GT solutions
GLOBAL TRANSPORT SOLUTIONS



RAPPORT RSE
2025

À propos du rapport RSE

Ce rapport RSE de 2025 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 2025. En lien avec les « GRI standards », 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 2025 au 31 décembre 2025 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, marque qui appartient à GT LOCATION).

Pour chaque chapitre, nous l'avons illustré avec les objectifs de Développement Durable (ODD).





Sommaire

4 Édito
5 Nos chiffres clés
6 Une aventure entrepreneuriale familiale
7 Les faits marquants 2025
8 Une culture d'entreprise au centre de notre identité
9 Le cœur de métier de GT solutions
10 Notre démarche de responsabilité sociétale d'entreprise
11 Notre modèle d'affaires
12 Notre gouvernance et nos parties prenantes
14 Matrice de matérialité
15 Comité RSE

01

ENTRETENIR UNE GOUVERNANCE ET UNE ÉTHIQUE DURABLE

17 Former et sensibiliser pour lutter contre toute forme de corruption
18 Avoir des liens durables avec nos partenaires
19 Protéger les Droits humains et les données
21 Les reconnaissances et certifications de 2025
22 Les indicateurs de gouvernance

02

INNOVER FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

24 Objectif décarbonation !
26 Coconstruire la transition écologique avec nos parties prenantes
29 Gérer nos ressources et nos déchets
30 Les indicateurs environnementaux

03

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

32 Une politique RH pour attirer les talents et favoriser l'évolution
34 Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs
37 Des campagnes engagées pour la santé au travail
39 Renforcer les compétences de nos collaborateurs
41 Associer les collaborateurs à la performance de l'entreprise
42 Favoriser la diversité de nos métiers
43 Une égalité Femmes/Hommes en progression
44 Entretenir la QVCT et le dialogue social
46 Les indicateurs ressources humaines

04

VEILLER À NOTRE RESPONSABILITÉ TERRITORIALE

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



Édito

2025 a été marquée par l'élaboration de notre nouveau plan stratégique **« Cap Excellence 2029 »**.

Cette feuille de route, construite au fil des mois par un processus collaboratif, fixe les orientations de GT solutions pour les 4 ans à venir autour d'un axe majeur : **renforcer la professionnalisation de l'entreprise.**

Tous les éléments présentés dans ce Rapport RSE montrent la convergence entre cette stratégie et notre démarche RSE :

- Améliorer notre offre de services, en accompagnant nos clients encore davantage sur **le chemin de la décarbonation.** Après avoir réussi à baisser nos émissions de CO_2 de 15 %, nous venons de renouveler cet objectif pour la période 2025-2030. Il s'organise bien sûr autour du déploiement des véhicules électriques et des biocarburants, mais aussi par des changements de comportements et de process. Les formations à l'écoconduite et l'utilisation d'outils d'optimisation des tournées constituent des leviers efficaces dans cette transformation.
- Augmenter **l'engagement des collaborateurs et leur bien-être au travail.** Nos campagnes de sécurité, les distinctions GT, l'épargne salariale, les opportunités d'évolution vont dans ce sens. Nous souhaitons également mieux prendre en compte leurs problématiques individuelles, telles que le handicap ou la situation d'aidants.
- Intégrer les **solutions digitales** dans le développement de l'entreprise, tout en restant vigilants sur leur usage éthique et responsable. Nous avons poursuivi à cet effet la sensibilisation sur la cybersécurité et formé les salariés aux bonnes pratiques de l'IA.

La réalisation de ce Rapport est l'occasion de valoriser les actions menées par toutes les équipes techniques, commerciales, des services supports et d'exploitation. Merci à toutes et à tous pour cette implication, condition essentielle pour réussir notre pari de l'excellence.

Matthieu Sarrat
Directeur Général



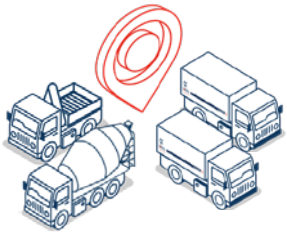
Nos chiffres clés



2040
salariés
dans toute la France



252 M
de chiffre d'affaires



1950
véhicules
(dont 1400 poids lourds)



9,7 %
véhicules à énergies
alternatives (hors B100)



1993
Date de création
de l'action GT



11,58€
Prix de l'action GT
en 2025
soit +6,43 %



94 %
d'actionnariat
familial



5,25 %
d'actionnariat
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 assujetti aux Assurances Sociales, fonds de solidarité qui sert à distribuer des secours pour maladie, primes de naissance et service médico-social.

En 1968, Éric 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.

2016-2025

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.

La fin de l'année 2025 sera marquée par le travail collectif d'un grand nombre de salariés, mobilisés pour préparer les 80 ans de l'entreprise, qui seront fêtés en mai 2026. GT solutions s'inscrit dans la durée…

Les faits marquants **2025**





Janvier

Reprise du fonds de commerce
de DDS Méditerranée,
et reprise de l'entrepôt
basé à Vitrolles (13).





Juillet

ISO 9001
audit de contrôle qualité.
Année zéro défaut
avec aucune non-conformité !

Juin

ROAD SHOW
pendant 6 mois
pour présenter nos véhicules
électriques sur nos sites
et à nos clients.



Septembre

LOGICIEL LSO
Un nouvel outil de planification
et de facturation
pour les filiales du Dédié.





Novembre

47 ANS
DE COMMUNICATION INTERNE
Le journal « Le Flash »,
envoyé à tous les salariés,
fête son 500e numéro,
sans jamais avoir raté une édition.

Décembre

CAP EXCELLENCE
La stratégie 2025-2029
de GT solutions est lancée
pour les 4 prochaines années.



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 raison d'être

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

Cap Excellence 2029

Ambitieux, fort d'une vision à 360°, le nouveau plan stratégique Cap Excellence 2029 fixe les orientations de l'entreprise pour les 4 prochaines années autour de deux principes :

Accroître la professionnalisation de l'entreprise, en améliorant le fonctionnement mais aussi l'offre de services

Renforcer ce qui marche, en s'appuyant sur les expertises reconnues

Le cœur 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 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.

144 M€
Chiffre d'affaires

1 700
salariés en France

1 900
cartes grises

108 M€
Chiffre d'affaires

300
salariés en France

7
plateformes de Crossdock

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 automotive (pneumatiques, pièce auto), médical et industriel.



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_2** sur l'ensemble de la flotte entre 2025 et 2029
- Réduire de **10 % les besoins énergétiques** de nos plateformes entre 2025 et 2029
- 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
- 2040 collaborateurs
- 75 % sur site client
- 79 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

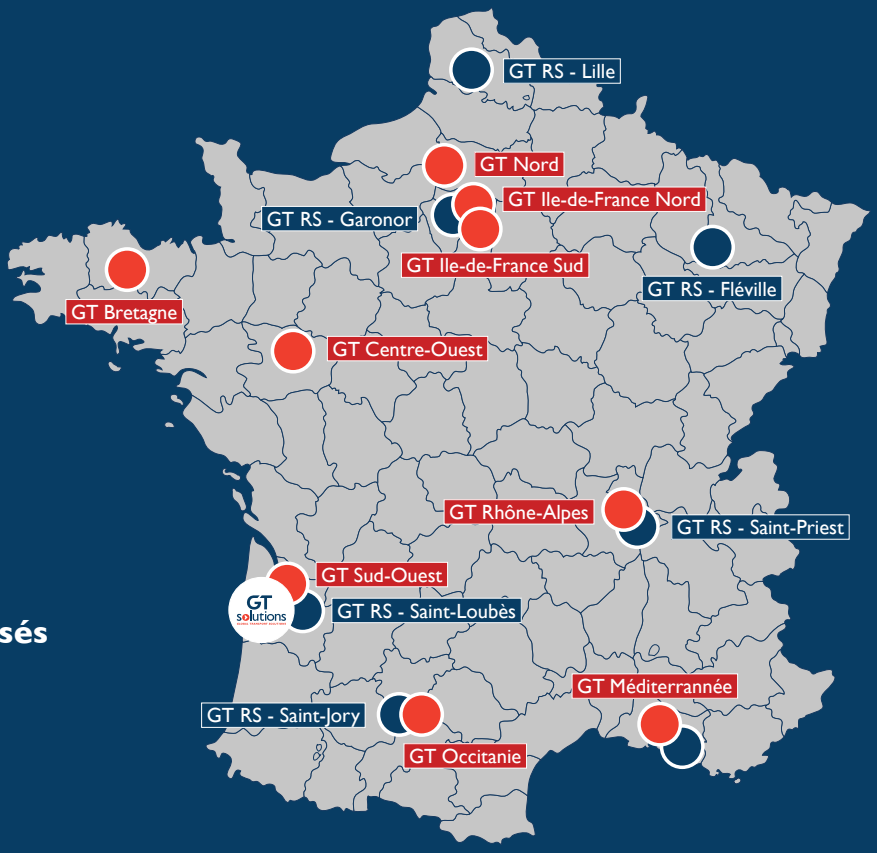
VALEURS CRÉÉES

HUMAIN
- 28 % de nos salariés sont actionnaires de l'entreprise
- 83 % se voient toujours travailler chez GT dans 2 ans

ENVIRONNEMENT
- 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 représentent 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.

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.

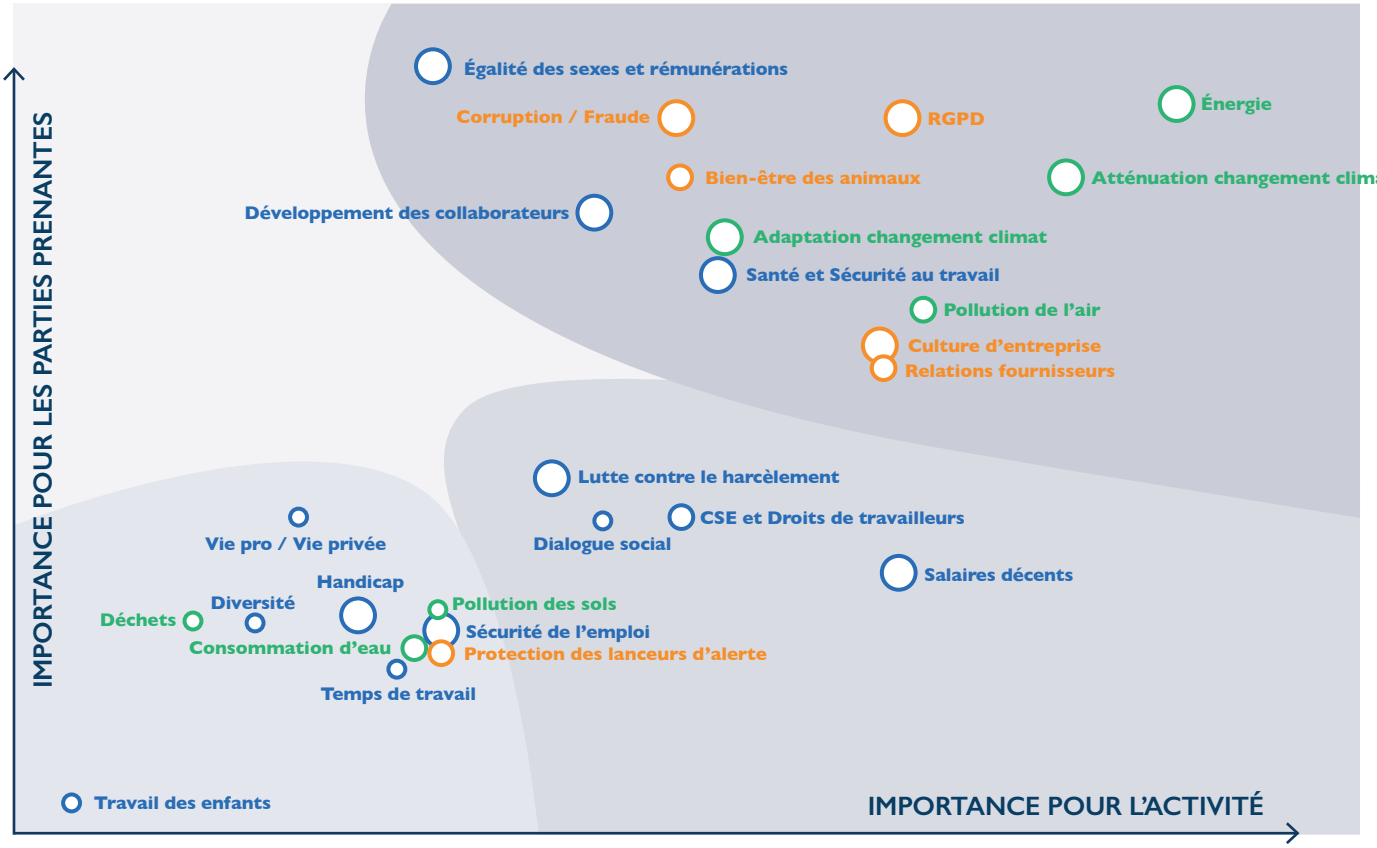
Parties prenantes	*Enjeux communs*	*Format d'échanges*
Collaborateurs	• Santé et sécurité au travail • Motiver et associer aux performances • Égalité Homme/Femme • Diversité et inclusion au travail • Formation et Compétence	• Entretien annuel d'évaluation • Communication interne • Réseau social interne Yammer • Interactions quotidiennes entre le manager et le collaborateur • Baromètre social • Code de conduite
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
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
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 • Revues 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**

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'appuye sur des 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



Pierre-Yves Laval
Opérationnel Réseaux Spécialisés
et membre du Comité de Direction

Aude Puharre-Bordas
Pilotage des indicateurs RSE

Carole Pernette
QVCT

Matthieu Sarrat
Directeur général
et membre du Comité de Direction

Philippe Horrillo
Digitalisation des outils métiers
et membre du Comité de Direction

Sofia Smirnova
Protection des données personnelles

Romuald Chemin
Environnement
Maîtrise des émissions de GES
Gestion des ressources
et membre du Comité de Direction

David Bordessoules
Coordination RSE & Éthique
et membre du Comité
de Direction

Jean-Marc Bourgeix
Opérationnel Dédié
et membre du Comité de Direction

Céline Montagne
Ressources Humaines
et membre du Comité de Direction

Damien Vimeney
Achats
Liens durable avec nos partenaires

Jean-Guillaume Baggio
Finance et membre du Comité de Direction

01

ENTRETENIR UNE GOUVERNANCE & 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 2025



Former et sensibiliser **pour lutter contre toute forme de corruption**

Bien avant la loi SAPIN I et II, GT solutions a œuvré pour lutter contre toute forme de corruption dans l'entreprise mais aussi au-delà au sein de la société civile.

Au sein de notre politique de conformité, nous attachons une importance à former chacun d'entre vous afin que vous ne soyez pas seuls avec des interrogations que vous pouvez avoir face à certaines situations.

Notre code anti-corruption s'appuie, entre autres, sur 3 principes :

- Il concerne l'ensemble des collaborateurs, y compris les personnels temporaires.
- Il vise à respecter la loi et réduire les risques juridiques, financiers et à protéger notre réputation.
- La lutte contre la corruption passe par **la transparence et la tolérance zéro vis-à- vis de la corruption active/passive ainsi que le trafic d'influence.**

43 %

de nos salariés pensent que le risque de corruption est réel vis-à-vis de la société extérieure.



Aujourd'hui, un nouveau système de gestion des notes de frais a été mis en place en 2025, totalement digitalisé. Ce système renforce les procédures de contrôle du service financier.

La charte éthique et des affaires vient compléter le code anti-corruption en rappelant le dispositif d'alerte interne mise en œuvre et à la disposition de chacun.
Comme pour 2024, au cours de l'année 2025, le groupe GT LOCATION n'a pas fait l'objet d'alerte relative à une situation de corruption.

Si vous voulez découvrir notre charte et notre code… SCANNEZ CE QR CODE !



Avoir des liens durables **avec nos partenaires**

Instaurer des bonnes pratiques de distribution avec nos clients

La formation e-learning « Les Bonnes Pratiques de Distribution », a été créée dans le cadre de la certification norme ISO 9001 en partenariat avec l'AFTRAL.

Cette formation est destinée aux conducteurs et manutentionnaires amenés à manipuler ou livrer des médicaments et des produits de santé. Elle a pour objectif de sensibiliser les opérateurs au respect des bonnes pratiques afin de garantir la bonne conservation, l'intégrité et la sécurité des produits transportés. Elle donne du sens à leur mission :

« N'oubliez jamais que derrière chaque produit, il y a un patient. »

Les bonnes pratiques de distribution concernent les phases de manipulation, de distribution, de pharmacovigilance en cas de livraison directe chez un patient, et enfin de traitement des anomalies.

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 troisième année, l'activité Traction poursuit son verdissement. En 2025, nous avons relevé que ce sont près de 35,71 % de nos lignes qui sont décarbonées et 35,95 % 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 Responsable

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	**85 %**	**82 %**	**83 %**	**89 %**	**86 %**
COMMENTAIRE	de nos partenariats fournisseurs durent depuis **+ de 10 ans**	% 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**

Anticipation et sécurisation des usages de l'IA

En 2025, face à la montée en puissance des usages de l'IA, dans une logique de maîtrise des risques liés à l'usage des données personnelles, mais également d'autres risques juridiques, éthiques et réputationnels, la DPO a mis en place des mesures suivantes :

- **Sensibilisation des collaborateurs** (diffusion de bonnes pratiques et rappel des usages interdits par mail)
- **Accompagnement du Comité de Direction** à travers un **atelier** dédié « Intégrer l'IA en toute sécurité »
- **Décryptage de la nouvelle réglementation IA,** notamment « AI Act » et de ses impacts concrets pour l'entreprise
- **Analyse comparative complète des conditions d'utilisation** des principales solutions d'IA du marché, ayant conduit à l'identification de deux outils conformes au cadre légal
- **Étude des pratiques d'autres entreprises,** pour identifier les facteurs de succès et les risques à éviter.

