

Approche statistique des risques professionnels des salariées agricoles

Les Accidents du travail des salariées agricoles



Taux de fréquence des accidents du travail proprement dit avec arrêt en 2018

Taux de fréquence AT avec arrêt	Masculin	Féminin	Tous Sexes	Rapport H/F
< 20 ans	54,8	65,2	56,9	0,84
20 à 29 ans	40,1	25,8	35,5	1,55
30 à 39 ans	32,9	15,8	26,4	2,09
40 à 49 ans	30,4	14,6	24,0	2,09
50 à 59 ans	27,3	15,6	22,7	1,75
60 ans et plus	18,1	11,9	15,8	1,52
Tous âges	33,1	18,1	27,6	1,83

Taux de fréquence standardisé	32,7	19,2
-------------------------------	-------------	------

Source : MSA

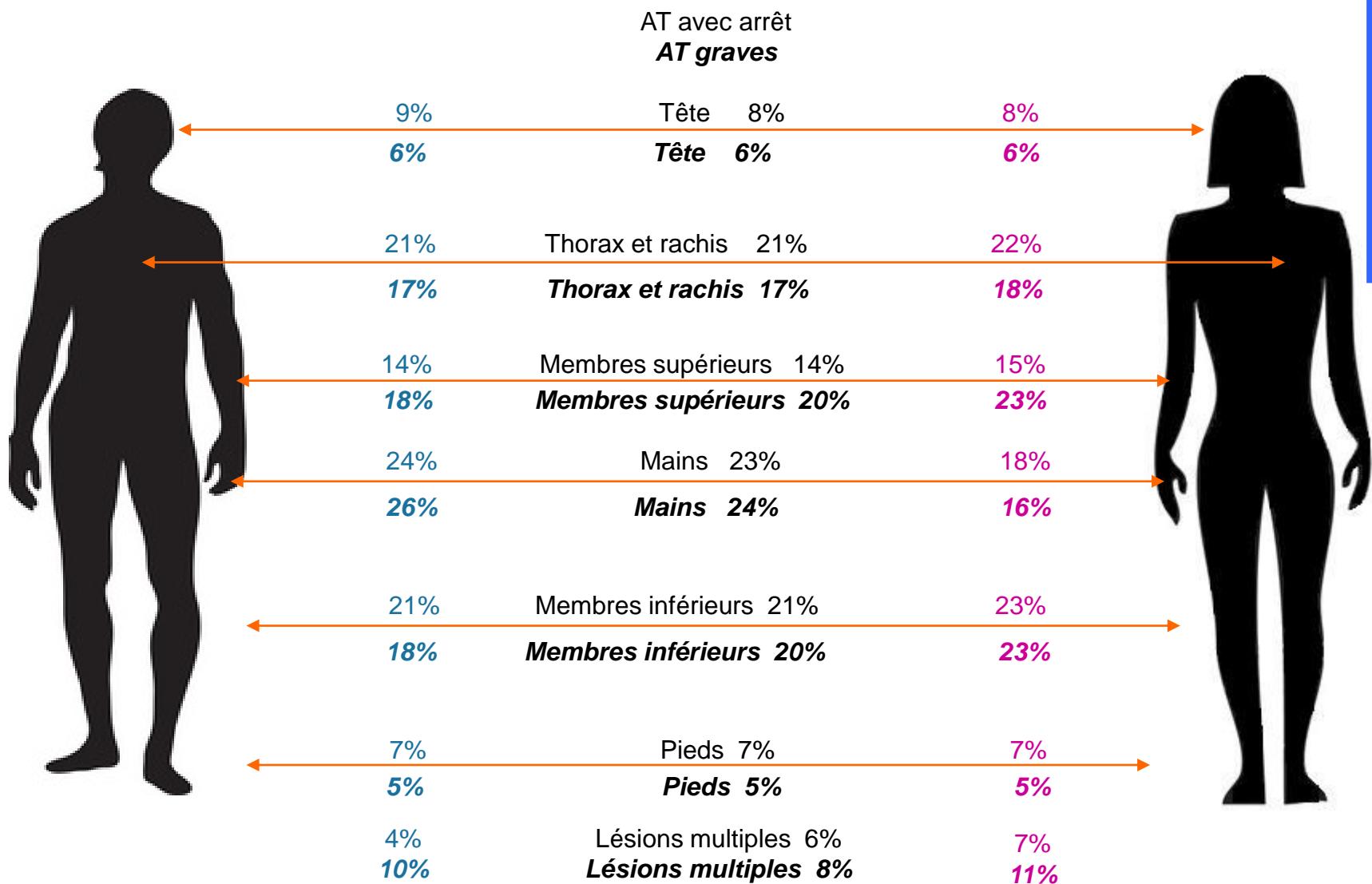
Taux de fréquence des accidents du travail proprement dit graves en 2018

