Febelgra
united in
graphics

n°09

FIRST IMPRESSION

oct 2022

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

Réglementation emballages

Deal pour l'emploi

Impression personnalisée

édition

09

3
Édito

4-5
Réglementation plus stricte des emballages

6-7
Deal pour l'emploi

8
Samedi ≠ jour ouvrable

9
Étude de cas Vacansoleil

10-11
Activités

12-13
Update chiffres

14
En bref

15
Pergraphica

16
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

N’est-ce pas encore suffisamment clair ?

Marc Vandenbroucke - Directeur Général

On se rend de plus en plus compte que l'inflation structurelle des salaires représente une menace beaucoup plus grande pour notre prospérité que les prix actuels de l'énergie.

Bien que l'on craigne que les prix élevés du gaz et de l'électricité se maintiennent partiellement, nous supposons que les extrêmes actuels ne sont que temporaires.

Ce n'est pas le cas de l'inflation salariale. L’impact structurel est durable à 100%. Des études récentes de la BNB et de la CRB indiquent qu'entre 2020 et 2024 nos coûts salariaux augmenteront jusqu'à 5 % plus vite que chez nos voisins frontaliers. Fin 2022, nos entreprises belges verront leur masse salariale augmenter de plus de 10% en un an !

Pourtant, nos partenaires syndicaux sont passés à l'action le 21 septembre avec les slogans ‘plus de pouvoir d'achat’ et ‘il faut augmenter les salaires’. Le 9 novembre, les délégations vertes-rouges-bleues veulent répéter cela. Le public neutre ne peut s'empêcher de se poser la question pertinente : n'est-ce pas irréaliste ?

D'une part, la réponse pourrait être non, car le rôle des syndicats est de défendre les intérêts des travailleurs. L'indexation automatique des salaires, propre à la Belgique, présente l'avantage de protéger au maximum le pouvoir d'achat en cas de longévité croissante.

D’autre part, la réponse est un oui catégorique, car l'indexation automatique des salaires accélère l'inflation et tenaille notre position exportatrice. Cela donne à notre monde des affaires une balance commerciale couleur rouge sang. Cela entraîne à son tour des pertes d'emploi et alimente un appauvrissement général. Ce n’est quand même pas possible que nos grandes organisations syndicales n'aient aucune connaissance des concepts économiques de base ? Apparemment, c’est le cas quand on voit qu'ils exigent davantage d'augmentations salariales de la part des entreprises qui doivent les ‘pondre’ comme cela. L'action du 21 septembre avec la FEB en ligne de mire a été révélatrice de cette attitude populiste.

Alors, n’est-ce pas encore suffisamment clair ? N'exagère-t-on pas un peu ?

Le débat sur le handicap des coûts salariaux, les prestations sociales pour les personnes inaptes au travail, l’approvisionnement énergétique maîtrisable, etc… est en fait bien plus durable, ce à quoi nous appelons les partenaires sociaux à faire.

Heureusement que l’expression , ‘n’est-ce pas encore suffisamment clair ?’ peut également être utilisée dans le contexte d’un émerveillement positif. Cet édito a été écrit juste au moment où notre prodige Remko Evenepoel est arrivé en tête en Australie et est devenu notre nouveau champion du monde après un numéro mémorable et une performance historique durant la saison. C’est ainsi que nous aimerions également voir une jeune génération belge retrouver le chemin du travail - également sur le plan socio-économique - mais il reste encore beaucoup à faire et une attention responsable de la part de nos partenaires sociaux est urgente !

ACTUA

Des réglementations plus strictes en matière d'emballage

De nouvelles règles en France

Ces dernières années, la législation française en matière d'étiquetage environnemental a occupé le devant de la scène au sein de l'Union européenne.

Le 10 février 2020, la loi anti-gaspillage et pour l'économie circulaire (AGEC) a été adoptée en France. Cette loi introduit, entre autres, des dispositions relatives à l'utilisation des logos sur les emballages mis sur le marché français.

L'article 62 de cette loi interdit également l'utilisation du logo 'Point vert' (Fost Plus) sur tous les produits emballés commercialisés en France et sanctionne le non-respect de cette règle.

