NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

# Communication sur le Progrès
# CORUS - 2014

## *Droits de l'homme*

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

## *Droit du travail*

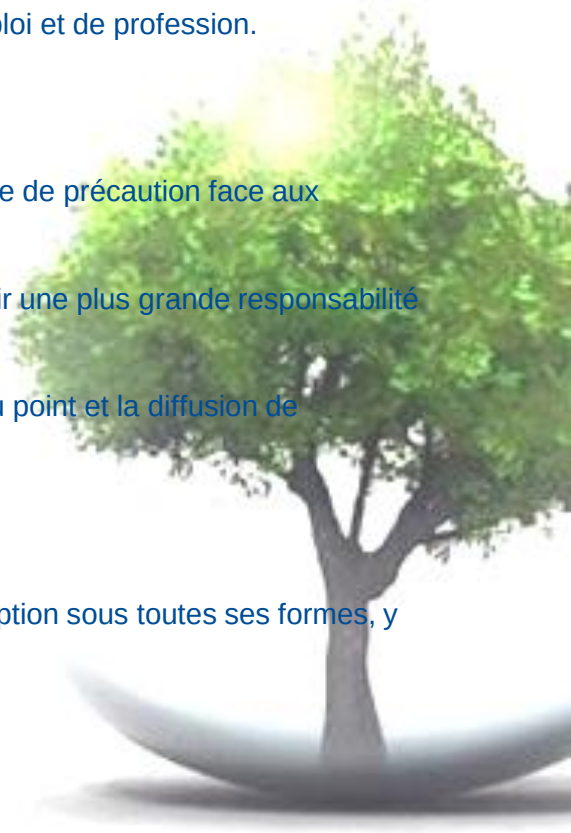
3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## *Environnement*

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## *Lutte contre la corruption*

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



CORUS
PRODUCTION INDUSTRIELLE DE DOCUMENTS

# Le mot du Directeur Général

Monsieur le Secrétaire Générale,

Monsieur Hervé JOURDAN, Directeur Général de la Société CORUS, par ce présent courrier confirme notre adhésion aux 10 principes du Pacte Mondiale des Nations Unies.

Notre engagement pour le pacte Mondial à démarré en Juin 2014. Cela a été la concrétisation de notre stratégie d'entreprise et de notre management, qui ont toujours intégré de fortes préoccupations pour les droits de l'homme, la protection de l'environnement, le respect des droits du travail, la lutte anti-corruption, la santé et la sécurité de nos salariés.

Nous exprimons également la volonté de faire progresser ces 10 principes, au sein de notre environnement, et dans la stratégie globale de notre entreprise. Nous reconnaissons que notre active participation dans le partenariat mondial pour le développement est primordiale afin de faire avancer les objectifs des Nations Unies.

Depuis plusieurs années, nous avons mené des actions d'amélioration continue dans ces domaines. Elles ont débouché sur l'obtention de la certification ISO 9001 en 2006 et l'obtention de l'ISO 14001 en 2012 par l'organisme certificateur AFAQ AFNOR. Ces certifications et les changements de comportement et méthodologies qu'elles ont amenés, ont contribué à améliorer encore nos indicateurs.

Conformément à nos obligations conditionnant notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies, j'ai l'honneur de vous adresser notre première communication du progrès décrivant les projets mis en place durant cette année 2014-2015, afin de répondre aux 10 principes du Pacte Mondial.

