



Rapport Annuel / Annual Report / Geschäftsbericht



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



Table des matières

Introduction	2
Interview	4
Chiffres clés	7
Statistiques médicales	8
Médecine préventive	16
Ergonomie	20
Santé et sécurité	24
Médecine sociale	26

Contents

Introduction	30
Interview	32
Key figures	35
Medical statistics	36
Preventive Medicine	44
Ergonomics	48
Health and Security	52
Social Medicine	54

Inhaltsangabe

58	Einleitung
60	Interview
63	Schlüsselzahlen
64	Medizinische Daten
72	Vorsorgemedizin
76	Ergonomie
80	Gesundheit und Sicherheit
82	Sozialmedizin

Annexes

86	Les membres de l'ASTF
87	Le Conseil d'Administration de l'ASTF
88	Le personnel de l'ASTF

Appendices

86	ASTF members
87	ASTF board of directors
88	ASTF staff

Anhänge

86	Die Mitglieder der ASTF
87	Der Verwaltungsrat der ASTF
88	Das Personal der ASTF

Introduction

L'ASTF a connu en 2010 une année bien remplie au niveau de ses activités médicales, d'ergonomie, de prévention et également de formation.

Le nombre d'embauches a augmenté par rapport à 2009 où l'année avait clôturé avec 3892 salariés nouvellement engagés par les entreprises affiliées auprès de l'ASTF.

Cependant, revers de la médaille, le nombre de salariés regroupés dans nos entreprises membres est resté plus ou moins stable. Il s'ensuit donc qu'à travers des départs de profil multiple des salariés ont quitté leur entreprise en nombre important d'autant plus que l'ASTF par l'intermédiaire d'une initiative de recrutement a vu ses entreprises membres augmenter au cours de l'année.

Notre équipe premiers secours (Dr Isabelle Klopp et Dr Colette Petit-Magar) a développé un programme de formation concernant l'installation et l'utilisation des défibrillateurs

automatiques. Ces implantations s'accompagnent de l'apprentissage des gestes élémentaires de réanimation cardio-respiratoire. Je tiens à rappeler à cet endroit la responsabilité primaire des entreprises à former un travailleur désigné et de mettre en place une organisation transparente et efficace des premiers secours.

Notre équipe prévention à l'Hôpital Kirchberg (Dr Tomasini et Dr Thiry) persévère à réaliser un travail extrêmement positif. Les check-up réalisés le sont à la satisfaction des salariés et des entreprises.

Les personnes affichant des démarches de réflexion pour rallonger le temps de travail des salariés devraient s'intéresser à ces programmes de maintien des salariés en bonne santé tout au long de leur



carrière professionnelle. En effet, repousser l'âge de la retraite au delà des chiffres actuels n'ira certainement pas de soi à travers un coup de baguette magique du législateur.

Le suivi des salariés en matière de santé au travail tel qu'il est actuellement prévu dans la loi devrait être suppléé par des mesures telles que pratiquées par l'équipe ASTF Prévention à l'Hôpital Kirchberg. Comme élément négatif il faut quand même relever que moins de 10% des entreprises membres participent à ce programme.

Au niveau prévention encore, je voudrais insister sur l'initiative hautement intéressante initiée par notre équipe ASTF Prévention et l'Hôpital Kirchberg auprès de la société Deloitte : un programme de formation spécifique santé, stress manage-

ment, ergonomie, a fait passer des messages cruciaux de santé publique auprès de 200 salariés, action qui sera poursuivie en 2011 et qui a été reproduite dans plusieurs entreprises.

Cette mesure particulièrement rentable en matière de coût/résultat et répercussion en implication "public health" sera répétée en 2011. D'ailleurs des initiatives comme celle-ci montrent que l'ASTF ou d'autres services de santé au travail peuvent jouer un rôle déterminant en matière de santé publique.

Ceci devrait faire réfléchir les responsables de la santé au Grand-duché qui à travers les vellétés de réformes de l'assurance maladie n'atteignent plus que la moitié des salariés dans notre pays. Les autres sont par leur statut de frontaliers uniquement cotisants passifs de notre système de santé.

Notre équipe psycho-sociale (Mme Karin Weyer et M. Patrice Marchal), en collaboration avec nos médecins du travail, accomplit un travail admirable et difficile. La gestion de problèmes psycho-sociaux pose à chaque jour et à chaque consultation la question de quelle manière la prévention et la prise en charge du risque psycho-social sont considérées comme facteurs déterminants pour décerner le label responsabilité sociale aux entreprises.

La Direction et toute l'équipe ASTF remercient le Conseil d'Administration pour son appui. De même le Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, Monsieur Mars Di Bartolomeo, ainsi que le Dr Steffes et son équipe nous soutiennent dans notre travail quotidien et dans nos idées d'amélioration.

Dr. Claude Bollendorff
Directeur médical ASTF

Interview

A la demande de Deloitte, l'ASTF a proposé une journée de formation sur la bonne gestion du capital santé. Les salariés de Deloitte ont ainsi pu profiter du "Health day" au courant de l'été 2010. A ce sujet, nous avons recueilli les propos de Monsieur Gilbert Renel, partenaire chez Deloitte S.A.

Quelle était votre motivation d'entamer une action avec l'ASTF ?

Notre démarche s'inscrit dans le cadre de notre politique et charte RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) dont un des piliers est la santé et le bien-être de nos salariés. Elle vise à faire prendre conscience aux employés que pour se sentir bien dans sa peau il y a évidemment tout un volet d'activité physique et de nutrition saine, mais surtout une bonne gestion de soi et une prise en charge de l'équilibre physique et mental.

Pensez-vous que les jeunes embauchés mesurent l'envergure de la tâche qui les attend ?

