Febelgra
united in
graphics

n°08 sep 2022

FIRST IMPRESSION

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

Édition 08

3
Édito

4-7
Deal pour l'emploi

8-9
Rapport séminaire RH

10-11
Helios Packaging

12-13
Visite de Stora Enso

14
Les conditions générales de vente

15
Activités

16-17
Update chiffres

18
En bref

19
Cocoon & Olin

20
Partners in Creativity

FSC
www.fsc.org
MIXTE
Papier | Pour une gestion forestière responsable
FSC® C012419

First Impression est le bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl
www.febelgra.be
Suivez-nous sur les médias sociaux :

www.linkedin.com/company/febelgra
www.facebook.com/febelgra

Rédaction Ann Kestens - Kelly Ciancimino - Marisa Bortolin - Marc Vandenbroucke

Adresse Febelgra asbl, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - T + 32 2 680 06 68 - info@febelgra.be

Impression Antilope De Bie Printing

E.R. Marc Vandenbroucke, Place du Champ de Mars 2, 1050 Bruxelles - Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique asbl

ÉDITO

DU SOUTIEN

pour un hiver **(plus) facile**

Marc Vandenbroucke - Directeur Général

Nous espérons que nos fidèles lecteurs ont passé de bonnes vacances et que les batteries sont rechargées.

Entre-temps, la chasse aux bonnes nouvelles est pareille à la recherche d'une aiguille dans une botte de foin.

On a pensé pendant un certain temps que le pic des prix de l'énergie et des matières premières avait été atteint, mais ce n'est clairement pas le cas. Le prix du gaz, par exemple, est douze fois plus élevé qu'il y a un an.

Notre Premier Ministre a brutalement mis fin un été caniculaire en annonçant que nous nous devons nous préparer à vivre cinq à dix prochains "hivers difficiles".

Une perspective qui n'est ni encourageante pour les entreprises ni pour les consommateurs.

Mais pourquoi nous présente-t-on un scénario tellement sinistre ?

Le rôle des politiciens est avant tout de trouver des solutions qui aident la société à progresser sur le plan social et économique. Nous comprenons que certains facteurs ne facilitent pas la tâche, mais une période de cinq à dix ans semble très longue pour la regarder avec tellement de défaitisme.

Il est donc grand temps que le gouvernement prenne des mesures pour mettre fin à cette tendance. Apparemment, des concertations auront bientôt lieu pour geler les prix de l'énergie au niveau belge ou européen. Trop peu, trop tard ? Le gel des tarifs nous semble insuffisant. Certaines entreprises limitent déjà, voire arrêtent, leur production. Dans notre industrie, une baisse des prix de l'énergie mettrait également fin à la flambée des prix du papier. Mais pour que cela se produise, nos dirigeants politiques doivent se concentrer sur ce qui est vraiment important. Si , par exemple, les verts essaient de détourner l'attention par le biais de communiqués de presse sur un nouveau style maison, nous pensons que ce n'est pas le bon objectif à suivre.

Cependant, l'attention portée aux bonnes nouvelles ne doit pas faire défaut et elle est d'ailleurs présente.

Le fait que les annonceurs ont investi davantage dans l'imprimé au cours des deux dernières années prouve que notre secteur a encore un très bel avenir devant lui.

Espérons donc que nous aurons un/des hiver(s) moins difficile(s) !

SOCIAL

Deal pour l'emploi

Partie 1: La flexibilité du travail

Le projet de loi sur le 'Deal pour l'emploi' qui a été conclu en février, a été soumis à la Chambre en juillet et devrait être approuvé par le Parlement en septembre. Le deal a donc encore un long chemin à parcourir.

Commençons par un peu de théorie
Le Deal pour l'emploi est un accord politique qui élabore des mesures relatives au marché de l'emploi.

Ces mesures visent à moderniser la législation du travail, à la rendre plus flexible et à mettre l'accent sur 'l'apprentissage tout au long de la vie ou tout au long de sa carrière' afin de rendre le marché du travail plus attractif. Ces mesures devraient contribuer à porter le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030.

Les mesures sont divisées en cinq catégories:

- La flexibilité du travail
- L'économie de plateforme
- Le droit à la formation
- Le droit du licenciement actif
- Le droit à la déconnexion

Nous aborderons ces mesures dans cette édition du First Impression mais également dans les suivantes. Nous n'approfondirons bien évidemment que ce qui est important et d'application pour notre secteur.

La flexibilité du travail.
Il y a 4 mesures qui sont reprises sous la rubrique 'flexibilité du travail', à savoir :

1. Le délai de notification pour la communication des horaires variables de travail à temps partiel

	Actuellement	TO BE
Délai de notification des horaires variables de travail à temps partiel **sans CCT sectorielle**	Au minimum **5 jours** ouvrables à l'avance	Au minimum **7 jours** ouvrables à l'avance
Délai de notification des horaires variables de travail à temps partiel avec **CCT sectorielle**	Au minimum **1 jour** ouvrable à l'avance	Au minimum **3 jours** ouvrables à l'avance
CCT sectorielle(CP 130)	Non	Non
Notification du délai dans le **règlement de travail**	Oui	Oui

Quand devez-vous, en tant que manager ou responsable des RH, prendre des mesures ?
Si vous n'avez pas d'horaires variables au sein de votre entreprise, aucune action ne doit être entreprise.

Vous avez des horaires variables au sein de votre entreprise ? Le délai doit dans ce cas-ci être notifié dans le règlement de travail.

Si le règlement du travail stipule que le délai de notification est d'au minimum 7 jours ouvrables à l'avance, vous n'avez aucune démarche à entreprendre.

Si le délai de notification repris dans le règlement de travail est d'au minimum 5 jours ouvrables à l'avance, il doit être adapté à au minimum 7 jours ouvrables. Cette adaptation doit être effectuée dans les 9 mois suivant l'entrée en vigueur des nouvelles règles.

2. La semaine de travail de 4 jours

En quoi consiste-t-elle ? C'est le passage d'une semaine de travail à temps plein à 4 jours au lieu de 5 jours.
Champ d'application: Ne concerne que les travailleurs à temps plein.
Comment est-elle répartie?

- 37h semaine : 9h15/jour
- 38h semaine : 9h30/jour
- 39h semaine : 9h45/jour
- 40h semaine : 10h/jour

Ceci sans qu'il soit question d'heures supplémentaires ou de sursalaire.

