

# NIMBA INFO

Edition 44

Novembre 2019



## SOMMAIRE:

- Page 2: message du Directeur Général
- Page 3: santé –sécurité
- Page 4: aménagement du camp Nimba
- Page 5: recherche botanique
- Page 6-7 : appui aux festivités juvéniles
- Page 8 : célébration du transfert des actions à HPX
- Page 9 : interview sur un employé
- Page 10 : formation et mise à niveau des travailleurs
- Page 11-12: processus de recrutement à la SMFG
- Page 13: Nimba action
- Page 14 : Nimba social

Pour toute information rendez-vous au bureau de la SMFG à Lola ou contactez nous au 628 49-42-36

## MESSAGE DU DIRECTEUR



M. Andrew Strelein

Bonjour chers collègues,

J'espère que les articles de Nimba Info vous plairont autant que moi. Bravo aux auteurs des articles respectifs qui racontent une merveilleuse histoire sur les activités du personnel chaque deux mois.

Comme vous le savez, nous avons connu une période très chargée depuis le changement d'actionnaire et l'accord d'une nouvelle convention minière pour la SMFG avec le gouvernement, le 05 septembre 2019. De nouvelles nominations au conseil d'administration sont en cours et la SMFG prévoit la tenue de la première réunion du conseil d'administration à Nimba en mi-décembre. La SMFG aura un conseil d'administration impressionnant, comprenant notamment l'ex-président sud-africain, Son Excellence Kgalema Motlanthe, et M. Guy de Selliers, coprésidents.

Les plans de travail sur la préfaisabilité ont débuté, tout comme les travaux visant à finaliser l'évaluation de l'impact environnemental et social dans les mois à venir.

Beaucoup de gens m'ont demandé ce que cela implique en matière de recrutement à des postes pour la future opération. Au cours des prochains mois d'études techniques de préfaisabilité, nous identifierons le nombre de travailleurs nécessaires dans les différents départements. Cela se fera au cours de la première moitié de 2020 et nous élaborerons ensuite nos plans de recrutement et de formation afin d'être prêts à aller de l'avant lorsque l'approbation de l'étude de faisabilité et de l'évaluation de l'impact environnemental et social aura lieu dans la seconde moitié de 2020. Le recrutement et la formation auront ensuite lieu pour le personnel des opérations une fois que ces approbations seront obtenues et que nous entreprenons dans la construction.

Comme par le passé, le recrutement à des postes se fera de manière transparente. Le processus fait l'objet d'un article dans ce Nimba Info. Je souligne que ni le département des ressources humaines ni le Chef de Département du poste à pourvoir n'a aucune capacité décisionnelle exclusive. Les candidatures doivent être reçues par les voies appropriées, sans l'influence des autorités. Une liste de candidats présélectionnés est établie par un examen conjoint des Ressources Humaines et du chef de Département concerné. Les entretiens des candidats retenus sont ensuite réalisés par un comité comprenant le Département des Ressources Humaines, le chef de Département concerné, puis d'autres Chefs de Département indépendants ou des spécialistes compétents. Enfin, la recommandation doit être approuvée par moi-même, mais je n'ai pas le pouvoir d'annuler la recommandation du comité et de faire mon propre choix. Grâce à ce processus, nous pouvons mieux nous assurer que tous les candidats sont traités équitablement et que le candidat le plus approprié est sélectionné pour le poste en cours. La SMFG interdit à qui que ce soit de demander ou d'accepter un paiement pour une candidature à un poste à la SMFG - les candidatures sont gratuites.

Nous avons une période passionnante devant nous. Veuillez rester concentré sur ce que vous faites et exécuter vos tâches en veillant sur la sécurité de vos collègues, de la communauté et de vous-mêmes.

Sincères salutations

Andrew Strelein

## SANTE-SECURITE: LA SECURITE ROUTIERE

La sécurité routière est un problème mondial. Selon les nations unies plus de 90% des décès par accident de la route surviennent dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, qui ne comptent que 48% des véhicules immatriculés dans le monde.

Selon les statistiques non exhaustives des services spécialisés de la Police et de la Gendarmerie, 21.890 cas d'accidents se sont produits durant les cinq dernières années sur les routes guinéennes avec 2.781 cas de décès et 13.711 blessés qui, parfois décèdent après ou se retrouvent handicapés à vie.

