Febelgra
united in
graphics

n°03

FIRST IMPRESSION

mar 2023

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

La législation renforcée sur l'emballage

Les élections sociales

édition

03

3
Édito

4
L'UE renforce la législation sur l'emballage

6
Limitation des huiles minérales dans les encres

8
Mise à jour des topics en matière sociale

10
Les élections sociales

12
WH Brady SA

14
Activités

15
En bref

16
Update chiffres

18
Modules pédagogiques papier.be

19
G-Silk

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 - Jeroen Van Eetvelde - 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

Les éléments constructifs d'un avenir durable

Marc Vandenbroucke
Directeur Général

Le week-end d'ouverture des Classiques du cyclisme est maintenant derrière nous, ce qui signifie que le printemps approche à grands pas. Il est également temps de dresser un bilan du début d'année dans le secteur graphique.

Comme toujours, la grande diversité du secteur nous oblige à le considérer avec toute la nuance nécessaire. Plusieurs niches se portent généralement bien (étiquettes, impression d'emballages, matériaux de signalisation) mais une partie importante de l'impression offset commerciale voit ses volumes et son chiffre d'affaires diminuer au premier trimestre. Cette tendance est due aux fortes augmentations des prix des matières premières et des salaires au cours de l'année écoulée. Nous devons placer nos espoirs sur le fait que ces points sensibles s'atténueront au printemps ; c'est à dire que l'inflation et les prix des matières premières baissent à nouveau. En février, par exemple, nous avons observé une (légère) baisse des indices de presque tous les types de papier.

La valeur ajoutée de l'impression sera toujours omniprésente, une raison grâce à laquelle nous n'adhérons pas à certains scénarios catastrophes. C'est un fait que le marché soit devenu plus difficile et qu'il ne reviendra jamais complètement à la situation prépandémique. Mais c'est pourquoi nous devons également prêter attention aux éléments constitutifs qui assurent l'avenir des médias imprimés. Nous en énumérons cinq.

Innovation et technologie : Les entreprises de médias imprimés doivent investir dans les nouvelles technologies lorsque c'est possible dans le but d'améliorer la qualité et la rapidité de leurs services, d'accroître leur efficacité et de réduire leurs coûts. Cela compense également notre handicap en matière de coût salarial.

Diversification : Nous devons diversifier nos offres pour nous adapter à l'évolution du marché. Cela permet aux imprimeries d'attirer de nouveaux clients et de générer de nouvelles sources de revenus.

Durabilité : il y a une demande croissante pour des produits et services durables. Les imprimeries peuvent réduire leur empreinte carbone en utilisant des matériaux et des processus durables.

Personnalisation : L'industrie de l'impression peut bénéficier de la demande croissante de produits personnalisés. Les clients veulent des produits adaptés à leurs besoins et à leurs préférences individuelles. Les imprimeries peuvent y parvenir grâce à l'utilisation de la technologie des données variables et des capacités de conception avancées.

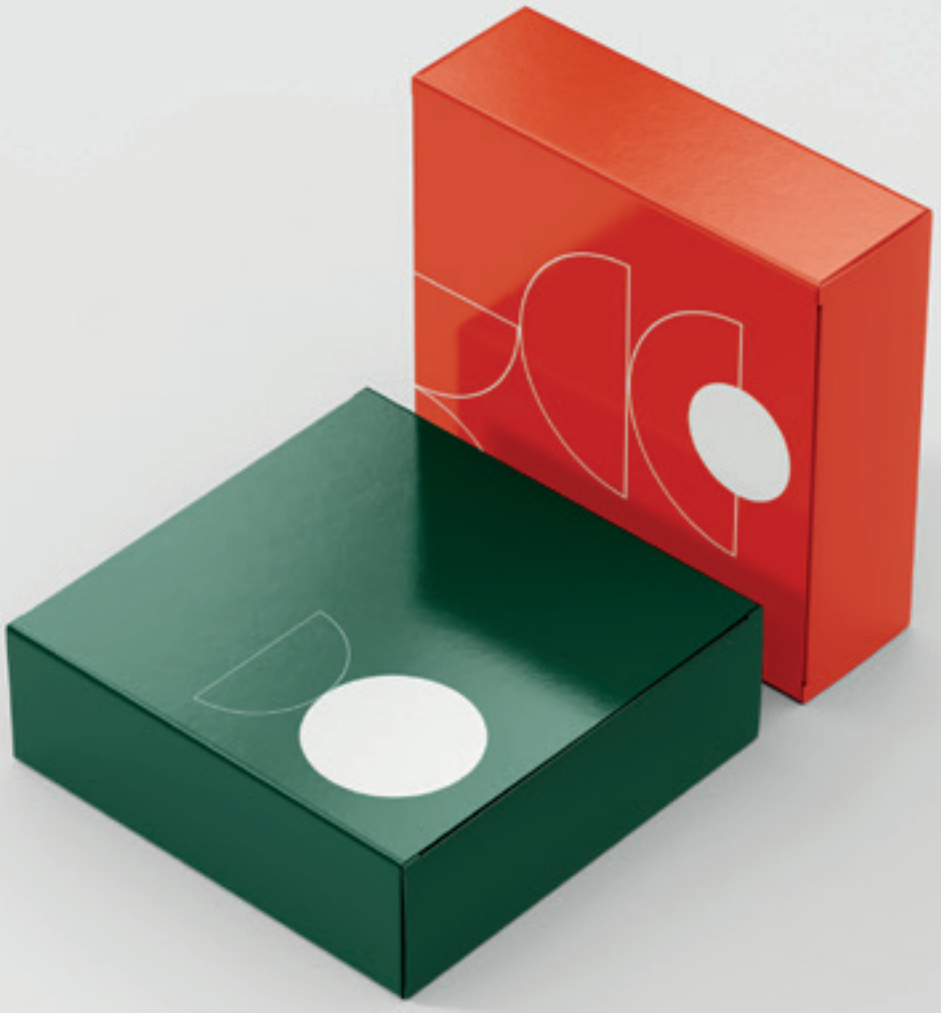
Collaboration : La collaboration avec d'autres entreprises peut créer de nouvelles opportunités. Cela inclut la collaboration avec, par exemple, des designers, des sociétés de marketing et d'autres imprimeurs. Grâce à la collaboration, les imprimeries peuvent élargir leurs offres et toucher de nouveaux clients.

