Febelgra
united in
graphics

n°10

FIRST IMPRESSION

nov 2024

Bulletin mensuel de la fédération des industries graphiques asbl

Les Impressionneurs à Boektopia

La génération Z sur le lieu de travail

édition 10

3
Édito

4
La génération Z sur le lieu de travail

7
Les Impressionneurs à Boektopia

9
Enquête classification des fonctions

10
Fiches infos social

11
Calcul du seuil des lanceurs d'alerte

13
Développements récents au sein de l'EUDR

14
CSRD : conseils de préparation pour les PME

16
Les accords de gouvernement passés à la loupe

17
La question du mois : taux de tva

18
Activités

19
Édition anniversaire de 'Het Congres'

20
Update chiffres

22
En bref

23
Focus sur le papier

24
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
www.instagram.com/febelgra

Rédaction Kelly De Meuter - 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

La réglementation, un catalyseur à L'action

Marc Vandenbroucke – Directeur Général

Nous sommes au cœur de l'automne, le moment où les jours et les nuits s'équilibrent – mais cet automne est également synonyme de nouvelles obligations de reporting pour les entreprises. Les réglementations tant nationales qu'européennes allongent une fois de plus la liste des obligations.

L'une de ces obligations est l'introduction du **Compte fédéral d'études (FLA)**, qui oblige les employeurs à enregistrer toutes les formations de manière détaillée. Cet enregistrement devait initialement être finalisé avant le 30 novembre, mais on parle désormais d'une éventuelle prolongation jusqu'au 30 avril 2025, voire d'une suppression complète. Cependant, cette dernière option nécessite la présence d'un nouveau gouvernement fédéral dont la formation ne semble pas si rapide.

En outre, le **Règlement européen sur la déforestation (EUDR)** est sur le point d'être introduit, avec une mise en application prévue pour le 30 décembre 2024. Cette directive met l'accent sur l'utilisation de produits sans déforestation, ce qui est particulièrement important pour le secteur graphique. L'introduction de cette directive sera également très probablement reportée : les grandes et moyennes entreprises devront alors s'y conformer d'ici le 30 décembre 2025, tandis que les autres entreprises auront jusqu'au 30 juin 2026 pour le faire.

Il y a aussi **la Directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD)**, qui impose aux grandes entreprises, à partir de 2025, de rapporter point par point sur leur politique environnementale, sociale et de gouvernance. La mise en œuvre de cette directive se fera par étapes jusqu'en 2028.

De nombreuses entreprises considèrent ces obligations comme une charge supplémentaire sans valeur ajoutée directe et se demandent à juste titre ce qui est réellement fait de tous ces rapports. Le fait que les échéances soient sans cesse repoussées montre que les gouvernements sont souvent confrontés à un manque de clarté, d'outils et d'efficacité.

Nous ne pouvons qu'encourager l'objectif de durabilité, mais sans freiner l'esprit entrepreneurial. Nombreux sont ceux qui pourraient penser que ces obligations ne les concernent peut-être pas...

Il n'en est rien. Alors que l'EUDR et le CSRD concernent principalement les grandes entreprises, les petites et moyennes imprimeries opérant dans la chaîne de valeur de grands clients seront rapidement confrontées à des questions sur le reporting de développement durable.

Pour les entrepreneurs graphiques, il est donc recommandé de se procurer dès maintenant notre outil **ClimateCalc 2.0.** Cet outil vous aide non seulement à vous conformer à la réglementation en mesurant l'empreinte carbone au niveau de l'entreprise et des produits, mais il renforce également votre position commerciale sur le marché ! Febelgra vous offre le soutien nécessaire à cet effet.

Bonne lecture!

SOCIAL

La génération Z sur le lieu de travail : défis et opportunités

Le marché du travail est en constante évolution et l'arrivée de la génération Z crée une nouvelle dynamique sur le lieu de travail. Cette génération, née entre 1997 et 2010, entre désormais massivement sur le marché du travail et apporte avec elle de nouvelles attentes et méthodes de travail. C'est un défi pour les entreprises non seulement d'attirer, mais aussi de garder ces jeunes talents. Qu'est-ce qui motive la génération Z ? Et comment les entreprises peuvent-elles répondre efficacement à leurs besoins et ambitions spécifiques ?

Lors du séminaire 'La génération Z sur le lieu de travail' qui s'est tenu le 3 octobre, des professionnels ont partagé leurs points de vue sur cette thématique. Sven Garreyn (PHR) a prodigué de précieux conseils sur le processus de recrutement de la génération Z. Raf Vanzeer (Select Beople) a expliqué comment les dirigeants peuvent gérer efficacement les caractéristiques uniques de cette génération. Vous pouvez lire le résumé ici.

Recrutement & sélection sur un marché du travail tendu

'Le changement est la seule constante'.
Dans un monde en perpétuelle évolution, il est essentiel pour les entreprises de rompre avec leurs vieilles habitudes. Un 'Nous avons toujours procédé de la sorte' ne fonctionne plus, tout simplement. Les entreprises doivent oser expérimenter, notamment en utilisant l'approche du 'trial & error' dans leurs processus de recrutement. Cela signifie accepter que toutes les tentatives ne réussissent pas immédiatement, mais que les ajustements et l'innovation conduisent finalement à une stratégie de recrutement optimale.

Pensez par exemple à utiliser différentes plateformes et les réseaux sociaux pour atteindre des candidats, à essayer de nouvelles techniques d'entretien ou à expérimenter des conditions de travail flexibles pour être plus attractif auprès de certains groupes cibles comme la génération Z.

Marque employeur : incontournable en 2024
Pour rester attractives auprès des jeunes talents, les entreprises doivent renforcer leur marque employeur. Cela va au-delà d'un simple logo ou d'un site web ; c'est une question de valeurs, de mission et de culture d'entreprise. Les réseaux sociaux jouent un rôle crucial à cet égard. Les plateformes telles que LinkedIn, Facebook, Instagram et même TikTok deviennent de plus en plus importantes pour les entreprises afin de promouvoir leur marque et leurs offres d'emploi. Une forte présence en ligne offre plus de visibilité et contribue à construire une image positive.

Collaboration avec des partenaires intérimaires
Une collaboration durable et constructive avec des partenaires intérimaires peut apporter de nombreux avantages. Ils connaissent bien votre entreprise, ce qui leur permet de mieux évaluer si les candidats correspondent à l'organisation. Elle offre également aux entreprises la flexibilité de tester des candidats potentiels.

Recrutement à l'étranger
Même si la pénurie sur le marché du travail constitue un problème majeur, l'étranger offre des opportunités. Dans des pays comme la Pologne et l'Ukraine, on trouve encore des imprimeurs et des opérateurs bien formés. Investissez dans les stages et établissez des contacts avec des écoles et des organisations sectorielles dans ces pays. Des régions plus proches, comme le nord de la France, offrent également des opportunités. De nombreux travailleurs du nord de la France sont déjà actifs en Belgique ; les agences intérimaires locales ainsi que Pôle Emploi en France peuvent vous y aider.

