



# RAPPORT RSE 2024

# À propos du rapport RSE

Ce rapport RSE de 2024 vous présente la stratégie de GT Location sur le développement durable.

Il présente l'état des projets, des actions et les résultats obtenus en 2024. 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 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024 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).



# Sommaire



- 4 Édito
- 5 Chiffres clés
- 6 Une aventure entrepreneuriale familiale
- 7 Les faits marquants 2024
- 8 Une culture d'entreprise au cœur de notre identité
- 9 Le cœur de métier de GT solutions
- 11 Notre modèle d'Affaires
- 12 Notre gouvernance et nos parties prenantes
- 14 Matrice de matérialité de GT solutions
- 15 Comité RSE

01

## ENTREtenir UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE DURABLES

- 17 Former et sensibiliser pour lutter contre la corruption
- 18 Avoir des liens durables avec nos partenaires
- 19 Protéger les Droits Humains et les données
- 21 Les reconnaissances et certifications de 2024
- 22 Les indicateurs de la gouvernance

02

## INNOVER FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

- 24 Réduire nos émissions CO<sub>2</sub> pour un transport durable
- 26 Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes
- 30 Gérer nos ressources et nos déchets
- 31 Les indicateurs environnementaux

03

## ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

- 33 Promouvoir l'emploi et favoriser le développement professionnel
- 35 Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs
- 38 Renforcer les compétences de nos collaborateurs
- 40 Associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise
- 41 Favoriser la diversité dans nos métiers
- 42 Une égalité Femmes/Hommes en progression
- 43 Entretenir la QVCT et le dialogue social
- 45 Les indicateurs ressources humaines

04

## VEILLER À NOTRE RESPONSABILITÉ TERRITORIALE

- 47 Favoriser l'inclusion en s'impliquant sur nos territoires
- 48 Soutenir les initiatives locales
- 51 Les indicateurs sociétaux
- 52 Annexes

# Édito

**N**ous avançons sur le chemin de la **décarbonation**.

L'année 2024 fut marquée par la mise à la route des premiers camions électriques et par l'organisation d'un événement fondateur pour le développement de cette énergie verte : le 3 octobre 2024, GT solutions a réuni au siège de Bassens plus de 200 donneurs d'ordre, prospects, constructeurs, fournisseurs, salariés et partenaires.

Cette journée de rencontres, de démonstrations et d'échanges répondait aux feuilles de route exigeantes que nos clients se sont fixées pour réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Notre rôle de loueur de poids lourds est de les accompagner et d'être force de proposition. Nous pouvons nous appuyer désormais sur nos premiers retours d'expérience pour faire acte de pédagogie sur tous les aspects du sujet : puissance des bornes de rechargement, autonomie des véhicules, disponibilité et performance des matériels. Les road shows organisés en 2025 sur plusieurs sites GT solutions en France montrent que cet élan s'inscrit dans la durée.



L'autre pilier de ce rapport RSE est bien évidemment la place primordiale que nous accordons aux **ressources humaines**, au cœur de notre ADN. De nouveaux dispositifs ont vu le jour en 2024, afin de renforcer le développement des compétences, la promotion interne, l'intégration des jeunes talents, mais également la prise en compte du handicap dans l'entreprise. Le déploiement d'une **culture sécurité** marque notre volonté d'œuvrer sans relâche pour le bien-être et l'intégrité physique des salariés.

Enfin, parce qu'une entreprise doit agir positivement dans son écosystème, GT solutions soutient de nombreuses initiatives locales, au titre de sa **responsabilité territoriale**.

Avec ce Rapport RSE, nous avons à cœur de partager nos avancées environnementales, sociales et sociétales. Je remercie celles et ceux qui ont porté les actions présentées ici. Leur engagement nous incite à aller toujours plus loin dans nos voies de progrès.

**Matthieu Sarrat**  
Directeur Général

# Chiffres clés

## ► Notre implantation



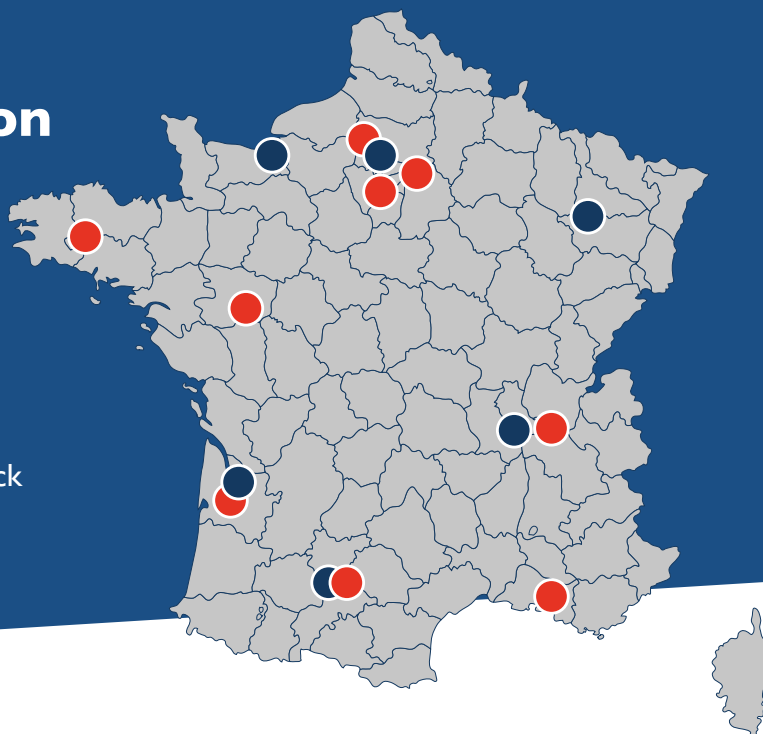
9

filiales Dédiées  
dans toute la France



10

plateformes  
de Cross Dock



## ► Nos chiffres clés



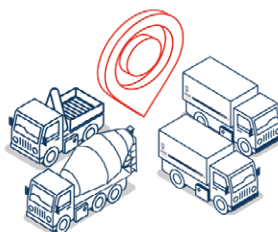
2000

salariés  
dans toute la France



227 M

de chiffre d'affaires



1900

véhicules  
(dont 1400 poids lourds)



8%

véhicules à énergies  
alternatives (hors B100)



1993

Date de création  
de l'action GT



10,88€

Coût de l'action GT  
en 2024



94%

d'actionariat  
familial



6%

d'actionariat  
salarial

# Une aventure entrepreneuriale familiale

## ► 1946-1978

### Les fondements de 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<sup>®</sup>" 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 2024



**Janvier**

Déménagement de l'agence de Genas (GT Réseaux Spécialisés) à St Priest qui rejoint les équipes de GT Rhône-Alpes.



**Février**

Naissance d'un nouveau site à Canejan (33) pour les activités de dépannage de STAVI AQUITAINE

**Mars**

**Éric SARRAT**,  
Président de GT LOGISTICS,  
petit-fils de Gaston Trochery  
fondateur de GT Location,  
s'éteint le 18 mars  
à l'âge de 75 ans.



**Mai**

GT solutions fait partie  
des 200 premières entreprises  
« Leader de l'innovation »  
(Sondage les Echos - Statista)



**Juillet**

Récompense des lauréats  
des challenges régionaux  
éco-conduite



**Décembre**

KM for change :  
12 800 kms à pied réalisés  
par les salariés pour permettre  
de faire un don  
à des associations caritatives.



**31 décembre**

Tout est prêt en vue  
de la reprise du personnel  
de la société  
DDS MÉDITERRANÉE  
basée à Vitrolles.



**Août**

Les JO et le pari  
de livrer Paris sans défaut :  
pari réussi !



**Octobre**

Journée du camion électrique !  
Le 3 octobre 2024, GT solutions réunit  
des clients et des fournisseurs  
autour du thème de la décarbonation.  
Présentation des véhicules électriques  
sous les couleurs GT.



## 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**

ÉCOUTER L'AUTRE,  
LE RESPECTER  
ET  
AVANCER ENSEMBLE

### ► Notre raison d'être

*« Offrir à chaque client  
une solution de livraison performante,  
humaine et durable. »*



## Le cœur de métier de GT solutions

167 M€

Chiffre d'affaires  
dont 13 M€  
avec Réseaux Spécialisés

### ► 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 exclusivement à des entreprises (B to B) 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.

1 700

salariés en France

1 900

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 entreprises clientes (B to B) et s'adapte particulièrement aux attentes des secteurs automobile (pneumatiques, pièce auto), médical et industriel.

