

'07

Rapport Annuel / Annual Report



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



Table des matières

<u>Introduction</u>	<u>3</u>
<u>Statistiques sur les examens médicaux</u>	<u>4</u>
<u>Médecine préventive</u>	<u>11</u>
<u>Ergonomie</u>	<u>15</u>
<u>Formation</u>	<u>19</u>
<u>Médecine sociale</u>	<u>20</u>

Contents

<u>25</u>	<u>Introduction</u>
<u>26</u>	<u>Medical examination statistics</u>
<u>33</u>	<u>Preventive medicine</u>
<u>37</u>	<u>Ergonomics</u>
<u>41</u>	<u>Formation</u>
<u>42</u>	<u>Social medicine</u>

Annexes - Appendices

<u>Les membres de l'ASTF</u>	<u>46</u>	<u>ASTF members</u>
<u>Le Conseil d'administration de l'ASTF</u>	<u>47</u>	<u>ASTF board of directors</u>
<u>Le personnel de l'ASTF</u>	<u>48</u>	<u>ASTF personnel</u>



Introduction

L'année 2007 a été marquée par un chiffre record de nouvelles embauches de l'ordre de 7.900. En retirant les 35% de salariés changeant d'entreprises à l'intérieur du secteur financier luxembourgeois, il reste un gain net de 5.135 personnes. Il faut remarquer que l'analyse de ces chiffres montre l'effort de formation important qui devra accompagner ces nouveaux entrants; on assiste également, autre fait remarquable et remarqué par les responsables politiques des Ministères du Travail et de l'Education Nationale, à un washing-out des personnes de nationalité luxembourgeoise. Les ressortissants luxembourgeois représentent 8% des nouvelles embauches et le chiffre net de Luxembourgeois travaillant dans le secteur financier a subi une diminution nette de plus de 600 unités en comparant les exercices 2006 et 2007.

Fait positif, trois entreprises du secteur bancaire ont vu couronner leurs initiatives par un prix dans le cadre d'une initiative "santé au travail" lancée par le Ministre de la Santé, M. Mars di Bartolomeo. Dans le cadre de la remise des prix, deux entreprises ont cité l'ASTF comme co-responsable dans leurs résultats en matière de prévention sur le lieu de travail.

Il est évident, et les pierres de base en sont posées, qu'un effort de prévention important sera nécessaire pour accompagner la vie professionnelle de ces salariés effectuant un travail intéressant, mais exigeant un corps sain dans un esprit sain pour reprendre la fameuse phrase du poète latin Juvénal.

Autre fait remarquable, la première entreprise de notre secteur a fait confiance au nouveau site industriel sur les friches de Belval à Esch-sur-Alzette. Nous avons eu l'honneur de participer au peaufinage des structures bureautiques en ce qui concerne l'ergonomie pour le poste de travail avec notre équipe formée ad hoc.

Au cours de l'année 2007, le Dr Marguerite Prost-Meiers, pionnière de l'ASTF, a choisi de s'orienter différemment et nous tenons à la remercier pour son engagement lors de la période prolongée qu'elle a partagée avec nous. Deux jeunes médecins, en cours de formation en santé médicale au travail, les Drs Isabelle Klopp et Alexandre Magar ont rejoint l'équipe médicale de l'ASTF.

Nous tenons à remercier l'ensemble des entreprises qui nous ont fait confiance en 2007, de même notre Conseil d'Administration pour son aide et son soutien permanents.

La santé au travail est promise à un bel avenir, qui ne passera que par la collaboration avec les entreprises et les instances publiques surtout le Ministère de la Santé et plus précisément l'équipe de la Division de la Santé au Travail, dirigée par le Dr Carlo Steffes.

Depuis 1994, le chemin est entamé et l'horizon paraît plein de travail positif et encourageant.

Dr. Claude Bollendorff

Statistiques sur les examens médicaux

L'année 2007 a connu une croissance importante des activités médicales de l'ASTF, et notamment des visites d'embauche.

- **7.893** examens d'embauches
- **9** examens périodiques (employés de moins de 21 ans, poste à risque...)
- **269** visites à la demande de l'employeur ou de l'employé
- **8** dossiers pour absence supérieure à 6 semaines
- **34** certificats pour résidents étrangers
- **5** certificats pour permis de conduire
- **17** visites pour dispense femme enceinte

Pour ce qui est des visites d'embauche la proportion hommes/femmes est la suivante :

Proportion hommes/femmes

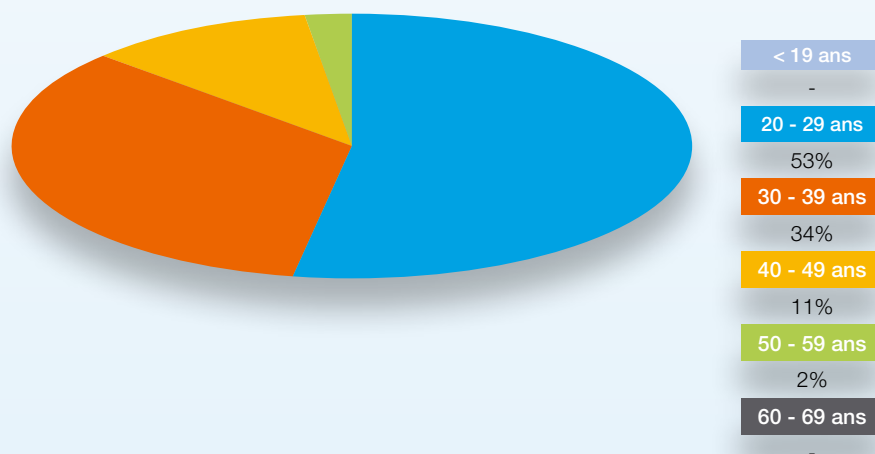


Conclusion

Comme depuis de nombreuses années, la répartition homme-femme est invariablement la même (54,7%/45,3%).



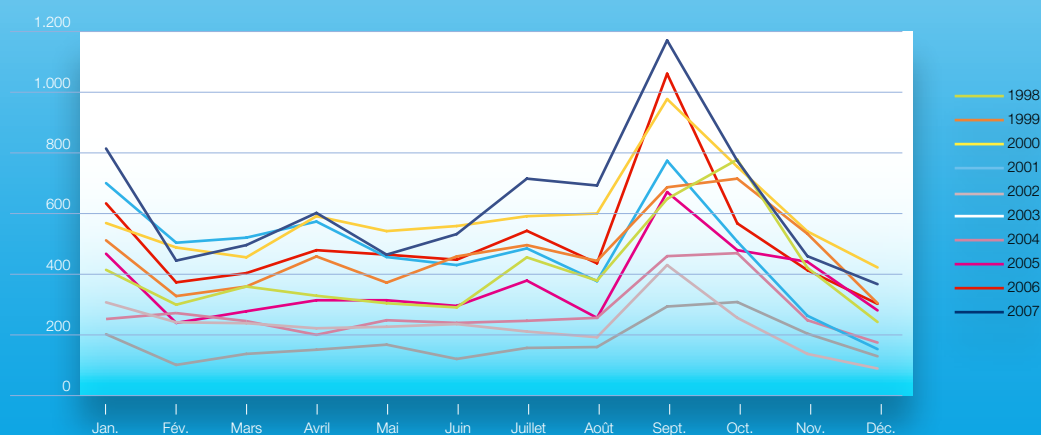
Répartition des embauches en fonction de l'âge



La proportion des personnes de moins de 40 ans est en constante progression (87% contre 80% en 2006), et la proportion des plus de 50 ans est stable,

Évolution du nombre de personne embauchées :

Evolution des embauches



	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Janvier	416	515	573	707	307	200	251	470	639	823
Février	299	328	491	507	240	97	271	238	374	447
Mars	360	360	458	524	237	134	244	277	405	499
Avril	329	461	596	578	220	148	198	314	482	607
Mai	304	373	546	459	225	165	247	314	467	467
Juin	290	461	563	432	234	117	238	295	450	536
Juillet	458	499	596	488	209	154	245	380	547	722
Août	380	446	605	378	190	157	255	255	438	699
Septembre	654	693	989	782	432	293	462	677	1.074	1.186
Octobre	786	722	762	511	255	308	472	482	572	782
Novembre	423	537	545	262	134	202	247	443	415	462
Décembre	241	304	424	150	85	126	172	280	302	368
Total	4.940	5.699	7.148	5.778	2.768	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598

Conclusion

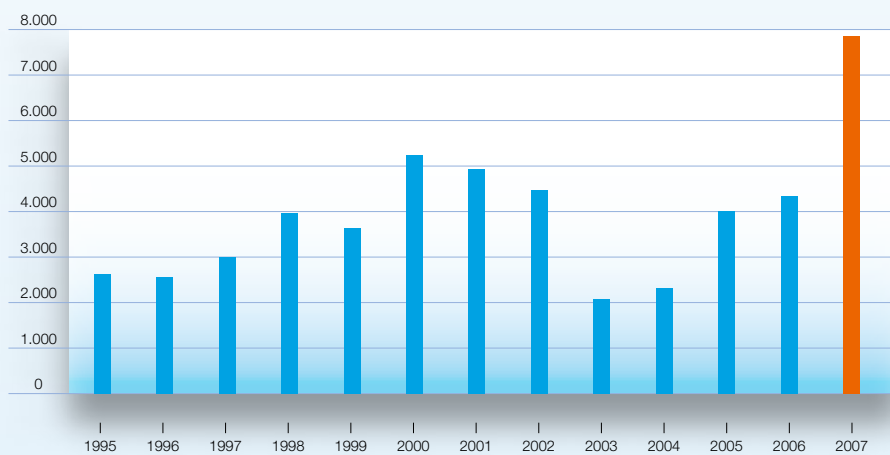
Si l'année 2007 a vu une augmentation des activités médicales de l'ASTF, c'est aussi l'année record au niveau du nombre de personnes embauchées depuis 1998.

