

sur le vif

L'actualité trimestrielle du Groupe PEACE

Octobre 2016

numéro
60



Edito

Bon anniversaire !

Le 20 décembre 1986, cela fait **30 ans**, était créée la Sarl **TRADEVIA** pour TRAVaux de DESossage de VIAnde. Pour autant, ce n'était pas vraiment le démarrage de l'aventure du Groupe car celle-ci avait commencé le 5 septembre 1983 sous forme d'une entreprise individuelle, mais c'était la **première concrétisation d'un développement en marche**.

A cette époque je n'avais pas imaginé que cette société serait le **point de départ de la constitution d'un Groupe** qui allait se développer sur plusieurs pays et dans lequel plusieurs centaines de salariés travailleraient parmi lesquels certains feraient une longue carrière. Le plus ancien collaborateur (il se reconnaîtra à la lecture de cet éditio) est entré dans le Groupe en 1984 alors que nous n'étions que 6 ou 7 personnes.

Ainsi, si au commencement je n'imaginai pas cette aventure, aujourd'hui je l'imagine très bien **perdurer encore de très nombreuses années** avec une équipe de direction maintenant bien en place et des projets de développement dont vous entendrez parler prochainement, démontrant ainsi la **volonté de la Direction de continuer à aller de l'avant et de développer le Groupe**.

Lionel LAURENT
Dirigeant Groupe



Comité de rédaction :

Natalia BUBIENKO - Julie GONZALEZ
Cyril GRAFF - Lionel LAURENT
Alexandre NICOLAS - Marc PETRY
Jean-Nicolas SCHMIT
Christelle THOMAS

Conception graphique :
Julie GONZALEZ

Impression :

Prim Service - Metz (57)
SLV est imprimé en 500 exemplaires

Dans ce numéro...

Actu filière **Loi El Khomri**
Métier Groupe
Santé & Sécurité **Actu sociétés**
Parc auto **RSP**
Site de Production
Actions sociales **Fiche de paie belge**
Pénibilité **Heureux événements**
Espace détente **High-Tech**
Photo numérique

Merci à tous ceux qui ont contribué à ce numéro.

Les consommateurs décident du prix

Une nouvelle marque de lait a fait son apparition dans les hyper et supermarchés Carrefour fin octobre. Les producteurs devraient être payés 39 centimes le litre.

Le 1er produit de cette nouvelle marque nommée « C'est qui le patron?! La marque du consommateur », est une brique de lait. Un choix hautement symbolique après la bataille qui a opposé les producteurs laitiers à Lactalis pour une revalorisation des prix à la production.

La brique est vendue 99 centimes le litre, et permet aux producteurs d'obtenir une rémunération autour des **39 centimes le litre**. Pour mémoire, l'accord obtenu par les agriculteurs avec le géant Lactalis fixe le prix du litre de lait à 27,5 centimes en moyenne sur 2016.

Les consommateurs ont décidé du prix.

Le tarif, qui est en vigueur à Carrefour, a été fixé par les consommateurs eux-mêmes, à l'issue d'un questionnaire en ligne, diffusé cet été. « C'est **une première en France** comme c'est une première mondiale, déclare Nicolas Chabanne, président des Gueules Cassées, l'association anti-gaspillage alimentaire à l'origine de l'initiative.



Personne ne viendra se mettre en travers de cette rémunération garantie fixe et constante. ». Les 51 producteurs laitiers qui en bénéficient sont issus de petites exploitations familiales en grande difficulté, rassemblés en coopérative. « En échange d'un coût supplémentaire minime (environ 7 centimes d'euros par brique), **les consommateurs vont pouvoir participer à sauver cette filière** », témoigne Nicolas Chabanne.

Un cahier des charges avec fourrages locaux et pâturage.

En contrepartie, ils ont la possibilité de savoir exactement ce qu'ils consomment, car en plus du prix, ils ont également voté sur un **cahier des charges précis quant à la production** : vaches nourries sans OGM, fourrages locaux, au pâturage entre 3 et 6 mois par an...