87 M€

Chiffre d'affaires  
dont 3 M€  
avec Dédié

300

Salariés  
en France

9

plateformes  
de Crossdock

# 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 CO<sub>2</sub>** 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**

# Notre modèle d'affaires

## RESSOURCES

### ► HUMAIN

- 2000 collaborateurs
- 75 % sur site client
- 78 ans de savoir-faire
- Une implantation territoriale forte

### ► ENVIRONNEMENT

- 16 sites GT
- Une culture du véhicule green
- 1990 : premières formations éco-conduite
- 2007 avec les premiers véhicules gaz

### ► CAPITAL FINANCIER

- Actionnariat familial - famille Sarrat
- Structure financière solide

### ► CAPITAL NATUREL

- Un engagement de décarbonation depuis 2019

## VALEURS CRÉÉES

### ► HUMAIN

- 30 % de nos salariés sont actionnaires de l'entreprise
- 76 % déclare avoir confiance dans la stratégie de l'entreprise

### ► ENVIRONNEMENT

- Participation à la CEC
- Partenariat avec un client pour la mise en place d'un véhicule à pile à combustible
- Poursuite du plan de mise en place de PL électriques : 32 sont en service effectif

### ► SOCIÉTÉ

- 80 % de nos offres commerciales proposent des solutions de véhicules PL à énergie alternatives
- Relamping en Led de l'ensemble de nos sites

## ► Territoire National



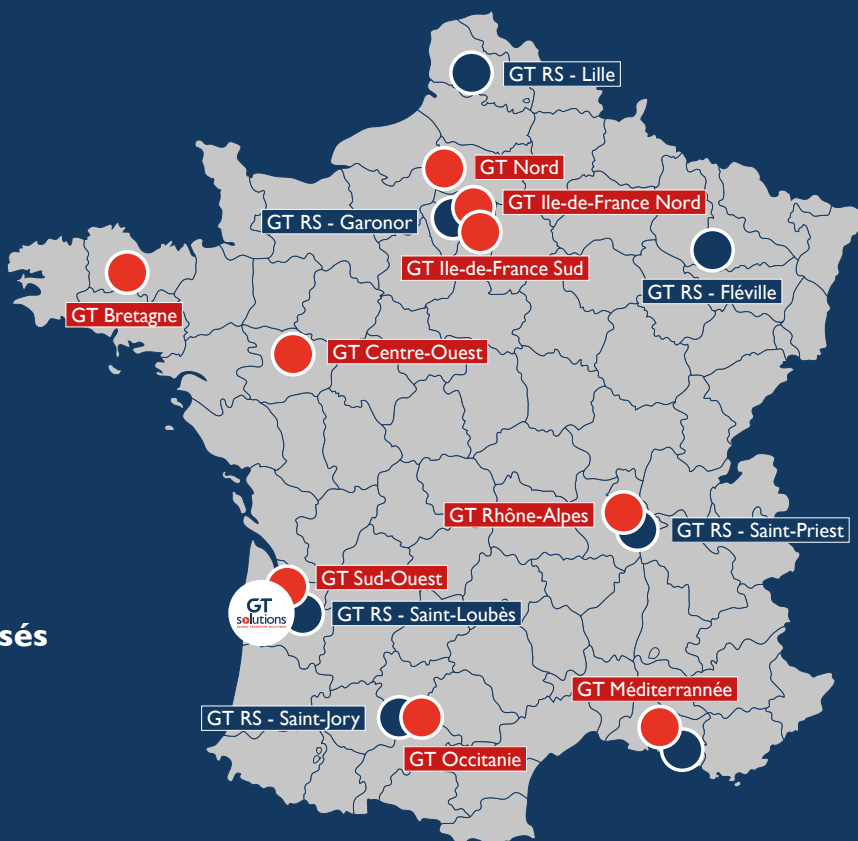
**Siège social**



**Filiales de l'activité Dédié**



**Agences des Réseaux Spécialisés**



# 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.

## ➤ GOUVERNANCE ACTIONNARIALE

### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Composé d'actionnaires familiaux, il représente 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

Informar 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.

## ➤ GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE

### LE COMITÉ DE DIRECTION

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.

**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.

Ces échanges permettent en toute transparence la diffusion de nos valeurs et de nos engagements en matière de RSE et, par l'interaction, de les enrichir.

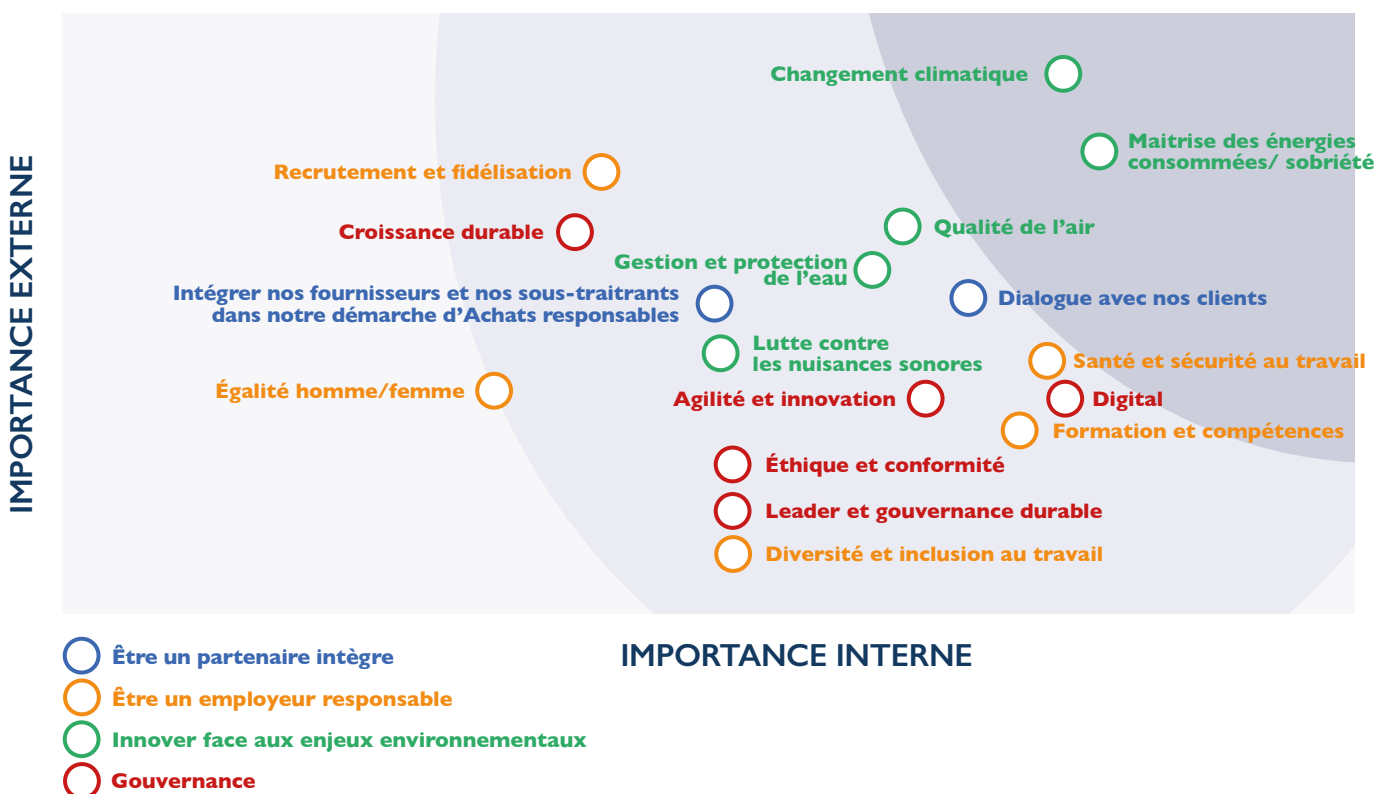
<b>Parties prenantes</b>	<b>Enjeux communs</b>	<b>Format d'échanges</b>
<b>Collaborateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé et sécurité au travail</li> <li>• Motiver et associer aux performances</li> <li>• Égalité Homme/Femme</li> <li>• Diversité et inclusion au travail</li> <li>• Formation et Compétence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretien annuel d'évaluation</li> <li>• Communication interne</li> <li>• Réseau social interne Yammer</li> <li>• Interactions quotidiennes entre le manager et le collaborateur</li> <li>• Baromètre social</li> <li>• Code de conduite</li> </ul>
<b>Clients</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de service</li> <li>• Respect des engagements</li> <li>• Décarbonation des activités</li> <li>• Innovations éco-responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactions quotidiennes</li> <li>• Enquête de satisfaction</li> <li>• Ateliers Partner Room</li> <li>• Engagements (Charte Éthique)</li> <li>• Point Qualité de 5 min</li> </ul>
<b>Actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement et pérennité de l'entreprise</li> <li>• Gouvernance responsable et transparente intégrée à la performance financière, la performance ESG</li> <li>• Actionnariat salarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication financière</li> <li>• Animation du conseil d'administration (ARS et ARSA)</li> <li>• Assemblée générale des actionnaires</li> <li>• Comité stratégique et participation d'administrateurs indépendants</li> </ul>
<b>Fournisseurs et les sous-traitants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat équitable et fidélisation de la relation Achats responsables - Respect des engagements</li> <li>• Qualité et innovation durable</li> <li>• Respect des droits humains</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique Achats</li> <li>• Charte Éthique et code de conduite</li> <li>• Revues des affaires</li> </ul>
<b>Organisations professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect des engagements de la profession</li> <li>• Échanges de pratiques et de solutions durables pour de nouvelles créations de valeurs de la filière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à des groupes de travail et à des expérimentations</li> <li>• Adhésion à des organisations liées aux enjeux stratégiques (RSE, ...)</li> </ul>
<b>Collectivités publiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect de la réglementation</li> <li>• Pratiques Transport Durable (Social, environnement...)</li> <li>• Renforcer l'ancrage local- création d'emplois</li> <li>• Éthique et conformité</li> <li>• Maîtrise des nuisances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhésion à des clubs interentreprises locaux</li> <li>• Soutien à des initiatives locales</li> <li>• Relations avec les institutionnels</li> </ul>
<b>Société civile (associatif, médias, monde académique, communautés locales...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat</li> <li>• Action de solidarité</li> <li>• Dialogue et prise en compte des intérêts divergents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement par voie du mécénat</li> <li>• Soutien à des projets</li> <li>• Accompagnement à la découverte des métiers</li> <li>• Participation à discussions/échanges</li> </ul>



## Matrice de matérialité de GT solutions

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.



