

Baromètre Absentéisme

Dans cette nouvelle édition de notre baromètre Absentéisme, nous poursuivons et complétons l'analyse de l'absentéisme et de ses composantes. En 2022, l'absentéisme a atteint un niveau record, marqué par des changements structurels. Jusqu'à présent, nous pouvions corréliser l'évolution de l'absentéisme aux différentes vagues Covid observées en 2020, 2021 et même en début d'année 2022.

Le taux d'absentéisme est désormais marqué par d'autres facteurs

- > La proportion de salariés absents augmente sensiblement : près de 1 salarié sur 2 a été absent en 2022
- > Les salariés de moins de 30 ans sont plus souvent absents
- > La catégorie des cadres n'est plus épargnée par la hausse de l'absentéisme
- > La durée des arrêts longs s'accroît, et les secteurs d'activité sont inégalement touchés

Dans cette nouvelle édition, nous avons également cherché à approfondir deux sujets

- > Les accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)
Même si le nombre des arrêts liés à ces causes est limité, ils sont vecteurs d'un absentéisme long et coûteux. Le Plan de prévention des accidents du travail 2022-2025 initié par le Gouvernement et les partenaires sociaux met l'accent sur la prévention de ces risques qui peuvent impacter fortement l'entreprise.
- > Le vieillissement de la population active et ses enjeux
La durée des absences des salariés de 55 ans et plus est en moyenne 61 % supérieure à celle de la population globale. L'allongement de la durée d'activité d'ici à 2030 pourrait accentuer cette tendance. La gestion des fins de carrière est un sujet majeur qui doit intégrer des dispositifs spécifiques à destination de ces salariés dans un objectif de prévention.

Verlingue s'attache à partager avec vous ces différents constats et le diagnostic global pour identifier et déployer avec ses clients les meilleures solutions de prévention. **Mieux décrypter l'absentéisme, c'est se donner les moyens de prévenir ou piloter le risque, et protéger les ressources humaines.**

Je vous souhaite une excellente lecture.

Jean-Marc Esvant
Directeur Général Adjoint



Sommaire

Taux d'absentéisme 2022 au plus haut sur les 4 dernières années	3
Les ATMP, un axe de prévention et de sensibilisation aux enjeux de la sécurité au travail	7
La typologie de salariés la plus impactée en 2022	9
L'impact de la réforme des retraites sur l'absentéisme	11
Une évolution à la hausse sur tous les secteurs	12
Une augmentation de l'absentéisme dans toutes les régions	14
Perspectives 2023	15

Faits marquants de ce baromètre | Indicateurs 2022

La hausse continue du taux d'absentéisme connaît un changement structurel en 2022 : + 30 % par rapport à 2019 alors que les vagues Covid s'amenuisent. En 2022, **près de 1 salarié sur 2 absent** mais sur des durées plus courtes.

6,2%
Taux d'absentéisme

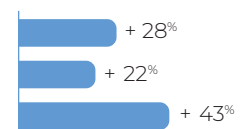
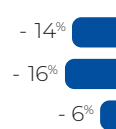
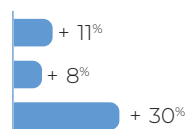
33,8
Durée cumulée en jours et par salarié absent

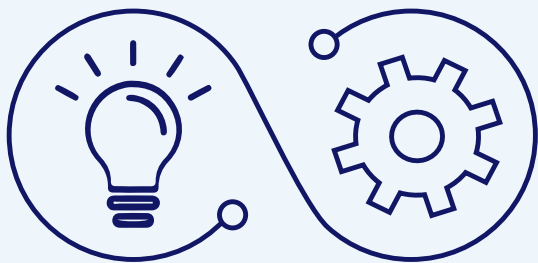
49,5%
Salariés absents au moins une fois

Écart 2022 - 2021 ▶

Écart 2022 - 2020 ▶

Écart 2022 - 2019 ▶





Méthodologie

Le baromètre s'appuie sur une analyse quantitative de l'absentéisme en France observé sur le portefeuille Verlingue entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2022, alimentée par les données des Déclarations Sociales Nominatives des clients Frais de santé et Prévoyance (dans le respect des normes RGPD - règlement général sur la protection des données) enrichies par des sources Opendata (de santé, économiques et climatiques).

L'étude porte sur un portefeuille de 408 900 assurés (20 % de cadres, 46 % de femmes, 81 % de CDI, 38,5 ans d'âge moyen en 2022) représentant 620 entreprises présentes sur la totalité de la période analysée.

Les indices observés en base 100 permettent de retenir une période de référence, de calculer et de comparer facilement les évolutions de plusieurs indicateurs entre deux périodes données sur une base stable dans la nature et la composition.

Calcul du taux d'absentéisme

Notre analyse est réalisée à partir du taux d'absentéisme observé par jour calendaire d'activité ou d'inactivité.

Taux d'absentéisme = nombre d'ETP (équivalent temps plein) absents rapporté au nombre d'ETP sous contrat sur la période étudiée.

Il se décompose en 3 facteurs qui sont analysés distinctement :



Pourcentage de salariés absents au moins une fois sur la période observée



Nombre d'arrêts de travail par salarié absent sur la période observée



Durée moyenne AT (arrêts de travail) = nombre de jours moyen d'un arrêt de travail

et

Durée moyenne d'absence = fréquence x durée moyenne AT

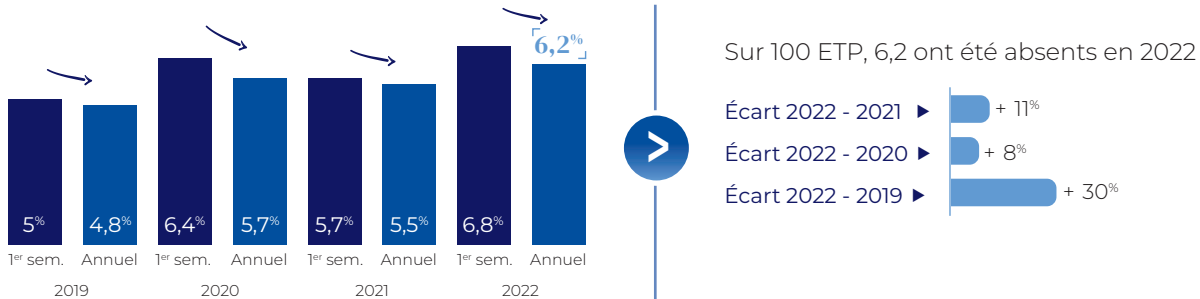
L'absentéisme analysé concerne les maladies ordinaires, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les mi-temps thérapeutiques.

Les congés maternité / paternité / adoption, formation, activités syndicales ou congés payés ne sont pas inclus.

Notons que sont intégrés les arrêts pour garde d'enfant positif à la Covid-19 accordés par l'Assurance maladie aux salariés ne pouvant pas télétravailler.

