GAUTIER FRET SOLUTIONS

Rapport RSE 2025

Vers une politique environnementale grandissante

SOMMAIRE

Modèle d’affaires	4
Notre approche de la RSE	10
Agir pour l’Environnement	15
Agir pour le Capital Humain	20
Agir pour la Société	32
Méthodologie et indicateurs	35

Éditorial

“L'année 2025 confirme que la Responsabilité Sociétale d'Entreprise n'est plus une option, mais un impératif stratégique au cœur de notre performance. Dans un contexte économique où l'activité reste atone et où notre industrie du transport et de la logistique est en pleine mutation, nos engagements RSE sont le socle de notre résilience et le moteur de notre compétitivité. Ce rapport témoigne de la manière dont nous transformons ces défis en opportunités, en alignant nos ambitions économiques avec nos responsabilités environnementales, sociales et sociétales.”

Jean-Yves GAUTIER

Président

Panorama de nos métiers & activités

RÉSEAU NATIONAL MESSAGERIE & PALETTE

Une prestation nationale basée sur un plan de transport de + de 50 lignes directes quotidiennes vers les agences de livraison

Des délais de livraisons de 24H / 48H / 72H en national

Un suivi en temps réel des expéditions 1er réseau de distribution sur l'Ouest

OFFRE MESSAGERIE ET PALETTES À L'INTERNATIONAL

Offre vers 24 pays d'Europe en départ régulier

De 1 à 6 palettes

AFFRÈTEMENT NATIONAL ET INTERNATIONAL

Réseau de partenaires référencés, complété par des moyens internes

Offre personnalisée sur des lignes régulières en partiels et complets avec 40 ensembles en propre

DISTRIBUTION DIRECTE PILOTAGE DE FLUX

+ de 70 tournées de distributions et enlèvements en moyens propres adaptés au besoin du client

Une tarification pertinente

Des clients nationaux de référence
12 départements desservis sans rupture de charge

Location de véhicule avec chauffeur

LOGISTIQUE

Capacité de stockage de 10000 palettes

Préparation de commande

Pilotage des flux sur l'ensemble de la chaine logistique

LE GROUPE EN BREF

+ de 70 ans d'expériences et d'expertises

8 000 m2 d'entrepôts

GFS GAUTIER FRET SOLUTIONS

8 sites dans le Grand Ouest

436 Cartes Grises

GFS ROUTE

71 millions € de chiffres d'affaires

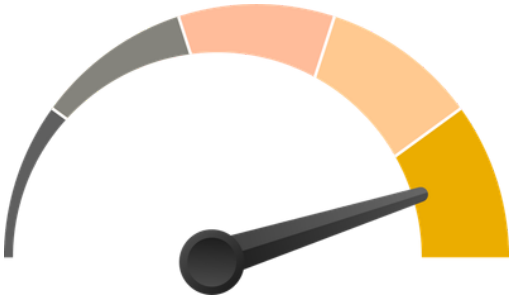
+ 500 collaborateurs

7 000 expéditions traitées chaque jour

Le Groupe GFS
Notre Stratégie, la satisfaction client

À propos de GFS

Gautier Fret Solutions emploie plus de 500 collaborateurs et réalise 71 Millions d'euros de chiffre d'affaires. Nous sommes un indépendant expert du Grand Ouest, capable d'intervenir dans toute la France et à l'international, dans les domaines de la distribution, de l'affrètement, du lot, de la traction, du transport dédié et de la logistique. Grâce à nos 8 sites dans le Grand Ouest et notre agence en Région Parisienne, nous sommes en mesure d'apporter notre expertise et notre savoir faire à tous les acteurs économiques.



Notre stratégie

Chez GFS, nous accordons beaucoup d'importance aux conditions de travail de nos collaborateurs. Le maintien d'un bon environnement de travail est en effet le garant d'un service de qualité et nous permet d'évoluer dans une logique d'amélioration continue de notre offre.

La satisfaction client

Nous proposons des prestations de qualité qui répondent aux attentes de nos clients. Toujours à l'écoute et réactifs, nous respectons nos engagements en termes de délais et d'intégrité de la marchandise.
Afin d'être toujours à la pointe du service client, nous mettons en œuvre des actions préventives et correctives de nos pratiques. La qualité est au centre de notre engagement professionnel. Pour cela, nous sommes tous concernés et tous impliqués.

Nos engagements sociétaux

En tant que transporteur, les sujets d'écologie, de santé et sécurité au travail et de relations clients s'imposent à nous. Afin de pouvoir y répondre nous nous devons de mener une politique RSE vertueuse.

L'empreinte écologique restant évidemment notre défi majeur, nous nous sommes engagés dans la charte environnementale « Objectif CO2 ». Grâce aux actions mises en place, nous avons réduit de 21,5% les émissions de CO2 (T/Km) en 5 ans.

Outre les écrits, la mise en place et la réussite d'une telle démarche réside dans l'implication de chacun au quotidien. Nous invitons ainsi tous nos collaborateurs à faire vivre et à donner tout son sens à notre politique RSE. Nous nous sommes inscrits auprès de Ecovadis afin de faire évaluer nos performances en termes de RSE.

Enfin, nous avons structuré nos actions sous les thèmes suivants : Social, Sociétal et Environnemental.

NOS VALEURS

SÉCURITÉ

Garantir un environnement sain et sécurisé pour travailler sereinement.

PROXIMITÉ

Nous mettons en avant la proximité dans les relations avec nos collaborateurs, avec nos clients et avec nos fournisseurs.

SENS DU SERVICE

Nous sommes à l'écoute des professionnels pour les accompagner et les conseiller.

AGILITÉ

Adapter en permanence nos organisations à l'évolution de nos métiers.

Organisation et gouvernance

Gouvernance RSE

Composée de Jean-Yves GAUTIER, Julie PIONNIER, Stéphane LEROY, Martin LERAY et Vincent BOURON.

