

RAPPORT RSE

DEVELOPPEMENT

DURABLE

2025



Faber engagé pour demain





Faber
s'engage

Sommaire

Contexte	05
A propos de Faber.....	06
Histoire de l'entreprise.....	07
Produits & Services.....	08
Produits adaptables pour tous (conception universelle).....	08
Services.....	15
Marchés.....	16
Vision & valeurs.....	17
Le mot du Directeur.....	17
Vision de l'entreprise	17
RSE	18

Bilan & Chiffres 2025

Gouvernance	20
 Politique d'entreprise.....	20
Certifications, labels & adhésions	21
Satisfaction clients.....	24
Cybersécurité.....	24
Engagement	25
Éthique des affaires.....	30
Mécanisme d'alerte	31
Veille réglementaire	32
Ancrage territorial.....	32
Écoconception & ACV.....	38
Sécurité des consommateurs.....	38
VSME.....	39
Communication.....	39
Interrogation des parties prenantes.....	41
Environnement.....	42
 Bilan Carbone®.....	42
Déchets.....	46
Eau & Biodiversité.....	47
ICPE.....	49
Pollutions des eaux, sols, air & produits dangereux	49
Adaptation au changement climatique.....	51

Social.....53



Santé & Sécurité	53
Conditions de travail	56
Diversité, équité, inclusion	60
Gestion des carrières	64
Autres projets.....	67

Objectifs 2026 à 2030

Gouvernance68



Certifications & labels.....	68
Satisfaction clients.....	69
Cybersécurité.....	69
Engagement	69
Éthique des affaires.....	69
Mécanisme d'alerte	70
Ancrage territorial.....	71
Écoconception & ACV.....	71
Sécurité des consommateurs.....	72
VSME.....	72
Communication.....	72
Interrogation des parties prenantes.....	72

Environnement.....73



Bilan Carbone®.....	73
Déchets.....	75
ICPE / AES	75
Pollutions des eaux, sols, air & produits dangereux	76
Adaptation au changement climatique	76

Social.....77



Santé & Sécurité	77
Conditions de travail	78
Diversité, équité, inclusion	78
Gestion de carrière.....	79

Remerciements.....80

Liste des KPI (indicateurs pertinents)81

Liste des objectifs 2026-2030.....82

Liste des documents83

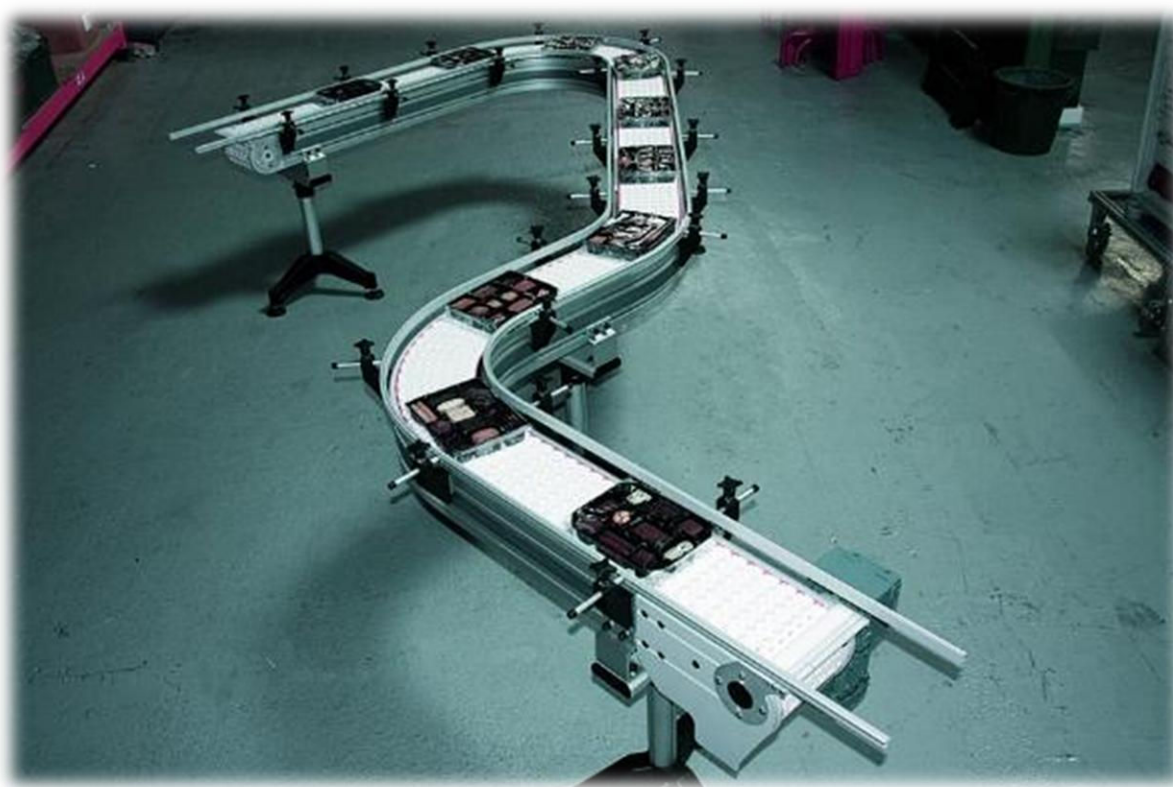
Contexte

Chez FABER, nous avons des valeurs fortes autour du Respect : respect de l'Humain, respect de l'Environnement, respect de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, collaborateurs, partenaires), valeurs qui contribuent au développement pérenne de notre entreprise, tout en cherchant à préserver le monde qui nous entoure.

Dans cette continuité, nous réaffirmons notre engagement en tant qu'entreprise Responsable et tournée vers la transition écologique et sociale. Dans ce contexte nous intégrons les enjeux RSE à chaque niveau de notre organisation et comme fil conducteur de notre politique générale d'entreprise.



Le présent rapport est un recueil de notre ambition et des actions réalisées, nous avons conscience du long chemin à parcourir, et livrons en toute transparence notre volonté de nous améliorer continuellement.



A propos de Faber

Avec plus de 60 ans d'expérience, nous apportons notre expertise de spécialiste du convoyage et de l'usinage de matières plastiques, en proposant les solutions les plus innovantes, dans tous types de secteurs d'activités, grâce aux conseils de notre équipe technico-commerciale.

Faber est un fabricant de pièces industrielles implanté à Bazeilles (08140) dans les Ardennes françaises, sur un site industriel de plus de 6000 m2 couverts.

Nous vous apportons :

- Une multitude de solutions de convoyeurs modulaires, de composants pour convoyeurs (chaînes, tapis ou bande modulaire, profils plastiques, pignons).
- Une large palette de solutions de manipulation pour vos produits à l'aide de pièces plastiques usinées (vis à pas variable, outillages pour ligne de conditionnement, manchons de retournement, etc.)
- Pièces plastique usinées sur mesure, unitaires ou en petite série, jusqu'à 1500 mm x 3000 mm
- Des solutions spécifiques et sur-mesure adaptées à l'intégration des composants standards que propose le groupe Hellomoov'

Faber unit ses connaissances et son savoir-faire avec Elcom et H'Factory, au sein du groupe Hellomoov', afin de proposer une offre de solutions modulaires, transferts, convoyeurs industriels et outillages plastique complète.

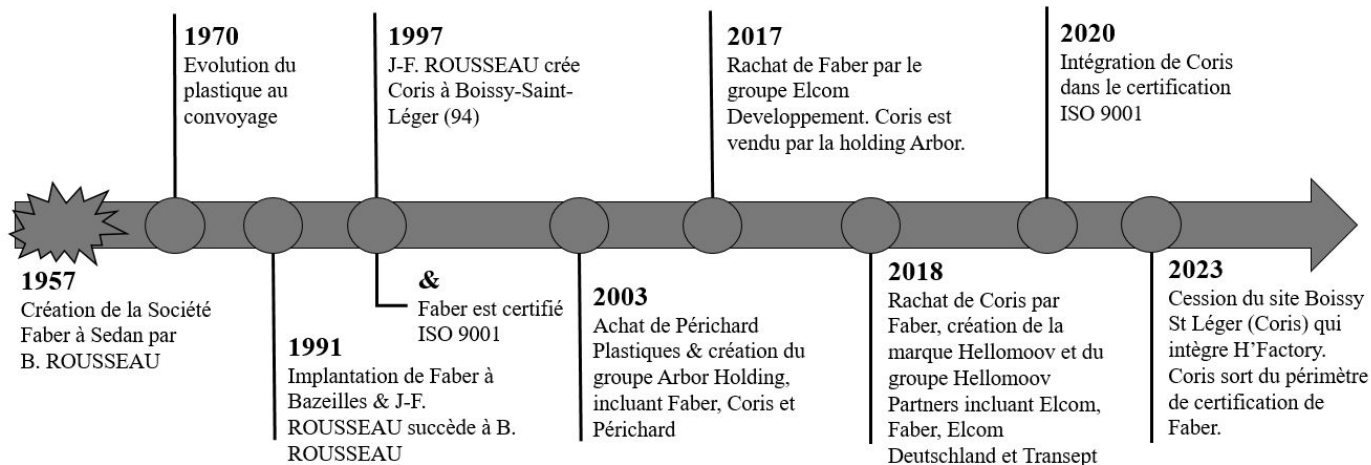


Hellomoov' fait partie du groupe Oryx Partner

ORYXPARTNER

Histoire de l'entreprise

9 années clés :



Produits & Services

Produits adaptables pour tous (conception universelle)

Nos produits sont modulaires et adaptables sur-mesure.

Par définition ils peuvent donc être adaptés à tous et leur conception facilite leur démontage pour un meilleur recyclage en fin de vie.



Convoyeurs industriels

Ces convoyeurs sont utilisés dans l'industrie pour faciliter la manutention, répondre aux normes de sécurité et augmenter la production. Ils peuvent être adaptés aux besoins spécifiques des clients.

Grâce à leur modularité et à leurs spécificités techniques, les convoyeurs industriels permettent d'optimiser les flux de production, d'assurer la sécurité des opérateurs et de garantir des performances élevées dans les environnements industriels les plus exigeants.

En plus de faciliter le transport des marchandises, les convoyeurs industriels offrent de nombreux avantages aux entreprises. Ils contribuent à l'automatisation des processus, ce qui permet d'améliorer l'efficacité globale de la chaîne de production.

De plus, ces structures peuvent être conçues pour fonctionner en continu, réduisant ainsi les temps d'arrêt et augmentant la productivité. Ils contribuent également à améliorer les conditions de travail en réduisant la manutention manuelle.



Convoyeur industriel

Les convoyeurs industriels peuvent être associés à d'autres éléments au sein des lignes de conditionnement, tels que des outillages plastiques (vis sans fin, étoiles et guides, ...).

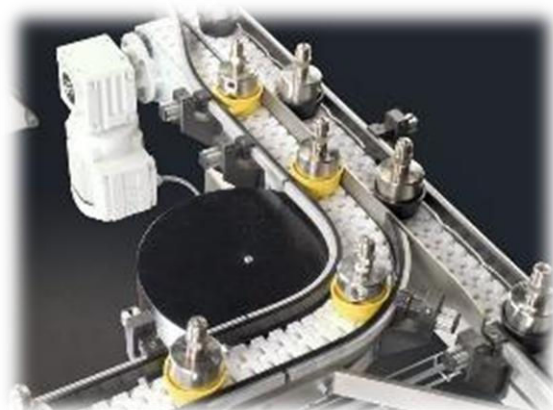
La gamme de produits de convoyeurs industriels comprend plusieurs types de convoyeurs utilisés dans différents domaines industriels tels que l'agro-alimentaire, la cosmétique pharmaceutique, les produits d'entretien, industries mécaniques et la logistique.

Ces convoyeurs sont utilisés pour la manutention continue et la gestion des flux de marchandises ou de produits.

La composition des convoyeurs industriels varie en fonction de leur utilisation et du domaine d'activité. Ils peuvent être en aluminium ou en inox, et certains peuvent être équipés de différents composants de convoyeurs (tapis modulaires ou de chaînes en plastique ou en métal).



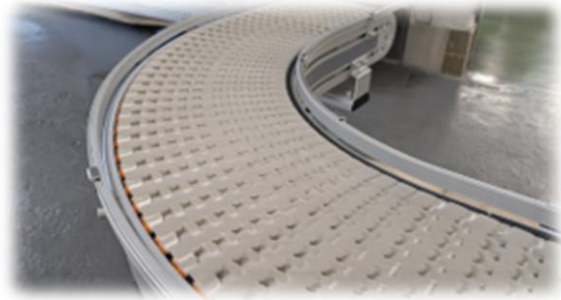
Convoyeur Flex



Convoyeur Flextend



Convoyeur équipé de galets



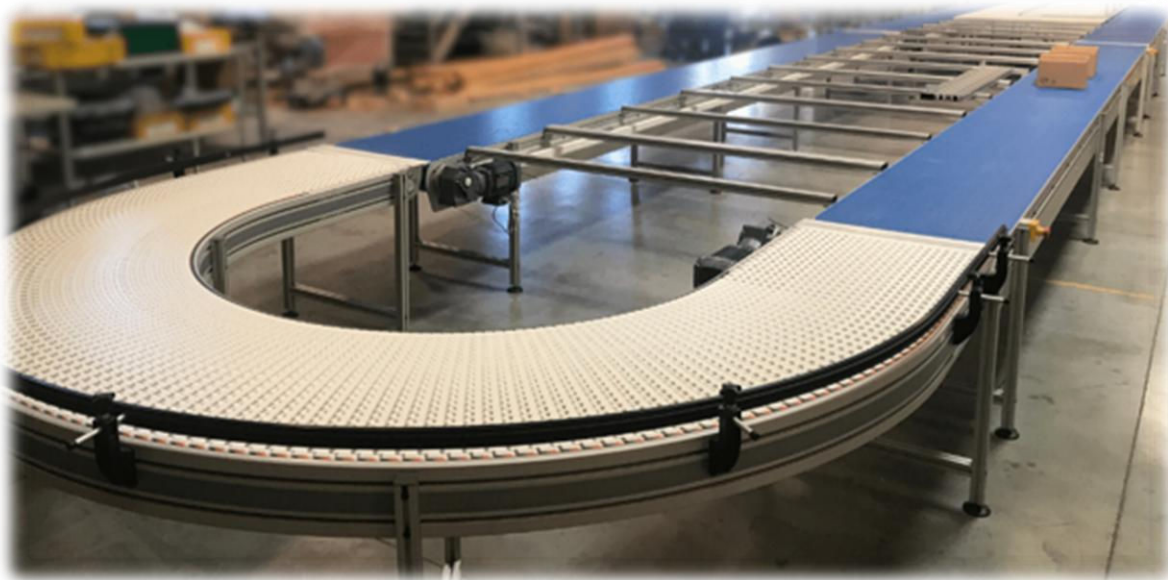
Convoyeur Flextoo



Convoyeur Robur



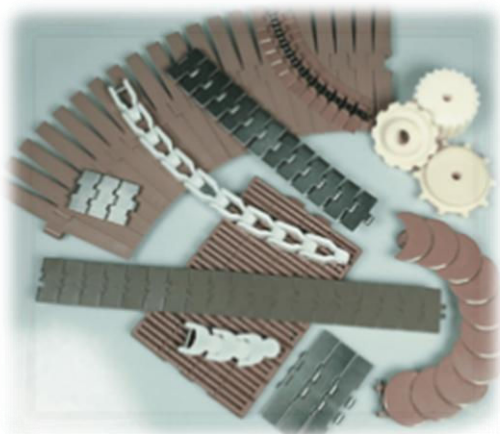
Convoyeur à tapis



Convoyeur CAB

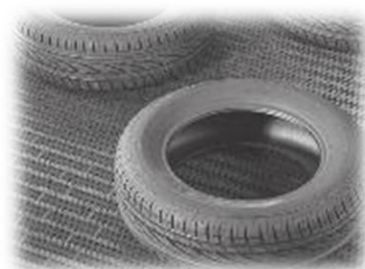
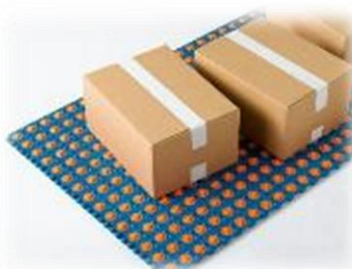
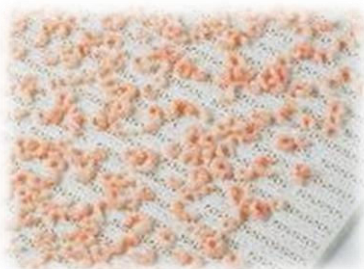
Chaînes pour convoyeurs industriels

Nos chaînes pour convoyeurs sont utilisées dans divers secteurs tels que l'agroalimentaire, la pharmaceutique et la logistique. Elles sont disponibles en différentes gammes permettant de répondre au mieux à vos contraintes géométriques, de charge, de vitesse, de température...



Tapis pour convoyeurs

Nos tapis modulaires de la marque Uni-Chains sont polyvalents et conviennent à de nombreuses industries, en particulier l'agroalimentaire. Ils offrent une surface ouverte pour permettre un nettoyage facile, une résistance aux chocs et une capacité de transport optimale. Un grand choix dans le pas du tapis, de matière et d'accessoires est proposé.



Guidages latéraux

Nos guidages latéraux assurent un positionnement précis des produits tout au long du convoyeur industriel. Fabriqués à partir de matériaux plastiques, ils garantissent la stabilité de vos produits sur les chaines et les tapis et s'adaptent à toutes les dimensions.



Pieds pour convoyeurs industriels

Nos pieds de convoyeurs assurent la stabilité de vos systèmes de convoyage. Fabriqués à partir de profilés en aluminium et de composants en inox ou en plastique, ils sont disponibles dans différentes formes et peuvent être équipés de roulettes pivotantes pour faciliter l'accès du personnel aux lignes de conditionnement.



Vis sans fin plastique

Les vis sans fin plastique sont des éléments essentiels dans de nombreuses industries. Nous pouvons concevoir et fabriquer des vis à pas variable, simples ou spéciales pour répondre à différentes fonctions nécessaires à votre ligne de production.

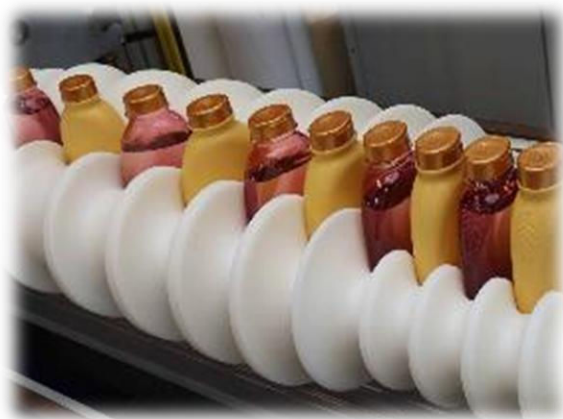
Nos vis sans fin permettent une manipulation précise des produits, tels que la rotation, le positionnement, l'arrêt ou la mise en lots.