En sortant de l'université, les jeunes ne sont pas toujours bien préparés au monde du travail, surtout en ce qui concerne le métier des services professionnels (audit, conseil,...). Là aussi, notre démarche vise à s'inscrire dans un cadre de formation qui leur donne à côté des outils professionnels dont ils ont besoin, des outils personnels qui leur permettront de faire face aux exigences du métier.

Est-ce que Deloitte a déjà fait d'autres projets du même genre pour ses salariés ?

Le Health Day en tant que tel est une première en collaboration avec l'ASTF. Nous voyons cela comme un test qui nous permettra d'adapter nos futures formations en fonction des besoins des différentes catégories de personnel (grade, âge,...).



Quelles attentes aviez-vous envers ASTF Prévention ?

Nos attentes étaient très précises : comprendre l'importance d'une bonne hygiène de vie, apprendre à anticiper/gérer son stress, mieux se sentir dans sa peau. Il s'agit d'apprendre à écouter son corps et à mettre en place à temps des stratégies efficaces en matière de préservation du capital santé.

Quels étaient les échos auprès des participants ?

Un premier questionnaire de satisfaction est revenu très positif puisque la quasi totalité des participants a jugé la formation utile pour leur vie professionnelle et privée. Maintenant il faudra voir l'évolution à long terme : combien de salariés ont changé de façon durable leur façon de faire suite à la formation. Là-dessus nous n'avons pas encore les données.

Est-ce que Deloitte est parti pour une nouvelle édition du Health Day et si oui sous quelle forme ?

Nous allons en tout cas rééditer l'expérience. Nous tenons à faire passer de façon ludique le message d'une bonne balance travail-loisir/hygiène de vie. Ce que nous voulons, ce sont des messages efficaces, mais présentés d'une façon qui touche les émotions et non le rationnel qui lui, est assez sollicité dans le milieu du travail. S'occuper de sa santé est un choix et un plaisir et non pas un must et un devoir !

Chiffres clés

	2009		2010
Visites médicales d'embauche	3892	→	3404
Visites spéciales et psychologiques	893	→	1107
Check-up médicaux	624	→	770
Contrôles oculaires	1345	→	937
Vaccinations anti-grippe	6100	→	4064
Entreprises affiliées	449	→	530

Statistiques médicales

Statistiques concernant les consultations médicales

Le nombre d'examens médicaux lié à une embauche est resté stable en 2010 (3404 personnes vues) par rapport à 2009 (3892 personnes vues).

Par contre, le nombre de visites médicales "spéciales" à la demande de l'employeur, de l'employé ou en rapport avec un reclassement professionnel ne cesse d'augmenter.

L'année 2010 est marquée par un essor de ces visites : 696 visites médicales de ce type ont été recensées par l'équipe médicale de l'ASTF contre 586 en 2009 et 488 en 2008.

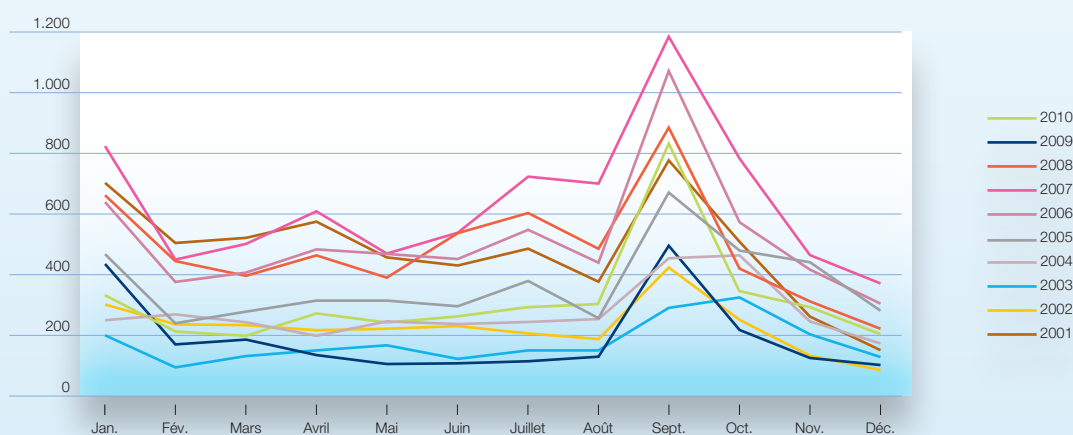
A ces activités médicales s'ajoutent 411 consultations assurées par les intervenants psycho-sociaux de l'ASTF.

- **3404** Visites médicales d'embauche
- **696** Visites spéciales (visites à la demande de l'employé ou de l'employeur, travailleur handicapé, reprise de travail après un arrêt prolongé ...)
dont **81** visites pour une réinsertion professionnelle
- **411** Consultations psychologiques
- **86** Dispenses de femmes enceintes
- **17** Examens périodiques
- **12** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de séjour
- **3** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de conduire



Statistiques concernant les visites médicales d'embauche

Evolution du nombre d'embauches dans les entreprises membres



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Janvier	707	307	200	251	470	639	823	664	433	333
Février	507	240	97	271	238	374	447	445	170	216
Mars	524	237	134	244	277	405	499	396	186	201
Avril	578	220	148	198	314	482	607	464	136	273
Mai	459	225	165	247	314	467	467	390	106	244
Juin	432	234	117	238	295	450	536	538	109	263
Juillet	488	209	154	245	380	547	722	605	115	295
Août	378	190	157	255	255	438	699	486	130	304
Septembre	782	432	293	462	677	1.074	1.186	889	495	831
Octobre	511	255	308	472	482	572	782	420	219	348
Novembre	262	134	202	247	443	415	462	311	126	293
Décembre	150	85	126	172	280	302	368	220	103	213
Total	5.778	2.768	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598	5.828	2.328	3.814