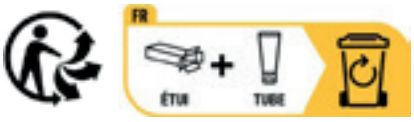
Application du logo Triman et info-tri

Le logo Triman est devenu obligatoire depuis janvier 2022, sur tous les emballages ménagers, ainsi que les informations de tri pour chaque flux de déchets (info-tri). Les emballages comportent ainsi des informations obligatoires sur la compostabilité, le contenu recyclé et la recyclabilité. Ces informations doivent aider les consommateurs français à trier correctement leurs déchets.

En règle générale, les informations doivent être affichées comme suit :

- Le symbole (y compris les informations de recyclage) directement sur les produits ou l'emballage. Toutefois, le logo peut également être imprimé sur les manuels ou les documents fournis avec les produits.
- Le nouveau format exige des conseils de tri, qui peuvent être affichés sous forme de texte (en français) ou de symboles, ou les deux. Si les produits ne sont pas exclusivement destinés au marché français, le code pays 'FR' doit également être appliqué.
- Le logo Triman ne doit jamais être inférieur à 6mm. Il doit être imprimé en noir et blanc, tandis que les conseils de tri peuvent être en couleur ou en noir et blanc.
- Des exigences uniques pour des produits spécifiques seront requises. Chaque éco-organisme doit être consulté individuellement pour connaître les exigences spécifiques d'étiquetage.

Exemple d'une étiquette



Bien que la directive soit déjà en vigueur, la date limite de mise en conformité est fixée au 15 décembre 2022. La date limite pour les stocks existants, importés ou produits avant le 9 septembre 2022, a été reportée au 8 mars 2023. Concrètement, cela signifie que les directives entreront en vigueur le 9 mars 2023.

Infos pour les producteurs

Tout producteur, distributeur et importateur qui commercialise des produits soumis à un dispositif REP (Responsabilité Elargie du Producteur) tels que les emballages en France, doit s'inscrire auprès d'un organisme éco-responsable correspondant aux catégories de produits qu'ils vendent ou distribuent. Comme le Citeo, par exemple, pour les emballages ménagers.

L'article 541-10 du code de l'environnement en France stipule également que tout producteur qui doit se conformer aux exigences de la REP doit s'enregistrer auprès de l'agence de transition écologique française ADEME et se voir attribuer un numéro d'identification unique. L'inscription s'effectue sur la plateforme SYDEREP (Système déclaratif des filières REP) (v1 ou v2 selon les catégories de produits).

Si les fabricants étrangers souhaitent adapter leurs emballages selon les dernières directives, ils doivent s'inscrire à un programme de reprise[1] ou contacter leur importateur enregistré en France pour recevoir les directives.

Étiquetage environnemental obligatoire pour les emballages en Italie

Le décret législatif n° 15/2022 impose une obligation d'étiquetage stricte aux fabricants et distributeurs d'emballages en Italie :

- Le matériau d'emballage doit être identifié par le code alphanumérique conformément à la décision 97/129/CE[2]. Cela s'applique aux emballages destinés aux canaux B2B (professionnels) et B2C (consommateurs).
- Les emballages destinés au consommateur final (B2C) doivent être étiquetés avec des informations sur la collecte des déchets à trier, c'est-à-dire des instructions pour une élimination correcte. L'étiquette doit être rédigée en italien.

Cependant, cette obligation d'étiquetage environnemental pour les emballages a été à nouveau suspendue désormais jusqu'au 1.1.2023. Par ailleurs, les emballages non conformes déjà mis sur le marché ou étiquetés au 1er janvier 2023 pourront être vendus jusqu'à épuisement des stocks.

(1) Un programme de reprise est une initiative organisée par un fabricant ou un détaillant pour collecter les produits ou matériaux usagés auprès des consommateurs et les remettre dans leur cycle de traitement et de production initial. Une entreprise peut réaliser ce programme en coopération avec des entreprises de logistique et de traitement de matériaux en fin de vie.

(2) Décision 1997/129 - Système d'identification des matériaux d'emballage conformément à la directive 94/62/CE relative aux emballages et aux déchets d'emballages

Des questions ? Contactez ann.kestens@febelgra.be

Renforcement de la régle-mentation sur les étiquettes des denrées alimentaires au Royaume-Uni

Toutes les personnes actives dans le secteur alimentaire l'auront sans aucun doute bien remarqué. À partir du 1er janvier 2024, le Royaume-Uni renforcera la réglementation sur les étiquettes des aliments préemballés. La date initiale du 1er octobre 2022 a été reportée jusqu'au 1er janvier 2024 en raison de la guerre en Ukraine et des récents coûts énergétiques mondiaux.

