

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

GRASP General Rules V1.3-1-i July 2020

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).

The Certification Body TÜV NORD INTEGRA bvba declares that the producer group mentioned on this proof has been assessed according to the GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice Version 1.3-1-i July 2020.

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	Remote Assessment	Employee Interview	Nb. de producteurs évalués en interne GRASP	Nombre total de producteurs
Ails	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	1	1
Betteraves rouges	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	2	2
Carottes	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	1	1
Échalions	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	1	1
Échalotes	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	3	4
Haricots	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	1	1
Oignons	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	3	4
Pommes de terre	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	4	5
Potirons	00128-LCKNK-0002	Yes	N/A	No	4	4
Total:					4	4

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: 12-10-2023

Date de Téléchargement: 24-11-2023

Validité: 16-11-2023 - 15-11-2024 (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

GRASP Checklist - Version 1.3-1-i

Liste d'Évaluation Groupement de Producteurs (Option 2)

Valid from: July 2020

Mandatory from: October 2020



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:	hrobreau@fermedelamotte.fr			Fax:						
Date d'évaluation:	12.10.2023			Personne à contacter:	helene robreau					
Date(s) de la (des) dernière(s) évaluation(s):	16.11.2022	26.10.2017	08.04.2019	05.03.2020	03.02.2021	25.10.2021				
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
<p>Commentaires: Pour les 3 exploitations auditées aucune n'a de salarié. vu attestation d'engagement à mettre en place le référentiel en cas de recours à de la main d'œuvre 03/10/2023</p> <p>Les prestataires intervenant chez les producteurs font tous parties du groupe Ferme de la Motte:</p> <p>CUMA des 4 S (matériel)</p> <p>SARL Motte Protec (traitement phyto)</p> <p>SCEA de la Motte (récolte)</p> <p>Vu attestation de chaque sous-traitant à respecter le référentiel GRASP signé du 03/07/2023</p>										
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 250 personnes travaillent sur le site de manutention dont 172 permanents. La SARL fonctionne en continu toute l'année pour la manutention. Ce jour est également audité le groupement d'employeurs (GE 4 Saisons : 22 permanents) dont les salariés interviennent en production pour la SARL FERME DE LA MOTTE et y compris pour les exploitations en sous-traitance. Le sous-traitant NEGOBEAUCE (stockage et conditionnement) est certifié GLOBALG.A.P. et GRASP en option 1, GGN 4052852772907.										
	ANNÉE	2020	2021	2021	2022	2023				
Nombre total de membres du groupement de producteurs qui participent à GRASP:		4	13	10	6	5				
Nombre total de membres du groupement de producteurs inclus dans le Certificat GLOBALG.A.P. IFA:		22	13	10	6	5				

Nombre total de membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:	2	4	4	3	3
--	---	---	---	---	---

* *Champ obligatoire*

Liste des Numéros GLOBALG.A.P. (GGN) ou Global Location Number (GLN) des membres du groupement de producteurs GRASP évalués en externe:									
4063061202093	4059883873429	4056186410801							

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 checked="" type="checkbox"/> OUI	<input 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, lesquels?	
		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	LBG - 6 Route de Blois - 41370 MERCHENOIR		
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 checked="" type="checkbox"/> Protection des cultures	<input checked="" 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): fertilisation , traitement , recolte , plantation	<input checked="" type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON		

2. STRUCTURE DE L'EMPLOI

Mois de haute saison (le cas échéant)	septembre						% de salariés vivant dans un logement fourni par l'entreprise (le cas échéant):	0		
Nationalités des salariés	Française, Turque, Albanie, Brésil, Congo, Etiopie, Italie, Algérie, Macédoine, Bulgarie, ...									
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	101	17	0	72	60	0	0	0	0	250
Total	101	17	0	72	60	0	0	0	0	250

3. PRÉSENCE LORS DE L'ÉVALUATION

	GESTION DU SITE		PERSONNE RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE GRASP		REPRÉSENTANT DES SALARIÉS	
Noms ¹ :	1 via délégation à 2		2		5	
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 type="checkbox"/> OUI	<input checked="" 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 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)

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:	0.125
Nom de l'organisme de certification:	Amédine POUDRE		
Nom du chef d'entreprise:	Monsieur Bertrand LEMAIRE		

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'<u>avoir un représentant des salariés</u> 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	3	
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	3	
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	3	
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	3	
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	3	
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	3	
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: De nouveaux représentants ont été élus le 04/05/2023 pour une durée de 4 ans, ex : P5 élue à 76 voix/97 votants . Tous les documents présentés atteste du respect de la procédure. Les personnes élues ont été reconnues par la Direction et un affichage du 19/09/2023 est présent dans les lieux de pause du personnel. Des compte-rendus attestent de réunions régulières entre les Délégués et la Direction (10 dans l'année : tous les mois sauf juillet et aout + réunions extraordinaires si besoin) Vu PV du 29/06/2023 et 18/09/2023. Règlement intérieur de fonctionnement des CSE remis aux représentants.</p> <p>Pour les 3 producteurs: pas de salarié , le chapitre est non applicable,</p> <p>Mesures correctives:</p>						

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.		5	0	0
2.2	Les salariés sont informés régulièrement et activement sur la procédure de réclamation et de suggestion.	  	5	0	0
2.3	La procédure mentionne clairement que les salariés qui auront formulé une réclamation ou des suggestions ne seront pas pénalisés.	 	5	0	0
2.4	Les réclamations et suggestions sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction.		5	0	0
2.5	La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions (p. ex. le mois suivant).	  	5	0	0
2.6	Les réclamations et suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés et les documents correspondants sont accessibles.		0	0	5
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 et de suggestion formalisée AQDS00.05 v5 du 19/05/2023. Elle 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 pour les réclamations et suggestions faites. Les compte-rendus des réunions attestent du traitement des doléances entre les CSE et la Direction. Dans le livret d'accueil remis à chaque nouveau salarié.(AQDT 00 ,00 v11 du 15/06/2020) vu chapitres reclamation pour information a tous les salarié en plus de l affichage					
UMP1 : affichage salles de pause des salariés. Vu archivage des doléances depuis 2020, pas eu de doleance depuis					
UMP2 : aucune doléance.					
NC : la pocédure n'est plus disponible près de la boite à idée à l'entrée des vestiaires.					
Prods 1 à 3 : pas de salarié, gestion commune à UMP 1 (sur le même site).					
Mesures correctives: UMP2 : réaffichage de la procédure près de la boite à idée.					

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.		5	0	0
3.2	La déclaration a été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés.		5	0	0
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.).	  	5	0	0
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.	  	5	0	0
3.5	Il est stipulé que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles.		5	0	0
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.	 	5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 3:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>		
			Entièrement conforme		
Preuves/remarques: L'autodéclaration des bonnes pratiques sociales est intégrée dans le document Données sécurité - Informations générales AQDS00.05 v5 du 19/05/2023. Elle contient au minimum les points cités dans l'OIT. Le document est affiché près ou dans les vestiaires du personnel. Il est mentionné que les CSE peuvent déposer des réclamations sans encourir de sanction personnelle. Le document a été signé par la Direction et les CSE le 19/05/2023. Le Responsable de GRASP et le représentant des salariés en connaissent le contenu : vu P2 et 5. Vu rappel des normes fondamentales de l'OIT dans le livret d'accueil remis à chaque nouveau salarié.(AQDT 00 ,00 v12 du 17/05/2021)					
Prods 1 à 3 : pas de salarié, déclarations communes aux UMP (mêmes gérants)					
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 <u>travail dans l'agriculture telles qu'ils</u> 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	0	
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.	  	5	0	0	
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.	  	5	0	0	
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.	  	5	0	0	
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.	  	5	0	0	
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.	  	5	0	0	
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.	  	5	0	0	
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 4:			<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>			
			Entièrement conforme			
Preuves/remarques: Sur l'affichage destiné à tout 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 en version informatique ou papier . Les CSE ont été informés de ces dispositions. Un exemplaire papier de la convention a été remis au secrétaire du CSE.						
Prods 1 à 3 : pas de salarié et pas de représentant des salariés, mais les conventions collectives accessibles et consultables						
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.	 	5	0	0
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).		5	0	0
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.		5	0	0
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.		5	0	0
5.5	Dans le contrat, aucune donnée n'est en contradiction avec l'auto-déclaration de bonne pratique sociale.		5	0	0
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.		5	0	0
5.7	Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.		5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 5:			Entièrement conforme		
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: Contrats de travaux tous présents et reprenant les informations sur nationalités, horaires, poste, type de contrat. Contrats conformes à la réglementation. UMP2 : les salariés en poste depuis plus de 20ans n'avaient pas de contrat écrit à l'époque car embauchés en CDI (conforme à la réglementation). Depuis plusieurs années des contrats ont systématiquement été mis en place y compris pour les CDI. UMP1 : P6 : CDI, français, 35h P7 : CDI, congolais, 35h permis valide 12/03/2028 P8 : CDI, Marocain, 35h, permis valie 26/05/2030 P9 : CDI, Français, 35h P10 : saisonnière, camerounaise, 35h, permis 27/07/2033 P11 : saisonnière, bulgare, 35h</p>					

P12 : saisonnier, français, 35h
P13 : saisonnier, français, 35h
GE 4 SAISONS
P14 : CDI, français, 35h
UMP2
P15 : saisonnier, français, 35h
P16 : CDI, français, 35h pas de contrat
P17 : CDI, français, 35h pas de contrat
P18 : CDI, français, 35h, contrat 27/12/2006
P20 : saisonnière, turque, 35h, permis 12/01/2032

Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés.

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).	 	5	0	0
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.).	 	5	0	0
6.3	Les justificatifs des paiements sont conservés pendant 24 mois au minimum.		5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 6:			Entièrement conforme		
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>Preuves/remarques: Les bulletins de salaire sont tous disponibles lors de l'audit. Les salaires versées correspondent aux contrats de travail. Permanents payés par virement et saisonnier par virement sauf exception : par chèque. Archivage 10ans minimum UMP1 : P6 : 04/2023 : 151,67h à 100% / 2h à 125% P7 : 08/2023 : 151,67h à 100% / 13h25 à 125% P8 : 04/2023 : 151,67h à 100% P9 : 08/2023 : 151,67h à 100% P10 : 08/2023 : 143,25h à 100% / 6h à 125% P11 : 08/2023 : 133h à 100% / 58h à 125% / 7h à 150% P12 : 08/2023 : 114,50h à 100% / 10,75h à 125% P13 : 08/2023 : 28h à 100% GE 4 SAISONS P14 : 04/2023 : 151,67h à 100% / 80h à 125% (solde du compteur d'heures) UMP2 P15 : 09/2023 : 129h à 100% P16 : 151,67h à 100% P17 : 07/2023 : 151,67h à 100% P18 : 06/2023 : 151,67h à 100% P19 : 03/2023 : 157,45h à 100% P20 : 07/2023 : 151,67h à 100%</p> <p>Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés.</p>					

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).	 	5	0	0
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.		5	0	0
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.	 	5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 7:			Entièrement conforme		
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>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 (11,52E) et majoré selon les postes. Vu grille des taux horaire en fonction des coefficients. UMP1 : P6 : 04/2023 : 151,67h à 100% / 2h à 125% P7 : 08/2023 : 151,67h à 100% / 13h25 à 125% P8 : 04/2023 : 151,67h à 100% P9 : 08/2023 : 151,67h à 100% P10 : 08/2023 : 143,25h à 100% / 6h à 125% P11 : 08/2023 : 133h à 100% / 58h à 125% / 7h à 150% P12 : 08/2023 : 114,50h à 100% / 10,75h à 125% P13 : 08/2023 : 28h à 100% GE 4 SAISONS P14 : 04/2023 : 151,67h à 100% / 80h à 125% (solde du compteur d'heures) UMP2 P15 : 09/2023 : 129h à 100% P16 : 151,67h à 100% P17 : 07/2023 : 151,67h à 100% P18 : 06/2023 : 151,67h à 100% P19 : 03/2023 : 157,45h à 100% P20 : 07/2023 : 151,67h à 100%</p> <p>Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés.</p>					

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.		5	0	0
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	5
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 8:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
Preuves/remarques: Le registre du personnel atteste qu'aucune personne de moins de 15 ans ne travaille sur les sites. Pas d'embauche avant 17ans. Vu registre du personnel.					
Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés. De plus aucun enfant en tant que membre de la famille ne travail sur l exploitation					
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	5
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	5
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	5
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 9:			Non applicable		
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		
SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL					
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.).	  	5	0	0
10.2	Les enregistrements indiquent la durée normale du travail pour les salariés sur une base journalière.		5	0	0
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.		5	0	0
10.4	Les enregistrements indiquent les pauses et les jours fériés pour les salariés (sur une base journalière).		5	0	0
10.5	Les enregistrements des temps de travail sont régulièrement validés par les salariés (p. ex. feuille d'enregistrement signée régulièrement, horloge de pointage).	 	0	0	5
10.6	Le(s) représentant(s) des salariés a (ont) accès à ces enregistrements.	  	5	0	0
10.7	Les enregistrements sont conservés durant une période minimale de 24 mois.		5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 10:			Entièrement conforme		
<p>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</p> <p>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 et le chef d'équipe tous les mois. Les horaires de travail d'une journée sont rappelés en salle de pause ou vestiaire. Selon la réglementation française les CSE 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.</p> <p>UMP1 : 2 planning différents pour le personnel en conditionnement : 6H00-13H30 et 13H00-21H30</p> <p>UMP 2 : 6h45-11h / 12h-15h15 (ou 16h15 si journée de 8h). Possibilité de travailler 5h le samedi matin si besoin.</p> <p>UMP1 :</p> <p>P6 : 07/04 : 5h-13h30 dont 30min pause</p> <p>P7 : 02/08 : 7h de travail dont 30min de pause</p> <p>P8 : sem 14 : 47h dont 16,45h déposées sur compteur SA et 0,4 sur compteur DC</p> <p>P9 : 05/08 : 6h-12h15 dont 15min de pause</p> <p>P11 : 14/08 : 7h-19h30 dont 1h15 de pause</p> <p>P12 : 21/08 : 08h30-19h dont 1h30 de pause</p>					

P13 : 22/08 : 13h30-21h dont 30min de pause

GE 4 SAISONS

P14 : 30/03 : 7h-18h dont 30min de pause

UMP2

P15 : sem 37 : 34h

P16 : sem 36 : 38h. Sur 09/2023 : 22,50h d'heures sup mises en modulation.

P17 : 08/2023 : 91,15h

P18 : 06/2023 : 149h travaillées

P19 : 03/2023 : 157,454h travaillées dont sem 13 : 36h

Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés.