Attention !
Si la durée journalière de travail dépasse 9h30, l'entreprise doit conclure une convention collective de travail. Après le dépôt de la CCT, celle-ci doit adapter le règlement de travail sans suivre la procédure habituelle de modification du règlement de travail.

Procédure:

- Le travailleur fait sa demande par écrit[1] afin d'adhérer à une semaine de 4 jours pour une période maximale de 6 mois.
  A l'issue de la période de 6 mois, la demande peut être renouvelée pour une durée maximale de 6 mois.
- L'employeur approuve la demande : *(cfr. tableau)*
- L'employeur refuse la demande : La motivation du refus doit être fournie endéans le mois de la demande du travailleur.

Les heures supplémentaires : Les heures supplémentaires ne sont payées qu'en cas de dépassement de la durée journalière de travail ou de dépassement de 40 heures par semaine.

Le travailleur ne peut pas prester d'heures supplémentaires volontaires les autres jours de la semaine.

	Temps de travail journalier ≤ 9h30	Temps de travail journalier > 9h30
Rédaction CCT d'entreprise[2]	Non	Oui
Modification du règlement de travail	Oui	Oui
Suivre la procédure de modification du règlement du travail	Oui	Non
Rédaction d'un contrat écrit entre l'employeur et le travailleur	Oui En **mentionnant** : L'horaire d'application, les temps de repos, les jours où l'on ne travaille pas et la durée du contrat (maximum 6 mois). Le CPPT, ou à défaut la délégation syndicale, peut demander une copie du contrat.	
Temps de conservation de la demande du travailleur + du contrat écrit	Pendant la période à laquelle le document se rapporte : à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté. Durant 5 ans à compter de la fin de la période à laquelle il se rapporte	
Protection contre le licenciement	Oui, mais uniquement pour **des raisons liées à la demande.**	

(1) l'initiative doit venir de la part du travailleur
(2) les horaires à temps plein d'application doivent être repris

3. Le régime hebdomadaire variable

En quoi cela consiste-t-il ? En l'organisation du temps de travail du travailleur en cycles récurrents de deux semaines consécutives. Par semaine consécutive, on entend 7 jours consécutifs. Donc pas obligatoirement du lundi au dimanche. Le travailleur effectue en moyenne ses heures de travail hebdomadaires normales par cycle.
Champ d'application : Ne concerne que les travailleurs à temps plein.
Comment répartir ? La prestation de la première semaine est compensée par la prestation de la deuxième semaine, où le travailleur peut travailler jusqu'à 9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine.

Exemple: Le travailleur preste habituellement 37 heures par semaine. La première semaine, il effectue 29 heures et la deuxième semaine, il effectue 45 heures. Le travailleur a presté une moyenne de 37 heures au cours de ce cycle.

Exceptions lors d'un cycle de 4 semaines consécutives :

- Durant les mois d'été (juillet, août et septembre)
- Lors d'un événement imprévu de la part du travailleur[3]

Procédure :

- Le travailleur fait sa demande par écrit afin[4] d'adhérer à un régime hebdomadaire variable pour une période maximale de 6 mois. A l'issue de la période de 6 mois, la demande peut être renouvelée pour une durée maximale de 6 mois.
- L'employeur approuve la demande : *(cfr. tableau ci-dessous)*
- L'employeur refuse la demande: La motivation du refus doit être fournie endéans le mois de la demande du travailleur.

Les heures supplémentaires :
Le travailleur ne peut prester des heures supplémentaires volontaires que pendant la semaine où la durée normale du travail est dépassée.

4. Travail du soir et de nuit pour l'E-Commerce

Pour certaines entreprises du secteur du commerce électronique, il devient plus facile d'introduire le travail de nuit entre 20 heures et minuit et à partir de 5 heures du matin.

Ce sujet n'étant pas pertinent pour notre secteur, il ne sera pas abordé en détail.

Enfin, je voudrais encore attirer votre attention sur le fait que les textes n'ont pas encore été approuvés par le Parlement et pourraient donc encore (légèrement) changer.

Vous avez des questions ou vous souhaitez participer à un webinaire sur ce sujet dès que les textes auront été approuvés ? Faites-le moi savoir dès que possible ! kelly.ciancimino@febelgra.be

Modification du règlement de travail	Oui Il faut notifier les principes de base minimaux suivants : • La durée de travail hebdomadaire moyenne du travail à respecter au cours du cycle. • Les jours de la semaine où l'on peut fixer les prestations de travail. • La période journalière au cours de laquelle les prestations de travail sont fixées. • La durée journalière minimale et maximale du travail (max. 9h) • La durée hebdomadaire minimale et maximale du travail (max. 45h)
Suivre la procédure de modification du règlement du travail	Oui
Rédaction d'un contrat écrit entre l'employeur et le travailleur	Oui En **mentionnant**: La période où le régime hebdomadaire variable débute, le cycle convenu et la durée du contrat (6 mois maximum). Le CPPT, ou à défaut la délégation syndicale, peut demander une copie du contrat.
Temps de conservation de la demande du travailleur + du contrat écrit	Pendant la période à laquelle le document se rapporte : à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté. Durant 5 ans à compter de la fin de la période à laquelle il se rapporte.
Protection contre le licenciement	Oui, mais uniquement pour **des raisons liées à la demande.**

(3) le projet de loi ne fournit aucune explication supplémentaire en cas d'événement imprévu
(4) l'initiative doit venir de la part du travailleur

SOCIAL

Rétrospective de l'événement RH **'Comment motiver et retenir vos talents ?'**

Le 5 juillet, notre partenaire Igepa était le fidèle hôte de notre événement RH. Ce fut un séminaire inspirant où des réponses ont été données par rapport à la manière de retenir vos talents dans un marché du travail plutôt tendu. 5 orateurs ont partagé leurs trucs et astuces dans les domaines RH soft et hard. Nous ne voulons pas vous priver de ces moments forts !