Enfin, il est important de noter qu'un avenir durable n'aura pas uniquement besoin d'une seule, mais bien d'une combinaison de ces solutions. Et que, dans le contexte d'un certain nombre de facteurs externes, le printemps apporte un nouvel oxygène non seulement à la nature, mais également à notre économie.

Je vous souhaite une bonne lecture.

ACTUA

L'UE renforce la **législation sur l'emballage**



La Commission européenne a publié son projet de loi sur les emballages et les déchets d'emballages (PPWR - Packaging and Packaging Waste Regulation).

Celui-ci interdit les emballages non recyclables à partir de 2030, des critères de recyclabilité devant être pris en compte lors de la conception des emballages. Le projet de loi fixe également des objectifs minimaux pour le contenu à recycler des emballages en plastique et un système d'étiquetage harmonisé pour l'élimination des emballages.

Avec ce projet de loi, la Commission européenne veut réduire l'impact environnemental des emballages et augmenter le taux de recyclage au sein de toute l'Union européenne. Cette directive remplace la directive n°94/62/CE du 20 décembre 1994 portant le même nom. Le projet, qui entrera en vigueur dans tous les États membres de l'UE dans les deux ans, comprend de nouvelles exigences pour les fabricants d'emballages et leurs fournisseurs. Le projet de loi comprend des mesures telles que la fixation d'objectifs de recyclage pour différents types d'emballages et l'introduction de mesures d'incitation économiques pour l'utilisation de matériaux d'emballage plus respectueux de l'environnement.

"Ce projet de loi de grande envergure est une étape importante pour les efforts de l'UE dans le but de créer une industrie de l'emballage plus durable en Europe", a déclaré Beatrice Klose, secrétaire générale d'Intergraf. "Cela aura un impact significatif sur l'industrie de l'impression et de l'emballage, qui devra trouver de nouveaux moyens innovants pour réduire les déchets et recycler davantage."

Quel est le contenu du règlement ?

Prévention et réutilisation des déchets
Les mesures comprennent des objectifs nationaux de réduction des déchets d'emballages, de minimisation des emballages inutiles et d'imposition d'objectifs de réutilisation/recharge par secteur et type d'emballage.

Recyclabilité totale des emballages d'ici 2030
Tous les emballages doivent être soumis à une procédure d'évaluation de la recyclabilité afin de s'assurer qu'ils répondent aux critères de conception établis pour le recyclage (Design for recycling - DfR). Les emballages sont classés de A à E, en fonction de leur degré de conformité aux critères (DfR). Les emballages de classe E seront exclus du marché à partir de 2030. Des indemnités étendues s'appliquent aux classes A à D.

Pour les emballages contenant des composants en plastique, des objectifs ambitieux seront également fixés pour 2030 et 2040.

Systèmes d'étiquetage et de consigne
Un système d'étiquetage inspiré du système scandinave de pictogramme deviendra obligatoire afin de faciliter le tri des consommateurs. Les emballages réutilisables devront également porter une étiquette comprenant un QR code. Une étiquette supplémentaire indiquant quel contenu a été recyclé est également proposée sur une base volontaire.

Les systèmes de consigne pour les bouteilles en plastique et les canettes métalliques deviendront obligatoires.

Exigences de matière de compostabilité
Deux ans après l'entrée en vigueur du règlement, les sachets de thé et de café, les dosettes de thé et de café à usage unique, les étiquettes adhésives pour les fruits et légumes et les sacs plastiques très légers devront être compostables.

Conséquences pour les producteurs d'emballages
Le projet de loi sur les emballages et les déchets d'emballages aura un impact majeur sur l'ensemble de la chaîne de valeur des emballages. En plus des objectifs nationaux de prévention et de recyclage, il y aura également des réglementations obligatoires qui s'appliqueront directement aux producteurs et à leurs fournisseurs.

La législation proposée soulève également des questions auxquelles la Commission européenne devra répondre :

Qu'en est-il pour le contrôle des importations/exportations produites en dehors de l'UE ? Quel sera le rôle du gouvernement et quels en seront les coûts pour le consommateur ?

Ces questions et bien d'autres trouveront des réponses lors de l'événement "Shaping the future with packaging" organisé par Intergraf qui aura lieu les 9 et 10 mars à Bruxelles.

De plus amples informations arrivent dans la prochaine édition.

Source: Newsflash 02/2023 Intergraf

Interdiction des emballages non recyclables à partir de 2030.

ACTUA

Limitation des huiles minérales dans les encres

Nous vous informions dans la précédente édition de votre First Impression que la fédération UNIIC a décidé en collaboration avec l'association des fabricants français d'encres AFEI, de contester le règlement relatif à la limitation d'utilisation d'huiles minérales dans les encres d'imprimerie. Cela concerne spécifiquement les encres contenant des hydrocarbures d'huiles minérales aromatiques (MOAH) et des hydrocarbures d'huiles minérales saturées (MOSH).

L'arrêté prévoit un premier ensemble de règles, relatives aux emballages et imprimés destinés au public, qui est d'application depuis le 1er janvier 2023 et un second ensemble à partir de 2025.

1

MOAH 1-7 cycles aromatiques ≤ 1% dans l'encre :
Cette règle est d'application depuis le 01.01.2023 pour les imprimés non adressés et catalogues destinés à des fins commerciales et les emballages.

