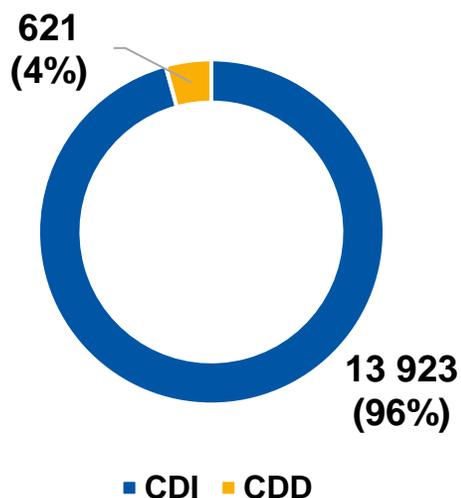




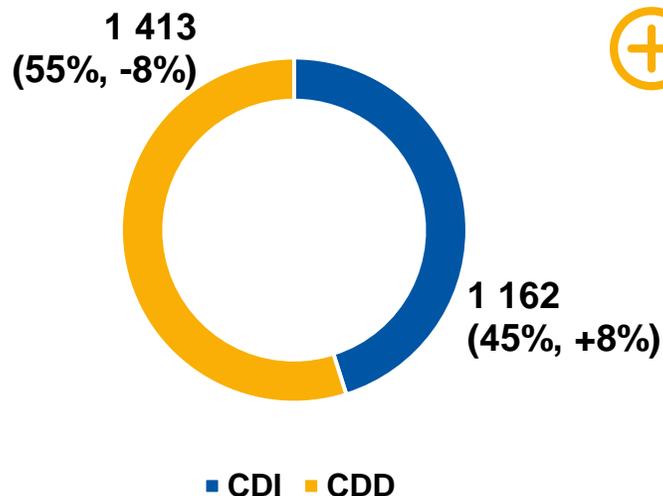
# INC Retraite

# Une année dense en recrutements

**14 544** ↑ **+365 \***  
vs. 2023  
**Collaborateurs et  
collaboratrices**



**2 575** ↑ **+547**  
vs. 2023  
**Recrutements**



## Parmi les CDD

**195** passages CDI  
+13 ; soit 14% de l'effectif  
CDD (=)

**125** contrats de  
professionnalisation /  
apprentissage  
+27 ; soit 9% de l'effectif  
CDD (+1%)

\* Toutes les évolutions présentées réfèrent aux statistiques établies pour l'année 2023

# Des effectifs CDI qui se renouvellent plus fortement

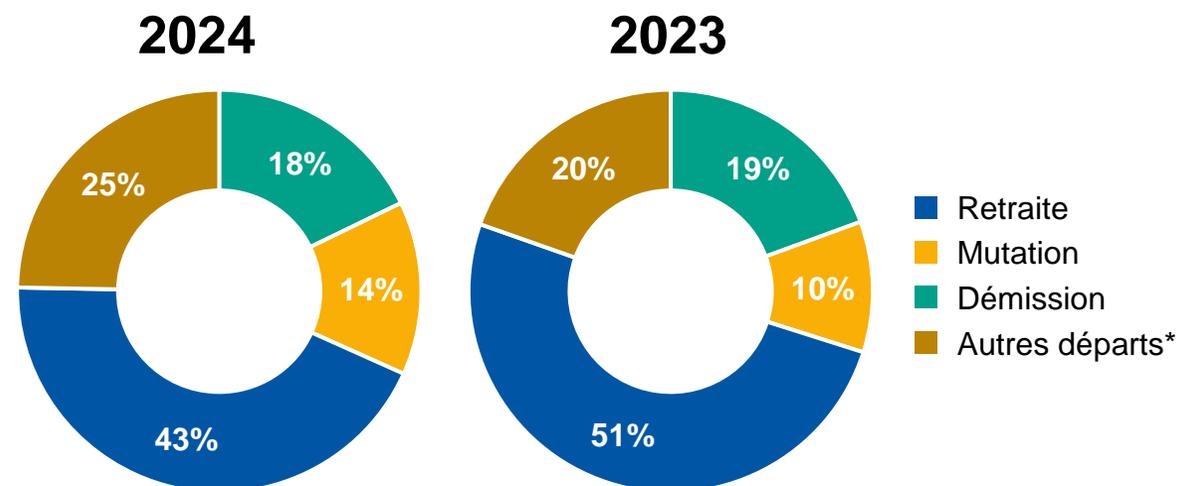
**7,9%** ↑ **+1,6%**  
vs. 2023  
de turnover

Un nombre d'entrées CDI supérieur  
au nombre de sorties

↑ **+171 CDI**  
entre 2023 et 2024

Un taux de fidélisation élevé, mais des  
départs dans les premiers mois à surveiller