Qu'est-ce qui change ?
Le plus important est qu'à partir de janvier, chaque étiquette doit comporter le nom et l'adresse d'une entreprise britannique responsable. Il peut s'agir d'un importateur britannique ou d'une succursale britannique d'une société étrangère.

Le Royaume-Uni suit également les directives qui lui sont familières, mais une mise à jour a également été publiée sur le site Web du gouvernement britannique en mai en ce qui concerne l'étiquetage des boissons alcoolisées. Les entreprises alimentaires faisant du commerce au Royaume-Uni doivent s'attendre à changements.

Source: Newsletter Catena Company

SOCIAL

Deal pour l'emploi[1]

Partie 2 : le droit du licenciement actif

Dans l'édition de septembre, nous avons longuement parlé de la 'flexibilité du travail'. Cette édition aborde le sujet du 'droit du licenciement actif'.

Au moment de la rédaction de cet article, les projets n'ont pas (encore) été approuvés par le Parlement, ce qui signifie qu'ils pourraient encore être légèrement modifiés.

Les mesures sont divisées en 5 catégories:

- La flexibilité du travail (First Impression sept 22)
- Le droit du licenciement actif
- Le droit à la formation
- Le droit à la déconnexion
- L'économie de plateforme

Le droit du licenciement actif se subdivise d'une part en trajet de transition, d'autre part en mesures favorisant l'employabilité des travailleurs licenciés.

1. Trajet de transition

C'est quoi ?
Mettre un travailleur licencié à la disposition d'un employeur-utilisateur pendant le délai de préavis.[2].

Quand ?
Pendant le délai de préavis lors de la rupture du contrat de travail par l'employeur. En cas de rupture de contrat (= paiement d'une indemnité de rupture), un processus de transition n'est pas possible.

Qui ?
L'employeur a la possibilité de proposer un trajet de transition, mais le travailleur peut également lui-même demander une offre à l'employeur.

Parties concernées :

- L'employeur
- Le travailleur licencié
- L'employeur-utilisateur
- L'agence de travail intérimaire ou le service public régional de l'emploi (Région wallonne : Emploi-Wallonie, Région de Bruxelles-Capitale : Actiris, Région flamande : VDAB)

Comment ?
En concluant un accord écrit entre les quatre parties susmentionnées dans lequel toutes les modalités sont fixées.

Durée ?
Le projet de loi ne prévoit pas de durée minimale du trajet de transition. La durée maximale, en revanche, est égale au délai du préavis à prester.

Rémunération
L'employeur, qui a mis fin au contrat de travail du travailleur, rémunère le salaire pendant la durée de transition.

Il s'agit du salaire correspondant au poste que le travailleur exerce chez l'employeur-utilisateur.

Si le salaire auprès de l'employeur-utilisateur est inférieur au salaire auquel le travailleur aurait droit pendant sa période de préavis auprès de son employeur, l'employeur continuera de verser le salaire initial.

L'employeur-utilisateur n'aura qu'à compenser une partie des coûts salariaux à l'employeur. Le montant exact de la compensation n'est pas mentionné dans le projet de texte.

Fin du trajet de transition
L'employeur-utilisateur est obligé d'engager le travailleur avec un contrat de travail à durée indéterminée après la fin du trajet de transition.

Ancienneté

- Le travailleur ne conserve que l'ancienneté qu'il a accumulée chez son employeur d'origine pour les congés thématiques, le crédit temps et l'interruption de carrière chez le nouvel employeur.
- Pour les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ou à la rupture du contrat, c'est l'ancienneté acquise au début du trajet de transition qui sera prise en compte.

(1) Le deal pour l'emploi est un accord politique qui développe des mesures relatives au marché du travail. Ces mesures visent à moderniser la législation du travail, à la rendre plus flexible et à mettre l'accent sur la formation afin de rendre le marché du travail plus attractif. Enfin, les mesures devraient contribuer à porter le taux d'emploi à 80 % d'ici 2030.

(2) Le nouvel employeur potentiel chez qui le travailleur licencié va travailler

Suspensions pendant le trajet de transition

- Incapacité de travail : le salaire garanti est payé par l'employeur initial.
- Chômage temporaire chez l'employeur initial : le travailleur continue à travailler pour l'employeur-utilisateur et l'employeur initial continue à payer le salaire.
- Chômage temporaire chez l'employeur-utilisateur : le travailleur retourne chez son employeur initial et preste son préavis.