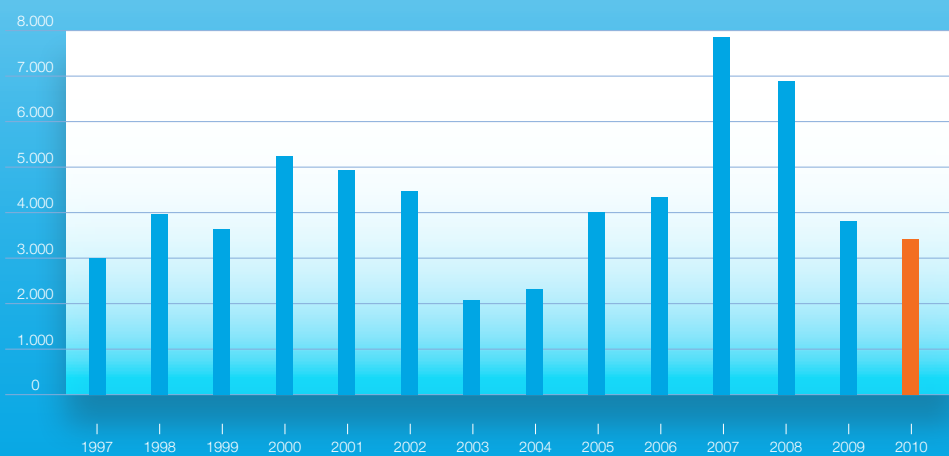
Conclusion

Depuis l'été 2008, marqué par la crise financière, le nombre d'embauches dans le secteur financier luxembourgeois avait fortement chuté. L'année 2010 est marquée par une inversion de cette tendance et une reprise du

nombre d'embauches. L'ASTF a en effet enregistré un peu plus de 3800 nouvelles demandes d'examen médicaux pour 2010, soit 64% de plus qu'en 2009.

La tendance générale des embauches en fonction des mois de l'année est la même que les années précédentes avec un pic d'embauches au mois de septembre.

Nombre de visites médicales d'embauche



Conclusion

Au cours de l'année 2010, 3404 personnes ont été vues pour une visite médicale d'embauche. Ce chiffre, bien que légèrement plus bas, reste comparable au nombre de salariés vu en 2009.



Proportion Homme/Femme



Conclusion

Le pourcentage d'hommes vus pour un examen médical en 2010 est de l'ordre de 56% contre 44% de femmes. La répartition homme/femme reste comparable aux années précédentes. La différence s'accroît toutefois légèrement par rapport à 2009 où les hommes représentaient 54% et les femmes 46% des personnes vues.

Répartition des embauches en fonction de l'âge



Conclusion

La répartition par tranche d'âge des personnes embauchées et vues pour un examen médical au cours de l'année 2010 est superposable aux années précédentes. Plus de la moitié des salariés vus sont très jeunes, ils ont moins de 30 ans (55,5%).

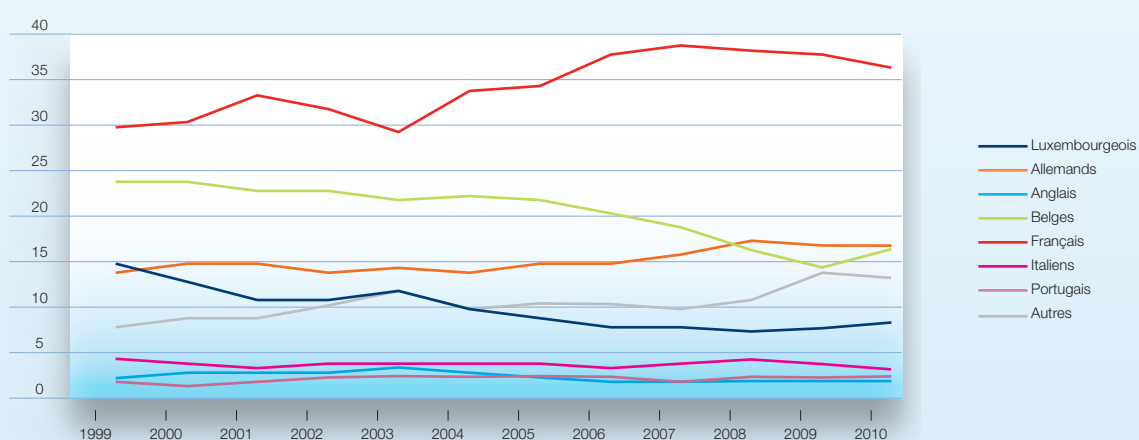
On constate d'une manière générale que les salariés de moins de 40 ans sont préférentiellement embauchés ; ils représentent ainsi 85% des personnes examinées par l'équipe médicale de l'ASTF.

Les examens médicaux d'embauche concernant des salariés âgés de 50 ans et plus représentent seulement 2,5% de l'activité.

La problématique de la recherche d'emploi pour les seniors est illustrée par ces chiffres et ce graphique.



Répartition des embauches en fonction de la nationalité



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Luxembourgeois	15,0%	13,0%	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%	7,5%	8,0%	8,5%
Allemands	14,0%	15,0%	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%	17,5%	17,0%	17%
Anglais	2,5%	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Belges	24,0%	24,0%	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%	16,5%	14,5%	16,5%
Français	30,0%	30,5%	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%	38,5%	38,0%	36,5%
Italiens	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%	4,5%	4,0%	3,5%
Portugais	2,0%	1,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%
Autres	8,0%	9,0%	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%	11,0%	14,0%	13,5%

Conclusion

Le pourcentage de salariés luxembourgeois reste stable, il oscille autour de 8% depuis environ 5 ans (8,5% pour l'année 2010).