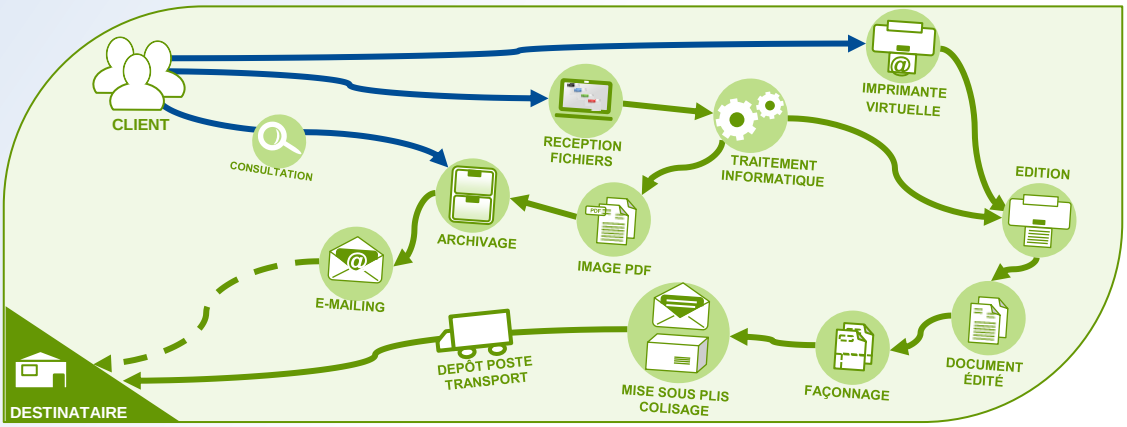
Meilleures salutations,

***Hervé Jourdan,***
*Directeur Générale De CORUS*

# Présentation

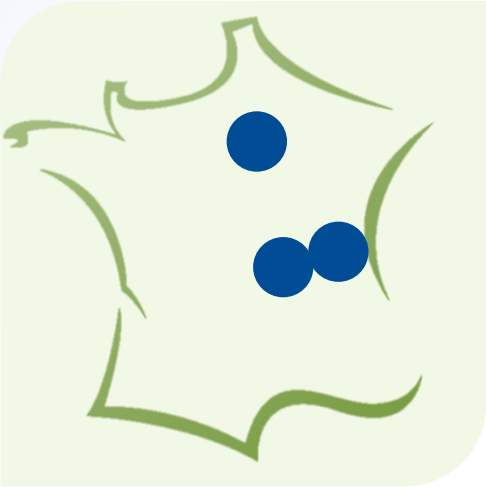
CORUS est spécialisé dans la production multicanale (papier, dématérialisée, e-mail, égrenée) de documents de gestion. Expert dans le domaine de la quadrichromie, CORUS assure quotidiennement pour plus de 301 clients l'édition, le façonnage dynamique, la mise sous pli sécurisée et l'archivage à valeur probante de tous types de documents (relevés de compte, factures TIP, cartes tiers payants, cartes vertes, décomptes de prestation, bulletins de paie …).

# Chaîne de production




# Quelques chiffres pour l'année 2014 :

- **101** Collaborateurs
- **12 686 000 €** de Chiffres d'affaires
- **81 513 777** plis réalisés
- **229 088 272** pages éditées
- **81 513 777** plis réalisés
- **55 175** colis expédiés



# Notre Implantation

- **Le siège social** basé à Lyon regroupe le Service Commercial et Administratif, la Comptabilité ainsi que la Direction Générale.
- **Les deux sites de production** basés à Paris et à Annecy disposent d'un Service Clients et d'un Service Informatique, d'un parc machines équivalent en terme de capacités de production et de technologies.

# Droit de l'homme

- **Principe 1 :** *Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et*
- **Principe 2 :** *A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

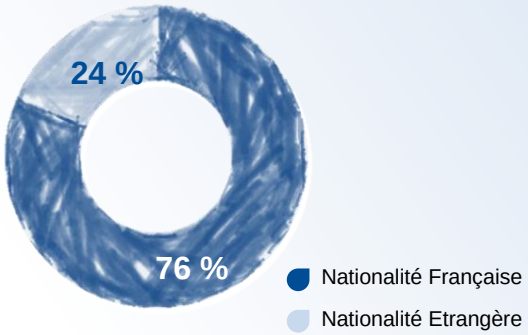
*Corus s'engage à faire respecter les droits de l'Homme dans leur sphère d'influence selon la réglementation qui est en vigueur en France. CORUS soutien les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.*

# Des chances égales à tout son personnel

CORUS cherche à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualifications.

Plusieurs nationalités sont représentées au sein de CORUS. Nos collaborateurs de nationalité étrangère représente 18% de l'effectif de notre société.

