



Rapport RSE 2023

GT solutions



Retrouvez notre entreprise et notre actualité sur

gt-solutions.fr



Crédits photos : Catherine Heder / Alain Caboche / Stéphanie Lorrain / Franck Guyomard
Tous les droits sont réservés

A propos du rapport RSE

Ce rapport RSE de 2023 vous présente la stratégie de GT LOCATION sur le développement durable.

Ce rapport présente l'état des projets, des actions et les résultats obtenus en 2023. En lien avec les « GRI standards » que vous retrouverez en annexe, notre démarche contribue à la Responsabilité sociétale d'entreprise selon les Principes du Pacte Mondial des Nations unies.

Dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'ONU a adopté en 2015 un plan sur 15 années avec 17 objectifs à réaliser.

Ce rapport porte sur l'année civile du **1er janvier 2023 au 31 décembre 2023** et **son périmètre** concerne GT LOCATION maison mère et toutes les sociétés filiales de GT LOCATION (les documents peuvent porter le nom de GT solutions qui appartient à GT LOCATION).

Pour chaque chapitre, nous l'avons illustré avec les objectifs de Développement Durable (ODD) auxquels nous avons contribué à savoir :



Sommaire

Édito

GT solutions, depuis sa création, mise sur les valeurs humaines de ses collaborateurs. Les premiers slogans soulignent que « le plus important dans le camion, c'est le conducteur » et témoignent de ce souci de mettre au centre de l'entreprise les hommes qui la compose.

Le livre retraçant la première partie de l'histoire de GT (1936 – 1990) s'intitulait « la route des hommes » ; la mise en place de l'intéressement dès la promulgation de la loi en 1986 ou l'ouverture du capital à tous les salariés du groupe en sont autant d'exemples.

Au fil des années, au côté de cet aspect sociétal et humain, l'environnement est devenu une préoccupation majeure, et cela s'est accélérée ces dernières années.

Comme toute entreprise de transport désireuse de réduire ses émissions de GES, nous nous heurtons à une offre constructeur limitée, couteuse et pas totalement maîtrisée ainsi qu'une absence d'infrastructure réseau pour alimenter ces véhicules.

Seuls le GNV et surtout le BIOGNV sont matures. Dès le début, GT s'est donc intéressé à cette technologie. Nous avons été un des premiers, sinon le premier client de la marque IVECO à acquérir leurs premiers exemplaires de véhicules poids lourd gaz, et aujourd'hui, 8% de notre parc véhicule est un parc GNV.

GT solutions est attentif à toutes les innovations notamment celle proposée par la société VOLTA, nouvel acteur au sein des constructeurs avec lequel nous nous sommes portés volontaires pour mener des premiers tests en 2022 et avons commandé un matériel électrique et cabine basse, qui s'ajoute à 4 porteurs électriques de marque Renault Trucks.

Evidemment avec ces nouvelles énergies, les délais et les contraintes posés ne permettent pas de projeter une réduction rapide des rejets de GES mais l'important à ce stade est de prendre le chemin pour le baliser, montrer l'exemple et sensibiliser nos équipes et nos clients aux solutions naissantes qui sont en devenir pour l'avenir de notre planète.

Un grand remerciement à tous ceux qui ont œuvré à la réalisation de toutes ces actions tout au long de 2023 et ont permis d'en tirer un rapport RSE qui se veut encourageant et prometteur.

Matthieu Sarrat
Directeur Général



Édito	4
Chiffres clés	5
Une aventure entrepreneuriale familiale	6
Les faits marquants 2023	7
Une culture d'entreprise au coeur de notre identité	8
Le coeur de métier de GT solutions	9
Notre modèle d'Affaires	12
Notre gouvernance et nos parties prenantes	14
Matrice de matérialité de GT solutions	16
Comité RSE	17
Entretenir une gouvernance et une éthique durables	
Former et sensibiliser pour lutter contre la corruption	19
Avoir des liens durables avec nos partenaires	20
Protéger les Droits Humains et les données	21
Les reconnaissances et certifications de 2023	23
Nos indicateurs de la gouvernance	25
Innover face aux enjeux environnementaux	
Réduire nos émissions CO2 pour un transport durable	27
Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes	30
Gérer nos ressources et nos déchets	33
Nos indicateurs environnementaux	36
Être un employeur responsable	
Promouvoir l'emploi et favoriser le développement professionnel	38
Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs	40
Renforcer les compétences de nos collaborateurs	43
Associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise	45
Favoriser la diversité dans nos métiers	46
Promouvoir la mixité et l'égalité hommes/femmes dans nos équipes	47
Entretenir la QVCT et le dialogue social	48
Nos indicateurs RH	50
Veiller à notre responsabilité territoriale	
Favoriser l'inclusion en s'impliquant sur nos territoires	52
Soutenir les initiatives locales	54
Nos indicateurs sociétaux	56
Annexes : méthodologie & périmètre	58

Chiffres clés



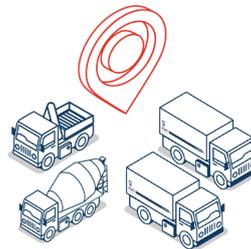
1900

salariés dans toute la France
(cf périmètre page 58)



592

salariés actionnaires



1900

véhicules (dont 1400
poids lourds)



7,65%

véhicules à énergies
alternatives (hors B100)



1290

véhicules thermiques Euro VI



227 M

chiffre d'affaires



94,38 %

actionnariat familial



5,62 %

actionnariat salarial



Une aventure entrepreneuriale familiale

1946 - 1978 Les fondements du GT solutions

Les origines du Groupe remontent à 1946, année de création à Bordeaux de la Générale de Traction par Gaston Trochery (Location de véhicules industriels avec conducteurs). En 1956, la Compagnie Générale de Traction devient la Générale de Traction. En 1963, l'entreprise compte 80 salariés et 186 véhicules. Elle se spécialise dans le transport de gaz. Elle est reconnue comme une entreprise sociale pour toutes les mesures qu'elle met en place auprès des salariés : port de lunettes protectrices, visites médicales périodiques, système d'assurance en faveur du personnel non assujéti aux Assurances Sociales, fonds de solidarité qui sert à distribuer des secours pour maladie, primes de naissance et service médico-social. En 1968, Eric Sarrat, petit-fils du fondateur, entre à la Générale de Traction, et en prendra la direction en 1978.

1978-1993 Un développement empreint d'une démarche sociale

En 1978, le groupe effectue sa première reprise de personnel : le concept de "Lease Back Social®" est inventé et développé par GT qui assure la double reprise des matériels et des conducteurs de ses clients. Elle apporte au client des garanties sur le plan social et technique et permet de poursuivre l'activité dans les meilleures conditions. En 1979, Michel Sarrat, le troisième petit-fils de Gaston Trochery entre à son tour à la Générale de Traction comme directeur du développement. Il deviendra Directeur Général en 1986. En 1985, l'entreprise est rebaptisée GT Location, elle réaffirme ainsi jusque dans son appellation sa vocation de loueur. En 1987, un premier accord d'intéressement est signé et l'École du Conducteur est créée. À partir de 1990, des filiales régionales sont créées. Cette organisation favorise une structure légère. Peu d'échelons séparent les directeurs de région de leurs conducteurs, et les équipes ne dépassent pas 200 personnes. En 1993, le groupe ouvre son capital à l'actionnariat salarié.

2000 - 2016 Une transformation de l'activité et une préparation à la transmission

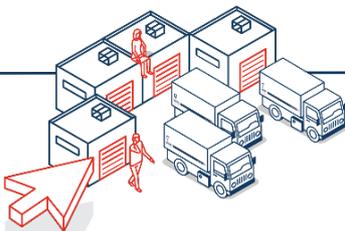
En 2000, la société GT Logistics est créée, répondant ainsi à la demande croissante de logistique industrielle. L'année 2005 voit le lancement de l'École du Management GT, destinée à la formation de son personnel d'encadrement. En 2013, la société GT Béton Services est créée. Parallèlement, une démarche de management innovant « Grandir Tous Ensemble » est lancée, reposant sur deux convictions : pour être pérenne, une entreprise doit être sans cesse en mouvement, et cette agilité s'appuie sur le capital humain de l'entreprise. En 2015, Matthieu Sarrat, arrière-petit-fils du fondateur Gaston Trochery arrive dans le groupe comme directeur opérationnel et deviendra Directeur Général en 2019.

2016 - 2024 Une structuration, développement et diversification des activités

En 2018, GT élargit ses activités à la distribution et à la commission transport en reprenant les sociétés DDS, DLS et Fret Industrie afin de former la branche d'activité Réseaux Spécialisés. En 2019, création de la marque GT Solutions qui regroupe l'ensemble des activités des branches Dédié et Réseaux Spécialisés. Le dernier défi auquel s'est attaqué GT solutions est celui de l'énergie. L'entreprise a été une des premières à investir dans les véhicules GNV et cherche désormais à se développer dans des énergies alternatives comme l'électrique et l'hydrogène, en accompagnant ses clients grâce à sa marque commerciale, créée en 2023, GT Éco-solutions.

Les faits marquants de 2023

Janvier - Inauguration d'une plateforme neuve à Garonor (93) de 8200m² et d'une plateforme à Fléville (54) de 3300m²



Février - Création d'une nouvelle filiale GT Occitanie basée à St Jory (31)

Avril - Lancement auprès de l'ensemble des filiales GT solutions du nouveau baromètre social



Mars - GT solutions lance la marque GT Éco-solutions et intègre sur son nouveau site internet GT solutions, un volet RSE

Juin - GT solutions réceptionne 21 véhicules de fonction à énergie électriques/hybrides



Juillet- Nordine LATRECH (conducteur filiale GT Méditerranée) – Gagnant du Trophée des Routiers région PACA et finaliste du Trophée national des Routiers.

Juin - 30ème anniversaire de l'épargne salariale GT solutions

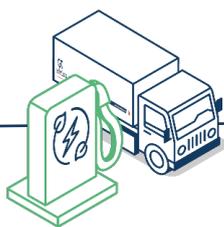
Juillet- Obtention de la Certification ISO 9001



Septembre - GT solutions remporte 5 dossiers de financement pour 38 véhicules électriques lors d'un appel à projets organisé par l'ADEME



Septembre - GT solutions installe 24 bornes électriques sur 7 de ses sites en France



Aout - GT solutions rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)



Aout - GT solutions réceptionne 4 véhicules Poids Lourds électriques - 16T de la marque Renault

Octobre - Lancement d'un test pour 4 nouvelles filiales de caméras embarquées de marque SAMSARA dans le cadre de notre politique de prévention des risques routiers



Novembre - Lancement du challenge Éco-conduite dans l'ensemble des filiales de la branche Dédié

Décembre - GT solutions obtient le label « Ambassadeur de l'emploi du Transport et de la Logistique »





Une culture d'entreprise au centre de notre identité

Nos valeurs

Courage

D'accueillir la réalité, de nous remettre en question et d'innover

Engagement

De chacun au service de l'épanouissement des collaborateurs et de la satisfaction des clients

Humilité

L'engagement de chacun au service de l'épanouissement des collaborateurs et de la satisfaction des clients

Notre mission et ambition

« Accompagner nos clients dans leur recherche de performance en construisant une relation durable, humaine et innovante »

Notre mission

« Être l'entreprise de transport préférée de ses salariés et de ses clients »

Notre ambition

Le coeur de métier de GT solutions



GT solutions Dédié

Le cœur historique de l'activité de l'entreprise, pratiquée depuis 1946, est la **Location de Véhicules Industriels Avec Conducteur (LVIAC)** qui représente en France plus de 40 000 véhicules et 600 prestataires. GT solutions propose des véhicules spécialisés dans de nombreux secteurs d'activités dont le BTP, la filière agroalimentaire, la distribution alimentaire, la livraison de produits industriels, de produits industriels sensibles, et le transport santé.

150 M €
Chiffre d'affaires

1700
Salariés en France

1900
Cartes grises

GT solutions Réseaux Spécialisés

Pour compléter son offre, GT solutions exerce depuis 2018, une **activité de distribution spécialisée et commission de transport**, avec une maîtrise de l'organisation et de l'optimisation des moyens pour créer de la valeur dans le pilotage.

Ce service permet de mutualiser les besoins de distribution des clients et s'adapte particulièrement aux attentes des secteurs automobile (pneumatiques, pièce auto), médical et industriel.



77 M €
Chiffre d'affaires

200
Salariés en France

9
Plateformes de
crossdock

La stratégie de **GT solutions**

Actionnariat stable



94,38 %

Actionnariat familial



5,62 %

Actionnariat salarial
(592 salariés actionnaires)

Structure financière solide



B2+

Cotation Banque de France



27 M€

Investissement sur l'année

Création de valeur durable et partagée



Relation Humaine



Développement du
groupe et diversifica-
tion des activités



Partage de valeurs
(actionnariat et intéres-
sement)

Notre démarche de Responsabilité sociétale d'entreprise



Enjeux de la gouvernance
Être un partenaire intègre

- Assurer une **relation financière responsable** envers nos partenaires
- Assurer une **lutte contre la corruption**
- Avoir des **liens durables** avec nos partenaires



Enjeux environnementaux
Innover face aux enjeux environnementaux

- Réduire de **15% les émissions de CO2** sur l'ensemble de la flotte entre 2019 et 2025
- Réduire de **10% les besoins énergétiques** de nos plateformes entre 2019 et 2025
- Amélioration continue de notre exploitation



Enjeux sociaux
Être un employeur responsable

- Assurer le **respect des personnes** grâce à la dignité et au dialogue social
- Déployer une politique d'emploi **active et stimulante**
- Garantir une politique de **sécurité** et de **santé volontariste**
- Assurer un principe de **diversité** et d'**égalité des chances**



Enjeux sociétaux
Veiller à notre responsabilité territoriale

- **Préserver les emplois** et **limiter la précarité** sur les territoires
- Participer aux **initiatives locales**
- Favoriser **l'économie circulaire**

Ressources

Humain

1900 collaborateurs
78% de notre personnel sur le site client
227 M€ de CA
70 ans de savoir-faire
Une implantation territoriale forte

Environnement

15 sites GT
Une culture du véhicule green depuis 2007, avec les premiers véhicules gaz.