Comme les années passées, les salariés français restent les plus nombreux, ils représentent 36,5% des personnes vues en visite médicale d'embauche en 2010. Toutefois cette proportion décroît légèrement depuis 2007 (-2,5%).

Le pourcentage de salariés allemands nouvellement embauchés reste stable. Comme en 2009, ils occupent la seconde position et représentent 17% des salariés vus par l'équipe de l'ASTF.

La proportion de ressortissants belges qui occupaient pendant longtemps le haut du tableau juste derrière les salariés français, n'a cessé de décroître entre 2004 (22,5%) et 2009 (14,5%).

Cette tendance s'inverse en 2010, le pourcentage de salariés belges nouvellement embauchés progresse de 2% (16,5%).

Enfin les pourcentages de salariés d'autres nationalités comme les italiens, les portugais et les anglais restent stables.

Répartition des embauches selon le lieu de résidence



Conclusion

La moitié des salariés vus pour un examen médical d'embauche au cours de l'année 2010 résidaient au Luxembourg.

Ce pourcentage est en progression, en effet en 2007 et 2008, les résidents luxembourgeois représentaient 42% des personnes vues.

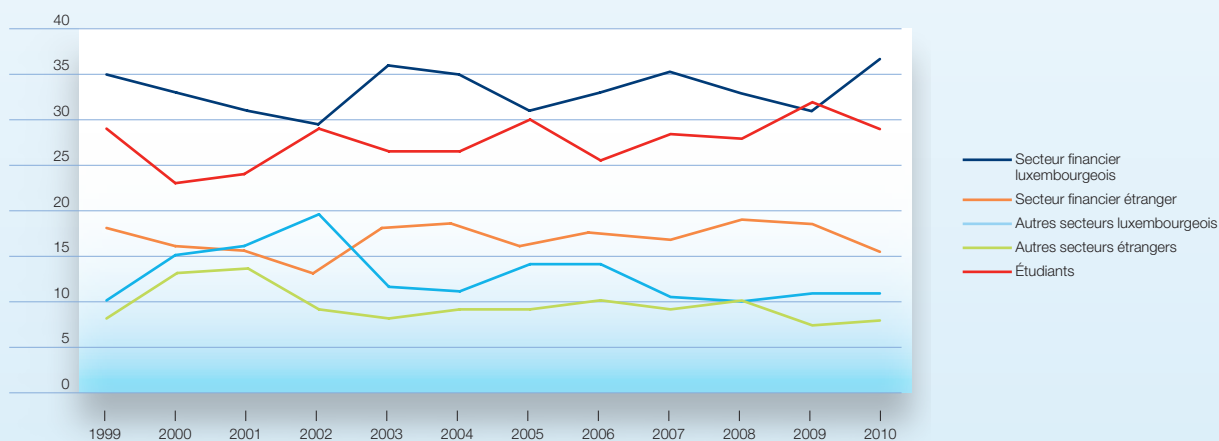
A noter toutefois que les années 2007 et 2008 étaient des "années record" en ce qui concerne le nombre d'exams réalisés (de l'ordre de 7000 par an). Ainsi même si le pourcentage de salariés résidant à Luxembourg a progressé en 2010, le nombre brut de salariés résidents luxembourgeois nouvellement embauchés est plus faible qu'en 2008 (1700 en 2010 contre 2894 en 2008).

La répartition du lieu de travail des travailleurs frontaliers est comparable à celle des nationalités des personnes nouvellement embauchées. On note que le pourcentage de salariés résidents en France diminue (28% en 2008, 25% en 2009, 21% en 2010).

Les pourcentages de travailleurs venant d'Allemagne (15%) et de Belgique (13%) restent stables.



Répartition en fonction de l'activité professionnelle antérieure



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Secteur financier luxembourgeois	35,0%	33,0%	31,0%	29,5%	36,0%	35,0%	31,0%	33,0%	35,3%	33,0%	31,0%	36,5%
Secteur fin. étranger	18,0%	16,0%	15,5%	13,0%	18,0%	18,5%	16,0%	17,5%	16,7%	19,0%	18,5%	15,5%
Autres sect. lux.	10,0%	15,0%	16,0%	19,5%	11,5%	11,0%	14,0%	14,0%	10,6%	10,0%	11,0%	11,0%
Autres sect. étrangers	8,0%	13,0%	13,5%	9,0%	8,0%	9,0%	9,0%	10,0%	9,0%	10,0%	7,5%	8,0%
Étudiants	29,0%	23,0%	24,0%	29,0%	26,5%	26,5%	30,0%	25,5%	28,4%	28,0%	32,0%	29,0%

Conclusion

Les nouveaux embauchés en 2010 viennent principalement du secteur financier luxembourgeois, ils représentent 36,5% des personnes vues. Ce sont ensuite les étudiants qui accèdent ainsi à leur premier emploi dans le secteur financier luxembourgeois pour 29% des salariés examinés.

15,5% des nouveaux embauchés travaillaient déjà dans le secteur financier mais à l'étranger.

Cette répartition est conforme à celle des années passées, exception faite de l'année 2009 au cours de laquelle les étudiants avaient accédé majoritairement à un nouvel emploi.

Le turn-over important du secteur financier reste en 2010 d'actualité.

Médecine préventive

Depuis maintenant de nombreuses années, l'équipe médicale de l'ASTF a pris en compte le fameux adage "mieux vaut prévenir que guérir". De ce fait et consciente que la santé de l'entreprise passe par la santé de ses employés, l'ASTF a une fois encore au cours de l'année 2010 proposé à ses membres un large panel d'interventions dans le domaine de la prévention.