Préservation du talent
Attirer les talents est une chose, mais les garder est tout aussi important. Les entreprises doivent investir dans leur capital humain en proposant des formations, en célébrant les succès et en offrant une visibilité claire sur les perspectives de croissance financière. Une communication transparente et des entretiens individuels annuels contribuent à un sentiment d'appréciation et d'engagement.

Le management des générations

L'impact des différences générationnelles sur le lieu de travail est de plus en plus plus clair. La gestion des générations se concentre sur la création d'un environnement inclusif où chacun se sent le bienvenu. Mais quelles sont ces différences majeures aujourd'hui ?

Différences de communication
La génération Z est connue pour sa vision novatrice et ses compétences technologiques. Bien que les générations plus âgées et plus jeunes possèdent des connaissances numériques, elles diffèrent dans leurs préférences de style de communication. Alors que les générations plus âgées préfèrent la communication écrite, la génération Z privilégie les moyens de communication numériques rapides.

Flexibilité et équilibre travail-vie privée
Une autre caractéristique de la génération Z est l'importance qu'elle accorde à la flexibilité et à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela peut parfois entrer en contradiction avec les exigences de certains projets, où les générations plus âgées sont habituées à une approche plus proactive.

Technologie et développement
La génération Z joue un rôle actif dans la transformation numérique des entreprises. Leur curiosité et leur formation les incitent à explorer de nouvelles solutions technologiques. Les entreprises bénéficient de ces avancées technologiques, mais peuvent également accorder davantage d'attention aux besoins de formation de leurs collaborateurs. Une question simple comme 'Qu'as-tu envie d'apprendre ?' peut fournir de nombreuses informations sur les souhaits de développement de la nouvelle génération.

Appréciation et feedback
La reconnaissance et l'appréciation sont essentielles pour une culture d'entreprise saine. Dans de nombreuses entreprises, le feedback est donné de manière structurée, par exemple via des conversations à trois entre le département RH, le collaborateur et le manager. Cette forme de transparence et de communication fonctionne bien, mais une communication plus directe est aussi parfois nécessaire, en fonction de la dynamique générationnelle.

Génération Z et l'avenir
Bien que la Génération Z soit parfois injustement qualifiée de 'paresseuse' en raison de sa préférence pour la flexibilité, l'expérience des entreprises montre que cette génération travaille dur et apporte des contributions précieuses. Il appartient toutefois aux organisations de s'ouvrir à leurs nouvelles perspectives et d'investir dans leur développement.

Qu'est-ce qui a le plus de valeur pour un jeune de la génération Z engagé ? Deloitte a mené une enquête dans 46 pays et en a tiré les conclusions suivantes.

- Contenu de travail varié et stimulant
- Collaboration avec les collègues
- Travail transversal : possibilité de s'appuyer sur l'expertise des autres
- Perspectives d'évolution
- S'identifier à la culture de l'entreprise
- Bonne réputation de l'entreprise
- Activités annexes organisées par l'entreprise
- Package salarial complet avec divers avantages en nature
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Développement personnel
- Système de parrainage (buddy system)
- Employee Assistance Program (EAP)

Le leadership transformationnel

Le leadership transformationnel va au-delà de la simple obtention de résultats. Il se concentre sur la création d'un environnement où les employés se sentent impliqués, valorisés et motivés. Voici 9 engagements pour cultiver un leadership inspirant, bienveillant et engageant.

1

Soyez accessible
L'accessibilité consiste à établir et à entretenir des relations significatives avec ouverture et empathie. Un leader accessible renforce la confiance et permet aux collaborateurs de partager plus facilement leurs idées, leurs préoccupations et leurs commentaire

2

Visez la raison d'être
Le leadership transformationnel s'oriente vers des objectifs qui dépassent les ambitions personnelles. En réfléchissant à des questions comme 'Comment puis-je avoir un impact ?', le leadership prend une signification plus profonde. La recherche d'un objectif commun motive les collaborateurs et renforce leur engagement.

3

Ici et maintenant
En évaluant consciemment le temps et en le gérant efficacement, on améliore non seulement la performance au travail, mais également l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

4

Restez curieux
En apprenant continuellement et en encourageant les autres à faire de même, un leader crée un environnement de travail axé sur le développement. Cela favorise l'innovation et donne aux collaborateurs un sentiment de défi.

5

Acceptez le changement
Le changement est inévitable, et une attitude proactive est essentielle pour réussir une transformation. En adoptant une approche empathique, les leaders peuvent soutenir leurs collaborateurs et leur offrir un espace pour exprimer leurs préoccupations, facilitant ainsi l'acceptation et la mise en œuvre du changement.

6

Osez partager
Partagez votre expertise et jouez le rôle de mentor. En partageant vos connaissances, vous créez un environnement favorable où les collaborateurs se sentent en sécurité pour poser des questions et échanger ouvertement des informations.

7

Apporter de la clarté
Une communication claire et une harmonisation des objectifs personnels et stratégiques renforcent l'unité au sein de l'équipe. Lorsque chacun sait exactement ce qu'on attend de lui, cela donne une direction et motive à atteindre ensemble le succès.

8

Visez l'équilibre
La diversité et l'inclusion enrichissent tout environnement de travail. En favorisant différentes manières de travailler et de penser, un leader crée un environnement équilibré et respectueux.

9

Soutenez les autres
Fournir du soutien est le fondement du leadership transformationnel. Cela implique qu'un leader ouvre la porte à l'aide et au soin des collègues, ce qui renforce l'esprit d'équipe et la loyauté.

Le leadership transformationnel est plus qu'un style ; c'est un engagement envers la croissance professionnelle et personnelle du leader et de l'équipe. En vivant ces engagements on crée une culture de travail axée sur l'engagement, l'empathie et la réussite partagée.

Des questions? Contactez kelly.ciancimino@febelgra.be

ACTUA

Les Impressionneurs à Boektopia !

La troisième[1] édition de Boektopia vient de se terminer ! Du samedi 26 octobre au dimanche 3 novembre, l'événement du livre en Flandre s'est à nouveau déroulé à Kortrijk Xpo. Cette année, Les Impressionneurs étaient également de la partie et ils ont été très impressionnants.

Niet Nu Laura

Et nous n'étions pas seuls. Avec l'illustratrice Laura Janssens, mieux connue sous le nom de **Niet Nu Laura**, nous avons rendu hommage aux livres et à l'impression. Niet Nu Laura a littéralement pris notre stand d'assaut grâce à son style humoristique et reconnaissable. Bien sûr, Philippe et Giovanni, ses deux personnages et hamsters adorés, étaient de la partie. Ces 2 joyeux lurons, qui ont déjà conquis de nombreux cœurs, ont partagé leur magie et leur amour des livres durant Boektopia. Car avouons-le, le fait de tenir et de sentir un livre vous provoque une sensation tellement chaleureuse.