**Les piétons, les cyclistes et les motards sont les principales victimes.**

Environ 46% des personnes qui meurent sur les routes dans le monde sont des piétons, des cyclistes et des conducteurs ou des passagers de deux-roues motorisés.

**Quelques causes des accidents routiers:**

- ◆ La distraction (téléphone par exemple);
- ◆ L'alcool;
- ◆ La vitesse;
- ◆ La fatigue au volant;
- ◆ Etat du véhicule;
- ◆ Etat des infrastructures routières.

**Prévention:**

- ◆ Ne jamais conduire en état d'ébriété;
- ◆ Le respect du code de la route;
- ◆ N'utiliser pas le téléphone en conduisant;
- ◆ Se rassurer de l'état du véhicule et de la route avant de conduire.

**Prudence sur la route ! Ne faites pas partie de ces statistiques.**



## AMENAGEMENT DU CAMP DE NIMBA

Le site de nimba est vulnérable aux espèces exotiques invasives, les déplacements des habitants et visiteurs du camp d'une zone à l'autre, les mouvements des véhicules en provenance des différentes localités ou zones de travail hors du site, favorisent la mutation des espèces exotiques vers le site de nimba qui a pourtant besoin d'être contrôlé et protégé. Les risques de propagation de ces espèces sont élevés sans une bonne démarcation des accès pour piétons et véhicules. Pour y parvenir, la Direction de la SMFG a initié un projet d'aménagement des accès à pratiquer dans le camp, afin de faciliter le contrôle, la réduction et l'éradication de ces espèces envahissantes en provenance d'ailleurs.

Ce marquage permet d'orienter le personnel de la SMFG et ses sous-traitants ainsi que les visiteurs du site pour une meilleure gestion et protection de l'environnement. En outre, ceci contribuera à la réduction des risques de sécurité des personnes et des biens de la SMFG à travers la canalisation de leurs mouvements.

Ce projet d'aménagement a commencé au mois de mars dernier et une bonne partie est déjà couverte. Le peu qui reste dépend largement d'autres projets qui sont en cours d'exécution après quoi tout le camp sera réorganisé. Le travail a été accompli sous la gestion et la supervision du département des Infrastructures et Operations Hors Montagnes en utilisant des journaliers qualifiés et non qualifiés. Le projet a consisté à l'implantation de poteaux en PVC avec des bases carrées en béton d'un mètre de hauteur, reliés par des cordes blanches. Ces zones démarquées sont les seules parties affectées à l'usage des piétons et engins roulants. Pour des raisons justifiées de maintenance, les autres parties peuvent être ouvertes aux engins d'intervention. De petits parkings temporaires ont été créés le long des routes destinées aux véhicules lorsque c'est nécessaire.

Les véhicules qui vont stationnés dans ces parkings temporaires doivent garer uniquement en marche arrière. Le sens de la circulation routière, en cas de nécessité, est indiqué par des panneaux de circulation qui doivent être respectés.



Mohamed Moriba Sangaré

## RECHERCHE BOTANIQUE



Du 30 septembre au 12 octobre 2019, une équipe de Missouri Botanical Gardens (MBG) est revenue à Nimba pour travailler avec le personnel botanique de la SMFG et du CEGENS. L'équipe avait deux objectifs principaux : voir l'état des abris des orchidées, l'évaluation et l'établissement de la priorité de conservation.

### Orchidées

Dr Tariq Stévant a inspecté l'état des deux ombrières abritant les collections d'orchidées réalisées en 2012 et 2017. Bien que l'état des abris soit généralement bon, il a recommandé des mesures correctives pour résoudre certains problèmes et assurer leur survie à long terme. Dr Stévant a également identifié les spécimens de fleurs des orchidées recueillies dans les abris de protection depuis fin 2018, année à laquelle la SMFG avait exporté une grande quantité de fleurs et de feuilles d'orchidées vers l'Université Libre de Bruxelles pour des fins d'identification et d'analyse génétique.

### Évaluations et Etablissement de la Priorité de Conservation

Les Drs Bruno Senterre et Ehoarn Bidault ont visité de nombreux types de végétation dans les montagnes du Nimba, à la fois dans le périmètre minier et sur le site du patrimoine mondial, dans le cadre d'un exercice visant à évaluer la répartition et l'état de conservation des espèces de plantes et des habitats rares et menacés de Nimba, en plus, contribuer à la connaissance des monts Nimba par la SMFG et le CEGENS. La visite de MBG faisait partie d'une initiative plus large, soutenue principalement par le Fond de partenariat pour les écosystèmes critiques, visant à réévaluer le statut de conservation de toutes les plantes menacées dans les zones clés de la biodiversité de Guinée, du Libéria et de la Sierra Leone, qui partagent tous une partie du plus haut écosystème forestier Guinéen.