Le secteur financier est donc toujours en plein essor, au point de vue des nouveaux engagés.



Nombre d'examens d'embauches
réalisés par les médecins de l'ASTF.

Nombre d'examens d'embauches

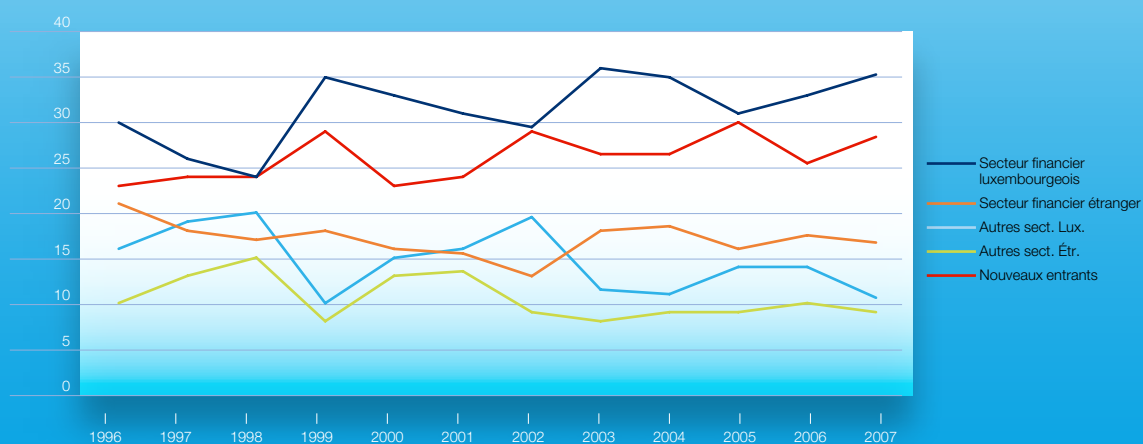


Conclusion

Comme mentionné précédemment, le nombre de visites d'embauche a connu son apogée en 2007. Il faut préciser que depuis mars 2007, une deuxième filière "examens d'embauches" a été aménagée dans nos locaux du centre-ville.

Répartition en fonction de l'activité professionnelle antérieure :

Embauches en fonction du secteur d'activité antérieur



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Secteur financier luxembourgeois	30,0%	26,0%	24,0%	35,0%	33,0%	31,0%	29,5%	36,0%	35,0%	31,0%	33,0%	35,3%
Secteur fin. étranger	21,0%	18,0%	17,0%	18,0%	16,0%	15,5%	13,0%	18,0%	18,5%	16,0%	17,5%	16,7%
Autres sect. Lux.	16,0%	19,0%	20,0%	10,0%	15,0%	16,0%	19,5%	11,5%	11,0%	14,0%	14,0%	10,6%
Autres sect. étrangers	10,0%	13,0%	15,0%	8,0%	13,0%	13,5%	9,0%	8,0%	9,0%	9,0%	10,0%	9,0%
Nouveaux entrants	23,0%	24,0%	24,0%	29,0%	23,0%	24,0%	29,0%	26,5%	26,5%	30,0%	25,5%	28,4%

Conclusion

La baisse notée l'an dernier pour les nouveaux entrants ne s'est pas confirmée ; bien au contraire nous notons une augmentation de 3 points par rapport à 2006. Cette catégorie reprend ainsi la 2^{ème} place derrière les personnes travaillant déjà dans le secteur financier luxembourgeois. Cette reprise se

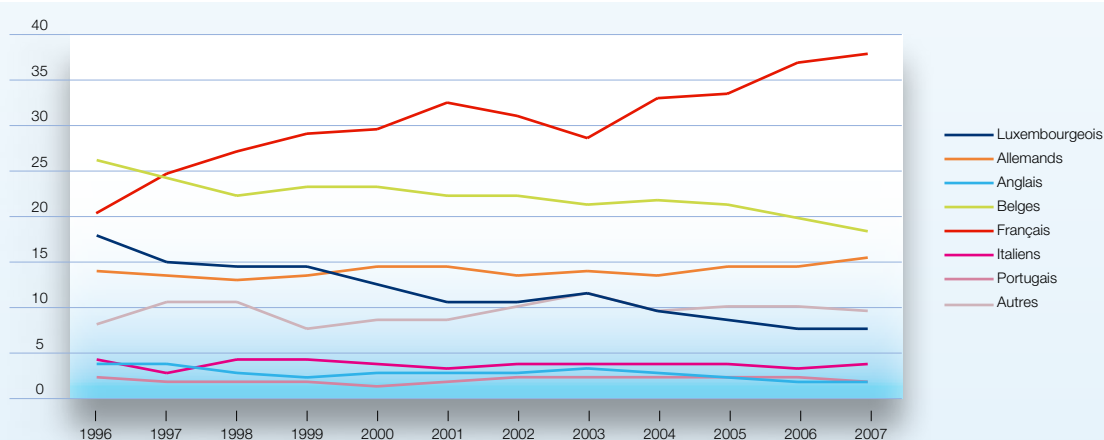
fait au détriment des gens venant d'un secteur autre que financier.

En résumé, pour l'année 2006, les personnes embauchées sont surtout des personnes travaillant déjà dans le secteur financier (52%, soit 1,5 points de plus qu'en 2006) et principalement dans le secteur financier luxembourgeois.



Répartition en fonction de la nationalité:

Embauches par nationalité



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Luxembourgeois	18,5%	15,5%	15,0%	15,0%	13,0%	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%
Allemands	14,5%	14,0%	13,5%	14,0%	15,0%	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%
Anglais	4,0%	4,0%	3,0%	2,5%	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%
Belges	27,0%	25,0%	23,0%	24,0%	24,0%	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%
Français	20,5%	25,5%	28,0%	30,0%	30,5%	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%
Italiens	4,5%	3,0%	4,5%	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%
Portugais	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	1,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%
Autres	8,5%	11,0%	11,0%	8,0%	9,0%	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%

Conclusion

Après plusieurs années de baisse, l'année 2007 montre une stabilisation du nombre de personnes luxembourgeoises embauchées par rapport à 2006. D'ailleurs cette stabilité se retrouve pour toutes les nationalités.

Comme en 2006, la nationalité la plus représentée au niveau des personnes embauchées est la nationalité française suivie de la nationalité belge. Ces 2 nationalités représentent plus de la moitié des personnes embauchées en 2007 (58%).

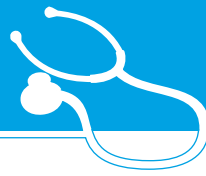
Embauche en fonction du lieu de résidence :

Répartition des embauches en fonction du lieu de résidence



Comme l'an dernier, en ce qui concerne les frontaliers, un parallèle peut être fait entre la nationalité des personnes embauchées et leur lieu de résidence. Le pourcentage de personnes résidant à Luxembourg a diminué de 2%, tandis que le

nombre de résidents français a augmenté de 2% (le nombre de personnes françaises embauchées a dans le même temps augmenté de 1%). La proportion de gens demeurant en Belgique et en Allemagne est stable.



Médecine préventive

En 2007, l'ASTF a comme toujours beaucoup œuvré dans le domaine de la prévention. Des check-ups à la vaccination anti-grippe, en passant par les tests oculaires, les formations tabac. Toutes les actions de prévention menées par l'ASTF ont connu un franc succès.

Tests oculaires

De nombreux employeurs sollicitent l'ASTF pour proposer à leurs employés de participer de manière régulière (le team médical de l'ASTF préconise tous les 3 ans) à un contrôle oculaire. Ces tests oculaires, réalisés sur le lieu de travail, permettent aux employés de faire le point sur leur vision mais aussi de recevoir des conseils ergonomiques pratiques afin de diminuer la fatigue oculaire lors du travail sur écran.

Programme Quit Smoking

Ce programme est proposé par l'ASTF aux entreprises depuis 2003. Il se déroule au sein de l'entreprise pour des groupes de 15 personnes et se compose de 5 séances réparties sur 6 mois (3 séances étalées sur

1 semaine, 1 séance après 2 mois et 1 séance après 6 mois). Entre les séances, les participants peuvent contacter les médecins par mail ou par téléphone en cas de besoin.

