

**GGN: 4056186410719**

N° d'inscription du producteur/groupement de producteurs (de l'OC): INTEGRA 45998

## 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 SARL Ferme de la Motte  
52, rue du Château, 41370 Talcy, France

**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
Ails	00079-PNFNK-0003	Yes	1	3
Betteraves rouges	00079-PNFNK-0003	Yes	2	2
Échalions	00079-PNFNK-0003	Yes	1	3
Échalotes	00079-PNFNK-0003	Yes	2	4
Oignons	00079-PNFNK-0003	Yes	2	17
Pommes de terre	00079-PNFNK-0003	Yes	2	4
Potirons	00079-PNFNK-0003	Yes	3	3
<b>Total:</b>			<b>3</b>	<b>21</b>

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

**GGN: 4056186410719**

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 Entièrement conforme

Point de controle 4 Entièrement conforme

Point de controle 5 Entièrement conforme

Point de controle 6 Entièrement conforme

Point de controle 7	Entièrement conforme
Point de controle 8	Entièrement conforme
Point de controle 9	Non applicable
Point de controle 10	Entièrement conforme
Point de controle 11	Entièrement conforme

**Date d'évaluation: 05-03-2020**

**Date de Téléchargement: 31-03-2020**

**Validité: 05-03-2020 - 25-10-2020 (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:	4056186410719			N° d'inscription:	45998			
Nom de l'entreprise:	SARL FERME DE LA MOTTE			Adresse:	52 rue du château - 41370 TALCY			
Téléphone:	02 54 81 44 22							
E-mail:	smoniez@fermedelamotte.com			Fax:				
Date d'évaluation:	05.03.2020			Personne à contacter:	Madame Sylvie MONIEZ			
Date(s) de la (des) dernière(s) évaluation(s):	26.10.2017	08.04.2019						
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 checked="" 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: Pour 1 des 2 exploitations auditées elle n'a pas recours à de la main d'œuvre, l'ensemble du référentiel est donc non applicable. Vu attestation d'engagement à mettre en place le référentiel en cas de recours à de la main d'œuvre.								
Description de l'entreprise: La SARL a une activité de production, de stockage et de conditionnement de légumes et condiments. Au plus fort de la saison 208 personnes travaillent sur le site de manutention dont 146 permanents. La SARL fonctionne en continu toute l'année pour la manutention. La SARL n'a pas de salarié sur la partie production car tout est fait par des salariés rattachés à la partie manutention.								
ANNÉE								
Nombre total de membres du groupement de producteurs qui participent à GRASP:		6	10	4				
Nombre total de membres du groupement de producteurs inclus dans le Certificat GLOBALG.A.P. IFA:		13	17	22				
Nombre total de membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:		3	4	2				
* Champ obligatoire								

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

4056186410719	4059883873429								

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 type="checkbox"/> OUI	<input checked="" type="checkbox"/> NON
		Si oui:	Nom de l'entreprise de MP: SARL FERME DE LA MOTTE
			GGN/GLN de l'entreprise de MP (le cas échéant): 4056186410719

UMP 1	52 rue du château - 41370 TALCY	UMP 4	
UMP 2		UMP 5	
UMP 3		UMP 6	
L'entreprise sous-traite-t-elle d'autres activités?		<input type="checkbox"/> OUI	<input checked="" 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 type="checkbox"/> Récolte	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON
	<input type="checkbox"/> Autres (veuillez préciser): 0	<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

## 2. STRUCTURE DE L'EMPLOI

Mois de haute saison (le cas échéant)	Août						% de salariés vivant dans un logement fourni par l'entreprise (le cas échéant):	0		
Nationalités des salariés	Française, Marocaine, Bulgare, Algérienne, Arménienne, Espagnole, Congolaise, Roumaine, Néerlandaise, Turc et Brésilienne, Cambodgienne, Sri Lanquaise, ...									
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	88	30	0	58	32	0	0	0	0	208
Total	88	30	0	58	32	0	0	0	0	208

### 3. PRÉSENCE LORS DE L'ÉVALUATION

	GESTION DU SITE		PERSONNE RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE GRASP		REPRÉSENTANT DES SALARIÉS	
Noms <sup>1</sup> :	1 via délégation à 2		2			
Présent lors de la réunion d'ouverture?	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input 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 checked="" type="checkbox"/> OUI	<input 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 checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON

### RÉSULTAT GLOBAL DE L'ÉVALUATION:

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










Entièrement 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:	TÛV NORD INTEGRA		Durée de l'évaluation:	0.06944444444444443365060948281097807 921469211578369140625		
Nom de l'organisme de certification:	Amédine POUDRE					
Nom du chef d'entreprise:	Monsieur Bertrand LEMAIRE					











<sup>1</sup> 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	
<b>REPRÉSENTANT(S) DES SALARIÉS</b>						
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.	 	2	0	1	
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.		2	0	1	
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.	 	2	0	1	
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).		2	0	1	
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).	 	2	0	1	
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.		2	0	1	
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 1:</b>			<b>Entièrement conforme</b>			
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: La SARL dépassant les 11 salariés elle est donc soumise à l'obligation de respecter la Réglementation Française concernant les Représentants du Personnel. Une imposée dans le Droit Français 11 personnes ont été élues le 24/04/2019 pour une durée de 4 ans. Tous les documents présentés attestent du respect de la procédure. Les personnes élues ont été reconnues par la Direction et un affichage est présent dans les lieux de pause du personnel. Des compte-rendus attestent de réunions régulières entre les Délégués et la Direction. Règlement intérieur de fonctionnement des CSE remis aux représentants.</p> <p>Mesures correctives:</p>						




N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
<b>PROCÉDURE DE RÉCLAMATION</b>					
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.		2	0	1
2.2	Les salariés sont informés régulièrement et activement sur la procédure de réclamation et de suggestion.	  	2	0	1
2.3	La procédure mentionne clairement que les salariés qui auront formulé une réclamation ou des suggestions ne seront pas pénalisés.		2	0	1
2.4	Les réclamations et suggestions sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction.		2	0	1
2.5	La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions (p. ex. le mois suivant).	  	2	0	1
2.6	Les réclamations et suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés et les documents correspondants sont accessibles.		2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 2:</b>			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			<b>Entièrement conforme</b>		
Preuves/remarques: Une procédure de réclamation et de suggestion est formalisée AQRH09.33 v3 du 27/09/2017. Un tableau d'enregistrement a été mis en place le 01/09/2017, pas de suggestion écrite depuis la création du tableau. La procédure décrit les différentes étapes du traitement des doléances, les délais de réponses en fonction des commissions concernées (< 2 mois si que CSE et de 1 à 3 mois si nécessité de convoquer le CSSCT). La procédure mentionne clairement que les salariés ne feront pas l'objet de sanction lors de dépôt de doléance. Les compte-rendus des réunions attestent du traitement des doléances entre les DP et la Direction (vu traitement des doléances formulées oralement). La procédure est affichée dans les salles de pause des salariés. Vu archivage des doléances de 2017, rien depuis.					
Mesures correctives:					







N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>AUTO-DÉCLARATION DE BONNES PRATIQUES SOCIALES</b>					
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.		2	0	1
3.2	La déclaration a été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés.		2	0	1
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.).	 	2	0	1
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.	  	2	0	1
3.5	Il est stipulé que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles.		2	0	1
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.	 	2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 3:</b>			<b>Entièrement conforme</b>		
<p>Preuves/remarques: L'autodéclaration des bonnes pratiques sociales est intégrée dans le document Données sécurité - Informations générales AQDS00.05 v4 du 17/05/2019. Elle contient au minimum les points cités dans l'OIT. Le document est affiché dans les vestiaires du personnel. Il est mentionné que les DP peuvent déposer des réclamations sans encourir de sanction personnelle. Le document a été signé par la Direction et les DP le 17/05/2019. Le Responsable de GRASP et le représentant des salariés en connaissent le contenu : vu personne 2 et 3. Vu rappel des normes fondamentales de l'OIT dans le livret d'accueil remis à chaque nouveau salarié.</p>					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS			
			O	N	N/A	
<b>ACCÈS À LA RÉGLEMENTATION NATIONALE DU TRAVAIL</b>						
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).	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
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.	  	2	0	1	
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 4:</b>			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			
			Entièrement conforme			
Preuves/remarques: Sur l'affichage destiné à tous le personnel il est précisé que la convention collective est consultable auprès du Responsable des Ressources Humaines. Du matériel informatique est mis à disposition des CSE avec un accès internet pour permettre des recherches sur la réglementation. Une veille réglementaire est faite par la personne en charge des ressources humaines et consultable par toute personne en faisant la demande. Les DP ont été informés de ces dispositions. Un exemplaire papier de la convention a été remis à la secrétaire du CSE.						
Mesures correctives:						










N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
<b>CONTRATS DE TRAVAIL</b>					
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	1
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	1
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	1
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	1
5.5	Dans le contrat, aucune donnée n'est en contradiction avec l'auto-déclaration de bonne pratique sociale.		2	0	1
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.		2	0	1
5.7	Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.		2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 5:</b>			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			<b>Entièrement conforme</b>		
Preuves/remarques: Les contrats de travail sont tous présents, ils font référence à la convention collective, à la base hebdomadaire du travail et taux horaire. Avec le contrat et la DUE les informations suivantes sont disponibles : date de naissance, nationalité, coordonnées et nom de la personne. Les contrats sont signés des 2 parties. Les permis de travail des salariés étrangers hors UE sont disponibles. Les contrats respectent l'autodéclaration des bonnes pratiques sociales. Les permis de travail sont disponibles et à jour.					
Mesures correctives:					











N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>BULLETINS DE SALAIRE</b>					
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	1
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	1
6.3	Les justificatifs des paiements sont conservés pendant 24 mois au minimum.		2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 6:</b>				<b>Entièrement conforme</b>	
Preuves/remarques: Les bulletins de salaire sont tous disponibles lors de l'audit. Les salaires versées correspondent aux contrats de travail. Les salaires sont payés par virement ou chèque au début du mois suivant.					
Mesures correctives:					