Capital financier

Actionnariat familial stable
Structure financière solide

Capital naturel

Un engagement de décarbonation depuis 2019

Notre modèle d'affaires

Territoire national

- ▶ Ancrage local
- ▶ 150 points d'exploitation

Outil productif

- ▶ 9,40 % du chiffre d'Affaires en énergies alternatives
- ▶ ISO 9001 - 6 sites industriels principaux
- ▶ 69 M€ d'investissement net d'exploitation

Formation, collaboration et compétence

- ▶ Équipes à taille humaine
- ▶ École du conducteur
- ▶ École du management

Fournisseurs locaux et nationaux



Protection du tissu économique territorial

Création d'emplois locaux



Innovation - R&D

- Intégration des différentes énergies (hydrogène, B100, électrique)
- Intégration d'outils innovants de la sécurité routière (caméra embarquée)



Valeurs créées en 2023

Humain

5,62% de salariés actionnaires
Partage de la valeur intéressement/participation

Environnement

Partenariat avec un client pour la mise en place d'un 1er véhicule à pile combustible hydrogène
Participation à la CEC
Réduction CO2 : 65% du plan à 5 ans
ADEME : Accord pour 38 véhicules électriques

Société

72% de nos propositions commerciales ont un volet Éco-solutions (énergies alternatives)
3ème de notre secteur « leader de l'innovation » (Classement Les Echos – statista)



Partenariat Clients

- Location de véhicules industriels avec conducteur
- Commission de transport

Notre gouvernance et nos parties prenantes

La gouvernance d'une entreprise se définit comme l'ensemble des règles qui régissent la manière dont une entreprise est dirigée et aussi contrôlée.

Au sein de GT, la gouvernance s'exerce à plusieurs niveaux : actionnariale et opérationnelle.

La gouvernance actionnariale

Le conseil d'administration :

composé d'actionnaires familiaux représentant notamment la holding familiale et des représentants des salariés et des salariés actionnaires.

Sa mission : Réfléchir à la stratégie globale de l'entreprise tout en veillant à son bon pilotage. Le conseil d'administration permet à la DG de rendre compte aux actionnaires et à son Président.

Le comité stratégique : organe de pilotage, composé d'administrateurs du conseil d'administration et d'administrateurs indépendants choisis pour leur expérience et leur sens de l'analyse ; leur indépendance étant un gage de liberté de parole.

Sa mission : apporter des éclairages à la Direction Générale dans son pilotage opérationnel et sur les choix stratégiques et leur évolution.

Le conseil familial : font partie de ce conseil, le Président, sa famille et leurs conjoint(e)s.

Sa mission : informer et partager sur le déroulé de l'année passée et les perspectives de l'année en cours. Permettre de comprendre les valeurs et les enjeux de la stratégie de l'entreprise aux actionnaires familiaux qui n'exercent pas de fonction directe dans l'entreprise ou qui ne sont pas en âge d'en exercer.

La gouvernance opérationnelle

L'instance performance et projet :

réunissant au côté de la Direction Générale, les cadres de direction des fonctions supports et la Direction Opérationnelle de chaque branche.

Sa mission : mettre en œuvre le projet stratégique - mesurer ses résultats et l'adapter pour répondre aux contraintes opérationnelles – déterminer et piloter les projets et le développement commercial.

Le Costrat opérationnel : Composé des cadres de direction et du commerce, des filiales et des agences.

Sa mission : réfléchir aux enjeux de l'année suivante sur la base de l'année en cours d'un point de vue opérationnel et commercial – réfléchir à la mise en place des nouvelles orientations stratégiques.

Les Points Opérationnels : La direction Opérationnelle avec chaque direction de filiale ou d'agence se réunit une fois par mois.

Sa mission : analyser les réussites et les échecs en termes de qualité de service – faciliter les prises de décision avec les parties prenantes – adapter les process RH, techniques et commerciaux.

Les groupes de pairs : Comme le nom l'indique, il a été mis en place des groupes composés de salariés d'une même fonction qui se réunissent à fréquence régulière.

Leur mission : échanger sur leur métier - poser des sujets afin de chercher des solutions - remonter des idées ou des difficultés directement à la Direction Opérationnelle et/ ou aux services supports.

GT Location entretient un dialogue permanent avec ses parties prenantes tant internes qu'externes, notamment pour prendre en considération leurs attentes principales et permettre ainsi de définir les enjeux associés. Elles sont au cœur de notre démarche RSE, leur consultation nous permet de co-construire notre stratégie et d'élaborer des solutions pour répondre aux enjeux de demain, notamment en termes de développement durable.

Parties prenantes	Enjeux communs	Format d'échanges
Les collaborateurs	Santé et sécurité au travail Motiver et associer aux performances Égalité Homme/Femme Diversité et inclusion au travail Formation et Compétence	Entretien annuel d'évaluation Communication interne Réseau social interne Yammer Interactions quotidiennes entre le manager et le collaborateur Baromètre social Code de conduite
Les clients	Qualité de service Respect des engagements Décarbonation des activités Innovations éco-responsables	Interactions quotidiennes Enquête de satisfaction Ateliers Partner Room Engagements (Charte Éthique) Point Qualité de 5 min
Les actionnaires	Développement et pérennité de l'entreprise Gouvernance responsable et transparente intégrée à la performance financière, la performance ESG Actionnariat salarial	Communication financière Animation du conseil d'administration (ARS et ARSA) Assemblée générale des actionnaires Comité stratégique et participation d'administrateurs indépendants
Les fournisseurs et les sous-traitants	Partenariat équitable et fidélisation de la relation Achats responsables – Respect des engagements Qualité et innovation durable Respect des droits humains	Politique Achats Charte Éthique et code de conduite Revue des affaires
Organisations professionnelles	Respect des engagements de la profession Échanges de pratiques et de solutions durables pour de nouvelles créations de valeurs de la filière	Participation à des groupes de travail et à des expérimentations Adhésion à des organisations liées aux enjeux stratégiques (RSE, ...)
Collectivités publiques	Respect de la réglementation Pratiques Transport Durable (Social, environnement...) Renforcer l'ancrage local- création d'emplois Éthique et conformité Maîtrise des nuisances	Adhésion à des clubs interentreprises locaux Soutien à des initiatives locales Relations avec les institutionnels
Société civile (associatif, médias, monde académique, communautés locales...)	Partenariat Action de solidarité Dialogue et prise en compte des intérêts divergents	Accompagnement par voie du mécénat Soutien à des projets Accompagnement à la découverte des métiers Participation à discussions/échanges

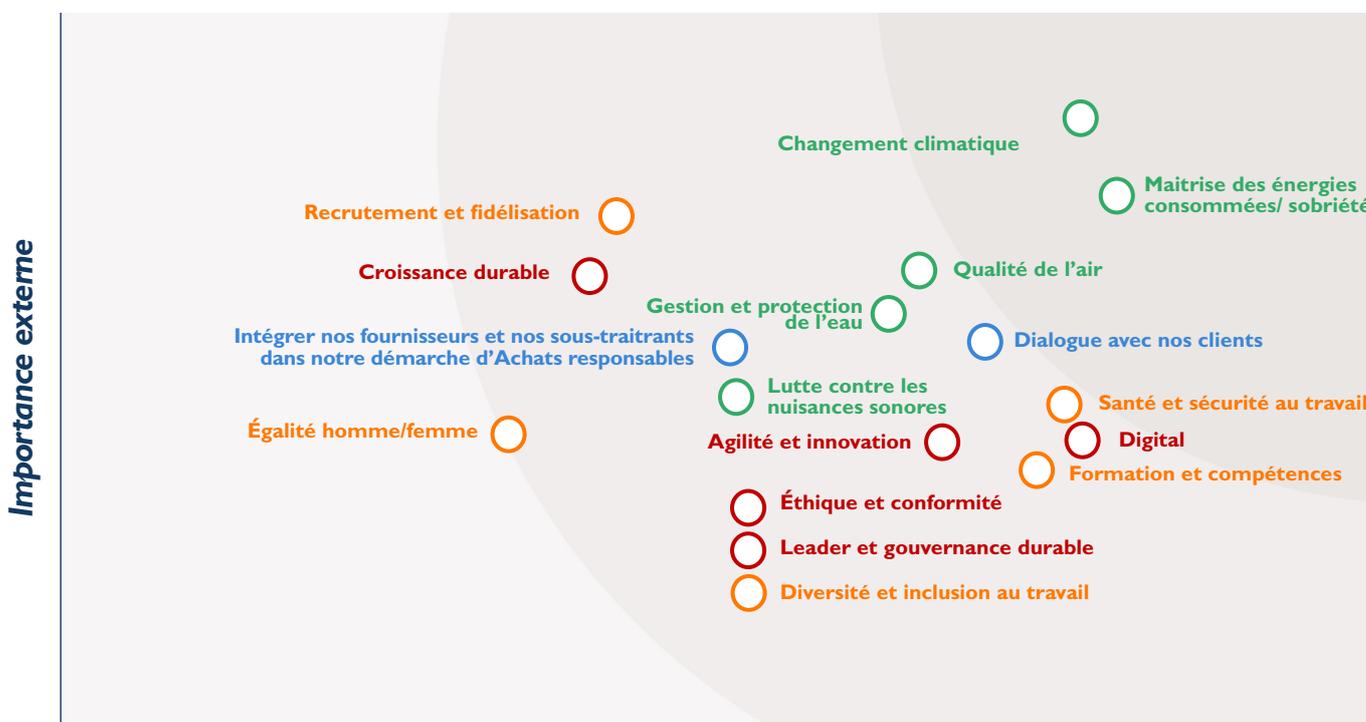
Matrice de matérialité de GT solutions

En 2023, sur la base des recommandations de la GRI et de ses standards (Global Reporting Initiative) nous avons lancé une démarche auprès de nos parties prenantes pour nous permettre d'élaborer la matrice de matérialité présentant nos ambitions, nos enjeux et nos objectifs stratégiques.

Notre politique RSE s'appuie sur 4 axes qui regroupent différents enjeux prioritaires. Ces axes forment pour GT LOCATION, les piliers de nos ambitions en matière de RSE.



Matrice de matérialité



- Être un partenaire intègre
- Être un employeur responsable
- Innover face aux enjeux environnementaux
- Gouvernance

Comité RSE de GT solutions (maison mère)

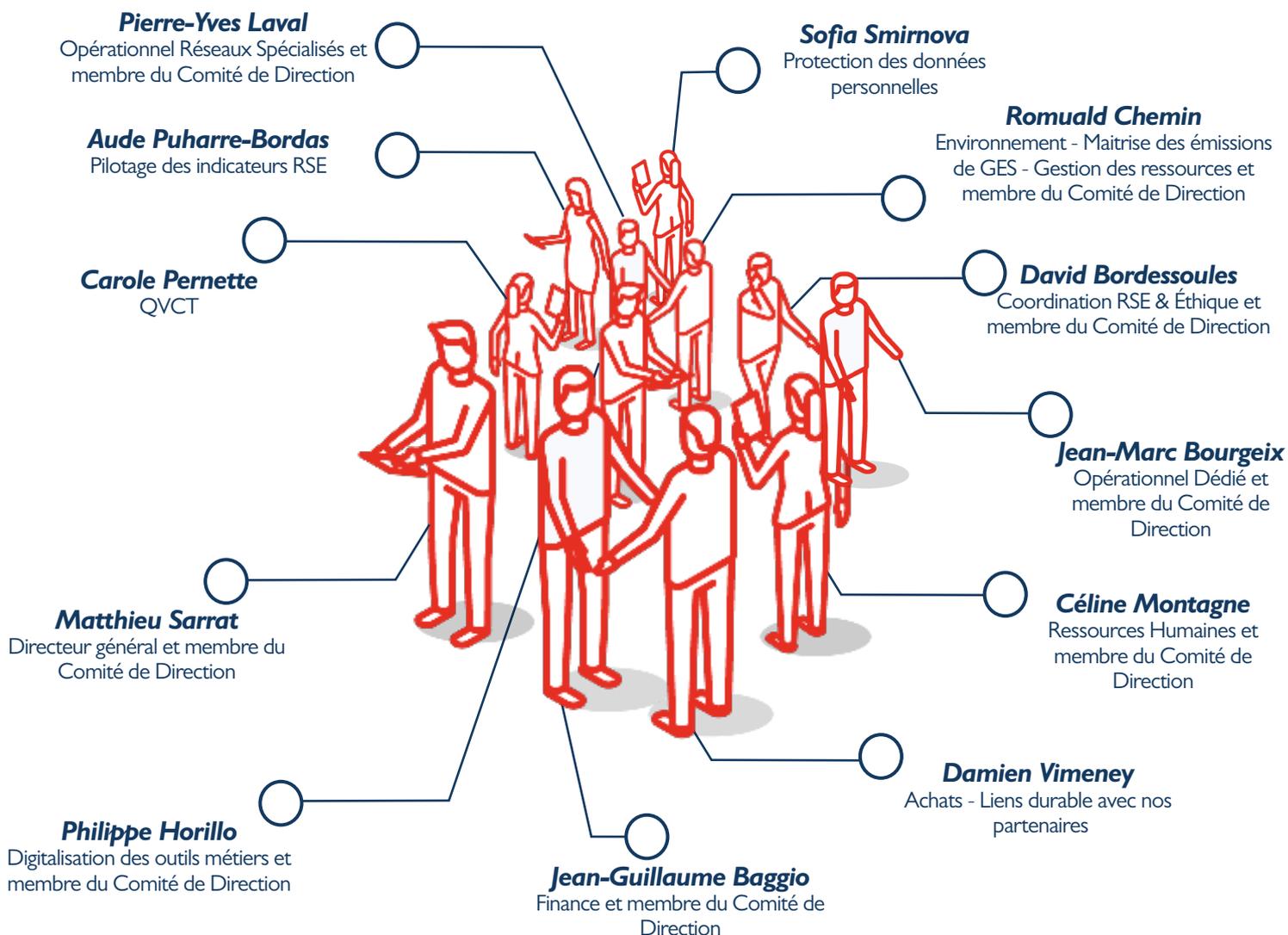
Chez GT solutions, notre Comité RSE s'engage à intégrer la responsabilité sociétale dans toutes nos activités au sein de GT Location et de ses filiales.

Composé de membres dévoués de divers départements, ce comité pilote nos initiatives pour réduire notre empreinte écologique, soutenir des causes sociales importantes et promouvoir des pratiques commerciales éthiques. Il doit permettre de créer une valeur durable pour nos parties prenantes et contribuer positivement à la société et à l'environnement.

Il veille concrètement à la mise en place de notre politique RSE et de son suivi (actions et reporting) ainsi qu'à son éventuelle révision, chaque fois que nécessaire, dans le cadre de l'amélioration continue.

Le comité RSE est réuni deux fois par an et à sa suite une présentation est faite au conseil d'administration et à ses administrateurs. Le comité RSE est animé par la Direction Générale, dans le cadre de la Gouvernance de l'entreprise.