Des illustrations en live

Laura était à l'œuvre en **live** durant plusieurs jours. Les visiteurs l'ont vue transformer le stand en un véritable paradis douillet pour les fans de lecture. Ce stand était, bien sûr, fait de papier et de carton mettant ainsi en avant le caractère durable de l'impression.

1 Après une édition light en 2021, Boektopia 2024 est la troisième grande édition de cet événement littéraire.

Un carnet exclusif

Les visiteurs de Boektopia sont repartis avec un souvenir unique. Sur notre stand photographiable, vous pouviez poser avec Philippe et Giovanni devant la cheminée ou dans un fauteuil confortable avec votre nouveau livre. Ceux qui ont partagé la photo sur les réseaux sociaux ont reçu en remerciement un **carnet imprimé exclusif Niet Nu Laura**, une création unique de Laura en personne. Un véritable objet de collection !

Rendez-vous l'année prochaine !

Le stand a captivé petits et grands tout-au long de la foire et a renforcé de manière ludique l'expérience autours des livres et de l'impression.

Au vu des réactions positives et de l'enthousiasme des visiteurs, nous attendons déjà avec impatience l'année prochaine, où nous espérons que Les Impressionneurs participeront à nouveau à ce festival annuel du livre. En attendant, nous profitons pleinement de la nouvelle cargaison de livres que nous avons ramenée de Boektopia.

Au moment de l'impression, la foire était encore en cours. Dans la prochaine édition, nous fournirons un rapport sur le nombre exact de visiteurs.

SOCIAL

Enquête sur la classification de fonctions

les résultats

La classification de fonctions sectorielle actuelle au sein du secteur graphique (CP 130) nécessite-t-elle une mise à jour ? C'est à vous que nous avons posé la question.

Précédemment
La classification de fonctions actuelle date de 1980 et a été légèrement retravaillée en 2013. On sait depuis quelques temps qu'elle ne correspond plus à la réalité du secteur graphique. Il y a une vingtaine d'années, les partenaires sociaux étaient déjà d'accord sur la nécessité d'une mise à jour. Une pondération des fonctions a été lancée en collaboration avec un partenaire externe spécialisé, mais vers la fin du projet en 2008, les partenaires sociaux n'ont pas réussi à parvenir à un accord. La classification est donc restée inchangée.

Lors des négociations sectorielles de 2009-2010, une actualisation des descriptions des fonctions a de nouveau été à l'ordre du jour. Cela a conduit à l'introduction de neuf nouvelles fonctions en 2013, sur la base du projet de 2008.

Cependant, en raison de l'évolution numérique et technologique au sein du secteur graphique, l'écart entre la classification de fonctions actuelle et la réalité n'a fait que s'accentuer. Les partenaires sociaux sont désormais prêts à relancer le projet, en collaboration avec le même partenaire spécialisé.

Résultats de l'enquête
Le sondage révèle que 94 % des participants estiment que la classification des fonctions nécessite une mise à jour.

Nous apprécions grandement votre retour et prendrons bien entendu en compte les arguments que vous nous avez fournis.

Situation actuelle
Les partenaires sociaux ainsi que Marc Vandenbroucke et Kelly Ciancimino de Febelgra, ont constitué un groupe de travail qui s'est réuni pour la première fois le 24 octobre. L'objectif est de mettre à jour la classification de fonctions sans coûts supplémentaires pour les employeurs. Nous sommes convaincus de l'importance de cette update, mais nous souhaitons qu'il soit équilibré tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

Nous vous tiendrons informés dès que les partenaires sociaux auront conclu un accord-cadre et que le projet pourra démarrer.

94%

des participants estiment que la classification des fonctions nécessite une mise à jour.

SOCIAL

NOUVEAUTÉ

Fiches d'informations sociales

Les articles récurrents que vous aviez l'habitude de lire dans le First Impression, qui paraissait à des moments réguliers, prennent désormais un nouveau départ sur le site web de Febelgra.

Au lieu de publier ces articles comme d'habitude dans notre magazine, nous proposerons désormais une feuille d'information par sujet, disponible sur le site web. Les sujets seront toujours annoncés dans le First Impression, avec un lien vers la fiche d'information sur le site web via un code QR. L'objectif est de centraliser les informations de manière claire et de vous assurer un accès à tout moment à des informations actuelles, détaillées et complètes sur n'importe quel sujet.

Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?

- Les articles récurrents ne disparaissent pas, mais sont enrichis et disponibles 24h/24, 7j/7 sur notre site web.
- Chaque sujet disposera de sa propre feuille d'information, constamment mise à jour avec les informations les plus récentes.
- Grâce à un code QR dans le First Impression, vous pouvez facilement accéder à la bonne feuille d'information sur le site web.

Ces sous-titres relèvent des feuilles d'information, mais constituent en fait des articles distincts, donc doivent donc être suffisamment visibles.

Prime de fin d'année

En décembre, la prime de fin d'année est versée, tant pour les ouvriers (CP 130) que pour les employés (CP 200).

Comment le montant total de la prime est-il calculé ? Quels jours sont assimilés à des jours effectivement prestés ?

Toutes vos questions trouvent réponse dans la feuille d'information "Prime de fin d'année".

Scannez le code QR pour consulter la feuille d'information.

Jours fériés et jours de congés 2025

L'année prochaine, la Toussaint tombe un samedi. Cela signifie qu'il faudra fixer un jour de remplacement lors d'une journée normale d'activité. Cela doit être réglé avant le 15 décembre 2024.

Nous vous proposons également un aperçu des jours de congés supplémentaires pour les ouvriers et nous expliquons quand et comment les jours fériés sont ou ne sont pas payés.

Curieux d'en savoir plus ? Consultez rapidement la feuille d'information "Jours fériés et congés" via ce code QR.

SOCIAL

Lanceurs d'alerte : calcul du seuil à partir du 01.01.2025

La loi sur la protection des lanceurs d'alerte est en vigueur depuis 2023. Les entreprises employant au minimum 50 travailleurs doivent prévoir un canal de signalement interne. Cependant, la manière exacte dont ce seuil de 50 travailleurs devait être calculé n'était pas tout à fait claire. Le gouvernement a désormais précisé que l'employeur doit vérifier le seuil chaque année sur la base des données de l'année calendrier précédente.

Le calcul du seuil

À partir du 01.01.2025, le seuil devra être recalculé annuellement afin de déterminer si un canal de signalement interne est obligatoire.

Que doit calculer l'entreprise ?
L'entreprise calcule l'effectif moyen sur quatre trimestres de l'année calendrier précédente.