***Diversité des collaborateurs (2014)***




Nationalités représentées : 5

# Qualité de vie au travail

***13 Réunions avec les représentants du personnel ont été faites en 2014***

Corus à pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'a l'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT organise des réunions afin :

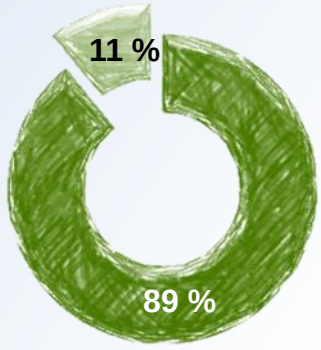
- d'analyser les conditions de travail, les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.
- de vérifier, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées.
- De suivre le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.
- d'étudier les circonstances et les causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

- **Principe 3 :** *Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;*
- **Principe 4 :** *L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;*
- **Principe 5 :** *L'abolition effective du travail des enfants ;*
- **Principe 6 :** *L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

*Corus s'engage à respecter la réglementation du droit du travail en France, règlementation qui invite à respecter la liberté d'association, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.*

## La valorisation de nos collaborateurs

**89 %** du personnel a participé à une formation en 2014.




Collaborateur s Formés

Collaborateur s non Formés

CORUS réalise tout au long de l'année des formations adaptées à chacun des postes occupés par les salariés. Ces formations valorisent le travail du collaborateur en renforçant sa capacité à gérer et réaliser les tâches qui lui sont confiées. Des Passeports Formations ont été remis à l'ensemble des salariés pour le suivi des formations effectuées.

**CORUS S'engage**

À continuer ses efforts pour la formation de ses collaborateurs et souhaite que **95 %** des collaborateur participe à une formation en 2015.

## L'insertion et l'intégration des personnels handicapés

CORUS est également sensible à l'intégration d'hommes et de femmes en situation de handicap en favorisant l'emploi de ces personnes :

3 Collaborateurs CORUS détiennent le statut de « travailleur handicapé » dans l'effectif global de CORUS, 2 pour le site de production de Pringy et 1 pour le site de Production de Fontenay-sous-Bois.

L'objectif pour le site de Pringy est atteint, mais le nombre de travailleur handicapé pour le site de Fontenay-sous-Bois est en dessous de l'objectif de 2.

# L'égalité professionnelle entre les hommes & les femmes

CORUS à conclu en Décembre 2014 un accord d'égalité professionnelle Femmes-Hommes d'une durée de 3 ans afin de garantir cette égalité et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

## Embauche

Le processus d'embauche de CORUS se veut neutre et égalitaire et doit se dérouler selon les critères identiques entre les hommes et les femmes.

### CORUS S'engage

À veiller à une mixité des recrutements:

- **Les libellés des offres d'emplois sont sans aucune référence au sexe ou quelconque terminologie discriminante**
- **Les entretiens sont identiques et toute question pouvant se révéler discriminante est proscrite**
- **Les personnes en charge du recrutement continuent à privilégier les performances des candidats et non pas la distinction par sexe.**

### CORUS S'engage

À mette en œuvre des actions pour favoriser le bien-être de chaque salarié :

- **À formaliser un entretien professionnel pour tout salarié de retour de congé parental d'éducation ou de congé supérieur à 1 an afin de présenter les évolutions intervenues depuis l'absence du salarié, recenser les besoins formation du salarié afin d'adapter les compétences de ce dernier au poste de travail.**
- **À aménager les horaires de travail des collaborateurs le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants.**
- **À organiser les réunions et les déplacements professionnels des salariés en tenant compte, au maximum, de leurs contraintes personnelles.**

## Bien-être au travail

CORUS estime que le bien-être au travail passe par une articulation harmonieuse entre la vie privée et la vie professionnelle.
L'entreprise s'est naturellement inscrite dans cette démarche et a déjà mis en place un certain nombre de mesures spécifiques, en vue d'harmoniser cet équilibre.