Fin du trajet de transition

Le trajet de transition peut être interrompu à la fois par le travailleur et par l'employeur-utilisateur. Cela doit se faire par écrit et les délais de préavis légaux s'appliquent en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur au début du trajet de transition.

Dans ce cas, le travailleur retourne chez l'employeur initial pour continuer à prester son délai de préavis. S'il le souhaite, l'employeur peut résilier le contrat de travail et verser l'indemnité de rupture encore due.

On ne sait pas encore exactement quand la mesure de trajet de transition entrera en vigueur.

Enfin, il est important de signaler que ni l'employeur n'est obligé de proposer un trajet de transition, ni le travailleur n'est obligé de l'accepter.

2. Mesures favorisant l'employabilité des travailleurs licenciés

C'est quoi ?

Augmenter l'employabilité des travailleurs licenciés moyennant un préavis d'au moins 30 semaines.

Quand ?

À partir du 01.01.2023.

Qui ?

Les travailleurs licenciés à partir du 01.01.2023 et qui ont droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Les licenciements signifiés avant le 01.01.2023 pour lesquels le délai de préavis ou l'indemnité de rupture expirent après le 01.01.2023 ne sont pas éligibles.

Comment ?

Le délai de préavis est converti en un 'ensemble de mesures de licenciement' composé de 2 parties :

- 1re partie : consiste en 2/3 du délai de préavis avec un minimum de 26 semaines ou d'une indemnité de rupture égale au salaire en cours et aux avantages acquis conformément au contrat soit pour la durée du préavis de cette première partie soit pour la partie restante de cette période.
- 2e partie : consiste en la partie restante du délai de préavis ou d'une indemnité de rupture égale au salaire en cours et aux avantages acquis conformément au contrat soit pendant la durée du préavis de cette deuxième partie soit pour la partie restante de cette période

Licenciement avec délai de préavis

Dès le début du préavis, le travailleur a le droit de s'absenter avec maintien de son salaire afin de suivre des mesures favorisant l'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de rupture de la 2e partie.

On ne sait pas encore exactement ce que l'on entend par mesures favorisant l'employabilité, mais on peut supposer qu'il s'agira de formations et de coaching.

Licenciement avec paiement d'une indemnité de rupture

Les travailleurs licenciés doivent se tenir à disposition afin de pouvoir suivre des mesures favorisant l'employabilité pour une valeur correspondant au cotisations patronales sur l'indemnité de rupture de la 2e partie.

Cette obligation expire lorsque le travailleur licencié conclut un nouveau contrat de travail ou exerce une activité indépendante.

Outplacement

Les mesures favorisant l'employabilité viennent s'ajouter au régime général d'outplacement.

Enfin, il faut également signaler que les travailleurs licenciés qui sont en trajet de transition ne sont pas éligibles aux mesures favorisant l'employabilité.

Des questions ?
Contactez
kelly.ciancimino@febelgra.be

SOCIAL

Samedi ≠ jour ouvrable

“Sont considérés comme jours ouvrables, tous les jours autres que les jours fériés, les samedis et les dimanches.”

Cette disposition a été introduite par la loi du 28.04.2022, portant des dispositions générales du Code civil, et entre en vigueur le 01.01.2023.

Quel impact cela a-t-il sur vous en tant que chef d'entreprise ou gestionnaire des RH ?

À partir du 01.01.2023, vous devez tenir compte de deux délais importants de trois jours ouvrables :

Courrier recommandé de la lettre de licenciement :

- Doit être envoyé au plus tard le mardi pour que la rupture du contrat de travail puisse prendre effet le lundi suivant.

Jusqu'à fin 2022, vous pouvez envoyer la lettre recommandée de licenciement au plus tard le mercredi.

Licenciement pour motif urgent et notification des motifs du licenciement :

- Si vous êtes avisé le mercredi d'un manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la coopération professionnelle entre les deux parties, vous pouvez procéder au licenciement pour motif urgent jusqu'au lundi suivant inclus (attention, sauf si ce lundi est un jour férié). Jusqu'à la fin de 2022, la lettre recommandée doit être envoyée au plus tard le samedi de la même semaine au cours de laquelle le manquement grave a été constaté.