Il est composé :



Entretenir une gouvernance et une éthique durable



*Former et sensibiliser pour lutter contre la corruption
Avoir des liens durables avec nos partenaires
Protéger les Droits Humains et les données
Les reconnaissances et certifications 2023*

L'année 2023 toute en actions

Former et sensibiliser pour lutter contre la corruption

Lutter contre la corruption

Dans le cadre de la mise en place du code de conduite anti-corruption et de notre charte éthique des affaires, la Direction Générale est attentive à la bonne formation de son personnel d'encadrement et à toutes les personnes les plus exposées.

En outre, le nouveau dispositif d'alerte qui permet à quiconque de porter à la connaissance de l'entreprise une situation qui porte atteinte au code de bonne conduite anti-corruption, a fait l'objet d'une présentation au conseil d'administration de GT LOCATION et à ses membres notamment les administrateurs représentants des salariés.

Pour l'année 2023, aucune alerte n'a été relevée. La formation des personnels identifiés comme étant à risque s'est poursuivie avec la volonté en 2024 d'atteindre l'objectif de 100%.

Retrouvez l'intégralité de notre Charte Éthique et conduite des affaires sur notre site internet



Avoir des liens durables avec nos partenaires

Instaurer des bonnes pratiques de distribution avec nos clients

Le secteur industriel de la santé est très sensible à la qualité de service et aux respects des règles fixées par le Guide des Bonnes Pratiques de Distribution (GBPD). Nous participons sur la chaîne logistique à garantir la qualité, la sécurité et la sûreté des produits de santé.

Pour la satisfaction de nos clients de l'industrie médicale, l'ensemble de nos équipes dédiées à ces dossiers est formé à ces Bonnes Pratiques de Distribution et au respect des normes en vigueur.

Dans le cadre de la norme ISO 9001, avec l'aide de l'AFTRAL, trois modules de formations e-learning ont été élaborés. Ainsi en 2023, nous avons assuré le renouvellement de la formation de près de 100 salariés qui interviennent de près ou de loin aux prestations de distribution des produits de santé.



Responsabiliser nos Achats

Une sous-traitance transport engagée

Dans le cadre du bilan Carbone et de l'analyse du scope 3, il a été lancé une enquête auprès de nos principaux sous-traitants transports.

Pour rappel, l'activité « commissionnaire de transport » représente un tiers de l'activité du groupe. Cette enquête a été initiée en 2023 auprès de nos partenaires pour mesurer leur politique environnementale concernant leur parc de véhicules industriels.

A la suite des retours, nous allons accompagner pour les prochaines années nos principaux sous-traitants au verdissement de leur flotte et des prestations réalisées pour notre compte. Cela concernera des actions concrètes et pragmatiques notamment : leur faire découvrir le dispositif des « Certificats d'Economie d'Énergie » (dispositif CEE*) et l'appui à la construction de dossiers auprès de l'ADEME pour bénéficier plus facilement des aides pour réduire l'impact environnemental des véhicules industriels.

Les premiers résultats pour 2023 concernant l'activité dite de Traction : 15% des kms parcourus l'ont été avec des énergies alternatives, principalement du B100.

Une plateforme pour gérer la documentation réglementaire

Dans le cadre de la sous-traitance, il est demandé systématiquement aux entreprises partenaires quelle que soit leur taille de souscrire auprès d'une plateforme.

Nous assurons ainsi un suivi méthodique des documents obligatoires en matière de fiscalité et de la lutte contre le travail clandestin.

Une nouvelle charte Achats Responsable avec nos fournisseurs

Dans le cadre de notre politique d'Achat, il a été mis en place une nouvelle charte Achats qui renforce les engagements demandés à nos fournisseurs.

Dans le top 100 de nos fournisseurs, ce sont 30% qui ont signé cette Charte V2 avec l'objectif que 100% de nos principaux fournisseurs se soient engagés en 2024.

Montant	54 131 218	43 704 738	10 095 669	330 812	51 899 119
Pourcentage	82%	81%	19%	1%	79%
Commentaire	De nos Achats sont issus de fournisseurs avec lesquels nous avons un contrat commercial	De nos partenariats fournisseurs durent depuis plus de 10 ans	De nos partenariats fournisseurs durent depuis plus de 5 ans	De nos partenariats fournisseurs durent depuis moins de 5 ans	De nos Achats sont issus de fournisseurs ayant signé notre Charte Achats Responsables (V1)

Protéger les Droits Humains et les données

La mise en place de notre protection des données

Sous la direction de notre Déléguée à la Protection des Données (DPO), nous déployons chez GT LOCATION et l'ensemble de ses filiales une démarche de conformité RGPD.

La multiplication des outils digitaux, les demandes de nos clients et de leurs propres clients, l'augmentation des usages d'une façon générale nous conduisent à avoir une vigilance accrue dans ce domaine. En collaboration avec la DSI, la mise en place de référents au sein de chacun des services du siège a été réalisée en 2022 et en 2023 avec les premières filiales de GT LOCATION.

Des travaux ont ainsi été réalisés au sein de chaque service pour recenser les différents traitements et renforcer l'encadrement juridique de ces traitements ainsi que la protection technique des données à caractère personnel que l'entreprise conserve à titre de responsable de traitement. La DPO est adhérente à l'association AFDCP qui permet un suivi des réglementations et d'échanger avec des pairs sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles et de faire suivre des formations auprès des référents pour maintenir leur compétence.

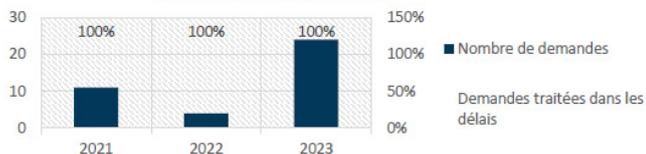
La première des actions est de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs dès la conclusion de leur contrat de travail en leur faisant signer la Charte informatique interne. Ainsi, 100% de nos collaborateurs se sont engagés à veiller, à leur niveau, à la bonne protection des données.

Bilan 2023 et RGPD

Traitement des demandes d'exercice de droits individuels

Au cours de l'année 2023, 100% des demandes ont été traitées

Traitement des demandes d'exercice des droits individuels



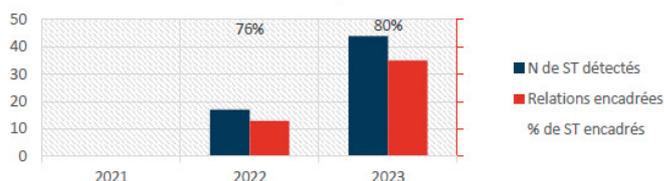
Analyse d'impact sur la sécurité des données

La mise en place du système de caméras embarquées SAM-SARA a fait l'objet de la part du Délégué à la Protection des Données d'une analyse d'impact (AIPD) pour mesurer les risques au regard des droits des utilisateurs et mettre en place des process pour garantir ces mêmes droits.

Encadrement des relations avec nos partenaires

La signature de clauses contractuelles types en matière de RGPD définissant la responsabilité des parties, les durées de conservation et les mesures de protection pour garantir la sécurité des données. En 2023, 80% de ces clauses ont été signées avec les nouveaux contrats de sous-traitants détectés.

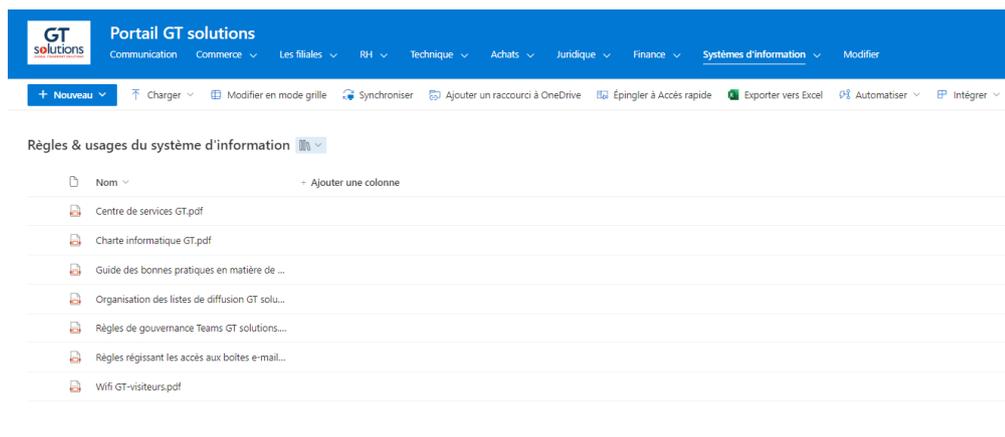
Encadrement des partenaires



Informez les salariés sur les bonnes pratiques informatiques

Outre la signature par chaque salarié d'une charte informatique, le Portail interne de GT LOCATION permet à chacun de disposer des règles et des bons usages en matière informatique. Tous les utilisateurs peuvent donc appréhender notamment les bonnes pratiques de sécurité informatique qui leur sont demandées.

Au cours de l'année 2023, la Direction des systèmes d'informations a également proposé à chaque collaborateur deux formations distancielles et autonomes (MOOC) sur le phishing et sur les actions à réaliser en cas de cyberattaques.



Projet 2024 : Intégration d'Albert dans la sensibilisation à la cybersécurité

En attendant 2024, nous vous présentons notre nouvelle mascotte ALBERT qui va être en charge de l'animation du sujet de la sécurité informatique. Il invitera chaque utilisateur à réaliser des exercices pratiques pour maintenir le bon usage des règles en matière de cybersécurité.

Étant un outil d'apprentissage innovant rattaché à Teams, Albert proposera aux collaborateurs de GT solutions, des cours rapides et réguliers sous format de discussion, touchant plusieurs thèmes de la cybersécurité et suivis d'un quiz pour valider les acquis.

**FAITES CONFIANCE À ALBERT
POUR VOUS ACCOMPAGNER
DANS VOTRE CYBERSÉCURITÉ**



Les reconnaissances et certifications de 2023

CAPITAL - Entreprise préférée de ses salariés

Au cours de l'année 2023, GT solutions atteint la 3ème place au classement des entreprises préférées des salariés du secteur des transports et de la logistique par le magazine CAPITAL

Pour savoir ce que pensent les Français des plus grands employeurs du pays, Capital s'est associé avec un spécialiste mondial de l'analyse de données économiques, l'institut Statista qui a entrepris une enquête auprès de 20.000 salariés travaillant dans des sociétés de plus de 500 employés en France.

Les personnes interrogées ont été invitées à répondre à deux questions sur la volonté de recommander leur entreprise à un membre de leur famille.

LES ECHOS - Les leaders de l'innovation

Dans son classement général des leaders de l'innovation, aux côtés des grands groupes, STATISTA et Les ECHOS labellisent aussi des Entreprises de Taille Intermédiaire dont GT solutions qui occupe la 41ème place toutes catégories confondues et la **1ère place des entreprises du transport et de la logistique** avec une note de 7,65/10.

Les Leaders de l'Innovation 2023

Cliquez sur le titre d'une colonne pour choisir un classement

Rang	Nom de l'entreprise	Secteur d'activité	Score final	Site internet
41	GT Solutions	Transports, Logistique	7,65	www.gt-solutions.fr
42	Aubert & Duval	Industrie lourde, construction, matériaux	7,63	www.aubertduval.com
43	Lafarge Ciments	Industrie lourde, construction, matériaux	7,63	www.lafarge.fr
44	RATP	Transports, Logistique	7,63	www.ratp.fr
45	Framatome	Energie et Environnement	7,61	www.framatome.com
46	Groupe SEB	Equipeement de la maison	7,58	www.groupeseb.com
47	Groupe Bigard	Agro-alimentaire	7,57	www.bigard.fr
48	Chausson Matériaux	Commerce de gros et de détail	7,56	www.chausson.fr
49	Meca Dev (Mecachrome)	Industrie automobile, aéronautique, ferroviaire, navale	7,56	www.mecachrome.com
50	LDC (Lambert Dodart Chancereul)	Agro-alimentaire	7,54	www.ldc.fr
51	Groupe Fayat	Industrie lourde, construction, matériaux	7,54	www.fayat.com
52	Derichebourg	Energie et Environnement	7,52	www.derichebourg.com
53	Delta Dore	En		
54	GRDF	En		

Les Echos

ENTREPRISE		ENTREPRISE	
1.	APRR	18.	Petit Forestier
2.	CMA CGM	19.	Stef
3.	GT Solutions	20.	GT Logistics
4.	Aéroports de la Côte d'Azur	21.	DPD
5.	Getlink	22.	Groupe ADP
6.	UPS	23.	Kuehne + Nagel
7.	Transalliance	24.	Ziegler
8.	Chronopost	25.	Bolloré Logistics
9.	Vinci Autoroutes	26.	U-Logistique
10.	FedEx	27.	Dachser
11.	Gefco	28.	Heppner
12.	ITM LAI	29.	XPO Logistics
13.	Staci	30.	STG Logistique
14.	Geodis	31.	Effia Stationnement
15.	Jacky Perrenot	32.	ID Logistics
16.	DHL	33.	Mondial Relay
17.	Groupe Mauffrey		

Capital
MAGAZINE

Bordeaux Place Financière et Tertiaire (BPFT) - Prix de la Transmission réussie

Le 9 octobre 2023, GT solutions en la personne de son Directeur Général Matthieu SARRAT s'est vu remettre le Prix de la transmission réussie. Une reconnaissance pour Michel SARRAT Président et son fils Matthieu, venu lui succéder à la Direction Générale de l'entreprise GT solutions.



Certification ISO 9001

Le 31 juillet 2023, GT solutions s'est vu certifier ISO 9001 : 2015 par l'AFNOR l'ensemble de son activité de commissionnaire de transport sur les 6 sites qui lui sont dédiés. Cette norme permet d'encadrer nos pratiques en termes de sécurité et de qualité de service. Elle définit le système de management de la qualité pour la satisfaction de nos clients. En se conformant à la norme ISO 9001 : 2015, GT solutions améliore également l'environnement.

Intervenant dans le milieu des produits médicaux, cette norme est l'assurance pour nos clients que les process de distribution soient respectés en mobilisant toutes les équipes pour garantir la sécurité et la qualité des produits livrés.

AFT Transport & Logistique - Ambassadeur de l'emploi



En 2023, nos sites de GT location et de GT Sud-Ouest recevaient le label Ambassadeur de l'emploi de la part de l'AFT pour une durée de 3 ans.