Merci pour le travail dur de tous les membres de l'équipe ainsi que la communauté de Séringbara qui a guidé, cuisiné et porté les équipements des chercheurs sur la montagne, le travail a été mené de manière sûre et efficace, à la satisfaction de toutes les personnes impliquées.



Jamison D. Suter

## APPUI AUX ACTIVITES JUVENILES

Dans le cadre de son appui aux activités juvéniles dans les communautés riveraines, la Société des Mines de Fer de Guinée (SMFG) a apporté un soutien à la Commune Urbaine de Lola, après les CR de N'zoo et Bossou pour l'organisation de l'activité dénommée Festivacance pour cette année 2019.

Deux associations de la place, à savoir : l'Association des Jeunes Diplômés pour le Développement de Lola (AJDDL) et le Club des Jeunes pour le Leadership (CJL), ont reçu un appui financier et matériel pour l'organisation de cet événement. Les activités ont regroupé les 12 quartiers de la ville de Lola: Kpèlèkoly, Woroyapo, Souowala-koly I et II, Gotékoly, Thiéta, Manghamo, Tighen-mo I et II, Flayapo, Homiakoly I et II autour d'une compétition culturelle (danse moderne, théâtre, élection miss, danse traditionnelle) et sportive (football).

L'événement a débuté le Samedi 31 Aout 2019 à la maison des jeunes de Lola par les activités culturelles, avec la participation massive des représentants des quartiers qui étaient en compétition pour cette 1<sup>ère</sup> journée (Woroyapo, Souowalakoly I; II et Kpèlèkoly ), en présence du Directeur de la maison des jeunes de Lola et d'une équipe des Relations Communautaires et Extérieures. La compétition de football s'est déroulée au stade préfectoral de Lola, avec la participation de 12 équipes représentant les quartiers.

Les compétitions se sont soldées par la victoire de Homiakoly I en danse traditionnelle et moderne, Thiéta en élection Miss, Woroyapo en Théâtre et Souowala-Koly I en football sur le score de 2 buts à 0.

Il faut noter, que les organisateurs de cet événement et les autorités administratives et communales ont remercié la SMFG, pour l'effort qu'elle fournit chaque jour dans le cadre du soutien de la jeunesse dans les communautés riveraines en général et la réalisation de ce projet Festivacance à Lola en particulier.

Les festivités ont pris fin par la remise du trophée à l'équipe gagnante par M. le préfet ainsi que des prix aux meilleurs gardien, joueur et buteur.



Les articles de Festivacance

## APPUI AUX ACTIVITES JUVENILES (SUITE)



Remise des articles de Festivacance



Danse traditionnelle



Danse Moderne



Les deux équipes finalistes



Remise du trophée par le préfet

## CELEBRATION DU TRANSFERT DES ACTIONS A HPX

Suite à l'annonce de la signature des accords et le transfert des actions à HPX, la Direction Générale de la Société des Mines de Fer de Guinée (SMFG), a organisé une fête interne réservée seulement aux travailleurs le Jeudi 03 Octobre 2019 sur son Site à Nimba.

Cette célébration était l'occasion pour le Directeur Général de remercier tous les travailleurs pour les efforts consentis dans le cadre de la santé, sécurité, protection de l'environnement et le maintien des bonnes relations avec les communautés d'une part et leur patience durant toute la période des négociations d'autre part.

La célébration a débuté par les mots de remerciement et d'encouragement de certains responsables de la SMFG, notamment le Directeur des Ressources Humaines et le représentant de la délégation Syndicale qui au nom des employés ont remercié le Directeur General M. Andrew Strelein pour les efforts et la persévérance avec lesquels il a mené ce processus jusqu'à l'obtention de cette signature tant attendue par tous.

La cérémonie a été agrémentée par quelques activités récréatives organisées par ADEN Services notamment un concours de danse entre les travailleurs, un jeu de tombola et des questions réponses. Les heureux gagnants de ces différents jeux ont bénéficié des prix en nature tels que des sacs de riz pour les gagnants de tombola, des sacs d'écoliers avec contenus pour les gagnants de question réponse et des téléphones pour les gagnants de la danse.

