

Information sur le projet de fusion-absorption des 3 GIE informatiques non employeurs et sur le projet de fusion-absorption des 2 GIE informatiques employeurs (Eurodem et Europex)

Ce projet de rationalisation des GIE informatiques comporte 2 dossiers : le dossier d'information relatif à la fusion-absorption des 3 GIE informatiques non-employeurs (COVEA AGORA, MMA SI, AGSI) et le dossier d'information-consultation relatif à la fusion-absorption des 2 GIE informatiques employeurs (EURODEM et EUROPEX).

En 2018, le groupe était composé de 16 GIE constituant un frein à l'optimisation du fonctionnement et du pilotage économique et financier du groupe car source de complexité. En 2021, le nombre est réduit à 11 GIE(s). Le présent projet de rationalisation des GIE(s) relancé en 2024 vise à réduire le périmètre des GIE(s) IT(s) avec pour objectif d'arriver à 8 GIE(s) Covéa fin 2025.

Le projet consiste à concentrer tous les frais informatiques Covéa (hors Masse Salariale) au sein du GIE informatiques du GIE AGORA vers le GIE LOGISTIC, en complément des autres frais actuellement présents en GIE LOGISTIC et à opérer une fusion absorption par dissolution avec reprise de l'activité du GIE EUROPEX par le GIE EURODEM (GIE employeurs).

CIBLE 2025

- Absorption de MMA SI & AGSI par Covéa Agora (GIE non employeurs)
- Les achats « Non IT(s) » de Covéa Agora seront portés par un autre GIE : GIE Logistic
- Absorption d'Europex (environ 180 salariés) par Eurodem (environ 380 salariés)

Les principes structurants : RH

- Transfert automatique des contrats de travail : suite à la réalisation juridique des fusions entre les 2 GIE employeurs (EUROPEX/EURODEM), la dissolution et le transfert de l'activité entraînent automatiquement, par application de l'article L1224-1 du code du travail, le transfert des contrats de travail des salariés affectés à l'activité transférée.
- EURODEM, entité au sein de laquelle l'activité d'EUROPEX est transférée, devient le nouvel employeur de ces salariés, à la date du transfert, soit le 1er juin 2025.



CSEC

Septembre 2024

Les principes structurants : RH

- Maintien des situations individuelles : ancienneté, groupes fermés, etc.
- Maintien du statut collectif dans son intégralité : CCN ASSURANCES, accords collectifs, etc.
- Maintien de l'organisation, des moyens, des effectifs : missions, FOT, etc....
- Aucun changement organisationnel ou managérial au sein de la DSIN

L'unique changement RH induit par le projet consiste en un changement d'employeur, eu égard à l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail.