

Sur Le Vif

L'actualité trimestrielle du Groupe PEACE

avril 2023

numéro
86



Edito

Décidément la réforme des retraites aura depuis toujours été la réforme qui aura mis le plus de monde dans la rue. Certes c'est un sujet important pour tous les travailleurs mais les violences et les saccages qui se succèdent semaine après semaine sont injustifiées et inacceptables.

Elles le sont d'autant plus que la France ne va pas si bien que ça économiquement, surtout après 3 années de Covid et une guerre en Europe qui nous a ramené une inflation à laquelle nous n'étions plus habitués et qui grève le pouvoir d'achat des consommateurs.

Cette baisse de pouvoir d'achat due à l'inflation, nous la ressentons nettement depuis le début de l'année aussi bien en France qu'en Belgique avec une **baisse de l'activité assez marquée chez l'ensemble de nos clients**. Les mauvaises nouvelles n'allant jamais seules, vous lirez avec attention en page « actu filière » de cette lettre SUR LE VIF l'inquiétude des éleveurs bovins sur leur avenir. En effet une **décapitalisation des cheptels bovins** qui s'accroît d'année en année amène à moins d'abattages et donc moins d'activité pour nous car les importations de viandes qui compensent ce manque sont des importations de viandes désossées et parées.

Aussi, au regard de ces deux problématiques inquiétantes pour l'avenir de notre activité le recul de l'âge de la retraite de 2 ans devient secondaire me semble-t-il.

Lionel LAURENT
Dirigeant Groupe

Comité de rédaction :

Jérémie DANNENBERGER
Julie GONZALEZ - Cyril GRAFF
Lionel LAURENT - Djamila MAKACI
Margaux OBRINGER - Marc PETRY
Avec la participation d'Elena BRUCHET et
Ania NIEZGODZKA

Conception graphique :
Julie GONZALEZ

Dans ce numéro...

Actu filière Séminaire annuel RSP
Santé & Sécurité Coup de projecteur
Parc auto Chèques ancienneté
Actions sociales Site de Production
Risques TMS Outils numériques
Espace détente Heureux événements
Visites médicales

Merci à tous ceux qui ont contribué à ce numéro.

LES ÉLEVEURS ALERTENT SUR UNE «PÉNURIE» DE BOEUF FRANÇAIS

La baisse du nombre de vaches élevées en France se traduit par une « pénurie » de viande de boeuf française, et une hausse des importations, a alerté la fédération des éleveurs bovins (FNB).

« *On a le sentiment que la situation est en train de nous échapper* », a déclaré lors d'une conférence de presse Bruno Dufayet, le président de la FNB. Cette fédération spécialisée du syndicat majoritaire FNSEA rassemble les producteurs de vaches allaitantes, c'est-à-dire élevées pour la viande.

Sur fond de départs à la retraite non remplacés, d'arrêts d'activité et d'aléas climatiques, le cheptel en France, premier producteur européen de viande bovine, se contracte : -11% en 6 ans.

La France a perdu 837.000 vaches (laitières et allaitantes) depuis 2016, dont 494.000 vaches allaitantes, a détaillé la FNB, citant des chiffres de l'Institut français de l'élevage (Idele).

Importations depuis la Pologne

Cette « décapitalisation », selon le terme utilisé dans la profession, aboutit à une « pénurie de viande bovine française » alors même que la consommation est stable, a souligné Bruno Dufayet.

Résultat : les industriels, qui abattent moins de vaches françaises, importent de la viande, notamment depuis la Pologne, pour faire tourner leurs usines de transformation et alimenter le marché national.

Selon une note de conjoncture de l'établissement FranceAgriMer, les importations de viande bovine ont augmenté, en septembre 2022, de 15,3% sur 1 an. Un quart du boeuf consommé en France est importé, contre moins de 20% quelques années plus tôt.

« *Les ovins ont connu ça dans les années 1980* », a relevé M. Dufayet, rappelant que plus de la moitié de la viande d'agneau consommée en France est aujourd'hui importée.



Selon l'éleveur du Cantal, les industriels commencent seulement à se soucier du manque de matière première, dans la mesure où les abattoirs étaient jusqu'ici largement alimentés par les éleveurs souhaitant se séparer de leurs bêtes.