La cérémonie a pris fin par un partage de repas entre les travailleurs.



Christine Loua

## INTERVIEW SUR UN EMPLOYE

Depuis le mois de Décembre 2018, un jeune homme très spécial rencontré par le Directeur Général lors d'une visite à Gbakore, a été recruté par la SMFG pour travailler sur une espèce exotique appelée mimosa pudica sur le site de Nimba.

Jérémie a pu acquérir les compétences nécessaires liées à cette tâche importante et a rapidement amélioré ses capacités. Il est très assidu aux réunions de PASS et à son lieu de travail. Il se conforme toujours aux instructions et aux procédures de santé-sécurité. Par son bon travail, son excellent esprit d'équipe et son attitude, il a été nommé employé du mois pour le mois de juillet 2019.

**M. Eugène Niankoye Loua**, tuteur de Jérémie Maomou: "avant tout, je remercie très sincèrement la SMFG et plus particulièrement le Directeur Général, pour avoir penser aux personnes démunies en recrutant notre protégé.

Jérémie a grandi dans ma famille mais dans un état très misérable, il avait toujours rêvé avoir de l'emploi, raison pour laquelle il passait dans certaines concessions pour chercher du travail et même avec Henan China pour des petits travaux journaliers dans les activités de bitumage de la route Lola - Danané, mais sans succès. Il passait tout son temps à errer dans le village mais après son recrutement à la SMFG, ses conditions de vie ont totalement changé et tout le monde en témoigne à Gbakoré ainsi que dans les villages environnants. Ce travail a fait de lui, une personne considérée non seulement dans la famille mais aussi au sein de la communauté. Il est devenu un espoir pour toute la famille, donc nous sommes tous réconfortés par ce geste.

Toute la famille se joint à moi pour dire grand merci aux travailleurs de la SMFG pour l'encadrement de ce jeune et surtout les bonnes relations qu'ils entretiennent avec lui, car tout cela se voit dans ses comportements aujourd'hui.

Travailler à la SMFG pour Jérémie, c'est un rêve devenu réalité".

Jérémie est une recrue de choix pour l'équipe de la SMFG.



Jérémie en activité



Jérémie meilleur travailleur



Photo de famille avec ses tuteurs



Jérémie et son équipe

Christine Loua

## FORMATION ET MISE A NIVEAU DES TRAVAILLEURS

Dans le cadre du renforcement de la culture de l'entreprise et surtout celle de Zéro blessure, les Ressources Humaines ont entrepris en Octobre, une série de formations tant sur le site qu'au bureau de Conakry sur la gestion de la fatigue et une mise à jour de tous les travailleurs sur le code de conduite.

### ◆ Gestion de la fatigue

Sur le plan Santé-Sécurité, et pour la première fois, la formation sur la Gestion de la fatigue a été préparée et introduite dans le package formation au sein de la SFMG. Cette formation porte essentiellement sur la fatigue, les causes essentielles, les signes, les conséquences tant pour l'employé que pour la société, ainsi que les dispositions pour une bonne gestion au sein des équipes de travail.

L'objectif principal de cette formation est d'aider les employés, individuellement à comprendre les habitudes qui favorisent la fatigue et les modes de vie à adopter pour favoriser la bonne aptitude au travail.

Pour les superviseurs, il s'agit aussi et surtout de comprendre les situations de fatigue au cas par cas et d'apporter des solutions pour éviter les incidents et accidents professionnels.

### ◆ Rappel sur le Code de Conduite des Affaires

Pour la seconde année consécutive, la formation de rappel sur le code de conduite a été lancée avec des mises à jour portant sur le conflit d'intérêt, les situations de conflits d'intérêt et les modes de déclaration. Cette formation vise à encourager les employés dans l'adoption de bonnes pratiques décisionnelles indispensables pour la bonne marche des activités quotidiennes de l'entreprise.

Tout cela démontre combien de fois, la SMFG se soucie du bien être de ses travailleurs et surtout le respect de ses valeurs cardinales.



Formation sur la gestion de la fatigue



Formation sur le code de conduite

Foromo 4 Loua

## PROCESSUS DE RECRUTEMENT A LA SMFG

Il y'a deux types de recrutement à la SMFG, celui de la main d'œuvre non qualifiée et la main d'œuvre qualifiée.