Grâce à notre expertise, nous pouvons également concevoir des systèmes à plusieurs vis sans fin pour des applications complexes.

De plus, nous disposons d'un banc d'essai numérique pour valider le fonctionnement des systèmes de vis dans des conditions similaires à celles de votre environnement industriel.



Vis sans fin



Vis de pivotement



Vis de manipulation



Outillages + vis

Étoiles et guides

Nous sommes en mesure de fabriquer des étoiles et des guides en plastique sur mesure pour assurer une mise au pas régulière et une manipulation précise des produits dans votre ligne de production.

Nos étoiles peuvent être directement intégrées à une vis sans fin pour une synchronisation optimale. Les guides en plastique sont conçus pour accompagner les produits dans l'étoile, en maintenant la position souhaitée.



Étoiles et guides plastiques



Chariot de rangement des outillages

Profils de glissement / guidage

Nous proposons la fabrication de profils de glissement standards et sur mesure pour vos besoins de guidage et de support dans les systèmes de convoyeurs industriels.

Nos profils de glissement sont fabriqués à partir de différents matériaux plastiques tels que le polyéthylène haute densité (PEHD), le polyamide (PA6), le polyacétal (POM) et le téflon (PTFE).

Les armatures des profils sont disponibles en acier galvanisé, en acier inoxydable ou en aluminium. Des profils droits et courbes sont également disponibles pour le guidage précis des chaînes et des tapis modulaires.



Manchons de retournement

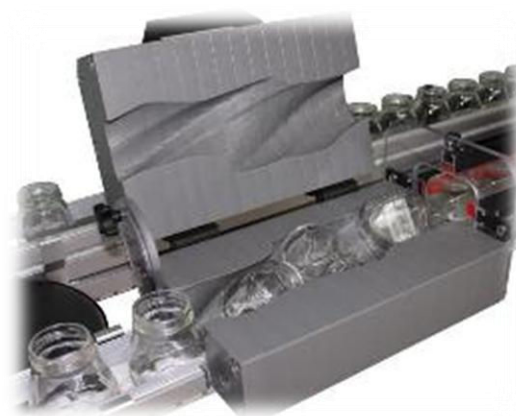
Nos manchons de retournement en plastique sont conçus pour résoudre différentes contraintes dans vos processus de production. Ils permettent d'orienter ou de retourner les produits.

Ils sont une aide à l'élimination des corps étrangers par rinçage, stérilisation ou vidange des contenants avant remplissage (pots, bouteille, flacons, ...).

Ces manchons de retournement sont réalisés sur mesure pour s'adapter parfaitement aux formes des produits et permettent une rotation de 90° à 360°.



Manchon de retournement



Manchon de retournement

Services

Nous vous accompagnons dans vos projets avec un ensemble de prestations :

- **Personnalisation et accompagnement** : Un expert Faber se rend sur votre site afin de vous assister dans la définition de vos besoins et vous guider dans vos investissements. Sur place, en dialoguant avec lui, vous serez en mesure d'identifier les solutions les plus adaptées à la configuration de vos ateliers et aux spécificités de vos métiers. Une étude complète vous est remise.
- **Etude de faisabilité et fabrication** : d'après votre cahier des charges, nous élaborons ensemble une solution technique, souvent illustrée par des plans, photos ou vidéos de réalisations similaires
- **Numérisation et prise de côtes** : Nous réalisons sur demande la numérisation de vos flacons et nous pouvons scanner vos bâtis machine dans vos ateliers, pour en reconstituer la géométrie.

- **Installation et mise en service** : Nous assurons la mise en service de vos équipements sur vos machines de conditionnement, où que vous soyez situé géographiquement. Nos techniciens se déplacent dans vos locaux afin d'installer vos équipements. Pas besoin de mobiliser vos collaborateurs, nous nous occupons de tout, de la conception à l'installation.
- **Montage** : Notre équipe vous assiste dans le montage et la mise au point de vos nouveaux équipements.
- **Service après-vente** : Faber met en avant les compétences humaines. Nos conseillers ont acquis un savoir-faire technique, afin de vous accompagner et de vous conseiller, mais l'objectif principal est de mener à bien votre projet en trouvant la solution la plus adaptée. N'hésitez pas à nous contacter au 03.24.27.03.29 ou via notre formulaire de contact → <https://www.faber.fr/contact/>
- **Contrats de maintenance** : FABER propose plusieurs contrats de maintenance pour les solutions mises en place au sein de vos ateliers. 3 niveaux différents sont disponibles, en fonction de vos besoins.

Marchés

Les produits Faber sont adaptés pour répondre à de multiples applications, dans des conditions diverses et variées.

Néanmoins, nos principaux sont :

- Pharmaceutique
- Cosmétique
- Agroalimentaire
- Logistique
- Automobile
- Autres industries

Vision & valeurs

Notre mission consiste, aujourd'hui comme demain, à inspirer et satisfaire durablement nos clients, collaborateurs et partenaires grâce à un projet industriel ambitieux et dynamique, porteur de croissance pour l'ensemble des parties prenantes.

Le mot du Directeur

« FABER a pour vocation de servir et d'accompagner ses clients et partenaires en élaborant des solutions techniques innovantes et durables grâce à une équipe de professionnels, impliqués, animés et soudés par des valeurs humaines.

L'ADN de FABER est le «Service Clients» tout en permettant à ses collaborateurs de s'épanouir pleinement en garantissant les meilleures conditions de travail possibles et pour s'épanouir dans le respect de chacun. »

Fabrice BARBAISE



Vision de l'entreprise

Nous voulons nous positionner sur le marché comme **acteur incontournable** de solutions techniques de déplacement de produits, tout en intégrant une [stratégie RSE](#), pour un avenir pérenne et durable.

Notre volonté est de prospérer, en gardant l'Humain au cœur de notre organisation, tout en réduisant notre impact sur l'Environnement et en rayonnant auprès de notre Communauté locale.

RSE

Chez FABER, nous sommes convaincus qu'une stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) est incontournable pour un avenir durable. Nous pouvons tous apporter notre pierre à l'édifice ! C'est pourquoi nous sommes engagés dans une démarche RSE, avec une vision d'amélioration continue sur le long terme.

Pour y parvenir, et pour savoir par quel bout commencer, nous avons choisi de nous faire accompagner par un cabinet spécialisé et nous avons dédié un temps stratégique avec nos responsables de service, pour les sensibiliser, donner du sens et réfléchir ensemble sur notre vision long terme. Ce fut l'occasion également de participer à une fresque du climat.

Nous avons ensuite eu une vision claire de nos objectifs et engagements et nous avons déployé notre démarche au fil des mois :

- Intégration de la RSE dans notre politique d'entreprise,
- Création de nos Code de conduite RSE et Charte Achats Responsables,
- Sensibilisation et engagement de notre personnel,
- Interrogation de nos parties prenantes, ...



Séminaire RSE en février 2025



Sensibilisation de nos collaborateurs au déploiement de notre stratégie RSE en avril 2025, avec distribution de notre Code de conduite RSE et demande d'engagement à nos valeurs




Entreprise
Responsable

Construisons ensemble notre engagement RSE - Vos attentes sont précieuses

Dans un monde en constante évolution, il est essentiel que chaque entreprise prenne conscience de l'impact qu'elle a sur la Société et sur l'Environnement.

Chez FABER, nous sommes convaincus qu'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprise) est incontournable pour un avenir durable.

C'est pourquoi nous nous engageons sincèrement dans cette voie, afin de nous améliorer et emmener avec nous, toutes nos parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires, collectivités, ...).

Nous avons besoin de comprendre vos attentes et vos envies en termes de RSE, pour y répondre au mieux et pourquoi pas, être un humble guide sur les sujets que vous n'avez pas encore pu développer.

Merci de prendre quelques minutes, pour répondre à ce questionnaire. Vos réponses sont vraiment très importantes pour construire ensemble notre modèle de relations commerciales durables.

Interrogation de nos parties prenantes (clients et fournisseurs) en avril 2025

Bilan & Chiffres 2025

Gouvernance



Politique d'entreprise

La RSE est le fil conducteur stratégique, qui s'inscrit dans la continuité de nos valeurs et elle s'intègre à chaque niveau de notre politique d'entreprise pour assurer notre développement durable.



Politique 2026,
Engager FABER vers un avenir durable et responsable

Ma volonté est de développer la performance économique, sociale et environnementale de FABER pour satisfaire les attentes de nos parties prenantes que sont nos clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs.

L'année 2025, restera une année difficile pour FABER, les défaillances clients, les difficultés de recouvrement, de recrutement, l'augmentation des non-conformités en interne, le non-respect de certains délais de livraison, sont autant de facteurs qui nous obligent à nous questionner pour être plus performants, plus respectueux des procédures, des consignes et plus rigoureux dans notre quotidien.

Toujours avec ce contexte d'instabilité géopolitique, de transformation écologique et sociale que nous connaissons, de transformation technologique notamment avec l'arrivée de l'IA, FABER devra parvenir à mener à bien les projets et actions liés à ses enjeux.

Pour 2026, de nombreux axes définis en 2025 restent pleinement d'actualité. Toutefois, nous souhaitons renforcer ces engagements en visant la certification ISO 14001.

Ainsi, notre politique générale, en plus des enjeux économiques, intègre des enjeux stratégiques Qualité, Sociaux, Environnementaux et de Gouvernance. Cette politique a donc pour ambition de développer une dynamique d'amélioration continue, gage de compétitivité et de pérennité pour FABER en s'appuyant sur les valeurs portées par la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Pour 2026, nos engagements sont donc :

1. Gouvernance - Une gestion transparente et responsable

a) **Pérennité : Assurer le développement du Résultat d'Exploitation (REX) et de notre productivité :**

- Mettre en place un système de Management Intégré (SMI) par le biais du renouvellement de notre certification ISO 9001 et par l'obtention de la certification ISO 14001
- Conserver notre médaille d'argent ECOVADIS, symboles de notre volonté de maintenir des standards élevés en matière de responsabilité sociale et environnementale.
- Renforcer la satisfaction de nos clients par la réduction du nombre de non-conformités et l'amélioration du respect de nos délais de livraison
- Accentuer la protection de nos données et systèmes pour résister aux cyberattaques

b) **Croissance : Poursuivre nos développements, industrialiser nos produits et innover :**

- Consolider et accélérer notre développement en Allemagne et dans les autres pays européens
- Intensifier notre transformation numérique
- Finaliser la digitalisation de nos gammes de convoyeurs (configurateur)
- Associer des prestations complémentaires à nos produits
- Mettre en avant notre savoir-faire et plus particulièrement celui de l'usinage 5 axes





2. Social - Développer notre marque employeur et assurer l'employabilité de nos collaborateurs :

- Garantir la sécurité pour tous
- Donner l'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs
- Poursuivre nos partenariats locaux et notre ancrage territorial
- Améliorer notre communication interne et externe



3. Environnement - Réussir notre transition écologique afin de limiter notre impact sur la planète :

- Réduire notre empreinte carbone
- Poursuivre l'amélioration de la gestion et le recyclage de nos déchets
- Intégrer plus de matières premières recyclées dans nos produits



Je m'engage à mettre à disposition les ressources nécessaires pour atteindre ces objectifs, à respecter les exigences légales et réglementaires, et à améliorer en continu notre performance Qualité, Sécurité et Environnement. Chaque collaborateur, partenaire et fournisseur est un acteur essentiel de cette transformation.

Ensemble, par un engagement individuel et un travail collectif, nous construirons une entreprise plus durable, plus responsable et plus performante, au service du développement pérenne de FABER.

Fabrice BARBAISE, le 16 janvier 2026



Certifications, labels & adhésions

➤ **Certification ISO 9001**

Faber, société certifiée ISO 9001 depuis 1997

La société Faber soucieuse de répondre aux attentes et de satisfaire les exigences de ses clients s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue s'appuyant sur la norme internationale ISO 9001 : système de management de la qualité.



Cette démarche volontaire permet de structurer notre système de management autour des aspects suivants : fournir en permanence des produits et services conformes aux exigences, améliorer la satisfaction de nos clients et prendre en compte les risques et opportunités associés au contexte de l'organisme.



Certification ISO 9001 pour l'année 2025

➤ **Certification ISO 14001**

A venir ! Audit de certification planifié en octobre 2026 !

Cela nous semblait évident et nous y pensions depuis quelques temps déjà, c'est maintenant officiel !

Dans la continuité de l'ISO 9001 et des démarches environnementales engagées, Faber vise la certification ISO 14001 en octobre 2026.

L'ISO 14001 porte sur la gestion environnementale, cherchant à réduire les impacts environnementaux des activités d'une organisation.

Les normes ISO 14001 et ISO 9001 sont complémentaires et ensemble elles constituent les bases d'une performance durable et responsable.



Avis d'audit ISO 14001 pour octobre 2026

➤ Médaille ECOVADIS

Après le bronze en 2024, Faber obtient l'argent EcoVadis en 2025 !

Pour notre deuxième évaluation RSE, nous avons obtenus la médaille d'argent avec une note de **75/100** et **92^{ème} percentile** !

Cette médaille d'argent signifie que Faber se situe parmi les **15 % des entreprises les mieux notées** de notre secteur d'activité, à taille équivalente.

C'est une grande fierté et une belle récompense de l'investissement des équipes et des mesures engagées dans cette voie.

https://recognition.ecovadis.com/G_LcJ4Npv0KQ0jT0lghfXA



Évaluation EcoVadis 2025

➤ Employeur Handi-engagé

Une reconnaissance reçue en 2025 pour nos actions en faveur du handicap

Obtenir le statut d'Employeur Handi-engagé est une reconnaissance officielle attribuée aux employeurs qui mènent des actions concrètes en faveur de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, délivré par France Travail ou Cap Emploi.

Il atteste qu'une entreprise a dépassé le stade de l'intention pour passer à l'action concrète, en termes de recrutement, d'intégration et d'aménagements. Les personnes en situation de handicap peuvent postuler en confiance, sachant que l'employeur est sensibilisé.

<https://www.francetravail.fr/employeur/vos-recrutements/recrutement--choisir-ses-outils/handicap-mise-en-relation.html>



Notre espace employeur France Travail (employeur handi-engagé)

➤ **La French Fab**

Fière de sa production et de ses valeurs, Faber est adhérente à la French Fab depuis 2019.



La French Fab incarne les entreprises, acteurs économiques, institutions et sites industriels situés en France qui se reconnaissent dans la volonté de développer l'industrie française.

<https://www.lafrenchfab.fr/entreprise/faber/>

➤ **Polyvia**

Notre syndicat de branche professionnelle



En tant qu'usineur de pièces plastiques, nous avons adhéré et nous sommes un membre actif de Polyvia, depuis 2023.

<https://www.polyvia.fr/fr/organisation-regionale/polyvia-grand-est>

➤ **Les Entreprises S'engagent**

Depuis 2025, Faber a rejoint le Club "Les Entreprises S'engagent" des Ardennes, qui rassemble des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, unies par une vision commune :



Bâtir une société inclusive et un monde durable.

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/les-entreprises-engagees/ste-faber-8165632>

➤ **Le Lab' des solutions**

En 2025, Faber a également intégré le Lab' des solutions, porté par le MEDEF du Grand-Est.

"Avec un collectif d'entreprises, le MEDEF Grand Est conduit une démarche pour améliorer l'attractivité des entreprises en construisant des solutions pour attirer les talents, fidéliser les collaborateurs et développer l'engagement des salariés"

<https://www.medef-grandest.fr/fr/>
<https://www.medef-ardennes.com/fr/>



Satisfaction clients

Face à l'augmentation des non-conformités fin 2024, nous avons renforcé nos contrôles de produits finis avant expédition, accompagné et sensibilisé plus activement nos équipes terrain, avec notamment la mise en place d'une réunion mensuelle de présentation des KPI Qualité. Nous avons également revu notre méthode d'analyse de nos non-conformités, en impliquant d'avantage les opérateurs.

Taux de satisfaction clients

Satisfaction clients	2024	2025
Taux de satisfaction des nouveaux clients	85,0 %	85,8 %
Taux de conformité	97,0 %	97,5 %
Taux d'expédition (OTD)	65,0 %	75,9 %

En 2026 nous lancerons des campagnes de mesures de satisfaction pour nos principaux clients (et pas uniquement les nouveaux clients).

Cybersécurité

La cybersécurité est un risque majeur pour toutes entreprises et nous sommes conscients qu'il ne fera qu'accroître dans les prochaines années. En 2025 nous avons à nouveau sensibilisé notre personnel, nous avons également réalisé un audit Cybersécurité (prestataire spécialisé) et mis en place un indicateur de suivi des menaces. Sans les détailler pour des raisons de sécurité, les actions mises en place sont, entre autres, l'isolation / segmentation des réseaux, la mise en place d'une politique de gestion renforcée des mots de passe et le tri des protocoles obsolètes.

Sensibilisation du personnel au risque Cyber 2025

Justificatif de l'évaluation du risque Cyber 2025

Pour des raisons de sécurité, nous ne communiquerons pas de détail sur cette évaluation

Menaces Cyber détectées en 2025 et communiquées en interne

La sécurité de l'information et le RGPD sont également des sujets qui nous préoccupe et nous avons déployé des actions pour sécuriser nos données *(Pour des raisons de sécurité, nous n'en communiquerons pas les détails).*

Consentement au droit à l'image de nos collaborateurs

Engagement

➤ Les actions Les Entreprises S'engagent

Nous participons activement aux événements organisés par le Club des Ardennes "Les Entreprises S'engagent" et cette année a été ponctuée par 2 faits majeurs : la réalisation d'un webinaire au sein de nos locaux et d'une vidéo sur l'inclusion, mettant en avant notre personnel en situation de handicap et nos valeurs.



Les Entreprises S'engagent - Ardennes
796 abonnés
2 mois • 1

📢 Pénurie de compétences ? Les talents expérimentés sont déjà là !

Monsieur le Préfet des Ardennes et le Club des Entreprises s'engagent - Ardennes ont le plaisir de vous inviter à un webinaire organisé par France Travail et ses partenaires, depuis l'entreprise **FABER** à Bazeilles, engagée dans une démarche inclusive.

Ce temps d'échange mettra en lumière la valeur et l'engagement des salariés de 50 ans et plus, véritables atouts pour l'entreprise.

📅 Vendredi 7 novembre 2025
🕒 11h00
📺 Webinaire - inscription obligatoire : <https://urlr.me/7SsE4k>
👉 Cliquez ici pour rejoindre le webinaire : <https://urlr.me/fQWZBm>

#Emploi #Inclusion #RH #Compétences #FranceTravail #Ardennes #Entreprises

Les Entreprises S'engagent - Ardennes
796 abonnés
1 mois • Modifié • 1

📢 S'engager concrètement pour la RSE, le handicap et l'inclusion ? **Faber** le fait.