Agir pour la protection des données

Afin de garantir la transparence et informer les personnes concernées, le Groupe GT a réalisé de nombreuses actions en 2025, notamment :

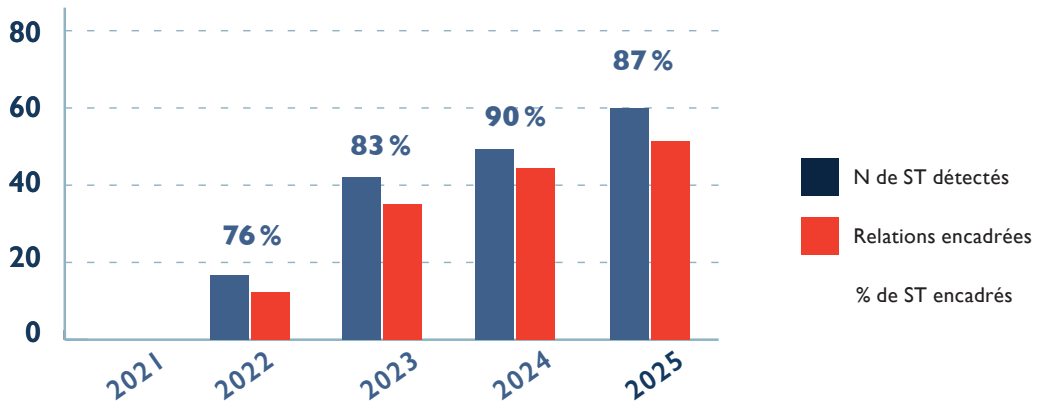
- **Constitution d'un réseau de référents RGPD** dans les filiales ayant mis en place les Registres (GT Occitanie, GT Sud-Ouest, GT Nord), avec formation dédiée et reporting annuel.
- **Information des salariés sur la géolocalisation et les caméras embarquées** SAMSARA (par courrier individuel)
- **Animation du groupe de travail** interentreprises à l'échelle nationale « RGPD dans le secteur du transport »
- **Co-rédaction et diffusion du Guide sur la vidéosurveillance** dans le secteur des transports.

Par ailleurs, des actions ont été menées auprès des tiers.

La transmission des données personnelles aux fournisseurs et prestataires de GT, agissant en qualité de « sous-traitants » au sens du RGPD, est encadrée par la signature des CCT (Clauses Contractuelles Types) ou tout autre accord définissant les responsabilités des parties, les durées de conservation, les mesures de protection et autres conditions, afin de garantir la sécurité des données.

L'encadrement des partenaires agissant en tant que responsables de traitements implique également la négociation et la mise en place d'accords visant à garantir la protection des données personnelles.

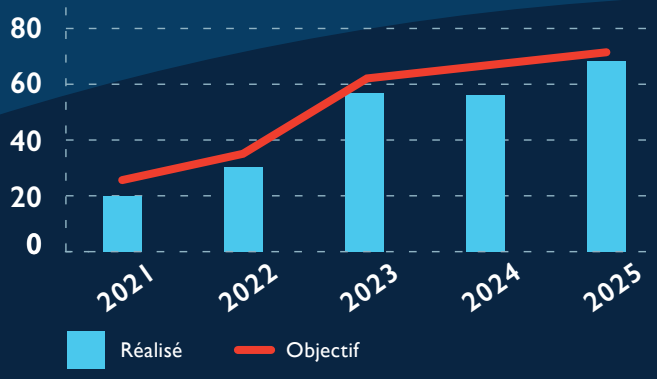
Encadrement des sous-traitants (prestataires/fournisseurs)



Sensibilisation des salariés

Entre 2020 et 2025, **l'ensemble des services du siège et certaines filiales du Groupe GT** (STAVI AQUITAINE, GT SUD-OUEST, GT OCCITANIE, GT NORD) ont suivi une session de sensibilisation sur la protection des données personnelles et les pratiques de travail conformes au RGPD, ce qui représente **71 % de l'objectif poursuivi.**

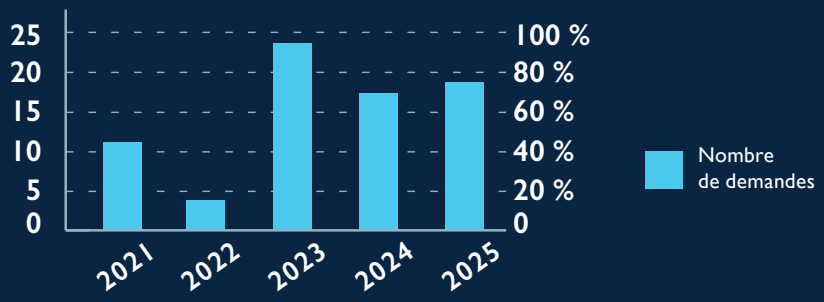
Formation et sensibilisation RPGD



Traitement des demandes d'exercice des droits individuels

Les personnes concernées peuvent contacter GT en adressant une demande à la DPO pour obtenir des informations sur l'utilisation de leurs données personnelles ou exercer leurs droits d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement, de portabilité et de limitation du traitement.

Demandes traitées dans les délais



En 2025

nous avons enregistré

19 demandes

liées aux droits des individus, en légère augmentation depuis 2024 (17 demandes).

Chaque demande a été traitée dans les délais impartis.

CYBERSÉCURITÉ

Vigilants ensemble



Les services informatiques mènent une politique constante de sensibilisation aux bonnes pratiques de sécurité informatique.

- Une double page dédiée dans le journal interne de juillet 2025
- **Suivi personnalisé du cybercoach Albert, installé sur tous les postes informatiques.** Si le collaborateur ne se connecte pas aux modules thématiques mensuels axés sur la sécurité, Albert relance le salarié ou prévient son manager.

Les salariés ont été sensibilisés à différents thèmes, tels que : PHISHING - DEEPFAKE FRAUDES - RANSOMWARE BRÈCHES DE DONNÉES EMPREINTE NUMÉRIQUE…

Les reconnaissances **et certifications de 2025**

Norme ISO 9001 Année zéro défaut !

Débutée en 2023, la démarche de certification ISO 9001 s'est renforcée en 2025 avec maintenant 6 agences labelisées GT Réseaux Spécialisés.

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.

Le rapport 2025 ne mentionne aucune non-conformité, preuve de l'engagement des équipes sur l'amélioration continue.



Sur les plateformes GT Réseaux Spécialisés, les équipes participent à des points réguliers pour passer en revue tous les indicateurs qualité de la veille.

Ces points, baptisés GT 5 et GT 30, font partie des points forts relevés par l'auditeur Afnor.

EcoVadis : sur le podium !

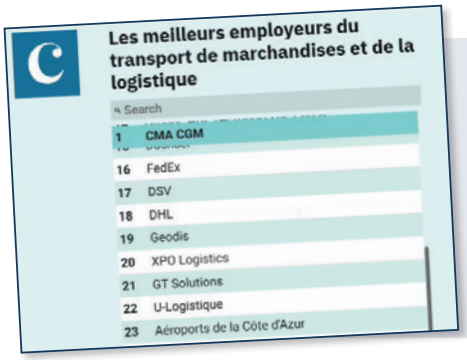
De 47 en 2023 et 56 en 2024, la notation de GT solutions a bondi à 70/100 en 2025, **soit une progression de 25 %.**

L'entreprise décroche la médaille de bronze et entre dans le Top 35 % des entreprises engagées en RSE.

De nouvelles filiales pour Ambassadeur de l'emploi

Lancée fin 2023, la démarche **Ambassadeur de l'Emploi du Transport et de la Logistique** concerne désormais le siège de Bassens, ainsi que les filiales GT Sud-Ouest, GT Rhône-Alpes et GT Bretagne, qui ont toutes 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.



GT solutions, un employeur reconnu au niveau national

Dans son enquête 2025, le magazine Capital a classé les entreprises préférées des salariés (+ de 500 salariés).

GT solutions arrive en **21e position** au niveau national dans la catégorie « entreprises de transport de marchandises ».

Les indicateurs **de gouvernance**

	2023	2024	2025	ODD
Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD)				
Audit des contrats fournisseurs Conservation des données en Europe	85 %	90 %	87 %	
Traitement des demandes relatives aux droits individuels	100 %	100 %	100 %	
Formation à la RGPD	60 %	64 %	71 % des collaborateurs identifiés	
Système d'information et protection des systèmes				
Audit externe test d'attaque Cybersécurité	0	1 par an	0	
Exercices pratiques et formation à la lutte contre les cyberattaques	41 %	78 %	87 %	
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	79 % V1* 30 % V2*	89 % V2*	89 %	
Formation au code anti-corruption	57 %	33 %	71 % des collaborateurs identifiés	

* Pour tout renseignement supplémentaire, rendez-vous à notre article Responsabiliser nos Achats (Page 18).