# Comité RSE de GT solutions

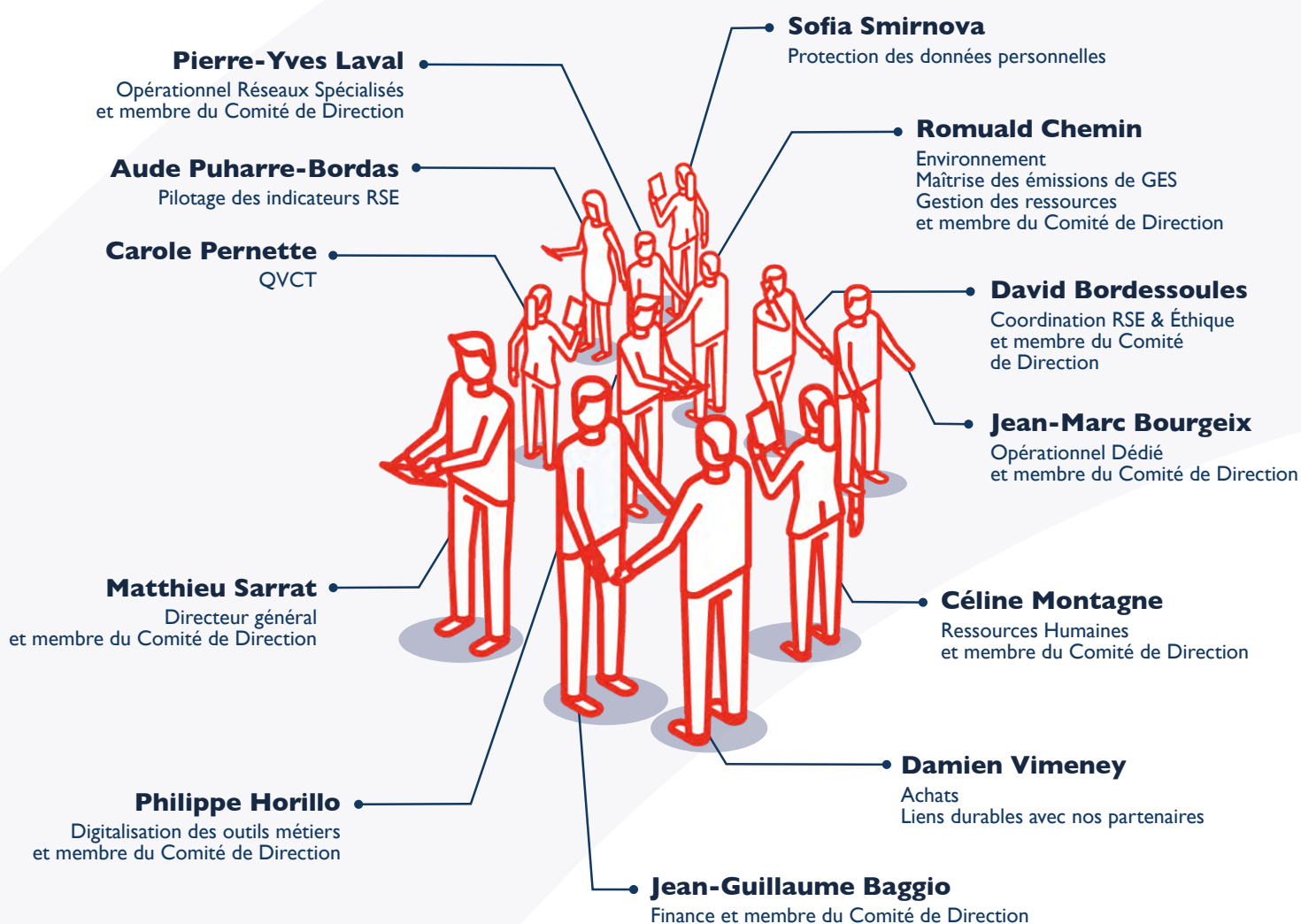
**Chez GT solutions, notre Comité RSE s'engage à intégrer la responsabilité sociétale dans toutes nos activités.**

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.

L'objectif de cet organe est de créer une valeur durable pour nos parties prenantes et de contribuer positivement à la société et à l'environnement, assurant ainsi la pérennité et la prospérité de notre entreprise.

Le comité RSE de GT Location est réuni une 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.

## ► Composition



# ENTREtenir UNE GOUVERNANCE & UNE ÉTHIQUE DURABLES

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 2024

8 TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



9 INDUSTRIE,  
INNOVATION ET  
INFRASTRUCTURE



12 CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES



16 PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR  
LA RÉALISATION  
DES OBJECTIFS





## Former et sensibiliser pour 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 2024, aucune alerte n'a été relevée. La formation des personnels identifiés comme étant à risque s'est poursuivie.



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

# Les indicateurs de gouvernance

	2022	2023	2024	ODD
<b>Règlementation Générale sur la Protection des Données (RGPD)</b>				
Audit des contrats fournisseurs Conservation des données en Europe	81 %	85 %	90 %	12 CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Traitement des demandes relatives aux droits individuels	100 %	100 %	100 %	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Formation à la RGPD	36 %	60 %	64 % des collaborateurs identifiés	16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
<b>Système d'information et protection des systèmes</b>				
Audit externe test d'attaque Cybersécurité	1	0	1 par an	12 CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Exercices pratiques et formation à la lutte contre les cyberattaques	41 %	41 %	78 %	12 CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
Informations sur les règles de cybersécurité accessibles à tous	100 %	100 %	100 %	12 CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
<b>Lutte anti-corruption</b>				
Alerte	0	0	0	8 TRAVAIL DÉCENT ET ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Principaux fournisseurs signataires de la charte Achats Responsables	50 % V1*	79 % V1* 30 % V2*	89 % V2*	12 CONSUMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
Formation au code anti-corruption	48 %	57 %	33 % des collaborateurs identifiés	8 TRAVAIL DÉCENT ET ÉQUILIBRE ÉCONOMIQUE

\* Pour tout renseignement supplémentaire, rendez-vous à notre article Responsabiliser nos Achats (Page 19).

## 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.

### ► 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.

À 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'Energie » (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.

Pour la deuxième année, l'activité Traction poursuit son verdissement. En 2024, nous avons relevé que ce sont près de 24,40% de nos lignes qui sont décarbonées et 25,20% si l'on prend les kilomètres parcourus.

#### 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.

#### La charte Achats Responsables

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

Dans le top 100 de nos fournisseurs, ce sont à présent 89% qui ont validé notre Charte V2, soit proche de l'objectif de 100% que nous nous étions fixé en 2023 !

					
POURCENTAGE	77 %	80 %	81 %	89 %	84 %
COMMENTAIRE	de nos partenariats fournisseurs durent depuis <b>+ de 10 ans</b>	% de nos Achats issus de FRS avec lesquels nous avons un contrat commercial	% des FRS ayant une politique de diversité et d'inclusion	% de FRS ayant signé le code de conduite ou la politique d'approvisionnement durable VI + V2	% de FRS avec des clauses environnementales / sociales dans leur contrat

# Protéger les droits humains et les données

## ➤ 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 nous conduisent à avoir une vigilance accrue dans ce domaine.

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.

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.

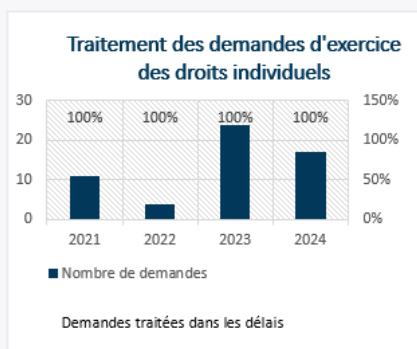
Par ailleurs GT poursuit ses actions de sensibilisation auprès du personnel notamment dans le cadre de la protection des données personnelles et de la cybersécurité.

**Pour renforcer la sécurité des données personnelles, le Groupe GT a mené de nombreuses actions en 2024, parmi lesquelles les actions suivantes :**

- Mise en place et révision de la PSSI (Politique de sécurité des systèmes d'information) et du PAS (Plan d'Assurance Sécurité par la DSI en collaboration avec la DPO.
- Anonymisation des conducteurs sur les rapports transmis aux clients visant à justifier la facturation, dans le respect du principe de minimisation des données.
- Destruction de 5,9 tonnes d'archives du service paie, afin d'assurer la conformité des durées de conservation.
- Destruction des doublons des dossiers RH détenus par la STAVI, dans le respect du principe de minimisation des données.
- Suivi de l'évolution du projet relatif à l'utilisation des caméras embarquées SAMSARA : intervention auprès du CSE de GT NORD, enquêtes suite aux signalements de salariés et veille sur la conformité du dispositif.

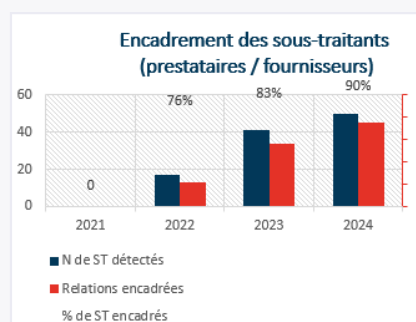
### TRAITEMENT DES DEMANDES D'EXERCICE DE DROITS INDIVIDUELS

En 2024, nous avons enregistré 17 demandes liées aux droits des individus, contre 24 demandes en 2023. Chaque demande a été traitée dans les délais impartis.