Aujourd'hui, focus sur l'entreprise **Faber** située à Bazeilles.

👉 Dans cette vidéo, découvrez comment Faber :

- adapte les postes de travail pour ses collaborateurs en situation de handicap
- crée un environnement inclusif, sécurisé et durable
- place l'humain au cœur de sa stratégie

Une preuve simple : l'inclusion n'est pas un concept, c'est une action quotidienne. Et chaque entreprise peut commencer quelque part.

👉 Un immense merci à l'entreprise Faber pour son ouverture, son exemplarité, et pour avoir partagé son expérience.

Et un merci tout particulier à **Sandrine ROUYER**, responsable RH chez Faber, engagée et inspirante, qui porte ces actions avec sincérité et détermination.

Et un grand merci à **Thomas GERARD** pour son engagement et la qualité de la réalisation de ces vidéos !

👉 Envie d'engager votre structure ? Inspirez-vous de ce témoignage et rejoignez la dynamique !
Adhérez au club 👉 <https://lnkd.in/d37TQ8mN>

#RSE #Inclusion #Handicap #EntrepriseResponsable #ImpactSocial #Diversité
#LESE #LesEntreprisesEngagent Les entreprises s'engagent Patrice Paquot



➤ Les actions du **Lab' des solutions**

Nous avons participé à plusieurs groupes de travail du Lab' des solutions et les entreprises participantes ont testé plusieurs solutions et leviers possibles un objectif ambitieux : l'attractivité des entreprises. Chez Faber nous avons testé, approuvé et mis en place les solutions suivantes :

- Simulation annuelle du schéma de rémunération et des avantages chez Faber, remise aux candidats lors des recrutements (cf. § Social / Recrutement page 63)
- BSI (Bulletin Social d'Information) remis aux salariés chaque année, qui détaille les salaires, primes et avantages perçus au sein de la société, les actions sociales, la formation, ...



Exemple de BSI sur les données 2025, remis début 2026

- Livre blanc sur l'attractivité et la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail)



Livre blanc des entreprises attractives

Le résultat des différents groupes de travail réalisé par les entreprises participantes, a été présenté au cours d'un événement qui s'est déroulé lors de la foire de Châlons en septembre 2025.



<https://www.calameo.com/read/00053696613fa599098e4>

Page 12


Faber
3 556 abonnés
1 mois • Modifié •

Un grand merci **MEDEF Grand Est** pour votre accueil à la Foire de Châlons !
Nous sommes fiers que **Faber** ait été sélectionné pour participer à un travail collectif sur plusieurs semaines, afin de renforcer l'attractivité de nos territoires et améliorer la qualité de vie au travail. **Sandrine ROUYER**
Faber sera aussi présent à la Foire de Sedan

#faber #hellomoov #grandest #QVT #ardennes


MEDEF Grand Est
4 305 abonnés
1 mois •

Retour sur les Tables rondes Le Lab' des Solutions des entreprises attractives hier à la Foire de Châlons !

Le **Lab' des Solutions des entreprises attractives** a présenté hier, en avant-première, les résultats d'un travail collectif inédit. Fruit de plusieurs mois de réflexion et d'expérimentations menées avec six entreprises pilotes et de nombreux partenaires, cette démarche vise à identifier et partager des solutions concrètes pour renforcer l'attractivité de nos territoires et améliorer la qualité de vie au travail.

Au programme :

- ✓ Accueil par **Alexandre Farro**, président du **MEDEF Grand Est**
- ✓ Deux tables rondes sur l'attraction des talents et l'engagement des collaborateurs, animées par **Jean-Marc BEGUIN**, président Commission Emploi Formation
- ✓ Présentation exclusive de notre **Livre blanc** par l'équipe projet
- ✓ Des témoignages inspirants d'entreprises et d'acteurs institutionnels
- ✓ Et un temps de convivialité pour prolonger les échanges !

Remerciements aux intervenants et à **Jean-Marc BEGUIN**
DREETS Grand Est Angélique ALBERTI – **France Travail** Virginie COPPENS
MENAGER – Région Grand Est – Angélique Bègue – **LYSIANE GUEU** – **Sandrine ROUYER** – **Apec Grand Est** Bruno Lestingi – **Action Logement** Emmanuel Jacquot – **Marion Garnier** – **Joëlle Filippi Sordet** – **Timothée SAINT-DIZIER**

Ensemble, faisons entendre la voix des entreprises, valorisons l'engagement militant pour l'emploi, et construisons un territoire plus attractif et durable.

Retrouvez également le **MEDEF Grand Est** tout au long de la Foire sur le **stand commun n°217 - Hall 2 - Allée E**, aux côtés des MEDEF territoriaux.

#FoiredeChâlons #Attractivité #Emploi #QVT #Engagement #Entreprises
#Compétences #LabDesSolutions #MEDEFGrandEst #LivreBlanc
#VoixDesEntreprises



Nous sommes ambassadeurs pour promouvoir le livre blanc et nous l'avons présenté lors d'événements tels que la "rencontre annuelle RH" (Polyvia) du 18/11/2025, le village du handicap (CAP'Emploi) et la nuit de l'orientation (Polyvia) du 19/11/2025.

Marie Olivier - Abonné
Délégue Régionale chez Polyvia
4 mois · 🌐

📌 **RENCONTRE ANNUELLE RH 2025 Polyvia Grand Est**
👉 Un moment fort pour la communauté RH des industriels de la filière Plasturgie et Composites régionaux !

La semaine dernière, **Sébastien RENAULT**, Président Polyvia Grand Est, **Marc MARCHAND**, Chef de File Emploi et Formation, **Régis LEHMANN**, membre de la Commission RH et référent Attractivité en Région, ont introduit la toute première édition des "Rencontres Annuelles RH" qui a réuni plus d'une quarantaine de personnes (dirigeants, interlocuteurs RH et des acteurs clés) autour de thématiques stratégiques pour nos entreprises.

Au programme :

- ✅ Des interventions inspirantes sur les enjeux actuels des ressources humaines (avec **Caroline Saillard**, **Aurélie Bruder** et **Marc MARCHAND** sur la politique sociale et emploi - formation de branche, le **CHEOPS Grand Est** **MEDEF Grand Est** **Sandrine ROUYER** de **Faber** sur les thématiques handicap et attractivité)
- ✅ Des ateliers ludiques construits et animés avec succès par **Najoi JOUFFROY**, cheffe de projets Polyvia Solutions
- ✅ Des échanges riches entre professionnels et partenaires (clin d'oeil aux présents : **Aract Grand Est**, **Action Logement**, **CHEOPS Grand Est**, **France Travail**, **GO4HUMAN**, **LYCEE DES METIERS HAUT-BARR**, **Maison de la Région - Saverne / Haguenau**, **MEDEF Grand Est**, **OPCO 2i**, **RESILIAN** (Réseau d'Industriels Innovants d'Alsace du Nord))
- ✅ Une conférence exceptionnelle animée par **Tatiana Brillant**, ex - négociatrice du RAID, qui a brillamment établi des parallèles entre la négociation en situation de crise et la gestion des relations humaines en entreprise.

👉 Un grand merci à tous les participants pour leur engagement et à nos intervenants pour la qualité de leurs contributions.

👏 Ensemble, nous continuons à faire évoluer les pratiques RH pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain.

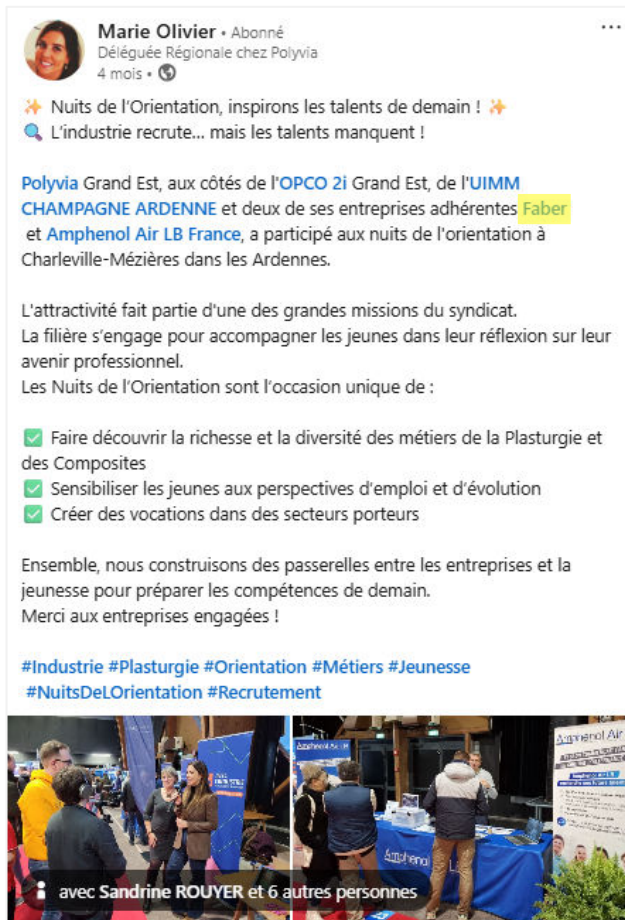
#RH #plastugie #Leadership #Partenariat #Innovation #Négociation #RAID #ManagementHumain



avec Sébastien RENAULT et 16 autres person...



Rencontre annuelle RH Polyvia du 18/11/2025



Éthique des affaires

A travers notre **Code de conduite RSE**, nous nous engageons et nous encourageons nos parties prenantes à s'engager avec nous sur des valeurs qui nous sont chères :

- Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- Prévention et gestion des conflits d'intérêt
- Interdiction du blanchiment d'argent
- Concurrence loyale
- Respect de la réglementation en matière de contrefaçons
- Produits sûrs et de qualité
- Protection et sécurité des données personnelles & RGPD

Il reprend également le respect des droits fondamentaux de la Personne, que nous aimerions partager au sein de toute notre chaîne de valeur :

- Diversité, égalité des chances et respect de la personne
- Lutte contre le harcèlement
- Non-consommation de drogues ou d'alcool dans le cadre du travail
- Interdiction du travail forcé et du travail des enfants
- Respect des conditions de travail.



Code de conduite RSE

Afin de faire perdurer nos valeurs en matière d'éthique des affaires, il est indispensable que l'ensemble de nos collaborateurs soient informés et que nos employés (postes à risque éthique) soient formés.

Comme première étape en 2025, nous avons présenté et distribué notre Code de conduite RSE à l'ensemble de nos salariés, contre signature et un engagement de leur part de s'y conformer.



Engagement de nos salariés au Code de conduite RSE

Dans le même temps, nous avons aussi lancé nos premières campagnes d'envoi de notre Charte Achats Responsables, à nos fournisseurs. Étant donné le nombre important de fournisseurs dans notre panel (environ 200 prestataires réguliers), nous la transmettons par vague, au fil des mois.

La signature de notre charte est également devenue un critère RSE dans l'évaluation de nos fournisseurs.



Charte d'Achats Responsables

Taux de Charte Achats Responsables signées

Nombre de Charte Achats Responsables signées – 2025				
Demandes envoyées	Retours reçus	Chartes signées	Chartes refusées	Taux d'engagement
33	26	25	1	75,8%

Et en complément, nous avons également débuté une démarche de vérification de la conformité de notre chaîne de valeur. C'est-à-dire que nous avons demandé à nos principaux fournisseurs s'ils étaient en conformité avec les réglementations RoHS, REACH et Conflict Minerals. Nous leur avons demandé de nous fournir des attestations de conformité, soit en complétant notre formulaire Faber "Attestation de conformité fournisseurs" ainsi que le template CMRT, soit en nous transmettant leurs propres attestations de conformité. C'était également l'occasion de leur demander si leurs produits contiennent des PFAS.

Attestation de conformité fournisseurs

Template CMRT

Taux de conformité réglementaire des fournisseurs

Nombre d'attestations de conformité fournisseurs – 2025			
Demandes envoyées	Retours reçus	A relancer	Taux de retour
43	23	20	53%

Mécanisme d'alerte

Nous promouvons une culture de confiance, basée sur l'éthique, la transparence et la conformité, et nous encourageons nos fournisseurs et partenaires à partager leurs préoccupations sur des situations ou comportements qui iraient à l'encontre de ces principes en utilisant une adresse mail dédiée :

 **alerte.faber@hellomoov.com**

Taux de traitement des alertes

Nombre d'alertes sur le mail alerte.faber@hellomoov.com – 2025			
Alertes reçues	Alertes traitées	Taux de traitement	Alertes confirmées
0	-	-	-

Veille réglementaire

Afin de formaliser plus facilement les évolutions et notre conformité aux diverses réglementations, nous avons choisi fin 2025 de souscrire à une prestation de veille réglementaire. Celle-ci regroupe les textes en lien avec les thématiques sécurité et environnement.

Et en ce qui concerne les réglementations sociales et juridiques, nous sommes accompagnés par des experts dédiés (Polyvia, MEDEF).

 **Page d'accueil au logiciel de veille réglementaire**

Ancrage territorial

Nous avons à cœur de développer des partenariats locaux et inclusifs, en participant à des événements pour porter nos valeurs et notre métier :

➤ Fournisseurs locaux

Nous essayons de travailler avec de plus en plus de partenaires locaux, dans un rayon de 300 km autour de notre site.

Localisation de nos fournisseurs (locaux, France, Europe et Asie)

Part de nos fournisseurs* en fonction de leur localisation géographique				
Localisation	2024		2025	
Locaux (- 300 km)	39	46,4 %	42	44,2 %
France	67	79,8 %	74	77,9 %
Europe	82	97,6 %	94	98,9 %
Asie	2	2,4 %	1	1,1 %

* Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients

➤ **Ateliers adaptés & d'insertion**

Parce que l'inclusion est une valeur forte chez Faber, nous avons développé des partenariats avec les structures **AAPH** (un ESAT - Établissement et Service d'Aide par le Travail), **Bell'Occas** du G.E.S. COOPELIS, **API Entreprises** du groupe Vitamine T, les **Femmes Relais 08** et **La Ronde Des Découvertes 08** (des structures d'insertion), pour l'entretien de nos espaces verts, le recyclage de nos déchets (cartons, DEEE, piles, néons, ...) et l'insertion professionnelle.

○ **AAPH**

L'AAPH (Association Ardennaise pour la Promotion des Handicapés) agit depuis plus de 50 ans, au service des personnes en situation de handicap pour leur offrir un parcours de vie digne, professionnellement épanouissant et socialement inclusif.

Elle propose des prestations variées, de l'entretien des espaces verts à la sous-traitance industrielle, en passant par les services administratifs et le conditionnement, le recyclage de déchets, l'entretien de locaux, le lavage auto, l'événementiel, ...

<https://aaph.fr/>



○ **G.E.S. COOPELIS**

Le Groupement d'Economie Solidaire COOPELIS fédère des structures d'insertion par l'activité économique (collecte, réparation, confection textile, menuiserie, vente, garage solidaire, matériauuthèque, recyclage de déchets, ...) et une plateforme de mobilité.

Il dispose également d'un bureau d'étude chargé de développer des projets et des accompagnements dans les domaines de la mobilité, l'économie circulaire, le développement durable, l'écologie industrielle de territoire (COOPELIS DEVELOPPEMENT).

<https://www.linkedin.com/company/coopelis/about/>



○ **API Entreprises**



API Entreprise fait partie du groupe Vitamine T qui s'engage depuis plus de 40 ans au service de l'inclusion d'hommes et de femmes en difficulté en créant et en développant des activités économiques locales et innovantes.

Plus généralement le groupe vitamine T propose des multiples services (propreté, espaces verts, déconstruction, aménagement de locaux, recyclage de déchets, confection textile, logistique et sous-traitance industrielle, blanchisserie industrielle, prestation alimentaire, intérim et formation, ...).

<https://groupevitaminet.com/structures-insertion/api-entreprises/>

○ **Femmes Relais 08**



L'association Femmes Relais 08 est un lieu d'écoute et de soutien aux femmes en difficulté. Elle propose son aide en cas de violence conjugales, et accompagne un public varié dans les démarches administratives et juridique, revalorisation et image de soi, préparation au code et permis de conduire, ...

<https://www.femmesrelais08.fr/>

En 2025, nous avons accueilli l'association Femme Relais 08, au sein de nos locaux, pour une visite d'entreprise et une présentation de différents postes occupés par des femmes dans l'industrie. Nous avons également participé à deux ateliers organisés par l'association, pour accompagner les participantes sur les thématiques du savoir-être et de la confiance en soi.

○ **La Ronde des Découvertes 08**



La RDD 08 est un organisme de formation spécialisé en orientation et insertion professionnel, ainsi que dans les savoirs de bases

<https://rdd08.fr/>

➤ Partenaires territoriaux & associations locales

Nous cherchons également des partenariats qui ont du sens et qui permettent aussi à nos collaborateurs de s'exprimer.

C'est ainsi qu'est apparue l'idée du jeu concours "Octobre rose" (qui nous a été proposée par l'hôpital Nord Ardennes) avec la réalisation d'une œuvre mettant en avant le savoir-faire de Faber, sur la thématique de la lutte contre le cancer. Les salariés Faber qui le souhaitaient ont réalisés des projets, qui ont été exposés à l'hôpital et soumis aux votes des patients, familles et du personnel hospitalier. Le résultat des 574 votes a été révélé lors du barbecue d'été Faber et l'œuvre, réalisée dans nos ateliers, a été remise en décembre 2025 à l'hôpital, au cours d'un moment convivial.

Faber
3 556 abonnés
3 mois •

Engagés ensemble contre la maladie – Retour sur un projet porteur d'espoir

En octobre 2024, à l'occasion d'Octobre Rose, Faber s'est mobilisé pour soutenir la lutte contre le cancer à travers une campagne de dons solidaire. Dans la continuité de cet engagement, un challenge artistique a été initié par le service oncologie de l'hôpital Manchester de [Ville de Charleville-Mézières](#). Chez Faber, avons décidé d'y répondre en organisant un concours interne, invitant les collaborateurs à créer une œuvre symbolisant l'espoir, la solidarité et la lutte contre la maladie.

Trois équipes ont relevé ce beau défi :

- Équipe 1 : David & Stéphane – œuvre "TOTEM"
- Équipe 2 : Virginie, Sonia, Sandrine, Christopher & Sébastien – œuvre "Le Temps"
- Équipe 3 : Estelle, Séverine & Yasmine – œuvre "YES"

Les œuvres ont été exposées au sein de l'hôpital, et les patients ont été invités à voter pour celle qui les touchait le plus. Voici les résultats :

- "Le Temps" : 103 votes
- "TOTEM" : 137 votes
- "YES" : 334 votes

C'est donc l'œuvre "YES", imaginée par Estelle, Séverine et Yasmine, qui a remporté le concours. Représentant le ruban rose emblématique accompagné de papillons, symboles de transformation et d'espoir, cette création sera prochainement installée dans le service oncologie de l'hôpital Manchester à Charleville-Mézières pour inspirer patients, soignants et visiteurs.