2

MOAH 1-7 cycles aromatiques ≤ 0,1% dans l'encre ou MOAH 3-7 cycles aromatiques ≤ 1 ppm dans l'encre et MOSH C16-C35 ≤ 0,1% dans l'encre :
Cette règle s'appliquera à partir du 01.01.2025 pour les imprimés non adressés et catalogues destinés à des fins commerciales et les emballages, ainsi que toutes les impressions à destination du public.

Ils demandent une révision du contenu du décret car les exigences imposées ne sont techniquement pas réalisables à l'heure actuelle.

Si les règles d'application, notamment celles de 2025, semblent inapplicables pour certains procédés, les principaux problèmes sont l'absence d'une définition précise de l'huile minérale et l'absence d'une méthode d'analyse dans la législation :

- Dans la législation en vigueur, les huiles minérales sont définies comme étant des huiles obtenues à partir de matières premières dérivées d'hydrocarbures pétroliers que l'on utilise lors de la fabrication d'encres.
- L'arrêté n'exclut pas l'utilisation du toluène, un hydrocarbure aromatique utilisé comme solvant dans les formulations chimiques. Ce solvant s'évapore par séchage lors du processus d'impression. Bien que l'article 3 prévoit la possibilité que le contrôle puisse être effectué après l'impression, il n'exclut pas la possibilité que ce contrôle puisse également être réalisé avant l'impression. Cette imprécision rédactionnelle pourrait immédiatement interdire l'impression des magazines et des prospectus.
- Aucune méthodologie ou références ne sont également précisées pour certifier les contrôles. Or, les seuils extrêmement ambitieux exigés par la réglementation nécessitent une clarification des méthodologies. Ainsi, une encre pourrait être conforme ou non conforme en fonction du laboratoire qui a été choisi, de la contamination externe et la méthodologie du contrôle.
- L'impact de cette restriction est énorme. Par exemple, pour les encres Coldset (principalement utilisées pour les journaux), il y a un problème car il n'existe actuellement aucune alternative équivalente qui n'entraîne pas de surcoûts importants.

Pourquoi ces huiles minérales sont-elles dangereuses ?
Les hydrocarbures aromatiques d'huile minérale (MOAH) et les hydrocarbures saturés d'huile minérale (MOSH) sont des dérivés du pétrole. Selon l'Agence nationale de sécurité de la chaîne alimentaire, le MOSH a des propriétés bio accumulatives (substances qui s'accumulent dans les organismes ou les organes des organismes) et peut se loger dans les tissus humains (à savoir le foie ou la rate). Certains composants du MOAH sont potentiellement mutagènes et cancérigènes. Dans les deux cas, ce sont les priorités sanitaires fixées par les autorités compétentes, qui peuvent justifier des mesures de précaution en cas de réglementation.

Quels produits sont concernés ?
On retrouve ces substances potentiellement dans les encres (principalement Coldset et Heatset), dans les adhésifs, les produits cosmétiques et les lubrifiants de machines. Mais le problème devient plus complexe lorsque des produits chimiques provenant d'encres d'impression à base d'huile minérale des emballages entrent en contact avec des aliments.

Source: Newsflash 01/2023 Intergraf

SOCIAL

Mise à jour des topics en matiere sociale

1. Crédit-temps

Le gouvernement a décidé, lors de l'accord budgétaire 2023-2024, de réduire les avantages liés aux congés thématiques et au crédit-temps. Jusqu'à récemment, le droit à l'absence et le droit aux allocations étaient alignés en termes de crédit-temps en ce qui concerne le motif 'soins à un enfant'. Cette situation a changé depuis le 01.02.2023.

Plus d'informations à ce sujet dans cet article.

Droit d'absence vs. Droit aux allocations

- Le droit à l'absence est régi par la convention collective n° 103 sous l'autorité des partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail ;
- Le droit aux allocations est régi par un Arrêté Royal.

1.1

SITUATION AVANT LE 01.02.2023

Crédit-temps avec le motif 'soins à un enfant' :	
	Droit à l'absence et aux allocations
Âge de l'enfant	Jusqu'à 8 ans
Durée	51 mois quelle que soit la forme de prise (1/5, ½ ou temps plein)
Conditions d'ancienneté	24 mois quelle que soit la forme de prise
Condition d'emploi	Selon la forme de prise, il n'y avait soit aucun, soit au moins 3/4 d'un emploi à temps plein, soit une condition d'emploi à temps plein dans les 12 mois précédant la demande écrite

Des questions ?
Contactez
kelly.ciancimino@febelgra.be

1 La condition d'ancienneté ne s'applique pas aux travailleurs qui prennent un crédit-temps après avoir épuisé leur droit au congé parental pour tous leurs enfants bénéficiaires.
2 Idem
3 Congé pour assistance médicale, congé parental, congé palliatif, congé d'aidant proche.
4 À l'exception des emplois fin de carrière. Ce système ne tient pas compte des facteurs d'ancienneté et d'âge.

1.2

QU'EST-CE QUI CHANGE ?

1.2.1 Crédit-temps avec le motif 'soins à un enfant' :

	Droit à l'absence	Droit aux allocations
À PARTIR DU 01.02.2023		
Âge de l'enfant		
Crédit-temps temps plein	Jusqu'à 8 ans	Jusqu'à 5 ans
Crédit-temps mi-temps et 1/5e	Jusqu'à 8 ans	Jusqu'à 8 ans
Durée		
Crédit-temps temps plein	51 mois	48 mois
Crédit-temps mi-temps et 1/5e	51 mois	48 mois
Condition d'emploi		
Crédit-temps temps plein	Pas de condition d'emploi	• Emploi à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande écrite • Emploi à temps partiel pendant les 24 mois précédant la demande écrite
Crédit-temps mi-temps	Au moins 3/4e d'un emploi à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande écrite	Emploi à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande écrite
Crédit-temps 1/5e	Emploi à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande écrite	Emploi à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande écrite
À PARTIR DU 01.06.2023		
Condition d'ancienneté		
Crédit-temps temps plein	24 mois[1]	36 mois[2]
Crédit-temps mi-temps		
Crédit-temps 1/5e		

1.2.2 Allocation d'ancienneté pour les travailleurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté

Les travailleurs ayant au moins **5 ans d'ancienneté** chez l'employeur qui entrent dans un régime de **crédit-temps plein ou mi-temps** à partir du 01.02.2023 n'ont plus droit à une allocation majorée. Les travailleurs qui ont déjà informé leur employeur avant le 01.02.2023 conservent ce droit.