Pour l'instant, la marque se cantonne au lait, mais **ses fondateurs réfléchissent à l'étendre** : autres produits laitiers, jus de pomme, pizza, charcuterie...

Source : AFP

Porc : la Cooperl s'affranchit du cours de référence

Coup dur pour les éleveurs en pleine remontée des cours du porc : le n°1 français du secteur, la Cooperl, a décidé de s'affranchir du cours du Marché du porc breton (MPB), qui fixe le prix de référence au niveau national, le jugeant trop élevé.

Cette décision a été prise par le conseil d'administration de la coopérative d'abattage et de transformation de produits porcins. Depuis septembre 2015, la Cooperl fixe librement son prix d'achat tous les vendredis avant de le communiquer à ses adhérents. Or le dernier prix fixé est inférieur à celui du marché, qui s'est établi lors de la dernière cotation à 1,437€ le kilo, un record depuis l'été 2014.

«La Cooperl a décidé de suspendre le cours à 1,40€/kilo, c'est incompréhensible», à indiqué à l'AFP Gérard Boursier, éleveur adhérent de la Cooperl. Face à la catastrophe économique subie par les éleveurs l'an dernier en raison de cours particulièrement bas, le ministre de l'Agriculture, Stéphane Le Foll, avait tenté d'imposer le **prix minimum de 1,40€/kg**. Mais il n'avait été maintenu que quelques semaines, face à la pression des abattoirs acheteurs, soumis à la concurrence européenne sur les marchés export. La Cooperl et Bigard/Socopa, 2 des principaux acheteurs au MPB, s'étaient alors retirés du marché au cadran.



La situation est aujourd'hui totalement différente. Le cours du MPB est cette fois en phase avec les tendances européennes, un marché dopé à l'exportation par une forte demande chinoise.

La Cooperl met en avant la météo, qui a entraîné une moindre consommation des produits d'été. Elle redoute par ailleurs les effets du **Brexit et la chute de la livre**, le marché britannique étant son 2ème à l'export, derrière la Chine. Elle anticipe enfin une **pause des commandes chinoises**, jusqu'ici très élevées. A cela s'ajoutent les effets de la «distorsion de concurrence avec l'Allemagne et l'Espagne», indique la coopérative à l'AFP.

«On peut se poser la question de savoir si sa politique n'est pas d'**influencer le marché afin d'avoir des prix bas pour ensuite construire sa stratégie au bénéfice de ses adhérents**, mais au détriment des éleveurs bretons», réagit auprès de l'AFP le président de la Fédération nationale porcine (FNP), Paul Auffray.

Source : Challenges & AFP

Quels métiers dans le Groupe ?



RTE - Responsable Technique

Christian NOWAKOWSKI

Christian NOWAKOWSKI est entré dans le Groupe P.E.A.C.E., au sein de la société INTERMEAT Services en août 2016.

Il est directement placé sous l'autorité du Directeur de l'Entreprise, M. Cyril GRAFF (Administrateur Délégué) et plus largement du Dirigeant du Groupe P.E.A.C.E., M. Lionel LAURENT.

Il a une relation hiérarchique fonctionnelle avec l'ensemble des Responsables de Sites de Production (RSP) et des services administratifs de la société INTERMEAT Services.

Ses principales missions :

- Il organise les différentes prestations de services chez nos clients en validant les plannings de production réalisés par les Responsables de Sites de Production (RSP), en les arbitrants et en mettant tout en œuvre pour que les prestations soient garanties chez nos clients tant en termes de volume, que de qualité, d'hygiène et de sécurité.
- Il assure le suivi des sites de production et doit être en mesure de proposer une réorganisation ou une amélioration des sites désignés par la Direction. Il assure, conjointement avec le RSP, la mise en place des mesures préconisées en gardant comme fil conducteur une recherche constante d'optimisation des nouvelles équipes, de la productivité et des marges tout en respectant scrupuleusement le cahier des charges établi par le client.
- Il s'assure que chaque RSP remplit correctement la mission qui lui est confiée dans le respect des valeurs du Groupe. Il veille à ce que les procédures internes et les cahiers des charges des clients soient parfaitement respectés.
- Il a la charge de la mise en place des nouveaux sites de production afin d'assurer : l'organisation du travail, l'organisation des équipes, l'optimisation des marges mais aussi des coûts liés à l'organisation de la prestation (logistique : covoiturage, hébergement, matériels de travail, visites médicales...), la validation objective de la tarification mise en place initialement et la mise en place du futur Responsable du Site de Production. Il peut pallier éventuellement à l'absence d'un Responsable du Site de Production (congrés, maladie...).
- Il a un rôle de support important dans les démarches commerciales auprès des clients actuels ou de nouveaux clients. Il accompagne la Direction de ses conseils techniques et valide le positionnement tarifaire de la prestation envisagée.
- Il veille à la bonne application des différentes politiques du Groupe, notamment en terme de législation sociale, droit du travail et en terme de Sécurité et Santé au Travail. Il doit prévenir tout dysfonctionnement ou manquement grave à la politique Sécurité et faire cesser immédiatement toute situation à risque pouvant mettre en danger nos collaborateurs ou toute autre tierce personne en contact avec notre personnel.

Nouveaux facteurs de risque de pénibilité

6 nouveaux facteurs de risque de pénibilité sont pris en compte depuis le 1er juillet 2016, ce qui porte à 10 le nombre total de facteurs.

Les 10 facteurs de risques retenus sont répartis en 3 catégories et définis par une **intensité** (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charges...) et une **temporalité** (mesurée par une durée d'exposition en heures ou une fréquence).

Nous trouvons donc :

- Les **contraintes physiques découlant de la nature du travail** : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

- Les **facteurs de risques professionnels au titre de l'environnement physique agressif** : les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes et le bruit.

- Les **facteurs de risques professionnels au titre de certains rythmes de travail** : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif.

4 de ces critères sont en vigueur depuis 2015 : les activités exercées en milieu hyperbare, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif.

Parmi ces 4 critères, **seuls 2 nous sont applicables** : **le travail répétitif** (pour l'ensemble de nos sites de production), **et le travail de nuit** (seulement en partie, et pour certains sites de production seulement). Le travail en milieu hyperbare et le travail en équipes successives alternantes ne nous sont pas applicables.

Parmi les 6 nouveaux critères, seuls **2 critères pourront être d'application pour nos collaborateurs**, en fonction des postes de travail occupés et des sites de production et selon les seuils fixés : **la manutention manuelle de charges et les postures pénibles**.

Chaque salarié exposé à au moins 1 facteur au-delà du seuil fixé, et dont la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à 1 mois, doit être déclaré par son employeur.

Cette déclaration permet de bénéficier d'un compte et de cumuler des points au titre d'une exposition à 1 ou plusieurs facteurs de risques sur une période donnée.

Le **compte prévention pénibilité** est alimenté tout au long de la carrière, jusqu'à 100 points maximum (non renouvelables) et permet de financer :

- des **formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de pénibilité** ;
- des **heures non travaillées**, c'est-à-dire un travail à temps partiel tout en conservant son salaire ;

- la **validation de trimestres d'assurance retraite** (majoration de durée d'assurance), dans la limite de 8 trimestres.

Les droits sont ouverts tout au long de la carrière, indépendamment des changements d'employeurs et des périodes de non-emploi. Les points accumulés restent acquis jusqu'à consommation totale, départ à la retraite ou décès du titulaire du compte.