- Il en va de même pour les motifs de licenciement pour manquement grave. Si le licenciement pour motif urgent a eu lieu un mercredi, vous avez jusqu'au lundi suivant pour envoyer les motifs du licenciement par courrier recommandé. Jusqu'à la fin de 2022, vous avez jusqu'au samedi de la même semaine où la lettre de licenciement a été envoyée.

INTERVIEW

Le pouvoir de l'impression **personnalisée**

Étude de cas Vacansoleil

Vacansoleil, un tour-opérateur hollandais, avait décidé il y a 8 ans, d'arrêter l'impression de sa brochure de vacances car elle n'était plus rentable.

"Mais depuis environ 3 ans, nous sommes passés à des alternatives en ligne parce que, d'une part, la publicité en ligne est devenue financièrement plus coûteuse et, d'autre part, parce que nous voulions investir davantage dans notre marque, la reconnaissance de notre nom ", explique Alexander Backers, Senior Marketing Manager chez Vacansoleil.

"Nous croyions aussi fermement à la technique du 'reverse thinking' : si tout le monde commence à imprimer moins, nous devons faire le contraire.

C'est ainsi que 5 groupes cibles ont été définis pour les Pays-Bas et 2 pour la Belgique. Les destinations vers lesquelles gravitent ces groupes cibles ont été examinées. Sur cette base, un top 10, 15 ou 20 des campings Vacansoleil a ensuite été dressé. Elles étaient également différentes pour les Pays-Bas et la Belgique. Cette personnalisation poussée devait être mesurable".

Un QR code a dès lors été ajouté sur les pages des différents campings de la brochure. Il est lié à un code UTM (Urchin Tracking Module codes) et permet de procéder automatiquement à une réservation.

"Nous avons également pu mesurer exactement si cette réservation passe par la brochure" explique Alexander. "Mais il ne s'agit pas seulement d'un modèle de retour sur investissement (RSI) durant la conversion. Cela va au-delà de tout cela. Des puzzles et des mots croisés, par exemple, ont été ajoutés dans la brochure, c'est amusant pour les enfants et garantit également que la brochure soit conservée plus longtemps. Une raison supplémentaire pour nous de choisir le Print.

Concrètement, les pages intérieures du groupe cible sont segmentées, tandis que le recto verso de la couverture est personnalisé avec le nom de la famille et des enfants. Quelque chose qui est très apprécié par les clients sur les réseaux sociaux.

Cette campagne a entraîné une augmentation du chiffre d'affaires, une augmentation du trafic vers les différents campings et constitue un outil de marque solide pour notre notoriété", nous explique Alexander en guise de conclusion.

ACTIVITÉS

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
TBC

Meet & Learn
visite d'entreprise incluse @Athena Graphics (NL)

13 octobre 2022

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.

Surfez sur www.febelgra.be pour le programme complet.

Workshop Tendances graphiques (NL)

2e semaine de décembre 2022

La fin de l'année 2022 approche à grands pas. Il est donc temps de voir ce que 2023 nous réserve en termes de couleurs et de graphisme. Plongez vous tout au long de cet atelier dans un univers rempli de tendances en matière de typographie, de composition d'images, d'utilisation de la couleur et plus encore. Apprenez également les techniques et les astuces photographiques actuellement utilisées pour faire passer vos conceptions graphiques à un niveau supérieur.

Lieu: TBC
Durée: 9 à 12h
Orateur: Catena company

Nos membres et partenaires ont visité l'usine de papier Stora Enso

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

RAPPORT DES ACTIVITÉS

Print & Carton
la combinaison parfaite

Après un report dû au corona, l'évènement a finalement eu lieu le 6 septembre. Près de 80 membres et partenaires se sont inscrits à cet événement.

Outre les explications détaillées des conférenciers invités (Mieke Hellyn, Ilke Mels et Geert Cavens) par rapport aux diverses applications du carton, telles que les classeurs à anneaux, les présentoirs, les boîtes, etc., les spécifications techniques et les conditions de livraison ont été abordées plus en détail. L'objectif était d'accroître la coopération entre les entreprises d'impression standards et les entreprises de cartonnage en élargissant la gamme de produits.

Nous avons visité ensuite l'usine de papier Stora Enso Langerbrugge. Nous avons commencé par l'unité de désencrage suivi par l'entrepôt de vieux papiers où deux lignes de triage de haute technologie assurent un tri qualitatif des vieux papiers. Enfin, nous avons vu fonctionner l'impressionnante machine à papier ainsi que la machine à emballer. Un endroit parfait pour les 'amoureux du papier'.

