque jour de la campagne (jour de repos hebdomadaire pas garanti).					
Pisteurs : pas possible d'évaluer cette section car pas d'enregistrement du temps de travail des récolteurs					
Mesures correctives: Ils vont revoir le programme de travail pour essayer de travailler moins de 60 heures par semaine. Repos : pas prévu de corriger Enregistrement du temps de travail des récolteurs : pas prévu de le corriger					

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	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 ? 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.				
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 Raisonné 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 type="checkbox"/> Entièrement conforme <input checked="" type="checkbox"/> Non conforme		
Preuves/remarques: GRASP a été intégré dans le Manuel Qualité (v02 - 03/05/18) et dans la procédure de gestion des non-conformités et sanctions (P-3, v02 - 03/05/18). Formation GRASP + explication politique sociale à l'ensemble du personnel le 25/04/2018 . Les pisteurs / récolteurs ont reçu la formation le 22/04/18. QMS 2 Pas de formation plus récente. QMS 4 Pas d'évaluation sur les problèmes et progrès liés à la conformité à GRASP. Registre interne des producteurs (v02 - publication 200326) : Statut GRASP "Non-applicable". Evaluation interne des producteurs (GRASP = N/A) et de la station Elmarex Mali et des pisteurs Contrôleur interne : Moumine Koné (contrôleur interne GG + documentation GRASP v1.3 + information sur la législation au Mali, e.a. code du travail, SMIG)					
Mesures correctives: Ils vont essayer de programmer une formation du personnel clef. Ils vont essayer d'évaluer les problèmes et progrès de 2019 à 2020.					

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: Transport ville - station gratuit. Support en cas de maladie. Distribution de sucre pendant le Ramadan. Prime de fin de campagne pour les meilleurs travailleurs, fête de fin de campagne	

Annexe pour GGN 4059883430912

Groupement de Producteurs Membres

Produit(s)	Numéros GLOBALG.A.P. (GGN)	Nom et Adresse Entreprise/Producteur
Mangues	4056186232694	Diarra Lanseni, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4056186233127	Diarra Amidou, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883101119	Kone Abaourata, Sanasso, Kapala, 223, Mali
Mangues	4059883101126	Kone Issouf, Sanasso, Kapala, 223, Mali
Mangues	4059883435146	Bengaly Dramane, Gongasso, Gongasso, 223, Mali
Mangues	4059883435153	Berthe Abdoulaye, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435160	Berthe Adama, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435177	Berthe Bissiri, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435184	Berthe Brahima, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435191	Berthe Fousseyni, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435207	Berthe Karim, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435214	Berthe Lamissa, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435221	Berthe Yacou, Finkolo Ac, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435238	Cissé Hamadoun, Bougoula H, Sikasso, 223, Mali
Mangues	4059883435245	Coulibaly Diakalia, Pimperna, Pimperna, 223, Mali
Mangues	4059883435252	Coulibaly Seydou, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435269	Diarra Siaka, Karibougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435276	Coulibaly Soumaïla, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435283	Dembele Madou, Mamabougou li, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435290	Diamoutene Tahirou, Pimperna, Pimperna, 223, Mali

Mangues	4059883435306	Diarra Binafou, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435313	Diarra Madjou, Ouahibera, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435320	Diarra Siaka, Mamouroubougou, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435337	Diarra Siaka Izac, Sikasso, Sikasso, 223, Mali
Mangues	4059883435344	Diawara Abdoulaye, Kobada, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435351	Doucoure Daouda, Finkolo Ac, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435368	Guindo Ely, Sanasso, Kapala, 223, Mali
Mangues	4059883435382	Kone Bamoussa, Kobabougou, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435399	Ouattara Alassane, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435405	Ouattara Arouna, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435412	Sangare Alassane, Bilaribougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435429	Sanogo Adama 1, Bilaribougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435436	Sanogo Bakary, Bilaribougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435443	Sanogo Lassina, Ouna, Kléla, 223, Mali
Mangues	4059883435450	Sanogo Salifou, Mamouroubougou, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435467	Sogodogo Adama, Natien, Natien, 223, Mali
Mangues	4059883435474	Sogodogo Lassina, Bougouula H, Sikasso, 223, Mali
Mangues	4059883435481	Tangara Mamadou, Sikasso, Sikasso, 223, Mali
Mangues	4059883435498	Traore Adama, Sikasso, Sikasso, 223, Mali
Mangues	4059883435504	Traore Boubacar, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435511	Traore Brama 1, Mamouroubougou, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435528	Traore Issa, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435535	Traore Lassina, Kobabougou, Finkolo Ac, 223, Mali
Mangues	4059883435542	Traore Seydou 1, Bilaribougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435559	Traore Sitafa, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435566	Traore Yacouba, Mamouroubougou, Finkolo Ac, 223, Mali

Mangues	4059883435573	Traore Zié Souleymane, Nagorossoni, Danderesso, 223, Mali
Mangues	4059883435580	Sanogo Adama 2, Kontanbougou, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435597	Traore Brama 2, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4059883435603	Traore Seydou 2, Mandela, Kaboïla, 223, Mali
Mangues	4063061375360	Sangare Salia, Foualasso, Foualasso, 223, Mali