Si vous avez des remarques ou des questions, contactez le Service Sécurité :



Sécurité & Santé au Travail



Steve LAURENT
Directeur de TRADEVIA

Comme vous le constaterez à la lecture des résultats des 9 premiers mois de l'année, le nombre d'accidents total Groupe est **en conformité avec les attentes de la Direction**. C'est donc une satisfaction de voir que les années passent et que nos résultats sécurité ne fléchissent pas.

Le mot SECURITE de la Direction Groupe

Cela a toujours été une **fierté** pour le Groupe. Pour autant, le fait qu'ils soient dans leur ensemble conformes aux attentes ne doit pas cacher que ces résultats sont assez **disparates**.

En effet, ils sont soit très bons, soit dans les objectifs, soit mauvais selon les sociétés. Cette constatation nous amène à penser que si chaque société faisait comme les meilleures, les **résultats globaux en seraient encore sensiblement améliorés**.

Il va falloir faire un travail en profondeur sur la société **SODES qui affiche les mauvais résultats du Groupe**. Son activité n'est pas plus à risque que pour les

autres. C'est un état d'esprit, une attention de tous les instants et une implication totale dans la politique sécurité du Groupe qu'il va falloir travailler.

Je compte sur tous les acteurs en charge de la politique sécurité, mais aussi et surtout sur chacun des collaborateurs, pour qu'au quotidien les bons gestes, les bonnes attitudes **deviennent des réflexes** comme c'est le cas sur les autres sociétés du Groupe.

Il n'y aucune raison qu'une société soit moins performante que les autres en matière de sécurité et de protection de l'intégrité physique de chacun.

Trimestre 3 - 2016 (au 30 septembre 2016) Commentaires par société



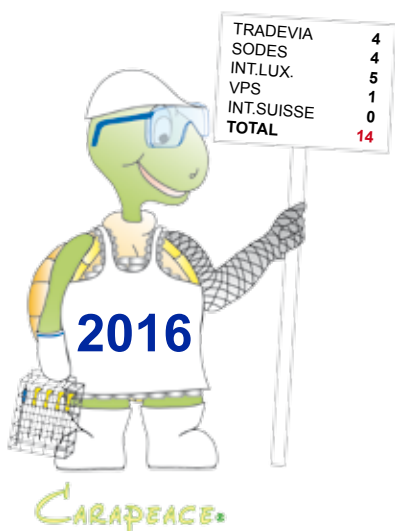
Nous avons déclaré 4 accidents de travail sur la société TRADEVIA depuis le début de l'année 2016. Ce qui ressort de ces statistiques est **une attention particulière à apporter dans la gestuelle et le positionnement des opérateurs à leurs postes de travail**.



Nous avons déclaré 4 accidents de travail sur la société SODES depuis le début de l'année : **ces résultats ne sont pas en lien avec une application stricte de la politique Sécurité et Santé au Travail du Groupe**. Ces résultats ne sont pas non plus cohérents par rapport aux effectifs de la société. Le Service Sécurité va mener des **actions de prévention et sensibilisation** auprès des sites de production SODES.



Nous avons déclaré 1 accident de travail sur la société VPS depuis le début de l'année 2016, et là encore, c'est **un accident qui aurait pu être évité si les consignes de sécurité avaient été respectées: coupure sur machine**.



Nous avons déclaré 5 accidents de travail depuis le début de l'année : les déclarations d'accidents de travail ont **fortement diminuées ce trimestre**, ce qui montre que les messages de prévention délivrés à l'ensemble des Responsables de site ont portés leurs fruits. **Nous vous encourageons à poursuivre vos efforts et terminer cette année 2016 sur ce bel élan !**



Nous n'avons pas déclaré d'accident de travail sur la société INTERMEAT Services Suisse, et **nous encourageons nos collaborateurs à poursuivre leurs efforts et terminer l'année 2016 sur un « ZERO AT » !**

Nous sommes à votre écoute :

Cyril GRAFF: 00 352 691 272 630

Marc PETRY: 00 33 6 80 46 96 06

securite@groupe-peace.com

Merci de votre participation.