PrintBar Bruxelles-Wallonie

La Citadelle de Namur était le lieu de rendez-vous de la deuxième édition du PrintBar Bruxelles-Wallonie.

Après le verre de bienvenue, nous sommes descendus au cœur du réseau souterrain pour une visite fascinante accompagnée d'effets sons et lumières (animations 3 D). La guide nous a raconté un tas d'anecdotes tout au long de la visite sur le passé militaire de la Citadelle, sur la construction des couloirs, les techniques utilisées pour les construire et comment les soldats y vivaient à l'époque. Un montage vidéo nous a appris comment les fusils étaient chargés durant la guerre.

Nous avons clôturé par un sympathique Walking diner. Ce fut une soirée très agréable avec une super ambiance qui a permis d'établir de nombreux échanges entre nos membres.

L'histoire de la Citadelle

La Citadelle de Namur est une forteresse historique classée Patrimoine exceptionnel de Wallonie. Elle se situe sur une colline au confluent de la Sambre et de la Meuse. Cette position stratégique a fait de la Citadelle une place très importante en Europe. Le rôle de la forteresse était de défendre et de surveiller ce point de passage. Elle a connu de nombreux et de féroces combats au cours des siècles.

Au IIIe siècle, le château se voit attribuer une fonction militaire avec la construction d'un mur de barrage et l'approfondissement d'un fossé naturel en douve défensive.

Plus tard, au Moyen Âge, une résidence fortifiée fut érigée à la pointe de l'éperon rocheux et fut peu à peu transformée en un véritable château fort.

A partir de 1519, le conflit qui oppose Charles Quint Empereur de nos régions au Roi de France François Ier entraîne une véritable course à l'armement. Celle-ci a pour conséquence d'accélérer le perfectionnement de l'artillerie et le développement des formes de défenses. Un front bastionné dit 'Médiane' est ainsi érigé en contre-haut du château.

Suite à l'entrée de l'Espagne dans la guerre de Trente Ans (1618-1648), la Citadelle de Namur subit des aménagements considérables ainsi que des travaux de fortification.

Entre 1631 et 1675, une nouvelle partie de défense, appelée 'Terra Nova', voit le jour.

Après plusieurs campagnes de démilitarisation et des reconstructions partielles, les derniers grands travaux de fortification de la Citadelle ont lieu entre 1815 et 1830.

Dès la fin du XIXe siècle, la construction de neuf forts en béton autour de Namur rend la Citadelle inutile en tant qu'outil de défense. La Citadelle est alors transformée en centre de loisirs et de promenades.

update **chiffres**

L'indice santé
L'indice santé du mois de août 2022 s'élève à 123,68.

Travailleurs CP 130
Le nouvel indice lissé pour août 2022 est de 119,39.
Le disque de stabilisation de 120,35 n'a donc pas été dépassé. Il n'y a, par conséquent, **pas d'indexation** en septembre 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 10,47%.

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)

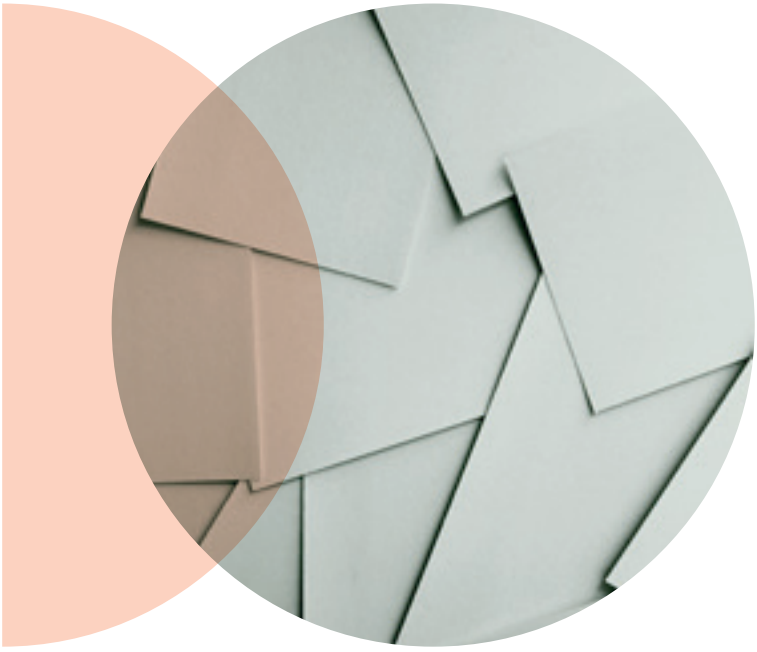
à partir du 01.01.2022	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2365	23,65%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0882	8,82%
Charges sociales	1,3098	30,98%
Charges sociales salariales	**1,7078**	**70,78%**