« *Désormais la sécurité d'approvisionnement de chaque entreprise est en jeu* », a affirmé Emmanuel Bernard, vice-président de la FNB et président de la section bovine de l'interprofession de la viande Interbev.

Le président de la FNB a rappelé que les abatteurs étaient tenus depuis un an de leur proposer des contrats. Ceux-ci auraient le mérite « *de sécuriser le revenu des producteurs et l'approvisionnement* » des abattoirs.

« *On n'inversera pas la tendance, mais on doit essayer d'enrayer* » la baisse du cheptel, a plaidé l'éleveur.

Source : AFP

Rencontre avec Raddha SAFWAT, Responsable Technique & Commercial dans le secteur de l'abattage

• INTERMEAT • VPS



● Qui est Raddha SAFWAT ?

J'ai 42 ans et je suis père de 3 enfants. Etant le plus grand de la fratrie, j'ai dû très tôt aller travailler. J'ai donc mis entre parenthèses mes études et mes projets personnels pour me lancer dans la vie active.

Je travaille maintenant depuis une vingtaine d'année au sein du Groupe. Je suis arrivé par hasard dans le domaine de la viande. J'ai commencé comme manutentionnaire à Anvers puis j'ai travaillé pour ROECUIR pendant 17 ans. Sur ce site, j'ai été chef d'équipe pendant 2 ans. Après cela, j'ai été affecté à Viangro où j'ai appris à désosser. Aujourd'hui, j'apprends les techniques d'abattage. Cela fait 3 mois que nous avons démarré notre projet abattage en Belgique.

Je pense être une personne déterminée et courageuse.

● Qu'est-ce qui te fait te lever le matin ?

Avant tout ma famille ! Il faut se lever tôt pour travailler et subvenir à leurs besoins.

● Qu'est-ce que tu aimes le plus dans ton métier ?

Ce qui me plaît dans mon métier, c'est le fait de devoir toujours m'adapter à de nouvelles techniques, de nouveaux savoir-faire. J'apprends au quotidien de nouvelles choses. Je ne reste jamais sur mes acquis car je pense que nous pouvons toujours nous améliorer.

● Quels conseils donnerais-tu aux nouvelles recrues ?

Il faut toujours persévérer, toujours garder son courage. Dans ce métier, on rencontre des hauts et des bas c'est pourquoi il faut savoir ajuster le tir, s'adapter et surtout ne pas baisser les bras d'avance. Apprendre à se remotiver pour avancer est essentiel et prendre notamment exemple sur les meilleurs pour gagner en expérience.

● Quel est le plus gros défi professionnel que tu aies relevé ? De quoi as-tu été le plus fier dans ta carrière ?

Aujourd'hui, mon plus grand challenge est d'avoir mis en place notre projet abattage et de développer cette nouvelle activité sur le territoire belge.

Le fait que nous soyons déjà bien implantés en Belgique via notre activité de découpe de viandes nous permet de mettre en avant notre savoir-faire et de proposer cette nouvelle prestation. Nous travaillons déjà auprès de 3 clients.

Ce qui me rend le plus fier aujourd'hui c'est d'avoir l'opportunité de développer ce nouveau projet et d'avoir la confiance de ma Direction pour le mener à bien.

● À ta table, qu'est-ce qu'on mange ? Quelle est la meilleure viande ?

Un bon steak avec une sauce roquefort !

● Et si tu avais un super pouvoir, lequel ce serait ?

Sûrement de pouvoir remonter dans le temps et peut-être prendre d'autres décisions à certains moments de ma vie.

Nous remercions Raddha SAFWAT pour le temps consacré à cet échange et pour son parcours dans le Groupe. Nous lui souhaitons une belle continuation au sein de VPS.

Le risque TMS au coeur de nos métiers

Le risque TMS et les risques liés à la gestuelle au sein de notre profession sont nombreux et difficiles à maîtriser. En effet, nos leviers d'action sont limités.

Par exemple, en tant que prestataire extérieur, nous n'avons pas de possibilité directe de modifier ou d'adapter un poste de travail car les locaux de production ne nous appartiennent pas. De plus, il est compliqué d'expliquer et de sensibiliser nos équipes sur un risque un peu moins « visible » que d'autres risques présents dans nos métiers (coupure par exemple).