Cette suppression s'applique à toutes les **formes de crédit-temps avec motif**, à l'exception des emplois de fin de carrière. Les facteurs d'ancienneté et d'âge ne sont pas pris en compte dans ce régime.

1.2.3 Suppression de l'allocation majorée des travailleurs 50 et plus à partir du 01.02.2023

Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans avaient droit à une allocation majorée, à savoir :

- Mi-temps, réduction des prestations de travail d'1/5ème et 1/10ème dans le cadre du congé thématique[3].
- Réduction des prestations de travail mi-temps dans le cadre du crédit-temps[4].

1.2.4 Les crédit-temps en cours

- Moins de 30 mois de crédit-temps avec motif 'soins à un enfant' pris au 01.02.2023 :
  - Allocations limitées à 48 mois.
  - Ces travailleurs ont le droit de réduire leur crédit-temps du nombre de mois pour lesquels ils n'ont pas droit à des allocations. L'employeur ne peut pas le refuser.
- Les travailleurs qui ont pris au moins 30 mois de crédit-temps avec motif 'soins à un enfant' au 01.02.2023 peuvent encore percevoir des allocations pour un maximum de 51 mois au total.

2. Frais de rembour-sement

L'ONSS a adapté au 01.01.2023 le remboursement de certains frais :

- Indemnité de bureau : € 148,73
- Indemnité kilométrique maximale pour les déplacements domicile-lieu de travail et les déplacements professionnels : € 0,4259 /km (du 01.01.2023 au 31.03.2023)

SOCIAL

Élections sociales 2024

Les prochaines élections sociales auront à nouveau lieu du 13 au 26 mai 2024. Découvrez ci-dessous si vous devez les organiser ou non et ce que vous pouvez déjà régler dès à présent.

La procédure électorale stricte nécessite une bonne préparation en temps opportun afin que chaque aspect des élections se déroule non seulement irréprochablement mais aussi de manière appropriée au niveau juridique.

Une fois le budget et le plan d'action déterminés, la mise en œuvre concrète peut commencer. Le printemps 2023 est l' (dernière) occasion idéale de mettre tout en ordre avant le lancement de la procédure proprement dite.

Quelles entreprises doivent organiser des élections sociales ?

Si vous **employez > 50 travailleurs** pendant une période de référence déterminée, vous êtes tenu d'organiser des élections sociales.

Cependant, les élections ont lieu par **unité technique d'exploitation de l'entreprise**. L'existence ou non d'une unité commerciale technique distincte découle de critères sociaux et économiques, tels que l'indépendance économique ou sociale (c'est-à-dire une politique et une organisation indépendante). On distingue trois situations :

1

L'unité technique d'exploitation coïncide avec l'entité juridique de l'entreprise :

- Aucun problème.

2

L'entité juridique se compose de plusieurs unités techniques d'exploitation :

- Compter le nombre de travailleurs par unité technique d'exploitation ;
- Une élection par unité technique d'exploitation (l'entité juridique doit donc organiser plusieurs élections).

3

Plusieurs entités juridiques forment une unité technique d'exploitation :

- Si la cohésion est à la fois économique et sociale, elles sont présumées constituer qu'une seule entité technique d'exploitation, il ne faudra donc lancer qu'une seule procédure d'élection, sauf preuve contraire ;
- Attention : les différentes entités juridiques employant moins de 50 travailleurs peuvent être tenues, dans ce cas-ci, d'organiser ensemble une élection si le nombre total de travailleurs est > 50.

Pour quels organes de concertation ?

Les entreprises ou unités techniques d'exploitation comptant **50 travailleurs ou plus** élisent des représentants au sein du **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)**.

Si **> 100 travailleurs**, des représentants sont élus à la fois pour le **CPPT** et le **conseil d'entreprise (CE)**.

Comment déterminer le nombre de travailleurs ?

Calculer l'"effectif habituel moyen" des travailleurs pendant la **période de référence** qui s'étend du **01/10/2022 - 30/09/2023**, au niveau de l'unité technique d'exploitation.

Travailleur = toute personne ayant un contrat de travail ou d'apprentissage :

OUI :

- Ouvriers et employés (représentants commerciaux inclus)
- Cadres et dirigeants ayant un contrat de travail

NON :

- Les travailleurs ayant un contrat de remplacement
- Les intérimaires qui remplacent des travailleurs pendant une suspension du contrat de travail (les autres travailleurs intérimaires COMPTENT et une période de référence distincte allant du 01/11/2023 au 31/01/2024 est d'application à leur égard).

Divisez le total de tous les jours calendaires pour chaque travailleur inclus dans le système Dimona pendant la période de référence par 365 jours calendaires pour obtenir la moyenne pondérée.

Ce que vous pouvez déjà faire dès à présent + exemples concrets

- Déterminez librement la date du scrutin 'Y' durant la période **allant du 13 au 26 mai**, en tenant compte des jours fériés et des ponts. Il est préférable de l'enregistrer au début de cette période, afin de pouvoir procéder à des ajustements en cas de problème
  Ex. la société Q souhaite organiser l'élection un lundi. Elle choisit le lundi 13/05/2024 car le lundi suivant, 20/05/2024, est le lundi de Pentecôte, un jour férié légal.