### ENCADREMENT DES RELATIONS AVEC NOS PARTENAIRES

En 2024, GT a conclu des accords portant sur la protection des données personnelles avec 11 nouveaux sous-traitants et responsables de traitement, l'objectif étant d'encadrer l'intégralité des partenaires identifiés.



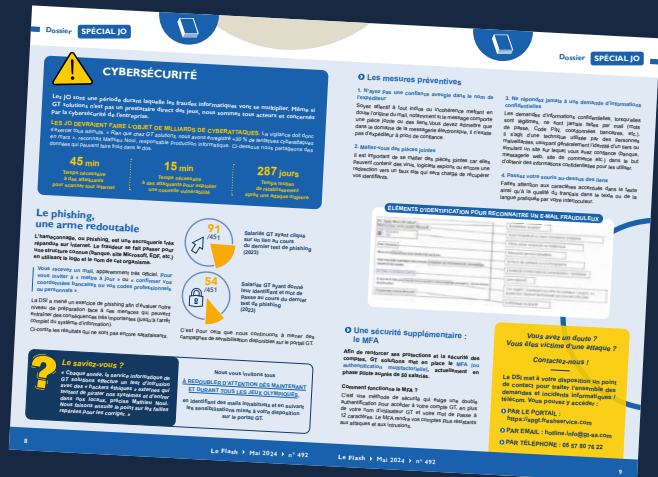


## CYBERSÉCURITÉ

# Albert, le cybercoach

**Tout au long de l'année 2024, les salariés ont été sensibilisés aux bonnes pratiques à adopter en matière de prévention des risques informatiques, notamment au moment de la période des JO avec une double-page dédiée dans le journal Flash de mai 2024.**

Par ailleurs, le service informatique a mis en place la mascotte **ALBERT**, un cybercoach présent sur tous les postes. Albert est un système français fonctionnant sur Teams, ayant pour objectif de sensibiliser les salariés aux bons gestes sur la cybersécurité. Son programme pédagogique est composé de 12 thématiques, une par mois, avec un questionnaire annuel pour faire un bilan des connaissances acquises. Ce sont des formations courtes, de 5 à 10 minutes maximum.



► **Taux de collaborateurs sensibilisés aux cyber-risques**  
(sessions, elearning...)

98  
en 2022

67  
en 2023

215  
en 2024

## Sensibilisation des salariés à l'IA

Envoi d'un mail en janvier 2024 à tous les collaborateurs rappelant **les bonnes pratiques en matière d'IA :**

- Vérifier les réponses et contrôler les sources.
- Protéger les données personnelles.
- Réduire l'impact écologique.
- Conserver l'esprit critique et créatif.

# Les reconnaissances et certifications de 2024

## Les Échos

### GT solutions sur le podium des leaders de l'innovation

Pour la deuxième année, le journal « Les Échos » et l'organisme de statistiques Statista ont établi un palmarès des leaders de l'innovation made in France. Au total, ce sont 5500 entreprises qui ont été analysées, dans 14 secteurs d'activités différents, à partir de 3 axes clés d'évaluation : culture de l'Innovation, innovation de Produit et Service, et innovation de Processus.

Parmi ces structures, un classement fait émerger 200 leaders de l'innovation. GT solutions fait partie de ce palmarès, et arrive en 3<sup>ème</sup> position dans la catégorie Transport & logistique.



**+20 %  
de progression**

De 47 en 2023, la notation EcoVadis 2024 de GT solutions est passé à 56 sur 100, avec en plus la mention « Entreprise engagée ».

### FNTR Un label ESG spécifique pour le transport



Depuis 3 ans, une grille de notation ESG spécifique a été pensée par la fédération FNTR. Cette notation prend en compte les contraintes et les enjeux du secteur de transport routier de marchandises.

Le référentiel est organisé autour des 3 thématiques : Environnement, Social et Gouvernance

Pour sa première participation, GT solutions a été labellisée par la FNTR. L'objectif est bien sûr de progresser sur l'ensemble des critères chaque année.

### De nouvelles filiales pour Ambassadeur de l'emploi



Lancée fin 2023, la démarche Ambassadeur de l'Emploi du Transport et de la Logistique avait d'abord concerné le siège de Bassens et GT Sud-Ouest. Elle a été étendue en 2024 aux filiales GT Rhône-Alpes et GT Bretagne, qui ont présenté un programme d'actions concrètes et mesurables sur 3 ans.

Ambassadeur de l'emploi est portée par L'AFT (Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport) pour renforcer les bonnes pratiques du secteur en matière de découvertes des métiers, de recrutement et de fidélisation des salariés.



### Reconduction de la norme ISO 9001

Pour la deuxième année consécutive, GT solutions a validé sa certification ISO 9001 pour son activité de commissionnaire de transport.

Cette distinction importante, reconnue au niveau mondial, garantit un ensemble de bonnes pratiques établies par un comité interprofessionnel et international, à partir d'un référentiel comportant 10 grands chapitres et environ 300 exigences concernant les processus.

# INNOVER FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

RÉDUIRE  
NOS ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub>  
POUR UN TRANSPORT  
DURABLE

COCONSTRUIRE  
LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE  
AVEC NOS PARTIES  
PRENANTES

GÉRER NOS RESSOURCES  
ET NOS DÉCHETS

3

BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



4

ÉDUCATION  
DE QUALITÉ



5

ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES



8

TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



10

INÉGALITÉS  
RÉDUITES



11

VILLES ET  
COMMUNAUTÉS  
DURABLES





## Réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> pour un transport durable

### ► La décarbonation s'intensifie

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 8,8% du parc. 25 Poids lourds électriques sont venus compléter la flotte d'exploitation. En plus du nombre, c'est aussi la diversité qui nous permet de mieux appréhender les usages : de 4,2 à 26 tonnes de PTAC, avec des plateaux-grues, des porteurs frigo, des porteurs fourgons et des porteurs bâchés.

En plus des installations IRVE, 2024 est une année de préparation pour la mise en place d'une offre B100. L'objectif est de consolider le parc « compatible B100 » et de préparer la mise en place de cuves B100 sur nos sites et ceux de nos clients. Le changement d'énergie se fera au fur et à mesure des arrivées de cuves et l'objectif est d'avoir plus de 300 véhicules roulants au B100 fin d'année prochaine.

**GT solutions s'était fixé un objectif 2019-2025 de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de la flotte de -15%.**

**Cet objectif a été dépassé avec une réduction de 15,2%**

**Un nouvel objectif de -15 % supplémentaires est fixé pour 2025-2030**, avec le renouvellement de la flotte PL électriques, BioGNV et Biodiesel, et le renouvellement de la flotte VL en électrique.

**Aujourd'hui, GT solutions a investi dans**

**146**

véhicules

à énergies alternatives

soit

**8,8%**

du parc

dont

**32**

véhicules à ce jour

### Nos actions 2024 en faveur des camions électriques

- Accompagnement des exploitations à la mise en œuvre et à l'optimisation des tournées en fonction de l'autonomie
- Mise en place d'une supervision des bornes de recharge
- Ajout de bornes de recharge sur l'ensemble des sites



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



### ► Appel à projets de l'Ademe

Finalisation des dossiers et constitution des premiers rapports d'exploitation des véhicules.  
Optimisation des besoins énergétiques en pilotant le besoin de puissance pour éviter les crêtes.

24,6 %

du parc VL  
en électrique

## ► Forte hausse des véhicules de services et de fonction électriques

**En 2024, nous avons continué à renforcer l'électromobilité sur le parc de véhicules légers avec l'acquisition de 21 nouveaux véhicules de fonction ou de services électriques, ce qui porte le parc à 51 véhicules.**



Pour accompagner les salariés dans cette électromobilité, 75 bornes sont aujourd'hui déployées sur nos sites.

### Autres axes de progrès :

- **2024** : fin du projet relamping de l'ensemble des plateformes de nos sites, en faveur d'éclairage LED.
- Mise en place des analyses d'huile pour limiter au maximum les vidanges d'huile hydrauliques sur nos grues, avec un objectif de gain allant jusqu'à **25 000 litres d'huile par an.**

## ► 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 CO<sub>2</sub> :

- 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.



### ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE POLLUANTS (NOX, HC) ANNÉE DE RÉFÉRENCE (BASE 100)

	NOX	CO	HC	PARTICULES
2019	100 %	100 %	100 %	100 %
2020	- 3 %	- 13 %	- 25 %	- 24 %
2021	- 6 %	- 14 %	- 30 %	- 27 %
2022	- 12 %	- 15 %	- 37 %	- 32 %
2023	- 15 %	- 16 %	- 45 %	- 39 %
2024	- 18 %	- 17 %	- 50 %	- 41 %

\* 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.

# Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes



## ► Nos salariés : premiers acteurs du transport bas carbone

### Récompenser l'écoconduite

Lancée en 2023, la démarche de sensibilisation et de formation à l'écoconduite a été poursuivie en 2024 avec la création d'un challenge récompensant les conducteurs adaptant les comportements les plus vertueux en matière de consommation de carburant.