Pour les entreprises n'ayant pas un nombre de participants suffisants, le team médical de l'ASTF propose des consultations individuelles de tabacologie, selon le même schéma que lors des interventions en entreprises.

Stress Management

Dans le monde du travail, la pression est en augmentation. De plus en plus de salariés se sentent surmenés et ne savent plus comment faire face aux exigences croissantes de leur profession. Cela crée un climat de méfiance et de revendication qui n'est guère favorable à la productivité.

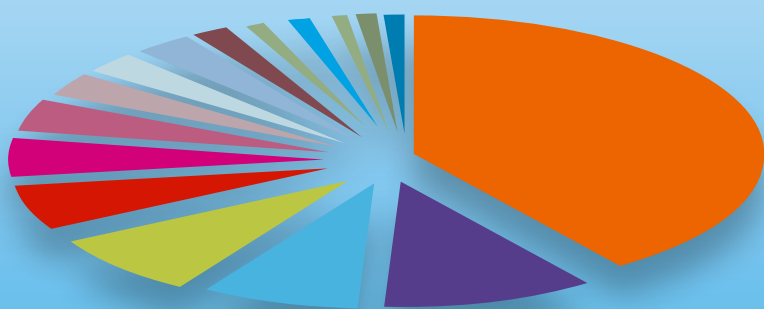
Le cours de stress management aborde différents aspects de la gestion quotidienne de la charge du travail: fixation d'objectif, time management, communication, gestion de conflits.

Mais des questions plus profondes telles que les mauvais choix, les compétences, les attitudes d'un chacun y sont discutées et analysées. Le but du cours est de faire prendre conscience de sa part de responsabilité et que chacun gagne à chercher la solution plutôt qu'à aggraver le problème.

Vaccination

Tous les ans durant les mois d'octobre et novembre, l'ASTF propose à ses membres, la vaccination anti-grippale. En 2007, comme lors des années précédentes, cette action a remporté un vif succès auprès des employés.

Pathologies dépistées Check Up 2007



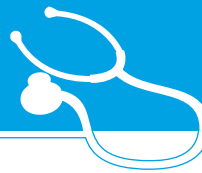
Cardiologie	40%	Néphro-urologie	3%
Psychiatrie	11%	Ophthalmologie	3%
Système	8%	Dermatologie	2%
Endocrinologie	8%	Cancérologie	1%
Gastro-entérologie	6%	Orthopédie	1%
Rhumatologie	5%	Neurologie	1%
Pneumologie	4%	ORL	1%
Hématologie	3%	Stomatologie	1%

Check-up

La quasi totalité des entreprises ayant participé en 2004 ont reconduit l'action auprès de leurs employés pour la 2^{ème} fois en 2007, ce qui montre la fidélisation des sociétés pour ce programme. Les employés apprécient de pouvoir faire un bilan complet, régulier de leur état de santé et surtout d'avoir tous les examens regroupés en 3 heures.

De plus aux cours de ces bilans de santé, un grand nombre de pathologies sont dépistées.

Au fil des années, les examens proposés s'étoffent en fonction des nouvelles données médicales. En 2007, le dépistage de l'ostéoporose pour les femmes à partir de 45 ans s'est ajouté au panel des examens proposés. Pour 2008, d'autres nouveautés seront introduites dans le check-up, notamment au niveau du bilan sanguin.



Bilan 2007

Vaccination

4794 vaccinations anti-grippe

Tests oculaires

1413

- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- Allianz Global Investors Luxembourg S.A.
- Alter Domus S.à r.l.
- American Express Financial Services (Luxembourg) S.A.
- Aviva Fund Services S.A.
- BANQUE BCP S.A.
- Banque Raiffeisen S.C.
- BHF-Bank International
- CAPITALIA Luxembourg S.A.
- CETREL S.C.
- Commerzbank International S.A.
- DEKA BANK DEUTSCHE GIROZENTRALE
- Dresdner Bank Luxembourg S.A.
- Fortis Banque Luxembourg S.A.
- Hauck & Aufhäuser Banquiers Luxembourg S.A.
- HVB LUXEMBOURG
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.

- J.P. Morgan Asset Management Europe S.à r.l.
- JOHN DEERE BANK S.A.
- Lombard International Assurance S.A.
- Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.
- NIKKO BANK (LUXEMBOURG) S.A.
- Société de la Bourse de Luxembourg S.A.
- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- State Street Bank Luxembourg

Check-up

640

- ACCENTURE S.à r.l.
- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
- Aviva Fund Services S.A.
- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- Bank Sal. Oppenheim jr. & Cie. (Luxembourg) S.A.
- Banque de Luxembourg S.A.
- BNP PARIBAS Luxembourg
- BROWN BROTHERS HARRIMAN (Luxembourg) S.C.A.
- CACEIS BANK Luxembourg

...

Check-up (suite)

- Clearstream International
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Degroof Gestion Institutionnelle - Luxembourg
- Deutsche Bank Luxembourg S.A.
- DEXIA Asset Management Luxembourg
- DEXIA - BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- Lombard International Assurances
- LRI Invest S.A.
- LRI Landesbank Rheinland-Pfalz International S.A.
- MassMutual Europe S.A.
- MERCURIA SERVICES
- Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.
- Natixis Luxembourg S.A.
- Oppenheim Pramerica Asset Management S.à r.l.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- PricewaterhouseCoopers S.à r.l.
- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- The West of England Ship Owners Mutual Insurance Association (Luxembourg)
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
- VITIS LIFE S.A.

Sevrage Tabac

- European Fund Administration S.A.
- BNP PARIBAS Luxembourg
- HVB LUXEMBOURG

Stress Management

2 formations

- State Street Bank Luxembourg

Journée Santé

2

- State Street Bank Luxembourg
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme



Ergonomie

Parmi, les missions de la médecine du travail se trouvent notamment l'ergonomie du poste de travail. Depuis sa création, l'ASTF a proposé aux entreprises sa compétence dans ce domaine. Plusieurs type d'analyse peuvent être réalisées. L'étude du poste de travail et l'analyse de la qualité de l'air sont les motifs pour lesquels l'intervention de l'ASTF est la plus demandée.

Étude d'un poste de travail de bureau

Dans le domaine bancaire, la majorité des salariés passent toute la journée ou presque en position assise face à un écran de visualisation.

Il est important que cette position de travail réponde à différents critères ergonomiques.

L'équipe de l'ASTF peut réaliser une étude individuelle du poste de travail pour un problème de santé spécifique ou, à la demande de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés dans une optique préventive.

Différents paramètres sont déterminants sur le plan ergonomique et l'ensemble de ces critères définit la position de travail :

- L'espace de travail et l'aménagement du bureau
 - Type de bureau
 - Surface par personne
 - Surface libre par personne
- Le plan de travail
 - Largeur
 - Profondeur
 - Hauteur
 - Type de surface
- Le siège
 - Dossier
 - Assise
 - Accoudoirs
 - Nombre de points d'appui au sol
- Le matériel informatique
 - Ecran
 - Clavier
 - Souris
 - Logiciel
- Les accessoires de bureau
 - Téléphone
 - Repose-pieds
 - Porte document
- Environnement physique
 - Lumière
 - Eclairage du plan de travail
 - Qualité de l'air
 - Bruit

Selon la morphologie de chaque individu, les problèmes de santé éventuels (dos, vision), le type de travail, les réglages sont différents. Il s'agit d'une étude très personnelle pour laquelle la salarié a souvent besoin de conseils.

Analyse qualité de l'air

L'environnement de travail est un critère très important pour le bien-être des salariés à leur poste de travail qui influence l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

L'ASTF peut être amenée à réaliser une étude de l'ambiance de travail qui peut être motivée par une sensation d'inconfort ou par la survenue d'infections récidivantes.

En pratique courante, certains paramètres peuvent être mesurés de manière ponctuelle à différents endroits des bureaux ou de manière prolongée durant 24 à 72 heures.

Les paramètres physiques

La température ambiante (°C)

Elle doit être stable au cours de la journée de travail.

L'inspection du travail et des mines (ITM) recommande des valeurs minimales et maximales (ITM-CL 53.1): la température minimale est de 20 °C pour les bureaux. Elle doit être atteinte avant chaque reprise de travail. La température maximale des lieux de travail ne peut normalement pas dépasser 26°C.

L'humidité relative (%)

L'ITM (ITM-CL 53.1) recommande que pour les locaux soumis à une ventilation artificielle, l'humidité relative de l'air dans les locaux de travail ne soit pas inférieure à 30% en régime normal. Lorsque l'air ambiant est trop sec, des troubles peuvent apparaître chez des personnes sensibles, comme des irritations des muqueuses et de la peau (picotements des yeux, port des lentilles de contact gênant, gorge sèche, nez sec, démangeaisons de la peau, etc) et ainsi une plus grande sensibilité à d'éventuelles pathologies principalement ORL et pulmonaires.

La vitesse de l'air (m/s)

La mesure de la vitesse de l'air pour un travail sédentaire dans un bureau devrait être inférieure à 0.15 m/s. Des vitesses supérieures à cette valeur sont perçues comme des courants d'air et sont donc à éviter.

Les paramètres chimiques

Le taux de dioxyde de carbone (ppm)

Cette mesure permet de juger si le renouvellement de l'air est suffisant sur un lieu de travail.

Dans un bureau, les principales sources de dégagement de CO₂ sont l'air expiré par les employés, mais aussi la fumée de cigarettes (normalement plus rencontré sur le lieu de travail) et les gaz d'échappement (si fenêtres ouvertes sur une artère à grande circulation par exemple). Des concentrations élevées de CO₂ sont à l'origine de maux de tête, de fatigue, de difficulté de concentration. On estime que le renouvellement d'air est satisfaisant si le taux de CO₂ mesuré n'excède pas 800 à 1000 ppm.



• **Le taux de formaldéhyde (ppm)**

Le formaldéhyde est une substance irritante pour les yeux et les voies respiratoires, il peut aussi provoquer des allergies. En raison de ses multiples utilisations, le formaldéhyde peut être présent dans des bureaux ou des locaux d'habitation. Les sources de formaldéhyde peuvent être (supprimer dans) les meubles, les revêtements muraux, les boiseries, les panneaux de particules, les contre-plaqués, les désinfectants et les produits de nettoyage, les cosmétiques et la fumée de tabac.

• **La présence de composés organiques volatiles (COV)**

Leur présence peut être évaluée de manière qualitative et quantitative par une analyse chimique d'absorption durant 14 jours.

Les effets toxiques des COV sont variables selon les composés retrouvés et leur concentration. Des irritations de la peau, des muqueuses, de l'arbre bronchique ainsi que des céphalées sont possibles.

Une anomalie de réglage de l'un de ces paramètres peut entraîner un déséquilibre de la situation de confort thermique.

Souvent lorsque l'anomalie est mise en évidence, des réglages simples permettent de remédier au problème.

En plus de ces activités, l'équipe ergonomique de l'ASTF peut intervenir dans les entreprises pour des formations en ergonomie, des analyses de bruit, des analyses de l'éclairage, validation d'implantation de travail sur plan, choix de mobilier.

Bilan ergonomique 2007

Analyses de la qualité de l'air

- Danske Bank International S.A.
- Equity Trust Co. (Luxembourg) S.A.
- CITIBANK INTERNATIONAL Plc (Luxembourg Branch)
- Clearstream International
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Banque LBLUX Société Anonyme
- La Bâloise Assurances Luxembourg S.A.
- Banque Raiffeisen sc

Analyses ergonomiques des aménagements d'espaces de travail

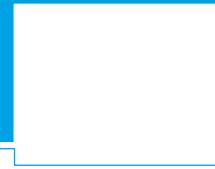
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- KREDIETBANK S.A.
- Ernst & Young Services S.A.

Analyse du niveau d'éclairage

- Crédit Agricole Luxembourg S.A. analyse de l'intensité lumineuse des postes de travail

Divers

- ABN AMRO Bank (Luxembourg) S.A. conseils ergonomiques individuels sur poste de travail
- Pictet & Cie (Europe) S.A. formation en ergonomie complétée par des conseils ergonomiques individuels sur poste de travail
- HVB LUXEMBOURG formation en ergonomie complétée par des conseils ergonomiques individuels sur poste de travail
- Banque Raiffeisen sc analyse SBS et accompagnement des personnes ciblées
- Lombard International Assurance S.A. conseils d'aménagement concernant l'installation d'un local Infirmerie
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A. conseils d'aménagement



Formation

L'ASTF a continué a développer son programme de formation, notamment par la création d'une formation de stress management et par la préparation des nouveaux cours pour "travailleurs désignés".

Ergonomie

Des formations en ergonomie, complétées par des conseils ergonomiques individuels sur poste de travail, ont été réalisées auprès de deux entreprises membres. Ces formations ciblées présentent une grande plus-value pour les participants puisque leur poste individuel de travail est analysé et des conseils spécifiques sont donnés.

Stress Management

Le cours de stress management est une nouveauté proposée par l'ASTF depuis 2007. Le cours de stress management aborde différents aspects de la gestion quotidienne de la charge du travail : fixation d'objectif, time management, communication, gestion de conflits.

Travailleur désigné

La formation du "travailleur désigné", organisée une dernière fois sous l'ancien schéma, a été suivie par 47 personnes. Le développement des nouvelles formations, définies par le Règlement Grand-Ducal du 9 juin 2006, a été continué et aboutira dans le deuxième semestre 2008 à des premières formations pour les entreprises d'une taille maximale de 15 respectivement de 49 salariés.

Premiers secours

Des formations en premier secours ont été organisés pour 4 entreprises, dont 3 cours élémentaires et 2 cours de rappel. Deux médecins de l'ASTF ont suivi une formation spécifique dans ce domaine, et l'ASTF aura par la suite la possibilité de donner dans le futur un certain nombre de formations de premier secours. Celles-ci couvriront spécifiquement les entreprises avec moins de 15 participants par cours.

Bilan 2007

Formation ergonomie

- HVB LUXEMBOURG
- Pictet & Cie (Europe) S.A.

Formation Stress Management

- State Street Bank Luxembourg
- 2 formations

Formation travailleur désigné

- 1 formation en langue française
- 1 formation en langue allemande

Formation 1^{er} secours

Cours de base

- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Alter Domus S.à r.l.

Cours de rappel

- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- FSA Faiënerie Services Administratifs S.à r.l.
- PricewaterhouseCoopers S.à r.l.

Médecine sociale

En Europe, un mouvement général de prise de conscience sur le problème de la charge psycho -sociale au travail s'est développée. Cette notion psycho-sociale reprend le stress, la violence au travail, et tout comportement abusif comme le harcèlement moral ou sexuel dans un contexte de travail.

Dans cette dynamique européenne, l'ASTF s'est inscrite dans cette initiative en y étant sensible et en sensibilisant les différents professionnels concernés.

Mais comment définir cette charge psycho sociale ?

La charge psycho sociale se définit comme toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, avec des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne.

Ces conséquences peuvent être: au niveau corporel, des troubles du sommeil, de l'hypertension artérielle, des troubles respiratoires, des troubles digestifs ; au niveau mental, on peut citer la dépression, la perte de motivation, les angoisses et même les idées suicidaires.

Le stress dû aux conditions de travail, la souffrance relationnelle vécue dans

certains conflits interpersonnels ou de groupes, de même que la violence ou le harcèlement, par exemple, créent une charge psychosociale.

Les conditions de vie et le bien être au travail ne sont pas seulement influencés par la sécurité et la santé sur les lieux de travail mais aussi par les facteurs psychosociaux, comme les relations de travail et l'organisation du travail.

Nous ne pouvons rester sans réagir face à des comportements abusifs dont les conséquences psychologique, physique, sociale et même économique se sont révélées innombrables.

C'est pourquoi, l'ASTF, au sein de son département médecine sociale, a développé une série de processus de prise en charge de ces problématiques, en travaillant avec des intervenants psycho sociaux, psychologues, sociologues, psychothérapeutes et coach en développement personnel.

Dans cette cellule, médecine sociale, les professionnels de l'aide interviennent sur différentes problématiques, comme :

■ **Le stress**

Le stress, à l'origine d'une charge psychosociale, peut se définir comme un état perçu comme négatif, par un travailleur ou un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnement au niveau physique, psychique et/ou social. Ces travailleurs ne peuvent répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur contexte de travail.

■ **Violence au travail**

La violence au travail se définit comme toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement sur le lieu du travail.

La violence se traduit principalement par des comportements instantanés de menace, d'agression physique



(coups directs mais aussi menaces lors d'une attaque à main armée dans le cas d'un hold up) ou verbale (injures, insultes, brimades sur un employé (e) de la part d'un client ou collègue ou responsable)

Ces comportements peuvent avoir pour cause un critère de discrimination telle que la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, le sexe, la race, l'origine ethnique.

■ **Harcèlement sexuel au travail**

Le harcèlement sexuel au travail se définit comme tout comportement non désiré verbal, ou non-verbal ou corporel à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physique que verbales.

■ **Harcèlement moral au travail**

Le harcèlement moral au travail se définit comme plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain laps de temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile dégradant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

■ **La situation de crise**

Lorsque qu'une personne est victime ou témoin d'un événement soudain et inattendu, le mettant en présence de la mort et ou d'une menace de blessure physique ou psychique grave, et lorsqu'il y a angoisse et ou effroi, on parle d'incident critique.

L'intervention va se faire sous forme d'un débriefing qui va consister à créer un cadre favorable où la victime pourra vis-à-vis d'un professionnel de l'aide exprimer un ressenti, ses émotions.

L'intervenant psycho social intervient selon la demande soit avec une approche individuelle ou de groupe.

Selon les différents cas, des techniques diverses sont utilisées pour intervenir sur les situations comme l'approche systémique, l'approche coaching, ...

Les différentes interventions, au sein de la médecine sociale, se font en binôme avec un médecin du travail et relève de la garantie du secret professionnel.