- Déterminez le jour 'X', (90 jours avant le jour du scrutin Y). C'est le jour où vous devez annoncer officiellement la date de l'élection. **La phase préélectorale** elle-même commence le jour X-60, en décembre 2023. C'est la phase de préparation des élections, pour laquelle vous devez tout régler.
  Ex. Pour la société Q, donc, le jour X aura forcément lieu le jour Y– 150 jours. Vous ne pouvez donc pas choisir vous-même le jour X.

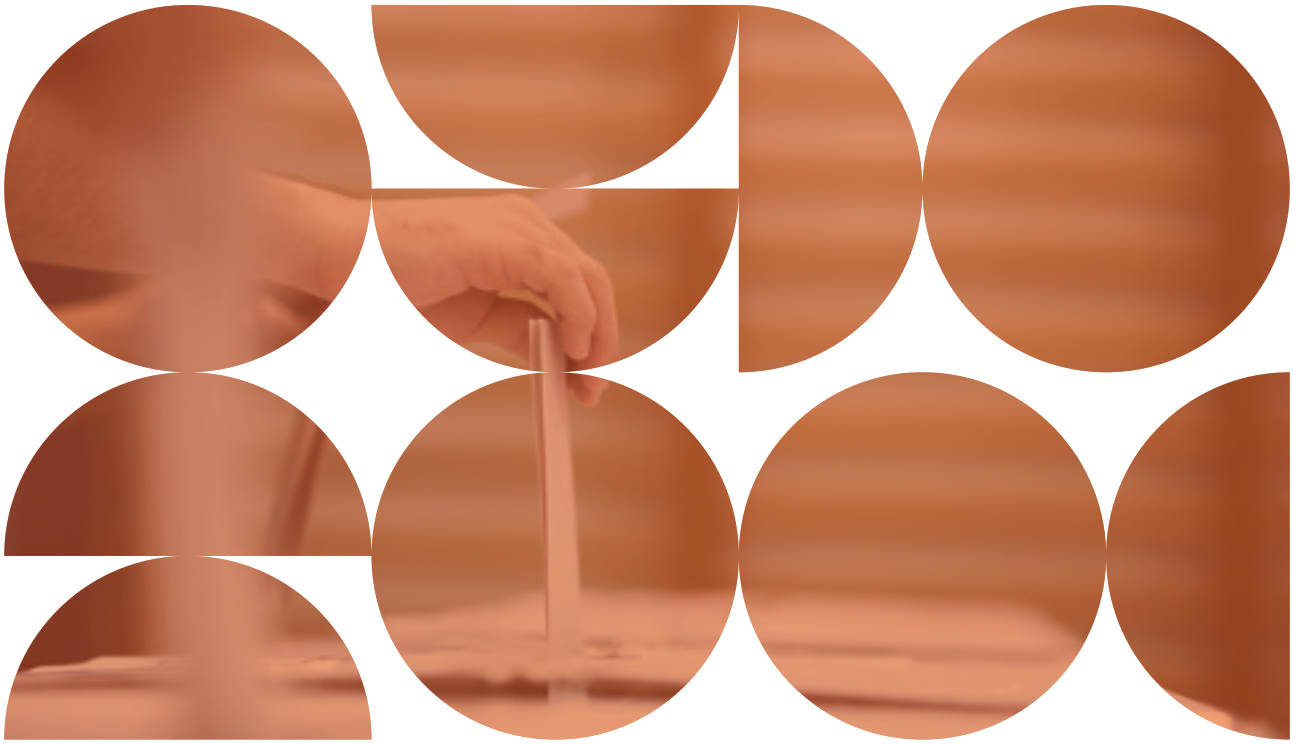
- Votre entreprise compte-t-elle pratiquement 50 ou 100 travailleurs ? Il est préférable de tenir compte de la période de référence et d'adapter votre politique du personnel en conséquence.
  Ex. une entreprise employant 49 travailleurs qui vient de recruter une personne juste avant ou pendant la période de référence devra donc organiser des élections sociales alors que ce n'était pas le cas auparavant.

- Utiliser une **annexe distincte** au registre général du personnel pour les **travailleurs intérimaires**, dans laquelle un certain nombre de mentions obligatoires doivent figurer.

- Assurez-vous que votre **organigramme** soit **structuré de manière logique** et que la description des postes soit bien précise. C'est important pour l'établissement de la liste par catégorie du personnel.
  Ex. Vu que l'entreprise Q n'applique pas de description des postes claire, une discussion peut s'engager par rapport à la question de savoir si certains de ses employés doivent être considérés comme cadres ou non d'après la description de leurs tâches. Les cadres disposent d'une liste distincte pour le CE.

- La période de protection d'emploi des candidats commence 30 jours avant la **Publication officielle de la date de l'élection**, jour X-30.

Des questions ?
Contactez
kelly.ciancimino@febelgra.be



NOUVEAU MEMBRE

WH Brady SA

Dans cette édition, nous vous présentons notre nouveau membre Febelgra 'WH Brady SA'. Messieurs Guy Van Veerdegem (Operations Director EMEA), Stijn Michels (Manufacturing Manager) et Madame Ann Baeyens (Regional HR Director EMEA) prennent respectivement la parole.

Fondé aux États-Unis en 1914 par

Will Brady

Établissement de vente d'

impressions publicitaires

spécialisées, notamment de calendriers photos et de présentoirs colorés

Percée durant la **2e Guerre mondiale:** besoin d'

étiquettes fiables

destinées à l'identification des fils et des câbles des avions

Brady connait une croissance fulgurante et devient une **société américaine cotée en bourse**

En 1966 une succursale s'installe à **Saint-Nicolas** mais depuis lors Brady est

un nom bien établi depuis 50 ans à Zele

et le siège social pour l'Europe

Emploie quelque

7.000

collaborateurs à travers le monde

En Belgique Brady compte

280 collaborateurs

Herentals et Nivelles emploient ensemble une 50ne de collaborateurs

Trois sites

en Belgique :

Zele, Herentals (SPC - production de kits de contrôle des déversements) et la société PDC à **Nivelles** (identification des personnes : production de bracelets à usage des hôpitaux, cordons, ...)