Celle-ci est pilotée grâce à l'application interne L.U.C.I.E, qui permet au salarié et à son manager de suivre la consommation de gazole et de mesurer la performance de chacun. Afin de faciliter l'appropriation par le terrain, chaque filiale était libre de mettre en place ses propres critères pour attribuer les récompenses. De nombreux lauréats ont ainsi été distingués en 2024 sur les filiales GT Méditerranée, GT Sud-Ouest, GT Île-de-France Sud, GT Nord et GT Occitanie.

## Chiffres écoconduite

FILIALE	GAIN CARBURANT 2023 (en Lt)	GAIN CARBURANT 2024 (en Lt)	GAIN CARBURANT 2025 9 MOIS (en Lt)	CONDUCTEURS FORMÉS EN 2024
GT BRETAGNE	1 423	25 106	72 827	39
GT CENTRE-OUEST	29 734	29 493	14 171	14
GT ÎLE-DE-FRANCE NORD	-7 210	16 666	6 542	107
GT ÎLE-DE-FRANCE SUD	-6 924	5 709	1 775	35
GT MÉDITERRANÉE	-3 808	-2 158	-1 242	47
GT NORD	-327	35 895	35 883	31
GT OCCITANIE	13 181	25 320	70 229	50
GT RHONE-ALPES	16 927	21 672	4 683	22
GT SUD-OUEST	36 881	22 010	30 885	56
<b>TOTAL</b>	<b>79 879</b>	<b>179 713</b>	<b>235 752</b>	<b>401</b>



« Je consulte l'application L.U.C.I.E tous les jours pour voir ce qui va ou ce qui ne va pas, cela m'aide à ajuster ma conduite sur tous les points : ralenti, vitesse, anticipation, consommation, distance de freinage... »

**Hadelin DOUBRE,**  
Conducteur GT Nord

« Ce challenge est intéressant car ça nous donne un objectif supplémentaire sur la route. Je l'ai pris comme un jeu : comment je peux aborder ma conduite pour consommer le moins possible. »

**Robin Magne,**  
Conducteur GT Sud-Ouest

## ► La RSE, très présente dans la communication interne

Tous les salariés, ainsi que les retraités, reçoivent à leur domicile tous les deux mois, le journal interne de l'entreprise en version imprimé, le « Flash ».

Depuis 2022, ils peuvent suivre en détail les évolutions de GT solutions sur la démarche de décarbonation et de transition écologique. En 2024, l'actualité RSE a été particulièrement mise en valeur dans les pages du Flash.



Flash n°495 - Novembre 2024



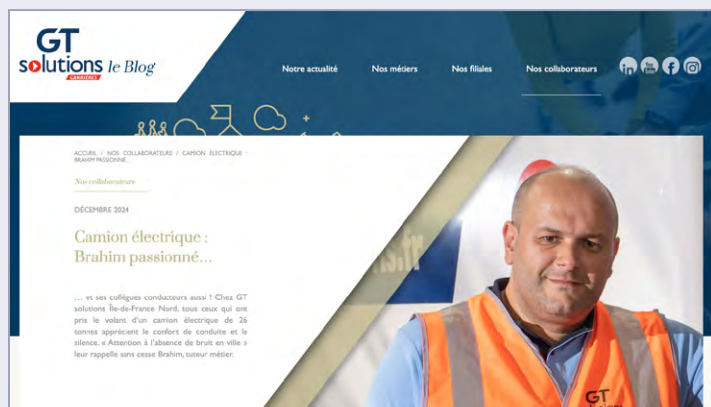
Flash n°490 - Janvier 2024



Flash n°491 - Mars 2024



Par ailleurs, GT solutions donne la parole sur ces sujets à ses salariés, en publiant régulièrement des témoignages sur le blog : [blog.gt-solutionscarrieres.fr](https://blog.gt-solutionscarrieres.fr)



« J'ai candidaté au poste de tuteur métier, ça a été accepté et après, j'ai été emmené à suivre des formations sur la pédagogie et sur l'écoconduite. Tout cela m'a permis d'évoluer dans mon travail et d'accompagner les conducteurs avec l'objectif d'apporter des conseils en termes d'écoconduite, ou des rappels de bonnes pratiques en conduite. »

**Brahim**  
Conducteur GT Ile-de-France Nord



## ► Un événement pour nos clients, dédié à l'électrique

Le 3 octobre 2024, GT solutions a réuni au siège de Bassens tous les acteurs concernés par la décarbonation de l'activité transport : clients, fournisseurs, constructeurs, partenaires, conducteurs.

Lors d'une journée dédiée à l'électrique, chacun a pu découvrir les avancées technologiques des matériels présentés, prendre le volant d'un 16 tonnes électrique et constater à la fois la douceur de conduite et le silence intérieur et extérieur de ces véhicules, écouter les points de vue et échanger lors d'une table-ronde sur les énergies renouvelables, et enfin s'informer auprès des stands de fournisseurs. Une initiation à la Fresque du Climat était également proposée.



## « Témoignages

« Concernant la distribution, Michelin essaie de favoriser les énergies renouvelables (EnR). Avec GT solutions, c'est le plus gros projet dans lequel nous sommes impliqués en Europe avec 17 véhicules électriques d'un coup. Nous sommes très contents d'être là ! »

**Antoine Chatard,**

Responsable décarbonation du transport Europe chez Michelin

« Nous venons aujourd'hui car nous sommes curieux de voir ces véhicules. Chez Goodyear, nous essayons d'étudier toutes les propositions qui s'offrent à nous pour livrer nos pneus d'une manière plus verte. Cet événement est une bonne occasion de nous informer. »

**Patrice Martin,**

En charge de la distribution sud de la France chez Goodyear

## ► Innovation et décarbonation

Pour permettre à son client Rexel (distribution de fournitures électriques) de déployer des livraisons avec des véhicules à un tarif performant, GT solutions a proposé un dispositif original : mutualiser les camions électriques afin de maîtriser le budget.

Grâce à cette mutualisation, les véhicules électriques effectuent des rotations de nuit pour Rexel et en journée pour d'autres donneurs d'ordre. Ainsi l'investissement est réparti sur plusieurs dossiers.



« À fin 2025, nous souhaitons que la flotte de nos sous-traitants soit totalement décarbonée. Parmi nos partenaires, GT solutions a été un des premiers à lever la main pour atteindre ce but ! »

**Benoit Ribault,**  
Responsable RSE chez Rexel

## ► 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 2024**, ce sont à présent près de **25% de nos tractions** qui sont en mode décarbonné.

**Pour 2025**, nous allons poursuivre nos efforts et soutenir nos sous-traitants qui assurent 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

### ► 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 fait l'objet d'une reprise par DELL aux fins de recyclage.**

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

#### ► Gestion des mails

- Éviter de mettre en copie les personnes indirectement intéressées,
- Éviter de s'envoyer à soi-même les mails destinés aux tiers,
- Mettre sur des outils collaboratifs les fichiers importants,
- Nettoyer quotidiennement la messagerie des mails les plus récents,
- Donner un coup de fil plutôt que de longs échanges par mail,
- Ne pas hésiter à demander à ne plus être destinataires de certains mails,
- 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% 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, c'est le site de St Priest qui a été 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, des informations étaient faites sur le respect des 19° ; en 2024, les messages ont été relayés par une campagne d'affichage sur les bons gestes écoresponsables.

# Les indicateurs environnementaux

	2022	2023	2024	ODD
Réduction totale émissions de CO <sub>2</sub>	6 %	85 %	15 %	
Réduction émissions de CO <sub>2</sub> Écoconduite	N/A	0,67 %	4,25 %	
Réduction émissions de CO <sub>2</sub> Pneumatiques recreusés	2,22 %	1,25 %	2,50 %	 
Part de véhicules PL Euro VI	94,57 %	92,17 %	92,68 %	
Part de véhicules PL GNV	4,77 %	6,17 %	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 %	1 par an	
Consommation d'eau	N/A	N/A	N/A	

Offre commerciale Green	54 %	72 %	80 %	
% de personnel encadrant formé aux enjeux climatiques	N/A	17 %	N/A	

# ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

## RÉSOURCES HUMAINES



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 - S'ouvrir sur l'extérieur Fidéliser les salariés

Après les entités du sud-ouest en 2023, deux nouvelles filiales ont été labélisées Ambassadeur de l'Emploi en 2024 : GT Rhône-Alpes et GT Bretagne.



Les dossiers de candidature présentés à l'AFT portent sur 3 axes d'engagement :

- **Faire découvrir les métiers** en nouant des partenariats locaux, auprès de différents publics.
- **Optimiser ses recrutements**, en transformant ses process de recrutement et d'intégration afin de devenir un employeur attractif et responsable.
- **Fidéliser ses salariés** en augmentant le sentiment d'appartenance de ceux-ci et en développant le bien-être au travail (QVCT).

« Pour décrocher la certification, nous avons préparé un dossier présentant nos actions et nos axes d'amélioration pour les 3 ans à venir. Cette démarche nous conduit à évoluer dans plusieurs domaines : en lien avec France Travail, nous nous sommes engagés à accueillir davantage de demandeurs d'emploi, et nous allons participer à des événements externes, dans des écoles ou des forums de l'emploi. »

**Vinciane Laudrin,**  
Chargée RH GT Bretagne



« Distribution de pneus en région parisienne, gestion des racks sur une plateforme logistique en Gironde, audit qualité en Rhône-Alpes... Cette diversité de tâches constitue tout l'intérêt du dispositif : entrer en contact avec des interlocuteurs différents, se mobiliser sur des sujets variés... j'apprécie ! »

**Emmanuel Echaniz,**  
Jeune Talent GT

## ► Attirer et former les Jeunes Talents (JT)

Un nouveau dispositif RH a été mis en place : les JT de GT. Son objectif est d'attirer dans l'entreprise des profils externes, en proposant à de jeunes diplômés Bac + 3 minimum un 1<sup>er</sup> emploi en CDI ou en alternance, organisé autour de périodes de découvertes.