Els Vansteenkiste, Something Els

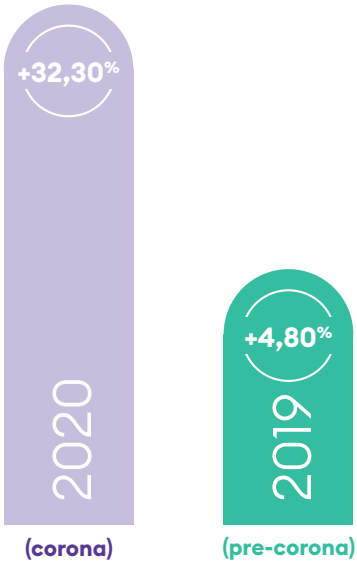
Sujet: **Bonus ou pas de bonus, telle est la question**

Un système de primes peut contribuer à la constitution d'équipes performantes, à condition de respecter quelques règles, sinon il peut avoir l'effet inverse :

- Fixez les objectifs de façon précise.
- Être conscient de l'importance d'une communication claire à ce sujet.
- Avoir les bonnes personnes au bon endroit ! Oser vous en séparer si nécessaire.
- Les objectifs à long terme sont durables s'ils sont fixés en concertation avec l'équipe. Une prime purement financière n'a généralement qu'un effet à court terme.
- Enfin, un compliment ou un voyage d'entreprise sont tout aussi importants qu'un 'bonus'.

Plus de mobilité professionnelle

Flux entrant 2021



Flux sortant 2021

Source : Stepstone/Acerta Pulse

David Decouche, Select HR

Sujet: **Politique de rétention dans un marché du travail mobile**

Les 3 piliers visant à motiver vos collaborateurs à rester au sein de votre entreprise sont :

- **Économique :** garantir des salaires et des conditions de travail compétitifs
- **Affectif :** attacher de l'importance aux initiatives de motivation concernant le bien-être et la culture, les incitations (non financières), les conditions de travail
- **Mental :** aujourd'hui, les opportunités de croissance et de développement sont essentielles, tout comme la flexibilité (après le 'télétravail') et les opportunités de projets.

Nicky Imade, Easypay Group

Sujet: **Stimulant financier alternatif**

Comment optimiser votre package salarial actuel ? Un bonus conforme à la CCT 90 et une prime bénéficiaire fonctionnent bien mieux qu'un bonus classique.

Faites la comparaison via le tableau ci-dessous

CCT 90	Prime bénéficiaire	Bonus classique
Collectif	Collectif	Individuel
Rendement net élevé pour les travailleurs	Avantageux pour l'employeur et le travailleur	Avantageux pour le travailleur
Procédure stricte	Certaines conditions	Aucune condition spécifique
Non récurrent	Non récurrent	Récurrent
Montant maximum: € 3.558	Maximum 30% de la masse salariale brute totale	Pas de maximum spécifique
ONSS	**ONSS**	**ONSS**
Cotisation spéciale de l'employeur: 33%	Pas de cotisations ONSS	Idem salaire
Contribution de solidarité: travailleur: 13,07%	Contribution de solidarité: travailleur: 13,07%	
Autorités fiscales	**Autorités fiscales**	**Autorités fiscales**
Coût déductible pour l'employeur	Pas de coût déductible pour l'employeur	Coût déductible pour l'employeur
Exonération jusqu'au montant maximum	Précompte mobilier travailleur: 7%	Idem salaire

Glenn Philips, Monizze

Sujet: **Optimisation fiscale et pouvoir d'achat via les chèques numériques**

Un petit rafraichissement instructif des règles du jeu en matière d'écochèques, de chèques repas et chèques cadeaux, mais connaissez-vous également la solution Activ' 2022 ?

Activ'2022 est un chèque sport et culture qui vous permet de contribuer au bien-être mental et physique de vos travailleurs. Maximum 100 EUR par an et exonération à 100% de charges sociales et fiscales.

Conseil : les dirigeants d'entreprise et les statuts indépendants peuvent également optimiser leur 'salaire'.

Culture = les valeurs et les normes qui sont partagées

Thomas Simons, Protime

Sujet: **Le pouvoir de la culture d'entreprise**

L'histoire de Protime qui se base sur la pratique nous a appris à quel point une culture d'entreprise authentique est importante, car saviez-vous que 'par nature':

- **29%** de vos effectifs sont 'motivés'? Ils sont loyaux et ont un haut niveau d'engagement envers les objectifs commerciaux.
- **52%** ne sont 'pas engagés' ? Ils sont productifs mais ont, entre autres, un taux d'absentéisme plus élevé et un seuil de départ de l'entreprise plus bas.
- **19%** fonctionnent de manière 'activement démotivée' ? Physiquement présents mais malheureux et le partagent également à leurs collègues

Cerise sur le gâteau, les participants ont eu droit ensuite à une passionnante visite d'entreprise d'IGEPA. Les collègues de GRAFOC ont annoncé le nom du gagnant du programme PrintmediaCoaching d'une valeur de € 950 ! L'heureux gagnant est Wim Hoornaert d'Accent Etiketten à Gullegem.

NOUVEAU MEMBRE

Helios Packaging

le spécialiste dans les applications de manchons

Frederic Boehlen, PDG d'Helios Packaging, nous raconte:

"Mon père possédait une entreprise graphique, l'imprimerie Bopack, spécialisée dans l'impression des étiquettes autocollantes. Elle existait depuis 2 générations et était un groupe important. Le siège social se situait à Wommelgem et nous avions plusieurs imprimeries aux Pays-Bas et en France. Ce groupe a été vendu en 2009 à Autajon Labels. Ensemble avec mon frère, nous sommes à nouveau repartis de zéro et nous avons décidé ensemble de nous spécialiser dans les manchons rétractables. Une technologie qui correspond parfaitement à notre expérience graphique. L'une est l'impression de matériaux auto-adhésifs, comme des étiquettes pour l'identification des produits, l'autre est l'impression d'un film d'étiquettes enveloppantes qui épouse le produit.

Nous avons d'abord commencé en tant que fournisseur de machines en vendant des applicateurs et des tunnels de rétraction (avec chaleur et vapeur) et nous faisions également du co-packing pour les clients qui ne voulaient pas (encore) acheter de machine. Les imprimés étaient ensuite achetés auprès de divers imprimeurs externes, etc. Aujourd'hui encore, nous vendons toujours des machines. Nous sommes devenus une entreprise d'impression indépendante; 90 % de notre activité consiste à imprimer. Nous comptons environ 30 travailleurs et travaillons pour de grands clients internationaux dans différents secteurs : alimentaire, boissons, produits ménagers, produits pharmaceutiques, cosmétiques, et bien d'autres encore.