Taux d'absentéisme 2022 au plus haut sur les 4 dernières années

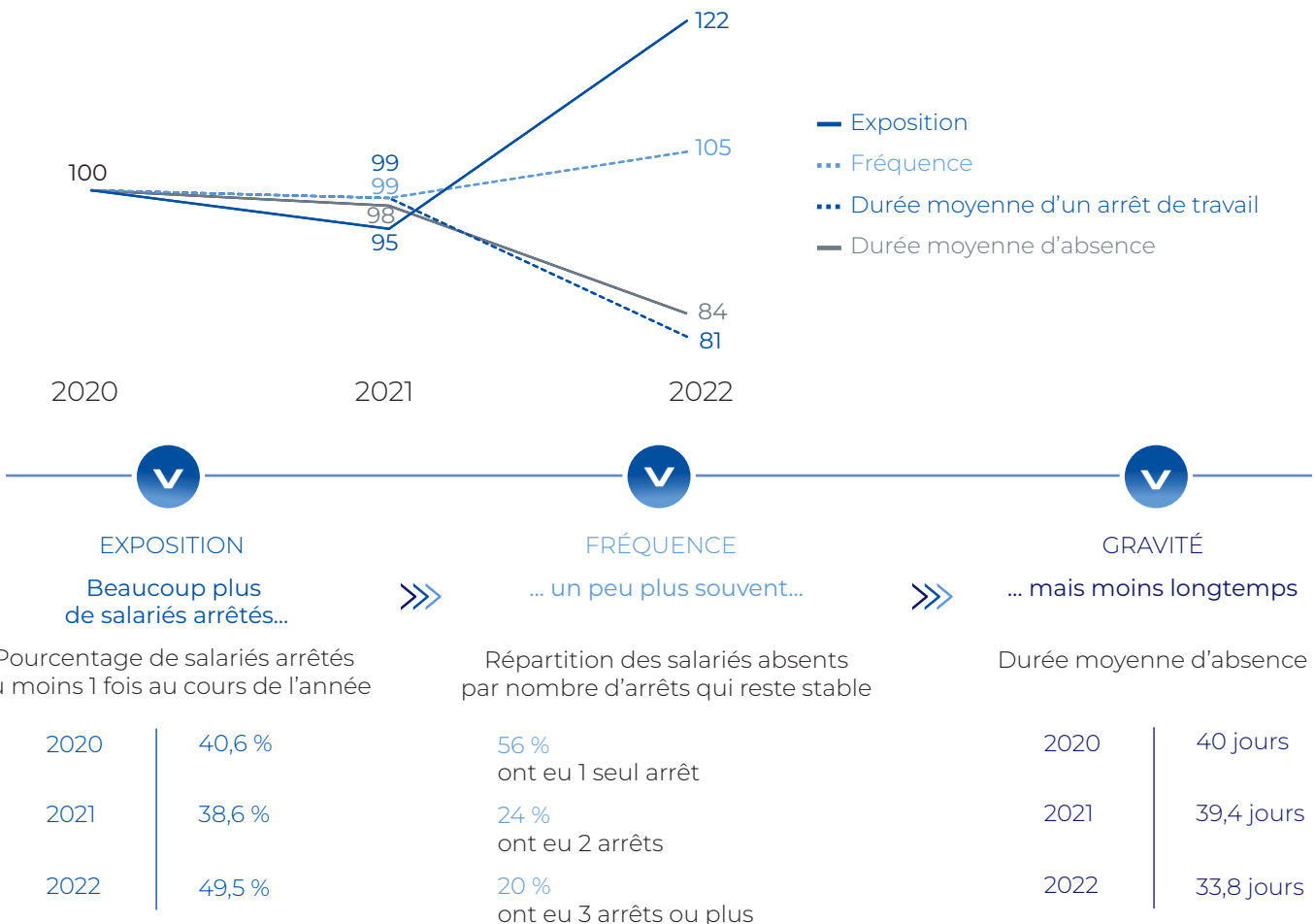
Évolution annuelle du taux d'absentéisme



De manière générale, un taux d'absentéisme qui s'améliore au cours du 2^{ème} semestre. En 2022, ce phénomène a été amplifié par la vague épidémique de début d'année liée au variant Omicron et par des maladies hivernales plus contagieuses.

Une structure de l'absentéisme qui évolue : une exposition en forte croissance mais une gravité plus faible que les années précédentes

Évolution des composantes du taux d'absentéisme (base 100 en 2020)

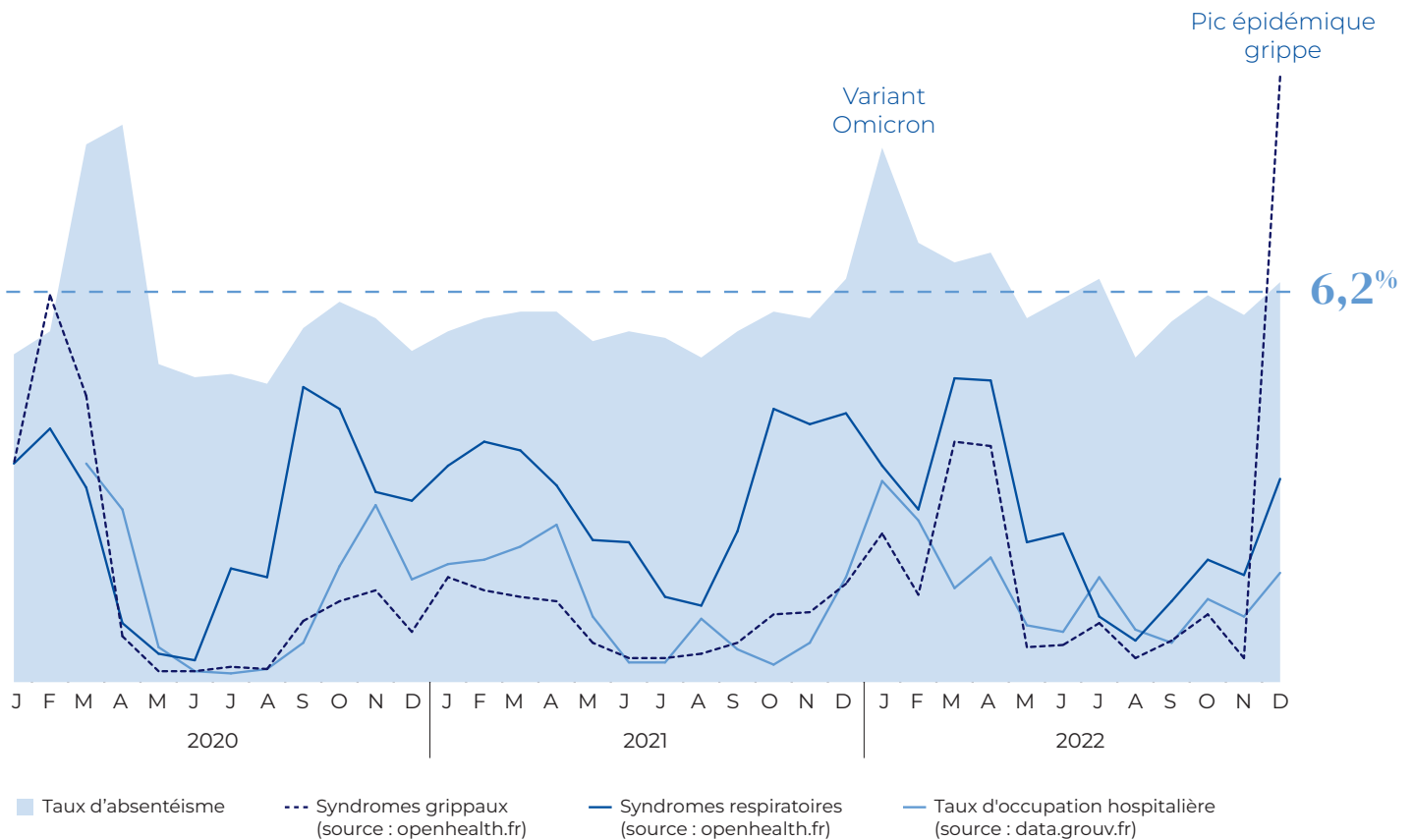


En 2022, une exposition au plus haut avec près de 1 salarié sur 2 absent !