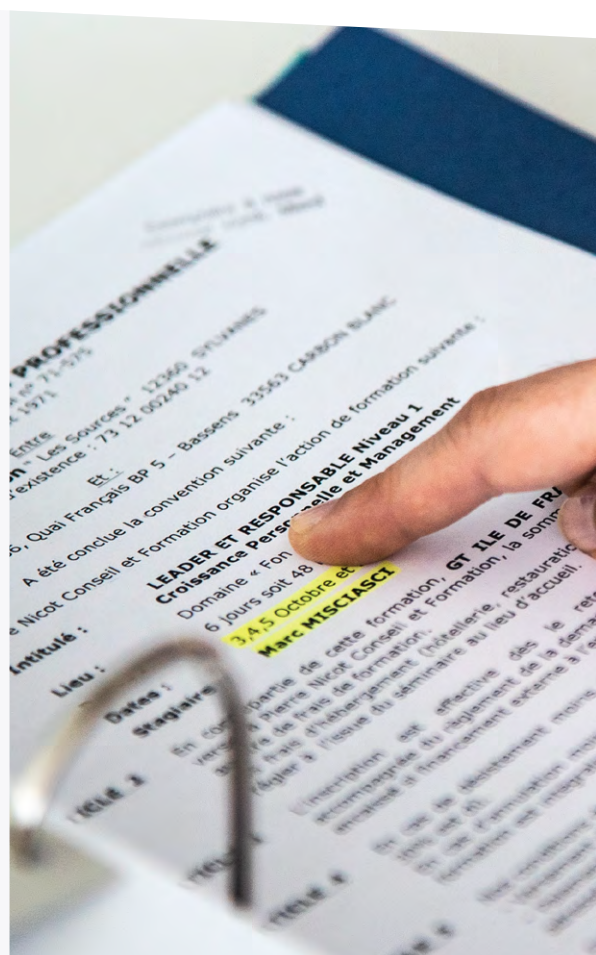
Pendant plusieurs mois, ces jeunes suivent un programme d'apprentissage très varié, où ils collaborent aussi bien avec le Réseau Dédié que les Réseaux Spécialisés, sur des missions opérationnelles et transverses, dans différentes entités géographiques. Ils se forment ainsi à tous les métiers et constituent un vivier de compétences pour devenir les managers de demain.

## ► 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.

Populations visées : chargées RH, chargées de paie, conducteur vers chef de groupe, chef de quai, Responsable d'exploitation vers Directeur de filiale, pépinière jeunes talents, etc.



28  
mobilités internes en 2024



# Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs



## ► Installer la culture sécurité

Un des axes principaux de l'année 2024 a été de continuer à renforcer la culture sécurité dans l'ensemble de l'entreprise, en partageant collectivement des manières de faire et de penser qui contribuent à la sécurité des salariés.

Des campagnes spécifiques sont menées tout au long de l'année par le service Prévention, avec des affiches envoyées sur les sites, des messages auprès des managers et tuteurs référents. Elles sont également reprises dans le journal interne, qui réserve une page à la sécurité à chaque numéro.

## Les 5 thèmes prioritaires en 2024

- Le port systématique et obligatoire des EPI,
- L'intégration complète de chaque nouveau salarié,
- La réduction de l'utilisation du téléphone en camion, voiture et en chariot,
- La réduction de la vitesse sur les véhicules et matériel,
- La sensibilisation et le contrôle régulier des usages de drogues et alcool.



Flash n°493 - Juillet 2024



Flash n°490 - Janvier 2024



Flash n°496 - Janvier 2025



## ► Jamais sans mes EPI

GT solutions a mené une large campagne d'information, de sensibilisation et d'affichage sur tous les sites afin de rappeler la nécessité de porter des équipements de protection adaptés au poste de travail.

## LE RÉFLEXE DOIT ÊTRE SYSTÉMATIQUE !

Tout déplacement au sein d'un entrepôt ou sur une zone de manœuvre de véhicules poids lourds se fait équipé de chaussures de sécurité, contre les risques de glissade, perforation ou choc, et d'un gilet haute visibilité, afin d'être facilement repérés.

## ► 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.

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.



*Je forme les nouveaux arrivants à l'écoconduite, aux manœuvres, aux autorisations grue. Je tourne aussi avec les conducteurs multi-accidentés ou de retour après un accident du travail. L'objectif est de les aider à ne pas recommencer. »*

**Anthony Fresie,**  
Tuteur référent chez GT Nord

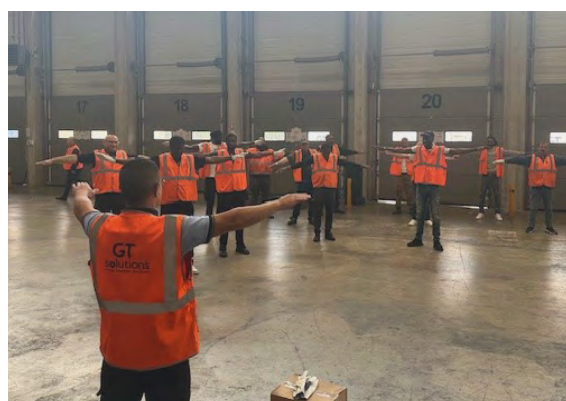


## ► Adopter les bons gestes

Les métiers du transport et de la manutention demandent une préparation physique. Avant de prendre le volant ou de manipuler des palettes, il vaut mieux s'échauffer... avoir une bonne hygiène de vie et toujours penser à se protéger.

Une double-page dans le journal Flah de mai 2024 a rappelé ces éléments de prévention fondamentaux pour la sécurité des salariés.

## ► Safety Day Une journée alliant prévention et convivialité



Profitant de l'interdiction de circulation des poids lourds le lundi de Pentecôte, le service Prévention GT solutions a imaginé le Safety Day comme un temps fort annuel au sein des filiales, afin de sensibiliser les équipes aux enjeux de la sécurité sous toutes ses formes.

Chaque entité organise cette journée comme elle le souhaite, comme ce fut le cas en 2024 pour GT Occitanie, GT Nord et GT Île-de-France Sud.

Cette journée est rythmée par des moments à la fois ludiques et formateurs. Le programme, conçu pour allier pédagogie, prévention et convivialité, offre aux collaborateurs la possibilité de participer à des ateliers pratiques et interactifs.



**Des caméras embarquées pour faire de nos conducteurs des acteurs de la prévention routière.**

## ► Du bon usage des caméras embarquées

Avec la société SAMSARA, GT Location a mis en place en 2023 dans ses véhicules Poids-Lourd 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.

Début 2024, fort du constat, après un an d'expérience, d'une réduction significative du nombre d'alertes, de 12,5 alertes/1 000 Km à 2,5 alertes/1000 Km, nous avons décidé d'étendre l'expérience utilisateur à de nouvelles filiales notamment notre filiale GT NORD avec près de 175 caméras embarquées qui sont venues grossir les rangs des 135 premières.

L'objectif est toujours le même, faire de la prévention en réduisant le nombre d'accidents sur la route pour la sécurité de chacun.

Chaque alerte est l'occasion d'un échange entre le conducteur et son manager, véritable animateur prévention, pour comprendre les raisons de la situation et trouver des solutions, faire des sensibilisations personnalisées, que ce soit au sujet du sommeil et ses caractéristiques que de la nécessité d'une bonne hygiène de vie ou tout simplement de se rappeler qu'en qualité de professionnel de la route, chaque conducteur routier doit mieux conduire et aussi mieux se conduire, autant de gages de qualité qu'il donne à son travail de tous les jours.

### 12 mois avec SAMSARA Résultats sur l'agence GT Solutions IDF Sud

**57%**  
Réduction  
du nombre d'événements  
de sécurité  
Précédemment 51 %

**74%**  
Réduction  
d'utilisation du portable  
Précédemment 75 %

**77%**  
Réduction  
du temps de conduite  
en excès de vitesse grave  
Précédemment 74 %

**61%**  
Réduction  
du non respect  
du port de la ceinture  
Précédemment 44 %

**92%**  
Réduction  
du non respect  
des distances de suivi  
Précédemment 77 %

**91%**  
Réduction  
des conduites difficiles  
Précédemment 85 %



## Renforcer les compétences de nos collaborateurs

### Notre axe historique et stratégique

**Axe historique de l'entreprise, depuis 1965, la formation et son service interne jouent 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.

### ► Depuis 20 ans, plus de 100 conducteurs promus

C'est un dispositif RH historique chez GT solutions : la pépinière Chefs de Groupe à 20 ans. Chaque année, elle permet à 5 ou 6 conducteurs de suivre 10 jours de formation dans l'année au siège à Bassens, avec pour objectif de devenir Chef de Groupe.

Les candidats volontaires pour suivre le cursus de formation sont sélectionnés à partir de plusieurs critères : un comportement exemplaire sur la route et en filiale, l'envie d'évoluer, la mobilité géographique.

Puis le candidat retenu passe ensuite un entretien de recrutement en mode collaboratif avec une personne du service RH et un manager d'une autre filiale.