Quels travailleurs sont inclus dans le calcul ?
Les catégories de travailleurs suivantes sont reprises :

- Les travailleurs ayant un contrat de travail à durée (in)déterminée ;
- Les apprentis liés par un contrat d'apprentissage ;
- Les travailleurs intérimaires, à l'exception de ceux qui remplacent des travailleurs dont le contrat de travail a été suspendu.

Quelle est la période de référence pour le calcul de l'effectif moyen ?
La période de référence couvre les quatre trimestres de l'année calendrier précédente. Concrètement, l'effectif moyen est calculé sur la période allant du 01.01.2024 au 31.12.2024.

Comment s'effectue le calcul ?
L'employeur compte le nombre de jours presté par les travailleurs susmentionnés au cours de la période de référence et divise ce nombre par 365 pour calculer l'effectif moyen.

Les travailleurs à temps partiel travaillant moins de 3/4 d'un temps plein sont pris en compte pour la moitié.

Cela signifie que leur nombre de jours en service pendant la période de référence est divisé par 730.

Que se passe-t-il si l'entreprise dispose d'un canal de signalement interne et tombe en dessous du seuil de 50 travailleurs ?
Nous vous recommandons de conserver le canal de signalement interne. Le maintien d'un canal de signalement peut contribuer à la transparence et à la confiance au sein de l'organisation.

Des questions? Contactez kelly.ciancimino@febelgra.be

MultiDesign® - le meilleur choix pour une apparence élégante et intemporelle

Avec le MultiDesign® vous mettez un travail de haute qualité, tactile et durable sur la table. La belle gamme et l'excellente imprimabilité de MultiDesign® rendent justice à vos meilleurs mots et images. Mettez votre création en valeur et convainquez avec MultiDesign®. MultiDesign® propose une vaste gamme de papiers, cartons et enveloppes offset haut de gamme pour prendre en charge les systèmes de communication d'entreprise complets et toutes les autres applications d'impression d'images et promotionnelles pour l'industrie, le secteur semi-gouvernemental et le secteur public.
Pour plus d'informations, veuillez contacter votre personne de contact habituelle chez Papyrus, par e-mail ou visitez notre site Web : www.papyrus.com/befr.

PAPYRUS
Smarter ways for better days

DURABILITÉ

Des développements récents au sein de l'EURD

L'Union européenne travaille à l'introduction de nouvelles règles pour lutter contre la déforestation, établies dans le Règlement de l'Union européenne sur les produits sans déforestation (EUDR). L'objectif est de réglementer strictement le commerce des produits susceptibles de contribuer à la déforestation mondiale.

Récemment, la Commission européenne a proposé de reporter d'un an cette réglementation afin de donner plus de temps aux parties concernées pour se préparer.
Le report est-il déjà définitif ? Quelles sont les nouveaux délais de conformité pour les grandes, moyennes et petites entreprises et quelles nouvelles informations ont été introduites ?

Report
Le mois dernier, la Commission européenne a annoncé sa proposition de reporter l'EUDR de 12 mois afin de donner à toutes les parties prenantes plus de temps pour se préparer.
Le Parlement européen doit encore donner son accord à ce sujet.
La décision finale est attendue au plus tôt d'ici un mois et demi à deux mois. Il n'y a actuellement aucune opposition majeure à un report et il est peu probable qu'il soit rejeté.

Selon les nouvelles dates, les grandes et moyennes entreprises ne seraient soumises à l'EUDR qu'à partir du 30 décembre 2025, et les petites et micro-entreprises à partir du 30 juin 2026.

Vous n'êtes pas obligé de vous conformer à l'EUDR avant que votre fournisseur ne le soit. Si vous êtes une grande entreprise ayant en tant que fournisseur une petite ou une micro-entreprise, vous n'êtes pas obligé de vous mettre en conformité pour les produits de votre fournisseur avant le 30 juin 2026. Cependant, l'autorité compétente peut vous demander de prouver cette situation.

Le système d'information électronique (TRACES) devrait être accessible à partir de décembre 2024. La classification des pays en catégories à risque de déforestation élevé, standard ou faible serait finalisée d'ici le 30 juin 2025. La majorité des pays seront repris dans la classification à faible risque, ce qui permettra un processus de diligence raisonnable simplifié.

Informations complémentaires
La Commission a également mis à disposition les informations complémentaires annoncées depuis longtemps sous la forme d'une FAQ plus détaillée et d'un document d'orientation contenant des définitions et des exemples pratiques courts. Cela apporte un peu plus de clarté, mais ne répond pas pleinement aux attentes. Voici quelques nouveautés :

- Procédure pour les produits composés : pour les produits contenant plusieurs matières premières ou produits relevant tous de l'EUDR, l'opérateur économique qui met le produit sur le marché doit uniquement faire preuve de diligence pour le produit/matière première principal(e).
- Produits de seconde main : les articles ayant achevé leur cycle de vie, tels que les livres d'occasion, sont exclus du champ d'application de l'EUDR.
- Mise sur le marché d'un produit non couvert par l'EUDR accompagné d'un produit soumis à l'EUDR : cela n'entraîne pas d'obligations supplémentaires, à moins que le produit importé relève du champ d'application de l'EUDR. Un exemple : une chemise mise sur le marché avec une étiquette imprimée.
- Procédure pour la mise sur le marché d'un lot de produits : une déclaration de diligence peut couvrir plusieurs envois ou une quantité/partie de produits, à condition que l'opérateur confirme que la diligence a été appliquée à tous les produits pertinents qui seront mis sur le marché. La déclaration de diligence doit indiquer précisément la quantité (en nombre) de produits effectivement mis sur le marché. Par ailleurs, la déclaration doit être présentée avant la mise sur le marché de tout lot de ces produits. Une nouvelle déclaration de diligence raisonnable est requise pour toute quantité supplémentaire ou nouvelle des mêmes marchandises.
Les éléments suivants doivent également être pris en considération : un système de diligence doit être révisé une fois par an. Par conséquent, une déclaration de diligence ne peut couvrir des expéditions/lots pour une période de plus d'un an à compter de la soumission de la déclaration. En résumé, une déclaration de diligence n'est valable que pour un maximum d'un an ou jusqu'à ce que la quantité indiquée de produits ait été entièrement traitée. Une nouvelle déclaration doit être soumise pour les nouveaux lots ou expéditions après cette période. Cela peut poser un problème pour les imprimeries qui achètent du papier et le stockent pendant une longue période.

Des questions ? Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

DURABILITÉ

CSRD
Situation actuelle et conseils de préparation pour les PME

La CSRD (pour Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui oblige les entreprises à publier un rapport détaillé de leur impact environnemental, social et de gouvernance (ESG). Les grandes entreprises ainsi qu'ultérieurement les PME cotées en bourse, doivent documenter de manière approfondie leurs efforts en matière de développement durable. Cette directive affectera également les PME non cotées qui font partie des chaînes de valeur des grandes entreprises.