Au cours de cet exercice, les filiales se sont engagées à travailler sur des thèmes liés à la découverte des métiers, à l'optimisation des recrutements et à la fidélisation des salariés.



Indicateurs de la gouvernance

	2022	2023	Ambition 2024	ODD
Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD)				
Audit des contrats fournisseurs Conservation des données en Europe	81 %	85 %	100 %	
Traitement des demandes relatives aux droits individuels	100 %	100 %	100 %	
Formation à la RGPD	36 %	60 %	64 % des collaborateurs identifiés	
Système d'information et protection des systèmes				
Audit externe test d'attaque Cybersécurité	1	0	1 par an	
Exercices pratiques et formation à la lutte contre les cyberattaques	41 %	41 %	80 % des utilisateurs	
Informations sur les règles de cybersécurité accessibles à tous	100 %	100 %	100 %	
Lutte anti-corruption				
Alerte	0	0	0	 
Principaux fournisseurs signataires de la charte Achats responsables	50 % V1 *	79 % V1 * 30 % V2 *	100 % V2 *	 
Formation au code Anti-corruption	48 %	57 %	100 % des collaborateurs identifiés	

* Pour tout renseignement supplémentaire, rendez-vous à notre article **Responsabiliser nos Achats (page 20)**

Innover face aux enjeux environnementaux

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



Réduire nos émissions de CO2 pour un transport durable
Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes
Gérer nos ressources et nos déchets

Réduire nos émissions de CO2 pour un transport durable

Une flotte de poids lourds toujours plus verte

Dès 2007, en faisant l'acquisition des premiers véhicules du marché, des constructeurs IVECO et Renault Trucks, GT a montré son intérêt et son ambition à changer l'impact environnemental de ses métiers.

Limiter la vitesse des véhicules PL à 80 km/h a été la première mesure prise à une époque où la RSE ne portait pas ce nom.

Aujourd'hui, à l'heure de la transition écologique, les véhicules à énergies alternatives représentent 7,65 % du parc.

Notre flotte de 1900 véhicules, dont 1400 véhicules moteur PL en 2023, se décompose ainsi :

7,65 %

de véhicules à énergies alternatives

92,17 %

de véhicules EUROVI



Vers des véhicules de service et de fonction électriques

En 2023, ce sont 30 véhicules électriques répartis sur 6 sites en France qui sont venus prendre la place de véhicules thermiques. Cela représente 29 % de nos achats de véhicules VL en 2023. Par comparaison, on constate que les entreprises ne représentent que 8% des achats de véhicules électriques VL.

Deux autres aspects importants qui contribuent également à la décarbonation :

- Le choix de l'électrique plutôt que de l'hybride : Pour 80% de ces nouveaux véhicules, le choix s'est porté sur des énergies électriques et non hybrides plus gourmandes en énergie,

- Le choix de « minicitadines » pour les véhicules de service : leur usage se limitant aux agglomérations et en périphérie, il a été décidé de choisir des minicitadines plus légères et plus sobres en énergie et en matière.



De nouvelles habitudes de déplacements professionnels

La venue de véhicules légers électriques dans le parc est un élément supplémentaire pour inciter nos salariés à revisiter leurs déplacements qui sont gérés d'une autre façon témoigne un agent de maîtrise « il faut recharger, cela prend du temps, il faut donc anticiper les kilomètres des déplacements, sinon en termes de conduite, c'est agréable ».

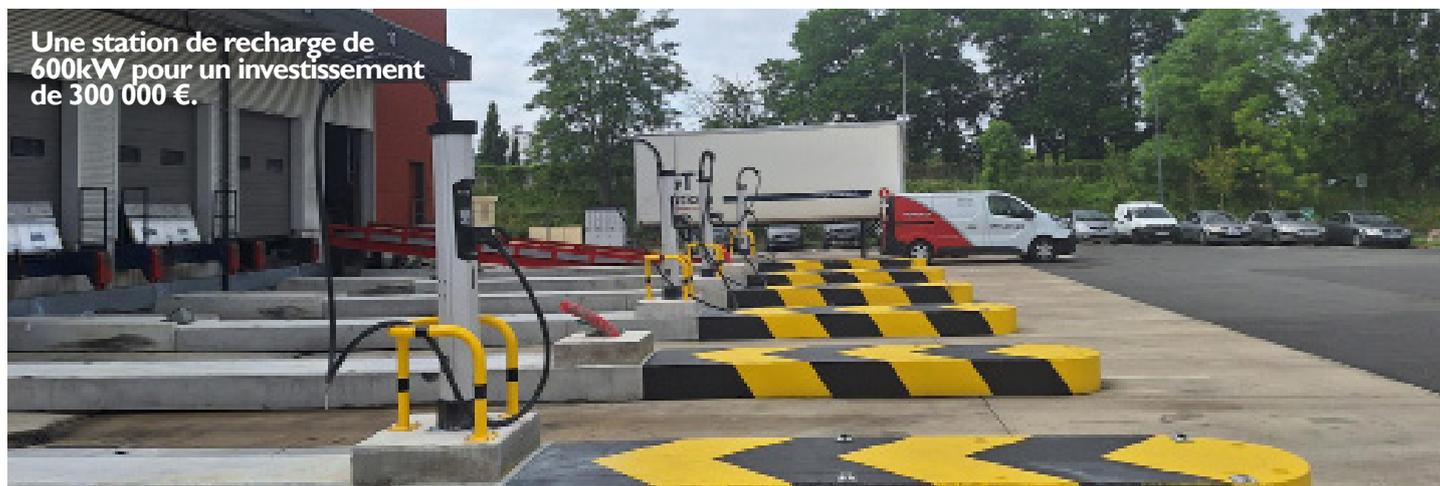
Avec une autonomie plus limitée, chacun réfléchit en effet à ses déplacements professionnels et en même temps les optimise en les limitant par des réunions à distance chaque fois que c'est possible. C'est ainsi moins de fatigue et moins de stress, donc plus de confort et une amélioration des conditions de travail pour une planète plus propre.



Des pompes gazole aux stations de rechargement électriques

À la place des traditionnelles pompes à gasoil, les 6 sites GT ont vu pousser des bornes électriques pour le rechargement de leurs VL et VUL, soit près d'une vingtaine de points d'une capacité unitaire de 22kW.

Dans le même temps, GT a fait le choix d'investir dans une première grosse station de chargement implantée sur notre nouveau site de GARONOR à Aulnay-sous-bois. La capacité de cette station est de 600kW avec 6 chargeurs haute capacité. Cela doit permettre de charger en 3 ou 4 heures seulement les nouveaux camions, des 16T électriques de marque Renault.



Une station de recharge de 600kW pour un investissement de 300 000 €.

Appel à projets de l'ADEME



Au cours de l'année 2023, GT solutions a répondu à l'appel à projet de l'ADEME pour 44 subventions. En septembre 2023, 25 dossiers ont été accordés pour financer 38 véhicules électriques. Cet événement s'intègre dans notre objectif de réduire de 15 % nos émissions de CO2 entre 2019 et 2025.

7,65%
de véhicules à énergies
alternatives

Intégration à la Convention des Entreprises pour le Climat



Au cours de l'année 2023, GT solutions a rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) d'Aquitaine avec un engagement fort en faveur de la transition écologique. En participant aux ateliers collaboratifs et aux sessions de formation, nous renforçons notre démarche durable et innovante. Cette intégration nous permet de collaborer avec d'autres entreprises locales partageant les mêmes valeurs, d'échanger des bonnes pratiques et de co-construire des solutions concrètes pour répondre aux défis environnementaux et d'écrire une feuille de route à 2030 de la diminution de notre impact environnemental et sur la biodiversité.

Des véhicules thermiques optimisés pour la qualité de l'air

Pour améliorer la qualité de l'air, outre les véhicules électriques, GT fait évoluer sa flotte de véhicules thermiques.

Un renouvellement constant de la flotte en Euro VI

Adhésion au dispositif des « certificats d'économie d'énergie » (CEE*). Nos matériels sont équipés avec différents dispositifs destinés à économiser du carburant et à réduire ainsi les émissions de CO2.

- Outils de télématique embarquée (91,7 % de la flotte équipée)
- Véhicules efficaces (Pack aéro, ...)
- Gestion externalisée des pneumatiques (contrat de prestations avec MICHELIN) 100% de la flotte Poids Lourds.



Toutes ces actions agissent favorablement à la qualité de l'air. Chaque année depuis 2019, nous mesurons les émissions de polluants et constatons sur l'année 2023 une baisse en continu des principaux polluants.

(*): Certificat d'économie d'Énergie : dispositif français de financement, de travaux et d'acquisition d'équipements ayant pour but de réaliser des économies d'énergie.

Évolution des émissions de polluants (Nox, HC) - année de référence (base 100)

	Nox	HC	Particule
2019	0 %	0 %	0 %
2020	- 9 %	- 12 %	- 10 %
2021	- 19 %	- 26 %	- 22 %
2022	- 30 %	- 42 %	- 35 %
2023	- 37 %	- 52 %	- 44 %
2024			

Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes

Nos salariés : premiers acteurs du transport bas carbone



Challenger nos conducteurs à l'éco-conduite grâce à une solution interne

Objectif 2025: Formation de 66% de l'effectif à l'éco-conduite

En 2023, la mise en place d'une nouvelle démarche en matière d'éco-conduite a vu le jour. Elle vise l'ensemble de nos conducteurs, soit 1450 conducteurs.

Il a été détaché une personne pour former spécifiquement les managers de toutes les filiales à un nouvel outil de pilotage de la consommation du carburant et aux principes de l'Eco-conduite.

Une application interne du nom de « LUCIE » permet ainsi au salarié lui-même et à son manager de suivre la consommation de gazole. Tous les chefs de groupe de filiales ont été formés, soit près de 80 personnes.

Dans le même temps, avec l'aide de l'organisme de formation AFTRAL, ont été formés les 18 tuteurs métiers répartis dans les 9 filiales de la Branche dédié. Ainsi, seront accompagnés les conducteurs dont les consommations sont au-delà des moyennes fixées par type de véhicules PL.

Ce sont 173 conducteurs routiers qui ont été vus entre septembre et décembre 2023 pour les former et leur permettre de corriger leur conduite. Cela représente soit 82% de l'objectif que l'ensemble des filiales s'était fixé. Si l'on ajoute les formations écoconduites dispensées dans le cadre des formations obligatoires, cela fait un total de 410 personnes.

Dans le même temps, un challenge visant à récompenser les meilleurs a été lancé en novembre 2023 pour une année avec des récompenses trimestrielles.

213,6

Gain de TCO2eq

12 %

de l'effectif formés à l'éco-conduite



Former le personnel aux enjeux climatiques grâce à La fresque du Climat ®

Objectif 2025 : Formation de 100% des encadrants

Notre coordonnateur RSE, après avoir suivi une formation d'animateur de la Fresque du Climat ® (créée par Cédric Ringenbach) a animé au cours du dernier trimestre 2023, les premières séances de sensibilisation auprès des membres du siège social et des managers des différentes filiales du groupe GT, soit une cinquantaine de personnes.

L'occasion de prendre conscience en image des effets des activités humaines sur le climat, la biodiversité et les répercussions sur nos propres sociétés. On contacte par le biais de cette fresque l'urgence climatique dans laquelle nous nous trouvons. En même temps, c'est le moment de prendre un temps d'échange sur les pistes d'amélioration pour réduire notamment les émissions de CO2.

L'idée pour GT solutions est de sensibiliser par le biais de cette Fresque l'ensemble de notre personnel encadrant de toutes nos filiales confondues au cours des 2 prochaines années soit près de 300 salariés.

17 %

des managers sont formés aux enjeux climatiques



LA FRESQUE DU CL!MAT

Sensibiliser continuellement face aux enjeux climatiques

Le journal interne « Le Flash » est envoyé sous format papier par un imprimeur. C'est un bimestriel adressé à tous les salariés du siège et des filiales ainsi qu'aux retraités de GT LOCATION. Son tirage est de 2300 exemplaires. Depuis 2022, un article RSE informe chaque salarié des événements internes et permet à chacun de suivre les évolutions de l'entreprise en matière notamment de transition écologique.

Objectif 2025 : 100% des salariés sont informés des actions RSE



Dossier

Il y a 30 ans...

... naissait l'épargne salariale GT

Une idée avant-gardiste lors de sa création en 1993, qui n'a pas pris une ride ! Retour sur cette innovation sociale dont nous avons fêté les 30 ans le 16 juin.

1986, évolution du cadre législatif

À l'occasion de cet anniversaire, Michel Sarrau, qui préside le Conseil d'administration, est revenu sur la mise en place de l'épargne salariale.

« En 1986, le gouvernement a simplifié les lois liées à l'indivisibilité. Notre grand-père, à Eric et moi, était déjà ouvert à ces questions, mais le cadre juridique n'était pas adapté auparavant. Grâce à ces nouveaux dispositifs législatifs plus souples, nous avons donc réfléchi à un système permettant d'associer les collaborateurs à la bonne marche de l'entreprise, sans leur faire prendre de risque. »

Le 16 juin, Carole Pernet, responsable de l'Épargne salariale chez GT solutions depuis de nombreuses années, a rappelé devant les actionnaires présents les premières dates clés :

- 1987 : 1^{er} accord d'intéressement suivi en 1991 par la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise.
- 1993 : lancement de la première campagne de souscription de l'action GT.

« Cette initiative a été très bien reçue, se souvient Michel Sarrau, avec un taux de retour supérieur à 60%. Cette réponse fut un bel encouragement pour nous. L'actionnariat reste une démarche volontaire, sans aucune obligation pour le collaborateur. C'est une marque de confiance, qui a du sens pour une entreprise non cotée comme la nôtre. »

Matthieu et Michel Sarrau

Dossier

Mieux comprendre la RSE

Dans son histoire, GT solutions a toujours été à la pointe de l'innovation sociale (qui ne s'appelle pas encore RSE !), et nous relayons régulièrement dans ce journal nos actions RSE. Trois lettres pour désigner la Responsabilité Sociétale des Entreprises. C'est-à-dire ?

Depuis plusieurs années, de nombreuses organisations ont adopté une démarche RSE. Celle-ci est définie par l'Union européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises des préoccupations sociales et environnementales à leurs activités.

La RSE concerne également les relations avec les parties prenantes : clients, salariés, fournisseurs, acteurs locaux...

Toutes les organisations peuvent mettre en œuvre une démarche RSE, quels que soient leur secteur d'activité, leur taille et leur forme juridique.