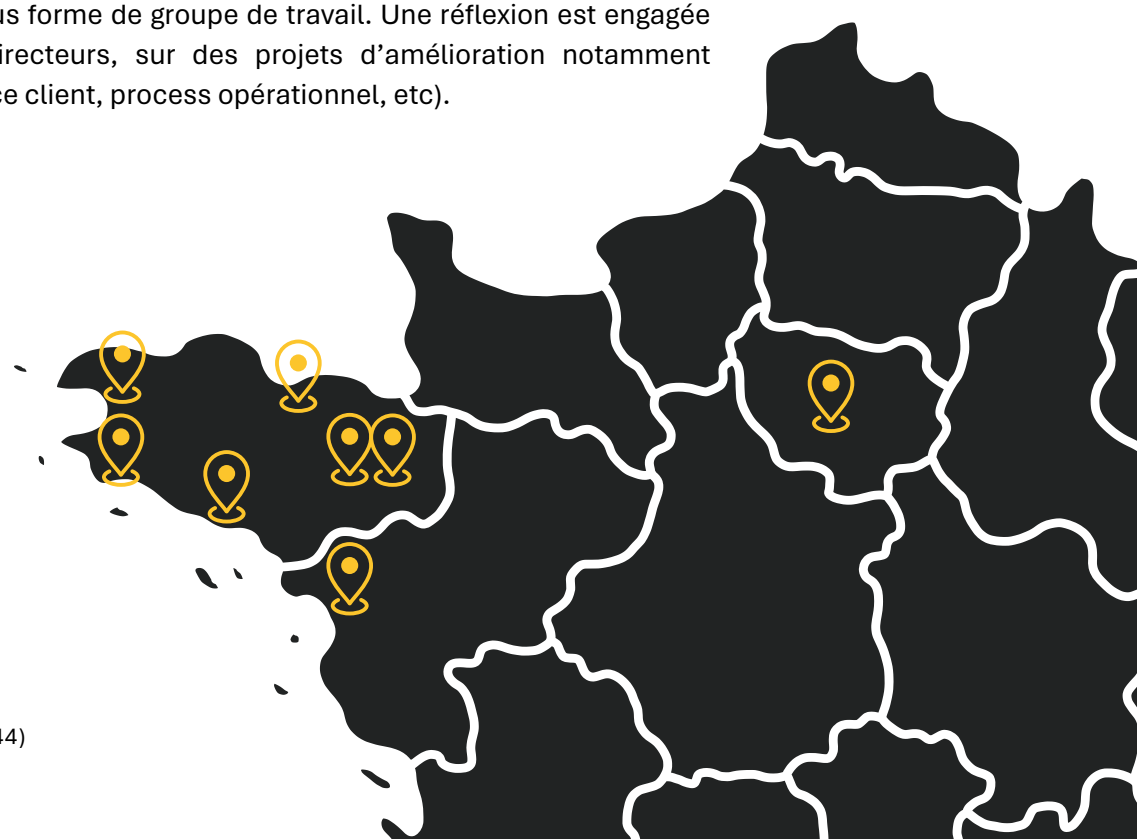
Comité de Direction

Composé de Jean-Yves GAUTIER le Président, Julie PIONNIER la Directrice des Ressources Humaines, Stéphane LEROY le Responsable techniques, Vincent BOURON le Directeur des Opérations, Quocthai TRAN le Directeur des Systèmes d'Informations, Claude DAVID le Directeur de l'activité route et Marc AVIGNON le Directeur Administratif et Financier.
Il se réunit une fois par mois en Point Mensuel de Direction pour évoquer les résultats financiers mais pas seulement. Les questions commerciales ou les actualités sociales, les choix d'investissement et les projets à moyen et long termes sont également évoqués.

Revue de Direction

Réunion qui débute par un point de sécurité. Composée du CODIR et des Directions de site, elle se réunit une fois par trimestre sur deux jours. L'objectif est de partager avec nos directions de site et de service les indicateurs sociaux, RH, financiers et commerciaux. Une demi journée est en générale consacrée à un sujet spécifique, sous forme de groupe de travail. Une réflexion est engagée avec nos différents Directeurs, sur des projets d'amélioration notamment (qualité, sécurité, service client, process opérationnel, etc).

Nos implantations



NOYAL-SUR-VILAINE (35)

TRÉMUSON (22)

GOUESNOU (29)

SAINT-EVARZEC (29)

NOSTANG (56)

SAINTE-LUCE-SUR-LOIRE (44)

RUNGIS (94)

Lancement d'un nouveau produit à délai garanti 24h GFS+

Octobre 2024

Décembre 2024

Lancement de la première campagne annuelle d'audits internes sécurité

Certification de nos sites de Nantes et Rungis Ambassadeur de l'emploi, après nos sites Bretons en 2023

Ambassadeur de l'Emploi du Transport et de la Logistique

Mars et Novembre 2025

Juillet 2025

Les salariés de notre site de Trémuson emménagent dans une agence flambant neuve

Harmonisation de notre image Groupe. Les transports BOUIN, rachetés en 2023, prennent le nom de GFS ROUTE

GFS ROUTE

Septembre 2025

Faits marquants 2024 & 2025

Nous dédions une semaine entière à la sensibilisation de tous nos collaborateurs au handicap

Septembre 2025

Octobre 2025

Portes ouvertes de notre nouvelle agence de Brest, accueil des clients et rencontre avec les équipes

Progression de notre note ECOVADIS de 2 points

Octobre 2025

Novembre 2025

Arrivée de trois tracteurs 100% électriques. Ce qui porte notre flotte de PL et SPL électriques à 10 véhicules

Depuis son lancement en janvier 2023, ce sont 4 journaux qui sont publiés par an, soit 12 gazettes

Décembre 2025

Contexte
(Evolution du cadre réglementaire, Attentes et Dynamiques)

Un secteur en mutation rapide

Le transport routier de marchandises demeure un pilier essentiel de l'économie française et européenne, en assurant la continuité des chaînes d'approvisionnement, en particulier pour les produits alimentaires, industriels et de première nécessité. La crise sanitaire de 2020-2021 a mis en lumière de façon tangible le rôle indispensable du secteur, garant de la continuité de service pour les activités vitales (santé, alimentation, énergie), renforçant durablement les attentes sociétales à son égard. Majoritaire dans l'acheminement des flux, il reste toutefois confronté à un double défi : répondre à des exigences de performance toujours plus élevées tout en réduisant significativement son impact environnemental.

En 2025, le secteur évolue dans un contexte marqué par l'accélération de la transition écologique, la tension sur le recrutement des conducteurs, la hausse durable des coûts (énergie, matériel, conformité réglementaire) et des attentes accrues des clients en matière de fiabilité, de traçabilité et de responsabilité sociétale.