Félicitations aux gagnantes pour ce magnifique message de solidarité, et un grand merci à toutes les équipes participantes pour leur créativité, leur implication et leur générosité. Ce projet illustre la force de la collaboration entre Faber et les acteurs de santé locaux, et notre volonté commune de faire la différence.

Ensemble, continuons à porter des messages d'espoir.

#ardennes #faber #hellomoov #manchester #bazeilles #charleville #CMZ



Faber
3 636 abonnés
2 mois • Modifié •

Le mardi 16 décembre a été marqué par un moment particulièrement émouvant, la remise officielle de l'œuvre « Y.E.S. - Les papillons de l'espoir » au service [Centre Hospitalier Intercommunal nord-Ardennes](#) de l'hôpital Manchester à Charleville-Mézières.

Cette œuvre a vu le jour dans le cadre d'un concours lancé par le service Oncologie auprès de la société #Faber, à la suite d'une remise de dons collectés au sein de l'entreprise, pour Octobre Rose 2024. À travers ce tableau, imaginé par [Yasmine Senaa](#), [Estelle MONARD](#) et [Severine DIDIER](#) (Y.E.S.), les salariées ont souhaité transmettre un message fort : "Yes, we can", nous pouvons vaincre le cancer, ensemble. Ces mots incarnent à la fois leur détermination et l'espoir qu'elles désirent partager avec les malades, leurs proches et le personnel soignant.

Au cœur de l'œuvre, le ruban rose symbolise le courage et le combat contre la maladie. Il est accompagné du mot "espoir", indispensable à toute guérison, puis de "victoire", comme un souffle de vie après l'épreuve. Dans le prolongement de ce ruban s'enlèvent des papillons, aux couleurs des différents cancers, évoquant la maladie qui s'éloigne et la légèreté retrouvée.

La création repose sur une plaque en plastique bicolore blanc, dotée d'une sous-couche noire, usinée afin de faire apparaître le texte en noir sur fond blanc et d'accueillir le ruban rose en relief. Les papillons ont été réalisés en impression 3D par un autre salarié, [sebastien GONDEL](#). Ce tableau se veut également un clin d'œil aux différentes activités de production au sein de l'entreprise Faber.

L'ensemble est protégé par une plaque de plexiglas, préservant la fragilité de l'œuvre tout en permettant à chacun de recevoir pleinement son message de force et d'espoir.

« À travers cette œuvre, nous souhaitons offrir à chaque malade un souffle d'espoir, un rayon de lumière dans l'obscurité et un soutien dans ce combat. Nous remercions sincèrement l'entreprise Faber pour cette belle opportunité d'expression et pour le partage de cette cause qui nous est si chère. Nous remercions également toutes les personnes ayant contribué à la réalisation de cette belle œuvre. Enfin, un immense merci à vous, soignants, gardiens de l'espoir au quotidien. »

#ardennes #hopital #charleville #CMZ #faber



➤ Mécénat & dons

Nous réalisons lorsque l'occasion nous le permet du Mécénat de compétences et des petits dons réguliers (associations locales de loisirs, scolaires et caritatives).



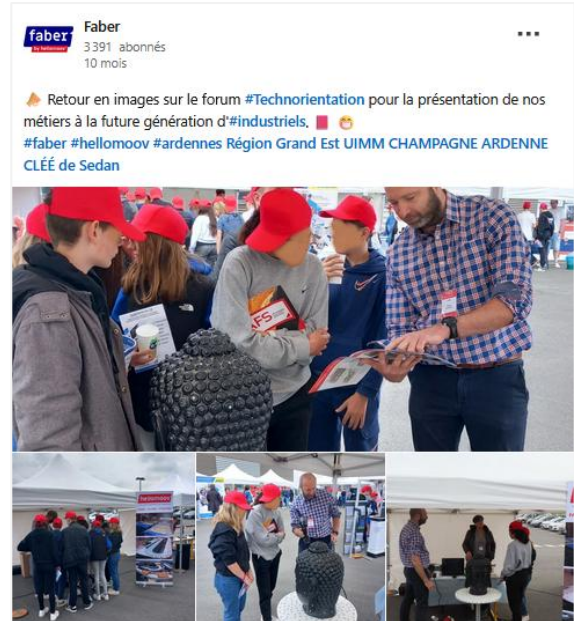
Convention de mécénat de compétences

➤ Découvertes métiers & écoles de formation

Le développement de formations avec des écoles locales est une priorité pour maintenir les compétences et du personnel qualifié. Nous avons donc à cœur d'y participer en reversant notre contribution de notre taxe d'apprentissage, à des établissements ardennais, tel l'EiSINe (École d'ingénieurs en Sciences Industrielles et Numérique), le lycée Polyvalent François Bazin ou l'organisme de formation Polyvia.

En complément, nous réalisons régulièrement des découvertes métiers au sein de nos locaux et nous participons aux événements et forums locaux liés aux écoles et formations.





Écoconception & ACV

Nous sommes convaincus que l'écoconception et l'ACV (Analyse du Cycle de Vie) sont des moyens pertinents d'évaluer l'impact global d'un produit du point de vue environnemental et des pistes de solutions pour réduire cet impact, en tenant compte des différents axes environnementaux.

En 2025, nous avons initié le sujet par la réalisation d'un diagnostic écoconception, en vue de définir nos enjeux, nos opportunités et nos besoins en formation dans ce domaine. Il sera le point de départ d'une démarche plus globale, que nous allons prendre le temps de structurer.



Diagnostic écoconception 2025

Sécurité des consommateurs

La sécurité des consommateurs est aussi un sujet incontournable pour garder la confiance de nos clients.

En parallèle de la cartérisation des zones à risques (pincement de doigts, happement) sur les parties mobiles de nos convoyeurs, nous réalisons des vérifications de sécurisation (test avec un faux doigt).



Carter moteur

Depuis 2025, nous mesurons le nombre d'incidents de sécurité consommateurs de nos produits. Nous entendons par incident, les remontées clients sur des risques pour l'utilisateur, lors du fonctionnement de l'équipement (convoyeurs).



Nombre d'incidents sécurité machine utilisateurs

Nombre d'incidents de sécurité machine utilisateurs – 2025	
Nombre d'incidents sécurité machine remontés par nos clients	0

VSME

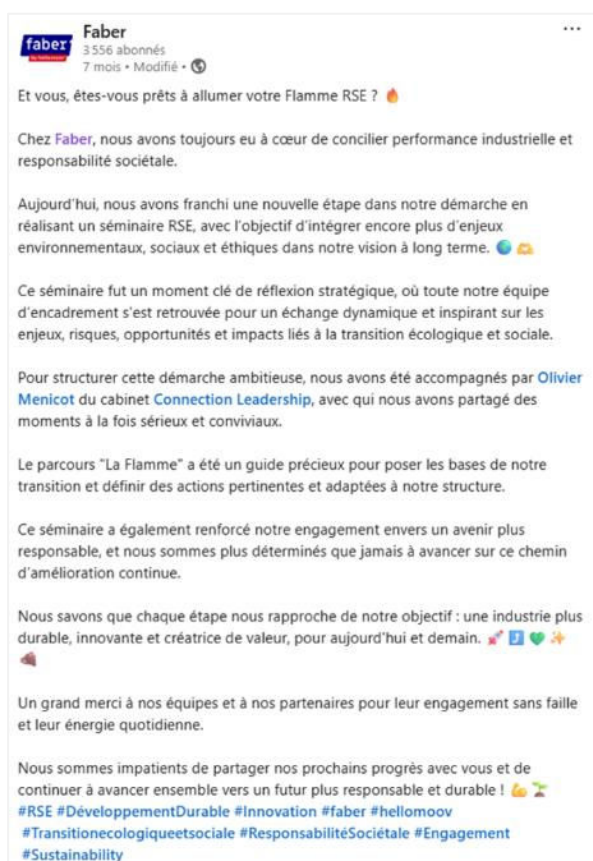
Afin de formaliser plus officiellement notre reporting RSE, nous avons choisi de tester le module complet VSME développé par Portail RSE. Ces indicateurs viendront alimenter notre stratégie d'entreprise.



Complétude des indicateurs VSME sur Portail RSE

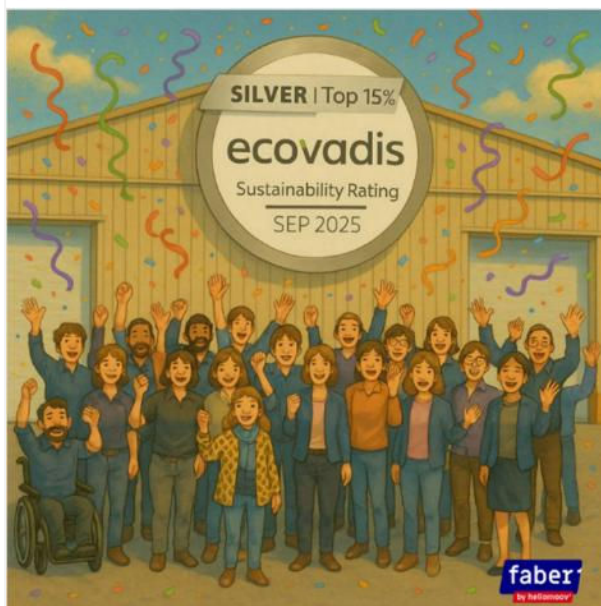
Communication

Pour partager nos valeurs et nous donner de la visibilité, nous publions régulièrement nos actualités RSE sur les réseaux :



Faber
3 556 abonnés
1 mois • Modifié •

Une médaille d'argent... et une immense fierté !
En 2024, notre toute première évaluation **EcoVadis France** nous avait déjà valu une médaille de bronze — une belle reconnaissance de nos efforts.
Mais nous ne nous sommes pas arrêtés là.
Cette année, nous franchissons une nouvelle étape dans notre engagement **#RSE** avec l'obtention de la médaille d'argent ! 🏆
Une récompense significative, mais surtout un reflet fidèle de ce que nous construisons chaque jour, avec conviction, cohérence... et collectivement.
Des actions concrètes
Une mobilisation à tous les niveaux
Un rapport RSE structurant pour formaliser notre démarche
Découvrez tous nos documents RSE ici :
<https://lnkd.in/eyviY2Cv>
<https://lnkd.in/etKhdf2>
Un immense merci à toutes les équipes qui, chaque jour, font vivre ces engagements
Car la RSE n'est pas qu'un acronyme tendance : c'est une réalité bien vivante, un projet commun, fondé sur des gestes simples, concrets et durables 🌱
#Faber #Hellomoov #ardennes #RSE #EcoVadis #DéveloppementDurable #Engagement



Faber
3 556 abonnés
5 mois • Modifié •

J-2 avant notre webinaire RSE !
Et si vous allumiez, vous aussi, la flamme 🔥 RSE dans votre entreprise ?
Saviez-vous qu'il existe des dispositifs financés pour vous accompagner dans une démarche RSE structurée et impactante ?
Nous avons eu la chance de bénéficier d'un tel accompagnement avec l'aide de **Connection Leadership**, et cela a été un vrai coup de boost pour notre organisation. 🚀
Envie d'en savoir plus ?
Découvrez notre retour d'expérience lors d'un webinaire ouvert à toutes et tous.
Que vous soyez déjà engagé-e, curieux-se ou même un peu sceptique, vous êtes les bienvenus !
Rendez-vous jeudi 22/05/2025 à 12h - inscrivez-vous dès maintenant ! 📅
<https://lnkd.in/ex3fh8KQ>
#RSE #DéveloppementDurable #Innovation #faber #hellomoov #Transitionecologiqueetsociale #ResponsabiliteSocietale #Engagement #Sustainability #ardennes



Début 2025, nous avons intégré les “Cercles RSE” organisés par l’UIMM, un moment de convivialité et de partage d’expériences d’industriels locaux sur les thématiques RSE.

Nous avons accueilli les participants de la 2^{ème} édition en juin 2025.

Faber
3 556 abonnés
3 mois •

Retour en images sur cette matinée riche en échanges !
Quand la **#RSE** devient un terrain d'échanges et de co-construction
À l'occasion de la 2e édition du Cercle RSE, organisée par **UIMM CHAMPAGNE ARDENNE**, nous avons eu le plaisir d'ouvrir nos portes à un regroupement d'industriels ardennais engagés ou simplement curieux.
Visite terrain, partage de bonnes pratiques et retours d'expériences autour de la Responsabilité Sociétale des Entreprises : le tout dans une ambiance chaleureuse et conviviale.
#RSE #faber #hellomoov #ardennes



Pour nous développer et attirer de nouveaux talents, une bonne visibilité est indispensable. En complément de nos posts sur les réseaux (LinkedIn), nous avons mis à jour plusieurs pages de notre site internet (A propos, RSE, Actualités, ...), nous participons à des salons professionnels pour promouvoir notre savoir-faire et nous avons créé un showroom.

<https://www.linkedin.com/company/faber-sas/posts/?feedView=all>
<https://www.faber.fr/blog-actus/> ; <https://www.faber.fr/rse/>



Bannière mail sur notre participation à un salon professionnel



Création de notre showroom



Achat d'un kakémono

Interrogation des parties prenantes

Afin de faire perdurer notre activité en intégrant les enjeux de transition écologique et durable, il est indispensable de questionner nos parties prenantes sur leurs attentes dans ce domaine et d'en tenir compte dans notre stratégie d'entreprise.

Nos parties prenantes majeures, sont nos clients, nos fournisseurs et nos collaborateurs.

En 2025 nous avons déployés des questionnaires RSE à nos clients et nos fournisseurs figurant dans notre palmarès 2024 (Top 30).



Synthèse des attentes RSE de nos parties prenantes 2025

Bilan & Chiffres 2025

Environnement



Notre impact sur l'Environnement est en grande majorité lié à nos matières premières, à la fois en termes d'émissions carbone (63% de nos émissions), mais aussi comme source de déchets.

C'est aussi un levier sur lequel nous n'avons qu'un champ de manœuvre limité, car nous sommes dépendants des matières mises sur le marché. Cela nous renforce dans l'idée d'aller encore plus dans cette voie, en limitant au strict nécessaire nos achats de matières, en optimisant l'imbrication des pièces sur une même plaque, en donnant une seconde vie, en réutilisant, recyclant ou revalorisant nos chutes et nos copeaux et en les jetant le moins possible.

Bilan Carbone®

Nous avons réalisé notre premier Bilan Carbone® en 2023 (sur les données 2022) et nous réalisons actuellement en interne notre Bilan Carbone® 2025 (sur les données 2024), via l'outil V9 de l'Association ABC (Association pour la transition Bas Carbone, anciennement Association Bas Carbone).



Synthèse Bilan carbone® par scope



Attestation de formation "Bilan Carbone®"



Émissions scopes 1, 2 et 3 – Bilan Carbone® 2023

Bilan Carbone® 2023 (données 2022)			
Scope 1	Scopes 2	Scope 3	Scopes 1 + 2 + 3
97 tCO2eq	18 tCO2eq	1465 tCO2eq	1580 tCO2eq
Taux de GES par chiffre d'affaires		Taux de GES par salarié	
133 tCO2eq / K€		23 tCO2eq / salarié	

Nos plus grandes parts d'émissions carbone sont les matières premières, (dont majoritairement les plastiques), les déplacements et l'énergie.

➤ **MPR (Matières Premières Recyclées)**

Nous travaillons activement sur les MPR plastiques et nous avons débuté des tests de fabrication de pièces non techniques et non fonctionnelles, en MPR. Nous relançons régulièrement nos fournisseurs sur les MPR disponibles en plastiques techniques.

En parallèle des MPR plastiques, nous sommes aussi vigilants sur le taux de MPR dans nos achats de métaux et d'emballages.



Actualités RSE au Meeting de juillet 2025 (photo MPR)



Part des MPR dans nos achats

Part des MPR dans nos achats				
Matières	Détail	Part de MPR*		Taux de MPR dans la matière**
		2024	2025	
Plastiques	Matière première plastique	3,7 %	7,15 %	Non connu
Aluminium	Matière première métal	100 %	100 %	F... → 30 % mini H... → 56 % mini
Cartons	Emballages	100 %	100 %	94,10 %
Bois	Palettes	3,3 %	4,35 %	100 %

* Part de matières dites MPR ou régénérées, vis-à-vis de la totalité des achats matières

** Taux de matière recyclée intégrée dans la composition de la MPR achetée

Nota : N'est pas comptabilisé dans ce calcul, le réemploi par nos clients, de nos emballages (cartons, bois) non personnalisés, lors de livraisons chez eux.

➤ **Marché de la seconde main**

Quand cela nous est possible, nous privilégions les achats de seconde main. C'est le cas notamment pour les machines et équipements en production et dans les bureaux.



Factures de produits de seconde main → copieur bat 1

➤ **Déplacements**

Pour réduire notre impact scope 3, nous avons également mis en place un indicateur de mesure relatif aux fournisseurs locaux.

Localisation de nos fournisseurs (locaux, France, Europe et Asie)

Part de nos fournisseurs* en fonction de leur localisation géographique				
Localisation	2024		2025	
Locaux (- 300 km)	39	46,4 %	42	44,2 %
France	67	79,8 %	74	77,9 %
Europe	82	97,6 %	94	98,9 %
Asie	2	2,4 %	1	1,1 %

* Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients

À la suite de l'embauche d'un technico-commercial, nous avons investi dans l'achat d'un véhicule de société hybride.

Facture du véhicule de société hybride

Et nous avons formé à l'écoconduite 8 collaborateurs amené à faire des déplacements, auprès de l'auto-école solidaire En route (Marne).

Taux de personnel formé à l'écoconduite

Formation à l'écoconduite	Salariés	Formés	Taux
Part de salariés formés à l'écoconduite	75	9	12%

Émargement à la formation écoconduite 2025

➤ **Energies (gaz et électricité)**

Nous consommons du gaz de ville pour le chauffage de nos locaux. Nos machines et équipements de production fonctionnent à l'électricité (principalement issue du nucléaire).

Consommations de gaz et d'électricité

Consommations énergies – 2025					
Energies	Type	2022	2023	2024	2025
Gaz	Fossile	460 670	443 093	416 224	455 485
Électricité	Nucléaire	520 215	475 975	495 111	468 256
Total énergies (en kWh)		980 885	919 068	911 335	923 741

Nous avons changé de fournisseur d'énergie en 2026 et nous aurons désormais le détail des types d'énergies fournies dans nos contrats. A compter de 2026 nous pourrons quantifier les parts d'énergies fossiles, nucléaires et renouvelables pour nos consommations.