Un intérêt commercial pour les entreprises

En lien avec la RSE, la loi oblige désormais les entreprises de plus de 250 salariés et qui réalisent plus de 40 millions de chiffre d'affaires, à produire chaque année une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), comportant un volet social, un volet développement durable et un autre sur la gouvernance. Pour la première fois, GT solutions va publier en 2023 sa DPEF et en parallèle, mène une action pour se faire évaluer auprès d'Ecovadis, organisme de notation des performances RSE et achats responsables.

David Bordessoules, Directeur des Affaires juridiques & innovation, qui a piloté le dossier ECOVADIS revient sur les bénéfices de cette démarche :

« Aujourd'hui, nos clients nous demandent où nous en sommes en termes de RSE. En acceptant de faire évaluer la qualité de notre politique RSE par une agence de notation, nous montrons notre exigence en matière de formalisation de nos actions et la fixation d'indicateurs de suivi pour mesurer la réelle efficacité de notre politique RSE. Il est clair que la réduction de notre impact environnemental est un enjeu majeur et l'affaire de tous. »

le Flash

RSE : comprendre la notation Ecovadis

Ecovadis est un organisme indépendant qui évalue les performances RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) et Achats responsables des entreprises. Chaque année, GT solutions demande à Ecovadis d'effectuer cette notation.

Quels sont les critères d'évaluation Ecovadis ?

- 1 L'environnement
- 2 Le social et les droits de l'homme
- 3 L'éthique et conduite des affaires
- 4 Les Achats

La notation des critères est adaptée à chaque domaine d'activité. La grille d'évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES), par exemple, est appropriée au secteur des transports dont nous dépendons.



Comment s'effectue cette notation ?

Explications de David Bordessoules, Directeur des Affaires juridiques & Innovation : « Nous répondons à 300 questions avec pour chacune, l'explication de notre politique, de nos actions et de nos résultats, ce qui implique la mise en place d'indicateurs de mesure et de suivi. Ecovadis analyse ensuite toutes les publications émises par l'entreprise, afin de vérifier nos déclarations. »

Quelle est notre note ?

En 2023, GT solutions a obtenu 47/100, soit la même note que l'an dernier. La moyenne du secteur du transport est de 45/100, nous sommes donc légèrement au-dessus en précisant qu'ECOVADIS a renforcé ses critères en 2022 et 2023 : les points sont donc plus difficiles à obtenir.

Pourquoi est-ce important ?

D'une part parce que nos clients nous demandent de faire évaluer notre politique RSE et ensuite parce que la transition écologique nous concerne tous. A ce titre, GT solutions souhaite lancer avant la fin de l'année une large sensibilisation auprès de tous les salariés à la réduction de l'impact carbone et surtout comment le faire de façon simple à son poste de travail sachant que certains leviers seront transposables dans la vie de tous les jours.

Le Flash ▶ Septembre 2023 ▶ n° 488

3

Accompagner les potentiels

Créée en 2005, la pépinière GT solutions fait monter en compétences des conducteurs capables d'évoluer ou de nouveaux conducteurs managers qui prennent leur poste. Retour sur la dernière promotion, diplômée mi-janvier.

La pépinière mode d'emploi.

Ce sont les filiales qui identifient les candidats aux parcours de formation, en général des conducteurs souhaitant devenir chefs de groupe. Cette année, la 17^e promotion accueillait 7 candidats avec des profils variés : conducteurs, conducteurs managers et un exploitant. L'objectif de la Pépinière, cursus dépendant de l'École du Management GT, est de délivrer un apport théorique sur toutes les dimensions opérationnelles auxquelles le participant va être confronté dans ses futures fonctions.

10 janvier, les 7 candidats sont venus à Bassens pour passer le test final écrit. Le lendemain 11 janvier, ils ont tous présenté devant un jury, composé de Patrice Bonte, Brigitte Dubois et moi-même, un travail de réflexion qu'ils ont réalisé à partir d'un sujet au choix sur la sécurité ou sur le management. »

Toutes nos félicitations aux participants de cette 17^e promo. Leurs efforts et leur ténacité ont payé puisqu'ils ont tous été diplômés !

Bravo à nos 7 talents :

- 1 Guillaume Guerry (GT Nord)
- 2 Omar Arana et Jérôme Paget (GT Rhône-Alpes)
- 3 Jérôme Laprès et Gabin Bridaux (GT Sud-Ouest)
- 4 Michaël Coulon (GT Centre-Ouest)
- 5 Djimy Roalmy (GT Ile-de-France Sud)



Cérémonie de remise des diplômes par Matthieu Sarrau, Directeur général, et moi, Gabin Bridaux, major de promo.

Gabin Bridaux est sorti « major de promo ». Il nous livre ici son ressenti :

« J'ai postulé chez GT solutions en 2017 parce que j'ai toujours rêvé d'être chef de groupe dans cette entreprise. » Promesse tenue ! Entre

Objectif 2025 : 80% des offres commerciales contiennent des éco-solutions

Nos clients : Être générateur d'éco-solutions

Un travail de pédagogie est réalisé auprès de chaque client et prospect pour présenter les différentes énergies et leurs coûts réels. En effet, chacune présente des avantages et des inconvénients, elles ont toutes en commun qu'elles sont décarbonées. Les véhicules électriques, nouveaux venus sur le marché, bien que 3 fois plus chers à l'achat se révèlent plus économes en coût de maintenance. Nos clients industriels découvrent que le transport durable n'est pas aussi coûteux que le prix facial des matériels.

C'est ainsi que 5 clients industriels ont franchi le pas pour que GT mette à leur disposition des véhicules PL verts. Que ce soit le gaz avec le BIO-GNC issu de la méthanisation des déchets que les biocarburants avec le B100 fabriqué à partir de frites recyclées ou de plantes, ces énergies permettent aujourd'hui de décarboner le transport en attendant que les véhicules électriques gagnent en technologie pour accroître leur autonomie.



9,4 %

nombre de clients en % avec des énergies propres

Nos sous-traitants : Inciter à la transition bas carbone

En matière de sous-traitance, cela vise les activités de transport que notre filiale GT solutions Réseaux Spécialisés achète en qualité de commissionnaire de transport. L'année 2023 a été l'occasion de lancer une enquête auprès des principaux tractionnaires pour évaluer leurs actions en matière de décarbonation.

Il a été conclu, pour des actions rapides et efficaces, que la décarbonation des tractions de courte et moyenne distance était une cible plus accessible compte tenu de la technologie et des réseaux de distribution (HVO, B100, ...).

L'objectif que nous nous sommes fixé est d'acheter 15% des kilomètres totaux en énergies décarbonées.

Au cours de l'année 2023, nous avons ainsi mis en place 41 tractions sous ce mode, ce qui représente les 15% prévus.

Pour 2024, concernant les sous-traitants assurant des opérations de distribution urbaine, un accompagnement et une sensibilisation vont être apportés sur différents points :

- Parfaire leur connaissance des matériels sur le marché des véhicules verts
- Les accompagner dans le montage de dossiers de subventions pour l'acquisition notamment de Véhicules Utilitaires légers
- Leur faire découvrir les Certificats d'Économie d'Énergie.



Objectif 2025 : 80% des offres commerciales contiennent des éco-solutions

Gérer nos ressources et nos déchets

Diminuer nos déchets

Un plan d'actions lancé en 2023 en 3 étapes

- Recenser les différents types de déchets
- Trier les déchets pour mieux les valoriser
- Réduire les volumes de déchets produits

Recensement :

La gestion en direct des déchets est très limitée en ce qui concerne l'activité principale de location de véhicules industriels avec conducteur. À l'exception des déchets générés par l'entretien des véhicules, les contenants relatifs aux marchandises sont gérés directement par nos clients. Il en est de même pour les prestations d'affrètement.

En revanche, notre nouvelle branche d'activité dite de distribution qui comprend des activités de cross-docking est génératrice de déchets pour lesquels nous devons avoir une attention particulière.

Le recensement recouvre la volumétrie des déchets générés par notre activité et les différents types de déchets.

Le premier constat fait en 2023 est la faible proportion de déchets chimiques, à l'exception des huiles de vidange, mais dont la quasi-totalité est gérée en externe dans le cadre de nos accords avec notre réseau de garagistes.

Généraliser le tri sélectif

Il a été instauré en 2023 le tri sélectif sur l'ensemble des filiales et des entrepôts. Des accords ont été passés avec des acteurs régionaux afin d'assurer la collecte de nos déchets préalablement triés par nos équipes.

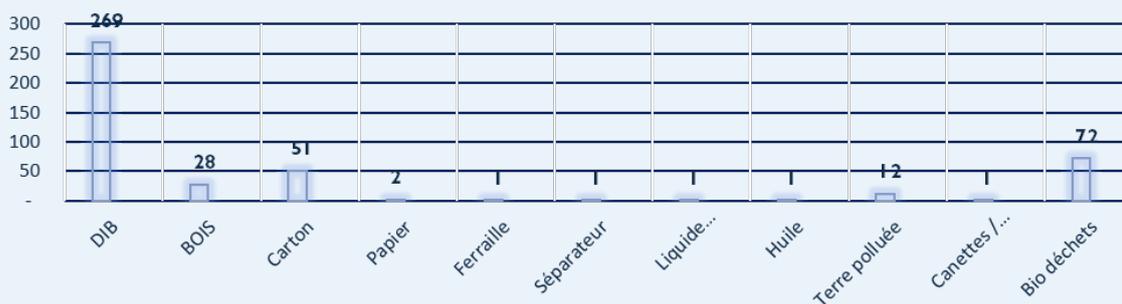
Ce tri concerne principalement les plastiques, le bois et le papier.

En matière de biodéchets, cela concerne les lieux de restauration collective, principalement sur le site de Bassens. Nos accords avec la société SOGERES, filiale SODEXO qui réalise pour notre compte, et ce, depuis de nombreuses années, la gestion des biodéchets, le tri et le recyclage des autres déchets (cartons, cannettes, palette,...).

Enfin, l'activité Volailles est également génératrice de biodéchets. En effet, dans le cadre de la lutte contre la grippe aviaire, nous avons mis en place une station de lavage pour les containers dédiés aux transports de palmipèdes. Dans ce cadre, nous avons un système de récupération des biodéchets qui sont ensuite recyclés par un prestataire.

Chaque année, ce sont près de **70 tonnes** qui sont récupérés par GT et recyclés, ce qui représente 97% de nos biodéchets.

2023 - Nombre de Tonnes de déchets générés par catégorie - toutes filiales



Responsabiliser notre consommation de pare-brises

Avec notre partenaire spécialisé dans la pose de pare-brise, nous avons conclu un accord national pour optimiser le changement de pare-brise et favoriser les réparations.

En 2024, nous avons lancé une action pour disposer des mêmes informations avec les garages PL généralistes

Le saviez-vous ? Selon l'ADEME, un pare-brise de poids lourd réparé permet de réduire les émissions de CO2 de 244 Kg de CO2 et en même temps, cela représente une économie en termes de déchets, de près de 40 KG en moyenne par pare-brise.



440 kg

d'économie de déchets en 2022 soit 10% des pare-brises

720 kg

d'économie de déchets en 2023 soit 11 % des pare-brises

Optimiser la ressource de papier

Réduire la consommation de papier en collaboration avec nos principaux clients

En 2023, un premier groupe de travail a été mis en place avec notre premier client national afin de réfléchir à limiter le nombre de pages du Bordereau de livraison. L'objectif 2024 est de réduire de 50% le nombre de pages éditées.

Une économie équivalente à 520 ramettes soit 1T 300 de papier.

Réduire la consommation de papier au sein de l'ensemble des filiales

Une campagne de sensibilisation va être menée en 2024 sur l'ensemble de nos sites, y compris au siège social pour veiller à réduire le nombre de copies papier au minimum.

438 Tonnes
de déchets produits

38 %
de déchets triés et recyclés

Bilan de notre consommation en papier

37,41 %

de papier recyclé sur l'ensemble de nos sites en 2022

24,70 %

de papier recyclé sur l'ensemble de nos sites en 2023

59,6 Tonnes

de papier consommées en 2022

51 Tonnes

de papier consommées en 2023

Notre consommation a baissé de 16,7% soit 147 arbres et une économie de CO2 de 8 tonnes.

Optimiser nos usages numériques

L'optimisation de nos usages en matière numérique passe par les actions suivantes :

- Recycler nos anciens matériels
- Favoriser le réemploi ou la durée de vie des matériels
- Sensibiliser/informer sur le bon usage des mails et des téléphones

➤ En matière informatique, l'ensemble des matériels qui ont été remplacés en 2023 a fait l'objet d'une reprise par DELL aux fins de recyclage.

➤ En 2024, nous aurons des actions de sensibilisation sur le bon usage du numérique par les collaborateurs :

- Gestion des mails
 - o Éviter de mettre en copie les personnes indirectement intéressées
 - o Éviter de s'envoyer à soi-même les mails destinés aux tiers
 - o Mettre sur des outils collaboratifs les fichiers importants
 - o Nettoyer quotidiennement la messagerie des mails les plus récents
 - o Donner un coup de fil plutôt que de longs échanges par mail
 - o Ne pas hésiter à demander à ne plus être destinataires de certains mails
 - o Respecter les heures d'envoi des mails

- Prendre soin du matériel
- Gérer la batterie du PC au mieux en ne laissant pas le chargeur branché 24H/24.
- Utiliser le mode veille et éteindre l'appareil en fin de journée.

Améliorer notre consommation énergétique

Le nombre de sites est très limité chez GT puisque notre métier de messagerie représente 30% de 227 millions du CA global du groupe.

Pour cette activité de distribution, nous avons 6 sites d'exploitation disposant d'entrepôts de type messagerie. Deux d'entre eux ont été construits en 2022 et équipés de LED. Au cours de la même année, nous avons fait une première opération de relamping. La deuxième est intervenue sur le site de GENAS (69) au cours de l'année 2023.

En 2024, ce sera le site de St Priest qui sera équipé d'un éclairage basse consommation pour réduire notre consommation d'énergie et améliorer le confort des équipes de nuit.

Quant aux éclairages et au chauffage des bureaux, déjà en 2023, des informations étaient faites sur le respect des 19°, en 2024, les messages seront relayés par une campagne d'affichage sur les bons gestes écoresponsables.

Suivre la qualité et la consommation d'eau

Les lavages dans l'ensemble de nos filiales de notre branche dédiée représentent un poste important, notamment sur l'activité aviaire.

Si nous avons trois stations de lavage dans le sud-ouest et la région Bretagne et sur le reste de la France, nous faisons appel à des prestataires externes.