02 INNOVER FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS DE CO_2 POUR UN TRANSPORT DURABLE

COCONSTRUIRE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

GÉRER NOS RESSOURCES ET NOS DÉCHETS



Objectif **décarbonation !**

Investir pour un transport plus durable

Les principales actions qui nous ont permis de faire baisser de 15% nos émissions de CO_2 sur la période 2019-2025 passent par l'achat de véhicules bas carbone amenant le parc de véhicules compatibles B100 à plus de 400, 117 véhicules GNC et 32 véhicules électriques.

Si pour l'électrique, l'énergie produite en France et accessible sur le réseau est déjà très performante dans sa version de base (99% dont 77,7% dû au nucléaire et 16,6% dû aux énergies renouvelables), le gain de CO_2 des autres véhicules est en grande partie lié à l'origine de l'énergie. C'est pourquoi nous avons contractualisé avec l'ensemble de nos fournisseurs de gaz, l'utilisation unique de BioGNC garanti (principalement issu de la méthanisation). Pour le B100, c'est une adaptation du véhicule suivi d'une utilisation exclusive de B100 issu du Colza d'une part ou d'huile alimentaire usagée d'autre part qui nous permet de garantir une décarbonation à plus de 60%.

Sur cette trajectoire de décarbonation, GT solutions a par ailleurs contractualisé de la sous-traitance transport avec des charges de véhicules verts, et mené une gestion des pneumatiques en partenariat avec Michelin, intégrant un suivi des pressions, du recreusage et du rechapage.

Pari tenu, dépassé et reconduit !

GT solutions s'était fixé un objectif 2019-2025 de réduction des émissions de CO_2 de la flotte de 15%.

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





En décembre 2025,
mise en place de 16 véhicules neufs roulant au biocarburant pour assurer les livraisons des Hospices Civils de Lyon (HCL).

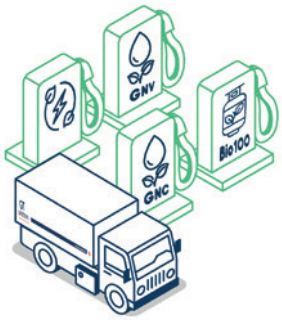
Aujourd'hui, GT solutions a investi dans

592
véhicules
à énergies alternatives
avec le B100

soit
36,3%
du parc roulant
moteur,

dont
159
véhicules
à énergies alternatives
sans le B100

soit
9,7%
du parc roulant



Les axes de décarbonation 2025-2029

L'ambition 2025-2029 est de réduire une nouvelle fois nos émissions de -15 %, principalement imaginée au travers de 3 axes.

- **Une trajectoire de décarbonation** de la flotte en continuant à développer le mix énergétique déjà en place accompagné de nouvelles améliorations :
  - Utilisation d'électricité liée à des panneaux photovoltaïques et à des batteries stationnaires.
  - Mise en place de cuves B100 sur l'ensemble de nos sites et conversion de la flotte au fur et à mesure des nouvelles implantations.



Cuve B100

- **Construction de plateformes de distribution** tenant compte de nos ambitions, notamment sur la mise en place de panneaux photovoltaïques en toiture.
- **Test d'un véhicule hydrogène** (pile à combustible).



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_2 :

- Outils de télématique embarquée (91,7% de la flotte équipée)
- Véhicules efficients (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 2025 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 %
2025	- 23 %	- 18 %	-52 %	-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 et 2025 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.

Chiffres écoconduite

FILIALE	GAIN CARBURANT 2023 (en Lt)	GAIN CARBURANT 2024 (en Lt)	GAIN CARBURANT 2025 (en Lt)	CONDUCTEURS FORMÉS EN 2024	CONDUCTEURS FORMÉS EN 2025 (pro rata)
GT BRETAGNE	1 423	25 106	**82 643**	39	**21**
GT CENTRE-OUEST	29 734	29 493	**17 953**	14	**25**
GT ILE-DE-FRANCE NORD	-7 210	16 666	**1 761**	107	**57**
GT ILE-DE-FRANCE SUD	-6 924	5 709	**1 797**	35	**0**
GT MÉDITERRANÉE	-3 808	-2 158	**-145**	47	**13**
GT NORD	-327	35 895	**52 066**	31	**19**
GT OCCITANIE	13 181	25 320	**87 311**	50	**95**
GT RHONE-ALPES	16 927	21 672	**2 699**	22	**9**
GT SUD-OUEST	36 881	22 010	**29 711**	56	**13**
TOTAL	**79 879**	**179 713**	**275 796**	**401**	**252**

Promouvoir notre démarche RSE en interne et en externe

GT solutions partage toute l'année ses avancées, investissements et ambition sur la décarbonation de la flotte, en publiant régulièrement des articles dans le Flash, journal interne de l'entreprise.

Par ailleurs, GT solutions relaie ses actions et innovations de décarbonation sur son blog : https://blog.gt-solutionscarrieres.fr/



Flash n°499 - Juillet 2025



Flash n°498 - Mai 2025

Promouvoir nos solutions décarbonées sur le terrain

GT solutions a organisé des « road show » en 2025 pour promouvoir ses solutions décarbonées au plus près de ses clients et des équipes régionales.






Conçu comme un événement de proximité, le road show est un rendez-vous à la fois convivial et technique, rassemblant une cinquantaine de personnes, de manière à ce que chacun puisse poser ses questions et tester le véhicule. Sont invités les opérationnels des filiales et les prescripteurs des entreprises concernées, en leur proposant une matinée avec des démonstrations et des essais du camion-grue électrique, complétés par des échanges avec le service technique et les équipes commerciales.

Un tracteur et un porteur électriques sont également à disposition pour réaliser des essais de conduite. Plusieurs filiales ont été concernées par ces road show en 2025 : GT Sud-Ouest, GT Occitanie, GT Rhône-Alpes et GT Île-de-France.

Innovation dans le BTP

Ces road show ont permis à GT solutions d'exposer un nouveau matériel électrique à ses clients et prospects spécialisés dans le négoce de matériaux : **le 1er camion-grue électrique de sa flotte !**

Il y en a très peu en France. On peut donc parler d'innovation décarbonée dans la distribution BTP.



Un moment de mobilisation pour les filiales

Ces road show sont aussi l'opportunité de former 1 ou 2 conducteurs ou tuteurs par filiale, chargés d'assurer les démonstrations et de répondre aux questions des visiteurs sur le confort de conduite, l'absence de bruit ou de lever les doutes sur les performances de ces matériels roulants électriques.





« C'est un événement important pour notre filiale, car les 12 personnes travaillant dans les services support de GT Sud-Ouest ont participé à l'organisation de ce moment convivial. C'est donc un beau projet de proximité qui a fédéré toutes les équipes. Nos clients ont découvert les opportunités du camion-grue électrique pour la livraison de matériaux en ville. Même moteur allumé, ce véhicule est très silencieux, il ne génère pas de nuisance sonore pour les riverains, notamment tôt le matin.

Nous avions prévu des palettes à manipuler comme sur un chantier, pour que les visiteurs constatent à la fois l'absence de bruit et la longueur de la grue. Quant au porteur, nos conducteurs tournent avec depuis maintenant 3 ans, et ont ainsi pu délivrer des données fiables. Car les clients nous posent tous la question de l'autonomie. Là-dessus, notre retour d'expérience est précieux. »

Antoine Soustre, Directeur de filiale GT Sud-Ouest



« Nous avons pour objectif d'explorer activement les opportunités d'intégrer la durabilité comme un pilier central de l'ensemble de nos activités opérationnelles, de manière significative. Cela signifie également que nous nous engageons à apporter une contribution importante à nos clients en intégrant des solutions qui soutiennent leurs objectifs de durabilité.! »

Till Warburg,
Senior Director Operations
EMEA of Medline

Produits de santé et transport durable

Le 1er camion électrique GT solutions dédié à la distribution de produits de santé a été mis en service le 14 mars 2025 sur le site de Medline au Coudray-Montceaux.

Celui-ci marque une avancée dans la démarche décarbonée de Medline puisque c'est la **première fois que la flotte Medline compte un camion électrique.**

GT solutions accompagne Medline Europe dans la distribution de dispositifs médicaux et chirurgicaux à travers la France.

Cet évènement constitue une opportunité de montrer notre engagement en faveur de la durabilité et de l'innovation dans le secteur de la logistique médicale.





Nos sous-traitants transports, élément clé dans la chaine de valeur de nos activités d'affrètement

Dans le cadre de notre politique environnementale, les sous-traitants auxquels nous faisons appel pour notre activité d'affrètement font l'objet d'une sélection stricte en intégrant notamment des critères environnementaux.

Avec l'objectif de réduire de 15% d'ici fin 2029 nos émissions de GES, c'est une préoccupation constante d'inciter nos partenaires à s'engager à nos côtés.