Taux de fréquence AT graves	Masculin	Féminin	Tous Sexes	Rapport H/F
< 20 ans	3,1	9,1	4,3	0,34
20 à 29 ans	2,0	1,6	1,9	1,27
30 à 39 ans	2,9	1,6	2,4	1,77
40 à 49 ans	4,1	2,5	3,4	1,64
50 à 59 ans	4,8	2,8	4,0	1,74
60 ans et plus	4,9	2,0	3,9	2,43
Tous âges	3,5	2,5	3,0	1,52

Taux de fréquence standardisé	3,5	2,4
-------------------------------	-----	-----

Source : MSA

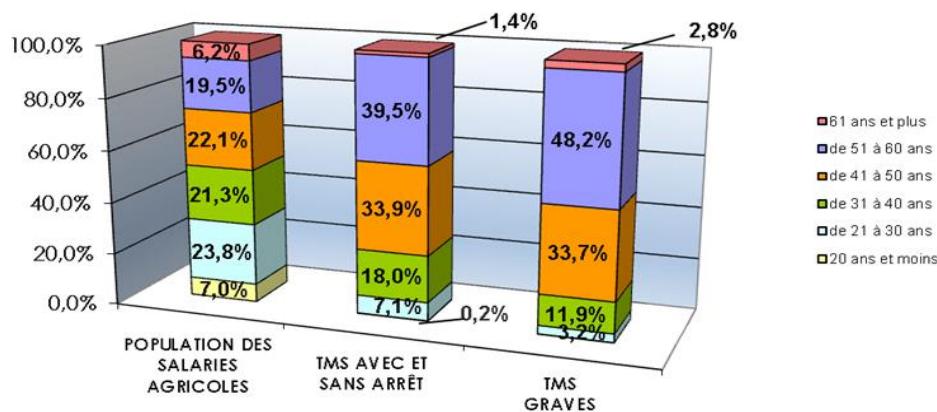
Répartition des accidents du travail avec arrêt et graves 2018 selon le siege de la lésion et le sexe de la victime



Les Maladies professionnelles, les TMS des salariées agricoles



Répartition des TMS des salariés par tranche d'âge en 2016



Population répartie majoritairement dans la classe d'âge de 21 à 60 ans (plus de 80%).

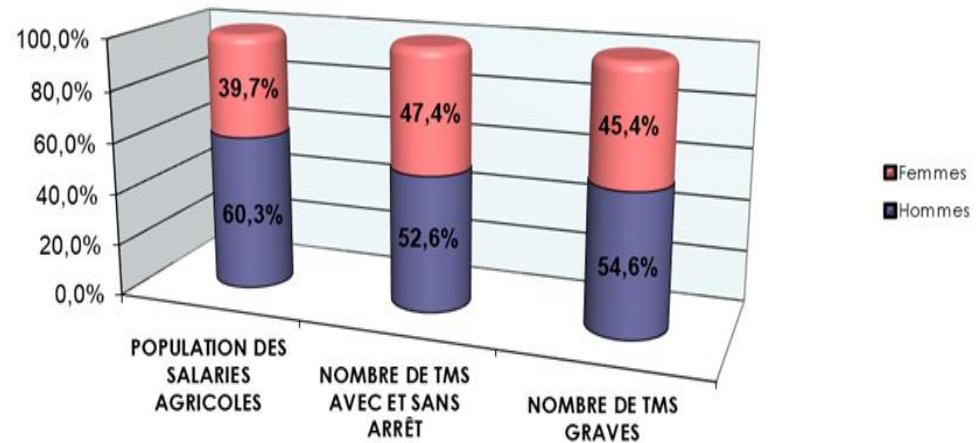
Les TMS concernent surtout les salariés de 41 ans à 60 ans (73% des TMS avec et sans arrêt de travail et plus de 81% des TMS graves)

Salariés

Population majoritairement masculine (60%).

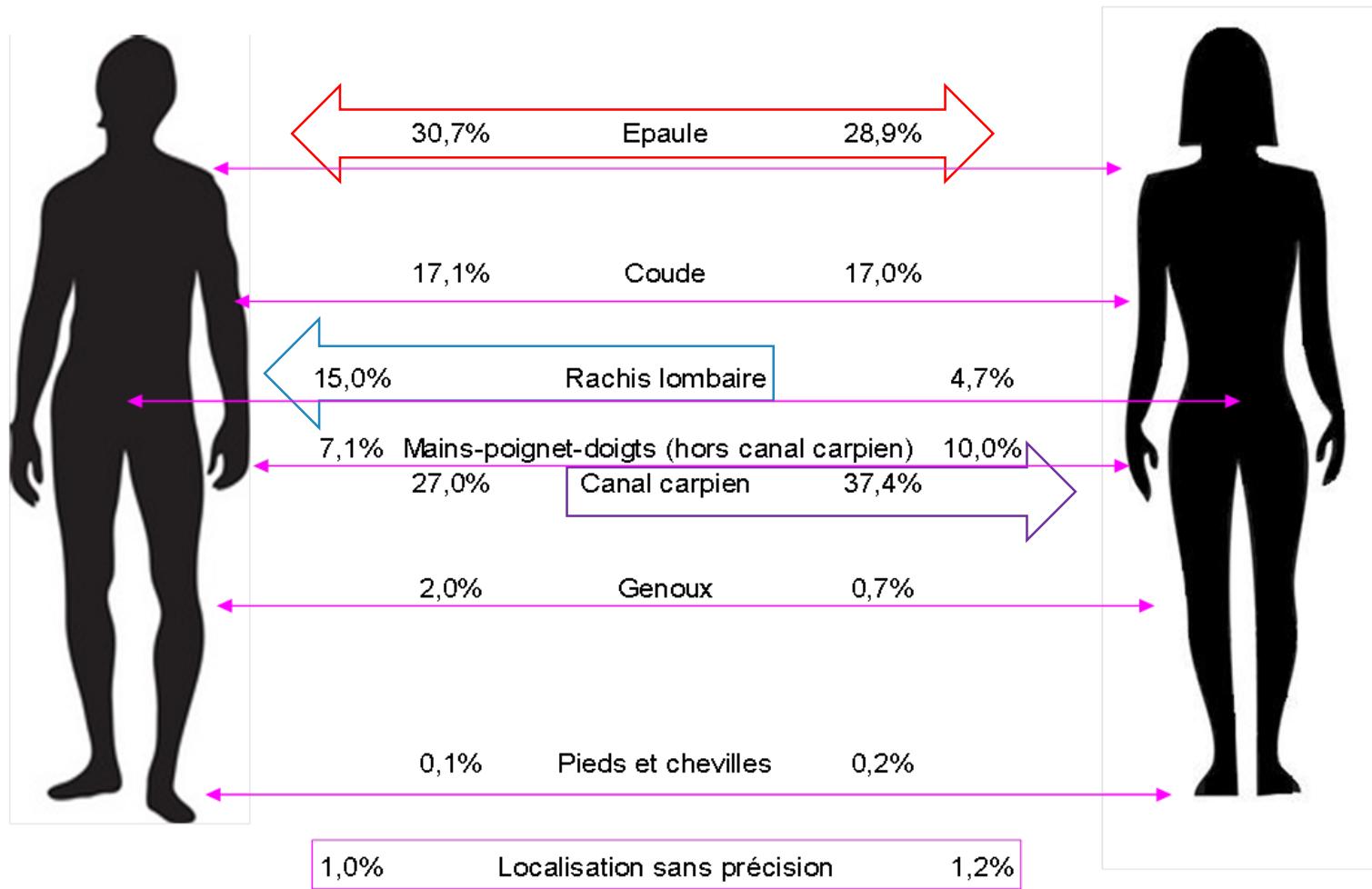
Toutefois, les femmes sont davantage concernées par les TMS avec 3,6 maladies pour 1 000 affiliées contre 2,6 chez les hommes.