Situation actuelle

Même si la Belgique aurait déjà dû transposer la directive en droit national le 6 juillet 2024, cette transposition est actuellement encore en cours de développement. L'objectif est de créer un cadre législatif qui aide les entreprises à répondre aux nouvelles exigences en matière de développement durable, sans les surcharger d'obligations trop complexes ou excessives.

L'avant-projet de loi de transposition a été approuvé par le Conseil des ministres le 26 avril 2024 et les avis nécessaires, notamment de la part du Conseil d'État, ont été obtenus. La législation sera affinée et discutée au Parlement fédéral dans les mois à venir. Après le processus d'approbation parlementaire, la mise en œuvre finale est attendue pour début 2025.

Pour les exercices à compter du 1er janvier 2025, les grandes entreprises et les grands groupes seront soumis au CSRD. Pour les exercices à compter du 1er janvier 2026, les petites et moyennes entreprises cotées en bourse (à l'exception des micro-entreprises) seront également concernées.

Les PME de l'imprimerie

Les PME de l'imprimerie seront indirectement touchées par la CSRD par l'effet 'trickle down', même si elles ne sont pas elles-mêmes soumises aux obligations de déclaration. Les entreprises soumises à la CSRD exigeront que leurs fournisseurs non mandatés par la CSRD, y compris les PME de l'imprimerie, puissent également démontrer des résultats en matière de durabilité. En effet, les entreprises conformes à la CSRD sont tenues responsables de la durabilité tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.

Cela permet aux grands clients de demander aux imprimeurs de rendre leur impact environnemental transparent et d'adopter des normes durables. Il est judicieux pour les PME de l'imprimerie de se préparer à partager des données sur leur empreinte écologique, leurs émissions de CO_2, la gestion des déchets, leur consommation d'énergie et les matériaux utilisés. De plus en plus d'imprimeries reçoivent déjà des questionnaires de la part de clients et de banques sur leurs pratiques durables ou sont tenues de signer des chartes de durabilité. Ces exigences peuvent limiter considérablement la liberté contractuelle des imprimeurs.

Comment se préparer ?

En tant que PME d'imprimerie, il sera essentiel d'anticiper la demande de transparence et de durabilité de certains clients si vous souhaitez rester compétitif sur ce marché en évolution.

Vous disposez souvent déjà de plus de données que vous ne le pensez, comme vos factures de consommation d'énergie, votre bilan social, vos demandes de permis d'environnement, votre obligation de reporting en cas de grosse consommation d'eau, d'un outil pour calculer vos émissions de CO_2, etc. Il s'agit principalement de rassembler toutes ces informations et de les rendre disponibles.

La communication de votre empreinte CO2 ou celle de la commande est votre atout le plus important. En effet il est pertinent pour le reporting de durabilité de votre client. Il vous sera fréquemment demandé et vous permettra de réaliser le plus grand progrès par rapport à l'investissement limité nécessaire. Si vous ne disposez pas encore d'outil de calcul de CO2, faites-en une priorité. ClimateCalc, l'outil de calcul du CO2 destiné aux entreprises graphiques, est parfaitement adapté. Les membres de Febelgra bénéficient d'une réduction intéressante.

En outre, il existe deux normes importantes pour les PME d'imprimerie qui peuvent servir d'outils pour soutenir le rapportage en matière de durabilité :

1. ESRS[1] VSME
Le VSME est une norme volontaire développé par l'EFRAG, spécifiquement pour les PME non cotées en bourse. Cette norme fournit une structure de reporting simplifiée qui répond aux besoins des parties prenantes telles que les fournisseurs et les clients ayant des obligations de raportage.

Plus d'infos:

2. ISO 26000
Une directive internationale pour la responsabilité sociétale des entreprises, offrant des lignes directrices pratiques. Cette norme n'est pas destinée à la certification, mais se base sur une auto-déclaration et est vérifiable.

Enfin, soyez vigilant face aux abus : certaines banques et entreprises exigent des informations supplémentaires via des questionnaires de durabilité qui n'ont rien à voir avec le reporting de développement durable.

Des questions ? Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

1 Les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) sont des lignes directrices que les entreprises de l'Union européenne doivent suivre pour rendre compte de manière cohérente au sujet des informations relatives au développement durable. Pour les PME non assujetties, une norme simplifiée a été conçue et peut être utilisée sur une base volontaire ; elle se nomme 'VSME' (Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs).

ACTUA

Les accords de gouvernement des états fédérés passés à la loupe

Les nouveaux gouvernements wallon et flamand sont désormais formés. Les deux gouvernements sont confrontés au défi de réduire un déficit budgétaire important et de trouver un équilibre entre les économies à réaliser nécessaires et la stimulation de la croissance économique et du bien-être social. Nous avons analysé les accords de gouvernement et vous présentons les mesures politiques les plus importantes pour les entreprises de la prochaine législature.

Le gouvernement wallon (MR et Les Engagés)

Politique fiscale : focus clair sur des réductions d'impôts de 1,5 milliard d'euros ; s'inscrit dans le cadre d'une vaste réforme économique et est annoncée comme la plus importante réduction d'impôt jamais réalisée en Wallonie, stimulant ainsi l'entrepreneuriat, les investissements des entreprises et l'innovation dans la région.
Simplification administrative et économies : simplifier les structures gouvernementales et les rendre plus optimales, fusions de diverses structures publiques actives dans les mêmes secteurs, moins de bureaucratie, allégement des charges pour les entreprises, assurer une plus grande stabilité économique et faciliter le business.
Marché du travail : réforme en profondeur du FOREM pour rendre le marché du travail plus dynamique et accorder une plus grande attention à l'activation des jeunes et des chômeurs
Santé : doubler le budget pour la prévention des maladies, pour contrer l'absentéisme des travailleurs pour maladie.
Soutien aux entreprises partagées : l'accord soutient les entreprises partagées, telles que les coopératives, en leur facilitant l'accès aux mesures de soutien économique et au financement. Ceci est particulièrement important pour les modèles commerciaux innovants ou sociaux.
Promotion de l'entrepreneuriat : promouvoir activement l'entrepreneuriat dans le but d'atteindre un taux d'emploi plus élevé de 80 %.