Ces risques sont liés à une part non négligeable des lésions constatées sur les différents accidents du travail ou maladies professionnelles déclarés au sein de notre Groupe. C'est pourquoi, nous avons choisi de mettre l'accent sur ces risques avec une action plus particulièrement ciblée : nous travaillons avec le CESI (organisme externe de prévention intervenant sur la Belgique) sur une démarche de lutte contre ces risques TMS.



Une première phase d'évaluation basée sur l'observation des différents postes de travail est déjà en cours. S'en suivra une deuxième phase d'interviews des différents opérateurs afin de recueillir leur ressenti par rapport à cette problématique.

Enfin, des pistes d'amélioration seront proposées pour améliorer les conditions de travail, et ainsi réduire durablement les risques liés à la gestuelle de travail.

Nous choisirons ensuite, en accord avec le CSE (commission CSST) et le CPPT, les actions que nous mettrons en place de manière commune au sein des différentes sociétés du Groupe.

Nous communiquerons régulièrement sur ce sujet afin de vous informer sur l'avancement du projet.

Les outils numériques au service de la Sécurité et de la Santé au Travail



Nous avons déployé au sein de notre Groupe des tablettes informatiques (auprès de nos Responsables de site et Chefs d'équipe). Ces outils numériques nous permettent pour le moment d'assurer une remontée d'informations entre nos sites de production et nos différents services administratifs.

Le service Sécurité & Santé au Travail souhaite exploiter cet outil afin qu'il devienne un vecteur de communication et de diffusion des bonnes pratiques en matière de Sécurité et d'Hygiène au Travail. Nous travaillons actuellement sur des formats courts de vidéos pour rendre les informations plus vivantes et plus faciles à transmettre.

Les deux premières vidéos qui seront utilisées prochainement porteront sur les thèmes suivants :

- L'accueil Sécurité & Hygiène de nos nouveaux collaborateurs
- Le risque machine au sein de nos métiers

Bien entendu, ces supports de communication et de formation seront traduits dans les différentes langues parlées par nos collaborateurs.

Ce n'est que le début du développement de cet outil, qui, nous l'espérons, rendra notre Politique Sécurité & Santé au Travail encore meilleure et plus interactive.



Cyril GRAFF

Administrateur Délégué INTERMEAT Services
Administrateur Délégué VPS

Dans cette période tumultueuse, peu audible, empreinte de négatif, nous aimerions rappeler ce qu'est **le management par la bienveillance**. Système de management que nous prônons au quotidien et que nous encourageons au sein de notre Groupe. Cela a encore fait l'objet d'une partie spécifique abordée lors de notre dernier séminaire annuel.

Le management par la bienveillance est une approche de gestion des ressources humaines qui met l'accent sur le respect, la confiance et l'empathie envers les équipes. Cette méthode de gestion permet de créer un environnement de travail positif et motivant, où les membres de l'équipe se sentent écoutés, compris et soutenus. **L'un des principes clés du management par la bienveillance est de**

Le mot de la Direction Groupe

traiter les salariés avec respect et dignité.

Les managers bienveillants font preuve d'**écoute active** et de **compréhension** envers leurs collaborateurs, et cherchent à comprendre leurs besoins et leurs préoccupations. Ils encouragent également l'expression de la créativité et de l'innovation, en favorisant un environnement où chacun peut s'exprimer librement sans crainte de jugement ou de critique.

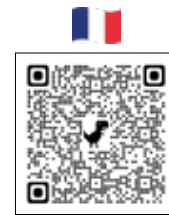
Même si cela peut apparaître abstrait dans notre métier, il y a toujours une place pour une bonne idée. Toutes les idées sont bonnes par définition et doivent être débattues dès lors qu'elles mettent en avant l'intérêt commun.

Le management par la bienveillance implique également de **transmettre aux salariés des commentaires constructifs et positifs sur leur travail**. Les managers bienveillants reconnaissent les contributions et les réalisations de leurs équipes, et les encouragent à continuer à s'améliorer sans cesse. Ils doivent être bien entendu ouverts aux critiques constructives et à l'amélioration continue. Enfin, les managers bienveillants cherchent à établir une **relation de confiance** avec leurs employés. Ils sont transparents et honnêtes dans leur communication, et ils prennent le temps

d'écouter les préoccupations et les points de vue de leurs employés. En retour, les employés se sentent en sécurité pour exprimer leurs opinions et pour apporter des idées nouvelles.