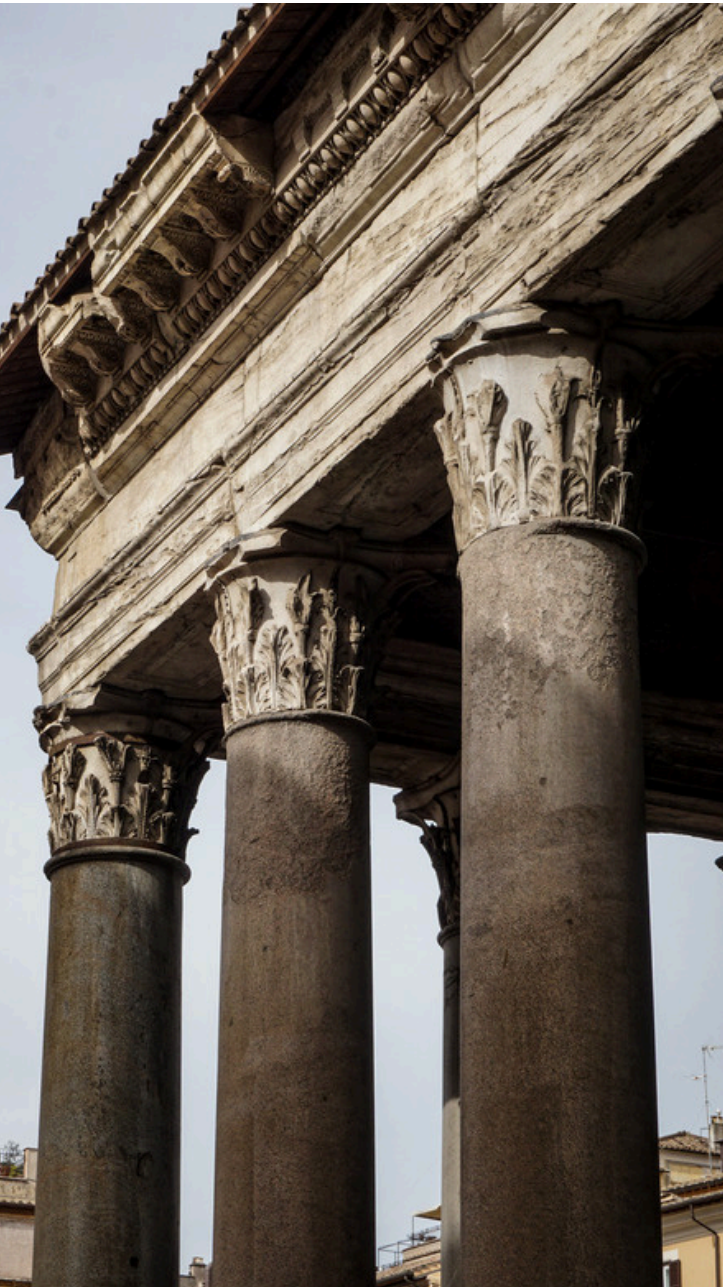
Les poids lourds contribuent encore de manière significative aux émissions de gaz à effet de serre du transport, du fait d'une flotte majoritairement diesel. Dans le même temps, aucune solution technologique unique ne s'impose à court terme. La transition repose donc sur une combinaison de leviers : optimisation des flux, sobriété énergétique, renouvellement progressif des flottes, nouvelles motorisations, et montée en compétence des équipes.

Axes structurants de transformation

La transformation du transport de marchandises s'articule autour de quatre dynamiques complémentaires :

- Optimiser et massifier les flux, en recherchant la meilleure efficacité logistique possible et la complémentarité entre les modes de transport, tout en reconnaissant le rôle central et incontournable du mode routier.
- Réduire les nuisances environnementales et territoriales, notamment dans les zones urbaines, en lien avec le déploiement des ZFE, l'amélioration de la performance énergétique des véhicules et l'optimisation des tournées.
- Engager une décarbonation réaliste et progressive, fondée sur des choix technologiques pragmatiques (biocarburants, biogaz, véhicules à faibles émissions, éco-conduite), compatibles avec les contraintes économiques des entreprises.
- Adapter le transport urbain et le e-commerce, en conciliant exigences de rapidité, acceptabilité sociale et réduction de l'empreinte carbone des livraisons.

Contexte
(Evolution du cadre réglementaire, Attentes et Dynamiques)



Un cadre réglementaire de plus en plus structurant

Depuis l'entrée en vigueur progressive du Paquet Mobilité, les règles du transport routier européen se sont renforcées afin d'assurer une concurrence plus équitable, d'améliorer les conditions sociales des conducteurs et de renforcer la sécurité routière. Ces obligations concernent tant l'organisation des opérations internationales que la gestion sociale et administrative des entreprises.

Les exigences en matière de sécurité des véhicules se sont également accrues. Les véhicules lourds neufs intègrent désormais des systèmes avancés d'aide à la conduite (détection des usagers vulnérables, freinage d'urgence, assistance à la trajectoire), ainsi que des dispositifs de surveillance des pneumatiques, contribuant à la prévention des accidents et à la maîtrise des consommations.

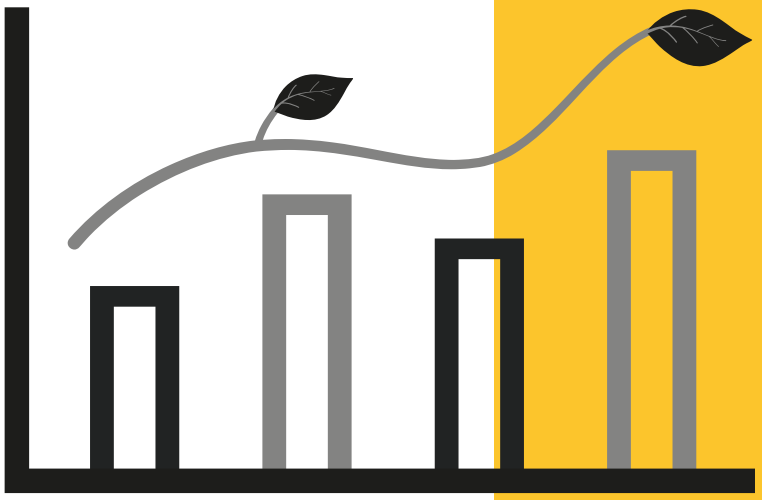
Sur le plan environnemental, l'année 2025 s'inscrit dans une phase de reconfiguration des politiques publiques de mobilité et de qualité de l'air. Le dispositif des zones à faibles émissions (ZFE), issu de la loi Climat et Résilience, fait l'objet de débats et d'évolutions législatives importantes. Bien qu'une suppression ait été votée en première lecture au niveau national, celle-ci n'est pas définitivement actée à ce stade et laisse place à des scénarios différenciés selon les territoires.

Dans ce contexte incertain, les exigences européennes de réduction des émissions de CO_2 du transport demeurent structurantes, tout comme les normes applicables aux véhicules lourds et les dispositifs d'incitation orientant les investissements vers des solutions plus sobres et plus performantes sur le plan environnemental.

Par ailleurs, l'extension depuis 2022 des règles d'accès au marché aux véhicules de plus de 2,5 tonnes de PTAC effectuant des transports transfrontaliers a durablement modifié le cadre concurrentiel, y compris pour les flottes de véhicules légers.

Attentes et dynamiques

Les activités de transport de marchandises et de logistique connaissent des mutations profondes qui redéfinissent les conditions d'exercice du métier. Pour GAUTIER FRET SOLUTIONS, PME du transport, ces évolutions constituent à la fois des contraintes fortes et des leviers de différenciation.
L'augmentation des flux, la place croissante de la logistique dans la création de valeur, la professionnalisation du secteur et les tensions sur le recrutement imposent une adaptation continue des organisations. Dans le même temps, le renforcement des exigences environnementales, sociales et réglementaires structure durablement l'activité.
Dans ce contexte, la démarche RSE de GFS repose sur une approche pragmatique et progressive : assurer la conformité, améliorer la performance environnementale, et placer la sécurité, la santé et les conditions de travail des salariés au cœur des priorités. En tant que PME de proximité, GFS s'appuie sur l'agilité de son organisation, le dialogue avec ses collaborateurs et ses partenaires, et l'amélioration continue de ses pratiques pour concilier performance économique, responsabilité sociétale et pérennité de l'entreprise.