Pour cela, nous nous sommes fixé un objectif de **60% de décarbonation** pour les seuls sous-traitants qui assurent les tractions à horizon 2029.

Objectif à horizon 2029

60%
de décarbonation

Principalement sur les tractions, les sous-traitants sont soumis à une première enquête environnementale puis à une enquête annuelle pour qu'ils posent ainsi leurs engagements environnementaux.

Les chiffres révèlent une progression au-delà des objectifs fixés puisque nous sommes à :

- **35,71%** de lignes quotidiennes qui sont décarbonées soit 60 sur 168 lignes
- **35,97%** de kms parcourus avec des énergies alternatives ce qui représente 16 800 kms.

Au-delà, nous poursuivons nos efforts pour les convaincre de s'intéresser :

- aux Certificats d'Économie d'Énergie
- aux montages de dossier de subvention
- aux évolutions techniques en matière de véhicules bas carbone ou zéro carbone.



Gérer nos ressources et nos déchets

Optimiser nos usages numériques

Pour réduire l'empreinte environnementale de nos activités, nous nous engageons dans une démarche active de sobriété numérique.

Cette démarche repose en premier lieu sur l'allongement de la durée de vie de nos équipements technologiques (smartphones, ordinateurs), en privilégiant la réparation et le recours au matériel reconditionné pour limiter l'extraction de ressources rares.

Au quotidien, nous optimisons nos usages logiciels par le biais d'une gestion responsable des données : nettoyage régulier de nos serveurs, stockage local des fichiers volumineux et rationalisation de l'envoi de courriels (limitation des pièces jointes et des destinataires en copie).

Enfin, nous sensibilisons nos collaborateurs aux éco-gestes numériques :

- **Mails**
  Supprimer les messages obsolètes, désabonnement des newsletters inutiles et remplacement des pièces jointes volumineuses par des liens de partage.
- **Navigation**
  Fermeture des onglets inactifs et utilisation des « favoris » plutôt qu'une recherche web pour les sites fréquents.
- **Matériel**
  Extinction des ordinateurs le soir et débranchement des chargeurs dès que les appareils sont pleins.
- **Réseau**
  Privilégier le Wi-Fi à la 4G/5G, beaucoup plus gourmande en énergie.
- **Réunions**
  Couper la caméra en visioconférence lorsque la présence visuelle n'est pas indispensable.
- **Utiliser le mode veille et éteindre l'appareil en fin de journée.**

Améliorer notre consommation énergétique

Pleinement engagés dans les objectifs du Décret Tertiaire, tant dans notre rôle de bailleur que de locataire, **nous menons des actions concrètes pour réduire la consommation de nos bâtiments via la modernisation de l'éclairage LED et l'optimisation du chauffage.**

Côté logistique, l'électrification complète de notre flotte de **chariots élévateurs** s'accompagne d'un protocole de recharge raisonnée hors des heures de pointe pour lisser notre appel de puissance.

Enfin, la transition de notre parc automobile vers des **véhicules électriques** s'appuie sur le déploiement de bornes de recharge sur site et une formation de nos collaborateurs à l'**éco**conduite.

Agir sur les pneus usés

11,52 %
Taux de recreusage

24,63 %
Taux de rechapés

Les indicateurs **environnementaux**

	2023	2024	2025	ODD
Réduction totale émissions de CO_2	85 %	15 %	18 %	
Réduction émissions de CO_2 Écoconduite	100 %	4,25 %	1,9 %	
Réduction émissions de CO_2 Pneumatiques recreusés	60 %	2,50 %	2,8 %	
Part de véhicules PL Euro VI	92,17 %	92,68 %	96,06 %	
Part de véhicules PL GNV	6, 17 %	6,17 %	7,7 %	
Économie circulaire consommation de papier écolabel	24, 70 %	40 %	47 %	
Relamping par site	0	1 site/ an	1 site/ an	
% de déchets recyclés en tonnes	37 %	50 %	54 %	

Gestion des lavages

Suivi des eaux usées	50 %	1 par an	50 %	
Consommation d'eau	N/A	N/A	N/A	
Offre commerciale Green	72 %	0	83 %	
% de personnel encadrant formé aux enjeux climatiques	17 %	N/A	21 %	

ÊTRE UN EMPLOYEUR RESPONSABLE



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



Une politique RH pour attirer les talents et favoriser l'évolution

Les métiers du transport sont en tension. GT solutions met donc toutes les chances de son côté pour se faire connaitre en externe, afin d'attirer les talents. En interne, l'enjeu est de fidéliser les salariés en leur permettant d'évoluer. Nos ressources humaines sont au carrefour de toutes ces actions.

Développer l'attractivité de l'entreprise et promouvoir l'emploi

LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE RH DE GT SOLUTIONS

Développer l'attractivité de l'entreprise et donner envie aux candidats de postuler

Nos labélisations « Ambassadeur de l'Emploi » vont dans ce sens, en valorisant les métiers du transport et en multipliant les interventions auprès d'écoles et de partenaires professionnels. Notre communication externe, ou marque employeur, renforce également notre image : chaîne YouTube, page LinkedIn, articles de blog…

Identifier les potentiels et accompagner nos ressources internes

par le développement des compétences, à travers les entretiens individuels, la formation. Chez nous, un conducteur peut progresser s'il le souhaite vers d'autres fonctions : tuteur référent, tuteur métiers, Chef de Groupe, etc.



Fidéliser nos salariés en poste

et réduire le turnover, en menant des actions en faveur de la Qualité de Vie au Travail et de la reconnaissance, comme les Distinctions GT.



*« Depuis que GT solutions Rhône-Alpes est labélisé **Ambassadeur de l'Emploi****, *nous sommes référencés auprès de partenaires et d'organismes qui nous contactent ou nous intègrent dans leurs événements. J'ai beaucoup de plaisir à participer à des animations extérieures, qui rendent GT solutions plus visible. »*

Michèle Komou,
Chargée de recrutement GT Rhône-Alpes

* La démarche **Ambassadeur de l'Emploi** est présentée en page 22 de ce rapport.



Lors du recrutement collaboratif, nous avons d'abord présenté au candidat les missions d'un chef de groupe, les enjeux du poste de manager, puis demandé ses motivations pour changer d'emploi. Le conducteur nous a posé des questions et longuement expliqué son désir d'évolution. Si on me sollicite, je referai ce type d'entretien avec plaisir. »

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

Promotion interne grâce à la pépinière



C'est un dispositif RH historique chez GT solutions : depuis 20 ans, la pépinière Chefs de Groupe permet à 5 ou 6 conducteurs de suivre 10 jours de formation au siège, qui se concluent par un examen final, avec pour objectif de devenir Chef de Groupe.

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

Pour la session 2025 de la pépinière, 6 candidats ont été sélectionnés sur 13 CV reçus. En 20 ans, ce sont **102 conducteurs** qui ont été formés pour occuper des missions d'encadrement.

Montrer de la reconnaissance

Les distinctions GT témoignent de la reconnaissance de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés.

Depuis la réintroduction de ce dispositif en 2022, de très nombreux collaborateurs ont été récompensés selon différents critères :

- Fiabilité
- Autonomie
- Investissement
- Autres qualités personnelles

Les remises des distinctions sont toujours l'occasion d'organiser des cérémonies conviviales, en présence des collègues et des managers. Outre la distinction, chaque salarié concerné reçoit un bon cadeau.

FILIALE	NOMBRE DE DISTINGUÉS
GT BRETAGNE	5
GT CENTRE-OUEST	4
GT ILE-DE-FRANCE NORD	5
GT ILE-DE-FRANCE SUD	6
GT MÉDITERRANÉE	9
GT NORD	10
GT OCCITANIE	9
GT RHONE-ALPES	8
GT SUD-OUEST	8
GT SOLUTIONS RÉSEAUX SPÉCIALISÉS	8
TOTAL	**72**









72 salariés GT ont reçu en 2025 une distinction GT en vue de récompenser leur travail et leur engagement.



Préserver la santé et la sécurité **de nos collaborateurs**

C'est une priorité pour notre entreprise. L'objectif de notre politique sécurité est de permettre à chaque salarié – nouveau et ancien- de prendre les précautions nécessaires afin de préserver sa propre sécurité, mais aussi celle de ses collègues.

Focus sur l'intégration sécurité des nouveaux salariés



Chez GT solutions, l'intégration sécurité des conducteurs s'articule autour de 3 étapes :

- **Un accueil sécurité** réalisé dans les premiers jours de son arrivée au cours duquel il est sensibilisé aux différents risques de son métier.
- **Une période de tutorat** durant laquelle le nouveau salarié va se trouver en duo avec un tuteur métier, lui-même conducteur et reconnu pour sa connaissance du métier.
- **Une validation de l'aptitude à la conduite en sécurité** est effectuée par un tuteur référent. Parmi les thèmes abordés, on trouve le port des EPI, le comportement routier, l'attitude en manœuvre, la connaissance des éléments du véhicule, du moyen de manutention mais aussi le savoir-être du conducteur.