En somme, le management par la bienveillance est une approche efficace pour **motiver et fidéliser** les employés. Les managers bienveillants créent un environnement de travail propice où les salariés se sentent valorisés et respectés, ce qui les encourage à donner le meilleur d'eux-mêmes. En adoptant cette approche, les entreprises peuvent améliorer leur productivité, leur créativité et leur culture d'entreprise. Et c'est ce que nous nous efforçons de faire depuis maintenant plusieurs décennies.

Qu'en pensez-vous ? **Votre avis nous intéresse** : flashez ce QR-CODE et laissez-vous guider ! Sachez que nous y mettons toute notre énergie, et, espérons que cela soit visible. Prenez soin de vous et de vos proches.

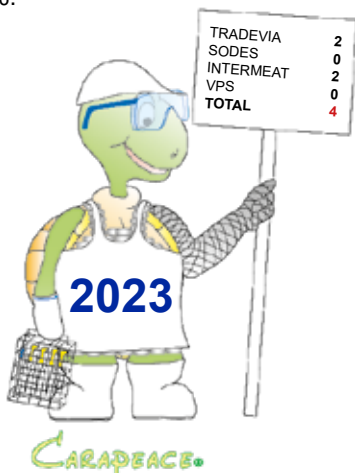


Trimestre 1 - 2023 (au 31 mars 2023)

Commentaires par société

• SODES

Nous n'avons pas déclaré d'accident du travail sur le 1er trimestre de l'année 2023 sur la société SODES. **Nous encourageons les collaborateurs de la société SODES à maintenir leurs efforts** en matière de Sécurité & Santé au Travail afin de pérenniser ces résultats tout au long de l'année.



• VPS

Nous n'avons pas déclaré d'AT sur le 1er trimestre 2023 sur la société VPS. **Nous encourageons les collaborateurs de la société SODES à maintenir leurs efforts** en matière de Sécurité & Santé au Travail afin de pérenniser ces résultats tout au long de l'année.

• TRADEVIA

Nous avons déclaré **2 AT** sur le 1er trimestre 2023 sur TRADEVIA. Les 2 accidents déclarés sont des coupures, à chaque fois à la main gauche, **ce qui pose donc la question du port systématique des EPI**. Le Service Sécurité veillera au bon respect de cette règle élémentaire et primordiale pour lutter contre le risque de coupure et piqûre. Nous demandons à l'ensemble de nos équipes une vigilance et une discipline concernant le respect des règles de sécurité.

• INTERMEAT

Nous avons déclaré **2 accidents du travail** sur le 1er trimestre de l'année 2023 sur la société INTERMEAT Services. Les 2 accidents déclarés sont des **blessures sur machine** : fort heureusement, ces accidents n'ont pas engendré d'arrêt de travail très longs, mais la plus grande vigilance est demandée à l'ensemble de nos collaborateurs et à nos Responsables de site. Le respect des consignes et la bonne formation de nos machinistes doit permettre de maîtriser les risques liés à l'utilisation des machines.

Nous sommes à votre écoute :

Jérémie DANNENBERGER : 00 33 7 72 46 87 81

Marc PETRY : 00 33 6 80 46 96 06

securite@groupe-peace.com

Merci de votre participation.

Séminaire RSP 2023



Le séminaire annuel Groupe s'est déroulé les 10 et 11 mars 2023 au Novotel de Metz, en Lorraine. Cet événement a permis de rassembler les Responsables de Site de Production des sociétés INTERMEAT, VPS, TRADEVIA et SODES.

Une présentation des performances économiques du Groupe, un état des lieux sur la politique Santé et Sécurité au Travail ainsi qu'une mise au point sur les objectifs de l'année à venir ont été faits dans une première partie.

Dans un second temps, le groupe a été séparé en deux (France et Bénélux) afin d'évoquer les points particuliers à chaque société, tant en termes de RH que de SST.

Puis tout le monde s'est retrouvé pour un Team Building sur le thème du rugby. Enfin, c'est avec un repas convivial que s'est clôturée cette journée. Merci à tous pour votre participation, rendez-vous l'année prochaine !



Formation informatique

Nous vous l'annonçons dans le dernier numéro de Sur Le Vif : une formation informatique est prévue pour les Responsables et Chefs d'équipe du Bénélux, avec pour objectif la prise en main et l'utilisation de nos outils numériques internes.