Le gouvernement flamand (N-VA, CD&V et Vooruit)

Objectifs stratégiques : croissance de la productivité, croissance durable, renforcement de la compétitivité, transition numérique et autonomie stratégique.
Un gouvernement favorable aux entreprises : réduction des charges administratives pour les entreprises, diminution supplémentaire de la pression réglementaire, amélioration de la sécurité juridique, plus d'attention pour les PME (politique favorable aux PME, "réflexe PME" dans les nouvelles législations) et soutien à l'économie locale.
Innovation et économie : objectif d'investissements en R&D atteignant 5% du PIB (actuellement 3,5%), ressources supplémentaires pour l'innovation cruciales dans le domaine de la transition numérique et durable des entreprises, subventions plus efficaces mais recentrage vers des avances remboursables.
Industrie : création d'un 'ministre de l'Industrie', priorité au maintien des entreprises industrielles en Flandre, soutien à l'industrie vers la neutralité climatique.
Marché du travail : activation renforcée des chômeurs via une approche plus proactive, procédures accélérées pour la migration économique, révision des métiers en pénurie, réforme du VDAB pour améliorer l'efficacité du placement des demandeurs d'emploi.
Enseignement : amélioration de la qualité de l'enseignement, développement de l'apprentissage en alternance et plus grande implication des entreprises dans l'enseignement professionnel et technique pour combler l'écart entre la formation et le marché du travail.
Activité commerciale : création de plus d'espaces pour les entreprises par la réutilisation de sites inactifs.
Permis : accélération, simplification et amélioration de l'octroi des permis en vue de préserver l'industrie. Amélioration de la sécurité juridique et de la transparence, suppression des obstacles dans la politique d'octroi des permis.
Énergie : stimulation de l'électrification et des nouvelles technologies comme l'hydrogène. Réforme fiscale pour faire baisser le prix de l'électricité.

Il est très positif que l'appel à l'aide lancé par l'industrie manufacturière ait été entendu dans les deux régions du pays et semble être véritablement pris au sérieux. Reste à savoir dans quelle mesure les mesures proposées seront effectivement mises en œuvre. Un accord de gouvernement n'est jamais mis en œuvre dans sa totalité. Tenir davantage compte des besoins des PME et garantir une réduction du tsunami législatif et des charges administratives seraient déjà un bien grand pas en avant.

Des questions ? Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

1 *Il s'agit principalement d'une réduction des droits de donation et de succession, ainsi que d'une réduction des droit d'enregistrement pour l'achat de votre propre logement (de 12,5% à 3%). Les mesures s'adressent aux particuliers, mais ils profitent aussi indirectement aux entreprises et donnent de l'oxygène à l'économie.*

LA QUESTION DU MOIS

Quel taux de TVA votre fournisseur doit-il appliquer ?

Une question fréquente est de savoir quel taux de TVA votre fournisseur ou sous-traitant doit vous facturer s'il s'agit de marchandises que vous facturez vous-même au client final au taux réduit de 6 % de TVA.

Le pourcentage de TVA que doit facturer votre fournisseur ou sous-traitant dépend de la nature des services ou des produits qu'il vous fournit.

1. Livraison d'un produit

Lorsque seules des marchandises sont livrées :
Si votre fournisseur vous vend uniquement des produits, sans services supplémentaires, il doit appliquer le taux de TVA qui s'applique à ces produits spécifiques. Il peut s'agir du taux standard de 21%, mais aussi du taux réduit de 0% ou 6%, selon le type de produit.

Exemple :
Il vous est demandé de livrer les brochures (taux réduit de 6% de TVA) et de sous-traiter cette tâche à une autre imprimerie. Celui-ci doit vous facturer 6% de TVA sur sa facture.

2. Fourniture d'un service

Lorsque seuls des services sont fournis :
Si votre fournisseur ou sous-traitant propose uniquement un service, tel que la transformation ou le traitement d'un produit, le taux de TVA est déterminé par la nature de ce service. Dans de nombreux cas, il s'agira du taux standard de 21% car la plupart des services, tels que les services graphiques ou de conseil, ne peuvent pas bénéficier du taux réduit.

Exemple :
Vous êtes chargé de fournir des affiches électorales sur lesquelles le taux réduit de TVA de 6% est d''application. Vous confiez uniquement la conception graphique à un graphiste externe. Cette personne vous fournit alors une prestation graphique et doit facturer sa prestation à 21% de TVA. Vous facturez le produit final à votre client à 6% de TVA.

En résumé

Votre fournisseur doit appliquer le taux de TVA qui correspond à ses livraisons chez vous. Cela signifie que s'il vous fournit un produit bénéficiant du tarif réduit, il peut vous facturer ce tarif.

Pour la livraison des produits : votre fournisseur applique le taux de TVA applicable au produit : 21% ou 6%.
Pour les prestations de services : votre fournisseur applique le taux normal de 21%, sauf si un taux réduit s'applique à sa prestation (mais il n'y a pas de taux réduit pour les prestations graphiques).

Des questions Contactez jeroen.vaneetvelde@febelgra.be

ACTIVITÉS

PrintBar Bruxelles & Wallonie

Pour la nouvelle édition du PrintBar Bruxelles-Wallonie nous vous emmenons dans l'authentique distillerie 'The Owl Distillery', un producteur de Whisky Single Malt 100% belge. Leur whisky unique, fabriqué à partir d'orge issu du commerce équitable et cultivé exclusivement en Hesbaye, a déjà été élu à trois reprises meilleur Whisky Single Malt d'Europe.

Au cours d'une visite guidée, nous aurons l'occasion de découvrir les secrets de la production de ce whisky artisanal et d'admirer leurs majestueux alambics écossais. Ensuite, nous passerons à la dégustation durant laquelle vous pourrez constater par vous-même leur savoir-faire. Nous clôturerons la soirée par un agréable moment de networking tout en profitant d'un walking dinner. Nous avons hâte de vous y accueillir !

Programme

18h00 Accueil
18h30 Visite guidée de la distillerie et dégustation
20h00 Moment de réseautage et walking dinner
23h00 Fin

Jeudi
28 novembre

The Owl Distillery
Hameau de Goreux 7
4347 Fexhe-le-Haut-Clocher
(Liège)

Inscrivez-vous dès à présent

PrintBar Limbourg & Brabant

Nous profiterons d'une visite exclusive des coulisses et prendrons un petit verre et une collation tout en conversant agréablement entre collègues du secteur. On se retrouve sur la ligne de départ !

Jeudi
14 novembre

18h00

Circuit Zolder

Meet & Learn @ Toyo Ink Europe

Encre et vernis, vous êtes en contact avec eux quotidiennement, mais avez-vous déjà songé à la façon dont ils sont fabriqués ? Pour résoudre ce mystère Toyo Ink Europe ouvrira ses portes le 19 novembre pour une visite exclusive de son site de production à Niel.

Mardi
19 novembre

09h30

Toyo Ink Europe
Tunnelweg 3
2845 Niel

artience
TOYO INK EUROPE

RÉTROSPECTIVE D'ÉVÉNEMENTS

Édition anniversaire de 'Het Congres'

Le 24 octobre, une édition spéciale anniversaire du 'Congrès' du Centre flamand d'innovation pour la communication graphique (VIGC) a eu lieu au Lamot à Malines. Cette année marquait la dixième édition de cet événement annuel ainsi que le 25e anniversaire du VIGC. Le thème : 'Cirque Magique', a réuni à la fois inspiration et innovation pour les professionnels de l'industrie graphique.

Le président **Guy Lauwers** a ouvert l'après-midi en souhaitant chaleureusement la bienvenue aux participants et en annonçant un programme varié.