Fort impact des maladies saisonnières au cours de l'année

Le taux d'absentéisme est resté très élevé sur toute l'année 2022 après le pic en janvier lié à la vague Omicron. On note une corrélation entre le taux d'absentéisme et les maladies saisonnières (syndromes grippaux et respiratoires) et un niveau exceptionnellement fort sur le mois estival de juillet.

Évolution du taux d'absentéisme (base 100 en janvier 2020)

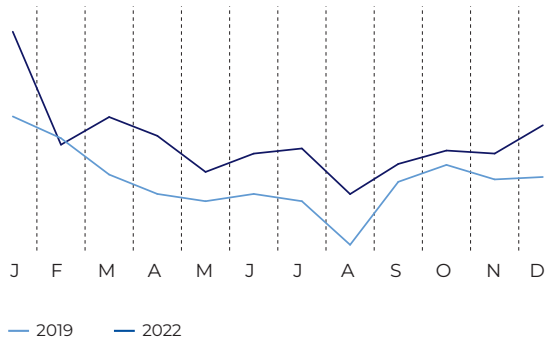


Bon à savoir

La Covid a une plus faible influence sur l'absentéisme que lors des années précédentes. En neutralisant l'effet Covid de janvier 2022, le taux d'absentéisme annuel aurait été de 6 % au lieu de 6,2 %.

2022 : un retour à une saisonnalité pré-Covid ?

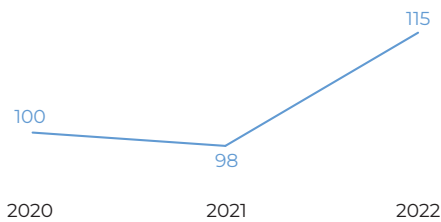
Comparaison des nombres d'arrêts survenus (base 100 en janvier de chaque exercice)



L'évolution 2022 se rapproche de la saisonnalité d'avant Covid avec un nombre important d'arrêts constaté en janvier, suivi d'un creux en août avant de remonter en septembre / octobre **mais restant toutefois à un niveau supérieur à 2019 sur l'ensemble de l'année.**

Coût du maintien de salaire : une augmentation du coût employeur portée par la forte croissance du volume des arrêts

Évolution dans le temps du coût du maintien employeur (base 100 en 2020)



Le coût du maintien de salaire en 2022 représente **3,7 %** de la masse salariale.

1 % d'absentéisme ► 0,6 % de la masse salariale
6,2 % d'absentéisme ► 3,7 % de la masse salariale

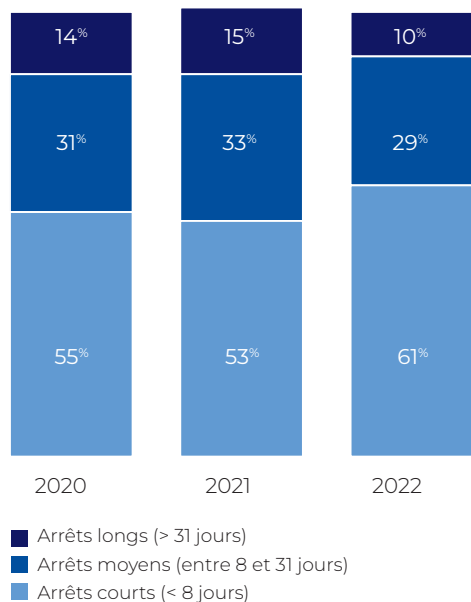
Le coût par salarié est de **1 470 €** en 2022, supérieur de 15 % à celui de 2020 (augmentation du nombre de salariés absents).



Coût du maintien de salaire : maintien par l'employeur de 100 % de la rémunération du salarié dès le 1^{er} jour d'arrêt (y compris les charges patronales fixées à 45 %) déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale mais avant intervention d'une éventuelle couverture d'un contrat Prévoyance.

Une forte proportion d'arrêts courts en 2022 et des arrêts longs qui s'aggravent depuis 2 ans

Répartition par durée moyenne d'un arrêt



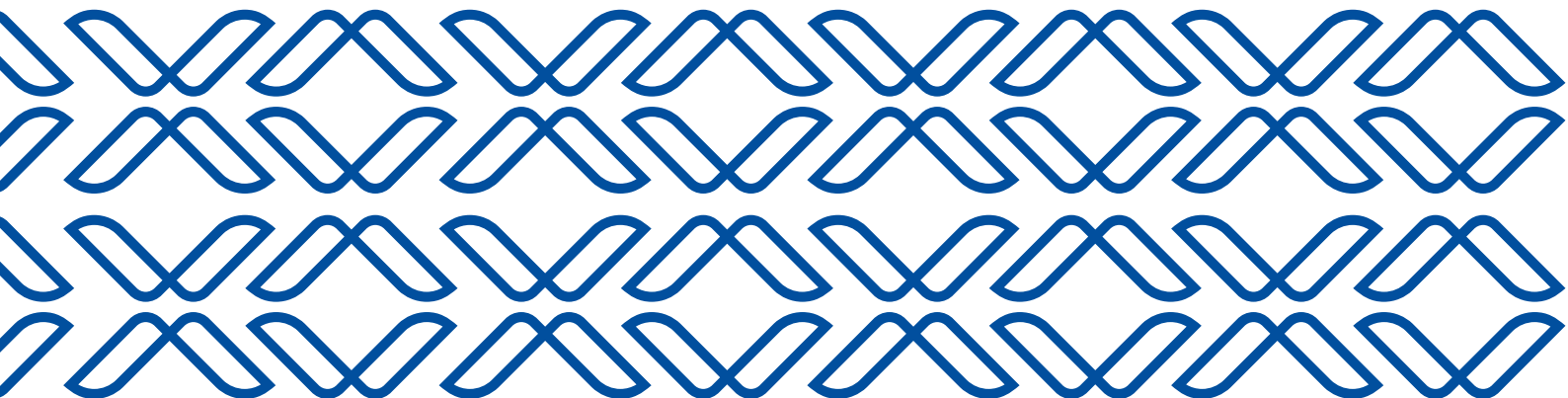
	Exposition	Fréquence	Durée moyenne d'un AT (en jours)
Arrêts courts	34,7 %	1,66	4,3
vs 2021	23,5 %	1,63	3,8
vs 2020	24,1 %	1,60	3,9
Arrêts moyens	20,8 %	1,29	13,3
vs 2021	17,1 %	1,26	14,5
vs 2020	18,9 %	1,27	15,0
Arrêts longs	8,5 %	1,12	112,4
vs 2021	8,5 %	1,12	111,9
vs 2020	9,7 %	1,11	103,1



En 2022, la **surreprésentation des arrêts courts** est à l'origine de la diminution de la gravité observée.