Dispensée par Damien MAIRET, la première session a eu lieu le mardi 21 mars pour nos RSP Mrs. AVRILLON, CONSTANT, DUBROCA et JOLDA.



Actions sociales

Remises de chèques ancienneté

Nous remercions nos collaborateurs pour leur engagement et leur dévouement tout au long de ces années au sein de notre Groupe. Nous sommes reconnaissants de leur investissement et les récompensons de leur fidélité en leur offrant des chèques cadeaux d'une valeur :

- de 500 € pour 10 ans d'ancienneté
- de 750 € pour 20 ans d'ancienneté



M. Ludovic BOULET
(20 ans d'ancienneté / INTERMEAT Services)



M. Grégory LANOY
(20 ans d'ancienneté / INTERMEAT Services)



M. Michel SCHAEFFER
(20 ans d'ancienneté / TRADEVIA)



M. Sébastien QUINAUX
(20 ans d'ancienneté / VPS)



M. Mehdi MISRAOUI / 20 ans d'ancienneté
(à gauche) et M. Johnny FARDOUX / 10 ans
d'ancienneté (à droite) / VPS)

À noter également :

- M. Mariusz PIECH (10 ans d'ancienneté / INTERMEAT)
- M. Damien BUTOR-BLAMONT (20 ans d'ancienneté / INTERMEAT)
- M. Franck MIROUX (20 ans d'ancienneté / INTERMEAT)
- M. Jérémy BERAUD (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. Joël BOUSSIRON (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. Denis CAILBAULT (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. Philippe FLEURY (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. Youssef HAMMOUD (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. André OSTERMANN (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- M. Manuel RODRIGUES OLIVEIRA (10 ans d'ancienneté / TRADEVIA)
- Mme Sabine NOVA (20 ans d'ancienneté / TRADEVIA)

Merci encore pour vos efforts et votre fidélité !

Prime de parrainage

Le Groupe P.E.A.C.E. reconduit sa mesure incitative ! Ainsi, une prime est accordée pour chaque salarié qui contribuera au recrutement d'un nouveau collaborateur. Parrainer un futur collaborateur embauché au moins pendant 3 mois consécutifs vous rapportera 300€. Nous comptons donc sur vous !

Chèque fête des mères/pères

À l'occasion de la fête des mères et pères, un bon cadeau de 25€ sera distribué début du mois de mai aux salariés bénéficiaires. Pour cela, vous devez avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans le Groupe et avoir 80% du temps de travail sur les 6 derniers mois. Pour toute question, merci de prendre contact avec votre service RH.

Bienvenue à Sao Lane



Avec plusieurs années d'expérience en cabinet comptable, Mme Sao Lane PEGUILLET a intégré notre société en tant que Comptable le 24 octobre 2022. Elle a pour missions d'effectuer la comptabilité générale des sociétés françaises du Groupe et des SCI, ainsi que d'assurer la supervision de Mme Lhermitte HOUANOU, apprentie assistante Comptable.

Nous lui souhaitons une bonne continuation dans ses missions !

Visite médicale d'embauche, de pré-reprise, de reprise, rendez-vous de liaison... Kézako?



En France, différentes visites auprès de la médecine du travail sont obligatoires en fonction de certaines situations ; d'autres sont au bon vouloir du salarié.

La loi Santé au Travail en vigueur depuis le 31 mars 2022 a changé certains délais.

Voici les différentes visites, les explications et délais :