Helios Packaging imprime avec la technologie flexo (solvant) et est unique dans ce domaine. Le manchon rétractable est une technologie difficile , explique Frédéric, que peu osent entreprendre car il faut de 1, des machines spéciales et de 2, des connaissances et de l'expérience. D'une part pour l'impression, et d'autre part la spécialisation dans l'application du rétractable. Dans le passé, il s'agissait uniquement d'impression 2D et de coller l'étiquette, à l'heure actuelle c'est l'impression 2D et la garantie que le résultat de la rétraction 3D soit parfait.

Les clients ne choisissent pas seulement l'aspect décoratif d'un manchon, mais aussi l'aspect sécuritaire, qui permet d'ouvrir le produit en dézippant d'abord le manchon à travers une perforation. Le consommateur peut alors voir si le produit a déjà été utilisé ou non.

Le choix d'un emballage en manchon n'est pas uniquement une décision marketing, en raison de son apparence dans les rayons, mais aussi en raison de l'aspect de durabilité, malgré le fait qu'un manchon soit constitué de plastique. L'avantage d'un manchon est qu'en termes de poids et de séparation dans les entreprises de tri, c'est l'emballage le plus optimal que l'on puisse avoir. Nous utilisons des matériaux déjà recyclés à 30 à 40 %. Nous sommes déjà dans une phase avec certains clients où nous pouvons démontrer grâce aux certificats gouvernementaux que l'emballage est entièrement recyclable, en combinaison avec des bouteilles en PET, des bouteilles en PEHD, etc. De plus, le manchon est très facile à retirer de l'emballage primaire, ce qui, après le broyage, donne un résidu plus pur et plus facile à récupérer par les entreprises de recyclage.

Les manchons sont imprimés sur des rouleaux dans différentes tailles de

commande. Ces rouleaux sont ensuite livrés aux clients qui disposent de leur propre machine d'application de gainage. Nous partons d'une feuille transparente et imprimons sur la face verso en image miroir en bas (important pour la résistance aux rayures). Le film est ensuite travaillé et plié de manière à obtenir, pour ainsi dire, une sorte de bas. Ce dernier est ensuite coupé par produit et projeté sur le produit à grande vitesse. Le produit passe ensuite dans un tunnel de rétraction, qui rétracte parfaitement le film jusqu'au résultat souhaité.

Nous guidons largement nos clients dans le choix du matériau et le développement de l'emballage du manchon grâce à des analyses techniques et des tests pratiques. Encore plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'un nouveau produit. Le choix du matériau est déterminé par : le contenu et le type de matériau du produit, la forme du produit, les volumes, la vitesse de remplissage de leur ligne de production, en fonction de leur machine d'application, le pays où le produit est consommé, la législation de ce pays , les entreprises de recyclage qui s'y trouvent et la manière dont le tri y est effectué (séparation par l''eau, détection NIR et/ou scannable, séparations chimiques et/ou magnétiques,...). Car toutes les entreprises de tri ne disposent pas de toutes les technologies de tri. Vous devez donc veiller à ce que vos matériaux puissent être traités, récupérés et recyclés le mieux possible.

Sur cette base, nous sélectionnons quelques solutions Sleeve, qui permettent d'obtenir un bon résultat et nous commençons les tests. Chez nous et chez le client.

Nos manchons sont principalement présents dans les supermarchés et fortement liés au marché de consommation FMCG. L'année dernière, le secteur des manchons rétractables a encore connu une croissance européenne de 5 à 7 % et nous continuons de croître chaque année de 15 à 20 %. Nous pensons que notre manchon en tant qu'emballage a un bel avenir.

Nous sommes une jeune entreprise dynamique, avec une saine ambition de croissance, de qualité des produits et de durabilité. Nous livrons principalement en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne, mais nous avons également de nombreux clients en Suisse, en Autriche et en Norvège. Malgré les distances, nos capacités linguistiques et technologiques permettent d'établir facilement des contacts".

Nous souhaitons à Frederic un franc succès dans la poursuite de la croissance de l'entreprise.

Nous accompagnons notre client de A à Z dans le processus de conditionnement du manchon

INTERVIEW

Stora Enso

Au moment où cet article paraîtra, la visite des membres à l'usine à papier Stora Enso Langerbrugge aura déjà eu lieu. Pour ceux qui n'ont malheureusement pas pu y assister, nous vous présentons l'usine à papier en collaboration avec Ulrik Paulsen, le directeur d'usine de Stora Enso Langerbrugge.

Vision
La philosophie de Stora Enso est axée sur un **avenir renouvelable et la durabilité.** " Depuis 2016 par exemple, nous fournissons entre autres de la chaleur/énergie renouvelable à Volvo Car Gent, explique Ulrik Paulsen.

L'histoire de Stora Enso

1932
Première machine pour la production de papier journal - bois provenant des Ardennes et de Russie

1937
Démarrage d'une deuxième ligne de production

1957
Démarrage d'une troisième ligne de production

1977
Première installation de désencrage
Capacité de recyclage:
120 tonnes/jour

1995
L'extension de l'installation de désencrage
Capacité de recyclage:
410 tonnes/jour

1998
Fusion entre Stora et Enso

2001
L'approbation d'un monta
d'investissement de € 500 m
Construction de la ligne N
Conversion de la 3e ligne
production à la productio
de papier pour magazine
Construction d'une centra
électrique

Dé
et l'

L'eau chaude, sous pression et à une température de +- 125°C, est transportée sous le canal jusqu'à l'usine Volvo, où elle est utilisée pour leur approvisionnement en chaleur.

Trois éoliennes ont également été installées sur le site de l'entreprise en collaboration avec Engie.

En 2020, Stora Enso décide de construire une installation pilote sur le site de Langerbrugge dans le but de permettre la production de plastiques biosourcés, comme barrières dans les emballages transparents. L'usine pilote convertira les sucres végétaux en élément de base renouvelable nécessaire à la fabrication du PEF, un plastique biosourcé, principalement destiné à l'industrie alimentaire et des boissons. Ce projet pilote prendra 2 à 3 ans avant que les résultats soient connus.

Focus

"Stora Enso a décidé, conformément à sa vision stratégique sur les produits renouvelables (activité principale), de se concentrer sur les produits de croissance tels que les **matériaux d'emballage**" explique Ulrik Paulsen. "C'est pour cette raison que Stora Enso a lancé une étude de faisabilité pour la conversion de l'une des 2 lignes de production de papier en une ligne 'à haut volume' pour les matériaux d'emballage recyclés. Cette conversion assurera une augmentation des matériaux d'emballage recyclés et recyclables et répondra ainsi à la demande croissante des segments d'utilisateurs finaux tels que le e-commerce, le secteur du mobilier et de l'électronique, etc. Cette étude se terminera au premier semestre 2023.