### Pour la Main d'œuvre non qualifiée.

**A- Saisonniers** : Les travaux de saisonniers se font en fonctions des activités allant de 1 à 6 mois, leur recrutement se fait comme suit :

- ◆ L'expression du besoin par le département demandeur à travers un formulaire et une approbation par la Direction Générale;
- ◆ Sollicitation de la main d'œuvre auprès des autorités locales à travers le département des Relations Communautaires et Extérieures par courriers;
- ◆ Fourniture de la liste des candidats à la SMFG par les autorités locales (Maires, Présidents de Districts), à travers le Département des Relations Communautaires et Extérieures;
- ◆ Transfert de ces listes au Département des Ressources Humaines (RH) pour des fins administratives;
- ◆ Contact des candidats par les Ressources Humaines pour les orienter vers le Médecin pour une visite médicale, afin de connaître s'ils sont aptes ou pas pour les travaux en question ;
- ◆ Les candidats déclarés aptes sont recontactés par les RH pour les formalités (types d'habillement, dossier à fournir, achat des produits en cas d'ordonnance, etc) avant le commencement des activités;
- ◆ Accueil des candidats aptes par les RH pour le reste des formalités administratives (les tests d'alcool et de drogue sont obligatoires et faits par les Paramédicaux de l'IHNEMACO, l'induction et la dotation en équipement de protection individuel par le Département Santé –Sécurité et Service Technique),
- ◆ Mise à disposition des nouvelles recrues au Département demandeur pour l'entame des activités;

**B- Les journaliers** : Les travaux de journaliers se font en fonction des activités allant de 1 à 11 jours. Le recrutement des journaliers se fait comme suit:

- ◆ L'expression du besoin par le Département demandeur à travers un formulaire et approbation par les Ressources Humaines;
- ◆ Sollicitation de la main d'œuvre auprès des autorités locales à travers le Département des Relations Communautaires et Extérieures ( RCE ) ;
- ◆ Fourniture de la liste des candidats à la SMFG par les autorités locales (Maires, Présidents de Districts, chefs secteurs, etc) à travers le Département des Relations Communautaires et Extérieures;
- ◆ Accueil des différents candidats par le Département des RCE pour les différentes formalités (Alcool test, control de la tension, induction et dotation en équipement de protection individuel par le Département Santé –Sécurité et Services Techniques),
- ◆ Mise à disposition des nouvelles recrues au Département demandeur pour l'entame des activités;

### Pour La main d'œuvre qualifiée :

- ◆ Définition et étude technique du poste et approbation du management ;
- ◆ Élaboration de l'offre d'emploi, comportant : le titre du poste, la catégorie, le profil, la qualification et l'expérience souhaitée, la date d'ouverture et de fermeture du poste, l'adresse e-mail et ordinaire pour le dépôt des dossiers, les conditions d'ouverture du poste (à l'interne ou à l'externe) ;
- ◆ Publication du poste : sur les tableaux d'affichages dans les communautés (N'zérékoré, Lola et Communautés environnantes), sur les sites Internet, dans les journaux, à la radio, etc.
- ◆ Collecte des dossiers par le Département des RCE à l'expiration de la date de l'offre à partir des boîtes sécurisées installées dans les villes et villages.
- ◆ Réception et archivage des dossiers de candidatures par les RH;
- ◆ Ouverture des plis de candidature, saisie intégrale dans un fichier Excel de tous les dossiers par les RH pour faciliter l'analyse individuelle de chaque dossier ;
- ◆ Présélection des meilleures candidatures par une commission composée des RH et du Département concerné pour s'assurer que ni les RH ni le Chef de Département ne puisse influencer la sélection en vue de préparer la liste des présélectionnés ;
- ◆ Préparation d'une note de service pour notifier au management la liste des présélectionnés ;
- ◆ Contact individuel par téléphone de chaque candidat présélectionné, pour lui annoncer d'abord sa présélection et programmer l'interview ;
- ◆ Interview par une commission composée des RH, du Département demandeur, du responsable de la conformité et du responsable d'un autre Département pour s'assurer que ni les RH ni le Chef de Département demandeur n'influence la sélection;
- ◆ L'Interview se fait soit par : des questions réponses orales ou écrites, des appels téléphoniques, vidéo conférence au cas où des évaluateurs ou évalués sont à distance.
- ◆ Analyse et évaluation des décisions du recrutement soumises au Directeur Général pour une approbation finale sans aucune possibilité de substituer le ou la candidat (e) ;
- ◆ Enquête de moralité autour du ou des candidats retenus, si favorable et décision du recrutement ;
- ◆ Information du candidat ou des candidats retenus et la programmation des heureux candidats pour la visite médicale pré-embauche chez le médecin du travail ;
- ◆ Après réception du résultat de la visite médicale et après toutes les vaccinations, si le candidat est apte à occuper le poste, il est informé et reçoit l'offre d'emploi;
- ◆ Après la validation de l'offre par le candidat, nous cherchons à connaître de lui sa date possible de démarrage du travail avec son nouvel employeur ;
- ◆ Une note de service est élaborée pour annoncer à tous les employés le candidat retenu pour le poste;
- ◆ Quand la date de démarrage est connue, nous cherchons à préparer un contrat de travail, un dossier individuel, les équipements de bureau, badge, PPE, le logement si nécessaire, tout ce qui est nécessaire pour lui faciliter le travail et l'intégration ;
- ◆ Dès le démarrage de son travail au sein de l'entreprise, les dossiers médicaux et les vaccinations sont confirmés;
- ◆ Les inductions et les formations relatives à son poste commencent.