Gouvernance RSE

Notre gouvernance RSE a pour mission de préciser la stratégie RSE de GFS et d'en assurer le déploiement.
Elle constitue une plateforme d'échanges et de réflexion autour des enjeux RSE du Groupe et suit l'avancée des projets concernés, ainsi que la méthodologie d'évaluation de notre démarche.

Nos référents RSE

Jean-Yves GAUTIER
Président

Julie PIONNIER
Directrice RH

Vincent BOURON
Directeur des Opérations

Stéphane LEROY
Responsable Technique

Martin LERAY
Coordinateur sécurité et environnement

Parties prenantes

Parties Prenantes	Attentes	Actions mises en place
Collaborateurs	• Bien être au travail • Communication • Respect et reconnaissance • Développement des compétences, formation • Santé & Sécurité • Egalité des chances	• Rénovation des sites • Labélisation Ambassadeur de l'emploi de tous nos sites • Mise en place de newsletter interne / outils de dialogue social • Mise en place assistant social CORESO ainsi qu'un réseau de psychologue du travail • Participation au programme TVB de Klesia • Semaine Santé et Sécurité • Participation à un groupe de travail mené par l'ARACT sur la QVT des exploitants • Mise en place d'entretien de soutien pour les personnes multipliant sinistres ou AT • Cours de Yoga sur chaises • Programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs • Journées portes ouvertes famille • Soirée de remerciements pour les retraités de l'entreprise • DRH présidente du Comité Régional de la Formation Professionnelle dans le Transport et la Logistique Bretagne (CRFPTL - AFT) - engagement sur la formation et l'emploi de notre secteur • Accompagnement des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle sur les métiers de la conduite (POEI) et dispositif d'apprentissage • Accords collectifs • Programme d'insertion des travailleurs handicapés
Clients	• Qualité de service et relationnel • Rapidité d'exécution, respect des délais • Offre de services responsables • Continuité de service	• Respect des clauses relatives à la RSE dans les cadres des contrats • Protection des données et de la vie privée • Programme d'achat de véhicules électriques innovants • Utilisation des carburants alternatifs • Formation constante des commerciaux et des interlocuteurs des clients
Fournisseurs	• Relation durable • Respect des délais de paiement • Prix justes	• Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur • Attention à la proximité géographique de nos fournisseurs
Communautés locales	• Engagement • Solidartité • Emploi local • Gestion des nuisances	• Sponsoring d'associations à dimension sociale • Mise en place d'un budget de communication par site pour des actions locales personnalisées • Partenariats en faveur de l'emploi des ex-militaires • Découverte de l'entreprise avec le programme «Classe en Entreprises» de l'U35 • Mise en place progressive d'une école de formation intégrée
Pouvoirs publics	• Contribution au développement local • Contribution fiscale juste • Respect des réglementations	• Suivi de la conformité aux obligations réglementaires applicables en matière sociale et environnementale • Implication dans des groupes projet avec Rennes Métropole • Partenariat et soutien de la CARSAT avec des subvention pour le développement d'outils numériques dédiés à la sécurité

Nos ambitions RSE

1 AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

Mettre en œuvre les solutions innovantes pour diminuer notre impact sur les écosystèmes

Promouvoir un développement responsable et éthique au sein de nos opérations

2 AGIR POUR LE CAPITAL HUMAIN

Attirer et fidéliser les talents et promouvoir le dialogue social

Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs

Développer des relations responsables et durables avec nos clients et nos fournisseurs

3 AGIR POUR LA SOCIÉTÉ

Participer au développement des territoires
Soutenir la vie culturelle et associative

La corrélation entre nos ambitions et les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) DE L'ONU est indiquée par les pictogrammes.

1

AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

Une politique volontariste et durable

Développer le groupe de façon responsable, en réduisant l'impact lié à nos activités

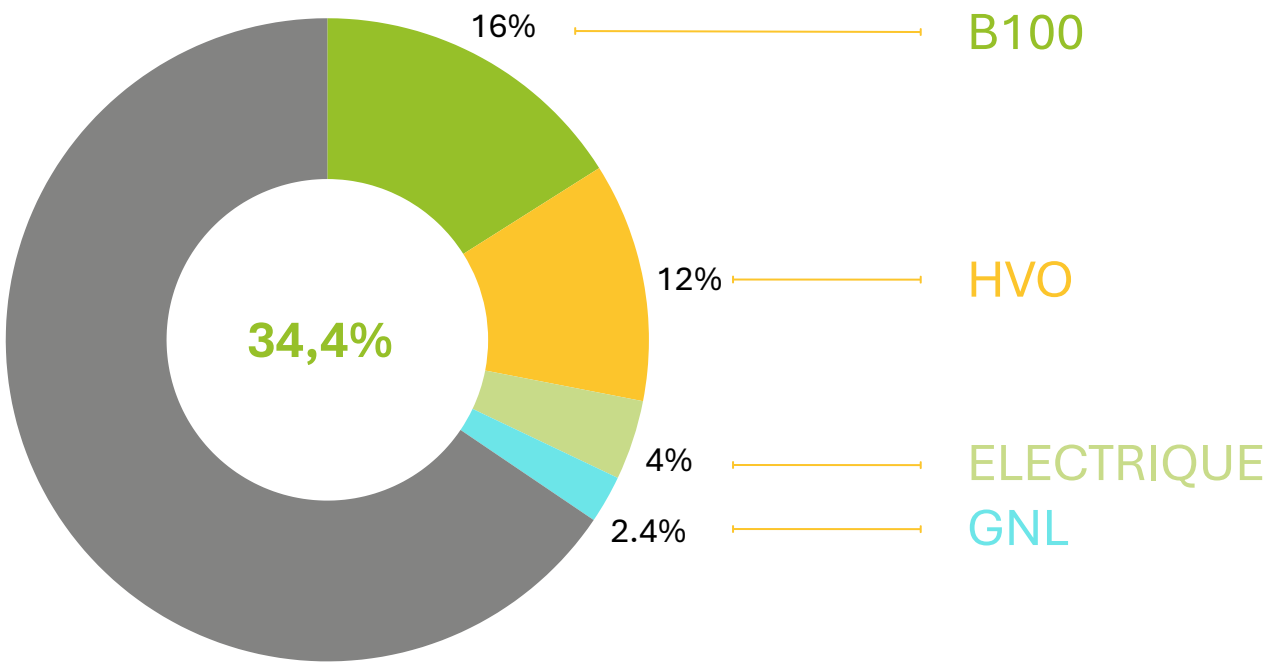
GFS est ainsi engagé dans le programme EVE (engagement volontaire pour l'environnement) porté par l'ADEME et est signataire de la charte « Objectif CO2 ». Nous avons renouvelé notre engagement jusqu'en 2027.
Un diagnostic de nos émissions de gaz à effet de serre a été réalisé et un plan d'action mis en place.
Nos émissions ont diminuées de 21,5% de T de CO2 /Km entre 2020 et 2025 .