| Type | Avec qui ? | Intérêt | Délai |
|---|--|--|--|
| Visite d'information et de prévention (ex visite médicale d'embauche) | Centre de médecine du travail. Visite obligatoire demandée par l'employeur. | Interroger le salarié sur son état de santé, évaluer son aptitude au poste de travail. | Dans les 3 mois après l'embauche ou impérativement avant l'embauche pour les salariés mineurs. |
| Visite de pré-reprise | Centre de médecine du travail. Visite facultative demandée par le salarié. | A pour but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant son arrêt, le retour au travail du salarié dans les meilleures conditions. | Pendant l'arrêt de travail du salarié. |
| Rendez-vous de liaison | Avec le service RH. Rendez-vous facultatif, à la demande du salarié. | Rendez-vous présentiel ou téléphonique durant l'arrêt du salarié ayant pour but de maintenir un lien entre le salarié arrêté et l'entreprise ; présentation et discussion des possibilités de reprise. | Pendant l'arrêt de travail du salarié, si l'arrêt est de plus de 30 jours. |
| Visite de reprise | Centre de médecine du travail. Visite obligatoire demandée par l'employeur. | Examen par le médecin du travail soit le jour de la reprise effective au poste de travail, soit dans un délai de 8 jours suivant votre retour au travail. | En cas de maladie, visite à mettre en place après un arrêt de 60 jours. En cas d'accident du travail, visite à mettre en place après un arrêt de 30 jours. En cas de maladie professionnelle, visite à mettre en place dans les 8j de reprise, peu importe la durée de l'arrêt. En cas de congé maternité, visite à mettre en place dans les 8j de reprise. |



Le congé de naissance

Le congé de naissance permet à un travailleur de s'absenter du travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie légalement à son égard. Pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023, **le travailleur a le droit s'absenter de son travail pendant 20 jours (au lieu de 15 auparavant).**

Qui a droit au congé de naissance ?

- Le père
- En l'absence d'un travailleur pour lequel la filiation a été légalement établie, une règle de priorité est instaurée pour l'octroi du congé de naissance. Le congé est attribué prioritairement et par ordre décroissant au travailleur qui, au moment de la naissance :
 - cohabite légalement avec le partenaire à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence,
 - cohabite, depuis une période ininterrompue de 3 années précédant la naissance, de façon permanente et affective avec le partenaire à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence principale.

Quelques précisions :

- Les 20 jours de congé ne doivent pas nécessairement être pris en une seule fois.
- Le travailleur a le choix de prendre les jours à sa meilleure convenance dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement.
- En cas de naissance de jumeaux, de triplés, etc., il n'y a pas de majoration du nombre de jours d'absence, le droit au congé est ouvert non pas par le nombre d'enfants, mais par le fait de l'accouchement.
- Un seul travailleur a droit au congé de naissance à l'occasion de la naissance d'un même enfant.
- L'employeur paie la rémunération normale pendant les 3 premiers jours de congé. Pendant les 17 jours suivants, le travailleur bénéficie d'allocations de la part de la mutuelle.

Déclaration d'impôts



Service Public
Fédéral
FINANCES

Nous allons bientôt vous remettre vos fiches fiscales individuelles belges de l'année 2022 :

- Fiche fiscale 281.10 (rémunération)
- Fiche fiscale 281.13 (si vous avez reçu des allocations de chômage)
- Fiche fiscale 281.18 (si vous avez eu un revenu de remplacement - indemnités de maladie ou accident de travail)

Elles sont à conserver soigneusement et à annexer à votre prochaine déclaration d'impôts de l'année 2023 sur les revenus 2022 en Belgique.

Pour les travailleurs qui exercent en Belgique pour la première fois, il est conseillé de contacter le Service Public Fédéral Finances afin d'obtenir le formulaire de déclaration.

Nous vous invitons à consulter l'aide en ligne sur le site internet du SPF Finances <https://finances.belgium.be> pour l'aide au remplissage des déclarations d'impôts en Belgique.

À votre demande, nous pouvons aussi vous diriger vers un cabinet comptable qui pourra remplir votre déclaration d'impôts sur le revenu. Merci de contacter le service RH/Paie qui vous communiquera leurs coordonnées et leurs tarifs moyens pratiqués.



Rappels logements

Quelques règles sont à respecter concernant la vie en collectivité dans le logement de service qui vous est mis à disposition :

Il vous est demandé de respecter vos collègues qui vivent avec vous et de respecter les lieux qui vous sont mis à disposition.

Aucun débordement ne sera accepté tel que consommation excessive d'alcool, nuisance sonore, bagarre, trouble à la tranquillité des colocataires et des voisins...

Par ailleurs, nous vous demandons de veiller à l'entretien régulier du logement y compris votre chambre. Vous devez nettoyer le logis de façon impeccable et le garder propre jusqu'à la fin de votre contrat de travail (propreté intérieure et extérieure, entretien et respect de l'électroménager, ustensiles de cuisine et mobilier mis à disposition).

Enfin, il est strictement interdit de fumer dans le logement.
Merci pour votre coopération !