Nous avons commencé avec **Mark Andries**, administrateur général de l'Agence pour l'innovation et l'entrepreneuriat (VLAIO). En s'inspirant du livre de Matt Ridley 'How Innovation Works', il a partagé son point de vue sur ce qui caractérise une innovation réussie. Il a souligné le soutien que les centres d'innovation tels que VLAIO offrent aux entreprises flamandes pour les soutenir dans leur croissance durable.

Kristien Werck, propriétaire de Clavis Publishing, a parlé de l'internationalisation dans la niche. Clavis, connue pour ses livres de luxe pour enfants, publie chaque année des centaines de titres destinés aux enfants de 0 à 16 ans. Kristien Werck a souligné le regain d'intérêt pour les livres papier de luxe, en particulier dans le segment des livres pour enfants, après une brève incursion dans le numérique.

Ralf Schlozer, expert indépendant de digitalprintexpert.de, a donné un aperçu des dernières tendances et de la croissance de la technologie jet d'encre.

Lors d'un débat réunissant **Yves Peiffer** (Elep), **Fons Put** (VIGC) et **Jeroen Van Bauwelmet** (Xeikon), la discussion s'est approfondie autour de la transformation de l'industrie 4.0 vers l'industrie 5.0, où les thèmes de l'intelligence artificielle et de la durabilité prennent de plus en plus d'importance.

Après la pause, **Jerry Lenaerts** a mis les participants en garde contre la menace croissante de la cybercriminalité. Il a mis en lumière les nouvelles stratégies des cybercriminels et la nécessité d'une politique de cybersécurité efficace pour les entreprises du secteur graphique. Il a partagé des conseils pratiques et les étapes à suivre pour mettre en place une politique de sécurité solide et éviter ainsi des dommages.

Ensuite, **Jeroen Bos**, responsable du Machine Learning chez Engaige, a présenté leur support client basé sur l'IA pour le secteur graphique. Cette technologie permet non seulement de réduire les coûts, mais offre également un meilleur service client qui est plus efficace. Il a partagé quelques implémentations réussies de leur logiciel.

Nous avons terminé par une séance énergique et humoristique du comédien et économiste d'entreprise **Kamal Kharmach**. Ce dernier a partagé sa vision de l'économie grâce à des anecdotes spécifiques imprégnées à la fois d'humour et de sagesse.

Jos Steutelings, directeur du VIGC, a clôturé l'après-midi en célébrant les jubilés. Febelgra a également reçu une statuette en reconnaissance de ses 25 ans d'adhésion ! La clôture festive a été suivie d'un walking dinner durant lequel les participants ont pu lever leurs verres à une édition réussie et à 25 ans d'innovation dans le secteur graphique.

SALAIRES ET INDICES

update **chiffres**

	Indice santé	Indice lissé
dec 23	129,53	125,91
jan 24	130,19	126,56
feb 24	130,95	127,21
mar 24	131,75	127,99
avr 24	130,85	128,32
mai 24	131,42	128,62
juin 24	131,92	128,86
juil 24	132,84	129,12
août 24	132,94	129,63
sep 24	132,41	129,88

Ouvriers CP 130

Le disque de stabilisation de 130,27 n'a pas été dépassé en septembre. Par conséquent, les salaires barémiques n'ont **pas** été indexés.

Selon les prévisions du Bureau fédéral du Plan, le disque de stabilisation sera dépassé en décembre 2024, ce qui entraînera une indexation des salaires barémiques en janvier 2025.

Employés CP 200

Les salaires réels seront indexés le 1er janvier 2025 selon la formule suivante : la moyenne arithmétique des indices de novembre/décembre 2024 divisée par la moyenne de novembre/décembre 2023.

La prévision du pourcentage d'indexation au **01.01.2025** s'élève à **3,52%**.

Pourcentages onss au 01.10.2024

	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	10,97	12,66	12,72	5,40	7,09	7,15
Fonds de sécurité d'existence	1,46	1,76	1,76	0,23	0,23	0,23
Total montants employeur	**32,31**	**34,30**	**34,36**	**25,51**	**27,20**	**27,26**

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

Charges sociales ouvriers (CP130)

à partir du 01.04.2024	**1 ÉQUIPE**		**2 ÉQUIPES**		**3 ÉQUIPES**	
	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2066	20,66%	1,2987	29,87%	1,5070	50,70%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0243	2,43%	0,0251	2,51%	0,0251	2,51%
Charges sociales	1,5293	52,93%	1,5293	52,93%	1,5293	52,93%
Charges sociales salariales	**1,8696**	**86,96%**	**2,0112**	**101,12%**	**2,3298**	**132,98%**

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.

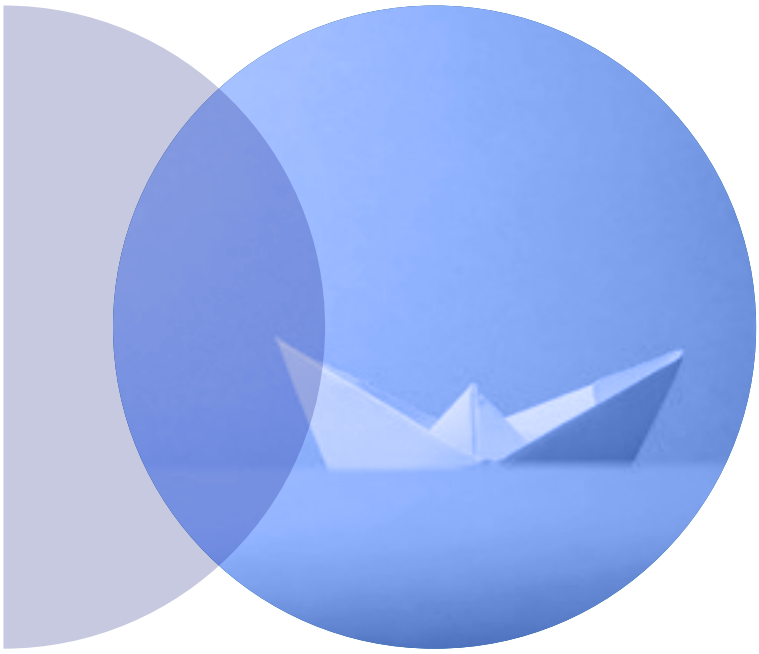
Charges sociales employés (CP 200)

à partir du 01.07.2024	coefficient	pourcentage
Frais inhérents au temps de travail 1	1,2703	27,03%
Frais inhérents au temps de travail 2 sans charges sociales	0,0906	9,06%
Charges sociales	1,3095	30,95%
Charges sociales salariales	**1,7537**	**75,37%**

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
2024	01.04.2024	208,47
	01.01.2024	204,43
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