Fin 2024

Déménagement vers un nouveau site avec un nouveau batiment où les bureaux, la production et l'entrepôt seront réunis sous un même toit. Ce nouveau site sera également construit à Zele. Il s'agit d'un excellent investissement pour l'emploi qui offre une sécurité pour l'avenir.

Une entreprise en pleine croissance avec une très large gamme de produits.
“Notre gamme comprend des étiquettes d'identification de haute qualité, des produits de sécurité et d'identification de site, des imprimantes, des logiciels, des produits de consignation et d'étiquetage et des matériaux d'absorption. Il en va de même pour l'identification des fils et des câbles; qui représente 20% de nos ventes au Benelux. L'identification de la production représente près de 35% des ventes. Nous sommes principalement connus pour les étiquettes et la signalisation", précise Guy Van Veerdegem.

"En matière de signalétique, nous réalisons et concevons tout ce qui touche à la sécurité, à l’intérieur et autour d'une entreprise, comme le marquage au sol, les marqueurs de tuyauterie, la signalisation de sécurité (panneaux de sortie de secours, panneaux d'interdiction de fumer, ...) Mais notre expertise consiste à proposer des étiquettes (industrielles) de haute technologie sur des composants électroniques dans le secteur automobile, l’aérospatiale, les laboratoires, ... C'est ici que Brady se distingue par ses matériaux et ses imprimantes. Toutes nos étiquettes sont durables et peuvent être utilisées avec des produits chimiques agressifs à des températures extrêmement élevées et basses", complète Stijn Michels.

Les étiquettes de Brady ont évolué passant d'étiquettes avec texte et chiffres à une étiquette à code-barres linéaire, d’une étiquette 2D avec code QR à une étiquette intelligente RFID[1] qui peut être lue à distance.

Cette technique est principalement utilisée dans la gestion des actifs et la gestion des stocks. Une application pour l'aérospatial, par exemple, est celle d’un technicien qui a plusieurs clés qui doivent être calibrées. Lorsque ces clés contiennent une étiquette RFID, vous savez exactement au moyen de données quand la clé doit être recalibrée. Lorsqu’un matériau portant une étiquette RFID quitte une usine, il peut être parfaitement tracé. Prenez par exemple une pile Lithium, qui peut parfois s'enflammer. Etant donné qu’une étiquette RFID est apposée sur chaque pile, le scanner peut immédiatement localiser et isoler la pile qui risque d'exploser en raison de sa température élevée.

Au cours des 2-3 dernières années, Brady a investi dans l'achat de nouvelles machines et de l'intégration de la RFID dans toutes les formes et tailles possibles. Il y a deux ans, Brady a fait l’acquisition d’une société Finlandaise appelée Nordic ID qui propose des solutions de suivi et de traçabilité sous la forme de lecteurs biométriques, lecteurs RFID et solutions RFID associées telles que le suivi des actifs (par exemple, vous savez ce que vous avez, où cela se trouve et qui l'a en sa possession).

Ils offrent ainsi une solution complète de logiciels, d'imprimantes, de scanners et de services à leurs clients.

Les industries que Brady touche sont très diverses. Cela va de l'industrie des transports, de l'aérospatiale, de l'industrie électrique, de la marine, de l'industrie des laboratoires à l'industrie des données et des télécommunications, etc.

“Nous avons également un service technique qui assure un support technique partout dans le monde concernant nos imprimantes, la RFID, les scanners, ..., nous assurons également la formation de nos distributeurs qui travaillent pour nous”, poursuit Guy Van Veerdegem.

Durabilité
La durabilité est présente à tous les niveaux, qu'il s'agisse de l'achat de papier écologique, de l'utilisation d'étiquettes fabriquées à partir de matériaux recyclés, de nouveaux investissements ou de la construction du nouveau bâtiment. Le siège social aux États-Unis y prête également beaucoup d'attention. Par exemple, ils ont fait mener une étude par KPMG pour savoir à quel niveau ils se situent pour la durabilité et comment l’approfondir et la développer davantage dans le futur.

Corona
Le corona a été pour nous, une période d’activité intense, déclare Guy Van Veerdegem. "Nous avons connu un ralentissement les premiers mois, mais ensuite nous avons poursuivi notre croissance. Cela était dû à la demande grandissante de matériel de signalisation et au fait que nous avons continué à investir dans la demande de panneaux de signalisation du respect d’une distance d’1,5 mètre et des consignes de sécurité connues”, poursuit Stijn Michels. "Suite au corona, nous avons imprimé soudainement de nombreuses étiquettes pour l'identification des tests PCR et nous y avons également mis toute la priorité en termes de délai de livraison. Nous avons donc vu les volumes de commandes de nos clients doubler, voire tripler. Alors que certains de nos concurrents n'étaient plus en mesure de pouvoir livrer dans les temps en raison de la pénurie de la chaîne d'approvisionnement, nous avons pu continuer à approvisionner nos clients à tout moment grâce à nos imprimantes d'étiquettes internes. Nous avons ainsi également pu conquérir beaucoup de nouveaux clients”.

Les panneaux indicateurs Brady
“Nous avions remarqué que Brady était surtout connu dans le monde B2B, mais pas tant que cela en tant qu'employeur potentiel pour un large éventail de candidats- travailleurs. En collaboration avec une agence de marketing, nous avons développé une campagne d’image employeur sous le nom de ‘Les panneaux indicateurs Brady’. Il s'agissait de mettre Brady en avant en tant qu'employeur et d'attirer ainsi de nouvelles personnes. Nos propres collaborateurs ont été impliqués dans ce récit au début de 2020. Des journées de l’emploi ont été organisées, des affiches et des sacs à pain ont été distribués sous la marque ‘Les panneaux indicateurs Brady’. Parallèlement, Brady est également très actif sur les réseaux sociaux qui mettent notre culture d'entreprise attractive et les nombreuses actions autour des panneaux indicateurs Brady à l’avant de la scène. Cette campagne a vraiment bien fonctionné”, déclare Ann Baeyens. “Nous avons également lancé un projet pour la déployer au niveau européen. Ces dernières années, Brady a embauché beaucoup de nouveaux collaborateurs : dans notre production à Zele, par exemple, nous sommes en pleine croissance, passant de 50 à 72 collaborateurs depuis 2020”.