Nouveautés CHSCT

Possibilité de prolongation du mandat.

Depuis le 1er juillet 2016, le mandat de la délégation du personnel au CHSCT peut être **prorogé par accord unanime du collège désignatif** et les délais de transmission de l'ordre du jour des réunions sont harmonisés.

Auparavant, la durée de ce mandat était fixée à 2 ans. Cette mesure a pour principale conséquence d'ouvrir une période de vacance du CHSCT entre la fin des mandats des membres de l'ancien CE et la désignation d'une nouvelle délégation du personnel au CHSCT par le CE nouvellement élu.

Afin d'éviter une telle carence, le décret prévoit la possibilité pour les nouveaux membres du CE de

proroger, par accord unanime, le mandat des membres du CHSCT jusqu'à la désignation de la nouvelle délégation de cette instance. En tout état de cause, cette prorogation n'est possible que dans la limite de 6 mois.

Modification dans l'envoi des convocations et des documents.

Jusqu'à présent, le président du CHSCT était tenu de transmettre à la délégation du personnel et à l'inspecteur du travail l'ordre du jour de la réunion, ainsi que les documents s'y rapportant, au moins 15 jours avant la date fixée pour celle-ci, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Le décret ramène ce délai à **8 jours**.

Les changements issus de la loi El Khomri au sein de nos sociétés.



La loi El Khomri prévoit de nombreuses modifications. Les principaux points sont :

- **La modification possible de la durée de travail.** Actuellement, la durée maximale est fixée à 10h. Si un accord collectif est mis en place, la durée sera augmentée à 12h. De même, la durée maximale hebdomadaire est de 48h et il y aura la possibilité de passer à 60h pour des périodes ponctuelles.

- **Possibilité de Référendum pour modifier ou pour valider un nouvel accord d'entreprise.**

- **Les heures supplémentaires** sont actuellement majorées à 25% les 8 premières et 50% les suivantes. En cas d'accord d'entreprise, la majoration pourra passer à 10% pour toute heure supplémentaire.

- **La suppression de la visite médicale d'embauche**, celle-ci est obligatoirement effectuée devant la médecine du travail mais sera remplacée par une visite d'information et de prévention dispensée par un professionnel de santé.

- **Le compte personnel d'activité** comprendra le compte personnel de formation, le compte pénibilité et un futur compte d'engagement citoyen.

- **Le bulletin de paie électronique** pourra être mis en place dans nos sociétés.

- **Un renforcement dans la lutte contre les fraudes au détachement.**



Branche viande Bénélux INTERMEAT - VPS

Salariés belges : les détails de votre fiche de paie



En Belgique, la législation prévoit que l'employeur a l'obligation de remettre un décompte de paie afin que le travailleur puisse se rendre compte de la manière dont a été calculée sa rémunération.

Au minimum, les mentions obligatoires qui doivent figurer sont :

- le **nom et l'adresse de l'employeur**
- le **nom du salarié**, la **première lettre du prénom** et le **numéro d'enregistrement auprès de l'employeur**
- la **période sur laquelle porte le décompte**
- les **prestations** (jours et heures travaillées)
- la **rémunération de base** : une distinction est établie entre le travail presté, les suppléments pour heures supplémentaires, la rémunération des jours fériés, les jours de repos compensatoire, les jours de maladie
- la **rémunération brute totale**
- les **cotisations de sécurité sociale**
- le **montant imposable**
- le **précompte professionnel**
- les **montants à déduire** (acompte, prêts, déductions diverses)
- le **montant net à payer**

Du salaire brut sont déduites les cotisations sociales. Ce qui reste devient le revenu imposable, sur lequel sont calculés les impôts. Une fois le précompte déduit et les éventuels frais rajoutés, il reste le salaire net. Pour rappel, lorsque vous prenez congé, vous avez la mention des heures et jours de congés pris, mais le maintien de salaire est assuré par la caisse de congés payés de l'alimentation belge qui vous verse le pécule de vacances vers mai / juin.