En lien avec cette étude, une deuxième étude a été récemment lancée avec Tetra Pak par rapport à une solution de recyclage des cartons à boissons dans le marché du Benelux, ce qui répond à la demande de solutions d'emballages circulaires. Cette étude comprend le projet de création d'une installation de recyclage des cartons à boissons sur le site de Stora Enso Langerbrugge. Le traitement des fibres de carton devrait avoir à Langerbrugge, tandis que la fraction résiduelle composée de plastique et d'aluminium serait recyclée par un partenaire spécialisé.

La ligne de recyclage proposée produira initialement 50 000 tonnes de cartons recyclés par an avec un potentiel en augmentation.

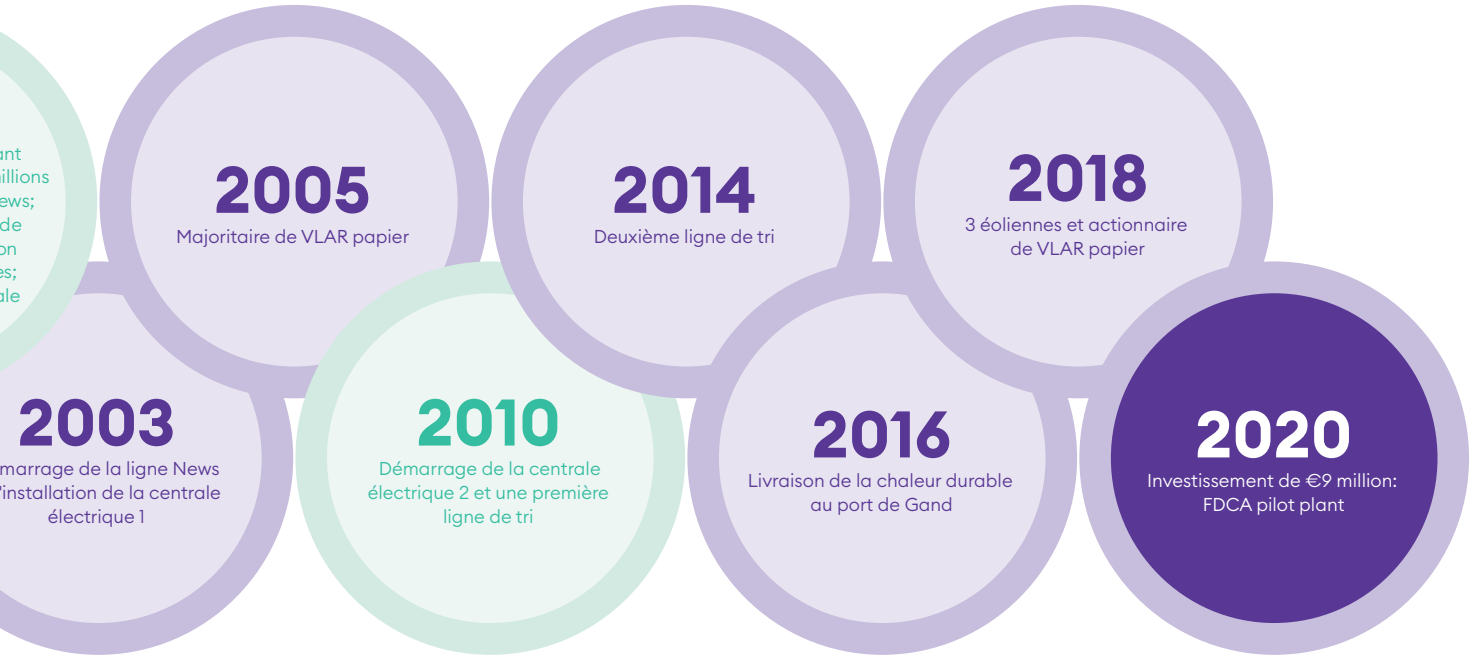
L'avenir des lignes de production

L'avenir de la ligne de production de papier à magazines à Langerbrugge sera évalué lorsqu'une décision aura été prise par rapport à la conversion de la ligne de production de papiers journaux. Mais les clients resteront certainement approvisionnés en papier jusqu'à fin 2024. La Division Papier, souligne que la situation centrale, le personnel expérimenté et un bon accès à la fibre recyclée sont les principaux atouts du site de Langerbrugge.

L'avenir du papier

Le papier continuera d'exister. Malgré cette ère numérique, le papier fait partie intégrante de notre quotidien. Le papier est un produit durable qui vit en harmonie avec les gens et la nature. J'aime toujours autant lire mon journal sur papier. Le papier continuera d'être un moyen de communication qui fonctionne. Il reste un vecteur privilégié d'émotions et d'idées".

Nous remercions Ulrik Paulsen pour son accueil fantastique et son intéressante visite de l'usine de fabrication de papier.



ACTUA

La mise à jour des conditions générales Febelgra

Les conditions générales de vente ont récemment fait l'objet d'une mise à jour approfondie à la suite de la pandémie de corona et de la problématique des matières premières.

Nous vous rappelons que ces conditions générales sont disponibles pour les membres sur le site Febelgra sous la rubrique 'services', 'juridique & fiscal'.

Elles peuvent être téléchargées en français, néerlandais et anglais.

Nous vous recommandons vivement d'inclure ces nouvelles versions dans votre processus de vente.

Nous vous rappelons également quelques conseils pratiques parce que non seulement le contenu de vos conditions de vente est de la plus grande importance, mais également leur utilisation correcte.

Comment communiquer efficacement les conditions de vente à mon client ? Une mention sur mon site Web est-elle suffisante ?
La seule mention sur le bon de commande que les conditions générales sont consultables sur le site, ou disponibles sur simple demande, est insuffisante ! Les conditions de vente doivent donc effectivement figurer sur le devis ou le bon de commande. Par exemple.dans un PDF séparé.

Une notification effective peut également être faite au moyen d'une référence (par exemple au site Web) au recto du bon de commande ou du devis, par laquelle le client doit cocher une case pour indiquer qu'il a pris connaissance des conditions de vente et qu'il les accepte.