Ce n'est qu'à l'issue de cette validation que le conducteur est autorisé à prendre le volant en autonomie.

En 2025, ce process d'intégration a été adapté à nos salariés manutentionnaires et intérimaires et l'accueil sécurité étendu à nos personnels de structure.

Il est également prévu de renforcer l'accompagnement des tuteurs métier en leur fournissant entre autres un support qui rappellera tous les éléments importants à transmettre au nouveau salarié.

UN EXEMPLE

L'intégration sécurité des nouveaux conducteurs S du contrat Scalandes, démarré en janvier 2025.

Les conducteurs ont tous eu droit à un accueil sécurité le jour même pour 18 conducteurs de nuit, et le lendemain pour les autres. Sophie Leconte Arnaud, animatrice prévention transport routier (APTR) pour les filiales GT Sud-Ouest et GT Occitanie, accompagnée par Yannick Ménage Tuteur Référent pour GT Occitanie a assuré ces formations

« J'avais préparé en amont les protocoles sécurité avec le responsable transport de Scalandes, à partir du mois de mai. Les conducteurs ont été impressionnés par cet accueil sécurité, complété ensuite par des séances individuelles avec Yannick. En effet, Yannick tourne une journée avec chaque conducteur et les forme notamment à l'écoconduite. »

Sophie Leconte Arnaud



Les orientations sécurité 2025

L'intégration est le thème central déployé cette année :

- Sur la branche réseaux spécialisés, par la mise en place d'un process d'intégration pour les manutentionnaires,
- Sur la branche dédiée par l'amélioration du process en place et le déploiement du nouvel accueil sécurité conducteur.

Enfin, l'année 2025 voit la poursuite et l'amplification de nos actions sur :

- Les caméras embarquées SAMSARA déjà déployées sur certaines activités de la majorité de nos filiales et généralisées sur tout le parc de GT Nord,
- La montée en compétence et l'accompagnement des tuteurs référents,
- Le suivi et les analyses des accidents de travail et de la route.

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, après un an d'expérience et 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. Notre filiale GT Nord a déjà installé en 2025 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.

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



Des accompagnateurs incontournables : les tuteurs référents

Les tuteurs référents chez GT solutions sont des personnes reconnues pour leur expérience et leur savoir-faire.

Ils jouent un rôle clé dans l'accueil et la formation des nouveaux conducteurs, mais aussi de tous les conducteurs GT solutions en les aidant à développer leurs compétences tout au long de la vie professionnelle.

Tout naturellement, un des axes de travail de la feuille de route sécurité 2025 est d'accompagner à leur tour ces tuteurs référents afin de faire évoluer toujours plus leurs compétences, notamment sur l'intégration prévention des nouveaux conducteurs.

Anthony a été nommé tuteur référent chez GT Nord en décembre 2024, après avoir été conducteur polyvalent :

« J'ai postulé car je voulais un poste avec plus de responsabilités ».



Pour sa prise de fonction, Anthony a bénéficié de formations.

« J'ai été bien préparé à mes nouvelles missions, pour former les nouveaux arrivants à l'écoconduite, aux manœuvres, aux autorisations grue. Je tourne aussi avec les conducteurs multiaccidentés 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



Tuteur référent depuis bientôt 2 ans, Jihed accueille tous les nouveaux conducteurs.

« Ils sont d'abord encadrés par un tuteur métier, puis je passe après pour vérifier les acquis ou pour voir s'il y a besoin de formation complémentaire. Je m'occupe du suivi des conducteurs lorsqu'il y a une alerte, ou un accident. En lien avec le Responsable d'exploitation et les chefs de groupe, mon rôle est de m'assurer que chacun maîtrise son poste, en toute sécurité. »

Jihed Zayani, Tuteur référent chez GT Rhône-Alpes

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 au sein des filiales, afin de sensibiliser les équipes aux enjeux de la sécurité sous toutes ses formes.

Le programme de ces journées, conçu pour allier pédagogie, prévention et convivialité, offre aux collaborateurs la possibilité de participer à des ateliers pratiques et interactifs.

En 2025, 65 conducteurs de GT Ile-de-France Sud ont été réunis à Rungis pour des sensibilisations à la prévention suivies d'un repas, tandis que GT Nord a déployé le concept sur ses sites de Reims, Fretin, Rouvignies et Warluis.

Des campagnes engagées **pour la santé au travail**

Agir contre les addictions



Alcool, tabac, drogues, écrans jeux :
toutes ces addictions peuvent impacter la santé, la vie personnelle et la sécurité au travail.

Dans les métiers du transport et de la logistique où une perte de vigilance peut engendrer des prises de risque importantes et des accidents graves, chacun doit garder ses aptitudes au poste de travail intactes. En cas d'addiction, il est essentiel de pouvoir en parler sans tabou.

Une campagne de sensibilisation a eu lieu en 2025, pour faire le point sur les addictions et la dépendance, et orienter si besoin les personnes vers le site Addict'Aide permettant d'évaluer sa consommation et les risques associés sur l'alcool, le tabac, le cannabis, et les jeux d'argent.

Ces outils ne remplacent pas un diagnostic médical, mais ils représentent une première étape vers une démarche de prévention ou d'accompagnement.

Octobre : mois du Cœur chez GT

En 2025, GT s'est engagé pleinement dans la prévention des maladies cardiovasculaires avec le lancement du Mois du Cœur, du 29 septembre au 29 octobre.

En tant qu'entreprise de transport, GT solutions a conscience que le quotidien des collaborateurs peut être rythmé, exigeant, parfois stressant… autant de facteurs qui peuvent affecter la santé cardiovasculaire.

GT solutions souhaite donc agir en prévention à travers ce mois dédié à la santé du cœur, pour sensibiliser l'ensemble de ses équipes.

Les salariés ont reçu des informations pendant ce mois du cœur avec des conseils pour protéger le cœur. Ils avaient la possibilité également de se rendre sur le site internet transportezvousbien.fr mis en place par la CARCEPT pour bénéficier de plusieurs outils gratuits :

- Une consultation médicale de prévention
- Une auto-évaluation de votre risque cardiovasculaire
- Un coaching santé personnalisé.

En parallèle, les managers et tuteurs référents ont reçu une formation spécifique de premiers secours, et les sites GT Réseaux Spécialisés ont été équipés de défibrillateurs.

Une étude de l'INRS menée entre 2012 et 2022 révèle que les conducteurs poids lourds représentaient 20 % des cas de malaises mortels au travail ; un signal fort que nous ne pouvons ignorer.



Aux côtés des aidants

Octobre 2025, lancement de la démarche « chez GT, les aidants on les aide ! »

Cette action vise à soutenir les salariés aidants d'un proche, autour de 4 axes :

L'AIDE À LA RECONNAISSANCE
LE CONSEIL ET L'ORIENTATION
L'AIDE FINANCIÈRE
LE TEMPS





Piloté par le service VHE (Vie Homme Entreprise), le dispositif comprend :

- La remise d'un guide à tout aidant identifié,
- L'orientation vers différents services sur mesure, afin de simplifier son quotidien,
- Possibilité de déblocage anticipé de l'épargne salariale GT,
- Prêt de la Caisse d'Entraide de 600 euros remboursable en 10 fois sans frais,
- Aménagement des horaires, télétravail, congés payés, absences non rémunérées en accord avec le manager,
- Autorisation du don de congés payés selon conditions d'accès.



Renforcer les compétences **de nos collaborateurs**

La formation, dans notre ADN

Axe historique de l'entreprise depuis 1965, la formation joue un rôle stratégique dans l'aventure entrepreneuriale de GT. Elle est concrétisée par la pépinière chef de groupe (en page 34), qui permet à des conducteurs d'évoluer, mais aussi par l'école du management GT, créée en 2006, dont les programmes sont gérés par l'organisme ALETIA.