Mesures correctives:

N°	POINT DE CONTROLE & CRITERE DE CONFORMITE	VERIFICATION	RESULTAT DE PRODUCTEURS O N N/A		
HEURES DE TRAVAIL & PAUSES					
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. <u>Durant les pics d'activité saisonniers</u> (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).	  	5	0	0
11.2	Les heures de travail enregistrées, heures supplémentaires incluses, indiquent une conformité aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives.		5	0	0
11.3	Les temps/jours de repos enregistrés indiquent une conformité à la réglementation nationale et/ou aux conventions collectives.		5	0	0
11.4	En l'absence d'une réglementation applicable plus stricte, le temps de travail hebdomadaire habituel ne dépasse pas 48 heures. <u>Durant les pics d'activité saisonniers</u> (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas 60 heures.	   	5	0	0
11.5	Les enregistrements indiquent que des pauses et des jours de repos sont également garantis pendant les pics saisonniers.		5	0	0
NIVEAU DE CONFORMITÉ POINT DE CONTRÔLE 11:			Entièrement conforme		
<i>(Calculé automatiquement sur la base des résultats de chaque sous-point de contrôle)</i>					
<p>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. Les jours fériés (hormis la journée de solidarité) et les dimanche ne sont pas travaillés, les pauses sont respectées</p> <p>UMP1 :</p> <p>P6 : sem 14 : 43h75 P7 : sem 31 : 41h P8 : sem 14 : 47h P9 : sem 31 : 41h P11 : sem 33 : 55h45 P12 : sem 32 : 42h30 P13 : sem 34 : 28h GE 4 SAISONS P14 : sem 13 : 54h45</p> <p>UMP2</p> <p>P15 : sem 37 : 34h P16 : sem 36 : 38h P17 : sem 34 : 35,15h P18 : sem 26 : 35,30h P19 : sem 13 : 36h</p>					

Prods 1 à 3 : pas de salarié, audit des sous-traitants ce jour et vu engagements signés.

Mesures correctives:

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 <u>correctement et évalué en interne</u>. 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		
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: Vu prise en compte du GRASP dans la documentation qualité du QMS. Vu engagement GRASP signé par les producteurs et les sous-traitants : engagement selon le référentiel GRASP, AQENREF10,25 v01 du 11/05/2021.</p> <p>Tous les producteurs sont engagés en GRASP et ont faits l'objet d'un contrôle interne 09/10/2023 ainsi que les stations, résultat : amélioration nécessaire. L'audit interne du groupement a été fait le 09/10/2023 (pas d'écart sur le chapitre QMS). Liste de producteurs GLOBALG.A.P. option 2 doc AQDTCUL00.07 v03 du 10/08/2018 mis a jour 08/08/2023 avec précision sur le GRASP. Procédure de mise en oeuvre des actions correctives via : Traitement des non-conformités AQDT00,35 V04 du 11/04/2023. Lauditeur interne et contrôleur interne maîtrisent la langue de travail (français) et disposent de la DIN en vigueur et des conventions collectives. P3 (auditeur) formé à l'audit le 21/02/2011 et GRASP le 11/02/2016. P4 (contrôleur) formé à l'audit le 06/02/2020 et GRASP le 07/01/2021. Maintien des compétences via veille réglementaire et plan de formation annuel.</p>					
Mesures correctives:					

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: Accord de participation, distribution de produit ferme de la motte, soirée de Noël, galette des rois, animation interferme	

Annexe pour GGN 4056186410719

Groupement de Producteurs Membres

Produit(s)	Numéros GLOBALG.A.P. (GGN)	Nom et Adresse Entreprise/Producteur
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
Échalions	4059883873429	SCEA des Vergers, Petit biche, St Leonard En Beauce, 41370, France
Échalotes	4059883873429	SCEA des Vergers, Petit biche, St Leonard En Beauce, 41370, France
Oignons	4059883873429	SCEA des Vergers, Petit biche, St Leonard En Beauce, 41370, France
Pommes de terre	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
Ails	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Betteraves rouges	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Carottes	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Échalotes	4063061202093	SCEA Arlesthis, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Haricots	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
Betteraves rouges	4063651395891	SCEA Du Masiou, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Pommes de terre	4063651395891	SCEA Du Masiou, Pulant, Marchenoir, 41370, France
Potirons	4063651395891	SCEA Du Masiou, Pulant, Marchenoir, 41370, France