N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>SALAIRES</b>					
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	1
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.		2	0	1
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	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 7:</b>			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: Les bulletins de salaires font bien apparaitres les heures supplémentaires. Elles sont majorées conformément à la réglementation en vigueur. Le salaire minimal est respecté (10,15E) et majoré selon les postes. Vu grille des taux horaire en fonction des coefficients.					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>NON-EMPLOI DE PERSONNES MINEURES</b>					
8	<p>PC: Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée dans l'entreprise ?</p> <p>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.</p>				
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	1
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	3
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 8:</b> <i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: Le registre du personnel atteste qu'aucune personne mineure ne travaille sur les sites.					
Mesures correctives:					

















N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>ACCÈS À LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE</b>					
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	3
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	3
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	3
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 9:</b>			<b>Non applicable</b>		
Preuves/remarques: Aucun salarié ne vivant sur les sites, ce chapitre est non applicable.					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>					
10	<p>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 ?</p> <p>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.</p>				
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.).	 	2	0	1
10.2	Les enregistrements indiquent la durée normale du travail pour les salariés sur une base journalière.		2	0	1
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.		2	0	1
10.4	Les enregistrements indiquent les pauses et les jours fériés pour les salariés (sur une base journalière).		2	0	1
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	1
10.6	Le(s) représentant(s) des salariés a (ont) accès à ces enregistrements.	  	0	0	3
10.7	Les enregistrements sont conservés durant une période minimale de 24 mois.		2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 10:</b>			<b>Entièrement conforme</b>		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: Un système de pointage électronique est en place au sein de la SARL. Les fiches récapitulatives des heures font apparaître le respect des temps de pause et des jours fériés. Les heures de bases et heures supplémentaires sont bien indiquées. Les fiches sont signées par le salarié tous les mois. Les horaires de travail d'une journée sont rappelés en salle de pause sur le document Données sécurité. Selon la réglementation française les DP ne peuvent avoir accès aux enregistrements des heures des salariés, seuls les salariés sont habilités à leur remettre leurs heures, ce point est non applicable.					
Mesures correctives:					

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
<b>HEURES DE TRAVAIL &amp; PAUSES</b>					
11	<p>PC: Les heures de travail et les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur et/ou les conventions collectives ?</p> <p>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.</p>				
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	1
11.2	Les heures de travail enregistrées, heures supplémentaires incluses, indiquent une conformité aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives.		2	0	1
11.3	Les temps/jours de repos enregistrés indiquent une conformité à la réglementation nationale et/ou aux conventions collectives.		2	0	1
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	1
11.5	Les enregistrements indiquent que des pauses et des jours de repos sont également garantis pendant les pics saisonniers.		2	0	1
<b>NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 11:</b>			<b>Entièrement conforme</b>		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: Les enregistrements confirment que les temps de pause et le repos hebdomadaire sont garantis et respectés pendant les périodes de forte activité. Le volume horaire ne dépassent pas les 48heures en période de pic d'activité. La convention collective est disponible dans le bureau des ressources humaines. La réglementation locale est respectée.					
Mesures correctives:					

## APPLICABLE UNIQUEMENT AUX GROUPEMENTS DE PRODUCTEURS

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS		
			O	N	N/A
<b>INTEGRATION DANS LE QMS</b>					
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 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		
<b>NIVEAU DE CONFORMITE POINT DE CONTROLE QMS:</b>		<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: Le référentiel GRASP a été intégré dans le système qualité et la mise en place est encouragée auprès des producteurs. Les attestations sont présentes pour les autres membres engagés.</p> <p>NC : Il n'y a pas eu d'audit interne de réalisé auprès des structures engagées en GRASP, ce point est donc non conforme.</p>					
Mesures correctives: Vu grille de contrôle interne pour les producteurs engagés.					

## RECOMMANDATIONS POUR LA BONNE PRATIQUE

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE
<b>AVANTAGES SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES</b>	
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: Accord de participation, prime de travail du samedi (prime particulière car travail du samedi basé sur le volontariat), prime sur objectifs, chèques cadeaux, animations 2 fois par an, billetterie préférentielle spectacles et loisirs.	

**Annexe pour GGN 4056186410719**

**Groupement de Producteurs Membres**

Produit(s)	Numéros GLOBALG.A.P. (GGN)	Nom et Adresse Entreprise/Producteur
Betteraves rouges	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Échalions	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Échalotes	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Oignons	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Pommes de terre	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Potirons	4056186410801	SCEA Obi, 14, rue du Bout Hallé, Seris, 41500, France
Ails	4059883873429	SCEA des Vergers, Petit biche, St Leonard En Beauce, 41370, France
Potirons	4059883873429	SCEA des Vergers, Petit biche, St Leonard En Beauce, 41370, France
Betteraves rouges	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Échalotes	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Oignons	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Pommes de terre	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Potirons	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France