Il est également important que les conditions générales de vente soient présentées de manière suffisamment lisible. Certains juges n'accepteront pas que les conditions de vente soient présentées dans une police extrêmement petite.

Quand est-ce que la notification des conditions de vente est-elle importante ?
Si les conditions de vente ne sont mentionnées qu'au dos de la facture, il y a un risque.

La seule méthode sûre est qu'elles soient portées à la connaissance du client (pour le comment, voir point précédent) au moment du devis ou de la commande et de la facturation.

Qu'en est-il pour les clients étrangers et la langue utilisée ?
Vous fournissez des biens ou des services à un client, par exemple aux Pays-Bas. Si les conditions de vente ne sont proposées qu'en français, il existe à nouveau un risque sérieux que le Tribunal les considère comme nulles et non avenues parce qu'elles sont « illisibles ». Il est donc nécessaire que les conditions de vente soient présentées dans la langue de la partie contractante.

Les conditions mises à jour sont mises à disposition par Febelgra pour les principales catégories en français néerlandais et anglais.

Est-il conseillé de mettre en avant certaines conditions essentielles (par exemple par une mention supplémentaire en bas de page sur le devis et la facture ou par un affichage en caractère gras) ?
Oui, nous recommandons spécifiquement de mettre en évidence les conditions essentielles suivantes :

- La clause attributive de juridiction: Quel Tribunal est compétent en cas de litige ? Cela doit être indiqué très clairement, particulièrement pour les clients étrangers.
- La clause de dommages
- Le taux d'intérêt légal applicable

Des questions ? Contactez marc.vandenbroucke@febelgra.be

ACTIVITÉS

PrintBar Bruxelles & Wallonie – La Citadelle de Namur

15 septembre 2022

Pour la 2ème Édition du PrintBar Bruxelles-Wallonie, c'est à la Citadelle de Namur que nous nous donnons rendez-vous. Située au confluent de la Sambre et de la Meuse, cette majestueuse Citadelle veille sur la ville de Namur depuis son plateau rocheux. Nous vous emmènerons en cette occasion dans les souterrains, surnommés « la Termitière de L'Europe » par Napoléon. Découvrez leur histoire le long d'une visite guidée d'environ 1 kilomètre (dont 450 mètres de réseau souterrain) : les techniques de construction, leur utilisation, la manière dont les soldats y vivaient à l'époque, etc. Et ceci dans un spectacle son et lumière avec des animations 3D. Nous clôturerons par un moment convivial autour d'un Walking dinner dans un endroit pittoresque.

Programme
18h15 Accueil
19h00 Visite de la Citadelle
20h00 Walking dinner
Lieu
Route Merveilleuse 64
5000 Namur
Vous pouvez vous inscrire jusqu'au 9 septembre 2022.

Meet & Learn @Athena Graphics (NL)

13 octobre 2022

Nous vous invitons le jeudi 13 octobre 2022 pour un Meet & Learn chez l'un de nos membres Febelgra : Athena Graphics.

Athena Graphics est une entreprise unique de conception et impression. Ils se chargent depuis plus de 30 ans de l'élaboration totale du processus d'emballage pour des marques nationales et internationales. Ils se distinguent grâce à des produits et des services innovants, uniques et brevetés.

Lors de cet événement, Athena Graphics expliquera comment se déroule une collaboration optimale entre les imprimeurs, les propriétaires de marques et les agences de design.

Nous visitons ensuite leur moderne bâtiment de Roulers, qui dégage le même enthousiasme et où le bien-être des collaborateurs est central.

Vous pouvez assister à cet événement le matin ou l'après-midi.

Pour plus d'informations par rapport au programme, veuillez consulter notre site web.

Trouver votre chemin au milieu des subventions (NL)

9 novembre 2022

En tant qu'entreprise, nous n'avons probablement plus besoin de vous expliquer à quel point l'innovation et l'investissement (durable) est importante, mais malheureusement non plus qu'une journée ne compte que 24 heures. Le gouvernement offre de nombreuses mesures de subventions pour soutenir le milieu des affaires, mais pourquoi continuons-nous de ne voir que l'arbre qui cache la forêt? La complexité de la base de données des subventions vous fait passer à côté de centaines ou des milliers d'euros ? Sachez que vous n'êtes pas le seul.

Nous souhaitons vous donner un petit coup de pouce pour obtenir d'éventuelles subventions, et peut-être que votre futur investissement sera plus facile à réaliser que vous ne le pensiez.

Programme:
18h00 Accueil & petits pains garnis
18h45 Elke De Rijck du VLAIO
- Subventions : par où commencer ?
- Subventions : innovation, durabilité, développement et investissements

19h30 Q&R VLAIO
19h45 Pause
20h00 Herman Staes de Grafoc
- Subventions : formation et emploi

20h30 Q&R Grafoc
20h45 Le moment de réseautage
23h00 Fin

Lieu
De Pitte (De Schorre), Schommellei 1 – 2850 Boom

Vous pouvez vous inscrire à ces événements sur : www.febelgra.be/fr/evenements

update **chiffres**

L'indice santé
L'indice santé du mois de juillet 2022 s'élève à 122,35..

Travailleurs CP 130
Le nouvel indice lissé pour juillet 2022 est de 118,39, ce qui signifie que le disque de stabilisation a été dépassé et s'élève à 117,99. **Les salaires barémiques ont, par conséquent, été indexés de 2% en août 2022.**

Employés CP 200
Les salaires réels seront indexés au 1er janvier 2023 sur base de la formule suivante : la moyenne arithmétique des indices de novembre/décembre 2022 divisée par la moyenne de novembre/décembre 2021.

L'indice prévisionnel au 01.01.2023 s'élève à 8,17%.

Pourcentages onss au 01.07.2022

	OUVRIERS			EMPLOYÉS		
	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3	Entreprise 1	Entreprise 2	Entreprise 3
	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl	<10 psl	10-19 psl	≥ 20 psl
Montants de base	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Montants divers	11,00	12,69	12,74	5,43	7,12	7,17
Fonds de sécurité d'existence	1,71	1,96	1,96	0,23	0,23	0,23
Total montants employeur	**32,59**	**34,53**	**34,58**	**25,54**	**27,23**	**27,28**

Le paiement unique pour les vacances annuelles n'est pas repris dans ce tableau.

