

DDEV : POINT SUR L'ACTIVITÉ COMMERCIALE 2024 ET PERSPECTIVES 2025

L'année 2024 présente une complexité notable pour le marché français, avec des dynamiques variées dans plusieurs secteurs. Le marché automobile connaît une croissance de 1,8 %, ce qui contraste avec la baisse de la location de logements anciens de 15 % et une diminution des achats immobiliers neufs de 11,9 %. L'inflation et les taux d'intérêt élevés des banques constituent des facteurs cruciaux influençant ces tendances. Dans le secteur professionnel, malgré une augmentation de 16,8 % des défaillances d'entreprises, une croissance de près de 6 % est observée, un retour aux chiffres d'avant la pandémie. Les flux digitaux atteignent 20 millions, mais la prévoyance IARD, Santé et Vie connaît une baisse significative de 8 %. Concernant l'épargne, un bon début d'année est noté, les Français ayant tendance à épargner en période d'incertitude économique.

Chiffres clés 2024 :

- Auto : + 4%
- Habitation : -6%
- Pro : -6%

MAAF a adopté une stratégie de communication tarifaire unique en novembre, impactant les résultats de fin d'année. Bien que cela ait entraîné une perte de 0,7 % à l'émission, la stratégie a permis un **gain de 7 %** de chiffres d'affaires, avec des augmentations tarifaires raisonnables prévues en lien avec les événements climatiques. La concurrence reste féroce, notamment avec GMF, Crédit Mutuel, Direct Assurances et MACIF. Les défis climatiques, tels que la sécheresse et les inondations, nécessitent une révision continue de la tarification pour 2025.

MAAF, autrefois reconnue pour son rapport qualité/prix, s'oriente désormais vers une approche centrée sur la préférence client, repensant ses stratégies pour répondre aux attentes évolutives du marché.

POINT HABITABOOST

La formule CONFORT, qui inclut la garantie « rééquipement à neuf », est la plus populaire parmi nos concurrents. Cette garantie attire particulièrement les clients car elle assure un remplacement complet en cas de sinistre. De son côté, GMF parvient à bien vendre sa formule ESSENTIELLE, tandis que MAAF rencontre des difficultés malgré le fait que cette formule offre une couverture solide et étendue. À partir d'avril 2025, la formule ESSENTIELLE sera renommée formule CONSEIL, ce qui pourrait modifier son attractivité sur le marché. Par ailleurs, la formule ECO continue d'exister, mais elle ne propose pas la garantie pour les « bris de glaces », ce qui peut influencer les choix des consommateurs. Concernant l'option « cadre de vie », qui inclut désormais des éléments comme les clôtures directement dans le contrat, elle a été mutualisée pour réduire les coûts. Cette approche est particulièrement avantageuse pour ceux qui n'ont pas de clôtures, permettant ainsi un prix global plus compétitif.



QUESTIONS DIVERSES

Reporting journalier d'activité :

Il est demandé aux réseaux commerciaux de compléter des tableaux, d'avertir par Teams son DA de toute réalisation d'affaires nouvelles. Quel est l'intérêt de réaliser de tels reportings journaliers ? Cette activité est chronophage et a des incidences sur les risques psychosociaux des salariés.

Réponse RH : il est de la responsabilité du manager de faire remonter ces activités. Si les données sont présentes dans Valeur By Maaf il n'y a pas lieu de demander des reportings. Si incident avec l'outil VBM le manager peut employer temporairement les moyens à sa disposition.

Formules JATT :

Lors d'un passage au CCA d'Ollioules au CMI, il avait été promis aux salariés ex CCA qu'ils conserveraient leurs avantages, notamment une formule JATT 12.

Pourquoi cette promesse n'est-elle pas tenue ?

Pourquoi ne pas accorder 12 JATT à l'ensemble des CMI, ce qui ne désorganiserait pas pour autant les unités de travail ?