Afin de réduire nos consommations, nous avons réalisé le relamping complet de notre établissement (passage en LED), mis en place des rabatteurs de chaleur et réalisé des travaux d'isolation, notamment de nos tuyaux calorifuges.



Déchets

Bien que nous ayons déjà des filières de tri en interne, l'enfouissement représentait une part importante de nos déchets, sur laquelle nous devons absolument nous améliorer.

En 2025, nous avons mis en place des nouveaux tris, en supprimant notre benne DIB (Déchets Industriels Banaux) destinée à l'enfouissement et en ajoutant des filières de tri sélectif et d'OM (Ordures Ménagères) via notre communauté d'agglomération, ainsi qu'un composteur à biodéchets (pour notre jardin partagé).

Nous avons également lancé un partenariat avec un prestataire local de déchets (ARCAVI), situé à 8km de Faber, pour expérimenter une nouvelle filière : le CSR (Combustible Solide de Récupération). Une grosse partie de nos déchets enfouis sont réutilisés pour la fabrication de CSR. C'est aussi le cas de tous nos déchets plastiques qui partaient en incinération à environ 130 km. Cette nouvelle filière permet une amélioration tant au niveau du traitement, qu'en termes d'empreinte carbone (transport).

Part des déchets recyclés, revalorisés, enfouis

Part des déchets recyclés, revalorisés et enfouis – 2025					
Traitement	Déchets	Poids 2024	Part 2024	Poids 2025	Part 2025
Recyclage	Cartons, chutes plastiques, chutes alu, tri sélectif, déchets dangereux (huiles), DEEE	27,6 T	26,9 %	33,0 T	34,9%
Revalorisation énergétique	Copeaux plastiques	42,3 T	41,2 %	33,1 T	35,1%
Enfouissement	DIB, ordures ménagères	32,7 T	31,9 %	28,3 T	30,0%
Total déchets		102,6 T	100,0 %	94,4 T	100,0 %
Déchets non dangereux		101,8 T	99,2 %	94,4 T	100,0 %
Déchets dangereux		0,8 T	0,8 %	0 T	0,0 %

Eau & Biodiversité

➤ Eau

L'eau de ville consommée est utilisée uniquement pour les sanitaires et le nettoyage des locaux.

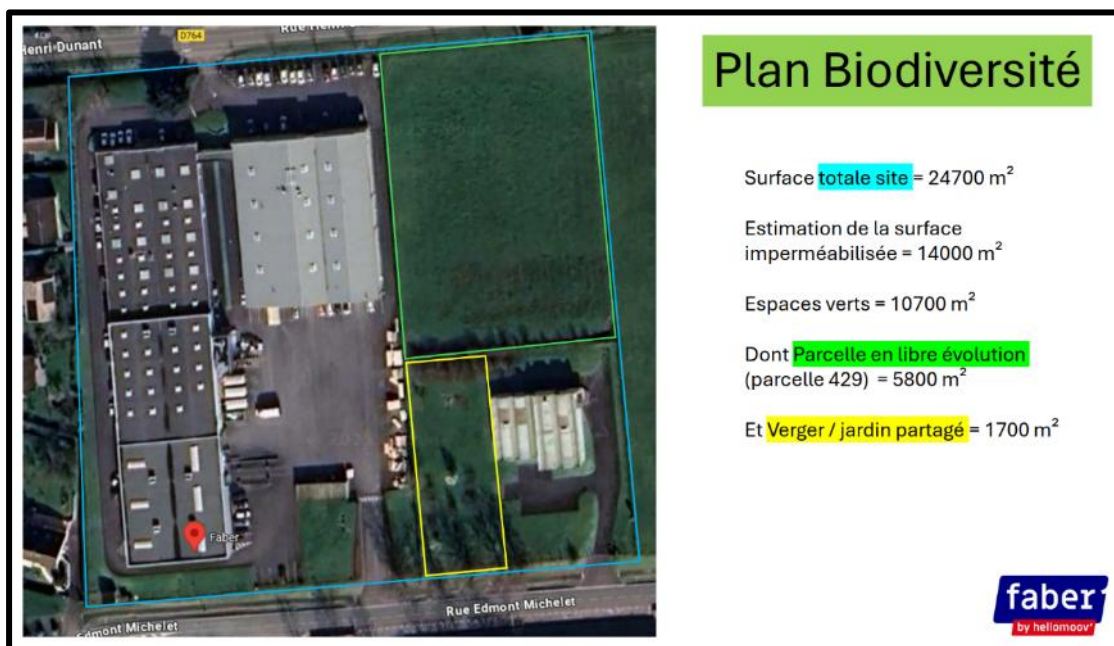
Nous n'utilisons pas d'eau dans nos process de fabrication. Ce n'est pas un enjeu environnemental majeur pour notre activité.

Consommations d'eau de ville

Consommations eau de ville – 2025				
Années	2022	2023	2024	2025
Conso	259 m3	329 m3	214 m3	356 m3

➤ Biodiversité

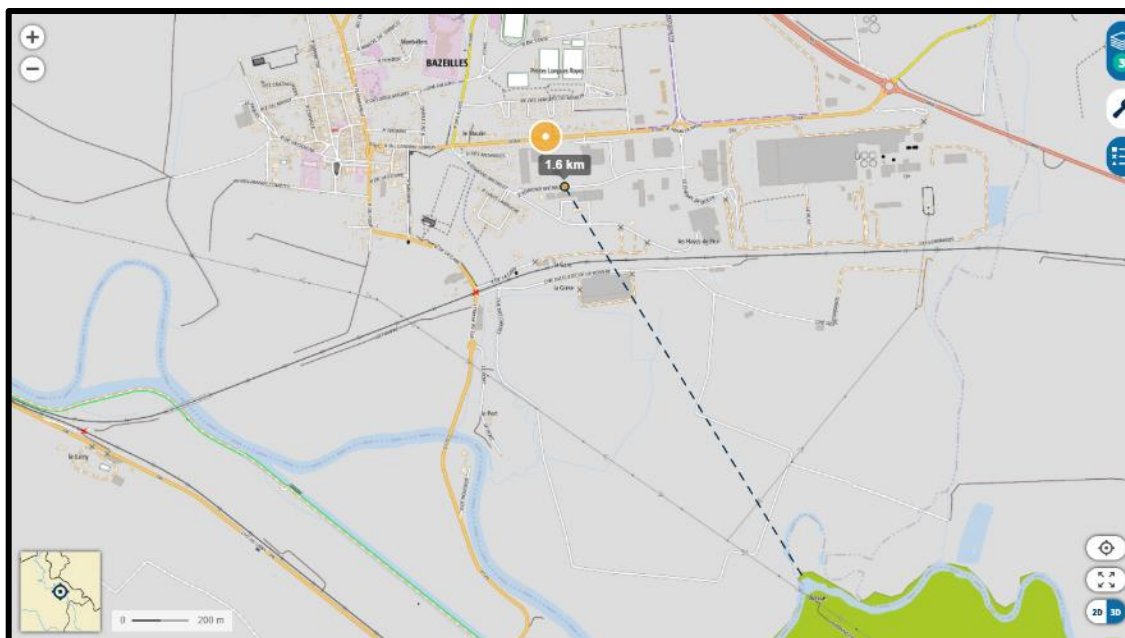
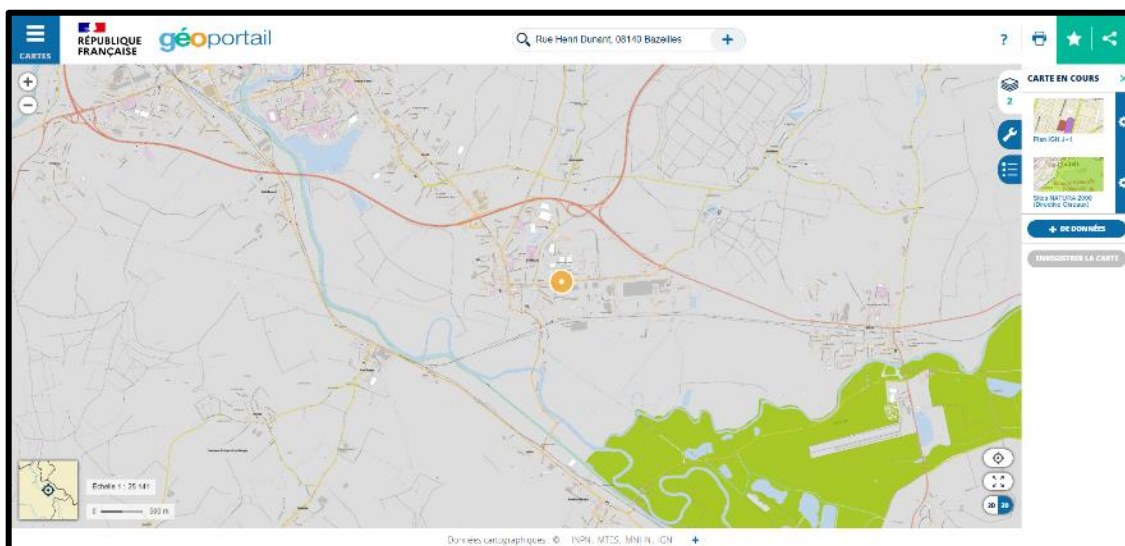
Notre site industriel se situe dans la zone d'activité de Bazeilles, sur une parcelle de 24 700 m², comprenant environ 14 000 m² de surface imperméabilisée et 10 700 m² d'espaces verts, comprenant notamment 5 800 m² de pâture en libre évolution et 1 700 m² de verger / jardin partagé à disposition de nos salariés.



Proximité avec des zones sensibles

Notre site n'est pas situé sur une zone sensible du point de vue biodiversité (selon les réglementations en vigueur).

Il se trouve à environ 1,6 km, à vol d'oiseau, de la zone sensible située sur la commune voisine (08140 DOUZY).



ICPE

Notre activité est dite “NC” (Non Classée) vis-à-vis de la réglementation ICPE (Installations Classées pour la Protection de l’Environnement), nos installations sont en-dessous des seuils de déclaration des rubriques.

Néanmoins, nous réalisons une vérification interne tous les 2 ans de l’évolution des seuils ICPE, afin de nous assurer de notre conformité à cette législation. La dernière révision a été réalisée en 2025.

Pollutions des eaux, sols, air & produits dangereux

Nos activités n’ont pas de rejet direct dans les eaux, les sols ou l’air.

➤ **Réglementation GPI (Granulés de Plastiques Industriels)**

En raison des petits copeaux de plastiques générés lors de l’usinage de nos pièces plastiques, nous sommes concernés par la réglementation GPI. Nous avons une procédure en place, en termes de prévention, et des kits d’intervention d’urgence en cas de déversement accidentel de GPI dans l’environnement.

Les risques peuvent être le déversement de petits copeaux sur les sols, et qui par ruissellement en cas de pluie, pourraient aussi se retrouver dans les regards d’eau pluviales.

Nous avons également réalisé un audit AFNOR de prévention GPI, qui se renouvelé en octobre 2026 (durée de validité de 3 ans).



Certificat Prévention des pertes de Granulés Plastiques Industriels

➤ **Produits chimiques**

Nous sommes vigilants au quotidien sur les produits chimiques utilisés sur notre site et nous avons mis en place une procédure de validation des produits entrants et une cotation des produits chimiques sur site.

Nous privilégions les produits écologiques et biosourcés autant que possible, en fonction de leur application.

CRITERES DE COTATION									
I Exposition des collaborateurs au produit chimique I									
GRAVITE	COMMENTAIRES				FREQUENCE	Moins 1h	Entre 1h et 2h	Entre 2h et 4h	Entre 4h et 7h
1	Aucun pictogramme sur le produit chimique				1 an	1	1	1	1
2	 				1 mois	1	2	2	2
3	 				1 semaine	2	3	3	3
4	     				Tous les jours	3	4	4	4
CRITICITE					=(GRAVITE+FREQUENCE)*MAITRISE				

MAITRISE	COMMENTAIRES	
0	Suppression du risque, mesures efficaces. Aucune autre mesure ne peut-être mise en place.	
0,5	Mesures répondant très bien à la situation. EPC/mesures organisationnelles	
1	Mesures en place mais insuffisante. EPI/mesures informationnelles.	
2	Aucune mesure de prévention/protection.	

Action possible mais non obligatoire

Action obligatoire à mettre en place

Cotation des produits chimiques

Cotation des produits chimiques – 2025			
Produits chimiques	Risque minime	Risque contrôlé	Risque élevé
Quantité	30	48	0
Part (%)	38,5 %	61,5 %	0 %

FDSS (FDS simplifiée) d'un produit chimique

Nos produits dangereux sont gérés et maîtrisés. Ils sont répertoriés, stockés sur rétention et utilisés dans des conditions d'utilisation respectant la santé humaine et la préservation de l'environnement. Les déchets sont traités dans les filières adaptées.



➤ **RoHS, REACH,**

Nous avons vérifié notre conformité REACH lors de la mise en application du décret initial et des premières versions d'actualisation. Nous n'étions alors pas concernés et nous suivons désormais les actualités réglementaires avec notre outil de veille.

En complément, nous avons lancé une démarche auprès de nos principaux fournisseurs pour nous assurer de leur conformité à ces différentes réglementations (cf. § Gouvernance / Éthique des affaires, page 31).

➤ **Minerais de conflit**

En l'état actuel de nos connaissances, nous n'importons pas de produits contenant volontairement des minerais de conflit (tantale, étain, or, tungstène).

➤ **PFAS (per- et polyfluoroalkylées)**

Les PFAS sont des substances chimiques utilisées dans de nombreux produits de la vie courante. Elles sont très persistantes, voire polluants éternels (ne se dégradent pas dans le temps), elles ont donc un impact majeur sur l'Environnement.

Nous avons identifié plusieurs produits et matières premières pouvant contenir des PFAS, en raison des caractéristiques techniques de certains plastiques. Nous avons lancé un groupe de travail en interne et en lien avec nos fournisseurs, pour substituer les produits et matières contenant des PFAS, lorsque des solutions existent.

Adaptation au changement climatique

Comme première étape en ce qui concerne l'adaptation au changement climatique, nous avons identifié les aléas et risques climatiques pouvant impacter notre activité et leurs conséquences :

Aléas & risques climatiques	Impact sur		Conséquence
	Faber	Externe	
Fortes précipitations, crues, inondations	Faible	Fort	Retards d'approvisionnement et de livraison, risques pour le personnel (trajet)
Orages et vents violents / tempêtes	Fort	Faible	Dégâts matériels, coupures d'électricité, retards d'expédition, risques pour le personnel (trajet)
Fortes chaleurs, sécheresse, incendies	Fort	Fort	Risques pour le personnel au travail et influence sur les plastiques (dimensionnelle), dégâts matériels, retards d'approvisionnement et de livraison
Vagues de froid, neige	Faible	Faible	Retards d'appro et de livraison, risques pour le personnel au travail et influence sur les plastiques

Bilan & Chiffres 2025

Social



Santé & Sécurité

La prévention des accidents et de la santé de nos employés est indispensable et capitale, pour que nos collaborateurs puissent être heureux et épanouis au travail.

Nous réalisons annuellement la mise à jour de notre DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels), afin de prioriser les actions à mettre en place pour éviter les risques.

Ces mesures viennent compléter les procédures en place et les instructions, affichées sur les postes.

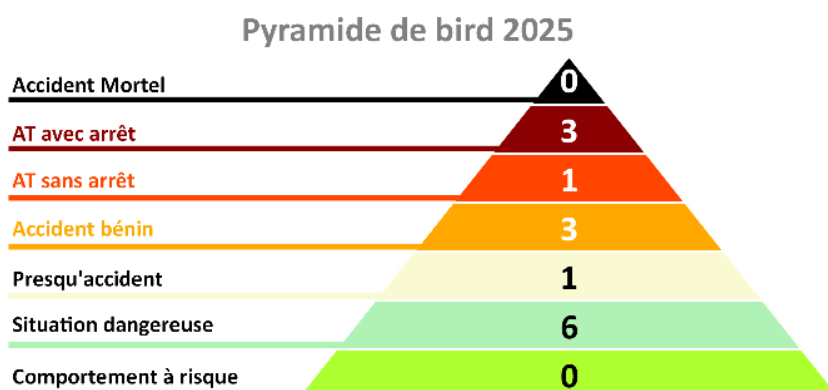
Nous fournissons les EPI (équipements de protection individuelle) nécessaires pour la bonne réalisation des missions.

Et nos équipements sont régulièrement audités et vérifiés suivant les réglementations en vigueur.

Nous accordons également une attention particulière à l'accueil des nouveaux arrivants, afin qu'ils soient informés sur nos risques.

Afin de libérer la parole et de remonter facilement les risques au quotidien, nous avons mis en place un système de signalement via des fiches sécurité informatisées, en libre accès, pour décrire les presque-accidents ou situations dangereuses, en vue de les corriger.

Pyramide de Bird (nombre d'accidents et d'incidents)



➤ Prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Dans le cadre de la prévention des RPS, nous avons réalisé un questionnaire bien-être en 2024, qui a conduit sur la création de deux groupes de travail composés de collègues pluridisciplinaires, dont voici l'aboutissement en 2025 :

Un indicateur de suivi de l'intensité du temps de travail (nombre de "semaines hautes" avec horaires longs), des formations et un guide de bonnes pratiques en prévention des RPS.

Suivi des semaines hautes (intensité de travail)

Suivi des semaines hautes – 2025			
Ateliers	Nombre de semaine	Semaines hautes	Taux
Atelier Vis	51	20	39 %
Atelier Outillage		14	27 %
Atelier Profils		4	8 %
Atelier Convoyeur		7	14 %

Guide des bonnes pratiques en prévention des RPS

➤ Prévention du harcèlement et des discriminations

Des référents harcèlement ont été formés, leurs noms et le mail dédié sont affichés sur nos tableaux de communication. Ils sont également mentionnés dans notre livret d'accueil. Les mails envoyés à cette adresse sont traités de manière confidentielle par les référents pour sécuriser les plaignants et garantir l'absence de représailles et la procédure prévoit un entretien pour vérifier le harcèlement, une alerte à la Direction s'il est avéré et le lancement d'une enquête avec des sanctions disciplinaires selon la gravité des actes.



Certification de formation référents harcèlement

Suivi des alertes harcèlement / discrimination

Nombre d'alertes harcèlement / discrimination – 2025	
Nombre d'alertes remontés via harcèlement@faber.fr	0

➤ **Suivi médical, ergonomie & postes adaptés**

Nous réalisons le suivi médical de nos salariés et nous tenons comptes des restrictions médicales.

Chaque fois que cela nous est possible, nous réalisons les adaptations de postes nécessaires pour maintenir nos salariés à leur place, en toute sécurité (appareillage, équipements, ...).



Certains de nos postes, comme le conditionnement des convoyeurs, sont contraignants physiquement et peuvent générer des risques TMS pour notre personnel. Nous cherchons des solutions et astuces au quotidien pour améliorer l'ergonomie. Nous avons également testé des exosquelettes avec un fournisseur local.