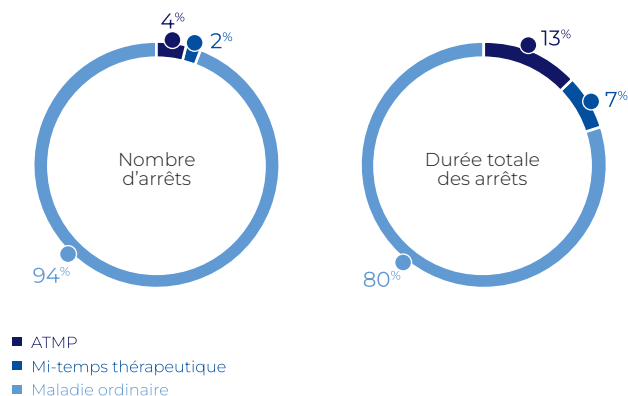
Dans une moindre mesure mais tout de même notable, **les arrêts moyens sont aussi plus nombreux** tant en termes d'exposition que de fréquence.

Le **profil des arrêts longs** reste en revanche stable tant par l'exposition et la fréquence que la gravité par rapport à 2021 mais une seule composante se distingue par rapport à 2020 : **un allongement de la durée des arrêts longs (+ 9 %)**.



Les ATMP, un axe de prévention et de sensibilisation aux enjeux de la sécurité au travail

Nombre et durée des arrêts de travail par motif d'arrêt



Les ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles) représentent **4 %** des arrêts mais **13 %** des jours d'absence. Leur durée d'absence est **plus de 2 fois supérieure** à une absence pour maladie ordinaire (62,5 jours vs 28,1 jours).

La fréquence et la durée des ATMP est stable sur les dernières années.

Des enjeux multiples pour l'employeur :

- > Rédaction et suivi de la DUERP¹
- > Mise en place d'actions de prévention
- > Impact financier dont la cotisation spécifique ATMP

	Répartition en nombre d'arrêts	Exposition	Durée moyenne d'absence (en jours)
ATMP	100 %	3,6 %	62,5
Arrêt à la suite d'un accident de travail	84 %	3 %	52,4
Arrêt à la suite d'une maladie professionnelle	9 %	0,3 %	166,9
Arrêt à la suite d'un accident de trajet	7 %	0,3 %	44,1

3 salariés sur 100 ont été arrêtés à la suite d'un accident du travail en 2022 contre 3 pour 1 000 pour une maladie professionnelle.

Les arrêts à la suite d'une maladie professionnelle (9 % des ATMP) sont en moyenne 3 fois plus longs que les accidents du travail.



Bon à savoir

Le premier Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels² a été établi en 2022 entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes de prévention. Il fixe une feuille de route en matière de **réduction de ces accidents à 4 ans** avec plusieurs leviers complémentaires d'amélioration dont le renforcement des mesures de prévention et les actions de sensibilisation et de formation.

- ▶ Verlingue vous accompagne et vous conseille dans la maîtrise de vos obligations et dans celle de votre budget avec une offre dédiée aux ATMP.

¹ Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

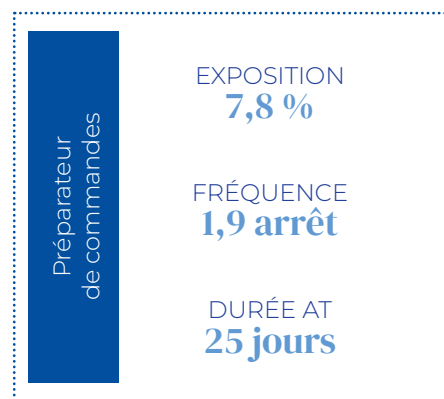
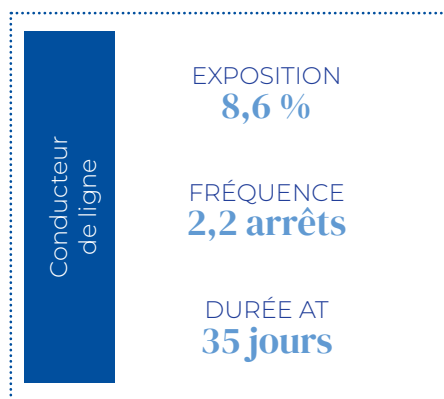
² Présenté lundi 14 mars 2022 au Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST), le Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels constitue une mise en œuvre du quatrième Plan Santé au Travail (PST4) présenté en décembre 2021, dont il vient préciser, dans ce domaine, les modalités opérationnelles de déploiement par des actions concrètes.

2 secteurs particulièrement touchés par les ATMP : Agroalimentaire et Commerce

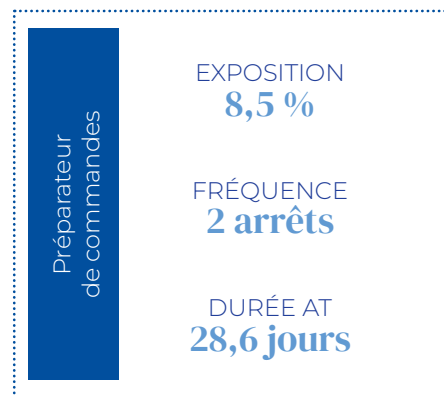
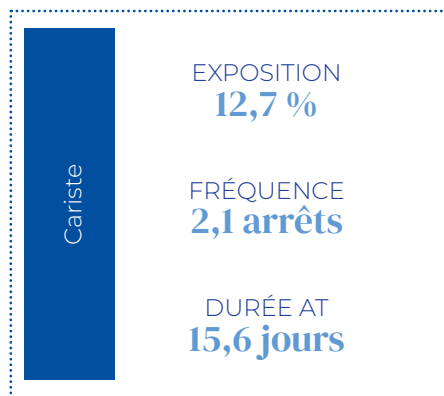
Les métiers avec manutention sont plus exposés aux accidents du travail.

Dans le secteur du Commerce, les accidents de travail des caristes sont 3,5 fois supérieurs à la moyenne nationale.