Au cours de cette année 2007, 291 consultations ont été faites par l'intervenant psycho social en rapport au 155 consultations faites en 2006.

Annual Report '07





Introduction

2007 was marked by a record number of new recruits, amounting to 7,500. Not taking into account the 35% of employees who simply changed companies within the Luxembourg finance sector, this still leaves a net increase of 4,875 people. It must be noted that the analysis of these figures reveals the significant effort in training that has to accompany these new recruits; another remarkable fact picked up on by those responsible for policies within the Ministries of Labour and National Education is that assistance has also been granted to those of Luxembourg nationality. Luxembourg nationals account for 8% of new recruits and the net number of Luxembourgers working in the financial sector has undergone a net decrease of more than 600 when comparing the financial years of 2006 and 2007.

On a positive note, three companies from the banking sector saw their efforts crowned with an award in the context of the "Santé au travail" initiative launched by the Minister of Health, Mars di Bartolomeo. During the award ceremony, two companies paid tribute to the ASTF as being jointly responsible for their results regarding prevention at the work place.

It is obvious – with foundation stones already having been laid – that a significant effort in prevention will be necessary to accompany the professional life of employees who, while performing interesting jobs, require a healthy body for a healthy mind, to cite the famous Latin quotation by Roman poet Jurenal.

Another noteworthy fact is that we were called upon to provide our services with regard to the new industrial site situated on the Belval wasteland in Esch-sur-Alzette for the first time. We were honoured to be entrusted with our ad hoc team in taking part in the fine tuning of office structures regarding the ergonomics of the work place.

During 2007, Dr Marguerite Prost-Meiers, ASTF pioneer, chose to change direction and we wish to thank her for her commitment for the extensive time she shared with us. Two young doctors undergoing occupational health studies, Dr Isabelle Klopp and Dr Alexandre Magar, have joined the medical team of the ASTF.

We wish to thank all the companies that placed their trust in us during 2007, as well as the Board of Directors, for their constant help and support.

Occupational health is looking towards a bright future, which can be secured only through the collaboration with companies and public authorities, in particular the Ministry of Health and more precisely the Occupational Health Division team led by Dr Carlo Steffes.

We have been treading this path since 1994 and the horizon promises lots of positive and encouraging work.

Dr. Claude Bollendorff

Medical examination statistics

2007 saw a significant increase in the ASTF's medical activities, in particular regarding new recruitment examinations

- **7.893** new recruitment examinations
- **9** periodic examinations (employee under 21 years of age, hazardous workstation ...)
- **269** examinations at the request of the employer or the employee
- **8** case files for absences from work exceeding 6 weeks
- **34** foreign resident medical certificates
- **5** driving licence medical certificates
- **17** pregnancy exemption examinations

In terms of the new recruitment examinations, the male/female ratio was as follows:

Male/female ratio

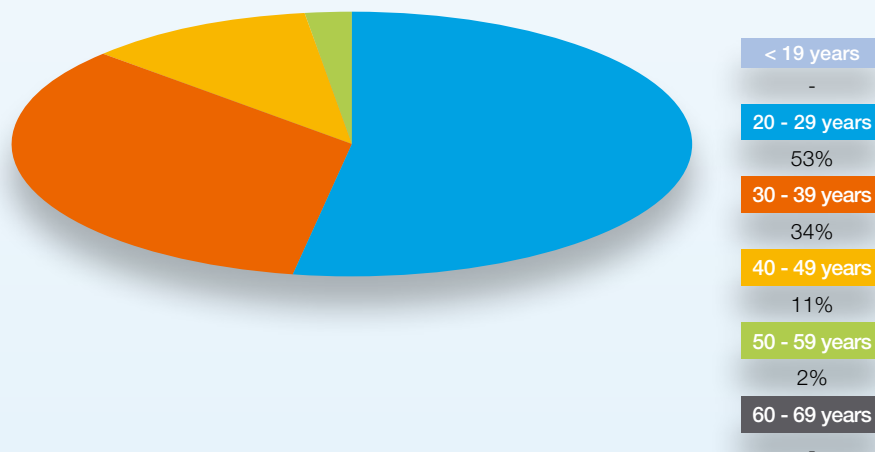


Conclusion

As in previous years, the male/female distribution has remained constant (54.7% / 45.3%)



Distribution of recruitment according to age

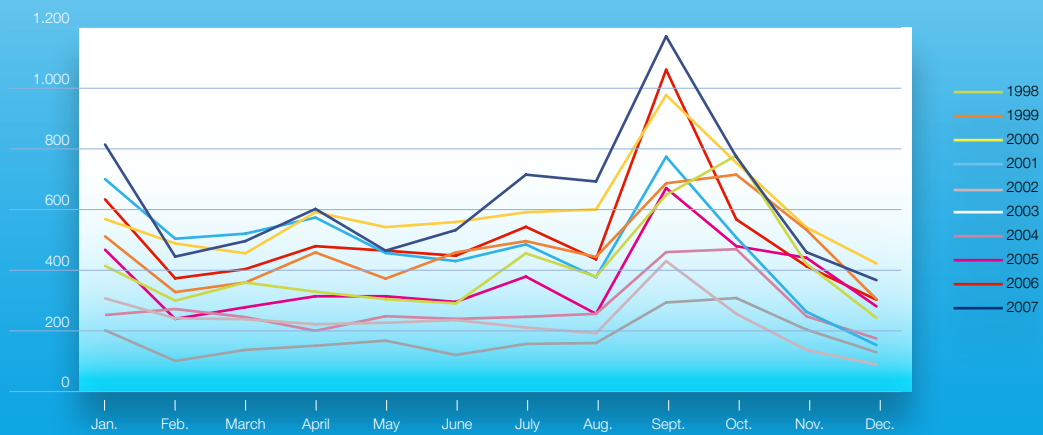


The proportion of people under 40 years of age continues to increase (87% in comparison with 80% in 2006), while the proportion of those above 50 years of age remains stable.

Medical examination statistics

Analysis of number of people recruited:

Analysis of new recruitments



	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
January	416	515	573	707	307	200	251	470	639	823
February	299	328	491	507	240	97	271	238	374	447
March	360	360	458	524	237	134	244	277	405	499
April	329	461	596	578	220	148	198	314	482	607
May	304	373	546	459	225	165	247	314	467	467
June	290	461	563	432	234	117	238	295	450	536
July	458	499	596	488	209	154	245	380	547	722
August	380	446	605	378	190	157	255	255	438	699
September	654	693	989	782	432	293	462	677	1,074	1,186
October	786	722	762	511	255	308	472	482	572	782
November	423	537	545	262	134	202	247	443	415	462
December	241	304	424	150	85	126	172	280	302	368
Total	4,940	5,699	7,148	5,778	2,768	2,101	3,302	4,425	6,165	7,598

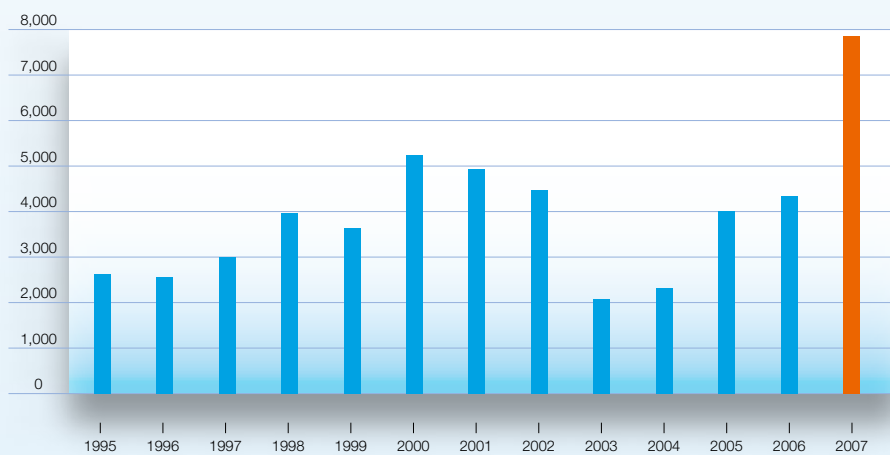
Conclusion

While 2007 saw an increase in the ASTF's medical activities, it was also a record year in terms of recruitment numbers since 1998. The financial sector is thus still booming.



Number of recruitment examinations carried out by ASTF medical practitioners.

Number of recruitment examinations

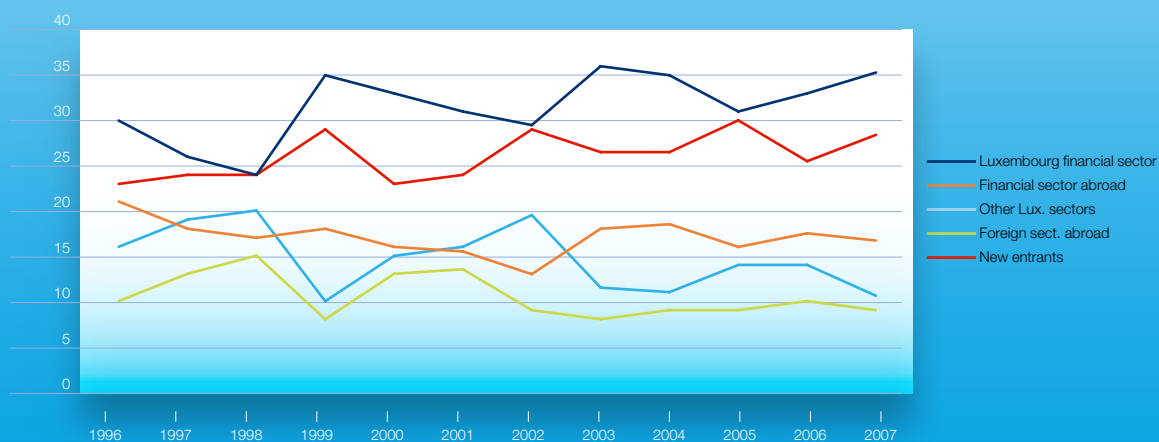


Conclusion

As mentioned before, the number of recruitment examinations reached a new peak in 2007. It must nevertheless be pointed out that in March 2007 a second “recruitment examination” branch was created in the city centre.

Distribution according to previous professional activity:

Recruitments according to previous sector of activity



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Luxembourg financial sector	30.0%	26.0%	24.0%	35.0%	33.0%	31.0%	29.5%	36.0%	35.0%	31.0%	33.0%	35.3%
Financial sector abroad	21.0%	18.0%	17.0%	18.0%	16.0%	15.5%	13.0%	18.0%	18.5%	16.0%	17.5%	16.7%
Other Lux. sectors	16.0%	19.0%	20.0%	10.0%	15.0%	16.0%	19.5%	11.5%	11.0%	14.0%	14.0%	10.6%
Foreign sect. abroad	10.0%	13.0%	15.0%	8.0%	13.0%	13.5%	9.0%	8.0%	9.0%	9.0%	10.0%	9.0%
New entrants	23.0%	24.0%	24.0%	29.0%	23.0%	24.0%	29.0%	26.5%	26.5%	30.0%	25.5%	28.4%

Conclusion

The drop noted in the previous year regarding recruitment did not assert itself. Quite the contrary, in comparison with 2006, a +3% increase was witnessed. This category thus occupies the second place behind people already working in the Luxembourg financial sector.

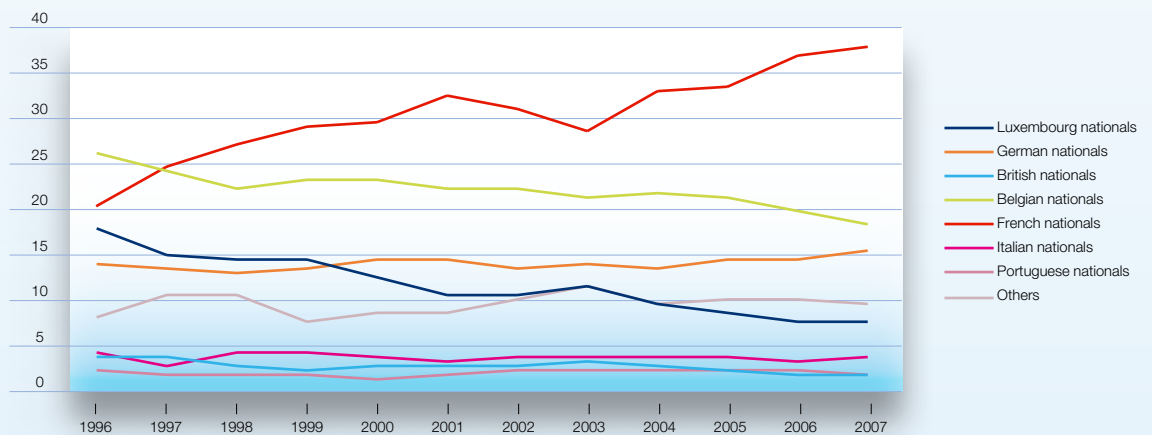
This resumption occurred to the detriment of those coming from a sector other than the financial one.

In summary, those recruited during 2006 were mostly already working in the financial sector (52%, i.e. 1.5% more than in 2006) and principally in the Luxembourg financial sector.



Distribution according to nationality:

Recruitments according to nationality



	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Luxembourg nat.	18.5%	15.5%	15.0%	15.0%	13.0%	11.0%	11.0%	12.0%	10.0%	9.0%	8.0%	8.0%
German nationals	14.5%	14.0%	13.5%	14.0%	15.0%	15.0%	14.0%	14.5%	14.0%	15.0%	15.0%	16.0%
British nationals	4.0%	4.0%	3.0%	2.5%	3.0%	3.0%	3.0%	3.5%	3.0%	2.5%	2.0%	2.0%
Belgian nationals	27.0%	25.0%	23.0%	24.0%	24.0%	23.0%	23.0%	22.0%	22.5%	22.0%	20.5%	19.0%
French nationals	20.5%	25.5%	28.0%	30.0%	30.5%	33.5%	32.0%	29.5%	34.0%	34.5%	38.0%	39.0%
Italian nationals	4.5%	3.0%	4.5%	4.5%	4.0%	3.5%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.5%	4.0%
Portuguese nat.	2.5%	2.0%	2.0%	2.0%	1.5%	2.0%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.0%
Others	8.5%	11.0%	11.0%	8.0%	9.0%	9.0%	10.5%	12.0%	10.0%	10.5%	10.5%	10.0%

Conclusion

Following several years of decline, 2007 showed the number of recruited Luxembourg nationals stabilising with regard to 2006. This stabilisation was incidentally witnessed for all nationalities.

As in 2006, the nationality most represented in terms of recruitment is that of the French, followed by the Belgians. These two nationalities account for more than half the recruitments in 2007 (58%).

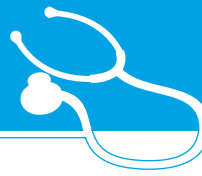
Distribution of recruitment in function of place of residence:

Distribution of recruitment in function of place of residence



As in the previous year, as far as the cross-border commuters are concerned, a parallel can be drawn between the nationality of those recruited and their place of residence. The percentage of people residing in Luxembourg has

decreased by 2%, while the number of French residents has increased by 2% (the number of French recruited has at the same time increased by 1%). The proportion of people residing in Belgium and Germany has remained stable.



Preventive medicine

As in previous years, 2007 saw the ASTF carry out a lot of work in the area of prevention. From check-ups to anti-influenza vaccinations, from eye examinations to quit smoking programmes ... all the prevention measures implemented by the ASTF met with a resounding success.

Eye Examinations

Numerous employers contact the ASTF for their employees to undergo regular eye testing (the ASTF medical team recommends doing this every three years). These eye examinations, carried out at the work place, enable employees to take stock of their vision while also providing them with practical ergonomic advice in a bid to diminish ocular fatigue while working on screens.

months and one session after six months). Participants can contact the medical practitioners between sessions by mail or by phone if necessary.

For companies who cannot provide a sufficient number of participants, the ASTF medical team can offer individual quit smoking consultations, according to the same scheme as implemented in companies.

The stress management course tackles various aspects regarding the daily management of work loads: setting goals, time management, communication, conflict management ...

More profound issues such as wrong choices, competencies and individual beliefs are also discussed and analysed. The aim of the course is to make each individual aware of his or her responsibility and of the fact that everyone wins by advocating a solution rather than aggravating a problem.

Quit Smoking Programme

This programme has been offered to companies by the ASTF since 2003. It takes place within companies for groups of 15 people and consists of five sessions distributed over six months (three sessions spread out over one week, one session after two

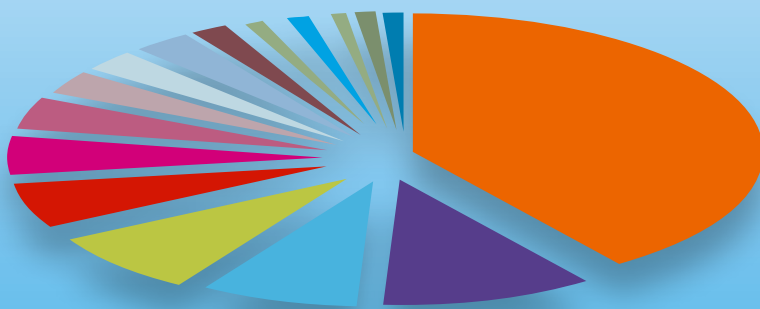
Stress Management

In the working world, pressure is constantly on the increase. More and more employees feel overworked and no longer know how to cope with the increasing demands of their profession. This creates a climate of mistrust and pressure that is detrimental to productivity.

Vaccination

Each year, during the months of October and November, the ASTF offers the anti-influenza vaccination to its members. As in previous years, 2007 saw this initiative being met with huge success among employees.