Charges sociales ouvriers (CP130)

à partir du 01.08.2022	1 ÉQUIPE		2 ÉQUIPE		3 ÉQUIPES	
	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,1995	19,95%	1,2912	29,12%	1,4990	49,90%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0228	2,328%	0,0236	2,36%	0,0236	2,36%
Charges sociales	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%
Charges sociales salariales	**1,8573**	**85,73%**	**1,9984**	**99,84%**	**2,3162**	**131,62%**

Calcul basé sur une entreprise de > 20 travailleurs et de classe salariale XIV. Il est tenu compte du non-versement du prélèvement anticipé de 22,80% pour travail en équipes.

Charges sociales employés (CP 200)

à partir du 01.01.2022	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2365	23,65%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0882	8,82%
Charges sociales	1,3098	30,98%
Charges sociales salariales	**1,7078**	**70,78%**

Il n'est pas tenu compte de la diminution structurelle des charges, des éco-chèques d'un montant de 250,00 EUR (employé à temps-plein) et la prime de 250 EUR (introduction en 2016).

Indice salarial*

Année	Date	Index
2022	01.08.2022	191,33
	01.05.2022	187,63
	01.02.2022	183,99
	01.01.2022	180,43
2021	01.12.2021	179,82
	01.08.2021	176,34
	01.04.2021	172,93
	01.01.2021	172,94
2020	01.07.2020	172,89
	01.02.2020	173,68
	01.01.2020	170,32
2019	01.10.2019	168,07

*Evolution du coût salarial horaire sur la base du coût salarial horaire en janvier 1993 (€ 18,8878 et indice salarial 100). Le calcul se base sur la catégorie salariale 14.

Indices papier

Date	Offset sans bois	Maco sans bois	Maco avec bois	Maco hh LWC offset 60g	Maco hh SC offset 56g (A)
31.07.2022	**436,29**	**439,03**	**476,62**	**471,12**	**482,12**
30.06.2022	427,82	439,03	494,28	495,55	493,02
31.05.2022	422,73	421,47	470,96	448,91	493,02
30.04.2022	421,04	421,47	466,30	444,46	488,14
31.03.2022	385,37	390,64	451,38	444,46	458,31
28.02.2022	363,73	377,33	428,34(*)	-	-
31.01.2022	323,05	323,64	315,62	-	-
31.12.2021	323,05	284,10	308,05	-	-
30.11.2021	301,84	281,03	308,05	-	-
31.10.2021	284,08	271,01	308,05	-	-
30.09.2021	261,54	245,67	288,40	-	-
31.08.2021	263,39	241,32	268,07	-	-

L'indice papier exprime l'évolution des prix du papier, une des principales matières premières de l'industrie graphique. Des indices sont calculés pour le papier Offset sans bois, Maco sans bois et Maco avec bois. La période de référence est les prix au 01.01.1973. Les indices des prix du papier ont été portés à 100 à cette date.

(*) L'indice du Maco avec bois implique une correction importante, qui répond à l'imputation de surtaxes (énergétiques) et au marché très volatil, qui a été inclus dans les indices publiés avec un retard ces derniers mois. Cet indice actuel correspond au maximum désormais avec les augmentations de prix effectives par rapport à la même période de l'année dernière. En raison de différences de prix plus importantes selon le type de papier, l'indice du Maco avec bois sera divisé en LWC offset 60g d'une part et en SC 56g(A) d'autre part à partir de mars 2022.

Vous trouverez les chiffres les plus récents sur notre site www.febelgra.be sous Services / Commercial / Etiquette SMI.
Les auteurs, la rédaction et l'éditeur veillent à la véracité des informations publiées, pour lesquelles leur responsabilité ne peut être engagée.

EN BREF

Empack Gand

14-15 septembre 2022

Après 19 éditions réussies à Bruxelles & Malines, Empack, le célèbre salon de l'emballage ne pouvait que se rendre également à Gand tous les deux ans.

Ce site d'exposition supplémentaire où le secteur de l'emballage et l'industrie alimentaire se rencontrent une nouvelle fois, est tout-à-fait logique au vu du pôle logistique et industriel en pleine croissance en Flandre.

Et quiconque dit alimentation, dit également emballage, logistique et automatisation. Une excellente combinaison puisque le salon Empack se déroulera parallèlement à l'événement Transport & Logistics. Le Flanders Expo sera donc le lieu de rencontre de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement : de l'emballage et du remplissage à la logistique et au transport. Plus de 200 exposants et partenaires vous présenteront leurs produits et services.

Laissez-vous inspirer par des spécialistes du secteur
Grâce au programme de séminaires en coopération avec leurs partenaires (Pack4Food, Fevia, Flanders' FOOD, PEFC, Indufed...), votre savoir-faire sera actualisé, vous aurez un aperçu des nouvelles tendances et découvrirez des opportunités de croissance pour votre entreprise. Assistez gratuitement à ces séminaires sur l'emballage circulaire, les défis de l'emballage pour l'industrie alimentaire, le recyclage et d'autres sujets d'actualité.

Innovation Journey & Award
Participez à la visite guidée gratuite qui vous dévoilera les innovations, développements et matériaux durables lors de l'Innovation Journey. C'est votre ticket pour le futur !

Enregistrez-vous en ligne rapidement et gratuitement
Rendez-vous sur www.empack.be et saisissez le code d'enregistrement BABP1000. Votre billet est valable pour les deux jours et les deux salons.

Drupa Global Trends Report

Il ressort des premiers résultats du huitième rapport sur les tendances mondiales de la Drupa que la confiance dans le secteur est en hausse. Toutes les régions et tous les marchés prévoient des investissements plus élevés en 2023. Le rapport complet sera publié en septembre.

Weekend du Client

1-2 octobre 2022

Le Weekend du Client est organisé conjointement par UNIZO, Comeos et UCM sous la forme d'un week-end convivial dédié au 'shopping plaisir' partout en Belgique. Nous en sommes déjà à la sixième édition cette année. Des dizaines de milliers de commerçants (indépendants et grandes chaînes), mais aussi des établissements Horeca, des salons de coiffure et de beauté, des agences bancaires, des agences de voyage, et biens d'autres surprennent leurs clients avec petite attention. De nombreuses villes et associations organisent également des activités et animations ludiques. Allez-vous également remercier et surprendre vos fidèles clients les 1er et 2 octobre avec un beau cadeau ou une action ? Inscrivez-vous avant le 11 septembre sur le lien suivant : www.weekendduclient.be

L'industrie européenne de l'étiquettes voit la demande fléchir au premier semestre

Au premier semestre 2022, la consommation européenne d'étiquettes autoadhésives a diminué de 2 % par rapport à la même période en 2021 selon les chiffres de la FINAT, la fédération internationale des fabricants d'étiquettes autoadhésives.