## Rémunération

**CORUS s'attache au principe selon lequel à travail égal, salaire égal.**

A ce titre, l'entreprise a mise en place pour la plupart des emplois, une grille de salaire unique, ce qui ne crée pas de disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes, à un emploi et à ancienneté identique.

L'entreprise s'assure de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes : déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.

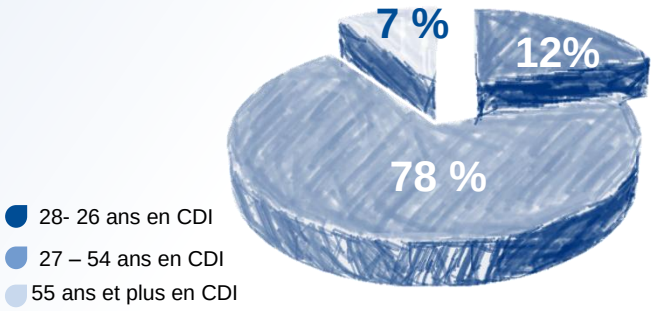
# L'Insertion durable des jeunes

CORUS s'engage en Décembre 2014 auprès des générations jeunes et séniors avec un « contrat de génération » ayant pour objectif de préciser la stratégie d'emploi et de gestion des jeunes et des seniors ainsi que les modalités de la transmission des savoirs dans l'entreprise Corus.

**CORUS S'engage**

À veiller à ce que:

- **15 % des recrutements en CDI à venir portent sur des jeunes de 18 à 26 ans**




# L'intégration, la formation et l'accompagnement

**CORUS S'engage**

- **Chaque nouvel entrant bénéficiera d'au moins une demi-journée d'intégration,**
- **Chaque nouvel entrant bénéficiera d'un accompagnement par un salarié sénior volontaire à la mission de référent.**

L'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes recrutés dans l'entreprise.

Le parcours d'intégration du personnel est essentiel à la réussite de notre entreprise. Pour créer les conditions de réussite de l'intégration du personnel nouvellement embauché et notamment les jeunes, l'entreprise engage de nombreux moyens humains et financiers.

C'est dans ce but que sont mises en œuvre dans l'entreprise :

- ✓ Un parcours d'intégration s'étalant d'une demi-journée à trois journées, selon les postes.

# Suivi et évaluation des compétences

Un entretien de suivi entre le jeune, embauché en contrat à durée indéterminée, son responsable hiérarchique et son référent sera organisé, à l'initiative du responsable hiérarchique. Cet entretien ou ces entretiens auront lieu dans un délai de 15 jours avant la fin de la période d'essai du salarié ou de son éventuel renouvellement.

Cet entretien a pour but d'évaluer la maîtrise des compétences, la qualité de l'exécution du travail par le jeune, et ses comportements professionnels, ainsi que les conséquences éventuelles en matière de classification.

Le cas échéant, le responsable hiérarchique pourra définir au cours de cet entretien, les mesures d'aide à apporter au jeune, notamment en terme de formation.

**CORUS S'engage**

- **Réaliser un entretiens de suivi au cours de la première année,**
- **Effectuer les formations métiers demandées par le jeune embauché ou par son responsable**

# Droit du travail

*CORUS a mis en place depuis 2013 un accord relatif à l'emploi des Séniors pour une durée de 3 ans, afin de confirmer sa volonté de favoriser l'emploi, les évolutions professionnelles, le développement des compétences et des qualifications des Séniors, CORUS met en place le « contrat de génération » qui vient se substituer aux accords séniors, à partir de Janvier 2015.*

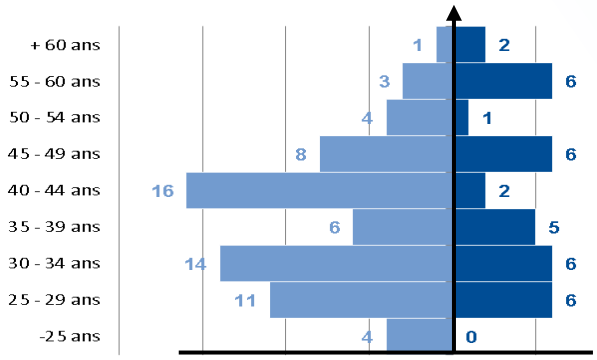
## Recrutement et maintien dans l'emploi des séniors

CORUS veille à ce qu'aucune discrimination en fonction de l'âge n'intervienne à l'occasion des opérations de recrutement. A cet effet, aucune mention relative à l'âge ne sera mentionnée sur les offres d'emploi.

L'entreprise lutte contre la discrimination en fonction de l'âge en s'interdisant de considérer cet élément comme un critère de choix du candidat dans le cadre des entretiens de recrutement.

Ainsi, les critères de compétences, d'expérience et de qualifications professionnelles sont privilégiés tant dans la rédaction des annonces que dans le choix du candidat ou de la candidate.

***Pyramide des âges (2014)***




**Corus s'engage :**

- *Pour le recrutement, à une augmentation de 1% des salariés âgés en CDI*
- *Pour le maintien de l'emplois, à maintenir 7% de salariés âgés en CDI au sein de la Société*

### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Un entretien de seconde partie de carrière sera mis en place à la demande des salariés de plus de 45 ans. Ils seront également prioritaires aux formations de bilan de compétences et de VAE.

### Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

La société Corus s'engage à accorder une journée de formation, délivrée par un prestataire professionnel extérieur, à la retraite, à chaque salarié de plus de 62 ans le demandant, ou une journée d'absence par an pour effectuer les démarches

## Conditions de travail

CORUS reste très sensibilisé aux bonnes conditions de travail de ses collaborateurs permanents ainsi qu'à leur sécurité. Aussi, par la mise en place de l'accord génération, nous avons la volonté de nous engager sur l'adaptation et l'amélioration des postes de travail de nos salariés âgés.

A cet effet nous développons des actions innovantes permettant de :

- ✓ **Pérenniser l'emploi des salariés âgés**
- ✓ **Prévenir les risques d'inaptitude au travail**
- ✓ **Préserver l'employabilité des salariés âgés**

**CORUS S'engage**

- **A partir du 55ème anniversaire du salarié, il sera organisé sur demande du salarié une visite médicale par an.**
- **Il sera organisé des formations gestes et postures afin d'appliquer les techniques adaptées pour atténuer les risques de fatigue.**

- **Principe 7 :** *Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;*
- **Principe 8 :** *A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;*
- **Principe 9 :** *Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.*

*Corus s'engage à respecter la réglementation de la norme ISO 14001 et à mettre en place des actions d'amélioration du management de l'environnement,*

# Agir pour l'environnement

En 2012, CORUS a obtenu la norme ISO 14001 qui spécifie les exigences relatives à un système de management environnemental. Cet outil permet à l'entreprise de développer et de mettre en œuvre une politique et des objectifs, qui prennent en compte les exigences légales et les aspects environnementaux identifiés comme étant ceux que l'entreprise a les moyens de maîtriser et ceux sur lesquels elle a les moyens d'avoir une influence.

Pour CORUS, le but de cette démarche initiée il y a plusieurs années est :

- d'établir, mettre en œuvre, tenir à jour et améliorer le système de management environnemental,

- de s'assurer de sa conformité avec sa politique environnementale établie,

- de démontrer sa conformité à la présente Norme internationale.

***Transport plus écologique :***
*Collaboration avec des coursiers à vélo pour le site de Lyon*

***Recyclage des consommables :***
*CORUS dispose de contrats de recyclage des toners, cartouches et autres petits matériels*

# Notre politique environnementale

Soucieux des enjeux environnementaux, CORUS a rédigé et mis en place bien avant l'obtention de la norme, une charte environnementale diffusée en interne et disponible à l'ensemble des salariés via l'intranet. Cette charte définit la politique environnementale générale ainsi que les engagements de chacun (Direction, Achats, Production et collaborateurs) pour avoir ensemble un comportement plus respectueux de l'environnement.