CESATEC quitte le Groupe P.E.A.C.E.



Après 20 années passées dans le giron du Groupe, la société CESATEC a été revendue à la société Sub'roca. Cette société, dont l'activité principale est la fabrication et la vente de refuges de secours pour souterrains et espaces confinés, a des projets dans l'électronique.

La reprise de CESATEC permettra à la société Sub'roca de bénéficier du savoir-faire de CESATEC ainsi que de son carnet clients.

C'est une nouvelle aventure qui commence pour CESATEC mais aussi pour son personnel que nous remercions vivement pour ces 20 années d'investissement sans faille. Le Groupe P.E.A.C.E souhaite une pleine réussite à Sub'roca et à CESATEC.

Suivez CESATEC sur www.cesatec.fr

Parc Auto

Rappels

- Comme tous les ans, le retour du printemps rime avec changement de pneus. Pensez à faire monter vos **pneus été** à partir du 15 avril.
- Pour tous les conducteurs de voiture du Groupe, vous devez prévoir soit une **carte bleue** si vous êtes en France, soit une **carte visa** si vous êtes en Belgique. Elle vous sera demandée **en cas de panne ou d'accident pour avoir un véhicule de remplacement**.
- Nous vous conseillons à nouveau de **prévoir un stock** (2 bidons) **d'AdBlue**. **Par ailleurs, quand le témoin s'allume, ne descendez pas en-dessous de 1000 km** car cela brûle le calculateur et la pompe, et occasionne des pannes qui pourraient être évitées si vous remettez de l'AdBlue rapidement.
- Il est demandé aux conducteurs, et même aux salariés TRADEVIA, de **prévenir Benoit LANNOY des entretiens réalisés** sur les véhicules. Pour cela, il suffit d'envoyer un mail (blannoy@groupe-peace.com) précisant la date, le nom et l'adresse du garage qui va ou qui a réalisé l'entretien, ainsi que la plaque d'immatriculation du véhicule concerné.



Benoît LANNOY
00 352 691 166 504
blannoy@groupe-peace.com

Heureux événements



■ Carnet rose

- Franchêne TEANUANUA est né le 16 décembre 2022,
- Ambre NACHEZ est née le 11 janvier 2023,
- Laurent LE PEN est né le 17 janvier 2023,
- Kélio CHAMPAGNE est né le 1er mars 2023,
- Thiago SONNEVILLE est né le 13 mars 2023.

Bienvenue aux bébés et toutes nos félicitations aux heureux parents !

Site de Production



Notre équipe :



Notre client :



Anderlecht - Belgique

Chef d'Equipe : Thomas MAQUIN

Effectif : 2 personnes

Activité : Désossage et parage de viande de veau





Saveurs de Roumanie : Salami de chocolat et biscuits



Voici un dessert qui vous ramènera en enfance ! Croquant et gourmand, une valeur sûre auprès des grands et des petits. Simple à faire, pas besoin d'être cuit, il se garde au froid pendant plusieurs jours.

Ingrédients :

- 125 gr de biscuits type petit beurre
- 20 gr d'huile de coco
- 25 gr de raisins secs
- 125 gr de loukoums
- 75 gr de cerneaux de noix
- 40 gr de poudre de cacao
- 1 poignée de noix de coco râpée
- 25 ml de rhum (que vous pouvez remplacer par de l'eau de rose ou de la fleur d'oranger)
- 50 ml d'eau tiède
- 2 cuillères à soupe de confiture de votre choix

En cuisine !

- Mouillez les raisins secs avec le rhum et couvrez-les avec l'eau tiède.
- Émiettez grossièrement les biscuits à la main.
- Coupez les loukoums en cubes de 0,5 cm.
- Émiettez grossièrement les cerneaux de noix.
- Ajoutez les noix et les loukoums aux biscuits, puis incorporez la poudre de cacao et mélangez.
- Ajoutez les 2 cuillères à soupe de confiture et l'huile de coco, puis mélangez énergiquement.
- Étalez la préparation sur un film en plastique alimentaire.
- Formez un saucisson en roulant la pâte et mettez le tout au frais pendant au moins 4 heures.
- Déroulez la feuille plastique et enrobez le salami de noix de coco.
- Découpez des tranches et servez directement.

Bon appétit !