« C'est la première fois que j'effectuais un recrutement pour de l'interne et j'ai trouvé très valorisant d'y être associé. Le concept est enrichissant car j'avais forcément un regard neutre sur le conducteur par rapport aux personnes de la filiale concernée. »

**Romain Moreau,**  
Responsable d'Exploitation  
chez GT Centre-Ouest

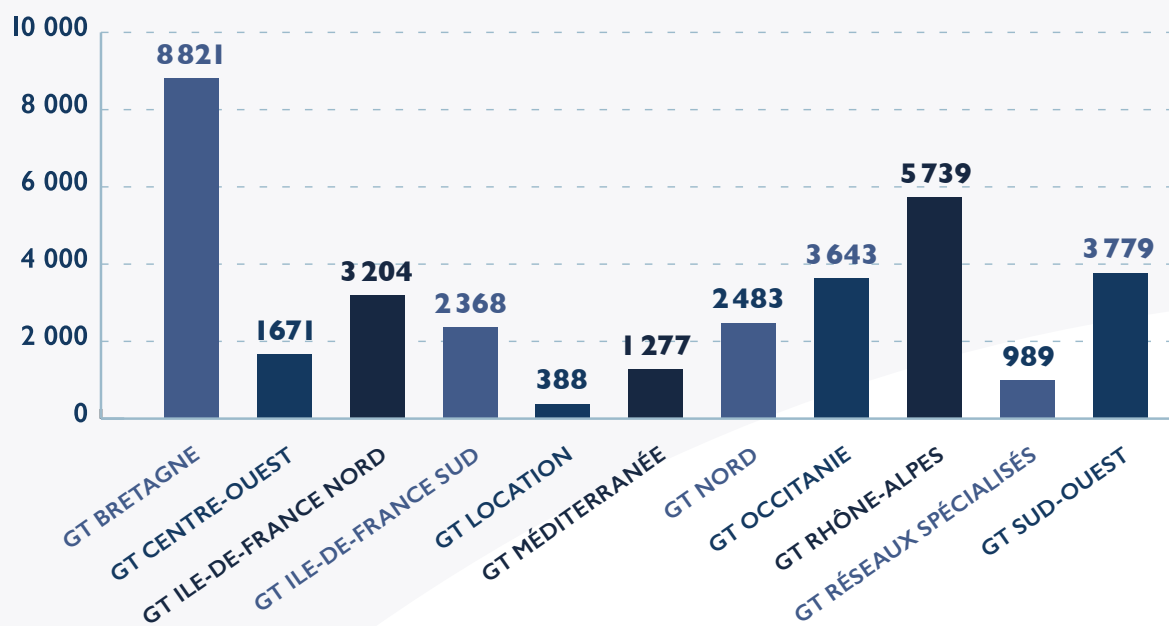
## ► L'école du management GT : accompagner nos managers dans leur mission

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

Les programmes sont gérés par l'organisme ALETIA (Alliance des ETI Agiles). En effet, pour construire des formations répondant au mieux au développement des compétences et à l'employabilité des encadrants, 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.

### Nombre d'heures de formation GT 2024



# 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 actionnaires 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.

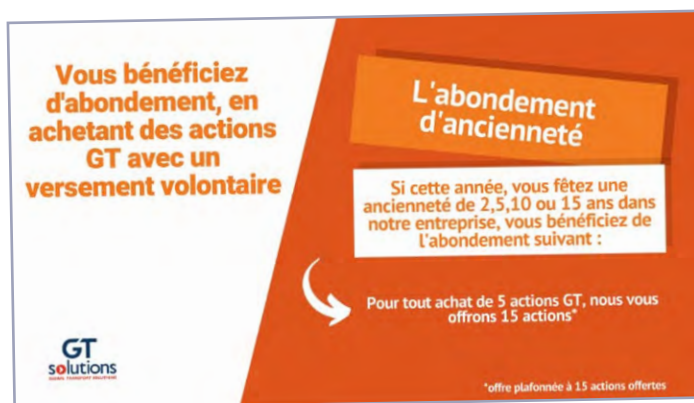
Le marché de l'actionnariat GT est par ailleurs d'une très grande stabilité puisque l'entreprise n'est pas cotée en bourse. La valorisation des actions intervient une seule fois par an à l'occasion du bilan en fonction des résultats, lesquels ont permis pendant ces trente années une valorisation du cours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

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.

4,72 %  
du capital  
est détenu  
par les salariés

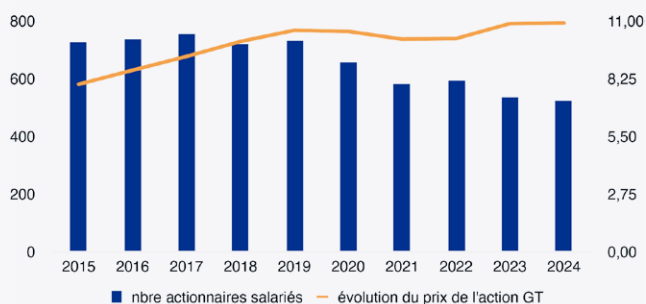
soit  
28,67 %  
de l'ensemble  
du personnel des  
filiales,

soit  
592  
salariés

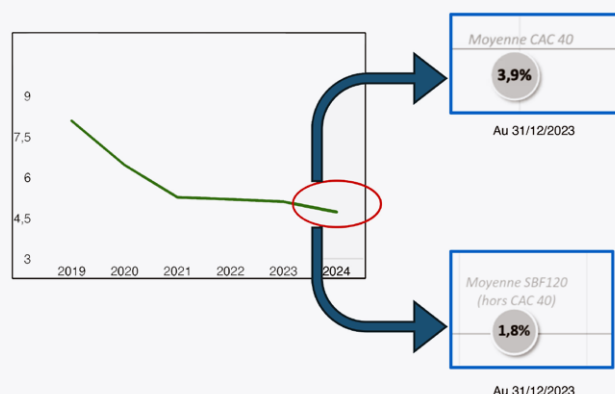


En 2024, GT solutions a favorisé l'ancienneté de ses salariés.

NOMBRE D'ACTIONNAIRES SALARIÉS / ÉVOLUTION DU PRIX DE L'ACTION



% DU CAPITAL DÉTENU PAR LES SALARIÉS



# Favoriser la diversité dans nos métiers

## ► 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.

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 2024

18

personnes  
sont parties  
à la retraite

dont

12

ont été  
accompagnées  
soit

66,66%

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

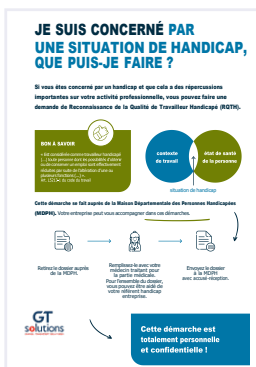
#activateur  
de progrès

EMPLOI & HANDICAP

GT Solutions est historiquement attaché à toutes formes de diversité et est convaincu que le développement d'une culture d'entreprise ne tolérant aucune sorte de discrimination, fait partie de sa responsabilité sociétale.

Notre politique handicap 2023-2026 a pour objectifs de :

- Changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap en leur facilitant l'accès à l'entreprise.
- Créer un environnement inclusif pour tous les salariés ou toutes personnes en lien avec l'entreprise en situation de handicap.
- Aller au-delà de nos obligations légales.



### Nos actions 2024 :

1. Formation des chargés de recrutement : poser les bonnes questions lors du recrutement
2. Formation/sensibilisation des managers : comment je me comporte
3. Mise en place de l'accompagnement des salariés pour monter ou renouveler un dossier handicap
4. Sensibilisation des collaborateurs GT, avec une communication à l'ensemble des salariés.

## ► Favoriser le dialogue social grâce au Baromètre annuel

Sur un échantillon de 455 personnes, toutes filiales confondues :

76%

ont confiance  
dans la direction  
pour atteindre les objectifs

75%

se voient toujours  
travailler chez GT  
dans 2 ans

89%

savent  
ce que l'entreprise  
attend d'elles

# Une égalité Femmes/Hommes en progression

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

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.

## ► Valorisation des femmes dans les métiers du transport et de la logistique

Le monde du transport n'est pas réputé pour être très féminisé. Pourtant les lignes bougent ; GT solutions compte de plus en plus de conductrices et de femmes managers dans ses rangs. Sur son blog et sur les réseaux sociaux, GT solutions donne régulièrement la parole à ses salariées, quel que soit leur poste.

Égalité professionnelle  
Hommes/Femme  
(d'après Index EGA/PRO)

50  
en 2022

61  
en 2023

67  
en 2024



Lors de la journée de la femme en mars 2024, le blog a repris tous les interviews réalisés auprès des collaboratrices, pour bien montrer la valeur qu'elles apportent à l'entreprise :

- JENNIFER, conductrice spécialisée dans le transport de volaille.
- NATHALIE, conductrice Super-Lourd.
- DANIÈLE, conductrice spécialisée dans la livraison de matériaux pour le bâtiment.
- HADRIA ET ELÉONORE, Chargées RH.
- CHRYSTELLE, Responsable paie.
- CAROLE, Consultante en recrutement pour GT solutions emploi.