Pathologies dépistées sur 770 check-up 2010



Cardiologie	Neurologie
47%	1%
Dermatologie	ORL
1%	1%
Endocrinologie	Ophthalmologie
4%	1%
Gastro-entérologie	Pneumologie
8%	1%
Hématologie	Psychiatrie
6%	11%
Néphro-urologie	Rhumatologie
3%	2%
	Système
	14%

Check-up

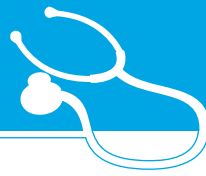
Le succès des check-up ne s'est pas démenti en 2010 puisque 770 examens ont été réalisés (624 en 2009). Une fois de plus, les check-up ont permis de dépister un certain nombre de pathologie et notamment des problèmes cardio-vasculaires, essentiellement dyslipidémie et hypertension artérielle, problèmes de surcharge pondérale (14%), du stress et surmenage. Si cela était encore nécessaire, les chiffres sont là une fois de plus pour montrer l'utilité des check-up

Tests oculaires

Les yeux sont un outil précieux pour les employés du secteur tertiaire, il est indispensable d'en prendre soin notamment en faisant régulièrement des contrôles ophtalmologiques (l'équipe médicale de l'ASTF conseille de réaliser un contrôle tous les 3 ans). Les tests oculaires sont réalisés sur le lieu de travail; en plus de la mise au point médical sur la vision, des conseils ergonomiques pratiques sont donnés à l'employé afin de diminuer la fatigue oculaire lors du travail sur écran.

Vaccination

Comme tous les automnes, la campagne anti-grippale proposée par l'ASTF a connu un vif succès auprès des entreprises membres.



Formations

Health Day ou le défi de rester en forme

A la demande de Deloitte SA, l'ASTF a réalisé un projet pilote sous forme d'une journée tournant autour du thème d'une bonne hygiène de vie. Le succès de la journée fût tel que Deloitte décida d'organiser une douzaine de formations pour ses salariés. Au courant de l'année d'autres entreprises ont profité du projet qui traite des sujets de la santé et du bien-être : stress, nutrition, troubles du sommeil, activité physique et ergonomie y sont présentés de façon ludique et accompagnés de suggestions transposables dans la vie quotidienne dès le lendemain.

Quit Smoking

L'ASTF continue à soutenir les entreprises dans leurs initiatives contre le tabac. Le cours Quit Smoking comporte cinq étapes et a entièrement lieu au sein de l'entreprise. Y sont abordés les mécanismes du tabac, les moyens existants pour aider au sevrage, les méthodes douces et la diététique. Les salariés désireux d'arrêter ont plusieurs entretiens personnels avec le médecin et peuvent faire des tests portant sur la concentration du monoxyde de carbone et sur les fonctions respiratoires.

Nutrition

L'obésité n'est plus considérée par l'OMS comme un symptôme mais comme une maladie. Les études montrent qu'une mauvaise alimentation est un facteur favorisant des maladies métaboliques comme le diabète, l'hypertension, la goutte ainsi que des maladies cardio-vasculaires et de certains cancers ; c'est aussi un facteur aggravant des problèmes ostéo-articulaires.

L'ASTF propose donc des conférences d'information en matière de nutrition et de conseils hygiéno-diététiques pour aider les salariés dans le choix d'une alimentation saine.

Stress management

Il n'est plus nécessaire d'insister sur le fait que les exigences du métier d'une part et les demandes de la vie privée d'autre part mettent sous pression bon nombre de personnes. Les symptômes vont du simple trouble du sommeil occasionnel au burn out nécessitant parfois six mois d'arrêt de travail ou plus. La formation de stress management vous aidera à mieux connaître vos symptômes et à écouter à temps les signaux de votre corps. Allant du time management à la fixation d'objectifs en passant par les croyances limitantes et les règles de la communication, elle vous donnera des pistes comment faire face et surtout comment prévenir les maladies liées au stress.

Lombalgies, manutention et ergonomie

Ce n'est pas un hasard que les lombalgies furent déclarées la maladie du siècle. De plus en plus sédentaires, nous sommes de moins en moins dotés d'une bonne musculature pour protéger notre colonne vertébrale. La manutention ne se retrouve pas seulement dans les métiers physiques mais dans la vie de tous les jours : soulever un enfant, un bac à linge, un casier de boissons, bêcher le jardin, charger une voiture sont autant de gestes qui grèvent le pronostic de nos disques intervertébraux ! Il en va de même avec la posture que nous adoptons à nos postes de travail sur écran. Le cours explique les mécanismes de la douleur et donne les gestes et postures à adopter afin de garder notre dos en bonne santé.

Bilan 2010

Vaccination

4.064

Tests oculaires

937

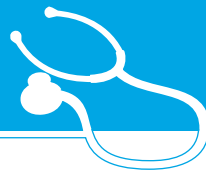
- Allianz Global Investors Luxembourg S.A.
- Alter Domus Sàrl
- Aviva Investors Luxembourg
- Banco Itaù Europa Luxembourg SA
- Brown Brothers Harriman (Luxembourg) S.C.A.
- Cominvest Asset Management S.A.
- Commerzbank International S.A.
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Dealis Fund Operations S.A.
- Deka International S.A.
- DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
- Deutsche Bank Luxembourg S.A.
- Dresdner Bank Luxembourg S.A.
- DZ Privatbank S.A.
- Erste Europäische Pfandbrief-und Kommunalkreditbank
- Eurofid Sàrl
- EUROHYPO Europäische Hypothekenbank S.A.
- International Financial Data Services (Luxembourg)
- Landesbank Berlin International S.A.
- Lloyds TSB Bank plc
- Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.

- Société de la Bourse de Luxembourg S.A.
- Société Générale Bank & Trust
- State Street Bank Luxembourg

Check-up

772

- Accenture Sàrl
- Alter Domus Sàrl
- Aviva Investors Luxembourg
- Axa Assurances Luxembourg SA
- Banca Popolare dell'Emilia Romagna (Europe) International SA
- Banque de Luxembourg S.A.
- Banque Degroof Luxembourg
- BGL BNP Paribas
- BNP Paribas Luxembourg
- BNP Paribas Investment Partners Luxembourg
- BNP Paribas Securities Services
- Caceis Bank Luxembourg
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Colombe Assurances
- Credit Agricole Luxembourg S.A.
- Dexia Asset Management Luxembourg
- Dexia Banque Internationale à Luxembourg
- DnB NOR Luxembourg S.A.



- Fastnet Luxembourg S.A.
- LBBW Luxembourg SA
- Lombard International Assurances
- LRI Invest SA
- Lux Nordic Wealth Management SA
- Mass Mutual Europe SA
- Nordea Bank SA
- Pictet & Cie (Europe S.A.)
- PricewaterhouseCoopers Sàrl
- RBC Dexia Investor Services Bank S.A.
- Servitia SA
- Société de la Bourse de Luxembourg S.A.
- Société Européenne de Banque
- Société Générale Bank & Trust
- Svenska Handelsbanken SA
- Swiss Life (Luxembourg) S.A.
- Temple Audit S.C.
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.

Health Day

22

- Deloitte (12 journées)
- Société de la Bourse de Luxembourg (1 journée)
- Société Générale Bank & Trust (4 journées)
- Commerzbank International S.A. (5 journées)

Healthware/Softcare

Prévention des maladies cardio-vasculaires incluant une prise de sang et 1 journée de formation : stress management, nutrition, activité physique et sommeil : **3**

- Axa Assurances Luxembourg SA

Semaine Santé

- ING Luxembourg SA

Formation

- Nutrition : **3**
European Fund Administration (2)
HSBC (1)
- Activité physique troubles du sommeil : **1**
European Fund Administration
- Quit Smoking : **1**
Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- Stress management : **5**
European Fund Administration (2)
Wildgen, Partners in Law (1)
Nordea Bank S.A. (1)
State Street Bank Luxembourg (1)
- Lombalgies, manutention et ergonomie : **1**
State Street Bank Luxembourg
- Le changement de nos valeurs au fil de la vie : **1**
Institut Universitaire International Luxembourg

Ergonomie

Aménagement ergonomique du poste de travail

La santé au travail – aujourd’hui et demain

Les entreprises performantes sont soucieuses de mettre en place une politique d’entreprise promouvant la santé, souvent incorporée dans l’aménagement des postes de travail et de leur environnement. Ces concepts ne se réduisent pas uniquement à l’aménagement de l’environnement de travail, mais sont bien des projets intégrés, touchant l’ensemble du contexte professionnel.

Le défi ne se limite plus à la planification de lieux de travail isolés, mais porte sur la création de nouveaux projets intégrés et leur réalisation créative. Les “bureaux paysagers” modernes sont de plus en plus marqués par des technologies de climatisation et d’éclairage à la pointe du progrès, par le nombre minimal de mètres carrés par employé dicté par l’économie et par des outils de travail de plus en plus performants. D’après notre expérience, l’optimisation des surfaces prime toujours dans l’élaboration de ces nouveaux concepts d’aménagement et rime très souvent avec économie d’espace.

Il en découle que des tâches isolées jusqu’à présent, telles que l’élaboration de stratégies d’organisation, l’aménagement architectural, les concepts d’aménagement d’intérieur, les techniques de climatisation et d’éclairage et les études ergonomiques doivent désormais être conjuguées dans un aménagement innovateur des bureaux, afin de produire et de réaliser des synergies.

L’objectif des aménageurs est de développer des stratégies mettant à disposition des travailleurs un environnement de travail qui lui permet d’améliorer sa performance, de maintenir sa motivation, de promouvoir et de sauvegarder sa santé et d’accroître ainsi la productivité.

Les bureaux traditionnels se transforment en bureaux paysagers, appelés “open space”, les salles de conférences deviennent des “think tanks”, les postes de travail individuels des structures de bureaux “non-territoriales”. Dans leur conception moderne, les bureaux devraient satisfaire, grâce à leur flexibilité, les besoins variables

d’un travail concentré, de possibilités de communication informelles et de zones de récupération. Ce qui en théorie semble tout à fait plausible est pourtant souvent difficile à transposer dans la pratique. Le facteur humain y joue un rôle très important.

Dans le cadre de nos analyses ergonomiques sur les lieux de travail, nous devons souvent constater que l’homme au travail reste étranger à ces concepts bien intentionnés, et que souvent, il n’est pas informé sur les possibilités qui lui sont offertes, et donc incapable de les appliquer correctement. Que ce soient des fenêtres fermées permettant un échange d’air non volontaire avec l’extérieur, des imprimantes éloignées du poste de travail, des protections solaires activées arbitrairement par télécommande, des systèmes d’éclairage dont les capteurs adaptent l’intensité lumineuse à la pénétration du soleil et ainsi de suite.



Nous sommes d'avis qu'il faudrait éviter de prendre des décisions sans consulter les personnes réellement concernées en définitive. Le ratio conseillé par les experts prévoit 70% de conditions imposées et 30% d'implication des employés pour qu'ils aménagent eux-mêmes et formulent leurs propositions. Plus ils sont impliqués tôt, plus les chances de réussite sont grandes.

Il existe actuellement le danger que des stratégies durables et des changements bien intentionnés au niveau de la politique d'entreprise soient perçus comme des contraintes imposées et que l'homme au travail se sente limité dans son individualité comme il n'arrive plus à se retrouver dans les processus de travail. Les conséquences en sont l'insatisfaction, la sensation de stress et la démotivation. L'absentéisme augmente.

Il ne s'agit pas seulement de protéger durablement les ressources énergétiques, il faut accorder tout autant d'attention à la protection et à la préservation des ressources humaines.