Moderniser et adapter les caractéristiques techniques de nos véhicules en fonction de leur usage

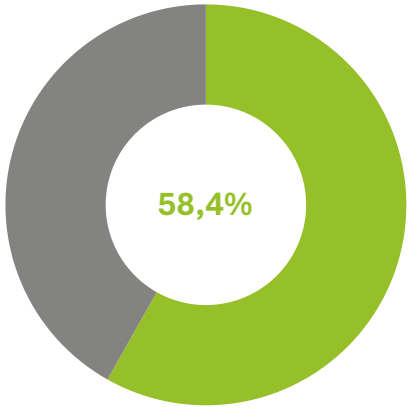
Nous accélérons le renouvellement de notre parc en Euro 6.
L'utilisation de boites de vitesses robotisées, de régulateurs de vitesse intelligents, de coupure automatique du moteur, de pneus basses résistances et de lubrifiants à économie d'énergie sont autant d'éléments qui nous permettent de réduire notre consommation et ainsi nos émissions de gaz à effet de serre.
Grâce à un partenariat fort avec notre principal fournisseur de camion (Volvo), nous avons optimisé les ponts de tous nos véhicules en fonction de leur activité. Nous choisissons la meilleure chaîne cinématique en fonction de l'usage du véhicule. Nous faisons très attention à la pression de nos pneumatiques ce qui garantit une bonne consommation et une longévité. Nous nous sommes équipés d'un TMS de dernière génération, qui permet de calculer le bilan carbone de chaque transport et pour chaque client, lequel est ensuite intégré à la facturation.

Limiter les émissions polluantes grâce aux carburants alternatifs

Aujourd'hui nous possédons
86 véhicules **décarbonés**



Dans 3 ans, avec 60 véhicules supplémentaires nous atteindrons
146 véhicules décarbonés



Membre fondateur du réseau ALPHYA

Réseau composé de sociétés de transport actionnaires, afin de mettre en place un réseau de recharge électrique de transporteurs pour les transporteurs

Agir sur les consommations par la formation conducteur

Les consommations par véhicule et par conducteur sont suivies par la télématique embarquée et analysées.
Une sensibilisation à l'écoconduite est réalisée auprès de tous nos conducteurs via trois formateurs internes, eux-mêmes formés à l'écoconduite par les constructeurs.
Un plan de formation complémentaire a été mis en place afin de renforcer les bonnes pratiques.

Optimiser nos flux et les taux de chargement

Nous optimisons continuellement les taux de chargements et de trajets grâce à une approche proactive de consolidation des flux.
Selon les activités, nous disposons de moyens adaptés comme les véhicules à double plancher ou les camions remorque porte caisse.
Localement, nous avons noué des partenariats avec des triporteurs à assistance électrique pour les livraisons en centre-ville permettant de réduire également les nuisances sonores.

Promouvoir un développement responsable, éthique et durable

Gérer les énergies

La construction de nos bâtiments prend en compte les normes en vigueur (ICPE, étude d'impact). Il est privilégié une bonne isolation et une architecture permettant, autant que possible, de bénéficier de la lumière naturelle. Les néons sont remplacés par des Leds et des rampes de lumières dissociées.
Notre centralisation des serveurs participe à la réduction de notre consommation d'énergie tout comme l'utilisation de pompes à chaleur.
Certaines agences sont également équipées de pompes à chaleur et de système de récupération d'eau.

Trier et revaloriser nos déchets

Nous effectuons un tri industriel des déchets (cartons, bois, métaux). Un process est défini concernant la gestion des produits chimiques bac de rétention et enlèvement par Chimirec).
Nous disposons de contrats avec des entreprises locales pour la réparation et la réutilisation de nos palettes ainsi que pour la collecte et le recyclage de nos papiers de bureau.

Autres actions environnementales

Des projets liés à la dématérialisation de documents sont en cours sur les récépissés et les factures.
La visioconférence a été privilégiée afin de limiter les déplacements.
Nous sensibilisons nos partenaires à la démarche Objectif CO2 ainsi qu'aux bonnes pratiques à adopter.

2 AGIR POUR LE CAPITAL HUMAIN

Attirer et fidéliser les talents

Accueillir les nouveaux salariés

L'accompagnement est une priorité, ainsi un tote bag aux couleurs de GFS est remis à chaque nouveau salarié. On y trouve le livret d'accueil et tous les documents afférents à l'embauche. Le process d'accueil intègre l'accompagnement par une personne ainsi qu'un e-learning sécurité et qualité. Une journée d'accueil spécifique est consacrée aux alternants en septembre.

Communiquer aux salariés

Une communication multicanal avec les salariés : diffusion de notes par mail, installation de TV en réseau sur tous les sites pour la diffusion de supports communs (RH, postes ouverts, nouveaux collaborateurs, social, sécurité, qualité, infos diverses).
Une newsletter est envoyée aux salariés sous forme de magazine : LA GAZETTE.

Mise en place du parrainage depuis 2023

L'attribution du parrain – marraine est réalisée par le service RH à chaque entrée d'un nouveau collaborateur(rice). Cette attribution se fait uniquement pour les contrats en CDI et s'applique sur toutes nos agences GFS.

LES CONDITIONS

- Avoir une bonne compréhension de la culture d'entreprise
- Connaître le fonctionnement général de GFS
- Ne pas faire parti du même service que la nouvelle recrue
- Être, si possible, sur des postes occupés différents
- Engagement de 6 mois

Bien entendu, à la fin de ces 6 mois, il est proposé au filleul de devenir lui même marraine ou parrain.

Animer des groupes de travail

Nous mettons en place régulièrement des groupes de travail type « projet » (rédaction des fiches de fonction, nouvelles tenues de travail, circulation sur les quais, analyse et diminution des accidents de travail et des sinistres routiers).

Valoriser le dialogue social

Un dialogue social constructif a été initié avec les représentants du personnel et les syndicats grâce à la mise en place de CSE dans chaque agence GFS, favorisant une dynamique positive.
Depuis la création de GFS, en 7 ans, ce sont plus de 25 accords collectifs signés avec les organisations syndicales.

Assistance sociale et soutien psychologique

En 2023 nous avons fait le choix de financer une permanence d'une assistante sociale au travail qui vient sur site deux jours par mois. Elle accompagne les collaborateurs en faisant la demande, avec des RDV présentiel pour les salariés présents sur Rennes ou des entretiens téléphoniques ou en visioconférence pour les salariés des autres sites. Soumis au secret professionnel, les collaborateurs peuvent la solliciter en toute confiance sur des questions de logement, mobilité, séparation, proche aidant ou encore de difficultés financières.

Via CORESO, nous avons également mis en place un contrat de soutien psychologique d'urgence que nous pouvons déclencher en cas de choc psychologique, pour nos conducteurs accidentés de la route par exemple.