Brady Zele a reçu récemment le label sectoriel de Qualité de Grafoc en tant qu’#EntrepriseDeStageAgrée !

1 Une puce dotée d'une mémoire et d'une antenne. Dès que vous commencez à scanner, le scanner envoie de l'énergie. La RFID absorbe cette énergie, libérant ainsi les données.

ACTIVITÉS

Meet & Learn Visite d'entreprise incluse @IBW (NL)

24/05/2023

Pour notre prochaine édition du 'Meet & Learn', c'est dans l'entreprise de brochage et de reliure IBW située à Oostkamp que nous avons le plaisir de vous inviter.

IBW est une entreprise indépendante de brochage et de reliure de livres à couverture souple et rigide depuis plus de 40 ans. Elle est devenue la plus grande entreprise de brochage et de reliure full service du Benelux et l'une des plus importantes d'Europe.

Nous commencerons par la visite de leur parc de machines ultra perfectionnées : massicots, encarteuses-piqueuses, plieuses, couseuses, couverturière et emboîteuse,... Ils nous expliqueront entre-temps les processus de production de collage, de coupage d'agrafage, et de reliure.

Après la visite, nous donnerons la parole à 3 intervenants qui ont un lien direct avec le secteur du livre. Alexis Bogaert (Die Keure) parlera de l'avenir de l'édition, Paul Hermans (Literatuur Vlaanderen) abordera une partie du plan de relance du secteur du livre et nous terminerons avec Luc Sonck (Müller-Martini) qui parlera des innovations en matière de finition.

Nous terminons par un agréable moment de réseautage en prenant un petit verre ainsi qu'une collation tous ensembles.

Programme

8h30-9h	Accueil des membres
9h-10h	Visite d'IBW
10h-10h30	Alexis Bogaert – Die Keure: L'avenir de l'édition
10h30-10h45	Pause
10h45-11h15	Paul Hermans – LiteratuurVlaanderen Le plan de relance du secteur du livre
11h15-11h45	Luc Sonck – Müller-Martini- Les innovations en matière de finition.
12h	Le moment de réseautage avec une collation et un petit verre.

Vous avez envie de participer ? Scannez le code QR suivant et inscrivez-vous au plus tard le 22/05/2023.

Lieu
Handelsstraat 21
B-8020 Oostkamp

FESPA Belgium Speeddate event @Verbeke Foundation

Le 9 février, Fespa Belgium a organisé un deuxième événement Speeddate au musée de la Fondation Verbeke. Après l'accueil et le petit verre de bienvenue, nous avons visité le musée.

La Fondation Verbeke est un site d'art privé qui a ouvert ses portes le 1er juin 2007 au Pays de Waes sous l'initiative des collectionneurs d'art Geert Verbeke et Carla Lens. Ce splendide sanctuaire abrite de nombreuses œuvres d'art moderne et contemporain et offre également des opportunités à une génération prometteuse de nouveaux artistes. Culture, nature et écologie s'y rejoignent. Ils célèbrent cette année leur 15e anniversaire avec une exposition exclusivement consacrée à leur collection personnelle.

Après la visite, la présidente Femke Helon a pris la parole et a passé en revue les activités prévues en 2023. Puis, Franky De Meyer (Publi-FDM), Jean Van Houtryve et Christophe Krekels (Visix Brand Shiners) ont été félicités pour l'acquisition du Fespa Belgium Color Label powered by VIGC.

Ensuite est arrivé le moment du 'Speeddate' durant lequel nous avons eu l'occasion de pouvoir nous présenter à notre 'date' qui se trouvait en face de nous pendant quelques minutes, en passant au 'date' suivant et ainsi de suite jusqu'à ce que la cloche retentisse. Un moyen de réseautage hyper fun et rapide.

L'évènement s'est terminé par une agréable séance de bavardage tout en dégustant de délicieuses bouchées apéritives chaudes et froides.

Une belle conclusion pour un grand événement dans un lieu tout-à-fait unique.

EN BREF

Paul Boudens remporte le Lifetime Achievement Award

Paul Boudens (Use Me) remporte le prix de la catégorie Lifetime Achievement des Henry van de Velde Awards. En tant que designer graphique, il est principalement actif dans le domaine de la mode et de la culture belge. Il a conçu des designs de référence au style iconique pour Walter Van Beirendonck, le Département de la mode de l'Académie royale des Beaux-arts d'Anvers et le MoMu - Musée de la mode d'Anvers. Il a créé des univers graphiques portant sa signature personnelle pour, entre autres, Yohji Yamamoto, Dries Van Noten, Jurgi Persoons, Haider Ackermann, Olivier Theyskens, la compagnie de danse Rosas d'Anne Teresa De Keersmaeker et l'école P.A.R.T.S., l'opéra de Bruxelles et le Kaaitheater. Il a également conçu plus de 50 livres, qui sont de véritables objets de collection que l'on retrouve dans les meilleures librairies du monde.

Après la remise des prix Henry van de Velde, une exposition a lieu dans les Foyers du Bozar.

Tous les lauréats designers, entreprises et projets gagnants y exposent leurs œuvres.

L'exposition est accessible gratuitement jusqu'au 2 avril 2023.

Reprobel

Nous avons envoyé une newsletter, le 23 février, sur l'accord que FEBELGRA a conclu avec **Reprobel**. Cet accord vous donne droit à **une remise** sur la **licence combinée des droits d'auteur** pour l'année de référence 2022. Si vous avez des questions concernant cette remise ou sur Reprobel, adressez donc un courriel à : jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

update **chiffres**

L'indice santé
L'indice santé pour le mois de février 2023 s'élève à 126,86.