Réponse RH : C'est la direction qui choisit les quotas de JATT pour chaque service. Auparavant les formules 8 et 12 étaient de 60 % et sont passées à 70 % en 2025, donc il y a aujourd'hui plus de possibilité d'accéder à ces formules.

Agencement bâtiment Narval :

Un problème de place de travail devient de plus en plus préoccupant à Narval.

L'espace commun avait pour but de mieux travailler avec son équipe, l'objectif n'est pas atteint. Les salariés sont contraints de chercher des postes de travail sur d'autres plateaux, ce qui perturbe la cohésion d'équipe et la communication interne.

Plusieurs causes expliquent cela : croissance des équipes, répartition inégale des espaces, manque de flexibilité des aménagements. Quelles solutions pouvez-vous apporter ?

Réponse RH : Ces problèmes doivent être remontés à la ligne managériale qui fera remonter au Service Immobilier pour traitement.

CEC ITI :

Un CEC itinérant est prévenu dans la journée que sa mission change pour le lendemain, celle-ci a lieu sur une agence située à plus de 2h de route et nécessite une nuit d'hôtel.

Il se voit donc contraint de repasser à son domicile pour préparer sa valise et prendre une nuit d'hôtel où il arrivera tardivement.

Qu'en est-il du temps de trajet effectué le soir ? Est-il couvert en cas de sinistre ? Comment sont comptabilisées les heures ?

Réponse RH : Il faut différencier les CEC ITI (avant janvier 2018 : cercle fermé), car ils bénéficient de la prime d'itinérance.

Pour les CEC ITI embauchés après 2018, ils doivent déclarer leur temps de trajet (2 x 30 mn).

En cas d'accident, le temps de trajet est toujours assimilé à un accident de trajet-travail.



QUESTIONS DIVERSES

CEC ITI :

Une mission d'un CEC Itinérant a lieu le lundi matin dans une agence située à plus de 200 kms. L'itinérant pour être en poste à 9h se voit contraint de partir la veille soit le dimanche. Comment seront comptabilisées les heures engagées au service de l'employeur sur son temps privé du dimanche ?

Réponse RH : Le RCD doit échanger avec le CEC ITI (car il s'agit d'un déplacement exceptionnel) pour voir l'opportunité ou pas d'un déplacement le dimanche. Toutefois, tout CEC ITI peut le comptabiliser en temps de déplacement.

Semaine de 4 jours :

Depuis janvier 2023 les Mutuelles du Soleil pratiquent la semaine de 4 jours pour leurs salariés. Le groupe COVEA a-t-il un projet en ce sens ? Semaine de 4 jours ou semaine en 4 jours ? L'accord Groupe de 2018 laissait entendre cette possibilité ? Qu'en est-il de la réflexion de Covéa sur ce sujet ?

Réponse RH : Négociation NAO TEMPS DE TRAVAIL en cours. Pas de projet de la Direction sur ce sujet pour le moment.

Harmonisation pratiques DCRC :

D'un centre à l'autre, l'aide apportée aux collaborateurs diffère. Aide par les managers pour certains, aide par les collègues pour d'autres et idem pour les formations qui sont ou ne sont pas forcément gérées par les managers. Merci de nous apporter un point de situation du projet « Harmonisation des pratiques » au sein de la DCRC.

Réponse RH : La nomination de deux responsables de secteur devrait permettre de mieux cerner les harmonisations possibles. Par contre, l'absence, le nombre de salariés dans les centres impactent l'hégémonie souhaitée.

Déménagement des équipes du bâtiment Marsouin :

Pouvons-nous avoir un point sur le déménagement du site des équipes encore présentes sur le site MARSOUIN ?

Réponse RH : selon la RH la question a été reçue trop tard. Il y a aura une réponse ultérieure.

Pour l'UNSa, à l'heure du déménagement et alors que les responsables de site sont présents lors de cette instance, cette non-réponse n'est pas acceptable.