Une enquête menée en 2023 auprès des 34 principaux prestataires a permis de mesurer la conformité de leurs produits au regard de la réglementation et de nous faire prendre conscience des disparités entre eux sur leur capacité à laver nos véhicules avec un minimum d'eau. C'est ainsi que nous avons relevé des écarts de 1 à 3 en termes de quantité.

En revanche, le constat a été fait que les chiffres recueillis ne permettaient pas de façon fiable de calculer le volume exact de l'eau consommée, hormis celui de nos propres stations de lavage.

En revanche, en termes de budget, les chiffres nous révèlent une forte augmentation entre 2022 et 2023 de nos dépenses de lavage externe qui dépasse les 16%.

L'éclairage de ces chiffres a conduit à réfléchir à la mise en place d'un plan d'actions au cours de l'année 2024.



Indicateurs environnementaux

	2022	2023	Ambition 2024	
Réduction totale émissions de CO2	6 %	9,40 %	15 %	
Réduction émissions de CO2 - Écoconduite	N/A	0,67 %	4,25 %	
Réduction émissions de CO2 - Pneumatiques recreusés	2,22 %	1,25 %	2,50 %	 
Part de véhicules PL Euro VI	94,57 %	92,17 %	-	
Part de véhicules PL GNV	4,77 %	6,17 %	-	
Économie circulaire consommation de papier ecolabel	37,41 %	24,70 %	40 %	
Relamping par site	1	0	1 site/ an	
% de déchets recyclés en tonnes	N/A	37 %	50 %	
Gestion des lavages				
Suivi des eaux usées	50 %	50 %	100 %	
Consommation d'eau	N/A	N/A	-	
Offre commerciale Green	54 %	72 %	80 %	
% de personnel encadrant formé aux enjeux climatiques	N/A	17 %	100 %	
% des EDI dématérialisés	94,08 %	94,25 %	95 %	
% de personnel CDI formé à l'éco-conduite	N/A	12 %	66 %	

Être un employeur responsable

1 PAS DE PAUVRETÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



**ENSEMBLE
DANS LA MÊME
ÉQUIPE**

GT
solutions
GLOBAL TRANSPORT SOLUTIONS

Promouvoir l'emploi et favoriser le développement professionnel

Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Renforcer les compétences de nos collaborateurs

Associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise

Favoriser la diversité de nos métiers

Promouvoir la mixité et l'égalité Hommes/femmes dans nos équipes

Entretenir la QVCT et le dialogue social

Promouvoir l'emploi et favoriser le développement professionnel

Une nouvelle marque employeur en mode collaboratif

Le recrutement est soumis à de fortes tensions dues à des tendances nouvelles chez les candidats (équilibre bien-être personnel et professionnel, développer ses talents, ...) et en parallèle aux besoins importants du secteur du Transport et de la Logistique pour assurer son développement. Travailler sur la marque employeur doit permettre de définir une proposition cohérente avec les attentes du public tout en définissant nos besoins pour valoriser nos métiers. Le service communication a décidé de construire notre marque employeur en s'appuyant en particulier sur les personnes qui occupent les métiers en tension.

Bâtir ensemble notre marque employeur

Création de persona

reposant sur l'audition d'un panel de personnes dans la même situation professionnelle

Campagne « À la rencontre de nos salariés »

sur les réseaux sociaux afin d'améliorer la notoriété de l'entreprise à travers le témoignage de nos équipes. C'est une marque de reconnaissance de la valeur de nos équipiers et de leur travail.

Recrutement collaboratif

participer activement aux entretiens pour recruter leurs pairs est un signe fort de management collaboratif pour nos équipes et nos conducteurs

Favoriser l'emploi local - nouer des partenariats - Fidéliser les salariés

En décembre 2023, nous avons été labellisés « **Ambassadeur de l'emploi** » après avoir présenté devant un jury professionnel un plan d'actions sur 3 ans. Ce label créé à l'initiative de l'AFT (association pour le développement de la Formation Professionnelle dans le transport) vise à créer un réseau d'entreprises qui souhaitent s'impliquer dans le développement économique et social de leur territoire. Cette première étape vise nos sociétés du sud-ouest de la France. Les 3 axes sont :

- Faire découvrir les métiers
- Optimiser les recrutements
- Fidéliser ses salariés



Le développement des talents, un enjeu pour les salariés et l'entreprise

Un nouveau logiciel pour la gestion des entretiens de carrière : **Talentsoft**

Depuis 1990, GT a investi du temps pour réaliser des entretiens annuels avec l'ensemble de ses salariés. Quel que soit le statut, chez GT LOCATION tous les salariés bénéficient d'un entretien annuel au cours duquel l'évolution de poste est un sujet d'échanges. Aujourd'hui, tous les managers ont reçu une formation spécifique (sensibilisation et mise en pratique) à ce logiciel. En parallèle, des guides utilisateurs et la mise en place d'une FAQ ont été élaborés à l'usage du plus grand nombre.

En 2023, la digitalisation des entretiens doit permettre, outre la reconnaissance des performances, la mise en place d'un processus efficace de gestion des compétences. On répond ainsi aux salariés et à leur engagement par un suivi de parcours de carrière motivant. Dans le même temps, GT contribue pour l'ensemble de ses collaborateurs à leur employabilité.

Un programme d'assessment pour aider aux décisions d'évolutions de carrière de nos collaborateurs

En 2023, dans le cadre de la gestion des évolutions de carrière, outre les différents outils que sont les entretiens professionnels et leur pilotage avec des outils digitaux (Talensoft), il a été décidé de mettre en place un outil de mise en situation (assessment) pour les candidats pressentis pour évoluer vers des nouveaux postes.

Pour rappel, l'assessment est une démarche ayant pour but d'évaluer de façon objective la maîtrise des compétences nécessaires à l'occupation d'un rôle au sein de l'organisation de l'entreprise. Cette sorte d'état des lieux individuel pose l'écart entre les compétences maîtrisées et celles à développer dans le cadre d'un plan de développement individuel.

Cet outil d'aide à la décision a été principalement élaboré pour le poste de Chargé de recrutement et le poste de Chef de Groupe. Ces postes se retrouvent dans les organigrammes de l'ensemble des filiales de GT LOCATION.

En 2024, il sera étendu aux postes de Chefs de Quai de la filiale GT solutions Réseaux Spécialisés.

1725

salariés
(périmètre toutes filiales)

87%

EAE validés
(objectif : 85%)

100%

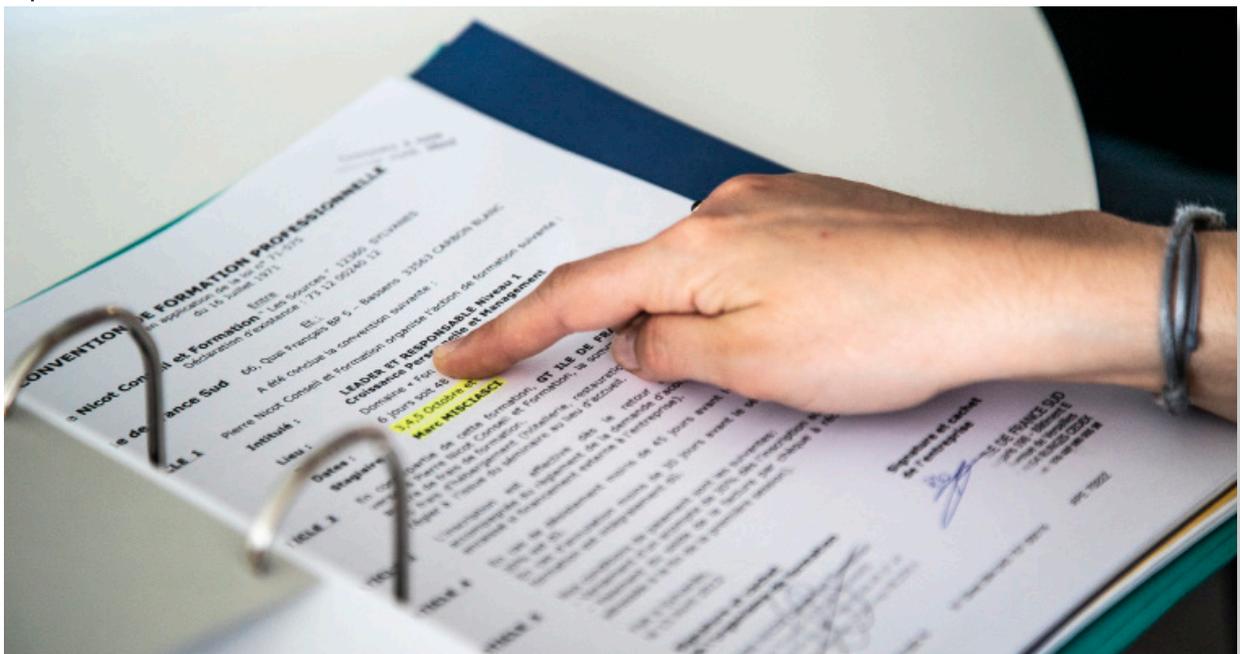
managers formés

11

mobilités internes
en 2023

7

évolutions de poste
en 2023



Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Lutter contre les accidents du travail : L'accès cabine à l'étude avec les constructeurs RENAULT et IVECO

Pour lutter contre les accidents de manutention notamment les descentes de cabine qui génèrent 7 % des accidents du travail, en 2023, le service HSE de GT LOCATION sous la direction de son responsable HSE, Maxime Delattre a mis à l'étude la configuration des cabines pour mettre en exergue des différences notables entre les marques de véhicules. C'est ainsi que la profondeur, la hauteur et le nombre de marches ne sont jamais identiques. Coupler à des angles d'ouverture de portes et à des positionnements des poignées servant à l'accès également très différents d'un constructeur à l'autre, sont autant de facteurs de risques qui ont conduit GT LOCATION à rencontrer deux premiers constructeurs RENAULT et IVECO afin de rechercher des solutions.

Si la solution idéale consisterait à avoir 4 marches sur les véhicules pour limiter leur hauteur et homogénéiser dans le même temps hauteur, nombre, mais aussi profondeur, en 2024, certaines options techniques vont être testées :

- Lumière d'embarquement des marches
- Marquage des arêtes, des marches et des poignées en couleur fluo
- Interdiction de marches souples.

L'objectif de réduction de 50% de cette catégorie d'accidents a pour horizon 2027.



Les tuteurs référents au plus près de nos collaborateurs

Un réseau de tuteurs référents maille le territoire sur lequel nous sommes implantés. Ils ont pour vocation de former d'accueillir et de former, les nouveaux salariés à l'aide des livrets métier dans lesquels sont détaillées toutes les règles de sécurité. Ils forment également les salariés aux risques les plus fréquents, notamment en matière de manutention qui représente la majorité de nos accidents du travail.

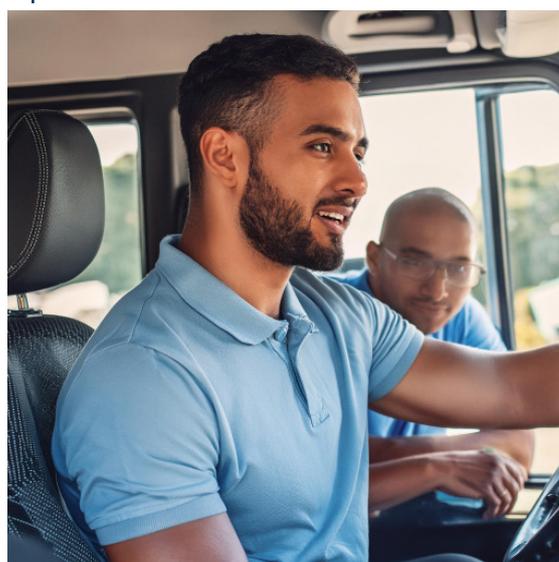
En 2023, l'accent a été mis sur la pédagogie et notamment sur la prise de parole. Afin qu'ils soient à l'aise dans l'expression soit en tête-à-tête soit devant un groupe de personnes. Il a été fait appel à la société ALETIA qui dans le cadre d'une formation dite de « prise de parole en public » leur a permis d'avoir tous les leviers pour s'exprimer de façon fluide et claire face à leurs interlocuteurs notamment dans les situations critiques et complexes.

18

Tuteurs référents

508

collaborateurs formés



Accompagner nos salariés atteints de maladie chronique et/ou grave

La santé est un élément de la vie privée du salarié que nous respectons. Dans le même temps, nous pensons que l'entreprise peut être un facteur aidant dans certaines situations.

Dans le cadre de sa politique RH, GT LOCATION donne à ses salariés atteints de graves pathologies (cancer,...) la possibilité de venir travailler à un rythme adapté à leurs capacités chaque fois que possible. Nous pensons que l'activité professionnelle est protectrice, car elle stimule et permet d'aider à supporter psychologiquement la maladie.

Au sein des filiales de GT LOCATION, en 2023, ce sont **18 personnes qui ont bénéficié de cet accompagnement.**

L'entreprise représente alors un endroit préservé qui ne renvoie pas le salarié à sa maladie. Typiquement, le salarié atteint d'un cancer dispose, en fonction de son poste, mais aussi de sa maladie, de ses symptômes (fatigue, altération des capacités physiques), de la possibilité de venir travailler.

C'est encore plus vrai lorsque les personnes occupent des postes à responsabilité. Souvent, la maladie dans le milieu professionnel peut être perçue comme une faiblesse qui peut ne pas être acceptée par l'employeur, voire être un facteur de discrimination.

Notre politique RH pose clairement le principe humaniste de favoriser la parole et d'aider toute personne qui se trouve confrontée à une maladie grave.

La communication sur la sécurité : des éditions permanentes

Les articles sont nombreux dans le journal interne FLASH de GT LOCATION pour sensibiliser et informer nos salariés sur les mesures de prévention prises par l'entreprise.

À chaque édition, une page dédiée à la sécurité vient relayer les messages des managers et des tuteurs métiers. Une façon aussi de partager toutes les actions entreprises par chacune de nos filiales !



Des caméras embarquées pour sensibiliser sur l'usage du téléphone et prévenir l'endormissement au volant

Avec la société SAMSARA, GT LOCATION a mis en place en 2023 dans ses véhicules près de 130 caméras destinées à agir préventivement sur les accidents de circulation. L'investissement représente près de 50 000€ par an. Dans le cadre de la lutte contre les accidents de la circulation, l'usage du téléphone au volant fait partie de nos premiers axes préventifs. Après un an d'expérience en 2023, nous sommes passés de 12,5 alertes/1000 Km à 2,5 alertes/1000 Km. Mécaniquement, cette baisse de l'usage du téléphone limite les risques d'accidents et profite à la sécurité des usagers de la route et de nos salariés.

Le prochain axe sera **la lutte contre l'endormissement**. Le système SAMSARA permet d'identifier les premiers signes de fatigue et par une alerte sonore, de remettre en vigilance le conducteur qui pourra alors prendre l'initiative de s'arrêter quelques minutes pour se reposer.

Si ces accidents sont en faible nombre, ils sont souvent vecteurs de gravité pour le conducteur et les autres usagers de la route.

Ces alertes seront aussi l'occasion d'un échange avec le manager pour comprendre les raisons de la situation et trouver des solutions, faire des sensibilisations personnalisées, notamment sur les caractéristiques du sommeil et la nécessité de l'hygiène de vie qui s'imposent.



Indicateurs de surveillance 2023

	Objectif	2022	2023
Suivi des protocoles de sécurité	100 %	en cours	100 %
État des lieux des exigences réglementaires	100 %	en cours	75 %
Suivi des contrôles réglementaires	100 %	95 %	83 %
Dispositif de levées des écarts	100 %	-	en cours
Concertation avec les salariés	oui	CSE + RSI*	CSE + RSI*
Comité de pilotage SST - Dir Générale	bimestriel	83 %	88 %
Comité de pilotage SST - Direction filiales	mensuel	88 %	92 %
Outil de remontées d'informations par les salariés		-	en cours - application mobile
Analyse des AT	100%	100%	100%

* RSI : Réseau social interne

Nos objectifs sécurité 2024

Au cours de l'année 2024, GT solutions a pour ambition d'instaurer une Culture sécurité autour de 5 grands thèmes :

- Lutter contre la consommation de la drogue et de l'alcool
- Réduire la vitesse des véhicules et des engins de manutention
- Poursuivre la réduction de l'usage du téléphone au volant
- Instaurer le port systématique des EPI
- Accueillir et intégrer tous les salariés

Renforcer les compétences de nos collaborateurs



Notre axe historique et stratégique

Axe historique de l'entreprise, depuis 1965, la formation et son service interne joue un rôle stratégique dans l'aventure entrepreneuriale de GT.

Les investissements y ont toujours été importants, au-delà des heures de formations consacrées à chaque salarié, la création en 1987 d'une école de conducteurs avec son internat à l'école du management GT en 2006 sans oublier, la création de l'Institut GT, centre de formation, ou encore la conception et la création d'un des premiers simulateurs de conduite PL en 1997 en sont autant de témoignages.

Parmi les installations, le groupe GT dispose également, pour le permis de conduire Poids Lourds de deux pistes agréées par l'administration de 100 mètres de longueur servant aux exercices de manœuvre et des quais pour la pédagogie en matière de manutention. Les conducteurs débutants peuvent ainsi appréhender les difficultés du métier et les risques à éviter.

L'école du conducteur : Former nos futurs conducteurs

Depuis 1987, l'internat de l'école du conducteur a accueilli en moyenne une vingtaine d'alternants à raison de 4 sessions par an, soit à ce jour près de 3000 contrats de professionnalisation.

En 2021, la partie pédagogique de l'école a été confiée à l'AFTRAL qui profite du site de l'École du conducteur situé à BASSENS (33), pour assurer cours théoriques et exercices pratiques en vue des diplômes :

Titre professionnel conducteur routier de marchandises sur porteur et tous véhicules de Niveau CAP.

L'école du management GT : Accompagner nos managers dans leur mission

La création de l'école du management GT en 2006 a permis d'accueillir chaque année les nouveaux managers et les managers en poste pour des sessions de formation visant à développer leurs compétences, leur savoir-être tout au long de leur carrière :

- Animation d'équipes
- Gestion du stress et des situations difficiles
- Bonnes Pratiques de distribution
- Conduite d'entretien annuel
- Développement personnel
- Manager et sécurité
- Code anti-corruption



ALETIA (Alliance des ETI Agiles)

Cherchant à atteindre un niveau supérieur dans l'accompagnement de ses collaborateurs, GT solutions s'est associé avec 4 autres ETI pour créer une école réservée au personnel d'encadrement de chacune des entreprises actionnaires d'ALETIA.

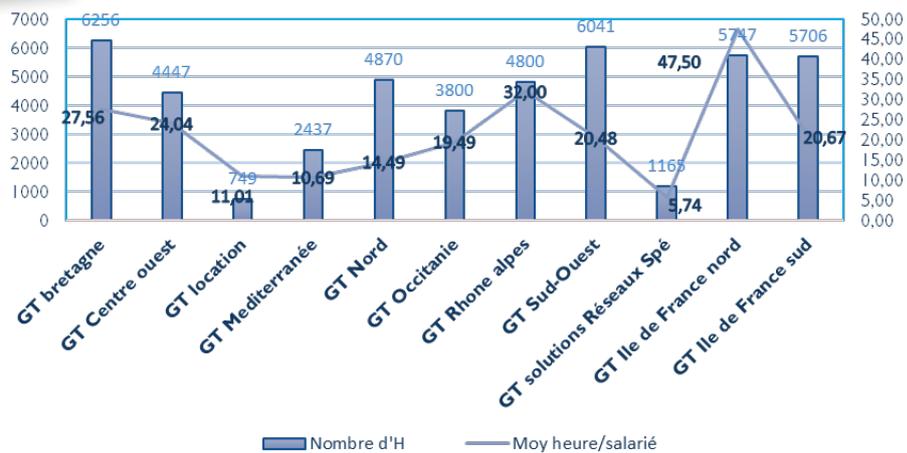
Chaque année, les différents DRH se réunissent pour échanger et coconstruire de nouvelles formations pour répondre au mieux au développement des compétences et à l'employabilité des encadrants de leur structure.

Au travers de notre catalogue de formation, nous proposons aux collaborateurs de se former sur des thèmes variés en lien avec leur métier ou leur développement personnel.

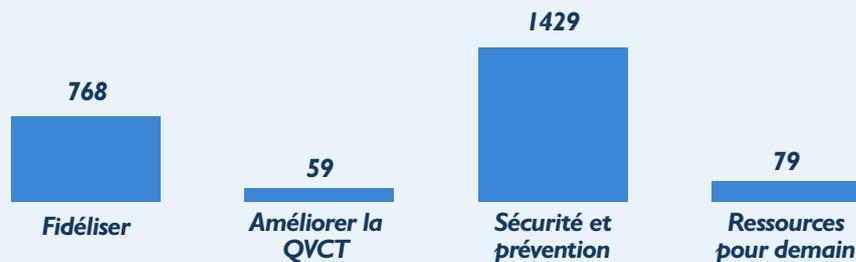


46 208 h
de formation en 2023
(soit 19,64h/salarié en moyenne)

Bilan Nbre H de formation GT 2023



Répartition des nombre de jours de formation par thème



Associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise

30 ans d'épargne salariale de GT solutions

1993, GT SOLUTIONS ouvrait son capital à ces salariés. Cette innovation sociale a permis pendant ces trente années d'associer les collaborateurs à la bonne marche de l'entreprise en leur permettant de devenir actionnaire et de profiter de la croissance financière du groupe GT.

Dès le départ, GT voyait là aussi l'occasion de donner des informations privilégiées à ses salariés sur le projet d'entreprise et sa raison d'être.

Le marché de l'actionnariat GT est par ailleurs d'une très grande stabilité puisque l'entreprise n'est pas cotée en bourse. La valorisation des actions intervient une seule fois par an à l'occasion du bilan en fonction des résultats, lesquels ont permis pendant ces trente années une valorisation du cours de l'action GT à l'exception de l'année 2021.

Le 16 juin 2023, à l'occasion de l'Assemblée Générale de GT solutions, avait été réunie une soixantaine de salariés pour participer à des tables rondes qui ont faites l'objet d'un article dans le journal FLASH de juillet 2023. L'occasion de faire témoigner des salariés actionnaires notamment des conducteurs qui tous les jours ont entre leurs mains des investissements significatifs de l'entreprise.

Loïc, Chef de groupe et ancien conducteur produits spécialisés « quand je rentre dans un camion, je me dis qu'il y a une petite partie qui est à moi ».

Pour rappel, des accords d'intéressement, dès 1987 : Bien que facultatif, GT solutions, dès la parution des décrets en 1987 a souhaité mettre en place des accords d'intéressement et aujourd'hui, à l'exception de la dernière-née, GT solutions Réseaux Spécialisés, toutes les filiales sont couvertes par ces accords conclus avec chacun de leur CSE. Une autre façon de partager le fruit des résultats de l'entreprise en sus de la Participation.

Tableau des accords d'intéressement

	A renouveler avant le 30 juin N	Document sur le réseau interne
GT Réseaux Spécialisés	-	
GT Bretagne	2025	oui
GT Centre Ouest	2024	oui
GT Occitanie	2026	oui
GT Île-de-France Nord	2025	oui
GT Île-de-France Sud	2024	oui
GT Méditerranée	2024	oui
GT Nord	2024	oui
GT Rhône-Alpes	2024	oui
GT Sud-Ouest	2025	oui
GT Location	2024	oui

5,62% du capital est détenu par les salariés
(soit 30,39 % de l'ensemble du personnel des filiales, soit 592 salariés)



Favoriser la diversité dans nos métiers

Une politique de recrutement ouverte aux expériences et aux savoirs des seniors

Outre la politique d'emploi des alternants, GT LOCATION et ses filiales veille au bon équilibre de sa pyramide des âges.

La France est à la 17ème place des pays européens pour l'emploi des seniors dans la tranche 55-64 ans, les recruteurs privilégiant les profils plus jeunes. Chez GT LOCATION, on s'assure que le panel de candidats soit le plus ouvert possible y compris dans toutes les tranches d'âge. Les recruteurs dans les filiales sont sensibilisés à ce sujet ainsi que les managers opérationnels.

Ainsi, en 2023, ce sont plus de 10% des personnels recrutés qui ont plus de 55 ans. Le total des seniors s'affiche au sein du groupe à 15,5% des effectifs totaux. Ce chiffre est en constante progression (15,4% en 2022).

Accompagner les futurs retraités et développer le cumul emploi-retraite

En 2023, le Service Qualité Vie au Travail (QVT) a mis en place un accompagnement ciblé à l'attention des futurs retraités parce que le départ à la retraite n'est pas une simple formalité mais un vrai projet de vie qui se prépare à l'avance :

- Des informations sur le congé de fin d'activité propre aux métiers de conducteur routier
- Leur proposer un accompagnement personnalisé en vue de leur retraite future
- Informer sur les possibilités offertes par GT du cumul emploi-retraite.

En 2023, **20 personnes ont fait valoir leurs droits en pré-retraite ou à la retraite** ; 75% ont été accompagnés avec un objectif qui était de 100%. Dans le même temps, dans un souci de diversité, nous proposons aux futurs retraités de postes adaptés qui prennent en compte leur carrière longue et leur envie.

En 2023 ce sont 13 retraités qui ont bénéficié d'un emploi retraite, soit un taux de 65%.

S'engager dans la reconnaissance et l'accompagnement des personnes handicapées

En 2023, GT LOCATION a adhéré à l'association Activateur de progrès. Cette adhésion nous a permis d'accéder à des outils développés par l'Agefiph afin de mener en 2024 auprès de nos salariés, a de nouvelles campagnes de sensibilisation sur tous les types de handicaps.

70 salariés au sein des filiales, qui sont porteurs de handicap et qui contribuent chaque jour par leurs compétences et leurs savoirs à la réussite de GT LOCATION (contre un minimum légal de 32 personnes pour GT LOCATION par rapport aux effectifs et en tenant compte des catégories exclus type conducteur routier).



Baromètre social 2023

Sur un échantillon de 453 personnes, toutes filiales confondues :

82,6%

ont confiance dans la direction pour atteindre les objectifs

85%

se voit toujours travailler chez GT dans 2 ans

89,8%

sait ce que l'entreprise attend de lui

Promouvoir la mixité et l'égalité hommes-femmes dans nos équipes

Une égalité Femmes/Hommes en progression

Sur les indicateurs calculables à l'index EGAPRO, GT solutions voit son index progresser :

50 d'index d'égalité Hommes/Femme en 2022
61 d'index d'égalité Hommes/Femmes en 2023

Pour rappel cet indice mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Certains indicateurs doivent être en nombre suffisant pour être calculables. L'index obtenu ne porte pas sur tous les critères dans la mesure où le nombre de salariés d'une des catégories n'est pas en nombre suffisant.

Les diverses actions menées notamment pour lutter contre la discrimination contribuent année après année à améliorer cet index EGA/PRO.

Campagne de communication : déconstruire les stéréotypes

Nos métiers sont très genrés se composant essentiellement de personnels masculins. Notre service communication a mis en place en 2023 une campagne d'annonces visant à déconstruire les stéréotypes et promouvoir l'égalité des sexes dans le domaine du transport. Des présentations mettant en avant les profils féminins ont fait l'objet de publications.



Process de recrutement incitatif

Désormais, quel que soit le nombre de candidatures reçues, le service recrutement présente aux opérationnels systématiquement à minima une candidature féminine.

Lors des forums, nos goodies sont porteurs de cette volonté de féminiser nos métiers



La mixité Homme/Femme au sein de GT solutions

Découvrez nos récents chiffres sur la mixité Homme/Femme, témoignant de notre engagement à créer un environnement de travail inclusif et équilibré. Notre entreprise valorise la diversité pour stimuler l'innovation et la performance.

63 %

Mixité* 2023 au sein du conseil d'administration de la holding de GT Location

10,23%

Mixité* 2023 au sein des effectifs des filiales du groupe de GT Location

* Mixité Homme/Femme



Entretenir la QVCT et le dialogue social

Favoriser le dialogue social

Le dialogue social passe d'abord par les instances représentatives du personnel, les CSE qui sont mis en place dans toutes nos sociétés. Tous les deux mois, c'est un lieu d'échanges et d'informations pour assurer la cohésion des équipes.

Le dialogue social est aussi entretenu entre les salariés et les managers par la proximité au quotidien, mais aussi par :

- Le journal interne FLASH qui existe depuis les années 70 sans aucune interruption. Bimensuel, il est le support qui permet de diffuser ce qui se passe dans les différentes filiales et donne la parole notamment aux équipes sur le terrain.

- Les réunions dites de « palier » au cours desquelles chacun peut se connecter à distance et échanger en direct avec la Direction Générale et le Comité de Direction sur les sujets d'actualités. Ce sont près de 200 personnes qui se connectent depuis le PC ou le smartphone d'entreprise.