*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)
30.09.2024	361,54	366,26	367,10	355,59	378,60
31.08.2024	361,54	366,26	367,10	355,59	378,60
31.08.2024	361,54	366,26	367,10	355,59	378,60
31.07.2024	361,54	366,26	366,65	354,70	378,60
30.06.2024	361,54	366,26	367,10	355,59	378,60
31.05.2024	361,54	364,51	367,10	355,59	378,60
30.04.2024	361,54	364,51	367,10	355,59	378,60
31.03.2024	361,54	364,51	369,57	357,82	381,32
29.02.2024	356,36	356,64	369,57	357,82	381,32
31.01.2024	354,63	354,89	366,85	357,82	375,88
31.12.2023	358,08	358,39	380,82	366,71	394,94
30.11.2023	362,39	361,89	382,19	366,71	397,67
31.10.2023	364,12	367,13	383,30	368,93	397,67
30.09.2023	373,61	375,87	388,24	373,37	403,11

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.
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

IPM ferme son imprimerie d'Anderlecht

L'éditeur IPM, qui produit entre autres les journaux La Libre, La DH/Les Sports et l'Avenir, prévoit de fermer son imprimerie d'Anderlecht d'ici la fin de l' année. Cette décision entraînerait la suppression d'une vingtaine d'emplois. Selon une communication interne, la direction envisageait de moderniser les presses à imprimer vieilles de quinze ans, mais le déclin du marché a contraint l'entreprise à opter pour une consolidation avec d'autres imprimeries.

Des solutions seront recherchées pour les travailleurs concernés en concertation avec les partenaires sociaux et le service bruxellois de l'emploi Actiris. Depuis le printemps dernier, l'IPM et Rossel, éditeur entre autres des journaux Le Soir et de Sudinfo, collaborent ensemble. Ainsi, tous les journaux sont déjà imprimés à l'imprimerie Rossel à Nivelles, tandis que l'imprimerie d'Anderlecht était encore responsable des suppléments et des magazines.

Antilope De Bie prend une participation dans Burocad

Antilope De Bie, partenaire du groupe Graphius, va collaborer avec Burocad, spécialiste de l'impression numérique et grand format. Pour formaliser ce partenariat, Antilope De Bie prend une participation minoritaire dans le capital de Burocad.

Depuis sa création en 1997, Burocad est un pionnier dans le domaine des solutions d'impression numérique et propose une large gamme de produits et de services, notamment l'impression numérique, les impressions en petit et grand format, les stands d'exposition, les displays pour points de vente, les autocollants et bien plus encore. Grâce à ce partenariat, Burocad devient le centre de compétences pour l'impression grand format au sein du groupe Graphius.

Burocad continuera de fonctionner en tant qu'entité indépendante depuis son site à Peer, sous la direction de Mieke Neven et de son équipe de 30 collaborateurs. Mieke Neven voit de grandes opportunités dans cette collaboration : "En joignant nos forces à celle d'un groupe solide, nous pouvons offrir à nos clients un éventail encore plus large d'options d'impression, avec la force d'une plus grande organisation derrière nous".

Le Vif lance 'L'heure de Lire'

Une étude menée par Le Vif et Knack en collaboration auprès de 1.000 Belges montre que plus de 62% souhaitent lire davantage. Malgré cette soif de lecture, beaucoup se heurtent à un manque de temps et à la distraction constante des écrans.

Le Vif, le Vif Weekend et Focus Vif présentent donc conjointement la nouvelle campagne 'L'Heure de Lire' et apportent un soutien complet avec des conseils de lecture ou des interviews d'auteurs via une newsletter et un test interactif. Cerise sur le gâteau, ils seront également invités à participer à un concours qui leur permettra de gagner un chèque lire de 100 euros à dépenser dans l'une des 87 librairies francophones indépendantes en Belgique

Plus d'informations sur www.levif.be/lheuredelire

FOCUS SUR LE PAPIER

antalis EM

MUNKEN

Munken Design stimule les sens et respecte la nature

Découvrez Munken Design, une gamme de **papiers design non couchés** qui libère votre créativité tout en étant assuré d'utiliser un produit respectueux de l'environnement. Disponible en 4 teintes et 2 finitions, Munken Design est spécialement conçu pour sublimer toutes vos créations.

Des caractéristiques uniques

Les qualités standards de Munken Design sont proposées en deux finitions, lisse et rugueuse, et assurent des résultats d'impression impeccables, que ce soit en numérique ou en offset. Toute la gamme est certifiée FSC® Mix Credit, est dotée de l'Écolabel européen et a la certification Cradle to Cradle Certified®. Vous avez ainsi la garantie d'une production respectueuse de l'environnement.

Des possibilités infinies

Choisir Munken Design, c'est opter pour des possibilités créatives infinies, avec une restitution parfaite des images pour chacun de vos projets.

Munken Kristall
Avec sa teinte blanc éclatant, Munken Kristall garantit un contraste d'image exceptionnel et un aspect naturel unique. Sa version Rough apporte une texture rugueuse et un bouffant élevé, permettant d'obtenir un résultat parfait même avec un grammage plus léger, tout en conservant une grande stabilité.

Munken Polar
Munken Polar se distingue par une blancheur vive qui sublime les images tout en conservant une sensation naturelle au toucher. La version Rough de Munken Polar renforce la netteté des images et confère un aspect luxueux à vos créations.

Munken Lynx
D'une teinte blanc naturel, Munken Lynx offre un rendu authentique et un toucher naturel. La finition Rough ajoute une dimension authentique à vos projets créatifs.

Munken Pure
Doté d'une teinte blanc crème, Munken Pure apporte une touche discrète et naturelle. Sa version Rough sublime vos créations avec un raffinement subtil.

La gamme Munken Design se décline en qualité offset et numérique HP Indigo, et est adaptée à un large éventail d'applications telles que des brochures, des flyers, des rapports annuels, des emballages ou de la PLV.

Durabilité garantie

Certifié **Cradle to Cradle Certified® Bronze**, Munken Design est fabriqué en tenant compte de la santé des matériaux, de la réutilisation des matériaux, des énergies renouvelables et de la gestion des émissions de CO_2, de la gestion de l'eau et des sols, ainsi que de l'équité sociale.

Pour plus d'informations sur Munken Design, contactez Antalis au +32 (0)2 451 12 00 - print.be@antalis.com ou consultez www.antalis.be.

First Impression est imprimé sur du **Munken Lynx Rough 120 g/m²**. La couverture est imprimée sur du **Munken Lynx 240 g/m²**. Ces papiers sont certifiés Cradle to Cradle Certified® niveau Bronze.

Partners in creativity

EASYPAY GROUP
INNOVATION IN HR

Monizze

antalis

SELECT people

artience
TOYO INK EUROPE

Lab9 PRO

OUD PAPIER
JOZEF MICHEL

Canon

VINK

DATALINE

WINTER & COMPANY

Paper Nature

SARPI VEOLIA

PAPYRUS

HEIDELBERG