### Suivi des activités du projet Palu dans les communautés:

Après le lancement du projet de lutte contre le paludisme dans les communautés riveraines des Monts Nimba, un programme de suivi périodique des activités de sensibilisation et d'assainissement des villages couverts par le projet a été mis en place par la SMFG en collaboration avec le chef de poste de santé de Gbakoré, afin de vérifier si les communautés ont assimilé les notions sur le paludisme telles que le mode de transmission, de prévention, les symptômes, le traitement et l'assainissement des villages. Le constat est vraiment réjouissant, vu que dans bon nombre de ces villages, les latrines, les lieux publics et les voies d'accès sont très bien assainis et toutes les populations sont motivées et impliquées dans le processus. En ce qui concerne la compréhension du paludisme, les réponses obtenues prouvent à suffisance que le sujet est largement compris.



Siakata assaini

### Donation des chaussures de sécurité usagées aux porchers

Pour accompagner les associations des éleveurs de porcs de Bourata, Doromou, Gbié, Kèoulenta, Ziguépo, Nyon et Seringbara, la SMFG a procédé à la donation de chaussures de sécurité usagées aux porchers de ces associations.

Cette donation s'inscrit dans le but de motiver les porchers dans leurs tâches quotidiennes qui consistent à entretenir et nourrir les porcs dans leurs porcheries respectives.



Remise à Ziguépo

### Donation d'anciennes chaises et de fauteuils roulants

Dans le cadre du renforcement des bonnes relations avec ses communautés riveraines et soucieuse de leur bien-être, la Société des Mines de Fer de Guinée (SMFG) à travers son département des Relations Communautaire et Extérieures a procédé à la donation d'anciennes chaises et de fauteuils roulants dans les communautés de Gonomanota, Kèoulenta, N'Zoo, Wéyakoré et Ziguépo.

Ces chaises et fauteuils roulants qui serviront désormais de meubles dans les écoles et bureaux de districts de ces villages, ont été reçus avec joie par les autorités locales et certains représentants de ces communautés.



Remise à Gonomanota

Christine Loua

## EMPLOYES DU MOIS



M. wanan sangaré

Félicitation à M. Wanan Sangaré Saisonnier à la SMFG et Mme Gnèmè Sacko Femme de ménage ADEN Services, employés du mois de Septembre 2019.



Mme Gnèmè sako



M. Zaoro Doré

Felicitacion à Mme Soua Lucie Lamah Assistante Relations Communautaires et Extérieures et M. Zaoro Doré Agent G4S , employés du mois d'Octobre 2019.



Mme Soua Lucie Lamah

## NIMBA SOCIAL

**Nécrologie:** La SMFG présente ses condoléances a **M. Michel Suomou**, Conducteur Engins Lourds – Opérations Montagne à la SMFG-Nimba, pour le décès de son fils.

**Naissance:** La SMFG adresse ses félicitations à **M. Koly Kpoghomou**, Superviseur Magasin à la SMFG-Nimba , pour la naissance de sa fille.



Fille de Koly Kpoghomou