Coordonnées de l'employeur

Coordonnées du salarié

Indication au compteur

Cotisations dûes par le travailleur

Déductions diverses, prêt éventuel

Partie soumise à cotisation

Partie non soumise à cotisation

Net à virer

INTERMEAT SERVICES SA		DECOMPTÉ SALARIAL	
Rue Jean Jaures 2 BP 120 LU 3402 DUDELANGE		Période du ... Au ... Date de calcul Etat de compte individuel, conservez soigneusement ce document	
CONFIDENTIEL		Données personnelles: N°SS: Etat civil: Personnes à charge:	
Nom Prénom Adresse		Données du contrat: N° travailleur Statut: Fonction: Ouvrier / Employé Boucher	
Salaire horaire de base: € ...			
Description	Jours	Heures	Montants
salaire pour les jours de travail effectif	12	91,2	XXXX,XX
salaire pour jour férié	1	7,6	XX,XX
salaire pour heures supplémentaires		6	XX,XX
prime heures de nuit			XX,XX
vacances légales ouvriers	5	38	
absence autorisée	2	15,2	XX,XX
montant brut			XXXX,XX €
cotisation de sécurité sociale (onas)			- XXX,XX
imposable			XXXX,XX €
précompte sur le salaire normal			- XXX,XX
diminution précompte sur heures supp.			XXX,XX
frais hôtel			XXX,XX
indemnisation kilomètres			XXX,XX
cotisation spéciale pour la sécurité sociale			- XX,XX
acompte			- XXX,XX
retenue sur le salaire net			- XXX,XX
salaire net			XXXX,XX €
			payé
			€ XXXXX

Impôts sur le revenu belge : les non-résidents

L'administration des contributions belge envoie courant octobre les « déclarations » à l'impôt des non-résidents. Nos services administratifs vous ont également transmis les documents nécessaires à l'établissement de ce document.

La date limite de dépôt de la déclaration est le : **30/11/16**.

NB : pour les non-résidents qui n'ont jamais introduit de déclaration en Belgique, il faut établir une demande sur www.finances.belgium.be

La déclaration doit être transmise au :

Centre Étrangers
Boulevard du Jardin Botanique 50
boîte 3424
1000 Bruxelles
Tél. : 0257 684 50



Pour toute question, contactez les RH : anicolas@groupe-peace.com ou 00 352 52 30 37

Chèques Cad'hoc



Ça y est, la rentrée est passée et la fin d'année approche à grands pas ! Bientôt Noël, alors comme chaque année, le Père Noël du Groupe PEACE pense à vos enfants. Un chèque cadeau, d'une valeur de **50€** sera offert aux enfants de moins de 16 ans, dont l'un des parents travaille dans le Groupe depuis plus de 6 mois.

Et comme d'habitude, le Père Noël pense aussi aux parents : le comité d'Entreprise de la société TRADEVIA et la Direction du Groupe tiennent à offrir aux salariés présents depuis le 01/01/2016 un **colis de fin d'année**.



L'ancienneté a du bon !

Pour preuve, comme chaque année, le Groupe P.E.A.C.E. récompense les salariés pour leur fidélité.

Les personnes justifiant de **10 années d'ancienneté** bénéficient d'un chéquier CADHOC « chèques vacances » d'une valeur de 500€ qui permet de régler une partie des prestations liées aux vacances auprès de plusieurs tours opérateurs, mais également de locations de vacances, loisirs (parc d'attractions, sorties...).

Pour les salariés bénéficiant de 20 ans d'ancienneté, le montant du chéquier CADHOC est de 750€, et de 1000€ pour ceux justifiant de 30 ans d'ancienneté.

Cette année, ce sont pas moins de 10 salariés qui ont été récompensés pour leurs 20 ans de présence dans le Groupe.