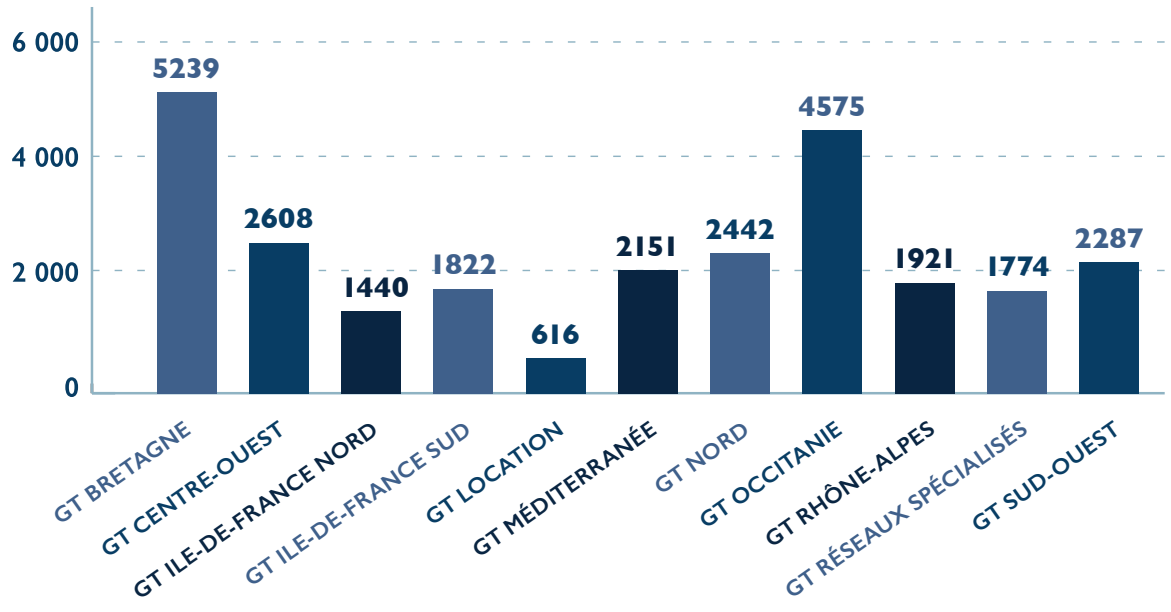
Cette structure témoigne de l'état d'esprit coopératif de GT solutions. Cherchant à atteindre un niveau supérieur dans l'accompagnement de ses collaborateurs, GT solutions s'est associée avec 5 autres ETI pour créer en 2017 une école réservée au personnel d'encadrement de chacune des entreprises actionnaires d'ALETIA (Alliance des ETI Agiles).

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

847
stagiaires en 2025

124
sessions de formations

Nombre d'heures de formation GT 2025



Ils témoignent
de leur évolution de carrière au sein de GT solutions



William Guipont,
Chef de groupe GT Nord

« J'étais conducteur chez GT Île-de-France Nord en 2011. L'Institut m'a proposé de venir formateur 3 ans après. Basé à Bassens, je me déplaçais dans toutes les filiales, jusqu'au moment où je suis passé formateur préventeur rattaché à GT Île-de-France Nord. Et j'ai eu envie d'aller plus loin et de faire de l'exploitation en devenant chef de groupe, de 2015 à 2027.

Au bout de 2 ans, j'ai démissionné pour faire de l'affrètement dans une autre société… pour mieux revenir en 2023 ! Je me suis rendu compte que j'étais beaucoup plus épanoui chez GT solutions. Ici, on m'a fait confiance, on m'a permis d'évoluer avec beaucoup de bienveillance. »



Franck Blondy,
Directeur filiale GT Méditerranée

« Au départ, en 2009, j'étais alternant pendant mon master de marketing. Cette période m'a donné envie de rester chez GT solutions, et je suis devenu chef de groupe en Île-de-France. C'était un choix audacieux, pour moi et pour l'entreprise. J'ai travaillé après au service commercial puis comme Responsable d'exploitation chez GT Méditerranée et je suis parti dans une autre société.

Mais je suis revenu ! Honnêtement, les valeurs de GT solutions me manquaient, j'en ai pris conscience en travaillant à l'extérieur. Je peux témoigner qu'on ne trouve pas forcément ailleurs une telle gouvernance, empreinte de beaucoup d'humanité et de proximité.

En 2025, je suis devenu Directeur de la filiale GT Méditerranée. »

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.

Bien que facultatif, GT solutions, dès la parution des décrets en 1987 a souhaité mettre en place des accords d'intéressement et aujourd'hui, 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.

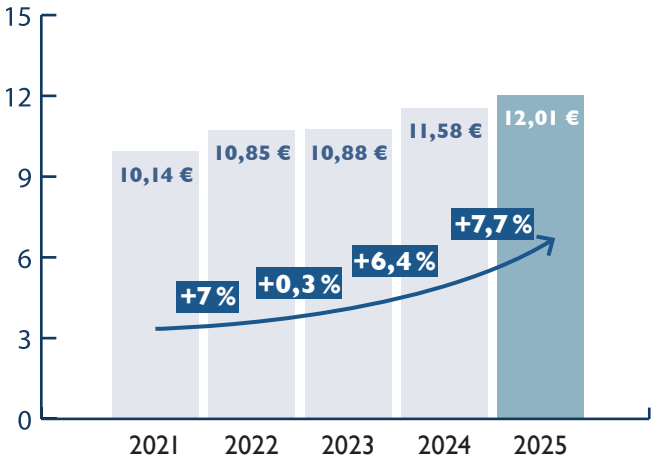
5,25 %
du capital
est détenu
par les salariés

517
salariés

soit
28 %
de l'ensemble
du personnel

Cette innovation sociale associe les collaborateurs actionnaires à la bonne marche de l'entreprise. La valorisation des actions intervient une seule fois par an à l'occasion du bilan en fonction des résultats. Tous les salariés ayant souscrit à l'épargne salariale sont conviés à l'Assemblée Générale des Actionnaires qui a lieu tous les ans en juin.

TABLEAU ÉVOLUTION PRIX DE L'ACTION GT



Ce que l'épargne salariale représente pour eux



« Le sentiment d'investissement à la société et d'appartenance aussi. Quand je rentre dans un camion, je me dis qu'il y a une petite partie qui est à moi ! »

Loïc Cassegrain,
Chef de groupe
chez GT Centre-Ouest



« C'est un investissement qui permet aussi de dire aux autres de faire attention. J'ai épargné, je me suis payé une maison en partie avec. »

Sébastien Duteille
Conducteur polyvalent
chez GT Centre-Ouest

Favoriser la diversité **dans nos métiers**

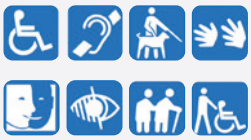
Accompagner les futurs retraités et développer le cumul emploi-retraite

Depuis 2023, le Service Qualité Vie au Travail (QVT) a mis en place un accompagnement ciblé à l'attention des futurs retraités.

En 2025, GT solutions a accompagné 68 salariés pour des dossiers retraite, retraite progressive ou CFA (congé de fin d'activité pour la catégorie ouvrier/roulants).

Cet accompagnement va des simples conseils et informations à l'aide à la création de l'espace personnel sur le site de l'assurance retraite ; ou encore l'étude du relevé de carrière, la détermination de la date prévisionnelle du départ volontaire à la retraite, et l'envoi de formulaire et de modèle de courrier.

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



GT solutions est historiquement attaché à toutes formes de diversité.

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 2025 :

11 nouveaux managers entrés dans l'année ont suivi la formation « sensibilisation handicap », partie intégrante du parcours d'intégration de tout nouveau manager. Les 3 grands thèmes abordés lors de cette formation sont :

1. Les différents types de handicaps.
2. Le comportement du manager lors d'un recrutement d'un salarié reconnu travailleur handicapé.
3. Le comportement du manager dont un équipier est un salarié reconnu travailleur handicapé.

Novembre 2025, c'est le mois du handicap GT avec 4 thématiques communiquées successivement par affiches imprimées et sur l'adresse mail professionnelle de tous les salariés.

SEMAINE 1	SEMAINE 2	SEMAINE 3	SEMAINE 4
Parler de votre handicap fera toute la différence	Le handicap invisible	Les préjugés du handicap	Faire connaître son handicap

Favoriser le dialogue social grâce au Baromètre annuel

Ce questionnaire est envoyé tous les ans sur les adresses mail des salariés ou par courrier si besoin. Le socle des mêmes questions posées permet de suivre l'évolution des collaborateurs sur la stratégie de l'entreprise, les conditions opérationnelles de travail, la satisfaction client.

Résultats du Baromètre sur un échantillon de 478 personnes, toutes filiales confondues.

63 %
pensent que GT témoigne de la reconnaissance à ses salariés

83 %
se voient toujours travailler chez GT dans 2 ans

7,6/10
C'est la note attribuée aux relations avec la hiérarchie

Une égalité Femmes/Hommes **en progression**

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

61
en 2023

67
en 2024

75
en 2025

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

Sur son blog et sur les réseaux sociaux, GT solutions donne régulièrement la parole à ses salariées, quel que soit leur poste :

- **ANNE,** Commerciale grands comptes.
- **LAËTITIA,** Responsable d'exploitation (REX).
- **MAÏLYS,** Assistante administrative en alternance

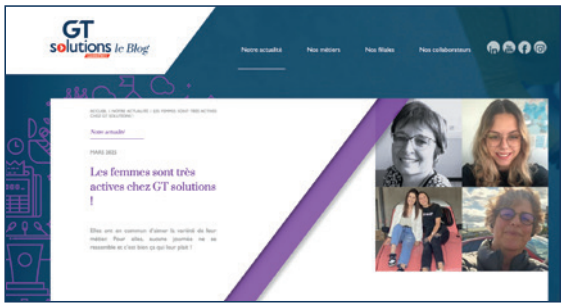
Toutes soulignent à quel point les actions d'intégration de GT solutions leur ont permis d'être plus performantes dans leur travail.