Travailleurs CP 130
L'indice lissé pour février 2023 s'élevait à 125,00.
Par conséquent, le disque de stabilisation suivant de 127,72 n'est pas dépassé. Les salaires barémiques seront par conséquent **pas indexés en mars 2023**.

Employés CP 200
Les salaires réels ont été indexés le 1er janvier 2023 selon la formule suivante : la moyenne arithmétique des indices de novembre/décembre 2022 divisée par la moyenne de novembre/décembre 2021.

Le pourcentage d'indexation au **01.01.2023** s'élévait à **11,08%**.

Pourcentages onss au 01.01.2023

	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	10,99	12,68	12,74	5,42	7,11	7,17
Fonds de sécurité d'existence	1,31	1,61	1,61	0,23	0,23	0,23
Total montants employeur	**32,18**	**34,17**	**34,23**	**25,53**	**27,22**	**27,28**

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

Charges sociales ouvriers (CP130)

à partir du 01.02.2023	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	0,0215	2,15%	0,0222	2,22%	0,0222	2,22%
Charges sociales	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%	1,5294	52,94%
Charges sociales salariales	**1,8560**	**85,60%**	**1,9970**	**99,70%**	**2,3148**	**131,48%**

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 01.01.2023	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
2023	01.02.2023	202,89
2022	01.12.2022	198,96
	01.10.2022	195,10
	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

*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)
31.01.2023	**461,75**	**452,80**	**488,78**	**460,05**	**517,51**
31.12.2022	466,92	454,80	505,73	466,72	544,75
30.11.2022	466,92	454,82	526,63	486,72	566,54
31.10.2022	466,92	454,82	581,86	564,50	599,22
30.09.2022	462,30	447,81	497,28	493,38	501,17
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(*)	-	-

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.

PAPIER.BE

Les modules pédagogiques de Papier.be

PAPIER.BE * ne vous est certainement pas inconnu.

PAPIER.BE informe, communique et sensibilise le grand public quant au rôle et la valeur intrinsèque du papier et de ses produits dérivés au niveau social, économique et écologique.

Mais saviez-vous aussi qu'en collaboration avec Good Planet Belgium, ils proposent des modules pédagogiques pour les écoles ? Ces modules pédagogiques permettent aux enfants de s'initier dans l'univers du papier et du carton, de suivre l'ensemble de la filière du papier et d'accumuler les connaissances nécessaires pour comprendre le papier dans un monde en pleine mutation. Ces modules répondent parfaitement aux objectifs multidisciplinaires imposés aux écoles.

Il existe actuellement 3 modules pédagogiques :

1. Papier & L'environnement
2. Papier & Les pratiques socio-culturelles
3. Papier & Société

Le **1er module** répondra entre autres aux questions suivantes. Quelle est la relation entre le papier et l'environnement ? À quoi ressemble le cycle du papier ?

Le **2e module** aborde les questions suivantes de manière détaillée : Quels sont les liens entre le papier, la culture et la société ? Le numérique est-il meilleur pour l'environnement, mythe ou pas ?

Le **3e module** traite la relation entre le papier et la société : Quelles sont les origines du papier et que pouvons-nous en faire ? Sous quelles différentes formes se présente le papier ?

Les 3 modules pédagogiques comprennent un dossier éducatif qui s'adresse aux enseignants ainsi que de petits jeux amusants, instructifs et interactifs pour les élèves.

Ces modules peuvent également s'avérer très intéressants lorsqu'une école effectue une visite dans votre imprimerie et que vous souhaitez animer cette visite de manière ludique.

Pour plus d'informations : voir www.papier.be ou n'hésitez pas à envoyer un e-mail à ann.kestens@febelgra.be.

*Paper.be regroupe de différents acteurs de la filière papetière belge : propriétaires forestiers, producteurs et transformateurs de pâte, de papier et de carton, imprimeurs, éditeurs de journaux, de magazines, de toutes-boîtes et des sociétés de tri et de récupération de papier et de carton.

PUB - FOCUS SUR LE PAPIER

antalis
Just ask Antalis

Découvrez la qualité supérieure de la collection de papiers G-Silk

Avec la collection G-Silk, Antalis répond au besoin d'un papier hautement durable et de première qualité. Les livres d'art, les couvertures, les magazines de luxe, les publipostages, les brochures et les affiches ne sont que quelques-unes des nombreuses applications envisageables.

G-Silk est une collection de papiers et cartons couchés demi-mats parfaitement adaptés à l'impression d'images haute résolution et d'une typographie d'une grande netteté. Son procédé de couchage unique lui confère une surface régulière assurant un toucher agréable et des propriétés remarquables. Dans le cadre de la fabrication du papier G-Silk, un couchage Mirroblade est appliqué simultanément sur les deux faces du papier pour garantir une répartition parfaitement uniforme. Ce procédé de couchage évite la formation de moutonnage et d'irrégularités dans le papier.

Impact positif et certification Cradle to Cradle

L'attention portée à l'environnement est une autre particularité de la collection G-Silk. Fabriquée dans la papeterie suédoise Grycksbo d'Arctic Paper, producteur notamment de la gamme Munken Design, cette collection de papiers couchés est certifiée Cradle to Cradle niveau Argent. La certification Cradle to Cradle repose sur cinq critères nécessaires à une économie circulaire : santé des matériaux, réutilisation des matériaux, énergies renouvelables et gestion du carbone, gestion de l'eau et des sols, équité sociale.

Vous souhaitez en savoir plus ou demander des échantillons de G-Silk ? Visitez le site web d'Antalis.

First Impression est imprimé sur du G-Silk 130 g/m². La couverture est imprimée sur du G-Silk 250 g/m².
Les papiers G-Silk sont certifiés Cradle to Cradle niveau Argent.

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