Christiane **RECKINGER**
Architecte d'intérieur

Perspectives 2011

La durabilité dans l'entreprise

Passeport énergétique et santé au travail

Depuis un certain temps déjà, le passeport énergétique est obligatoire au Luxembourg pour les logements privés – depuis le premier janvier de cette année, il l'est également pour les immeubles de bureaux. La loi prévoit que lors de la vente, de la location ou de la rénovation d'un immeuble, le propriétaire doit faire procéder au calcul des pertes de chaleur, afin d'informer l'acheteur ou le locataire sur les frais d'énergie ou de chauffage prévisibles. De manière indirecte, la loi vise à optimiser l'isolation thermique et à promouvoir d'autres mesures destinées à réduire les frais d'énergie et donc à contribuer ainsi à la préservation des énergies fossiles telles que le pétrole et le gaz naturel.

Même si cette loi doit être saluée du point de vue de l'économie d'énergie et de la durabilité, elle risque d'aggraver la problématique de la pollution de l'air intérieur par des substances chimiques polluantes et des moisissures, si la qualité de l'air intérieur n'est pas suffisamment prise en compte.

Pour rappel : au début des années soixante-dix, la crise du pétrole avait déjà déclenché une vague de mesures visant l'isolation thermique des bâtiments. Mais ce fut en même temps la naissance du "Sick Building Syndrom", c'est-à-dire l'apparition de symptômes maladiques causés soit par le bâtiment lui-même, soit par des polluants émanant de ce bâtiment. L'isolation thermique renforcée dans la plupart des cas par des couches de polystyrène ou de laine minérale sur les murs extérieurs a fortement réduit l'échange d'air naturel entre l'extérieur et l'intérieur, engendrant d'une part l'accumulation de polluants chimiques émanant des matériaux de construction, des équipements et des

meubles, mais également des imprimantes et copieurs présents dans les logements et bureaux, et réduisant, d'autre part, l'évacuation de l'humidité de l'air ambiant vers l'extérieur, provoquant ainsi des moisissures.

Ce sont notamment les bâtiments passifs et les bâtiments à basse consommation d'énergie faisant appel, dans le respect de certains standards de durabilité, à des ventilations mécaniques à la place de l'aération naturelle, qui comportent des risques lorsque des matériaux contenant des polluants sont utilisés ou lorsque la ventilation n'est pas ou insuffisamment maintenue. L'échange d'air limité donne une nouvelle dimension aux émanations polluantes des meubles et des matériaux de construction. Lorsque des polluants chimiques tels que formaldéhyde, solvants, biocides, plastifiants ou ignifugeants émanent de revêtements de sols en lino, de tapis et moquettes, revêtements muraux ou poutres en bois, papiers peints ou couleurs contenant du PVC, armoires en bois ou étagères contre-plaquées ou produits de

nettoyage, ils s'accumulent dans l'air et augmentent la pollution de l'air ambiant. Ces polluants ne sont évacués que partiellement et avec retardement vers l'extérieur en raison de la ventilation réduite.

Par ailleurs, les installations de ventilation techniques nécessitent régulièrement de la maintenance et le remplacement des filtres afin d'éviter l'apparition de moisissures. Les spores de moisissures et de champignons, respectivement les toxines élaborées par les moisissures, appelées mycotoxines, sont émises dans l'air ambiant et inspirées par les travailleurs présents dans les bureaux.

Et finalement, une méta-étude du "Massachusetts Institute of Technology" a déjà démontré en 2006, qu'un environnement sain du travail permet de réduire les congés de maladie de 9 à 71% et d'accroître la productivité de 3 à 18%.

Ralph **BADEN**

*Biologiste diplômé,
Biologiste en construction*



Résumé des activités de 2010

Analyse de la qualité de l'air

- CITCO SA
- IKANO SA
- Lux Investment Advisors
- HSBC Trinkaus Investment Managers SA
- Crédit Agricole Luxembourg SA

Analyses ergonomiques des aménagements d'espaces de travail

- European Fund Administration SA
- Clearstream international
- CITCO SA
- HSBC Private Bank SA
- ATTF
- Banque Raiffeisen sc
- FIL (Luxembourg) SA

- La Luxembourgeoise Société Anonyme d'Assurances
- JP Morgan Bank Luxembourg SA
- Société Générale Bank & Trust
- RBC Dexia Investor Services Bank SA
- EFG Bank (Luxembourg) SA

Formations

- Banque de Luxembourg SA
- Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg
- Commerzbank International SA
- Deloitte SA
- Cour des Comptes européenne
- Nordea Bank SA
- ING Luxembourg SA

Divers

- Lux Investment Advisors
- Commerzbank International SA

Santé et sécurité

Premiers secours

Tous les ans en Europe, près de 700 000 personnes décèdent d'un arrêt cardio-circulatoire, et parmi ces arrêts, plus de 75% surviennent suite à un problème cardiaque. Ceci représente 20 fois plus de décès que ceux qui surviennent lors d'un accident de la route. Dans plus de 95% de ces arrêts cardio-circulatoire, on sait que survient dans les premières minutes une fibrillation ventriculaire. C'est pourquoi, le fait de pouvoir réaliser une défibrillation dans les 8 minutes qui suivent un arrêt cardiaque augmente considérablement le taux de survie, et diminue également le taux de handicaps chez les personnes victimes d'arrêt cardiaque.

En 2009, l'ASTF s'était proposée d'aider les entreprises qui le souhaitent pour le choix et la commande de défibrillateurs, suite à la nouvelle loi réglementant l'utilisation des défibrillateurs automatique.

Suite à cette démarche, l'ASTF a constaté que de nombreuses personnes souhaitent pouvoir apprendre à se servir des défibrillateurs, ainsi

qu'apprendre à réaliser les gestes de réanimation cardio-pulmonaire nécessaires lors des situations faisant appel à l'utilisation d'un défibrillateur.