« Pendant 1 mois complet, j'ai visité des filiales, rencontré toutes les fonctions support, et je suis partie tourner avec les conducteurs sur certaines activités, de jour comme de nuit. »

Anne

« Pour la première fois dans toute ma carrière, on a pris le temps de me former et de m'accompagner pour débuter ma mission, avec beaucoup de bienveillance, de la part de mes homologues REX comme des services support. »

Laëtitia



Lors de la journée de la femme en mars 2025, le blog a repris tous les interviews réalisés auprès des collaboratrices, pour bien montrer la valeur qu'elles apportent à l'entreprise.

La mixité Homme/Femme au sein de GT solutions

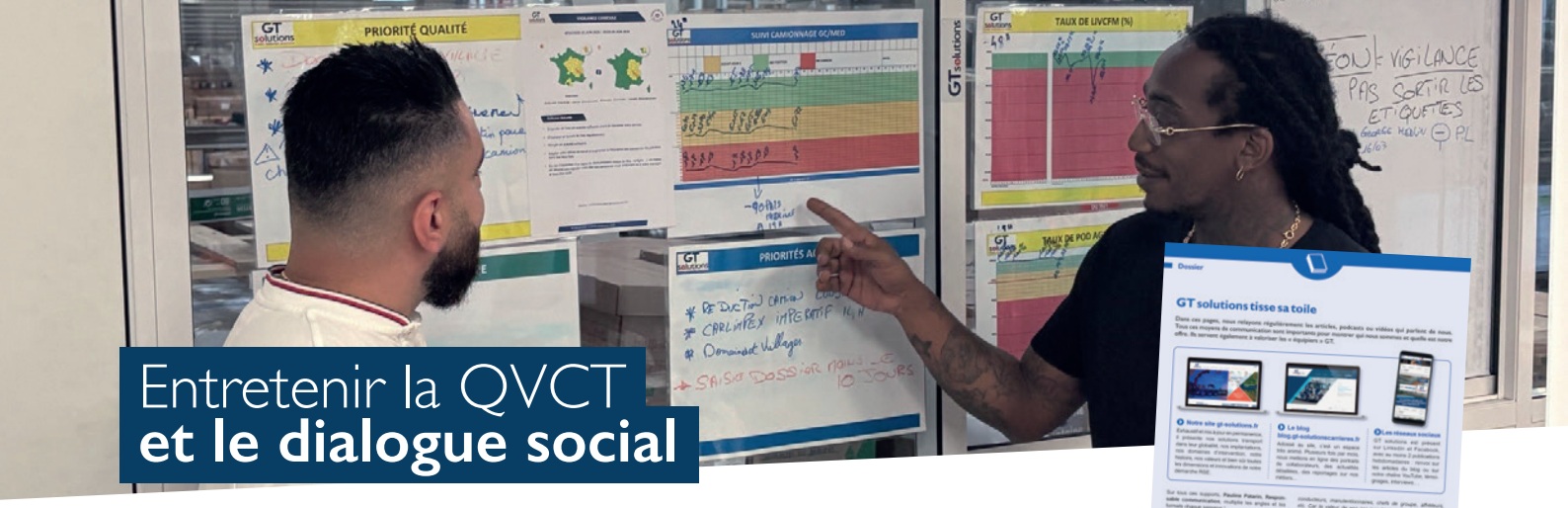
Nos récents chiffres sur la mixité Homme / Femme témoignent de notre engagement à créer un environnement de travail inclusif et équilibré.

Notre entreprise valorise la diversité pour stimuler l'innovation et la performance.

75 %
Mixité* au sein du conseil d'administration de la holding de GT LOCATION *(2025)*

9,77 %
Mixité* au sein des effectifs des filiales du groupe de GT LOCATION *(2025)*

* 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.

Page GT connecté - La Flash N° 501

Il est aussi entretenu 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, le Flash** (voir ci-dessous), dont la rubrique « GT connecté » relaie la communication numérique de l'entreprise (réseaux sociaux, blog, YouTube, etc)
- **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. 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.

47 ans d'histoires GT

En 2025, GT solutions a publié le numéro 500 de ce journal interne !

Ce qui n'était en 1978 qu'une simple feuille dactylographiée s'est transformée au fil des ans en un véritable magazine imprimé et envoyé au domicile de chaque salarié.

À sa création, le Flash représentait une petite révolution dans le monde du transport :

« Ce bulletin vous permettra de vivre d'un peu plus près la vie de la société, d'être au courant de ses réalisations dans les domaines technique, commercial, social, etc. »

47 ans plus tard, cet objectif n'a pas changé. Tous les 2 mois, les salariés trouvent dans les 12 pages de leur journal tous les sujets importants de GT solutions : nouveaux contrats, évolutions techniques, chiffres annuels, prévention, stratégie, innovation…



Couverture « Le Flash »
Novembre 2025

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.

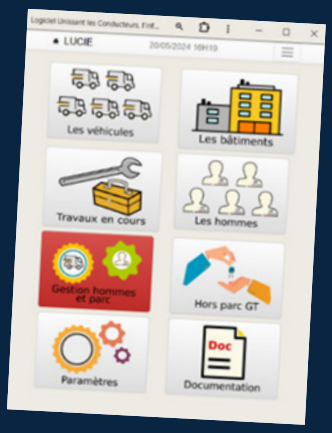
28

personnes (dont 91 % d'hommes) **ont bénéficié d'un entretien personnalisé en 2025**

(majoritairement pour des problèmes personnels suite à un deuil, ou un évènement 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 %).**

L.U.C.I.E a pour vocation première de permettre à chacun de nos salariés d'avoir un « couteau suisse » digital.

Elle 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

1478
en 2024

1490
en 2025

Nouvelles fonctionnalités 2025

- **Authentification de l'utilisateur simplifiée (SSO)**
- **Finalisation de la gestion des bâtiments** (fiche descriptive, plan de maintenance et de contrôle, possibilité de faire des bons de commande, création de signalements...)
- **Ajout d'informations supplémentaires pour la définition des véhicules**



Les indicateurs **ressources humaines**

	2023	2024	2025	ODD
Réduction du taux de fréquence AT (TFI)	91	75	74	
Nombre de salariés actionnaires de GT solutions	592	523	517	
Accompagner nos salariés (entretiens individuels annuels)	86,2%	92%	94%	
Ancienneté moyenne des conducteurs	6,07%	6,31%	6,39%	
Nombre d'heures de formation par salarié	19,64	20,79	20,89	
Mixité Femme/Homme (instance de gouvernance)	63%	63%	75%	
Mixité Femme/Homme effectif total	10,63%	9,70%	9,77%	
Taux d'absentéisme personnel conducteur	8,42 %	8,52%	9,98%	
Taux couverture Conv collective	100%	100%	100%	

04
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 43 nationalités (8,03 % de l'effectif total du groupe), la diversité générationnelle avec 6,05 % de moins de 25 ans et 16,9 % 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 2025, **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

3,2 % en 2023

1,6 % en 2024

1,5 % en 2025

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 2025, voici quelques exemples.

LA JOURNÉE SOLIDAIRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE

Le 2 juillet 2025, les membres du Comité Stratégique (Costrat) de GT solutions se sont retrouvés au siège aquitain de la Fondation des Apprentis d'Auteuil, pour participer à des ateliers solidaires, tels que tri de mobilier scolaire, travaux d'entretien extérieur, peinture ou encore préparation du déjeuner pour les familles.

Pour les participants (Comité de Direction, Directeurs de filiales et d'agences, commerciaux, lréférents qualité, affrètement et partenaires), cette journée fut l'occasion de partager un moment convivial, de renforcer leurs liens mais aussi de soutenir concrètement l'action de la Fondation, qui met en place des programmes pour accompagner des jeunes fragilisés.



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 5 000 € en 2025.



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.

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

1er 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

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 chaine 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**

	2023	2024	2025	ODD
% d'alternants	6,89 %	1,39 %	1,03 %	
% de personnel intérimaire	3,2 %	1,6 %	1,5 %	
Projet local commun				
Moyenne par filiale	0,5	0,5	0,3	

ANNEXES

En 2025,
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

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	180 personnes
GT CENTRE-OUEST	129 personnes
GT ILE-DE-FRANCE NORD	170 personnes
GT ILE-DE-FRANCE SUD	181 personnes
GT MÉDITERRANÉE	146 personnes
GT NORD	233 personnes
GT OCCITANIE	170 personnes
GT RHÔNE-ALPES	232 personnes
GT SUD-OUEST	197 personnes
GT RÉSEAUX SPÉCIALISÉS	300 personnes
GT LOCATION	102 personnes
TOTAL	**2 040**

Retrouvez notre entreprise et notre actualité sur

gt-solutions.fr

GT solutions

GLOBAL TRANSPORT SOLUTIONS

Rédaction et coordination : Claire Goutines - Conception graphique : Cécile Darras