-  ***Rapport d'étude interne sur les exosquelettes***
-  ***Rapport d'aménagement de poste RQTH en atelier***
-  ***Rapport d'étude ergonomique sur poste administratif***
-  ***Achat d'un chariot élévateur adapté***

Conditions de travail



➤ Dialogue social

Toutes les catégories professionnelles de la société (ouvriers, employés, ETAM et cadres) sont représentées par des IRP (Instances Représentatives du Personnel) et siègent au CSE (Comité Social Economique). Un membre titulaire et un membre suppléant font également partie du Comité de Pilotage.

Tous ces membres ont suivi les formation CSE et CSSCT du CSE.



Certification de formation CSE et CSSCT

Afin d'améliorer les conditions de travail et désamorcer les éventuels conflits, nous avons également mis en place début 2025 des séances de médiation. Le principe consiste, en cas de désaccord ou de ressentis occasionnant une gêne ou un inconfort au travail, de recevoir les deux parties individuellement, et d'être en écoute active de chacun. Le but est de pouvoir exprimer les non-dits, afin d'éviter qu'ils ne deviennent anxiogènes et de rendre accessible chaque membre de l'encadrement.

➤ Salaires

Selon la pyramide de Maslow, l'épanouissement et l'implication des salariés ne peut s'opérer que si au préalable leur besoin de sécurité est assuré. C'est pourquoi un salaire décent est important pour permettre le bien-être au travail.

Nos salaires moyens sont au-delà des exigences de notre convention collective (64€ de plus en moyenne).



Historique des augmentations sur 5 ans

Historique des augmentations sur 5 ans					
Années	2021	2022	2023	2024	2025
Augmentations	1,15%	2,80%	3,40%	1,40%	1,70%
Inflation moyenne an N-1	0,50%	1,60%	5,20%	4,90%	2,00%

Champ : France hors Mayotte, ensemble des ménages - Source : Insee, indice des prix à la consommation

Comparaison des salaires moyens avec convention collective

Salaires moyens hors ancienneté – 2025					
Coefficient	Moyenne Femmes & Hommes	Moyenne Femmes	Moyenne Hommes	Convention collective (minimas moyens)	Écart
720 - 730	1996,50	1975,57 €	2006,96 €	1861,00 €	+ 135,50 €
740 - 750	2153,47 €	2235,20 €	2120,31 €	2028,50 €	+ 124,97 €
800 - 810	2606,75 €	2574,94 €	2614,24 €	2303,50 €	+ 303,25 €

Au 31/12/2025, nous comptons 21 femmes et 52 hommes dans nos effectifs. L'analyse des salaires moyens en ETP par tranches de coefficient montre une évolution logique des rémunérations avec le niveau de classification. Les écarts entre hommes et femmes sont globalement contenus, mais des disparités apparaissent selon les tranches, ce qui fait l'objet d'un plan d'action (Egapro) pour 2026.

Outre le salaire, nous essayons d'apporter d'autres avantages à nos collaborateurs. En plus des NAO, prévoyance, convention collective, mutuelle et complémentaire retraite obligatoires, tous nos salariés bénéficient d'un 13^{ème} mois, de déplacements forfaitaire domicile / travail, de tickets restaurant, de primes trouvaillies, de contrats de performance (individuel et collectif), de participation aux bénéfices.

Évolution des indemnités de déplacements domicile / travail

Évolution des indemnités de déplacements domicile / travail			
Tranches	2021	2025	Évolution cumulée
1	45	53,325	18,50%
2	87,75	101,925	16,15%
3	135	153	13,33%
4	168,75	190,125	12,67%
5	234	264,15	12,89%
6	272,25	308,25	13,23%
7	344,25	391,725	13,78%
8	425,25	481,95	13,33%

Indemnité annuelle maximum (transport)

Nous distribuons également gratuitement des paniers de fruits à la quinzaine (fournis par la Direction) et nous mettons à leur disposition l'imprimante/copieur du CSE avec quotas annuels par salariés (500 copies noir et blanc + 150 copies couleurs), ainsi qu'un poste informatique que les collaborateurs peuvent utiliser librement sur leur temps libre.

Nous réalisons des accompagnements dans le montage de dossiers de demande de logements sociaux et différentes démarches sociales et administratives (Service RH ou permanence extérieure).

➤ **Horaires et bien-être au travail**

Nos horaires de travail sont de journée (8h-12h et 13h-16h) pour faciliter l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Afin de pouvoir adapter notre activité à nos commandes, nous avons en complément un accord RTT prévoyant des semaines hautes (42h) et des semaines basses (28h), avec possibilité de travail posté (2 x 8h) en cas de forte charge. Nota : Depuis la signature de cet accord, nous n'y avons pas encore eu recours.

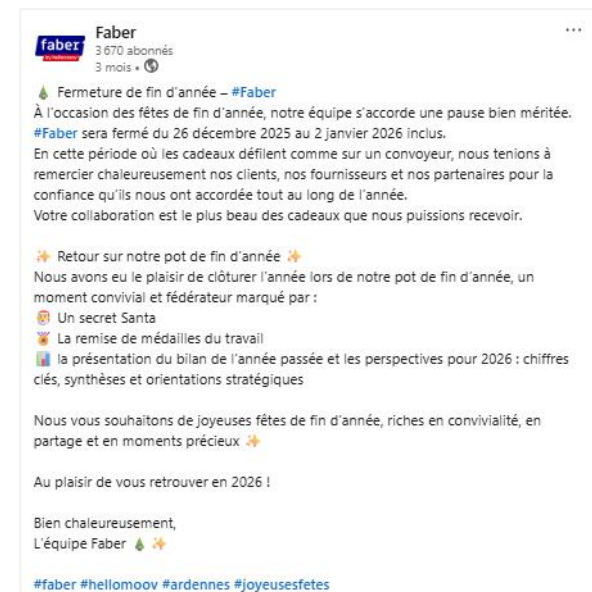
En cas de canicule nous avons également prévu un aménagement d'horaires (6h-14h avec pause 10 min à 9h et pause méridienne d'une heure) pour limiter l'exposition aux températures les plus chaudes.

Concernant les heures supplémentaires, leur paiement est planifié tous les 3 mois sur seuil 35 h et purgé en fin d'année, avec seuil de 7 heures correspondant à la journée de solidarité.

Et un nouvel accord de la branche Plasturgie (IDCC292) en date du 18 avril 2025 prévoit l'attribution de jours de repos en fonction de l'âge. Nous attribuerons 1 jour de repos pour tout salarié de 58 et 59 ans, et 2 jours pour tout salarié de 60 ans et plus.

➤ **Moments de convivialité**

Nous avons à cœur de réaliser des événements conviviaux & de cohésion d'équipe (barbecue, repas de Noël, événements du CSE, ...). Nous les postons régulièrement sur les réseaux.



Diversité, équité, inclusion

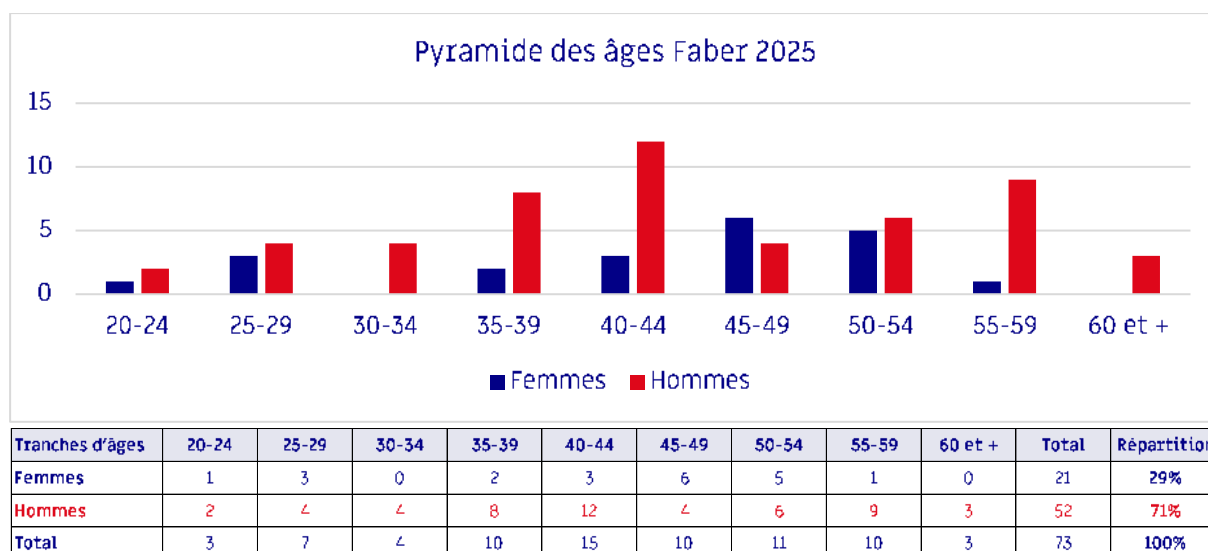
La diversité se traduit par la multitude de personnalités, d'âges, d'expériences, de visions, etc..., qui ensemble, peuvent apporter richesse, ouverture d'esprit et créativité dans le travail.



Nous nous devons d'être justes et équitable et de donner à chacun les mêmes chances d'accès, à nos emplois, nos formations, nos évolutions.

Et nous sommes particulièrement sensibles aux sujets du handicap, de l'embauche des seniors et des personnes issues des quartiers prioritaires et nous souhaitons apporter notre pierre à l'édifice en termes d'inclusion.

Pyramide des âges



Nous n'avons pas recours aux jeunes travailleurs. Tous nos apprentis sont au minimum majeurs au cours de leur première année de formation. En ce qui concerne les stagiaires éventuellement mineurs, nous appliquons le Code du travail (amplitude horaire plafonnée à 30h hebdo, sans heures supplémentaires, accueil sécurité, ...).

Catégories socio-professionnelles

Catégories socio-professionnelles – 2025			
<i>Effectifs au 31/12/2025</i>	Hommes (dont CDD)	Femmes (dont CDD)	Total (dont CDD)
OUVRIERS	17	5	22
APPRENTIS	2	1	3
ETAM	21	12	33
CADRES	12	3	15
TOTAL	52	21	73

Catégories socio-professionnelles – 2025			
<i>Embauches CDI 2025</i>	Hommes	Femmes	Total
OUVRIERS	5	0	5
ETAM	1	1	2
CADRES	0	0	0
TOTAL	6	1	7

Catégories socio-professionnelles – 2025			
<i>Temps partiel au 31/12/2025</i>	Hommes	Femmes	Total
OUVRIERS	0	2	2
ETAM	1	1	2
CADRES	1	0	1
TOTAL	2	3	5

Personnes en situation de handicap

Personnes en situation de handicap – 2025			
<i>Handicap</i>	En situation de handicap	Totalité du personnel	Taux RQTH
Travailleurs	9	75,42	11,9 %
ETP*	8,5	73,17	11,6 %

* ETP = équivalent temps plein

Pour mémo, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est fixée à 6 % de l'effectif de l'entreprise (La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).



En raison de nos actions en faveur du handicap, nous avons obtenu en 2025, le statut d'employeur handi-engagé (cf. § Certifications, labels & adhésions, page 22).



Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville ou équivalent

Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville ou équivalent – 2025			
<i>Quartiers prioritaires</i>	Issus de QPV ou équivalent	Totalité du personnel	Taux
Travailleurs	3	75,42	3,9 %
ETP*	3	73,17	4,1 %
Subventionnés	2	75,42	2,7 %

Nous n'avons pas eu de nouveau salarié subventionné en 2025.



Attestation emploi franc d'un salarié embauché en 2024

➤ **Égalité femmes-hommes**

Notre score pour l'égalité femmes-hommes est de 40/45 soit un équivalent de 88,9 %.

Nous sommes conscients que les femmes sont sous-représentées dans l'univers de la production et nous menons en place des actions lors de nos recrutements pour favoriser l'accès à l'emploi de ces métiers au public féminin.

Néanmoins, la pénurie de main d'œuvre qualifiée généralisée et le manque d'attractivité de certains métiers ne facilitent pas la tâche. C'est pourquoi nous œuvrons pour faire découvrir nos activités au plus grand nombre, en réalisant des événements "découvertes" aux collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi, acteurs du secteur local, ainsi que des jobs dating et de l'immersion professionnelle avec les partenaires de l'emploi (cf. § Gouvernance / Ancrage territorial, page 33 à 38).



Déclaration index égalité professionnelle femmes-hommes

➤ **Prévention de la diversité, équité, inclusion**

Nous favorisons autant que possible la diversité, l'équité et l'inclusion, via nos annonces de recrutement et l'accueil de stagiaires d'école de la 2ème chance (E2C) ou en immersion PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) dédiés aux personnes éloignées de l'emploi.

En 2025 nous avons accueilli 2 nouveaux collaborateurs via les dispositifs **POEI** avec API Entreprises, en novembre et **PACE** (Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise) avec La Ronde Des Découvertes 08, en décembre.



Annonce de recrutement favorisant la diversité, équité, inclusion



Convention de stage École de la 2ème chance (E2C)



Convention de stage d'immersion PMSMP



Convention PACE



Gestion des carrières



➤ Recrutements

Lors de nos recrutements, à compétences égales, nous cherchons à favoriser prioritairement nos collaborateurs et les mobilités internes au sein du groupe Hellomoov', en postant nos annonces sur notre réseau de communication interne, Lucca (application RH).

Nous publions également nos annonces sur les sites de recrutement pour l'ouvrir au plus grand nombre et être un acteur de monde du travail local.

Afin d'apporter de la clarté aux candidats vis-à-vis des questions de salaires et des avantages que nous pouvons leur proposer, en plus du taux horaire, nous réalisons systématiquement, pour toutes nouvelles embauches, des simulations de salaire global annuel.



Annonces de recrutement interne sur Lucca



Mobilité interne sur les autres sites du groupe via Lucca



Simulation de salaire global annuel

➤ Accueil des nouveaux arrivants

Chaque nouvel arrivant (nouvel embauché, en contrat temporaire ou intérimaire) bénéficie d'un parcours d'accueil reprenant :

- La présentation de Faber, notre histoire, nos activités, notre organisation actuelle et les contacts utiles
- La présentation de notre démarche ISO 9001, notre politique d'entreprise, les outils Qualité utiles au quotidien
- Les règles de sécurité et informations importantes à connaître au sein de l'entreprise
- Les consignes environnementales relatives aux granulés de plastiques industriels et la gestion des déchets.

En complément il bénéficie également d'un "On boarding" en trois étapes (Sécurité, CSE et fonctionnement RH).

Un retour d'expérience est aussi demandé au nouvel arrivant, environ 3 mois après son arrivée pour recueillir ses impressions et ses remarques, afin de nous améliorer.

Enfin, nous remettons à chaque nouvel arrivant un livret d'accueil, une copie du règlement intérieur et tous les documents nécessaires à sa bonne prise de poste (organigramme, consignes, ...).



Parcours d'accueil signé d'un nouvel arrivant

➤ **Fiches de poste & grilles de compétences**

Afin de faciliter la communication, nos attentes et nos besoins en termes d'activité, chaque poste de notre entreprise est défini dans une fiche de poste. Ainsi, le collaborateur sait à l'avance ce que nous attendons de lui, en toute transparence.

Chaque encadrant a aussi la responsabilité d'établir une grille de compétences, revues deux fois par an, pour suivre la polyvalence de ses équipes et identifier les besoins en formations de nos salariés.



Fiche de poste Opérateur d'usinage sur fraiseuse conventionnelle



Grille de compétences

➤ **Formations & maintien de l'employabilité**

Nous sommes vigilants sur le développement des compétences et de l'évaluation de la performance individuelle de nos collaborateurs, ainsi que des obligations réglementaires en termes de formations.

Les formations sécurité obligatoires sont intégrées dans notre plan de formation annuel.



Plan de formation annuel

Tous nouveaux besoins de formation et de performance individuelle sont identifiés via notre campagne annuelle d'entretiens individuels ou les entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans.

Ceux-ci sont synthétisés dans le recueil de données formations, généré par notre application RH, Lucca.

 **Recueil de données formations**

➤ Fin de carrière

Pour préparer son départ à la retraite, le salarié remet sa demande écrite de départ à la retraite au service RH, qui l'enregistre, calcule ses indemnités et lui propose un entretien avec son responsable hiérarchique, pour convenir des modalités de départ.

Comme pour l'accueil des nouveaux arrivants, le futur retraité bénéficie d'un "Off boarding" pour l'aider dans ses démarches de fin de carrière.

Chaque fois que cela est nécessaire et possible, nous essayons de maintenir les compétences en prévoyant un tutorat avec une personne dédiée au remplacement.



Départ en retraite de l'un de nos salariés et passage de relais à son successeur

Autres projets

➤ **ARACT Grand Est**



En partenariat avec l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), nous avons participé au projet "Améliorer les conditions de travail. Développer l'écologie", dont l'objectif est de faire de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) un enjeu de transition écologique.

Pour cela, l'ARACT a rencontré la Direction, réalisé un audit de nos activités, échangé avec de nombreux collaborateurs (tous services confondus) et identifié des actions pour améliorer nos conditions de travail, en lien avec la transition écologique.

Cette mission était encore en cours début 2026 et un rapport sera finalisé à l'issus de ce travail.

Objectifs 2026 à 2030

Gouvernance



Certifications & labels

➤ Audit ISO 9001

Certifié ISO 9001 depuis 1997, chaque année nous renouvelons notre volonté de maintenir cette certification gage de structure et d'amélioration continue dans notre organisation



➤ Audit ISO 14001

Nous avons planifié en octobre 2026 un audit AFNOR ISO 14001, et nous déployons tous nos efforts, pour garantir l'obtention de cette nouvelle certification.



➤ Evaluation EcoVadis

Le système de cotation d'EcoVadis étant basé sur l'amélioration continue dans le temps, notre objectif pour les années à venir est de maintenir notre médaille d'argent sur le long terme.



➤ Employeur Handi-engagé

Nous sommes très fiers d'être reconnus employeur handi-engagé et nous continuerons nos actions pour garder cette reconnaissance pour les prochaines années.



Satisfaction clients

Nous avons amélioré le niveau de satisfaction clients en 2025 par rapport à 2024. Notre objectif en 2026 est de poursuivre dans cette voie.

Nous envisageons notamment de cibler notre attention sur des remontées clients pertinentes. Les mesures de satisfaction qui seront réalisées en 2026, nous permettront d'ajuster nos actions par rapport aux attentes clients.

Satisfaction clients	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Satisfaction des nouveaux clients</i>	85,8 %	↗	88 %
<i>Taux de conformités</i>	97,5 %	↗	98 %
<i>Taux de livraison (OTD)</i>	75,9 %	↗	78 %

Cybersécurité

Notre principal objectif 2026 est la mise en place des actions définies à la suite de notre audit 2025.