Répartition des TMS des salariés par genre en 2016



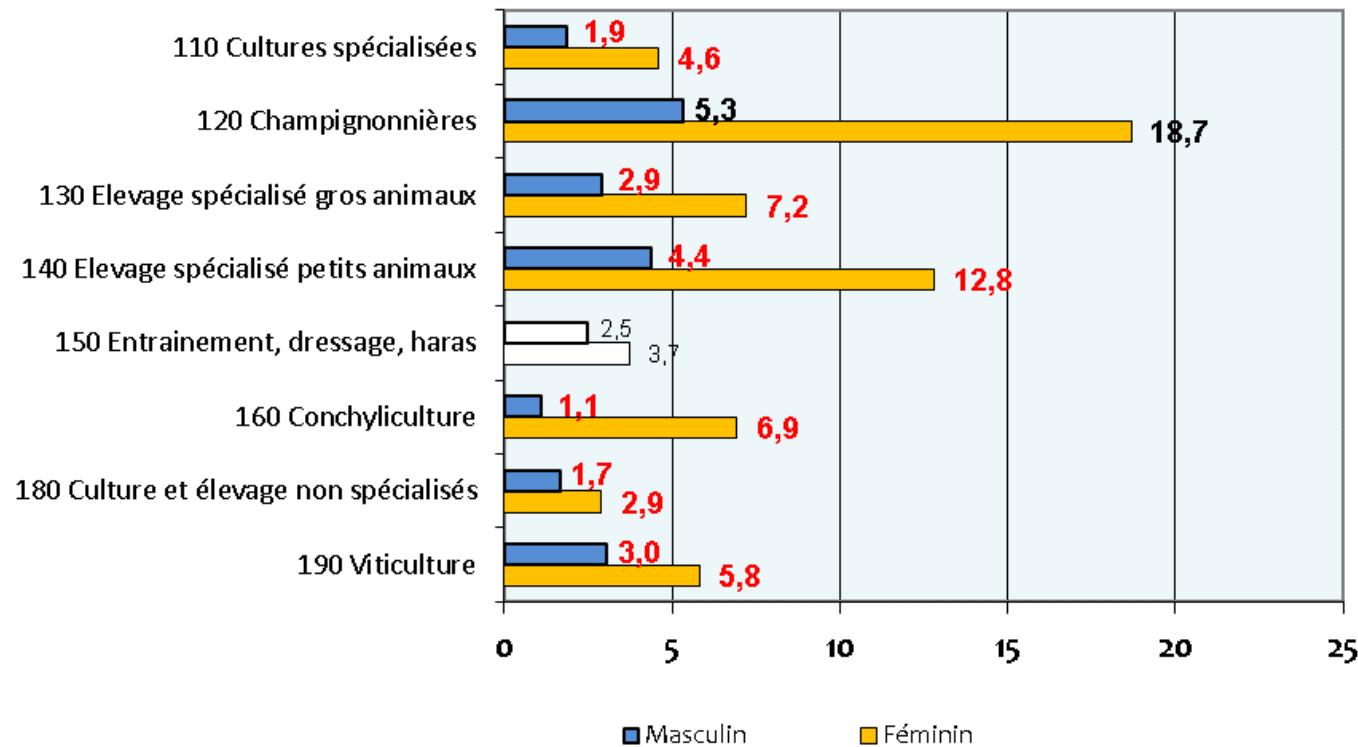
Localisation des TMS par sexe

Répartition des TMS avec-sans arrêt pour les actifs agricoles selon la localisation et le sexe
(Nombre cumulé de 2012 à 2016)



Indice de fréquence des TMS avec et sans arrêt par genre- culture et élevage - 2016

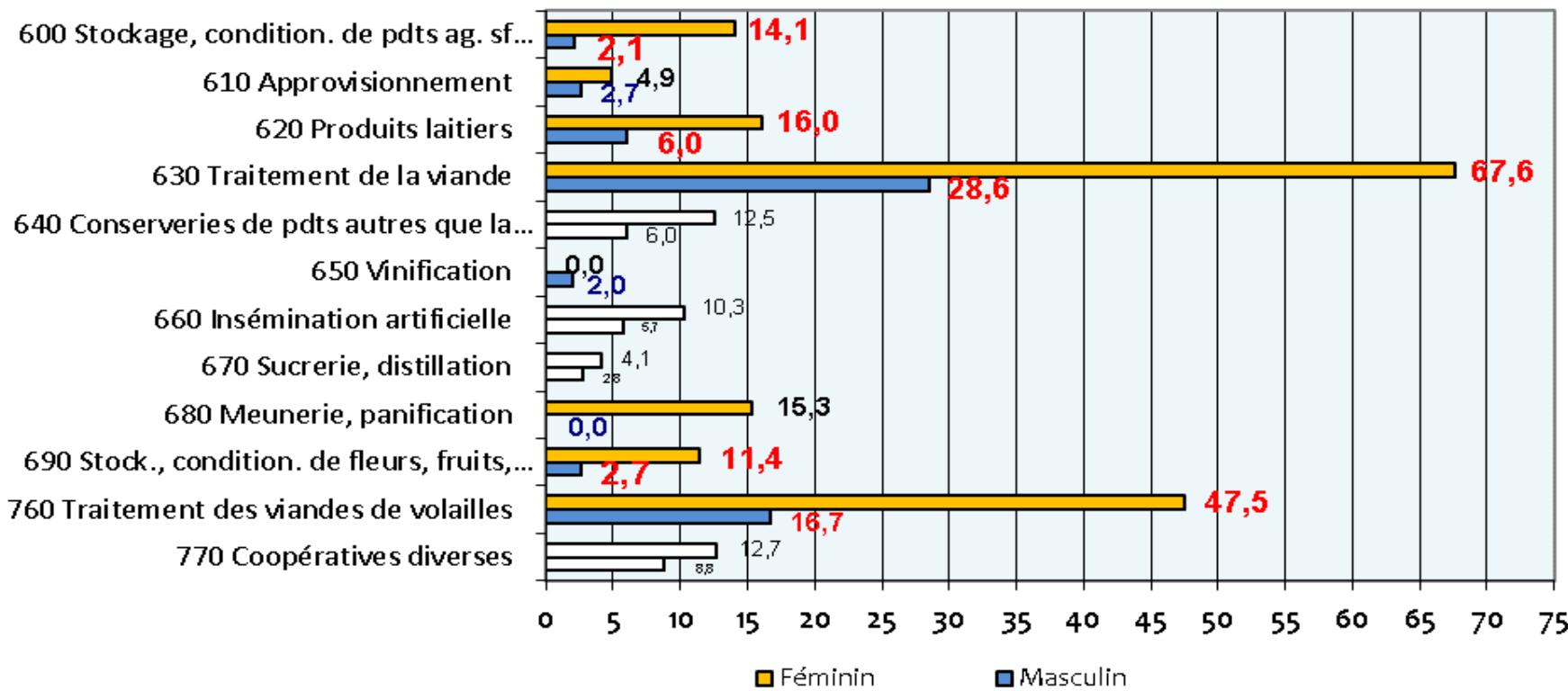
salariés



En rouge → très significatif
En noir → Significatif

L'indice de fréquence est significativement plus élevé chez les femmes pour tous ces secteurs (sauf 120)