- Le réseau social interne VIVA ENGAGE

PSO : Une plateforme d'écoute psychologique

Depuis plusieurs années, GT LOCATION a un partenariat avec la société PSO qui assure un soutien psychologique à tout salarié qui en éprouve le besoin.

En 2023, GT LOCATION, qui dispose d'une plateforme téléphonique pour recueillir toutes les déclarations d'accidents routiers de ses salariés, a analysé les facteurs de fatigue et de stress au travail des salariés concernés par ces accidents.

5,88% se déclarent fatigués et 6,88% stressés, soit 59 personnes. Si ces chiffres sont en deçà des chiffres nationaux, il est important de les traiter. Le stress peut être une source d'agressivité, de déprime et peut générer par exemple des maladies cardio-vasculaires.

Dans les cas de situations personnelles dégradées, elles ont été invitées à contacter la société PSO pour y trouver une aide. Ce sont 18 personnes qui ont fait le choix d'être accompagnées pour un mieux-être !

- L'accueil réservé à tout nouveau salarié grâce à nos référents métier qui vont travailler en double pendant une à plusieurs semaines pour l'affranchir des règles métiers, mais aussi lui transmettre les valeurs et la culture de l'entreprise.

- Le WELCOME DAY accueille à Bassens les nouveaux managers de tous les sites de France pour partager la vision, nos enjeux et les métiers.



Objectif Télétravail en 2024

Les premières équipes en télétravail sont apparues en 2016 dans les bureaux de GT LOCATION. Depuis, avec les années covid, il s'est largement démocratisé au sein des filiales du Groupe.

Aujourd'hui, face à la nécessité d'harmoniser les règles, avec l'expérience des 8 années passées, la Direction proposera en 2024 aux élus des CSE des accords de télétravail qui permettront d'avoir des règles répondant aux attentes des salariés et de l'entreprise.

LUCIE : Application au service de l'autonomie des salariés

Cette application (Logiciel Unissant les Conducteurs, l'Informatique et l'Exploitation) a été développée par les équipes informatiques de GT solutions et installée sur les smartphones de l'entreprise qui équipent tous les conducteurs (98 %).

Cette application a pour vocation première de permettre à chacun de nos salariés d'avoir un « couteau suisse » digital.



LUCIE permet au conducteur de :

- ▶ Créer des bons de travaux lorsqu'ils estiment que le véhicule doit être réparé
- ▶ Consulter ses propres data RH (solde de Congés, etc...)
- ▶ Signaler tout problème
- ▶ Suivre sa consommation de carburant et son éco-conduite en lui proposant des pistes d'amélioration
- ▶ Consulter le planning de tournée
- ▶ Disposer des livrets métier et des processus de livraison
- ▶ Disposer de la documentation du véhicule

Cela permet ainsi d'améliorer le traitement des demandes et d'accélérer notamment la prise en charge pour des réparations à faire sur les véhicules. En matière des Ressources Humaines, le conducteur accède par le biais du portail RH à un certain nombre de ses données 24H/24.

Enfin, en lien avec son manager, il peut piloter sa consommation de carburant et avoir en direct ses propres scores en matière d'éco-conduite, une façon

48,17 %

d'utilisateurs en 2023

600

utilisateurs en 2022

713

utilisateurs en 2023



Indicateurs RH

	2022	2023	Ambition 2024	ODD
Réduction du taux de fréquence AT (TFI)	93	91	65	
Nombre de salariés actionnaires de GT solutions	540	592	950	  
Accompagner nos salariés (entretiens individuels annuels)	87 %	86,2 %	90%	  
Ancienneté moyenne des conducteurs	4,24	6,07		
Nombre d'heures de formation par salarié	18,67	20,67		  
Mixité Femme/Homme (instance de gouvernance)	63 %	63%		
Mixité Femme/Homme effectif total	8 %	10,63 %		
Taux d'absentéisme personnel conducteur	7,68 %	8,42 %		 

Veiller à notre responsabilité territoriale

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



*Favoriser l'inclusion en s'impliquant sur nos territoires
Soutenir les initiatives locales*

Favoriser l'inclusion en s'impliquant sur nos territoires

La diversité au coeur de notre entreprise

Que ce soit la diversité des origines, avec près de 30 nationalités de 4 continents (7,4% de nos effectifs total du groupe), la diversité générationnelle avec% de moins de 25 ans et 15,5% de plus de 55 ans ou encore la diversité des expériences, la force de l'entreprise est d'accueillir chaque personne avec ses différences et son expérience pour un collectif fort.

Promouvoir nos métiers en local

La cooptation

Cette année 2023, à nouveau, les cooptations ont été mises à l'honneur. C'est une méthode de recrutement participative qui implique de manière directe les salariés de nos équipes ; l'occasion pour eux de faire recruter des personnes de leur réseau. C'est aussi une façon de recruter à proximité de nos sites et d'avoir des personnes qui n'étaient pas toujours sur le marché de l'emploi.

Au total, 41 personnes ont été proposées au cours de l'année 2023 et 33 personnes ont été définitivement embauchées.

Nombre de salariés proposés

GT Bretagne	7
GT Centre Ouest	1
GT Occitanie	2
GT Île-de-France Nord	2
GT Île-de-France Sud	10
GT Méditerranée	3
GT Nord	3
GT Rhône-Alpes	1
GT Sud-Ouest	12
Total	41



Participer aux 24 heures Camion

Dans les manières, nous varions les façons de faire. Notre participation en 2023 au 24 heures Camions qui rassemble 70 000 spectateurs est l'occasion lors du forum de recrutement de présenter nos métiers aux éventuels candidats et tous les postes ouverts, notamment en local.

Assurer des emplois pérennes à nos collaborateurs

Une politique de recrutement qui favorise les contrats à durée indéterminée dans nos régions pour créer des emplois pérennes.

En 2023, 99,5% de nos annonces étaient composées d'une proposition de contrat à durée indéterminée à l'exception des contrats pour les activités saisonnières et des remplacements pour absence.

Dans le même temps, une politique d'intégration très active a été menée. C'est ainsi que le taux de personnel intérimaire est passé de 5% en 2022 à 3,2% en 2023 au profit de postes à durée indéterminée.

	Conducteurs	Autres	Total
Total des embauches	577	42	619



Soutenir les jeunes générations

L'École du conducteur GT : 3ème année de partenariat avec l'AFT pour former des personnes nouvellement embauchées au métier de conducteur produits spécialisés sous contrat d'apprentissage.

En 2023, chaque filiale promeut sur son territoire et dans les quartiers, les vertus des contrats en alternance.

À Bassens, dans les locaux de l'École du conducteur GT, ce sont près de 50 personnes sous contrat d'apprentissage qui ont été embauchées pour être formées au Titre Professionnel de Conducteur Routier Porteur, diplôme reconnu par les services du Ministère du Travail.

En 2023, GT LOCATION a sur l'ensemble du territoire, contractualisé 131 contrats en alternance soit une hausse de 26% par rapport à 2022 et 4 fois plus qu'en 2021.

	2021	2022	2023
GT Réseaux Spécialisés	1	9	19
GT Bretagne	2	7	14
GT Centre Ouest	4	7	12
GT Occitanie	4	13	15
GT Île-de-France Nord	3	16	16
GT Île-de-France Sud	2	2	4
GT Location	1	3	2
GT Méditerranée	5	17	14
GT Nord	1	3	10
GT Rhône-Alpes	3	15	7
GT Sud-Ouest	4	9	16
S.P.G.T	1	1	
Stavi Aquitaine SA		2	2
Total	31	104	131

Répartition des contrats d'alternance



Soutenir les initiatives locales

Chaque région, chaque filiale fait le choix d'actions ponctuelles sur son territoire en organisant des événements créateurs de liens avec les salariés, mais aussi les communautés dans lesquelles l'entreprise et ses filiales sont installées.

Pour imager cette année 2023, quelques exemples :

Dons de jouets aux Restos du cœur

À Bassens, à l'occasion des fêtes de fin d'année, la collecte de jouets à destination de l'association des Restos du Cœur, pour la deuxième année consécutive, a été l'occasion de mesurer la grande générosité de nos équipes, chaleureusement remerciées par l'association.



5ème participation aux événements du Ruban Rose

GT Location et ses filiales ont participé à cet événement en faveur de la prévention du cancer du sein. Femmes et Hommes se sont retrouvés dans la bonne humeur un dimanche matin pour une course tout de rose vêtu !

Une belle manière d'afficher son soutien à la recherche médicale contre cette maladie.



Soutien de GT solutions Nord à la maison de parents de Lille

GT Nord participe chaque année à l'organisation d'un événement au profit de la Maison de parents de Lille.

La Maison Ronald McDonald de Lille accueille des familles d'enfants mineurs hospitalisés dans l'un des services pédiatriques du CHRU de Lille.



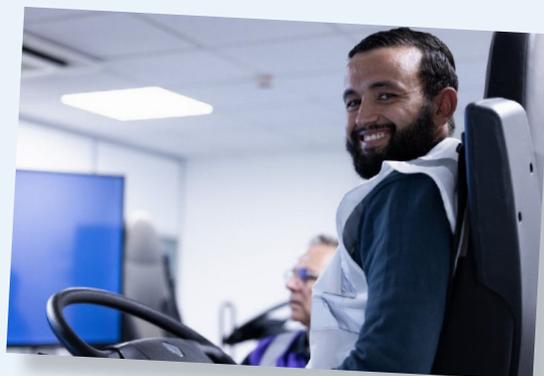
Participation au Trophée des routiers et finale nationale

Le trophée des Routiers a pour ambition de promouvoir la profession tout en mettant la Prévention au cœur de leurs préoccupations.

Pour la 2^{ème} année consécutive, GT a décidé de présenter des conducteurs. Passionnés de leur métier, ils étaient quelques-uns répartis dans 4 filiales régionales à se présenter.

Nordine LATRECH salarié de GT Méditerranée a remporté le Trophée PACA et participé à la grande finale nationale qui se tenait à Paris avec une vingtaine de participants.

Bien qu'il ait échoué au pied du podium, cela reste une belle aventure d'avoir été Lauréat de la région PACA !



Soutenir l'entrepreneuriat féminin

L'événement Défi d'Elle imaginé par Christelle Gauzet, gagnante de Koh Lanta 2008, a pour objectif d'emmener une centaine de femmes entrepreneuses, pour se dépasser au travers d'épreuves sportives et vivre une expérience inoubliable pour la bonne cause : la fondation Keep A Breast qui œuvre pour la prévention du cancer du sein.

GT Location a accompagné 2 entrepreneuses bordelaises formant l'équipe «Les Elles d'Arguin», dans cette aventure au cours de cette année.

Les réseaux professionnels locaux

Réseau Entreprendre Aquitaine

Cette association est née en 1996. Ses premières années de développement se sont faites sous la présidence de Michel SARRAT, Président de GT Location. L'association permet chaque année l'émergence d'une trentaine d'entreprises, toutes pourvoyeuses d'emplois sur le territoire de Nouvelle-Aquitaine.

Club ETI Nouvelle Aquitaine

1^{er} club des ETI créé en France, il œuvre depuis 2013 au développement des ETI. Il se définit comme un lieu de connexion et de coopération. Il permet aussi via le METI, de porter des problématiques propres aux ETI auprès des pouvoirs publics sur le plan national.



Fédération Nationale des Transports Routiers

La FNTR rassemble et défend les intérêts des entreprises de transports routiers. Elle défend et promeut les intérêts de la profession. Outre sa puissance nationale, elle dispose d'un fort ancrage local au plus près des professionnels du transport.

Depuis plusieurs années, nous sommes en lien avec cet organisme pour promouvoir l'activité du transport routier, pour participer à des réflexions sur des sujets de fond ou d'actualité et pour partager notre expérience avec nos pairs.



DEMETER : pour une logistique Responsable



Club Déméter
Logistique Responsable

Le club DEMETER accueille par cooptation des entreprises qui s'inscrivent dans ses valeurs. C'est un lieu destiné à bâtir des expérimentations sur la chaîne logistique globale pour faire émerger des schémas logistiques durables et responsables au profit de la société au sens large. Chaque acteur revendique des engagements RSE forts.

Depuis plusieurs années, GT solutions participe à des expérimentations notamment sur la distribution urbaine.

AFT Transport et logistique

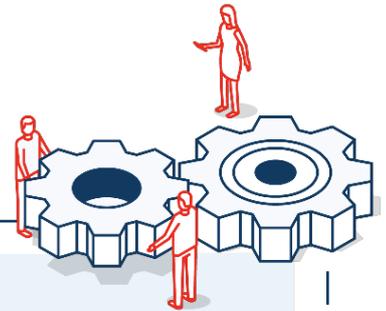
Véritable partenaire depuis les années 80, l'AFT nous accompagne dans le développement des compétences de nos salariés. Cet organisme de formation, par sa structure décentralisée et son large panel de formations, nous permet de répondre à nos besoins au plus près de nos exploitations.

Au-delà de l'entreprise, l'AFT œuvre pour valoriser les métiers du transport et de la logistique auprès du grand public et des prescripteurs.



Indicateurs sociétaux

	2022	2023	Ambition 2024	ODD
% d'alternants	5,65 %	6,89 %	-	 
% de personnel intérimaire	5 %	3,2 %	inférieur à 5 %	 
Projet local commun				
Moyenne par filiale	0,6	0,5	1 / filiale	



Note méthodologique

En 2023, la compilation des données et des actions concerne l'ensemble des sociétés du groupe GT LOCATION.

Nous avons fait le choix de raisonner, selon les sujets, soit par filiale, soit pour l'ensemble du groupe (maison mère et toutes les filiales).

En matière sociale, nous avons écarté le personnel intérimaire du fait de la difficulté à avoir des données fiables et complètes.

Pour toute question, nous vous remercions de contacter : David BORDESSOULES : coordonnateurse@gt-solutions.fr

Périmètre du rapport RSE

GT Location (maison mère) et ses filiales pouvant se présenter sous le nom GT solutions (avec leurs effectifs respectifs)

▶ GT Bretagne	160 personnes
▶ GT Centre-Ouest	138 personnes
▶ GT Ile-de-France Nord	184 personnes
▶ GT Ile-de-France Sud	199 personnes
▶ GT Location	103 personnes
▶ GT Méditerranée	161 personnes
▶ GT Nord	241 personnes
▶ GT Occitanie	123 personnes
▶ GT Rhône-Alpes	220 personnes
▶ GT Sud-Ouest	210 personnes
▶ GT solutions Réseaux Spécialisés	218 personnes

Rapport RSE - GT solutions 2023