CO réso SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

41
personnes accompagnées en 2024 par l'assistante sociale

93%
de nos salariés en CDI

27%
de nos collaborateurs ont plus de 20 ans d'ancienneté

23
Contrats d'apprentissage en 2025

Nouer des partenariats pour l'emploi

Fort de nos engagements sociétaux tournés vers l'insertion professionnelle, nous sommes l'une des entreprises fondatrices du GEIQ Bretagne, créé en 2019 et siégeons au sein de son Conseil d'Administration. Nous sommes pleinement investis dans cette démarche.

Depuis 20 ans, un partenariat fort avec le GEIQ transport Pays de la Loire nous permettait déjà de former chaque année de nouveaux conducteurs routiers.

Afin de favoriser le recrutement dans le transport et la logistique en Bretagne nous participons à l'événement Let's GO (Logistique Emplois, Transport, Supply chain dans le Grand Ouest) organisé par Bretagne Supply Chain dont nous sommes adhérents.

Nous sommes également en lien étroit avec les Antennes Mobilités Défense qui vise à accompagner d'anciens militaires à trouver un emploi dans la vie civile.

GFS détient le Label Ambassadeur de l'emploi pour ses sites Bretons depuis 2023, et depuis 2025 les sites de Nantes et Rungis ont également étaient labelisés.

Dans ce cadre, une présentation devant un jury professionnel est effectuée, comprenant un diagnostic et un plan d'actions sur trois ans. De plus, des initiatives telles que l'organisation de portes ouvertes familiales, la mise en place de parrainage pour les nouveaux collaborateurs et la réalisation de questionnaires d'évaluation lors des départs des collaborateurs sont mises en œuvre.

Nous sommes également adhérent de l'AFT (Association pour la Formation dans le Transport) et nous participons au CRFPTL Bretagne (Comité Régional de la Formation Professionnel dans le Transport et la Logistique) dont notre DRH est Présidente afin de participer aux actions et aux enquêtes menées dans notre branche, pour agir au-delà des frontières de notre entreprise.

AFT TRANSPORT & LOGISTIQUE Créativité pour l'emploi

LET'S GO OPPORTUNITÉS D'AVENIR

Geiq TRANSPORT PAYS DE LA LOIRE la plus belle façon d'embaucher

Classe en entreprise

Chaque année, nous accueillons une classe de 3ème qui vient effectuer ses cours pendant trois jours dans nos locaux. Les cours traditionnels sont transformés pour une mise en pratique des matières à travers le transport et logistique, et les collégiens découvrent quatre métiers présentés par nos collaborateurs.

CLASSES EN ENTREPRISE ILLE ET VILAINE

Former l'ensemble de nos collaborateurs

Bien que notre budget de formation soit en grande partie utilisé pour les formations obligatoires de sécurité afférentes à notre secteur d'activité, nous nous évertuons à dédier une partie de ce budget à d'autres formations orientées sur la communication et le management.
Du Top management aux managers de proximité un plan de formation a été mis en place pour chacun.

En 2026, des formations pour nos parrains et marraines ou encore des coachings personnalisés seront déployés.
Nous avons également initié sur le site de Lorient, le Yoga sur chaise

Lancement d'un nouvel outil de gestion entretiens professionnels et de la formation

En 2025 nous avons professionnalisé notre approche des entretiens professionnels en nous dotant d'un outil spécifique, EMPOWILL.
Nous avons d'ailleurs dédié une question au CEP et au VAE afin de donner de l'information complémentaire aux salariés qui le souhaitent par un contact personnalisé du service RH.

2026

Lancement d'une nouvelle application de e-learning : GFS TRAINING grâce au LMS BEEDEEZ.

357
Actions de formation en 2025

4848
Heures de formation en 2025

Favoriser la mobilité interne

La promotion interne et le développement de nos collaborateurs sont essentiels chez GFS. L'une des premières actions de formation menées au sein de notre nouvelle entreprise a été de former nos managers aux entretiens professionnels afin qu'ils puissent les réaliser sereinement et de manière constructive. Ces entretiens nous permettent de suivre les souhaits de formation et d'évolution des salariés.

Avec notre outil EMPOWILL nous pouvons désormais consolider une réelle revue du personnel et retrouver les souhaits d'évolution et de mobilité de chacun.

14

promotions internes en 3 ans, soit 3,4% de l'effectif

Concrétiser la diversité & l'inclusion

Nous développons l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Le partenariat Duoday est renouvelé chaque année. Nos sites de Brest et de Nantes ont réussi à intégrer dans leurs équipes le double de travailleurs handicapés par rapport au seuil obligatoire.

En collaboration avec CAP emploi nous travaillons sur l'ergonomie des postes afin de proposer le matériel le plus adapté à nos travailleurs handicapés. Nous favorisons l'insertion sociale en ayant recours au secteur adapté et protégé employant des personnes handicapées pour des travaux paysagers ou nos achats de fournitures.

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Une semaine dédié au handicap en 2025

En 2025, nous avons dédié une semaine de septembre à la sensibilisation au handicap. Du top management, au manager de proximité et tout le personnel a reçu en présentiel ou en visio conférence l'opportunité de suivre des sessions de 1 à 2h sur le handicap.
En complément des ateliers ont été mené dans les salles de pause.
Un quizz avec des lots à gagner à été organisé grâce au outil de l'AGEFIPH.
Une mobilisation sur tous nos sites en simultané qui nous a permis d'ouvrir la parole à de nouveaux salariés en situation de handicap et de travailler avec CAP EMPLOI au recrutement de travailleur en situation de handicap également.

agefiph

21
Salariés en situation de handicap en 2025

Garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs

6 Salariés à temps partiel en 2025

Ils répondent soit à une demande d'aménagement du temps de travail pour des raisons personnelles et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle du salarié soit pour répondre aux contraintes médicales du salarié, ce qui permet leur maintien dans l'emploi.

Développer une vraie politique de qualité de vie au travail

Les rénovations de nos agences de Trémuson et de Gouesnou ont permis aux équipes de profiter de nos derniers standards en matière de confort et d'aménagement des bureaux. Ces nouveaux locaux intègrent des cloisons vitrées pour garantir lumière naturelle et insonorisation. Comportant les dernières normes d'isolations, ils sont également équipés de nouveaux chauffages en pompe à chaleur pour un chauffage doux l'hiver et d'une climatisation pour la fraîcheur en été.

Les réunions n'ont plus lieu après 18h afin de préserver la vie familiale de chacun et contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un accord sur 1 jour de télétravail par semaine a été signé fin 2022.

En 2025, l'Entreprise a également signé un accord sur l'égalité professionnelle proposant des mesures et un suivi, notamment sur l'équilibre professionnel.

GFS met en place de nombreuses initiatives pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être de ses salariés

L'objectif de l'entreprise n'est pas seulement de réduire la gravité des accidents, mais aussi d'améliorer les conditions de travail en faisant de la prévention. Pour cela nous travaillons en permanence sur le confort et l'ergonomie des équipements (rideaux électriques, emplacement des échelles et poignées, changement des chaussures de sécurité, protections auditives moulées, nouvelle conception des vêtements d'entreprise, entretien préventif du matériel.