Nous prévoyons également de poursuivre la sensibilisation régulière de notre personnel travaillant sur poste informatique, et de réaliser des formations à notre personnel le plus à risque d'ici 2030.

Engagement

En 2026, nous poursuivrons notre élan et les actions engagées auprès des différents organismes tels que Polyvia, Les Entreprises S'engagent, le Lab' des solutions, l'AAPH, COPELIS, API Entreprises, Femmes Relais 08, La Ronde des Découvertes 08.

Ethique des affaires

Afin de faire perdurer nos valeurs en matière d'éthique des affaires, il est indispensable que l'ensemble de nos collaborateurs soient informés et que nos employés aux postes à risque soient formés.

Après avoir présenté et distribué notre Code de conduite RSE à l'ensemble de nos collaborateurs en 2025, notre prochaine étape est la formation de nos salariés aux postes clés en termes d'éthique et nous nous fixons l'objectif, sous 3 ans (2025-2027) que 100 % de nos employés concernés aient acquis ces nouvelles compétences.

En 2026, nous poursuivrons l'envoi de notre Charte Achats Responsables à nos fournisseurs (initiée en 2025), avec un objectif de retour de 70%.

Charte Achats Responsables signées	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Taux d'engagement (chartes signées)</i>	75,8 %	=	70 %

Nous maintiendrons également notre demande de conformité vis-à-vis des réglementations RoHS, REACH, Conflict Minerals avec un objectif de retour de 50%.

Attestations de conformité fournisseurs	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Taux de retour</i>	53 %	=	50 %

Mécanisme d'alerte

Nous nous engageons à traiter toutes les demandes remontées via notre dispositif d'alerte.

 alerte.faber@hellomoov.com

Traitement des alertes	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Nombre d'alertes reçues</i>	0	-	-
<i>Taux de traitement</i>	-	=	100 %
<i>Alertes confirmées</i>	-	-	-

Et nous comptons réaliser des évaluations des risques en termes de conflits d'intérêts, anti-corruption, extorsion, fraude et blanchiment d'argent, sous 5 ans (2025-2029).

Ancrage territorial

Fiers de nos racines et de nos belles Ardennes, nous avons à cœur de participer positivement au développement de notre territoire.

C'est pourquoi nous cherchons à multiplier nos partenariats locaux.

En complément, et bien que les sources d'approvisionnement de nos matières premières soit limitées nous ambitionnons de restreindre autant que possibles nos achats européens et mondiaux (Asie).

➤ Fournisseurs locaux

Ancrage territorial	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
<i>Part de fournisseurs locaux (-300 km)</i>	46,4 %	44,2 %	↗	50 %
<i>Part de fournisseurs français</i>	79,82 %	77,9 %	↗	80 %
<i>Part de fournisseurs européens</i>	97,6 %	98,9 %	=	99%
<i>Part de fournisseurs asiatiques</i>	2,4 %	1,1 %	=	1%

** Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients*

Nous avons également à cœur de développer et maintenir sur le long terme des partenariats avec les secteurs aidés et organismes d'insertion.

➤ Ateliers adaptés & d'insertion

Diversité & inclusion	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
<i>Nombre de partenariats ESAT, EA & organismes d'insertion</i>	2	5	=	5

Écoconception & ACV

Après la réalisation du diagnostic écoconception en 2025, nous prévoyons sous 5 ans (2026-2030) de structurer ce sujet en lien avec nos enjeux et opportunités, de former nos équipes et de réaliser notre première ACV (Analyse de Cycle de Vie du Produit) sur l'un de nos produits phares.

Sécurité des consommateurs

En ce qui concernant la sécurité des consommateurs, notre objectif est de viser le 0 incident client en lien avec la sécurité machine de l'utilisateur final. Et si des incidents devaient se produire, alors nous traiterons 100 % des incidents en vue d'apporter les actions correctives nécessaires dans les plus brefs délais.

Incidents de sécurité machine utilisateurs	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Nombre d'incidents remontés par nos clients</i>	0	=	0
<i>Taux de traitement de incidents</i>	-	=	100 %
<i>Incidents confirmés</i>	-	-	-

Nous avons également prévu de réaliser, sous 3 ans (2025-2027), des formations "réglementation machine" pour sensibiliser nos équipes (en charge de l'assemblage des équipements) aux attendus de sécurité machine pour les utilisateurs finaux.

VSME

Après avoir testé l'outil module complet VSME de Portail RSE, nous souhaitons intégrer pleinement ces nouveaux indicateurs dans notre stratégie pour les prochaines années.

Communication

A compter de 2026, nous allons structurer notre Communication en réalisant un calendrier éditorial avec nos différentes com' (internes / externes) RSE et Marketing.

Interrogation des parties prenantes

En 2026, nous intégrerons à notre stratégie d'entreprise les retours de nos clients et fournisseurs, à la suite de notre questionnaire d'attentes RSE.

D'ici 2030, nous souhaitons en faire de même avec nos collaborateurs.

Objectifs 2026 à 2030

Environnement



Bilan Carbone®

Nous nous sommes fixé un objectif de réduction de 5% de nos émissions en 2030, par rapport à notre Bilan Carbone® 2023 (sur les données 2022).

Bilan Carbone®	KPI 2023	Objectif 2030	
Émissions scope 1 (gaz)	97 eqtCo2	↘	92
Émissions scope 2 (électricité)	18 eqtCo2	↘	17
Émissions scope 3 (déplacements)	1465 eqtCo2	↘	1392
Total émissions scopes 1, 2 et 3	1580 eqtCo2	↘	1501
Taux d'émissions par CA	133 eqtCo2	↘	126
Taux d'émissions par salarié	23 eqtCo2	↘	22

Nos trois grands axes de travail pour réduire nos émissions sont le développement des MPR (Matières Premières Recyclées), l'écomobilité et l'étude du remplacement de nos énergies fossiles.

➤ MPR (Matières Premières Recyclées)

Après avoir lancé des essais de pièces non techniques fabriquées dans des plaques en MPR en 2025, notre objectif 2026 est de poursuivre ces tests en vue de pouvoir proposer des alternatives en MPR, lors que cela est possible, sur des pièces non techniques.

En parallèle, nous chercherons à augmenter la part de MPR dans nos achats pour les prochaines années, notamment en ce qui concerne les matières plastiques et le bois (palettes); les métaux et les emballages quant à eux, sont maîtrisés par nos fournisseurs.

MPR	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
Part de MPR – Matière plastique	3,7 %	7,15 %	↗	10 %
Part de MPR – Palette Bois	3,3 %	4,35 %	↗	5 %

➤ Déplacements

En cherchant à développer notre ancrage territorial, nous agissons également sur les émissions de scope 3

Ancrage territorial	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
<i>Part de fournisseurs locaux (~300 km)</i>	46,4 %	44,2 %	↗	50 %
<i>Part de fournisseurs français</i>	79,8 %	77,9 %	↗	80 %
<i>Part de fournisseurs européens</i>	97,6 %	98,9 %	=	99%
<i>Part de fournisseurs asiatiques</i>	2,4 %	1,1 %	=	1%

** Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients*

En complément, nous souhaitons développer l'écomobilité.

Notre entreprise étant difficilement desservie par les transports en communs, nous cherchons des possibilités de mobilité douce et à faciliter le covoiturage entre salariés.

Nous allons également poursuivre les formations à l'écoconduite, initiée en 2025, à destination prioritairement de nos commerciaux itinérants, mais aussi pour notre personnel amené à faire des déplacements réguliers.

Écomobilité	KPI 2025	Objectif 2030	
<i>Part de salariés formés à l'écoconduite</i>	12 %	↗	40 %

Nous ambitionnons également d'installer des bornes de recharge électrique sur notre site et des abris vélos, d'ici 2030, pour favoriser les mobilités douces et les transports alternatifs.

➤ Énergies

Actuellement nous consommons des énergies fossiles (gaz) et non renouvelables (électricité). Le gaz est utilisé pour le chauffage de nos locaux et l'électricité est issue du nucléaire.

Sous 2 ans (2026-2027), nous envisageons de réaliser un audit énergétique de nos bâtiments.

Notre objectif pour 2030 est d'étudier la possibilité de remplacer nos énergies fossiles par des énergies non fossiles.

Énergies	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
<i>Part d'énergie fossile</i>	45,7 %	49,3%	↘	0 %
<i>Part d'énergie non fossile :</i>	54,3 %	50,7%	↗	100 %
- dont énergie non renouvelable (nucléaire)	54,3 %	50,7%		
- dont énergie verte	0 % *	0% *		

* Part non connue donc estimée à 0%

Déchets

Après avoir initié un travail sur la mise en place de nouvelles filières de tri en 2025 sur nos déchets les plus importants, nous poursuivrons cette étude pour tous nos déchets d'ici 2028.

Nous maintenons nos objectifs de baisser nos déchets générés par rapport à l'activité, de recycler au maximum tout ce qui peut l'être et de revaloriser si possible le reste. La part d'enfouissement ne devra concerner que les déchets ne pouvant pas être retraités ailleurs.

Déchets	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
<i>Taux de déchets recyclés</i>	26,9 %	34,9 %	↗	30 %
<i>Taux de déchets revalorisés</i>	41,2 %	35,1 %	↗	67 %
<i>Taux de déchets enfouis</i>	31,9 %	30,0 %	↘	3 %
<i>Taux de déchets par CA</i>	9,43 T / M€	10,41 T / M€	↘	9 T / M€
<i>Taux de déchets par salarié</i>	1,46 T / ETP	1,29 T / ETP	↘	1,4 T / ETP

ICPE / AES

Notre dernière révision des rubriques ICPE a été réalisée en 2025, la prochaine sera planifiée au plus tard en 2027 (sauf si une évolution de la nomenclature est publiée avant cette date).

En prévision de la structuration de notre démarche environnementale (base ISO 14001), nous réaliserons une évaluation environnementale de notre activité, pour ressortir nos AES (Aspects Environnementaux Significatifs), c'est-à-dire nos impacts environnementaux majeurs, et les actions associées.

Pollutions des eaux, sols, air & produits dangereux

➤ **Réglementation GPI (Granulés de Plastiques Industriels)**

Dans le même temps que la réalisation de nos audits ISO 9001 et ISO 14001, nous réaliserons notre audit AFNOR de prévention GPI, en octobre 2026 (durée de validité de 3 ans).

➤ **RoHS, REACH,**

Bien que n'étant pas concernés par cette réglementation lors de notre dernière veille réglementaire, nous comptons faire une nouvelle vérification de toute la réglementation REACH, afin de confirmer notre conformité sur ce sujet. Nous réaliserons la même démarche pour la réglementation RoHS. Nous avons planifié ces vérifications sous 3 ans (2025-2027).

➤ **PFAS (per- et polyfluoroalkylées)**

Après avoir initié l'identification des produits et matières pouvant contenir des PFAS, notre objectif est de poursuivre cette démarche pour tous nos achats courants et de substituer, en collaboration avec nos fournisseurs, tous les produits et matières concernés. Nous nous fixons un délai de 5 ans (2025-2029) pour y parvenir, sous réserve que des solutions techniques, adaptées et économiquement viables existent.

Adaptation au changement climatique

Les aléas et risques climatiques pouvant avoir des effets sur notre activité étant définis, notre prochaine étape est de les évaluer en termes d'impact financier, probabilité d'apparition, horizon temporel et de prévoir les actions pertinentes associées. Nous envisageons de formaliser un plan d'actions sous 5 ans (2026-2030).

Objectifs 2026 à 2030

Social



Nous tenons sincèrement à ce que nos collaborateurs se sentent bien et qu'ils puissent s'épanouir pleinement dans leur travail.

Cela n'est possible que dans un environnement sûr et adapté, d'être à leur écoute, tout en leur permettant de développer leurs compétences pour évoluer professionnellement selon leurs aptitudes et aspirations.

Pour réussir dans cette voie, voici nos objectifs 2026 :

Santé & Sécurité

Parce que chaque accident est toujours celui de trop, nous visons le zéro accident.

Et parce que chaque incident est un accident potentiel, nous souhaitons développer une culture de vigilance partagée, où chacun peut remonter librement toute situation à risque avant qu'elle ne devienne un danger.

Santé & Sécurité	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
<i>Nombre d'heures travaillées</i>	109 354 h	124481 h	=	110 000 h
<i>Nombre de jours de travail perdus (AT)</i>	107 j	117 j	↘	0
<i>Nombre d'accident de travail</i>	6	3	↘	0
<i>Taux de fréquence</i>	54,87	24,15	↘	0
<i>Taux de gravité</i>	0,98	1,34	↘	0

➤ Prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux)

L'intensité du temps de travail est un sujet qui a été remonté au cours des enquêtes RPS de 2024 et qui a fait l'objet d'un groupe de travail. L'indicateur est maintenant suivi depuis 2025 et nous sommes vigilants sur le nombre de semaines hautes pour ne pas épuiser nos collaborateurs.

Conditions de travail

➤ Dialogue social

Afin de faciliter notre reporting social, notamment le BDESE, nous souhaitons tester l'outil proposé sur le site Portail RSE (partie "réglementations"). Le rapport BDESE 2026 issu de ce reporting sera présenté en CSE début 2027.

<https://portail-rse.beta.gouv.fr/fiches-reglementaires/base-de-donnees-economiques-sociales-et-environnementales/>

Diversité, équité, inclusion

Nous sommes convaincus que la diversité est source de richesse, tant humaine que professionnelle. Et nous pouvons tous, un jour, subir les épreuves de vie. Le maintien dans l'emploi, dans de telles situations, peut être une source de réconfort et un levier pour surmonter les difficultés.

Notre volonté est de chercher les solutions possibles pour développer la diversité et l'inclusion des personnes handicapées ou éloignées de l'emploi, par des aménagements de postes, embauches ou partenariats avec les organismes d'insertion, les secteurs aidés, ESAT (Établissements et Service d'Aide par le Travail), EA (Entreprises Adaptées), Cap Emploi, ...

Nos objectifs 2026 sont de maintenir nos taux RQTH et QPV.

Diversité & inclusion	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
Taux RQTH (en ETP)	13,5 %	11,6 %	=	6 %
Taux Quartiers Prioritaires de la Ville (en ETP)	4,3 %	4,1 %	=	3 %

➤ Égalité femmes-hommes

Les femmes étant sous-représentées dans nos métiers, notamment en production, nous avons établi un plan d'actions que nous avons également déposé sur le site Egapro pour l'année 2026.



Plan d'actions Égapro 2026

Gestion de carrière

Les formations et le développement des compétences sont essentiels, tant pour notre activité, que pour nos collaborateurs.

Il est de notre responsabilité de créer les conditions leur permettant de donner le meilleur d'eux-mêmes dans leurs missions.

Cela entend à la fois la motivation et leur donner envie de se dépasser, mais aussi leur apporter les bagages appropriés pour réussir.

Nous cherchons également à ce que l'accès aux formations soit équitable et juste, c'est pourquoi nous mesurons le nombre d'heure de formation par personne, réparti par genre et par catégorie socio-professionnelle.

Notre objectif pour les 3 prochaines années (2026-2028) est d'équilibrer les heures de formations de chacun, en fonction de nos besoins.

Formations	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
<i>Nombre total d'heures de formation</i>	1 117 h	825 h	=	> 750 h
<i>Nombre moyen heures par ETP</i>	16h / ETP	11,27h / ETP		10 h / ETP

Autres projets

➤ **ARACT Grand Est**

Nous poursuivrons le projet "Améliorer les conditions de travail. Développer l'écologie", initié avec l'ARACT en 2025 et nous étudierons attentivement les pistes d'amélioration qui seront proposées à l'issue de ce travail.



Remerciements

Nous tenions à remercier tous nos collaborateurs, pour leur implication dans leur travail au quotidien, pour l'énergie et les idées qu'ils apportent. La RSE est une démarche collective où chacun a sa carte à jouer.

Chaque petit pas compte, chaque petit geste aussi et nous sommes fiers de vous emmener avec nous dans cette voie.

Un grand merci à tous.