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)
31.08.2022	**445,02**	**439,03**	**489,49**	**477,81**	**501,17**
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	-	-

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

All4pack Emballage

21-24 novembre 2022 – Le Parc des Expositions de Paris Nord Villepinte

Pour cette nouvelle édition, le salon ALL4PACK Emballage Paris réunira tous les professionnels du packaging en 2022. En cette période de fin d'année, les visiteurs venus du monde entier pourront découvrir toutes les tendances et les innovations de l'écosystème de l'emballage et de l'intralogistique. Et le ton est déjà donné : ALL4PACK sera placé sous le signe du changement !
www.all4pack.com

all4pack EMBALLAGE PARIS
PACKAGING PROCESSING PRINTING LOGISTICS

100 ans !
Joyeux anniversaire !

L'entreprise familiale Antilope De Bie Printing a fêté son centenaire. Pour les frères Bart et Johan De Bie, descendants la quatrième génération, l'innovation est le fil conducteur de la longue histoire leur l'imprimerie. Toutes nos félicitations!

Shaping the future with packaging

9 mars 2023 – Le Plaza Brussels

Intergraf organise cet événement en collaboration avec l'association européenne Flexo FTA Europe et le bureau de recherche Smithers. Le focus sera mis sur les derniers développements en matière d'emballage en Europe.

GOLD PARTNERS
DATALINE
PROBO
SILVER PARTNERS
AGFA
ANTALIS
BOBST
CANON
DIGITAL.DOT
DUOMEDIA
ENFOCUS
EPS
ESKO
FOUR PEES
GENSCOM
GRAFISCH NIEUWS
HEIDELBERG
HP
HYBRID
IGEPA
INDEAP
ISI PUBLISHERS
KODAK
LAB9 PRO
LANDA
MANROLAND
PAPYRUS
PRINTMATTERS
QUALIFIED CREATIVES
SADECHAF
SCREEN
SIGN & PRINT EXPO
SWISSQPRINT
THE RETAIL INSTITUTE
XEIKON
XEROX
ZUND
ZW.ART.
MEDIAPARTNERS
JUMPLINE
PRINTMEDIANIEUWS
SECTORPARTNERS
FEBELGRA
FESPA BELGIUM
GRAFOC
GWG
INDUFED

SCHRIJF JE IN

HET CONGRES powered by vigc

PUB - FOCUS SUR LE PAPIER

La perfection se trouve dans les détails. Par conséquent, le choix du bon papier devrait être la base de tout projet créatif d'impression, de publication et d'emballage.

PERGRAPHICA® Rough Classic est un papier de création non couché, à spectre complet.

Parce que nous ressentons le papier avec tous nos sens, PERGRAPHICA® Rough Classic est un choix parfait pour divers projets haut de gamme tels que des livres, des brochures, des identités d'entreprise et diverses publications. L'interaction entre des ombres douces et classiques, et une surface subtilement texturée transmet un message propre et authentique d'une manière élégante qui génère une expérience haptique.

PERGRAPHICA® Rough Classic est disponible dans une large gamme de grammages et dans différents formats folio et numériques (SRA3 et HP Indigo). Il convient à diverses applications numériques, est certifié HP indigo et est garanti laser à toner sec. Toujours disponible dans notre stock.

En bref, PERGRAPHICA® Rough Classic répond à tous les formats de projet et à toutes les technologies d'impression.

De plus, avec le papier de conception PERGRAPHICA®, nous veillons à ce que vous n'ayez pas à faire de compromis sur la performance environnementale. De la sélection parfaite de la source de bois, à l'intégration de la durabilité dans tout ce que nous faisons, le résultat est extrêmement conforme aux exigences les plus élevées en matière de développement durable, et nous fournissons un papier de qualité supérieure constante. PERGRAPHICA® Rough Classic est également neutre en carbone.

First Impression a été imprimé sur du PERGRAPHICA® Rough Classic 120g/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