Organiser la prévention Santé

En 2025 nous avons sollicité CARCEPT KLESIA notre Prévoyance de branche afin de faire venir leur Car de prévention sur notre site.
Le CAR PREV' est un dispositif innovant qui permet à nos collaborateurs de bénéficier gratuitement de bilans de prévention santé, au plus proche de leurs besoins :

- Santé cardiovasculaire : dépistage (diabète, hypertension, âge artériel) et conseils personnalisés avec une infirmière.
- Douleurs Articulaires : consultation avec un ostéopathe ou un chiropracteur, avec possibilité de suivi pris en charge.
- Santé visuelle : test de la vue et recommandations avec un opticien diplômé.

Ce sont **54 rendez-vous** de prévention qui ont été réalisés, en faveur de la santé et du bien-être de nos salariés. Une belle réussite qui illustre notre engagement concret pour favoriser les démarches de prévention de santé.

Former aux risques et aux maladies professionnelles

Depuis sa création GFS est engagé dans la prévention des maladies professionnelles et des TMS. Pour cela nous investissons chaque année dans du matériel de manutention électrique mais également dans la formation de nos salariés. À travers les formations APS (Acteurs Prévention Secours) que nous rendons obligatoires pour tous nos nouveaux agents de quai et conducteurs. Ces formations développées par la CARSAT Bretagne et l'INRS intègrent également un module de formation PRAP (Prévention des Risques liés à L'activité Physique).

En 2024 le Comité de Direction a renouvelé la lettre d'engagement sur la politique Santé-Sécurité. Depuis, chaque agence anime un break sécurité de façon mensuelle auprès de ses équipes pour sensibiliser sur :

-Les différents risques de notre secteur
-Les derniers accidents de travail et sinistres routiers survenus dans l'entreprise
-Les bonnes pratiques
-Les actions récentes sur les sites

Nous avons également mis en place de l'amélioration continue avec un plan d'action qui est suivi tous les mois et pendant les revues de direction.
Des projets d'amélioration sont menés de concert avec du personnel terrain sous forme de groupe de travail. Ils ont notamment permis la conception et l'implantation de zone de communication sécurisées pour animer les points d'équipes et nos breaks sécurité.

34
accidents de travail ont entrainés un arrêt en 2025
(Nov 2025)

32%
des accidents sont liés à la manutention

44%
des accidents concernent nos conducteurs

42%
des accidents concernent nos agents de quai

18% des accidents ont touchés les pieds, c'est 2x moins qu'en 2023 avant que l'on ne change nos modèles de chaussures de sécurité avec le soutien de la CSSCT.

Maintien de notre exigence en matière de Sécurité & Santé

Pour verrouiller l'ensemble de notre système de management de la sécurité nous réalisons annuellement depuis fin 2024 des audits en interne sur chaque agence. Ces audits vérifient la qualité du management de la sécurité et le niveau de culture sécurité sur 62 thématiques ciblées, sur la base des référentiels GPSST, MASE et ISO 45 001. Pour encourager l'amélioration, nous récompensons l'agence ayant obtenu la meilleure note avec une animation d'équipe autour d'une collation en présence du Comité de Direction.

Pour aller plus loin

S’accompagner des bons outils

GFS s’inscrit aussi dans la modernité sur la prévention des risques en entreprise avec le déploiement de 2 applicatifs.
Le premier, appelé VESUV, est un outil dématérialisé créé à partir d’un cahier des charges de la CARSAT. Cette application est déployée depuis début 2024 et est au cœur de démarche santé-sécurité chez GFS car elle permet à chaque niveau de poste d’agir pour la sécurité :

- Agents de quai et conducteur

Signaler les situations à risque rencontrés sur les quais et en livraison avec des photos et vidéos
Signaler les défauts matériels et véhicules avec des photos et vidéos
Signaler les accès difficiles en livraison ou les modalités d’accès particulières

- Exploitation

Traiter les signalements de situations à risque et de défaut matériels effectués par leurs équipes
Intégrer les accès difficiles et les modalités d’accès particulières dans notre logiciel de transport
Faire les vérifications préventives de nos pharmacies mais aussi de nos kits d’intervention ADR (Transport de marchandises dangereuses par la route)
Demander des accompagnements des conducteurs auprès des formateurs internes

- Direction

Déclarer les accidents de travail survenus
Analyser les sinistres routiers responsables
Auditer les sites sur le système de management de la sécurité

GFS TRAINING

Le second s’appelle GFS TRAINING. Il va être déployé à partir du 1er Trimestre 2026 avec le soutien financier de la CARSAT.
Il nous permettra d’améliorer la formation de nos collaborateurs. En effet, avec cet outil nous pourrons réaliser des E-learning de façon ludique et pédagogique pour l’ensemble de nos salariés (y compris les itinérants), mais aussi créer des parcours de formation (notamment en sécurité) adaptés à chaque métier et à leurs risques particuliers. L’application intégrant également des systèmes d’évaluation avec certification et des modules pour la diffusion de bonnes pratiques en vidéo, GFS TRAINING nous permettra de former nos équipes plus facilement sur leur poste de façon autonome. Tout en redonnant du temps à nos formateurs pour qu’ils puissent se consacrer à des formations en présentiel sur des points techniques.

La **priorisation de la sécurité dans le travail**, la structuration de notre système de management de la sécurité, ainsi que l’investissement dans notre matériel, nos applicatifs et nos formations nous permettent aujourd’hui de constater une **baisse constante de nos accidents de travail sur 3 ans** sur la majorité de nos agences avec dans certains cas un nombre d’accidents divisé par 3.

Développer une relation responsable avec nos clients et nos fournisseurs

Développer une chaîne vertueuse avec nos fournisseurs

La prise en compte des enjeux RSE ne saurait se faire sans nos parties prenantes. Bien que GFS soit proactif sur les problématiques de responsabilité sociétale, ce sont bien souvent les exigences accrues de nos clients sur ces questions qui nous rendent meilleurs. Ces exigences se répercutant naturellement vers nos fournisseurs, ce sont les relations commerciales dans leur ensemble qui sont impactées. Sont concernées notamment les politiques d'achat (au prix juste, de proximité, responsables) et le respect des normes environnementales.

Rendre nos clients confiants en l'avenir

Le respect des délais et des engagements contractuels, l'intégrité de la marchandise et plus généralement la qualité de service, permettent à nos clients de se projeter dans une relation commerciale saine.
De plus en plus de contrats comportent des clauses d'engagements responsables. Les relations clients / fournisseurs s'en retrouvent appaisées par le partage de valeurs et d'une vision d'avenir communes.
En étant réceptif à cette nouvelle donne économique, GFS est ainsi vecteur de confiance et de succès.