## ► La mixité Homme/Femme au sein de GT solutions

Nos récents chiffres sur la mixité Homme/Femme témoignent 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\* au sein  
du conseil d'administration  
de la holding  
de GT Location (2024)

10,23 %  
Mixité\* au sein  
des effectifs des filiales  
du groupe  
de GT Location (2024)

\* Mixité Homme/Femme

# Entretenir la QVCT et le dialogue social

## ► Partager les informations et favoriser les échanges

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, ainsi que par de nombreux dispositifs :

► **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.

► **Un journal interne historique**  
Communiquer en interne fait partie de l'ADN de GT solutions : fait rarissime dans le monde du transport à cette époque, le 1<sup>er</sup> journal interne, le Flash, a été lancé en 1978.

Depuis, le journal s'est étoffé et est envoyé par courrier au domicile de chaque salarié tous les 2 mois.

## ► GT connecté

Avec la rubrique GT connecté, le Flash crée également des passerelles pour informer les salariés sur les autres supports de communication de l'entreprise.



Couvertures « Le Flash » 2024

Il existe aussi d'autres types de communications internes chez GT solutions :

► **Les réunions de palier** : elles se tiennent régulièrement à Bassens et sont ouvertes aux équipes du siège, mais aussi en visio à toutes les personnes des structures. Leur objectif est de partager l'actualité de l'entreprise sur de nombreux sujets : RH, prévention, projets, contrats signés, etc. Chacun peut poser des questions directement à la Direction.

► **Les gazettes des filiales**, comme celle de GT Bretagne (L'Hermine), de GT Sud-Ouest (SO news) ou encore L'Équipier de GT Méditerranée, qui détaillent les informations propres à la filiale.

► **Les GT 5 et GT 30 sur les plateformes GT Réseaux Spécialisés** ; ce sont des points quotidiens ou hebdomadaires de suivi en termes de qualité, de chiffres clés, d'indicateurs d'activité.

## ► 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.

16

personnes (100% d'hommes)  
ont bénéficié d'un entretien personnalisé  
en 2024

(majoritairement pour des problèmes personnels suite à un deuil, ou un événement professionnel traumatique.)

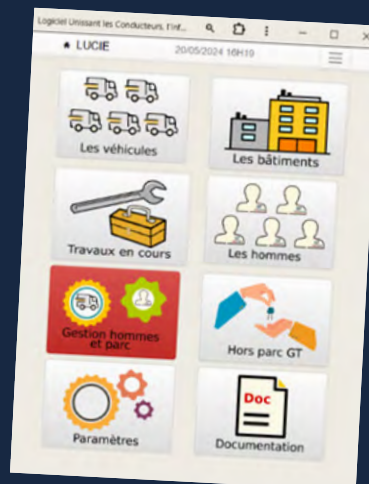


L.U.C.I.E

## L'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.



### L.U.C.I.E 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

#### ► Nombre d'utilisateurs

713  
en 2023

1478  
en 2024



# Les indicateurs ressources humaines

	2022	2023	2024	ODD
Réduction du taux de fréquence AT (TFI)	93	91	75	
Nombre de salariés actionnaires de GT solutions	540	592	523	  
Accompagner nos salariés (entretiens individuels annuels)	87%	86,2%	92%	  
Ancienneté moyenne des conducteurs	4,24	6,07	6,31	
Nombre d'heures de formation par salarié	23,64	19,64	20.79	  
Mixité Femme/Homme (instance de gouvernance)	63%	63%	63%	
Mixité Femme/Homme effectif total	8%	10,63%	9,70%	
Taux d'absentéisme personnel conducteur	7,68 %	8,42 %	8,52%	 
Taux couverture Conv collective	100%	100%	100%	  

# VEILLER À NOTRE RESPONSABILITÉ TERRITORIALE

FAVORISER L'INCLUSION  
EN S'IMPLIQUANT  
SUR NOS TERRITOIRES

SOUTENIR  
LES INITIATIVES LOCALES

8 TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS  
RÉDUITES



12 CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES





## Favoriser l'inclusion en s'impliquant sur nos territoires

Que ce soit la diversité des origines, avec près de 29 nationalités de 4 continents (7,37% de l'effectif total du groupe), la diversité générationnelle avec 4,95% de moins de 25 ans et 16,8% 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.

### ► 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 2024, **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.

**Une politique d'intégration très active a été menée. C'est ainsi que le taux de personnel intérimaire baisse régulièrement au profit de CDI.**

► Pourcentage  
d'intérimaires  
chez GT solutions

5%  
en 2022

3,2%  
en 2023

1,6%  
en 2024

## 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 avec les communautés dans lesquelles l'entreprise et ses filiales sont installées.

Pour imager cette année 2024, voici quelques exemples.



### ► UN TOIT POUR REBONDIR

L'association Les Bureaux du Cœur met en relation des personnes précaires et des entreprises pouvant leur proposer un hébergement pendant plusieurs semaines. GT solutions participe à cette action de solidarité depuis plusieurs années.

Pour héberger les bénéficiaires identifiés par l'association, GT solutions met à disposition une chambre et des sanitaires lorsqu'il n'y a pas d'élèves à l'internat de l'École du Conducteur de Bassens. Ils sont ainsi à l'abri la nuit et le week-end, et bénéficient ainsi d'un répit bénéfique pour entreprendre des démarches : papiers, formation, recherche d'emploi, etc.



### ► REBOISEMENT DES FORÊTS

GT solutions fut l'une des premières entreprises à soutenir financièrement le fonds de dotation « Plantons pour l'avenir », qui œuvre pour le renouvellement de la forêt française, la préservation de l'environnement et le développement durable de la filière forêt-bois.

**L'entreprise a participé  
à hauteur de 5000 € en 2024.**

### ► LE DÉFI DES SALARIÉS GT SOLUTIONS : 12 800 km

Avec l'action « km for Change », GT solutions s'est engagé à reverser de l'argent à une association caritative en lien avec la santé.

Durant tout le mois de décembre 2024, chaque salarié volontaire a saisi son code qu'il a reçu de GT solutions, et a lancé le compteur de son activité sportive « marche » et/ ou « course » via une appli. Toutes les distances effectuées par les collaborateurs GT solutions ont été recensées pendant cette période, au tarif de 0.10 €/km.

**L'objectif visé a été réalisé, soit 12 800 km,  
avec la remise d'un chèque de 1 280 € à l'Institut  
Gustave Roussy de Villejuif (94),  
1<sup>er</sup> centre de lutte contre le cancer en Europe.**

**PARTICIPER AU CHALLENGE  
KM FOR CHANGE AVEC GT  
SOLUTIONS**

**GT**  
solutions  
GLOBAL TRANSITION SOLUTIONS





## ▶ À BASSENS, ROSE À TOUS LES ÉTAGES

En octobre, les salariés du siège de Bassens se mobilisent en participant à l'opération « Challenge Ruban Rose GT ».

Atelier de confection de guirlandes... roses accrochées aux murs, échanges autour des bonnes pratiques de dépistage et de la nutrition, participation aux épreuves du Challenge du Ruban Rose, soit 7 km en courant le samedi 19 octobre, soit en marchant le dimanche 20 octobre, et pour finir, un temps post-événement « retour d'expérience » lors d'un petit déjeuner le lundi 21 octobre matin.

**Les montants récoltés lors des inscriptions sont distribués à des structures médicales œuvrant en faveur de la prévention et le dépistage des cancers du sein.**



« Ce défi mixe le voyage, l'endurance, la ténacité mais aussi l'humanitaire. Nous devons nous former à l'orientation et à la mécanique. Mes collègues conducteurs et chefs de groupe GT Rhône-Alpes m'ont aidée. Et je remercie GT solutions qui nous a soutenues financièrement pour vivre cette aventure. »

**Éléonore Nazon,**  
Chargée RH chez GT Rhône-Alpes

## ▶ SOUTIEN FINANCIER D'UNE SALARIÉE PARTICIPANT AU 4L TROPHY

Eléonore Nazon est Chargée RH chez GT Rhône-Alpes. En 2024, elle s'est lancée le défi de partir avec une amie au Maroc pour prendre part au 4L Trophy.

Ce rallye est en lien avec la Croix-Rouge et l'association Enfants du Désert, qui favorise l'accès à l'éducation aux enfants du désert marocain, notamment par la distribution de fournitures scolaires.

## ► 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<sup>er</sup> 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.



## ► DÉMÉTER POUR UNE LOGISTIQUE RESPONSABLE

Le club DÉMÉTER 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.



# Les indicateurs sociétaux

	2022	2023	2024	ODD
% d'alternants	5,65 %	6,89 %	1,39 %	 
% de personnel intérimaire	5 %	3,2 %	1,6 %	 
<b>Projet local commun</b>				
Moyenne par filiale	0,6	0,5	0,5	

## ANNEXES

**En 2024,  
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 : [coordonnateurrse@gt-solutions.fr](mailto:coordonnateurrse@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	175 personnes
➤ GT CENTRE-OUEST	128 personnes
➤ GT ILE-DE-FRANCE NORD	178 personnes
➤ GT ILE-DE-FRANCE SUD	192 personnes
➤ GT MÉDITERRANÉE	160 personnes
➤ GT NORD	247 personnes
➤ GT OCCITANIE	131 personnes
➤ GT RHÔNE-ALPES	232 personnes
➤ GT SUD-OUEST	200 personnes
➤ GT RÉSEAUX SPÉCIALISÉS	242 personnes
➤ GT	104 personnes
<b>TOTAL</b>	<b>1994</b>

Retrouvez notre entreprise et notre actualité sur  
**gt-solutions.fr**