Merci

Liste des KPI (indicateurs pertinents)

 <i>Taux de satisfaction clients</i>	<i>85</i>
 <i>Taux de Charte Achats Responsables signées.....</i>	<i>85</i>
 <i>Taux de conformité réglementaire des fournisseurs.....</i>	<i>85</i>
 <i>Taux de traitement des alertes</i>	<i>85</i>
 <i>Localisation de nos fournisseurs (locaux, France, Europe et Asie)</i>	<i>85</i>
 <i>Nombre d'incidents sécurité machine utilisateurs.....</i>	<i>86</i>
 <i>Émissions scopes 1, 2 et 3 – Bilan Carbone® 2023.....</i>	<i>86</i>
 <i>Part des MPR dans nos achats.....</i>	<i>86</i>
 <i>Taux de personnel formé à l'écoconduite.....</i>	<i>86</i>
 <i>Consommations de gaz et d'électricité</i>	<i>86</i>
 <i>Part des déchets recyclés, revalorisés, enfouis.....</i>	<i>87</i>
 <i>Consommations d'eau de ville</i>	<i>87</i>
 <i>Cotation des produits chimiques</i>	<i>87</i>
 <i>Pyramide de Bird.....</i>	<i>87</i>
 <i>Suivi des semaines hautes (intensité de travail)</i>	<i>88</i>
 <i>Suivi des alertes harcèlement / discrimination.....</i>	<i>88</i>
 <i>Historique des augmentations sur 5 ans</i>	<i>88</i>
 <i>Comparaison des salaires moyens avec convention collective</i>	<i>88</i>
 <i>Évolution des indemnités de déplacements domicile / travail</i>	<i>89</i>
 <i>Pyramide des âges</i>	<i>89</i>
 <i>Catégories socio-professionnelles</i>	<i>89</i>
 <i>Personnes en situation de handicap.....</i>	<i>90</i>
 <i>Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville ou équivalent.....</i>	<i>90</i>

Liste des objectifs 2026-2030

*  <i>Satisfaction clients</i>	91
*  <i>Charte Achats Responsables signées</i>	91
*  <i>Attestations de conformité fournisseurs</i>	91
*  <i>Traitement des alertes</i>	91
*  <i>Ancrage territorial</i>	91
*  <i>Diversité & inclusion</i>	91
*  <i>Incidents de sécurité machine utilisateurs</i>	91
*  <i>Bilan Carbone®</i>	92
*  <i>MPR</i>	92
*  <i>Écomobilité</i>	92
*  <i>Énergies</i>	92
*  <i>Déchets</i>	92
*  <i>Santé & Sécurité</i>	92
*  <i>Formations</i>	92

Liste des documents

 <i>Certification ISO 9001 pour l'année 2025</i>	93
 <i>Avis d'audit ISO 14001 pour octobre 2026</i>	94
 <i>Évaluation EcoVadis 2025</i>	96
 <i>Notre espace employeur France Travail (employeur handi-engagé) ...</i>	98
 <i>Sensibilisation du personnel au risque Cyber 2025</i>	99
 <i>Justificatif de l'évaluation du risque Cyber 2025</i>	102
 <i>Menaces Cyber détectées en 2025 et communiquées en interne</i>	106
 <i>Consentement au droit à l'image de nos collaborateurs</i>	115
 <i>Exemple de BSI sur les données 2025, remis début 2026</i>	116
 <i>Livre blanc des entreprises attractives</i>	118
 <i>Rencontre annuelle RH Polyvia du 18/11/2025</i>	154
 <i>Code de conduite RSE</i>	160
 <i>Engagement de nos salariés au Code de conduite RSE</i>	168
 <i>Charte d'Achats Responsables</i>	172
 <i>Attestation de conformité fournisseurs</i>	180
 <i>Template CMRT</i>	183
 <i>Page d'accueil au logiciel de veille réglementaire</i>	187
 <i>Convention de mécénat de compétences</i>	188
 <i>Diagnostic écoconception 2025</i>	191
 <i>Complétude des indicateurs VSME sur Portail RSE</i>	225
 <i>Synthèse des attentes RSE de nos parties prenantes 2025</i>	227
 <i>Synthèse Bilan carbone® par scope</i>	228
 <i>Attestation de formation "Bilan Carbone®"</i>	229
 <i>Actualités RSE au Meeting de juillet 2025 (photo MPR)</i>	231
 <i>Factures de produits de seconde main</i>	234
 <i>Facture du véhicule de société hybride</i>	235
 <i>Émargement à la formation écoconduite 2025</i>	236
 <i>Certificat prévention pertes de granulés plastiques industriels</i>	247

 <i>FDSS (FDS simplifiée) d'un produit chimique</i>	<i>248</i>
 <i>Guide des bonnes pratiques en prévention des RPS.....</i>	<i>249</i>
 <i>Certification de formation référents harcèlement.....</i>	<i>253</i>
 <i>Rapport d'étude interne sur les exosquelettes.....</i>	<i>254</i>
 <i>Rapport d'aménagement de poste RQTH en atelier.....</i>	<i>263</i>
 <i>Rapport d'étude ergonomique sur poste administratif</i>	<i>272</i>
 <i>Achat d'un chariot élévateur adapté.....</i>	<i>281</i>
 <i>Certification de formation CSE et CSSCT.....</i>	<i>282</i>
 <i>Attestation emploi franc d'un salarié embauché en 2024.....</i>	<i>283</i>
 <i>Déclaration index égalité professionnelle femmes-hommes.....</i>	<i>284</i>
 <i>Annonce de recrutement favorisant la diversité, équité, inclusion....</i>	<i>286</i>
 <i>Convention de stage École de la 2ème chance (E2C)</i>	<i>288</i>
 <i>Convention de stage d'immersion PMSMP</i>	<i>289</i>
 <i>Convention PACE.....</i>	<i>291</i>
 <i>Annonces de recrutement interne sur Lucca.....</i>	<i>294</i>
 <i>Mobilité interne sur les autres sites du groupe via Lucca.....</i>	<i>295</i>
 <i>Simulation de salaire global annuel.....</i>	<i>297</i>
 <i>Parcours d'accueil signé d'un nouvel arrivant.....</i>	<i>298</i>
 <i>Fiche de poste Opérateur d'usinage sur fraiseuse conventionnelle....</i>	<i>299</i>
 <i>Grille de compétences.....</i>	<i>300</i>
 <i>Plan de formation annuel</i>	<i>301</i>
 <i>Reccueil de données formations</i>	<i>305</i>
 <i>Plan d'actions Égapro 2026</i>	<i>306</i>

NB: Toutes les données mentionnées dans le présent rapport ont été communiquées en l'état actuel de nos connaissances. Nous menons des actions de collecte auprès de nos parties prenantes et notamment de notre chaîne de valeur. Elles seront donc amenées à s'enrichir au fil des années, avec les retours d'infos récupérés. Nos indicateurs et leurs périmètres peuvent également évoluer, pour affiner nos données ou leur pertinence.

Liste des KPI (indicateurs pertinents)

Taux de satisfaction clients

Satisfaction clients	2024	2025
Taux de satisfaction des nouveaux clients	85,0 %	85,8 %
Taux de conformité	97,0 %	97,5 %
Taux d'expédition (OTD)	65,0 %	75,9 %

Taux de Charte Achats Responsables signées

Nombre de Charte Achats Responsables signées – 2025				
Demandes envoyées	Retours reçus	Chartes signées	Chartes refusées	Taux d'engagement
33	26	25	1	75,8%

Taux de conformité réglementaire des fournisseurs

Nombre d'attestations de conformité fournisseurs récupérées – 2025			
Demandes envoyées	Retours reçus	A relancer	Taux de retour
43	23	20	53%

Taux de traitement des alertes

Nombre d'alertes sur le mail alerte.faber@hellomoov.com – 2025			
Alertes reçues	Alertes traitées	Taux de traitement	Alertes confirmées
0	-	-	-

Localisation de nos fournisseurs (locaux, France, Europe et Asie)

Part de nos fournisseurs* en fonction de leur localisation géographique				
Localisation	2024		2025	
Locaux (- 300 km)	39	46,4 %	42	44,2 %
France	67	79,8 %	74	77,9 %
Europe	82	97,6 %	94	98,9 %
Asie	2	2,4 %	1	1,1 %

** Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients*

Nombre d'incidents sécurité machine utilisateurs

Nombre d'incidents de sécurité machine utilisateurs – 2025	
Nombre d'incidents sécurité machine remontés par nos clients	0

Émissions scopes 1, 2 et 3 – Bilan Carbone® 2023

Bilan Carbone® 2023 (données 2022)			
Scope 1	Scopes 2	Scope 3	Scopes 1 + 2 + 3
97 tCO2eq	18 tCO2eq	1465 tCO2eq	1580 tCO2eq
Taux de GES par chiffre d'affaires		Taux de GES par salarié	
133 tCO2eq / K€		23 tCO2eq / salarié	

Part des MPR dans nos achats

Part des MPR dans nos achats				
Matières	Détail	Part de MPR*		Taux de MPR dans la matière**
		2024	2025	
Plastiques	Matière première plastique	3,7 %	7,15 %	Non connu
Aluminium	Matière première métal	100 %	100 %	F... → 30 % mini H... → 56 % mini
Cartons	Emballages	100 %	100 %	94,10 %
Bois	Palettes	3,3 %	4,35 %	100 %

* Part de matières dites MPR ou régénérées vis-à-vis de la totalité des achats matières

** Taux de matière recyclée intégrée dans la composition de la MPR achetée

Taux de personnel formé à l'écoconduite

Formation à l'écoconduite	Salariés	Formés	Taux
Part de salariés formés à l'écoconduite	75	9	12%

Consommations de gaz et d'électricité

Consommations énergies – 2025					
Energies	Type	2022	2023	2024	2025
Gaz	Fossile	460 670	443 093	416 224	455 485
Électricité	Nucléaire	520 215	475 975	495 111	468 256
Total énergies (en kWh)		980 885	919 068	911 335	923 741

 Part des déchets recyclés, revalorisés, enfouis

Part des déchets recyclés, revalorisés et enfouis – 2025					
Traitement	Déchets	Poids 2024	Part 2024	Poids 2025	Part 2025
Recyclage	Cartons, chutes plastiques, chutes alu, tri sélectif, déchets dangereux (huiles), DEEE	27,6 T	26,9 %	33,0 T	34,9%
Revalorisation énergétique	Copeaux plastiques	42,3 T	41,2 %	33,1 T	35,1%
Enfouissement	DIB, ordures ménagères	32,7 T	31,9 %	28,3 T	30,0%
Total déchets		102,6 T	100,0 %	94,4 T	100,0 %
Déchets non dangereux		101,8 T	99,2 %	94,4 T	100,0 %
Déchets dangereux		0,8 T	0,8 %	0 T	0,0 %

 Consommations d'eau de ville

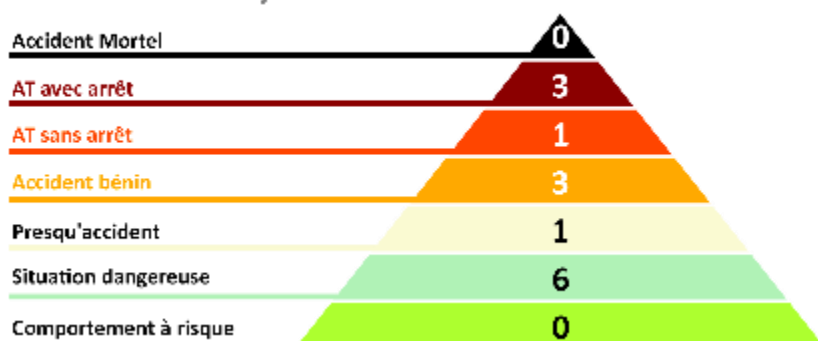
Consommations eau de ville – 2025				
Années	2022	2023	2024	2025
Conso	259 m3	329 m3	214 m3	356 m3

 Cotation des produits chimiques

Cotation des produits chimiques – 2025			
Produits chimiques	Risque minime	Risque contrôlé	Risque élevé
Quantité	30	48	0
Part (%)	38,5 %	61,5 %	0 %

 Pyramide de Bird (nombre d'accidents et d'incidents)

Pyramide de bird 2025



Suivi des semaines hautes (intensité de travail)

Suivi des semaines hautes – 2025			
Ateliers	Nombre de semaine	Semaines hautes	Taux
Atelier Vis	51	20	39 %
Atelier Outillage		14	27 %
Atelier Profils		4	8 %
Atelier Convoyeur		7	14 %

Suivi des alertes harcèlement / discrimination

Nombre d'alertes harcèlement / discrimination – 2025	
Nombre d'alertes remontés via harcèlement@faber.fr	0

Historique des augmentations sur 5 ans

Historique des augmentations sur 5 ans					
Années	2021	2022	2023	2024	2025
Augmentations	1,15%	2,80%	3,40%	1,40%	1,70%
Inflation moyenne an N-1	0,50%	1,60%	5,20%	4,90%	2,00%

Champ : France hors Mayotte, ensemble des ménages - Source : Insee, indice des prix à la consommation

Comparaison des salaires moyens avec convention collective

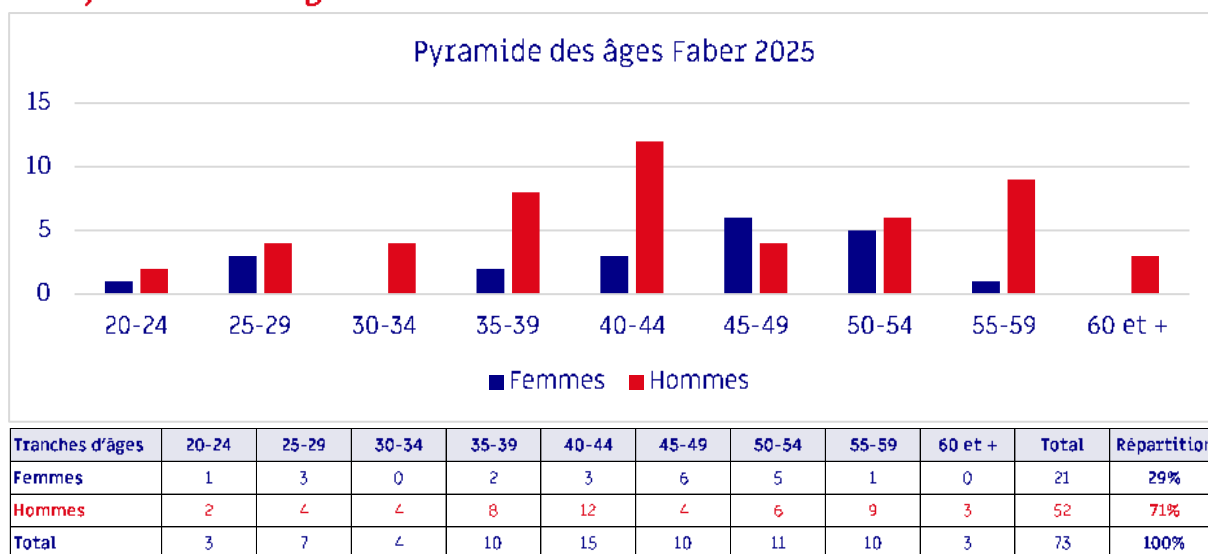
Salaires moyens hors ancienneté – 2025					
Coefficient	Moyenne Femmes & Hommes	Moyenne Femmes	Moyenne Hommes	Convention collective (minimas moyens)	Écart
720 - 730	1996,50	1975,57 €	2006,96 €	1861,00 €	+ 135,50 €
740 - 750	2153,47 €	2235,20 €	2120,31 €	2028,50 €	+ 124,97 €
800 - 810	2606,75 €	2574,94 €	2614,24 €	2303,50 €	+ 303,25 €

 Évolution des indemnités de déplacements domicile / travail

Évolution des indemnités de déplacements domicile / travail			
Tranches	2021	2025	Évolution cumulée
1	45	53,325	18,50%
2	87,75	101,925	16,15%
3	135	153	13,33%
4	168,75	190,125	12,67%
5	234	264,15	12,89%
6	272,25	308,25	13,23%
7	344,25	391,725	13,78%
8	425,25	481,95	13,33%

Indemnité annuelle maximum (transport)

 Pyramide des âges



 Catégories socio-professionnelles

Catégories socio-professionnelles – 2025			
Effectifs au 31/12/2025	Hommes (dont CDD)	Femmes (dont CDD)	Total (dont CDD)
OUVRIERS	17	5	22
APPRENTIS	2	1	3
ETAM	21	12	33
CADRES	12	3	15
TOTAL	52	21	73

Catégories socio-professionnelles – 2025			
<i>Embauches CDI 2025</i>	Hommes	Femmes	Total
OUVRIERS	5	0	5
ETAM	1	1	2
CADRES	0	0	0
TOTAL	6	1	7

Catégories socio-professionnelles – 2025			
<i>Temps partiel au 31/12/2025</i>	Hommes	Femmes	Total
OUVRIERS	0	2	2
ETAM	1	1	2
CADRES	1	0	1
TOTAL	2	3	5

Personnes en situation de handicap

Personnes en situation de handicap – 2025			
<i>Handicap</i>	En situation de handicap	Totalité du personnel	Taux RQTH
Travailleurs	9	75,42	11,9 %
ETP*	8,5	73,17	11,6 %

* ETP = équivalent temps plein

Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville ou équivalent

Salariés issus des quartiers prioritaires de la ville ou équivalent – 2025			
<i>Quartiers prioritaires</i>	Issus de QPV ou équivalent	Totalité du personnel	Taux
Travailleurs	3	75,42	3,9 %
ETP*	3	73,17	4,1 %
Subventionnés	2	75,42	2,7 %

* ETP = équivalent temps plein

Liste des objectifs 2026-2030

Satisfaction clients	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Satisfaction des nouveaux clients</i>	85,8 %	↗	88 %
<i>Taux de conformités</i>	97,5 %	↗	98 %
<i>Taux de livraison (OTD)</i>	75,9 %	↗	78 %

Charte Achats Responsables signées	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Taux d'engagement (chartes signées)</i>	75,8 %	=	70 %

Attestations de conformité fournisseurs	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Taux de retour</i>	53 %	=	50 %

Traitement des alertes	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Nombre d'alertes reçues</i>	0	-	-
<i>Taux de traitement</i>	-	=	100 %
<i>Alertes confirmées</i>	-	-	-

Ancrage territorial	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
<i>Part de fournisseurs locaux (<300 km)</i>	46,4 %	44,2 %	↗	50 %
<i>Part de fournisseurs français</i>	79,8 %	77,9 %	↗	80 %
<i>Part de fournisseurs européens</i>	97,6 %	98,9 %	=	99%
<i>Part de fournisseurs asiatiques</i>	2,4 %	1,1 %	=	1%

* Fournisseurs ayant un impact direct sur notre production et nos clients

Diversité & inclusion	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
<i>Nombre de partenariats ESAT, EA & organismes d'insertion</i>	2	5	=	5
<i>Taux RQTH (en ETP)</i>	13,5 %	11,6 %	=	6 %
<i>Taux Quartiers Prioritaires de la Ville (en ETP)</i>	4,3 %	4,1 %	=	3 %

Incidents de sécurité machine utilisateurs	KPI 2025	Objectif 2026	
<i>Nombre d'incidents remontés par nos clients</i>	0	=	0
<i>Taux de traitement de incidents</i>	-	=	100 %
<i>Incidents confirmés</i>	-	-	-

Bilan Carbone®	KPI 2023	Objectif 2030	
Émissions scope 1 (gaz)	97 eqtCo2	↘	92
Émissions scope 2 (électricité)	18 eqtCo2	↘	17
Émissions scope 3 (déplacements)	1465 eqtCo2	↘	1392
Total émissions scopes 1, 2 et 3	1580 eqtCo2	↘	1501
Taux d'émissions par CA	133 eqtCo2	↘	126
Taux d'émissions par salarié	23 eqtCo2	↘	22

MPR	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
Part de MPR – Matière plastique	3,7 %	7,15 %	↗	10 %
Part de MPR – Palette Bois	3,3 %	4,35 %	↗	5 %

Écomobilité	KPI 2025	Objectif 2030	
Part de salariés formés à l'écoconduite	12 %	↗	40 %

Énergies	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2030	
Part d'énergie fossile	45,7 %	49,3%	↘	0 %
Part d'énergie non fossile :	54,3 %	50,7%	↗	100 %
- dont énergie non renouvelable (nucléaire)	54,3 %	50,7%		
- dont énergie verte	0 % *	0 % *		

* Part non connue donc estimée à 0%

Déchets	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
Taux de déchets recyclés	26,9 %	34,9 %	↗	30 %
Taux de déchets revalorisés	41,2 %	35,1 %	↗	67 %
Taux de déchets enfouis	31,9 %	30,0 %	↘	3 %
Taux de déchets par CA	9,43 T / M€	10,41 T / M€	↘	9 T / M€
Taux de déchets par salarié	1,46 T / ETP	1,29 T / ETP	↘	1,4 T / ETP

Santé & Sécurité	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
Nombre d'heures travaillées	109 354 h	124481 h	=	110 000 h
Nombre de jours de travail perdus (AT)	107 j	117 j	↘	0
Nombre d'accident de travail	6	3	↘	0
Taux de fréquence	54,87	24,15	↘	0
Taux de gravité	0,98	1,34	↘	0

Formations	KPI 2024	KPI 2025	Objectif 2028	
Nombre total d'heures de formation	1 117 h	825 h	=	> 750 h
Nombre moyen heures par ETP	16h / ETP	11,27h / ETP	=	10 h / ETP