**82,7%** ↑ **+1,8%**  
vs. 2023  
de taux de présence 2  
ans après embauche

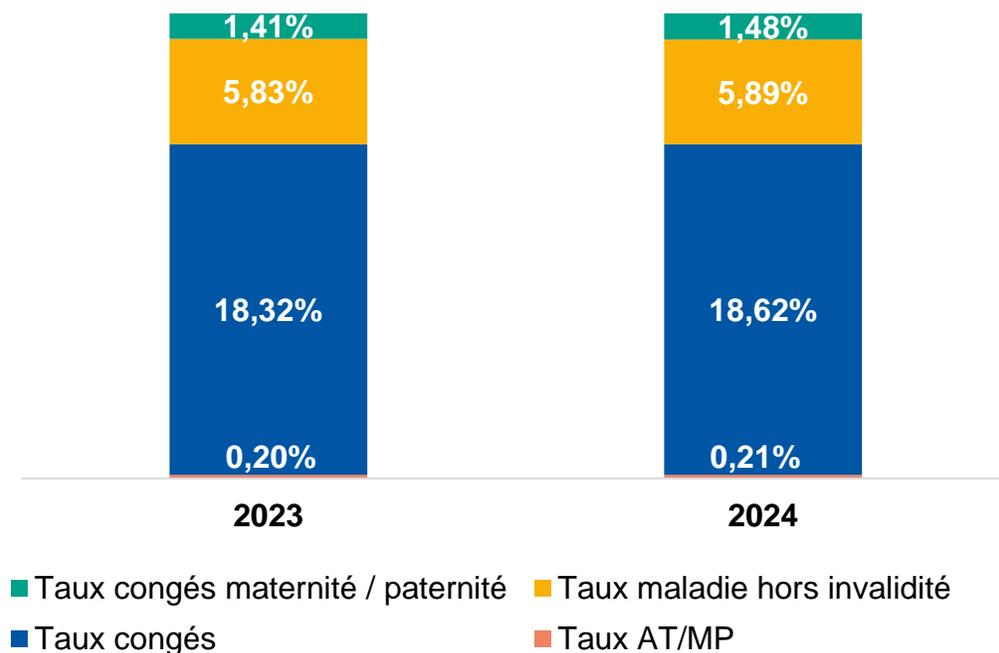


\*Ruptures conventionnelles, licenciement, départ période d'essai, décès

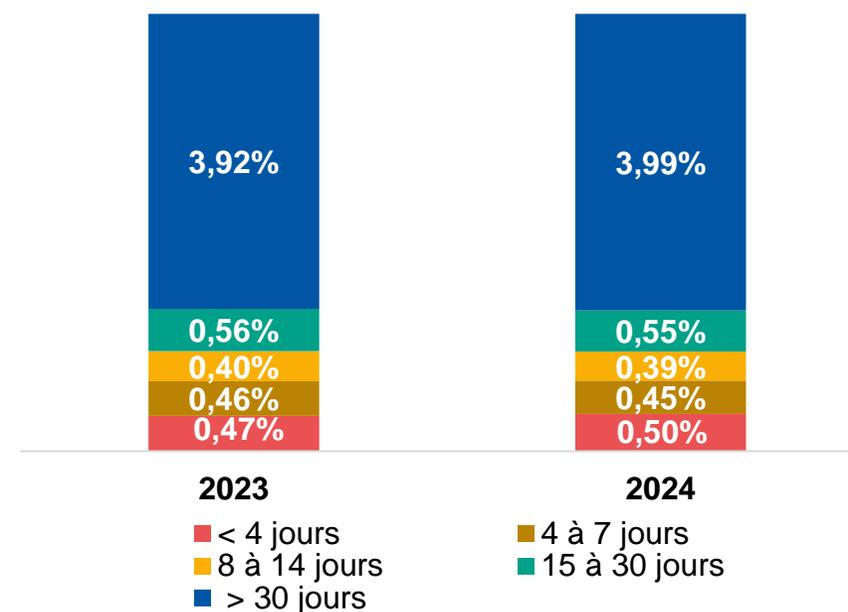
# Des taux d'absentéisme stables

## 25% d'absentéisme global

### Détail des taux d'absentéisme



### Détail des taux d'absentéisme maladie



# Des prises de pouls régulières

Source baromètre Octomine

**58%** **↑ +3%**  
vs. 2023  
**de participation au  
baromètre Octomine**

## Un ressenti global qui progresse

Comment vous sentez-vous actuellement ? (/10)



## Des impacts de la réforme des retraites et de la mise en place de Syrca qui se résorbent

Considérez-vous votre charge de travail comme bien répartie et priorisée par votre ligne managériale ? (/10)



Avez-vous le sentiment de réaliser un travail bien fait ? (/10)



# Un management de la performance durable recherché

**84%**  **+3%**  
vs. 2023  
**du personnel  
CDI formés**

## Au-delà du taux de formation...

Un parcours portant sur le management de la performance durable engagé pour 2025-2026, incluant, entre autres :

- la volonté d'une dynamique de feedback réguliers impulsée notamment par la refonte des entretiens d'évaluation pour la branche en 2024
- l'acculturation aux espaces de dialogue professionnel (EDP) visant à réduire les écarts entre travail prescrit/réel, sur la base de premières expériences réalisées au sein du réseau (ex. Île-de-France, Pays-de-la-Loire, Sud-est, Rhône-Alpes)

# Le renforcement d'un climat de sécurité psychologique souhaité

7,4/10

Soit 79%

**Des répondantes et répondants se sentent à l'aise pour poser des questions ou exprimer des préoccupations personnelles ou professionnelles sans crainte de jugement**

Source : baromètre Octomine Novembre 2024

- Des modules de formation déjà mis à disposition du réseau
- Une mini-série pour sensibiliser aux enjeux de la diversité et de l'inclusion au plus proche du quotidien de travail
- Une démarche d'auto-diagnostic à venir visant à évaluer le positionnement des caisses en matière de diversité et inclusion (engagements et culture d'organisme, politiques et pratiques de l'organisme (recrutement, intégration, gestion de carrière et formation), conditions et organisations de travail, indicateurs de suivi et résultats)
- Des initiatives locales déjà engagées