La baisse au premier semestre 2022 est causée par l'effondrement du marché des supports en bobine pour étiquettes papier explique la FINAT. Au cours de la même période, les matériaux en bobine d'étiquettes filmiques ont augmenté de 2,2 %.

La FINAT pointe différents facteurs expliquant la baisse :

- 2020-2021 ont été deux années volatiles qui ont atteint un pic de demande pour les étiquettes.
- La grève prolongée chez UPM, un important fabricant de papier en Finlande, a limité la disponibilité frontaux des étiquettes papier mais également freiné l'approvisionnement en matières premières pour la fabrication des dorsaux.

FOCUS SUR LE PAPIER

antalis
Just ask Antalis

COCOON

Pour tous ceux qui travaillent dans le respect de l'environnement sans faire de concessions sur la qualité, le papier Cocoon est disponible en version offset non couchée (certifiée Ange Bleu) et dans une version couchée machine au toucher soyeux. Cocoon présente d'excellents résultats d'impression et convient pour de nombreuses applications différentes.

Inspirée par la technologie verte, la gamme Cocoon Silk intègre une démarche écoresponsable : les déchets de papier de bureau sont transformés en papier recyclé extra blanc haut de gamme grâce à un processus environnemental unique et innovant. Vous voulez en savoir plus ou passer directement commande ? Rendez-vous sur antalis.be

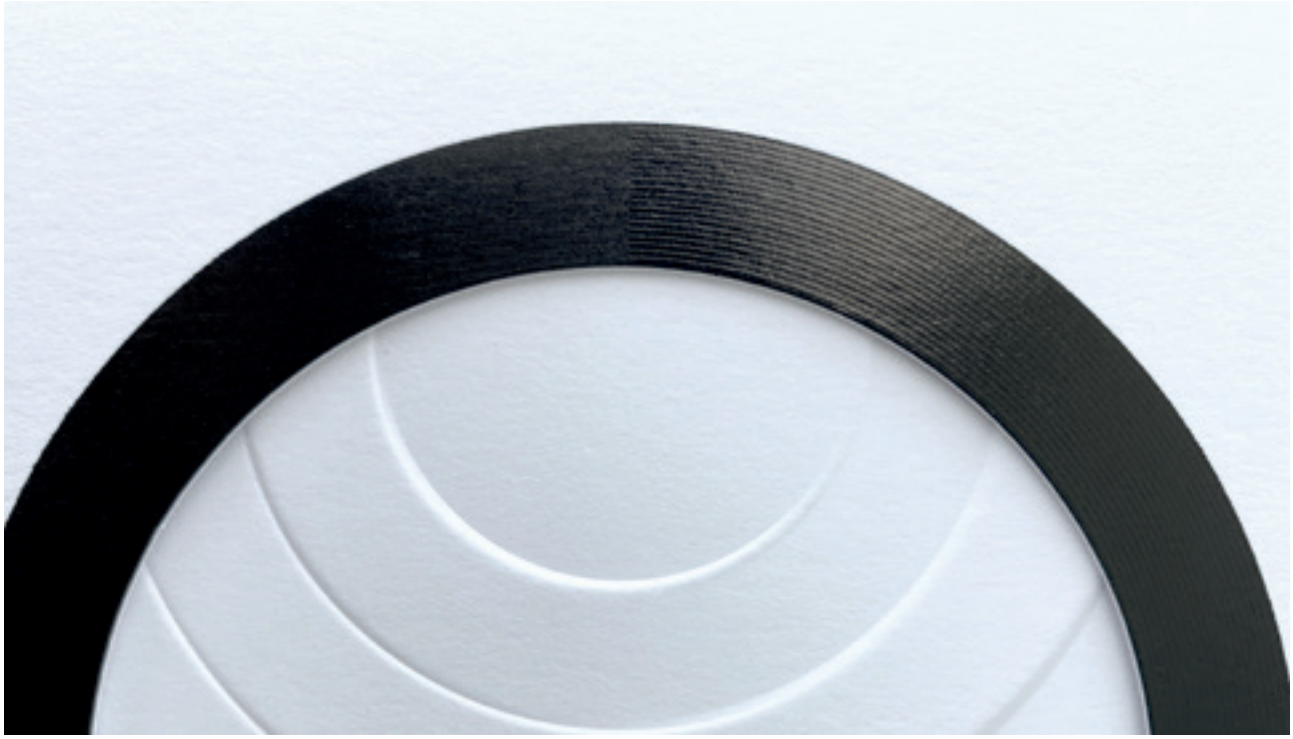
OLIN

Des papiers design non couchés premium pour les créatifs exigeants. Olin est une gamme de papiers non couchés premium à l'aspect naturel assurant une qualité d'impression imbattable pour répondre à tous les besoins des imprimeurs et designers. Ses 4 finitions et 5 nuances sont vecteurs d'authenticité avec un effet mat.

Les fibres d'eucalyptus utilisées dans la fabrication d'Olin Regular rendent ce papier parfaitement adapté à la pré-impression et à l'écriture. L'opacité et la formation de la feuille du Olin Smooth permettent de conjuguer une impression recto verso avec une superbe reproduction des couleurs. Si vous préférez un toucher plus marqué, Olin Rough vous offre un rendu d'impression parfait. De par sa surface rugueuse et son bouffant élevé, Olin Bulk convient parfaitement aux projets d'impression en moyenne ou grande série qui doivent se démarquer.

Aussi nouveau dans la gamme Olin : Olin Origins, le papier créatif couleur en 5 magnifiques teintes naturelles.

Vous voulez en savoir plus ou passer directement commande ? Rendez-vous sur antalis.be



First Impression est imprimé sur du Cocoon Offset BA 135 g/m².
La couverture est imprimée sur du Olin Regular Extra Blanc 300 g/m².

Partners in creativity

EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

Monizze

antalis
Just ask Antalis

SELECT

Lab9 PRO

OUD PAPIER
JOZEF MICHEL

Canon

DATALINE

protime

Paper Nature

VEOLIA

PAPYRUS

VINK

HEIDELBERG