Pathologies detected during 2007 check-ups



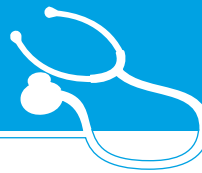
Cardiology	40%	Nephro-urology	3%
Psychiatry	11%	Ophthalmology	3%
System	8%	Dermatology	2%
Endocrinology	8%	Cancerology	1%
Gastroenterology	6%	Orthopaedics	1%
Rheumatology	5%	Neurology	1%
Pneumology	4%	ORL	1%
Haematology	3%	Stomatology	1%

Check-up

Almost all of the companies that originally took part in 2004 renewed their commitment towards their employees for a second time in 2007, demonstrating how the loyalty of these companies has been secured for this programme. The employees for their part appreciate being provided with a complete and regular assessment of their state of health and in particular having all the examinations performed in three hours. The comments below bear further witness to the overall interest shown towards this programme.

In addition, a significant number of pathologies were identified as a result of these health assessments.

Throughout the years, proposed screenings are developed according to newly available medical data. In 2007, screening for osteoporosis for women over 45 was added to the panel of suggested examinations. 2008 will see further new tests being introduced as part of the check-ups, in particular new blood tests.



Review of 2007

Vaccinations

4794 anti-influenza vaccinations

Eye examinations

1413

- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- Allianz Global Investors Luxembourg S.A.
- Alter Domus S.à r.l.
- American Express Financial Services (Luxembourg) S.A.
- Aviva Fund Services S.A.
- BANQUE BCP S.A.
- Banque Raiffeisen S.C.
- BHF-Bank International
- CAPITALIA Luxembourg S.A.
- CETREL S.C.
- Commerzbank International S.A.
- DEKA BANK DEUTSCHE GIROZENTRALE
- Dresdner Bank Luxembourg S.A.
- Fortis Banque Luxembourg S.A.
- Hauck & Aufhäuser Banquiers Luxembourg S.A.
- HVB LUXEMBOURG
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.

- J.P. Morgan Asset Management Europe S.à r.l.
- JOHN DEERE BANK S.A.
- Lombard International Assurance S.A.
- Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.
- NIKKO BANK (LUXEMBOURG) S.A.
- Société de la Bourse de Luxembourg S.A.
- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- State Street Bank Luxembourg

Medical check-ups

640

- ACCENTURE S.à r.l.
- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
- Aviva Fund Services S.A.
- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- Bank Sal. Oppenheim jr. & Cie. (Luxembourg) S.A.
- Banque de Luxembourg S.A.
- BNP PARIBAS Luxembourg
- BROWN BROTHERS HARRIMAN (Luxembourg) S.C.A.
- CACEIS BANK Luxembourg

...

Medical check-ups (continuation)

- Clearstream International
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Degroof Gestion Institutionnelle - Luxembourg
- Deutsche Bank Luxembourg S.A.
- DEXIA Asset Management Luxembourg
- DEXIA - BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- Lombard International Assurances
- LRI Invest S.A.
- LRI Landesbank Rheinland-Pfalz International S.A.
- MassMutual Europe S.A.
- MERCURIA SERVICES
- Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.
- Natixis Luxembourg S.A.
- Oppenheim Pramerica Asset Management S.à r.l.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- PricewaterhouseCoopers S.à r.l.
- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- The West of England Ship Owners Mutual Insurance Association (Luxembourg)
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
- VITIS LIFE S.A.

Quit Smoking programmes

- European Fund Administration S.A.
- BNP PARIBAS Luxembourg
- HVB LUXEMBOURG

Stress Management

2 training sessions

- State Street Bank Luxembourg

Health days

2

- State Street Bank Luxembourg
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme



Ergonomics

One of the missions of occupational health is that of ergonomics at the work place. Since its creation, the ASTF has offered its services in this domain to companies. Several types of analysis can be carried out. Assessment of the work place and air quality analysis are the reasons for which intervention by the ASTF is most often sought.

Analysis of workspace layout

In the banking domain, the majority of employees spend all or almost all of their day in a sitting position facing a computer screen.

It is important that this work position fulfil various ergonomic criteria.

The ASTF team can carry out an individual assessment of a work station for an employee exhibiting a specific health problem, or – upon the company's request – for the employees as a whole from a preventative perspective.

Different parameters are decisive on an ergonomic level and all these criteria combined define the work position:

- The workspace and office layout
 - Type of office
 - Surface area per person
 - Free surface area per person
- Work surface
 - Width
 - Depth
 - Height
 - Type of surface
- Seat
 - Back
 - Seating
 - Arm rests
 - Number of ground support points
- Computer equipment
 - Screen
 - Keyboard
 - Mouse
 - Software
- Office accessories
 - Telephone
 - Foot rest
 - Document holder
- Physical environment
 - Lighting
 - Lighting of work surface
 - Air quality
 - Noise

According to the morphology of each individual, possible health issues (back, vision ...), type of work and settings can all be different. This is therefore a very individual assessment for which the employee often requires advice.

Air quality analyses

The working environment is a very important criterion for the wellbeing of employees while at work, which influences how they accomplish their daily tasks.

The ASTF can be called in to undertake an assessment of the working environment, occasioned by a feeling of discomfort or by the emergence of recurring infections.

In current practice, certain parameters can be measured either in an isolated manner at various office locations or else in a prolonged manner over 24 to 72 hours.

■ Physical parameters

• Ambient temperature (°C)

This must remain stable throughout the working day.

The Labour and Mines Inspectorate (*Inspection du travail et des mines – ITM*) recommends minimum and maximum values (ITM-CL 53.1), with the minimum temperature being 20°C for offices. This temperature must be reached prior to the start of each working day. The maximum temperature of work places must normally not exceed 26°C.

• Relative air humidity (%)

The ITM (ITM-CL 53.1) recommends that for premises subject to artificial ventilation, relative air humidity in the work places not be inferior to 30% in normal circumstances. When the ambient air is too dry, sensitive people can encounter problems, such as irritation of the mucous membranes and the skin (irritation of the eyes, irritation of contact lenses, dry throat, dry nose, itchy skin, etc.) and therefore develop an increased sensitivity to possible pathologies, in particular ORL and pulmonary-related ones.

• Speed of air flow (m/s)

Measurements for speed of air flow for sedentary work in an office should be inferior to 0.15 m/s. Speeds superior to this value are felt as draughts and are thus to be avoided.

■ Chemical parameters

• Concentration of carbon dioxide (ppm)

This measurement assesses whether the renewal of air is sufficient in a working place.

In an office, the main sources of CO₂ emissions are the air exhaled by employees as well as cigarette smoke (although generally no longer seen in work premises these days) and exhaust fumes (if windows open up on a heavy traffic artery for instance). High CO₂ concentrations can cause headaches, fatigue and concentration difficulties. Air renewal is deemed satisfactory if the measured CO₂ concentration does not exceed 800 to 1000 ppm.



• **Formaldehyde content (ppm)**

Formaldehyde is a substance that irritates the eyes and respiratory tract, while also being capable of triggering allergies. Due to its multiple uses, formaldehyde can be present in offices or living spaces. Traces of formaldehyde can be found in furniture, wall surfaces, woodwork, panelling, plywood, disinfectant and cleaning products, cosmetics and cigarette smoke.

• **Presence of volatile organic compounds (VOCs)**

Their presence can be assessed in a qualitative and quantitative manner by chemical absorption analysis over 14 days.

The toxic effects of VOCs are variable according to the compounds found and their concentration. Irritation of the skin, the mucous membranes, the bronchial system and headaches are possible.

A setting anomaly of any one of these parameters can result in an imbalance of thermal comfort.

Often once the anomaly is highlighted, simple adjustments can solve this problem.

In addition to the above activities, the ergonomic team of the ASTF can intervene in companies for ergonomic training, noise analyses, lighting analyses, validating and planning work layouts, choosing furniture.

2007 ergonomic review

Air Quality Analyses

- Danske Bank International S.A.
- Equity Trust Co. (Luxembourg) S.A.
- CITIBANK INTERNATIONAL Plc (Luxembourg Branch)
- Clearstream International
- Institut de Formation Bancaire Luxembourg
- Fortis Banque Luxembourg Société Anonyme
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Banque LBLUX Société Anonyme
- La Bâloise Assurances Luxembourg S.A.
- Banque Raiffeisen sc

Ergonomic Analyses Of Workspace Layout

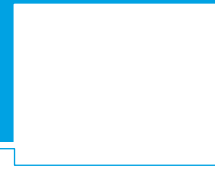
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- KREDIETBANK S.A.
- Ernst & Young Services S.A.

Lighting Analysis

- Crédit Agricole Luxembourg S.A. analysis of light intensity of workspaces

Miscellaneous

- ABN AMRO Bank (Luxembourg) S.A. on-site individual ergonomic counselling
- Pictet & Cie (Europe) S.A. ergonomics training complemented by on-site individual ergonomic counselling
- HVB LUXEMBOURG ergonomics training complemented by on-site individual ergonomic counselling
- Banque Raiffeisen sc analysis and counselling of people involved
- Lombard International Assurance S.A. layout advice regarding the establishment of an infirmary
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A. layout advice



Training Program

The ASTF has continued to develop its training program, in particular by creating a stress management program and by preparing new courses for “travailleurs désignés”.