3 AGIR POUR LA SOCIETE

Participer au développement des territoires

La mise en place de partenariats proches de nos valeurs et ancrés sur un même territoire nous permet de contribuer à la transformation responsable.

S’ancrer sur le territoire breton

Nous participons à l’emploi et à l’économie en Bretagne. 95% de nos salariés sont embauchés sur le territoire breton et la Loire Atlantique.
Compte tenu du lieu de nos implantations nous travaillons avec beaucoup d’acteurs économiques locaux. En tant que transporteur nous les soutenons dans leur activité et contribuons ainsi à la réussite de leur activité.
Entreprise aux racines Bretonnes il est important pour nous de consommer local, tout en ayant un rayonnement de notre activité sur le plan régional, national et international.

Des achats de proximité cohérents avec notre démarche RSE

Nous sommes en partenariat avec des acteurs financiers Bretons (Arkea, Crédit Agricole de Bretagne, BPGO).
Lorsque nous avons du mobilier extérieur à acheter nous faisons appel à des entreprises locales autant que possible (La Mabilais entreprise adaptée) favorisant par ailleurs l'insertion sociale. Nous privilégions aussi l'achat de meubles / racks de réemploi (CODER, Servon sur Vilaine). Notre société d'impression et de signalétique se situe à Noyal sur Vilaine à deux pas de notre siège social.
Nous avons une graphiste freelance avec lequel nous travaillons nos supports de communication (calendrier, agendas, livret d'accueil, etc) installée à Rennes (Sonia Le Calve).

Nos porteurs Volvo sont fabriqués à Caen et nos caisses HERAUD fabriquées à Montaigu-Vendée.
La sécurité et la confidentialité des données étant une priorité pour GFS, nous avons choisi de faire confiance à une entreprise bretonne, proche de notre siège social, pour nos réseaux informatique & téléphonique, ainsi que pour l'hébergement de nos environnements serveurs et données : BT BLUE (ex Bretagne Télécom). Etant propriétaire de ses Centres de Données, certifiés ISO 27001:2013 et HDS (Hébergement des Données de Santé), et répondant aux exigences Tier III en France, BT BLUE nous garantit un haut niveau de sécurité et une très bonne maîtrise des incidents.

Pour nos travaux, comme par exemple l'agrandissement de 5700m2 de notre siège social nous faisons intervenir des entreprises Bretonnes et locales : PIGEON, ANGEVIN, IGELEC, Novatech, HEMERY, BFI, Face Atlantique, Bretagne Manutention, etc...

METHODOLOGIE ET INDICATEURS

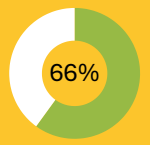
RSE

Méthodologie

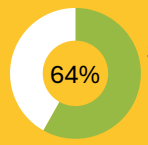
Notre méthodologie s'inspire des lignes directrices de l'ISO 26 000 relatives à la Responsabilité Sociale des Entreprises concernant :

- les concepts, termes et définitions relatifs à la responsabilité sociétale;
- les origines, les orientations et les caractéristiques de la responsabilité sociétale;
- les principes et pratiques en matière de responsabilité sociétale;
- les questions centrales et les domaines d'action de la responsabilité sociétale;
- l'intégration, la concrétisation et la promotion d'un comportement responsable dans l'ensemble de l'organisation, et à travers ses politiques et pratiques, dans sa sphère d'influence;
- l'identification des parties prenantes et le dialogue avec elles;
- et la communication sur les engagements, les performances et autres informations concernant la responsabilité sociétale.

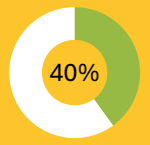
En 2025, ECOVADIS nous attribué le badge "Entreprise engagée" pour notre performance RSE



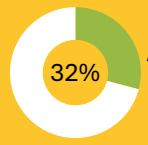
Environnement



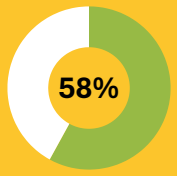
Social & Droit de l'Homme



Ethique



Achats responsables



Score Total

Nos indicateurs RSE

Indicateurs environnementaux - Mesures Objectifs CO2	2023	2024	2025	Tendance
Part de la flotte équipée de boites de vitesses robotisées	73,90%	73%	76,50%	↗
Part de la flotte équipée de ponts optimisés	100%	100%	100%	=
Part de la flotte utilisant des lubrifiants moteurs à économie d'énergie	98%	100%	100%	=
Part de la flotte gérée par outil de suivi de la maintenance	55,30%	100%	100%	=
Part de la flotte équipée de pneumatiques basse résistance	98%	100%	100%	=
Part de la flotte équipée de pneumatiques recreusés	100%	100%	100%	=
Part de la flotte dont les pneumatiques sont remis à pression tous les 2 mois	100%	100%	100%	=
Part de la flotte Norme Euro 6	58,20%	69.8%	73,30%	↗
Part de la flotte équipée d'un régulateur de vitesse intelligent	22%	26.8%	35,80%	↗
Part de la flotte utilisant du B100	11%	17%	16,80%	=
Part de la flotte en GNV	2,50%	2%	1,80%	=
Part de la flotte en Electrique	1,20%	2%	3,70%	↗
Part de la flotte équipée de télématique embarquée	72%	100%	100%	=
Part de la flotte équipée d'un double plancher	41,50%	42%	42%	=

Indicateurs sociaux - emploi - au 30/11/2025	2023	2024	2025	Tendance
Démissions	32	42	41	↗
Embauches en CDI	82	57	43	↘
Embauches en CDD	49	52	61	↗
Salariés à l'ancienneté supérieure à 20 ans	130	129	127	=

Nos indicateurs RSE

Indicateurs sociaux - attirer et fidéliser les talents		2023	2024	2025	Tendance
Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue hors CPF		0.89	0.94	0.65	↘
Nombre total d'heures de formation		8 141	7 039	4 848	↘
Nombre d'actions de formation		534	499	357	↘
Répartition des stages en fonction de leur nature	Adaptation des compétences	5 088	4 880	3 923	↘
	Perfectionnement des compétences	3 053	1 769	925	↘

Indicateurs sociaux - Dialogue social et bien-être	2023	2024	2025	Tendance
Nombre de salarié à temps partiel	6	7	5	↘
Nombre d'examens par la médecine du travail	209	179	195	=
Taux d'absentéisme	4,70	5,20	6,80	↗

Indicateurs sociaux - Sécurité au travail	2023	2024	2025	Tendance
Nombre d'accidents du travail (avec et sans arrêt + intérim)	35	38	34	↘
Taux de fréquence des accidents du travail	45.94	48.60	60.56	↗
Taux de gravité des accidents du travail	3,02	3.95	5.51	↗

Indicateurs sociaux - Promotion de la diversité & de l'inclusion	2023	2024	2025	Tendance
% de travailleurs handicapés dans les effectifs	15	15	21	↗

ZA Noyal Sud - 9 rue Lépine - BP93204 - 35532 Noyal sur Vilaine Cedex