Absentéisme lié aux ATMP dans le secteur de l'Agroalimentaire



Absentéisme lié aux ATMP dans le secteur du Commerce



Arthur Catani | Co-fondateur de Goalmap



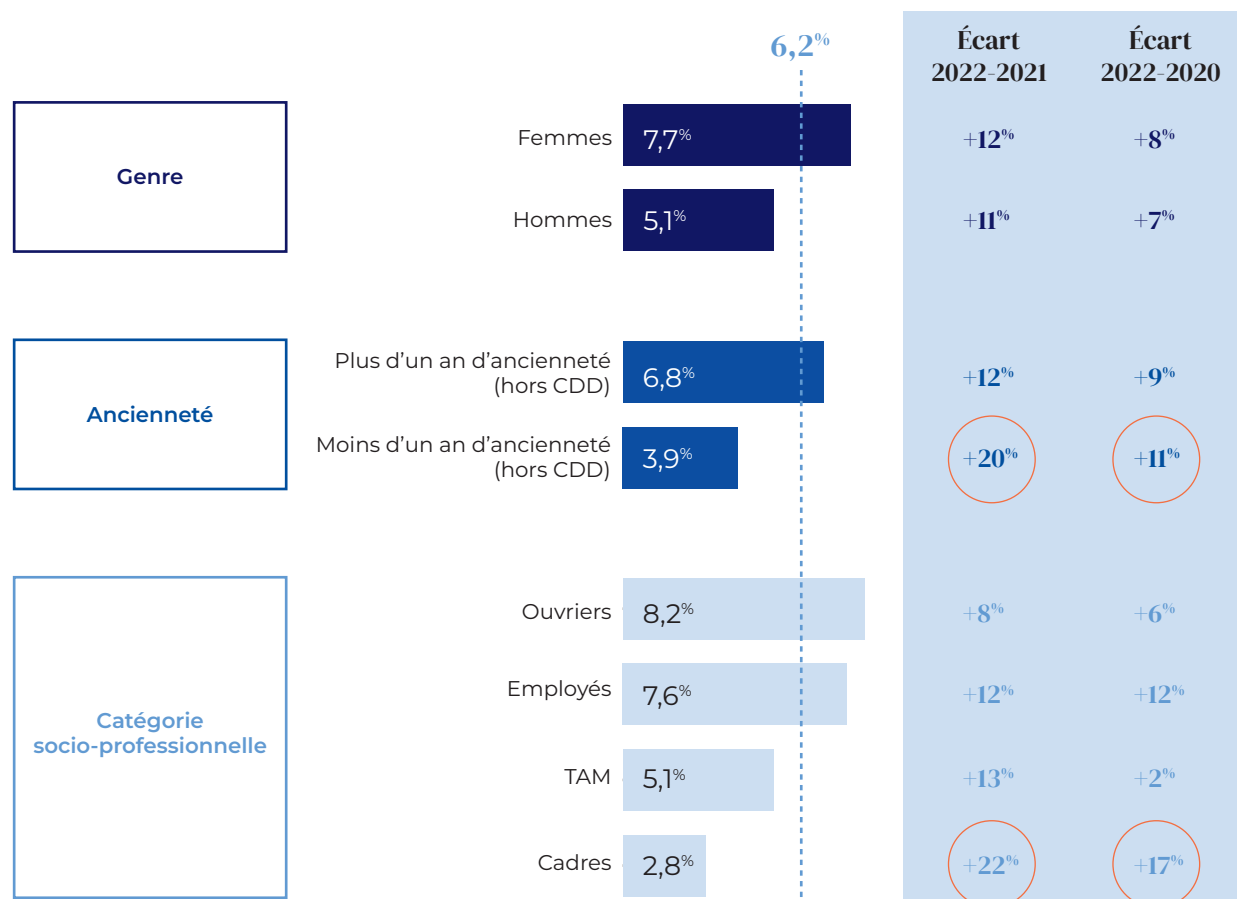
Généralement dus à de mauvais gestes et postures, à la sédentarisation des modes de vie et à la méconnaissance des principes d'ergonomie, les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont en constante augmentation et touchent tous les secteurs d'activité et tous les métiers, physiques comme sédentaires. Il est essentiel que les entreprises et leurs collaborateurs adoptent les principes de sécurité physique et d'économie d'effort.

Nous intervenons en entreprise pour apprendre aux salariés à s'échauffer, à s'étirer pour soulager les tensions et à adopter de bonnes habitudes de vie pour une meilleure hygiène de vie globale.

La santé des collaborateurs n'est pas seulement un enjeu légal pour les dirigeants. Elle est aussi un levier stratégique de performance économique pour l'organisation. Négliger ce levier peut conduire à des impacts directs sur la productivité des salariés concernés et donc sur la santé économique de l'entreprise.

Chiffres clés 2022

Taux d'absentéisme par segmentation



Un taux d'absentéisme en hausse quelle que soit la typologie de salariés.

L'augmentation est plus marquée sur les catégories qui présentent les taux d'absentéisme les plus faibles :

- > Les **salariés avec moins d'un an d'ancienneté** ne sont pas épargnés par l'augmentation de l'absentéisme
- > Les **cadres** connaissent la plus forte hausse de leur taux d'absentéisme sur les deux dernières années



Bon à savoir sur le coût direct de l'absentéisme

Malgré un taux d'absentéisme élevé (7,6 %), le coût de l'absentéisme chez les employés est le plus faible : 2 353 € par salarié absent (conséquence d'un coût journalier plus faible).

À l'inverse, les cadres présentent un taux d'absentéisme bien plus faible (2,8 %) mais un coût par salarié absent le plus important : 4 660 €.

Toute augmentation du taux d'absentéisme chez les cadres aura un impact d'autant plus fort sur le coût de l'absentéisme : 1 jour d'absence pour un cadre coûte en moyenne **2,6 fois plus** qu'un employé en maintien de salaire.

Une structure de l'absentéisme différente suivant l'âge* (hors CDD)

	Taux d'absentéisme	vs 2021	Durée moyenne d'absence	vs 2021
Moins de 25 ans	5,4%	+11%	21,4 j	-12%
25-30 ans	5,2%	+18%	27,5 j	-11%
30-35 ans	5,6%	+19%	31 j	-10%
35-40 ans	5,9%	+15%	33 j	-15%
40-45 ans	6,3%	+15%	37,1 j	-14%
45-50 ans	6,6%	+9%	40,9 j	-17%
50-55 ans	7,3%	+5%	45,6 j	-17%
55 ans et plus	9,1%	+4%	54,5 j	-17%

* Portefeuille Verlingue - Effectifs homogènes selon les classes d'âge

Un taux d'absentéisme en **plus forte croissance chez les moins de 45 ans**.

Le constat est aussi vérifié par rapport à 2019 :

- > Évolution du taux de + 34 % en moyenne pour les - 45 ans vs + 24 % pour les + 45 ans
- > Évolution de la durée moyenne de - 5 % en moyenne pour les - 45 ans vs - 9 % pour les + 45 ans

Zoom sur les moins de 30 ans

Zoom sur les 55 ans et plus

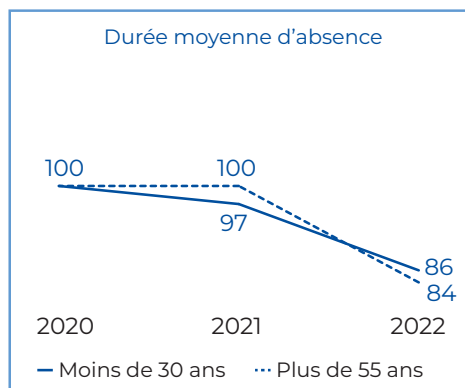
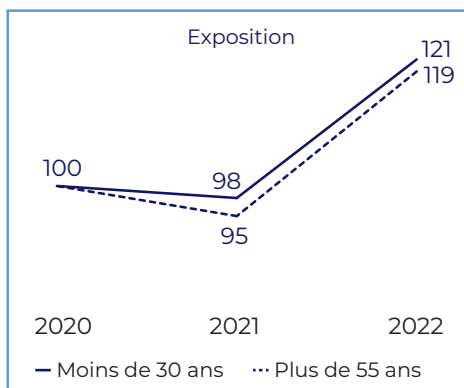
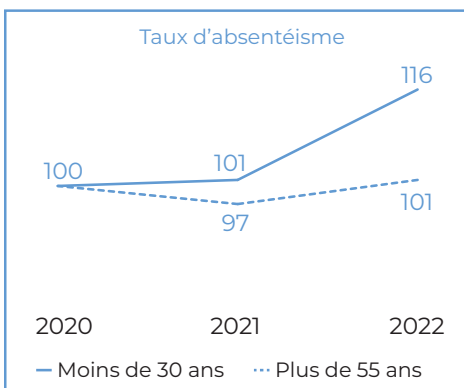
Dans quels secteurs sont-ils surreprésentés ?

- Très présents dans le secteur du BTP (33 % vs 23 % au global)
- Très présents dans les secteurs de la Santé et de l'Agroalimentaire (17 % vs 13 % au global)
- Moins présents dans les secteurs du Commerce et des Services (9 % vs 13 % au global)

Quelle est leur structure d'absentéisme ?

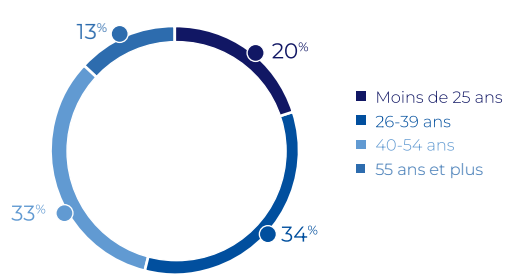
- Une durée d'absence moyenne inférieure de 27 % par rapport à la population globale (24,7 jours vs 33,8 jours) mais une fréquence d'arrêt plus importante (+16 % : 2,1 arrêts contre 1,8)
- Un faible coût de l'absentéisme : 1 011 € par salarié contre 1 944 € pour les plus de 30 ans
- Une durée d'absence moyenne supérieure de 61 % par rapport à la population globale (54,5 jours vs 33,8 jours) mais une exposition dans la moyenne de la population
- Un coût de l'absentéisme plus fort porté par la durée d'absence et les salaires plus élevés liés à l'ancienneté : 2 676 € par salarié contre 1 593 € pour les moins de 55 ans

Avec quelle évolution dans le temps ?



La part des salariés de 55 ans et plus continue d'augmenter

Répartition du nombre de salariés en portefeuille par tranche d'âge en 2022



Les 55 ans et plus représentent **13 %** du portefeuille en 2022 mais **22 %** du coût du maintien de salaire global (gravité plus forte, salaire moyen supérieur à la moyenne).

- Cette proportion est de plus en plus importante du fait du vieillissement de la population (part en hausse de 5 % en 2 ans)

Quel impact de la réforme des retraites 2023 ?

Nous estimons une hausse progressive et continue de la proportion des salariés de 55 ans et plus, liée au vieillissement de la population et au décalage de l'âge de départ en retraite.

Sur la base de ces hypothèses sans déformation structurelle de l'absentéisme sur cette population, nous estimons une dérive du coût direct de l'absentéisme de + 15 % jusqu'à la prise d'effet total du décalage de 2 ans en 2030 soit une dérive annuelle de l'ordre de **+ 1,8 % à + 2 % par an**.



Bon à savoir concernant les conditions d'âge de départ

La réforme prévoit un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits de 62 à 64 ans d'ici 2030 à raison d'un trimestre par an à compter du 1^{er} septembre 2023. Les premiers concernés seront les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961.



Philippe Gibeaux | Directeur Épargne Retraite de Verlingue



Les plus de 55 ans prennent une part significative dans l'effectif. Cette part est amenée à grandir avec la nouvelle réforme des retraites et génère une problématique RH de gestion des fins de carrière.

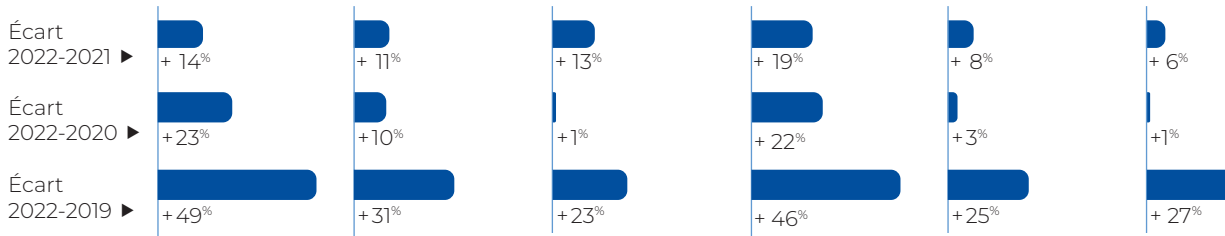
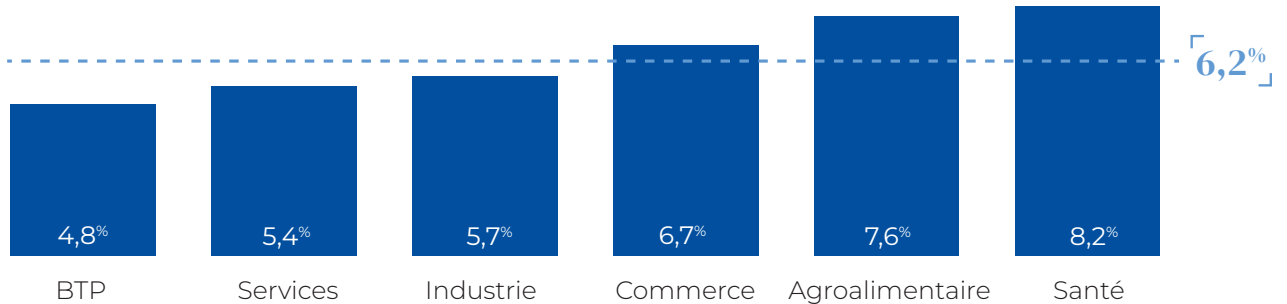
Verlingue a une expertise dans l'accompagnement des seniors et a développé une solution de reconstitution de carrière répondant à ces enjeux RH.

Cette solution consiste en une estimation des droits individuels sur tous les dispositifs de retraite obligatoires et supplémentaires d'entreprise. L'objectif est d'éclairer les futurs retraités dans l'optimisation de leurs conditions de départ à la retraite en prenant en compte leurs souhaits (anticiper leur retraite ou, au contraire, prolonger leur activité).

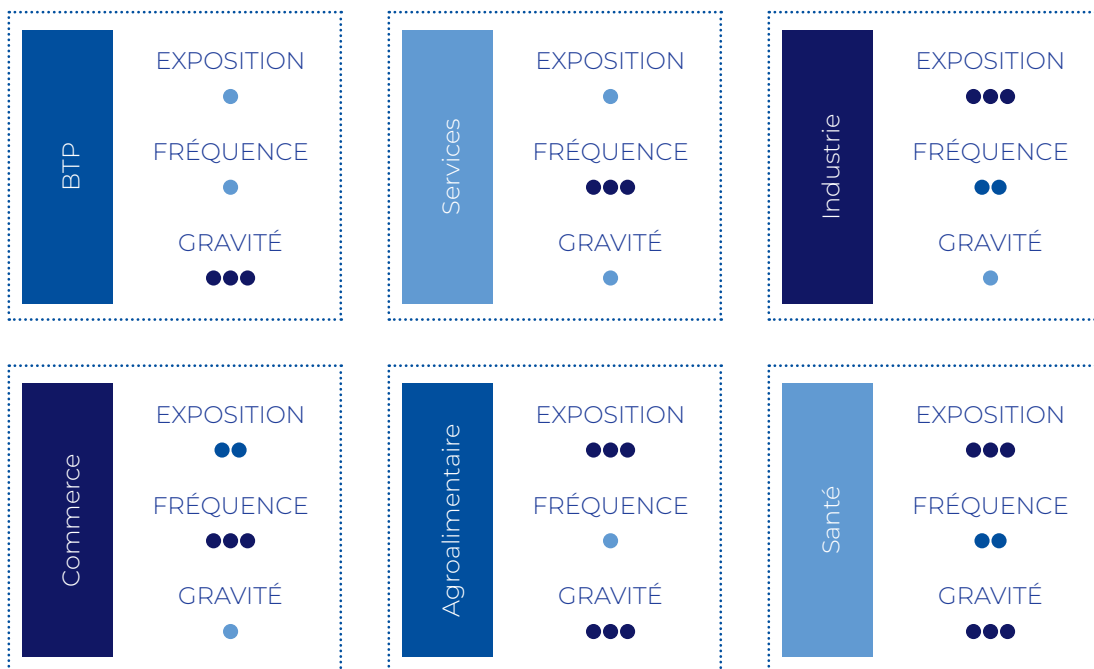


Une évolution à la hausse sur tous les secteurs

Les secteurs de l'Agroalimentaire et de la Santé restent les secteurs qui présentent les taux d'absentéisme les plus élevés. Le secteur du Commerce connaît la plus forte hausse : + 19 % par rapport de 2020, tandis que les secteurs de la Santé et de l'Industrie voient leur taux revenir à leur niveau 2020.



Des problématiques différentes selon les secteurs



● Inférieur à la moyenne nationale ●● Au niveau à la moyenne nationale ●●● Supérieur à la moyenne nationale

Le secteur des Services présente une exposition plus faible mais un nombre d'arrêts par salarié absent supérieur à la moyenne mais plus courts.

Les secteurs de la Santé et de l'Agroalimentaire sont touchés à la fois par une forte exposition et par des arrêts de plus longue durée.

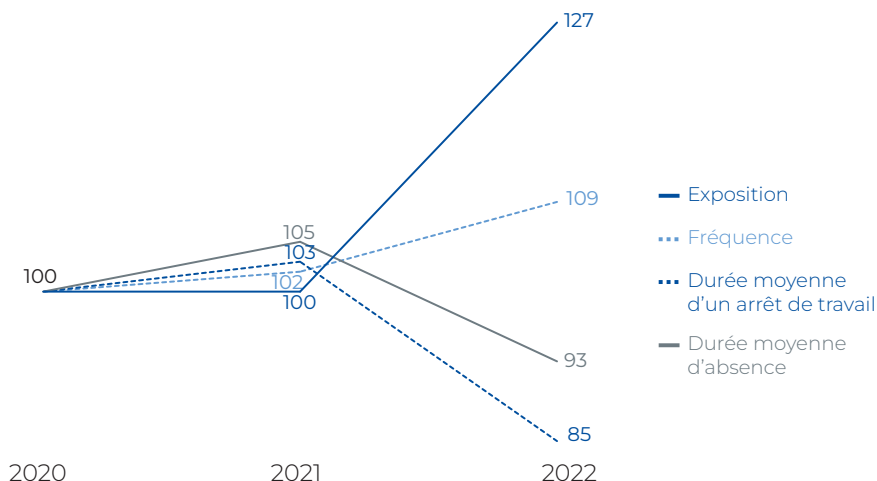
Le BTP : un secteur moins exposé mais qui connaît la plus forte augmentation de son taux d'absentéisme avec des arrêts longs

Le secteur du BTP est le deuxième secteur le plus touché par l'augmentation de l'absentéisme en 2022, passant de 4,2 % à 4,8 %, avec une augmentation plus marquée de la fréquence d'absence. Il reste le secteur avec le plus faible taux mais avec un niveau de gravité supérieur à la moyenne.

46,6 %
des salariés arrêtés au moins 1 jour
vs 49,5 % au national

1,69 arrêt
par salarié absent
vs 1,9 au national

19,1 jours
par arrêt
vs 17,8 au national



Démographie du secteur

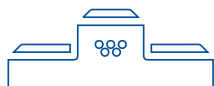
	BTP	Panel national
Age moyen	40,8 ans	38,5 ans
Ancienneté moyenne	7,9 ans	7,4 ans
Pourcentage de femmes	19 %	46 %
Pourcentage de CDI	92 %	81 %
Pourcentage de cadres	30 %	20 %



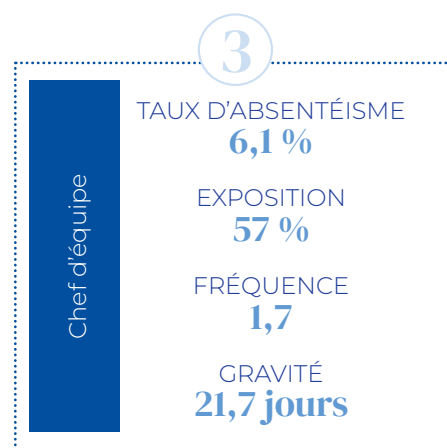
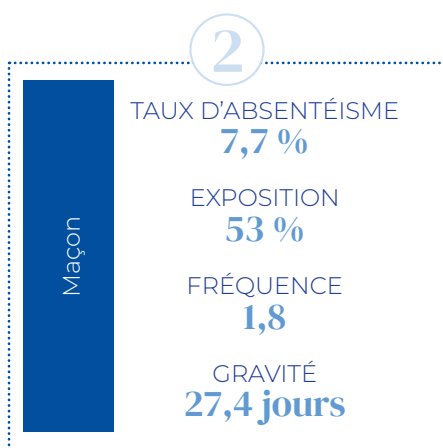
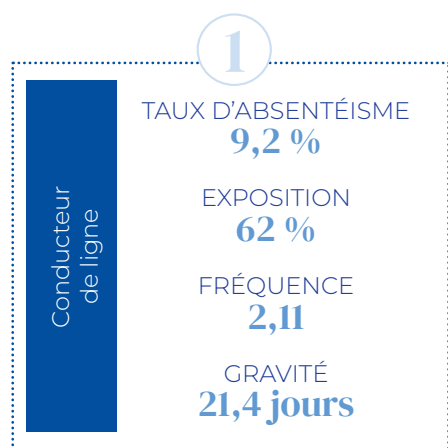
Par rapport au profil national, le BTP est marqué par :

- > Un âge moyen supérieur
- > Une proportion de femmes bien inférieure
- > Une proportion de Cadres plus élevée

Principaux postes occupés et leur profil d'absentéisme



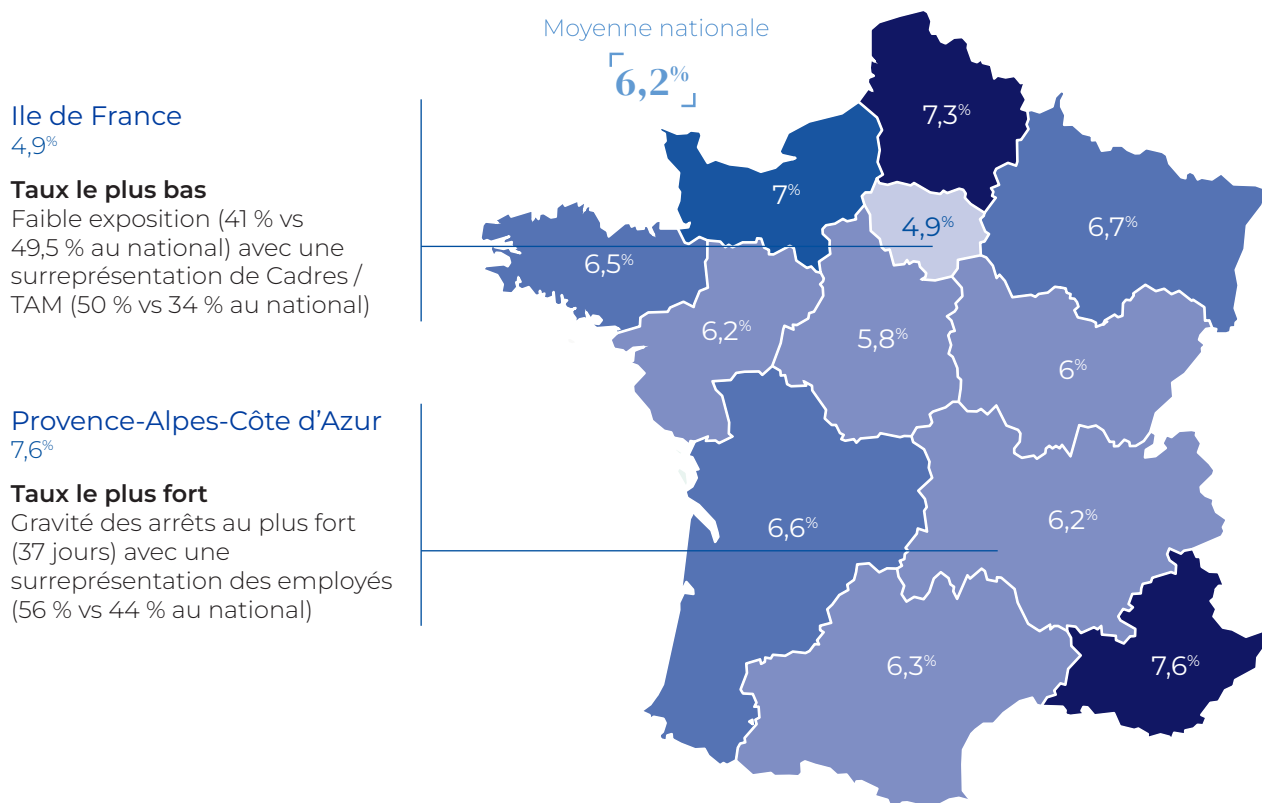
Les 3 postes les plus occupés dans le BTP sont plus absents que la moyenne du secteur, plus souvent et plus longtemps.



Une augmentation de l'absentéisme dans toutes les régions

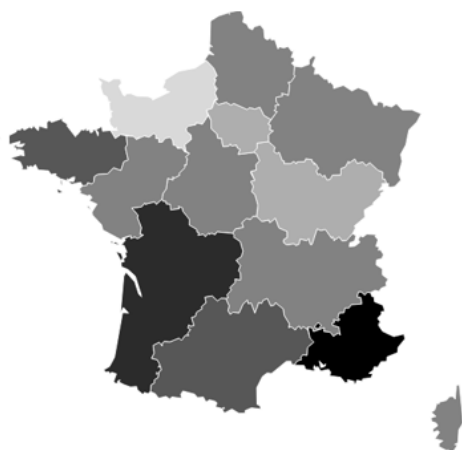
Une augmentation plus marquée en Occitanie et Nouvelle Aquitaine (+ 18 % par rapport à 2021) :

- > Occitanie : forte augmentation de l'exposition (+ 37 % vs + 28 % au national), à mettre en lien avec le fort taux d'incidence des syndromes grippaux dans cette région
- > Nouvelle Aquitaine : une diminution moins marquée de la gravité (- 11 % vs - 18 % au national)



La localisation est celle de la domiciliation de l'établissement.

Taux d'incidence de l'indicateur syndromes grippaux pour 100 000 habitants en 2022 (source : sentiweb.fr)

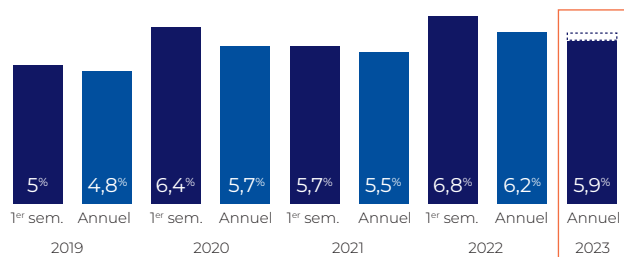


Taux d'incidence hospitalière Covid pour 100 000 habitants en 2022 (source : data.gouv.fr)



Confirmation d'une tendance haussière par rapport à la période pré-Covid ?

Le taux attendu en 2023 est déterminé à l'aide d'une modélisation de l'absentéisme basée sur l'historique 2020-2022. Il prend en compte les profils socio-démographiques ainsi que l'absentéisme des années passées.



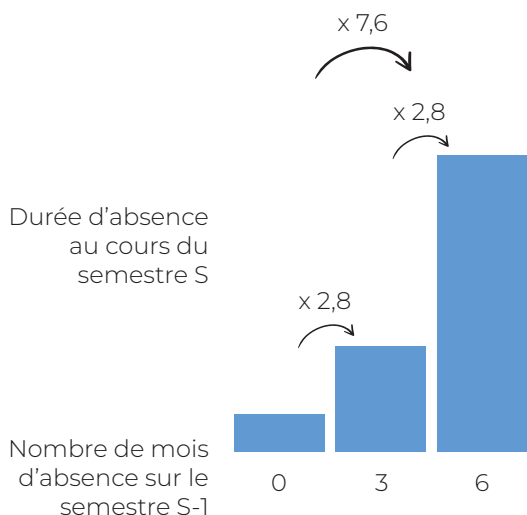
En 2023, l'aléa dû aux vagues Covid tendrait à s'estomper mais avec un niveau d'absentéisme toujours élevé.



Bon à savoir dans la prédiction de l'absentéisme

Le genre et la CSP (catégorie socio-professionnelle) influencent l'exposition tandis que l'âge et le fait d'avoir déjà été absent influencent plus particulièrement la gravité des arrêts.

Évolution de la durée probable des arrêts suivant le nombre de mois d'absence au cours des 6 derniers mois



Une croissance exponentielle de la durée d'absence probable fonction de la durée d'absence passée :

- ▶ Un salarié ayant été **absent 3 mois** au cours d'un semestre **risque d'être arrêté 2,8 fois plus longtemps** qu'un salarié n'ayant pas été arrêté le semestre suivant.

Vos enjeux

Protéger la santé physique et mentale de vos salariés | Maîtriser vos coûts