Ergonomy

Training in ergonomics, supplemented by individualized ergonomic recommendations of the work place were realized in two member companies.

These targeted trainings present a large plus-value for the participants since their individual work place is analyzed and specific recommendations are being given.

Stress Management

The course of stress management is an innovation offered by the ASTF since 2007. The course of stress management approaches various aspects of the daily management of the load of work: fixing of target, time management, communication, management of conflicts.

“Travailleur désigné”

47 participants followed the course of the “Travailleur désigné” which was organized for the last time under the old version.

The development of the new training program, defined by the law of June 9, 2006 will start in the second six-month period 2008 for small companies with max. 15 employees respectively 49 employees.

First aid courses

The first aid courses were organized for 4 companies: three basic first aid courses and 2 refreshing courses.

Two doctors of the ASTF have followed a specific training in this field and therefore the ASTF will thus be able to give a certain number of trainings in first aid in the future. Those will specifically cover the companies with less than 15 participants per course.

Review 2007

Ergonomic training

- HVB LUXEMBOURG
- Pictet & Cie (Europe) S.A.

Stress Management training

- State Street Bank Luxembourg
- 2 courses

“Travailleur désigné” training

one training course in French
one training course in German

First aid training

Basic first aid course

- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Alter Domus S.à r.l.

Refresher courses

- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- FSA Faiencerie Services Administratifs S.à r.l.
- PricewaterhouseCoopers S.à r.l.

Social medicine

In Europe, a general awareness trend regarding the issue of the psychosocial burden at work is emerging. This psychosocial burden includes stress, violence at work, and any abusive behaviour such as moral or sexual harassment in a working environment.

Within this European dynamic, the ASTF has joined the battle against this psychosocial burden, by showing its awareness of the problem and by increasing the awareness of the different professional sectors concerned.

What defines this psychosocial burden?

A psychosocial burden defines itself as any burden of a psychosocial nature, which originates in the performance of work or which arises during the performance of work, with harmful consequences for the physical or mental health of a person.

These consequences can for instance include sleeping troubles, hypertension, respiratory difficulties, digestive problems; on a mental level, they can include depression, lack of motivation, anxiety and even suicidal thoughts ...

Stress as a result of working conditions, relational suffering experienced in certain interpersonal or group conflicts, as well as violence or harassment, for instance, all create a psychosocial burden.

Living conditions and wellbeing at work are influenced not only by occupational safety and health but also by psychosocial factors, such as work relations and work organisation.

We must react to abusive displays of behaviour of which the psychological, physical, social and even economic consequences have proven to be significant.

Which is why the ASTF, within its social medicine department, has developed a series of procedures to tackle these issues, by working with psychosocial workers, psychologists, sociologists, psychotherapists and personal development coaches.

Within this field of social medicine, professional counsellors intervene in various issues, such as:

■ Stress

Stress is at the origin of a psychosocial burden and can be defined as a state perceived to be negative by a worker or a group of workers, accompanied by complaints or dysfunctions on a physical, mental and/or social level. These workers cannot fulfil the requirements and demands placed upon them by their working environment.

■ Violence at work

Violence at work is defined as any de facto situation in which a person is physically or mentally threatened or attacked in the work place.

This violence is translated primarily through momentary threatening behaviour, physical aggression (direct physical assault but also threats



issued during an armed assault, such as a holdup) or verbal aggression (abuse, insults, bullying of an employee by a client, colleague or superior).

These behavioural displays can be traced back to discriminatory causes based on religion, beliefs, disability, age, sexual orientation, gender, race, ethnic origin.

■ Sexual harassment at work

Sexual harassment at work is defined as undesired verbal or non-verbal or bodily behaviour with an underlying sexual connotation that aims to undermine the dignity of a person or to create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Sexual harassment at work can express itself in different forms, both physical and verbal.

■ Moral harassment at work

Moral harassment at work is defined as several behaviour patterns that are abusive, similar or different, external or internal to the company or the institution, that are witnessed over a certain length of time and that have as their object or effect the undermining of the physical or mental integrity of a person during the performance of work, the endangering of someone's job or the creation of an intimidating, hostile, degrading or offensive environment. This behaviour manifests itself in particular through words, intimidation, acts, gestures or one-sided contact.

■ Crisis situation

A critical incident occurs when a person becomes the victim of or the witness to a sudden and unexpected event, which puts him or her in the presence of death and/or exposes him or her to the threat of serious physical or mental injury, and where there is anxiety or shock.

Intervention can be carried out in the form of a debriefing which will consist in creating a positive environment in which the victim can express his or her feelings and emotions with a professional.

The psychosocial therapist can intervene according to requirement, either in an individual or a group setting.

According to case, various techniques are used to intervene in these situations, such as a systemic approach, a coaching approach ...

The various interventions within the field of social medicine are carried out in partnership with an occupational health practitioner and are subject to the professional secrecy code.

During 2007, 291 consultations were carried out by psychosocial therapists versus 155 during 2006.

Annexes / Appendices

Les membres de l'ASTF

ASTF members

Associations Membre

Member associations

- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- Association des Compagnies d'Assurances (ACA)
- Association des Réviseurs d'Entreprises et des Experts-Comptables pour la Santé au Travail (AREST)
- Association Luxembourgeoise des Courtiers de Banque (ALCB)
- Association Luxembourgeoise des Professionnels du Patrimoine (ALPP)
- Luxembourg International Management Services Association (LIMSA)

Membre individuels

Individual members

- Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI)
- Banque Centrale du Luxembourg (BCL) since September 2007
- Centre de Transferts Electroniques (CETREL)
- DIMENSION DATA Financial Services
- European Fund Administration (EFA)
- Mellon Fund Administration Ltd Luxembourg Branch
- Pictet Funds (Europe) SA
- Pecoma International
- SD Worx



Le Conseil d'administration de l'ASTF

ASTF board of directors

- **Pierre Krier**
Président (AREST)
Chairman (AREST)
- **Myriam Baltes**
Vice-Président (ABBL) jusque avril 2007
Vice-Chairman (ABBL) until april 2007
- **Etienne Planchard**
Vice-Président (ABBL) à partir d'avril 2007
Vice-Chairman (ABBL) since april 2007
- **Lucien Thiel**
Adiministrateur délégué (ABBL) jusque avril 2007
Managing Director (ABBL) until april 2007
- **Emile Lutgen**
Trésorier (EFA)
Treasurer (EFA)
- **Christian Eilert**
Secrétaire (ACA)
Secretary (ACA)
- **Claude Birnbaum**
Membre (ALPP)
Member (ALPP)
- **Christiane Deckenbrunnen**
Membre (ABBL)
Member (ABBL)
- **Daniel Lehmeier**
Membre (ABBL) à partir d'avril 2007
Member (ABBL) since april 2007
- **Jean-Jacques Rommes**
Membre (ABBL)
Member (ABBL)

Le personnel de l'ASTF

ASTF personnel

■ Dr Claude Bollendorff

Directeur médical, Médecin du travail
Medical director, occupational health medical practitioner

■ Paul Krippeler

Directeur administratif
Administrative director

■ Dr Sandrine Sculfort-Tomasini

Directrice adjointe, Médecin du travail
Deputy director, occupational health medical practitioner

■ Dr Isabelle Klopp

Médecin (depuis le 01/02/2007)
Occupational health medical practitioner (since 01/02/2007)

■ Dr Renate Kuhn-Pumm

Médecin du travail
Occupational health medical practitioner

■ Dr Alexandre Magar

Médecin (depuis le 01/08/2007)
Occupational health medical practitioner (since 01/08/2007)

■ Dr Gitty Meiers

Médecin du travail (jusqu'au 30/06/2007)
Occupational health medical practitioner (until 30/06/2007)

■ Dr Patrizia Thiry

Médecin du travail
Occupational health medical practitioner

■ Laure Knob-Schmitt

Assistante médicale
Medical assistant

■ Bernadette Marcher

Assistante médicale (depuis le 15/01/2007)
Medical assistant (since 15/01/2007)

■ Eveline Neis

Infirmière (depuis le 01/02/2007)
Occupational health nurse (since 01/02/2007)

■ Aline Pütz

Assistante administrative (jusqu'au 26 novembre 2007)
Administrative assistant (until 26/11/2007)

■ Christiane Reckinger

Architecte d'intérieur
Interior designer

■ Sonia Ribeiro

Assistante administrative
Administrative assistant

■ Roland Sculfort

Assistant administratif (depuis le 24/09/2007)
Administrative assistant (since 24/09/2007)

■ Regula Senn

Infirmière
Occupational health nurse

■ Alice Wasmer

Infirmière
Occupational health nurse

Occupational Health Service for the Financial Sector



■ **45, boulevard du Prince Henri**

L-1724 Luxembourg - Ville

Tél. : +352 / 22 80 90-1

Fax. : +352 / 22 80 81

■ **9, rue Edward Steichen**

L-2540 Luxembourg - Kirchberg

Tél. : +352 / 24 68 41-20

Fax. : +352 / 24 68 41-21

■ **E-mail : secretariat@astf.lu**



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

www.astf.lu