Pour savoir où les dépenser : www.cheque-cadhoc.com, rubrique « Où dépenser les chèques », ou contactez les services administratifs.

De Luxembourg à Sydney



Les signaux CESATEC ont été choisis pour équiper le **tout nouveau tramway de Luxembourg**. La mise en service du premier tronçon reliant Luxexpo au Pont Rouge est prévue pour le second semestre 2017.

C'est ce même matériel qui va également équiper la **nouvelle ligne de tramway de Sydney**. La mise en service est prévue pour le début de l'année 2019.

Mise en ligne du nouveau site CESATEC



Après plusieurs mois de travail, le **nouveau site www.cesatec.fr** a été mis en ligne fin août. Outil de communication indispensable, cette nouvelle interface est **plus moderne et plus lisible** que l'ancien site, offrant ainsi une meilleure visibilité aux différents produits de la société.

Retrouvez toute l'actualité CESATEC sur www.cesatec.fr

Parc Auto

Pneus hiver obligatoires



A partir du 1er Octobre, les pneus hiver sont obligatoires au Grand-Duché du Luxembourg pour les véhicules, sous certaines conditions météorologiques.

En effet, la conduite d'un véhicule sur la voie publique dans des conditions hivernales (verglas, neige tassée, neige fondante, plaque de glace ou givre) n'est autorisée qu'avec des pneus hiver ou 4 saisons. Cette réglementation s'applique à tous les conducteurs sans distinction de pays d'immatriculation du véhicule qu'ils conduisent (frontaliers, transit).

Attention ! Le non respect de cette réglementation est sanctionné par une amende de **74€**.

Rappel



Il est noté dans l'attestation que vous avez signé « **Je m'engage à ne jamais fumer à l'intérieur du véhicule et à ne jamais laisser fumer les passagers** ».

Or lors des état des lieux, nous trouvons encore **beaucoup de trous de cigarettes** sur les sièges conducteurs et passagers et sur le plafonnier.

Cela est **inacceptable** d'autant plus que vous êtes responsables de l'état du véhicule qui est mis à votre disposition.

Les véhicules doivent être nettoyés régulièrement à l'intérieur comme à l'extérieur et rendu dans un état impeccable.

Merci de bien vouloir en tenir compte à l'avenir.

La photo numérique



La photographie numérique concerne toutes les techniques relevant de la prise de vue obtenue au moyen d'un capteur électronique et des techniques de traitement qui en découlent.

Bref historique :

C'est Sony qui fut la 1^{ère} société à comprendre l'intérêt de la photographie numérique. Après avoir sorti en 1980 la 1^{ère} caméra vidéo CCD, Sony présenta 1 an après le 1^{er} appareil photo numérique, le Mavica. C'est à partir de 2002 qu'on observa en Europe qu'il se vendait plus d'APN que d'appareils photos traditionnels. L'année suivante, à la surprise générale, Canon sortit le premier réflex numérique destiné au grand public : l'EOS 300D surnommé «Digital Rebel». Equipé d'un capteur CMOS de 6 Mpixels, il était proposé à 999€. Situé sous la barre psychologique des 1000€, son succès était programmé et allait contraindre les fabricants à réviser leurs prix.

Grâce à l'invention de Sony, le marché des appareils photos numériques a littéralement explosé.

Marché actuel :

Il est segmenté en plusieurs catégories dont voici les principales :

- Les APN des **téléphones portables** ont atteint un niveau très correct. Ils restent tout de même réservés à la photo occasionnelle car ils n'ont pas d'ergonomie adaptée. Leur capteur et leur optique miniatures demeurent un point faible récurrent.
- **Le compact**, appareil grand public, possédant une bonne qualité d'image facilement accessible grâce à des modes automatiques performants, simplifiant leur utilisation.
- **Le réflex numérique** qui comporte à la fois des appareils professionnels qui sont généralement équipés d'un capteur CMOS de la même taille qu'un capteur 24 x 36, et des appareils plus « grand public » équipés de capteur un peu plus petits que le 24 x 36.
- **L'hybride** s'est beaucoup élargi au début des années 2010. Ces appareils se rapprochent des reflex par la taille de leur capteur (micro 4/3, APS-C, CX) ainsi que par la possibilité de changer d'objectif, tout en conservant un boîtier de petite taille.