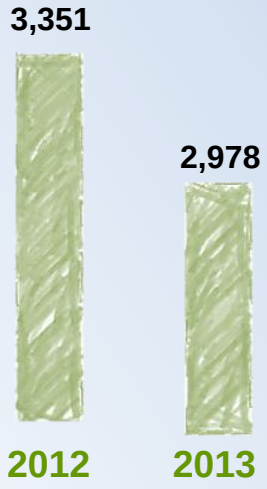
# Réduction des émissions de carbone

CORUS poursuit sa politique environnementale en réduisant la quantité de dioxyde de carbone relâchée dans l'atmosphère. Ainsi, sur trois années consécutives, nous constatons une baisse significative des émissions de carbone par tranche de 1 000 plis. Un constat motivant

**CORUS S'engage**

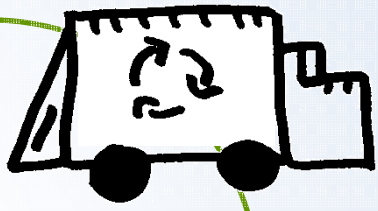
- **A être en dessous des 2kg de CO2 pour 1 000 plis.**

***Emissions de carbone en kg pour 1 000 plis***



CORUS participe à la reforestation par l'utilisation d'enveloppes « Carbone neutre », notre fournisseur s'engage ainsi à compenser les émissions de carbone générées lors de la fabrication de ces enveloppes, par une plantation d'arbres équivalente en Tanzanie.

## En 2014 nous avons recyclé ou revalorisé :



- 249,87 tonnes de papiers et d'enveloppes
- 114,12 tonnes de DAB (déchets alimentaires,…)
- 56,10 tonnes de cartons
- 25,43 tonnes d'autres déchets
- 2,50 tonnes d'encre et de produits souillés par l'encre

Une inspection Qualité, Environnement et Sécurité est réalisée de manière mensuelle afin de maitriser au mieux notre processus de production.
La note moyenne obtenue en 2014 a été de 98% comme ce fut le cas en 2013.

# Anti- Corruption

**Principe 10 :** *Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin*

*Corus s'engage à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fond et les pots-de-vin .*

CORUS décide de collaborer exclusivement avec des partenaires engagés, Cette volonté s'illustre comme la clé d'une croissance partagée,

## Les bonnes pratiques commerciales

CORUS reste très sensibilisée par la valeur éthique de nos parties prenantes.
Notamment dans les relations commerciales envers nos clients à qui nous ne remettons pas de cadeau, dans l'objectif de ne pas compromettre ceux-ci.

**CORUS S'engage**

- A évaluer 100% des fournisseurs référencés.

## Les Fournisseurs

CORUS a mis en place une procédure d'achat disponible à tout le personnel de CORUS, afin de contrôler chaque étape ce celle-ci.
Pour l'achat de fourniture corus effectue un appel d'offre, avec un cahier des charges identique à chaque prestataire.
Une grille de comparaison des prix et des prestations est réalisée afin d'examiner de façon objective et neutre les offres

## Evaluation des Fournisseurs

Annuellement CORUS effectue une réunion technique avec les fournisseurs référencés, afin de noter ceux-ci selon plusieurs critères dévaluation:

- Réactivité
- Qualité de la prestation
- Partenariat
- Respect de l'environnement
- Ethique
- Santé/Sécurité au travail
- Stabilité financière
- Les Normes

Si le fournisseur ne correspond plus aux critères de CORUS, un retrait de la grille de pris ou un déférencement est envisageable.

CORUS
PRODUCTION INDUSTRIELLE DE DOCUMENTS

**CORUS ANNECY**

284 Route des Vernes
74370 Pringy
Tél. : 04.50.27.20.80
Fax : 04.50.27.25.83
E-mail : annecy@corus.fr

**CORUS LYON**

19 rue Louis Guérin
69100 Villeurbanne
Tél. : 04.72.83.83.55
Fax : 04.72.83.83.50
E-mail : lyon@corus.fr

**CORUS PARIS**

33 Avenue Maréchal de Lattre de Tassigny
94120 Fontenay-sous-bois
Tél. : 01.53.99.14.90
Fax : 01.48.77.51.50
E-mail : paris@corus.fr