Indice de fréquence des TMS avec et sans arrêt par genre- Coopération - 2016



L'indice de fréquence est significativement plus élevé chez les femmes pour tous ces secteurs sauf : 610 et 680



Les droits des femmes

- ▶ Principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de promotion professionnelle
- ▶ Droits liés au handicap en matière de santé au travail

Droits des femmes enceintes

► Droits liés à la grossesse

- Protection contre les discriminations : l'état de grossesse de la femme ne doit pas être pris en compte pour refuser de l'embaucher, de rompre son contrat de travail ou de la muter
- Pendant le congé de maternité, la femme bénéficie d'une protection absolue, le licenciement est totalement interdit
- La grossesse seule ne peut justifier :
le refus d'une embauche, d'un stage ou d'une formation,
la résiliation d'un contrat de travail au cours d'une période d'essai.
- Interdiction totale d'emploi : interdiction est faite à l'employeur d'occuper la salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement

Droits des femmes enceintes

► Règles de protection des femmes **enceintes** au travail

- Mise en place d'un suivi adapté de son état de santé
- Interdiction pour la femme enceinte de l'usage du diable pour le **transport de charges**
- Prévention primaire du **risque chimique** chez la femme en âge de procréer :

Repérage des entreprises concernées

Remettre à plat l'évaluation du risque **reprotoxique** pour les femmes en âge de procréer

Communiquer avec l'employeur et actualiser le DUERP et l'ERC

Mettre en œuvre un plan d'actions multidisciplinaire spécifiques aux femmes en âge de procréer

Aptitude, conseil et adaptation du poste de travail

Droits des femmes enceintes

► Règles de protection des femmes **enceintes** au travail

- Possibilité pour la salariée enceinte d'être affectée temporairement à un autre emploi avant son départ en congé maternité
- Obligation à l'employeur de proposer à la salariée enceinte qui occupe un poste de travail l'exposant à certains risques énumérés à l'art R. 1225-4 du code du travail, un autre emploi compatible avec son état au regard des conclusions du médecin du travail et des indications qu'il émet sur l'aptitude de l'intéressée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et ceci sans perte de rémunération
- En cas d'impossibilité de reclassement démontrée par l'employeur, le contrat de travail de la salariée est suspendu et celle-ci bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une indemnité journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur
- Ouverture du droit à congé maternité prénatal ou d'adoption

Droits des femmes liés à la maternité

► Ouverture du droit à congé maternité postnatal ou d'adoption

► A la reprise :

- Obligation pour l'employeur de réintégrer la salariée dans l'emploi occupé avant son congé ou avant son affectation temporaire si elle a bénéficié de cette mesure. A défaut, la salariée doit être réintégrée dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Obligation pour l'employeur de demander une visite de reprise dans les 8 jours
- Obligation pour l'employeur de proposer à la salariée ayant accouché et occupant un poste de travail l'exposant à certains risques énumérés à l'art R. 1225-4 du code du travail, un autre emploi compatible avec son état durant une période d'1 mois après le retour de son congé et ceci sans perte de rémunération

Droits des femmes liés à la maternité

► A la reprise :

- droit à ses congés payés annuels
- garantie de rattrapage salarial
- droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle et peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation

► La femme ayant accouché et allaitante continue de bénéficier d'un suivi adapté de son état de santé

► Possibilité pour la salariée de prendre un congé parental d'éducation