Utilisation :

Il est possible au cours de la même séance de prise de vue de **modifier la totalité des paramètres** d'une image à l'autre : on peut ainsi faire varier la sensibilité, choisir une prise de vue en couleur ou en noir et blanc (ou sépia...), voire enregistrer plusieurs fichiers de la même image pour des utilisations différentes, ou encore changer de format d'image (panoramique par exemple), toutes choses totalement impossibles avec le film argentique.

Les images produites peuvent être **visualisées** sur l'écran arrière de l'appareil photo et **supprimées** au besoin ou **exportées** vers un ordinateur, **retouchées** grâce à des logiciels, **publiées** sur l'Internet, **imprimées, stockées** sur disque dur ou cédérom ou DVD... Certaines imprimantes, avec ou sans écran de contrôle, lisent directement les cartes mémoires et ne nécessitent pas d'ordinateur intermédiaire. Grâce à Internet, il est très facile d'envoyer à des laboratoires professionnels les fichiers des images souhaitées, éventuellement retouchées, recadrées, modifiées avec tel ou tel effet.

Les modèles récents d'appareils photo numériques, de type compact, bridge, hybride ou reflex proposent des définitions suffisantes (généralement de 12 à 18 millions de pixels) pour tirer des images, des affiches et des panneaux publicitaires, ce qui a permis aux boîtiers numériques de **s'imposer rapidement** face aux argentiques pour l'illustration. Les photojournalistes utilisent des appareils photo numériques pour transmettre électroniquement les photos à leur rédaction depuis le lieu de prise de vue.



Heureux événements



■ Carnet rose

- Olivier SMIECHOWSKI est né le 18 juin 2016,
- Ilyes AMER est né le 20 août 2016.

Bienvenue aux bébés et toutes nos félicitations aux heureux parents !

■ Carnet blanc

- Methini MELLI-THONGPHO et Gaëtan GUTHFREUND se sont dit «oui» le 24 septembre 2016.

Tous nos voeux de bonheur aux jeunes mariés !



Partagez vos heureux événements en envoyant vos faire-parts (naissance ou mariage) pour la prochaine lettre Sur Le Vif : redaction-slv@groupe-peace.com

Site de Production



Notre client :



STOEFFLER
(Obernai - France)



Notre équipe :



Chef d'équipe : Albert CLEISS

Effectif moyen : 6 collaborateurs

Type de production : désossage et parage
de viande de porc

Volume hebdomadaire : 40 tonnes

Muffins poireau/parmesan

- Préparation : 10mn
- Cuisson : 20mn
- Facile



■ Ingrédients (6 personnes):

- 200 g de blancs de poireaux
- 2 oeufs
- 25 cl de lait
- 2 cuillères à soupe de crème fraîche allégée
- 10 g de Maïzena
- 50 g de parmesan
- 1/2 cuillère à café de thym
- sel, poivre
- huile

■ Préparation :

- Couper les blancs de poireaux en fines rondelles. Faites-les fondre quelques minutes à feu doux avec un peu d'huile.
- Préchauffez le four à 180°C
- Dans un saladier, mélangez les oeufs, la Maïzena, le lait, la crème et le thym. Salez et poivrez. Ajoutez le parmesan et les poireaux.
- Mélangez bien le tout et versez la préparation dans des moules à muffins.
- Faites cuire pendant 20 à 25 mn.

Servez chaud ou froid.



**Sur Le Vif vous souhaite de
bonnes fêtes!**