Il a donc été décidé de proposer une formation spécifique, pour l'apprentissage de l'utilisation du défibrillateur, et des gestes de réanimation cardio-pulmonaire.

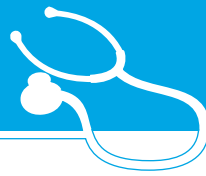
La formation accueille des groupes de 10 à 15 personnes pour une durée de 3 heures. Elle s'articule sur une partie théorique, suivie d'une mise en pratique sur mannequin des gestes de réanimation puis, à l'aide d'un trainer de se familiariser avec le défibrillateur automatique.

La partie théorique sert à expliquer ce qu'est une défibrillation, un arrêt cardio-respiratoire, les conséquences que ces situations entraînent, la façon dont on reconnaît les situations, les gestes qu'ils faut réaliser, dans quels délais, et de quelle manière il faut les réaliser. Parmi les gestes qui sauvent, nous appuyons, entre autre, sur l'appel téléphonique au centre d'appel d'urgence, le 112, de façon à éviter de perdre du temps, précieux pour la victime, lors de cette démarche.

La partie pratique reprend toute la démarche à avoir lorsque l'on est témoin d'un arrêt cardio-respiratoire, de la découverte de la victime, en passant par l'appel au centre d'appel d'urgence, les gestes de réanimation cardio-pulmonaire, l'arrivée du défibrillateur, la mise en place du défibrillateur, jusqu'à l'arrivée des secours.

La première formation a eu lieu au mois de février 2010, dans les locaux de la Banque Centrale du Luxembourg. Au long de l'année 2010, il a été réalisé 27 séances de formations :

- BCL (2)
- SGBT (5)
- ING (7)
- Carnegie (1)
- Eurésa (1)
- P&V Assurances (1)
- La luxembourgeoise (2)
- AXA (1)
- UBP (1)
- SEB (1)
- BPER (5)



Cette formation ne permet pas de faire valoir des connaissances de secourisme, ni de se substituer à des séances de recyclage pour les personnes déjà détentrices d'un brevet de secourisme, mais permet d'appréhender la base de la réanimation cardio-pulmonaire et de se familiariser avec un défibrillateur automatique, ainsi que de répéter des gestes déjà acquis pour ceux qui les connaissent déjà.

Le retour de ces formations a pour l'instant été positif, et les personnes qui ont pu bénéficier du cours semblaient vouloir avoir la possibilité de recommencer l'exercice au moins une fois par an, de manière à se sentir prêtes à réagir comme il faut si elles étaient témoin d'une situation urgente.

Par ailleurs, lors de ces formations et lors d'autres occasions, l'ASTF s'est rendue compte du besoin en formation pour les secouristes en entreprise. C'est pourquoi, en fin d'année 2010, l'équipe de l'ASTF s'est préparée à la possibilité de donner de tels cours en 2011.

Formation Travailleur Désigné

La législation luxembourgeoise oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Ces activités comprennent les activités d'information et de formation, de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation sécuritaire.

L'employeur, pour s'occuper de ces obligations, se fait souvent assister par un salarié formé en la matière, le travailleur désigné.

Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le nombre de travailleurs désignés nécessaires par entreprise est déterminé en fonction du nombre des salariés et du nombre des postes à risque présents dans l'entreprise.

L'ASTF a organisé en septembre 2010 des cycles de formations de travailleurs désignés de catégorie A et B.

Le cycle de formation pour le groupe A a duré 13 heures et a été suivi par 26 personnes.

Le cycle de formation pour le groupe B a duré 36 heures et a été suivi par 27 personnes.

Médecine sociale

Au sein même des consultations de la médecine sociale de l'ASTF, un nombre grandissant de salariés déclare souffrir des symptômes liés au stress, au harcèlement ou aux violences au travail.

Ces personnes développent des symptômes qui peuvent être variés comme des troubles de la concentration, du sommeil, des maux d'estomac... L'ensemble de ces symptômes font partie de pathologies qui recouvrent les risques psychosociaux, c'est à dire le stress, les violences au travail, le burn out et le harcèlement moral ou sexuel.

Ceux-ci ont la particularité de s'intéresser à deux éléments :

- l'impact psychologique sur le salarié
- l'impact relationnel entre les salariés et le travail

Les risques psychosociaux n'épargnent pas le secteur financier à Luxembourg et nécessitent, de la part des professionnels de l'aide de l'ASTF, c'est à dire les médecins, la psychologue et l'intervenant psychosocial, d'y être attentif.

Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact direct sur le fonctionnement des entreprises, ce qui implique des démarches individuelles, mais aussi une approche plus collective sur les différents contextes de travail du secteur financier afin d'entrer dans une action préventive ou curative.

Pour lutter contre les risques psychosociaux, deux approches essentielles sont utilisées, l'approche préventive et l'approche curative.



Qu'est ce que l'on entend par "l'approche préventive" ?

L'approche préventive au niveau des risques psycho sociaux se fait en collaboration étroite avec la médecine préventive.

Cette action préventive se réalise au sein même des organisations de travail, mais aussi vers les différents acteurs sociaux de l'entreprise comme les ressources humaines, les délégations du personnel et les syndicats. Elle consiste à donner des informations spécifiques, mais aussi à créer des lieux de réflexion sur cette thématique.

Et pour ce qui est de "l'approche curative" ?

L'approche curative se fait, par la mise à disposition d'un accompagnement personnalisé sur les situations de risques psycho sociaux en collaboration avec les différents acteurs de l'entreprise.

Ces approches ne sont pas inertes et nécessitent de la part des professionnels de la médecine sociale, de collaborer, réfléchir sur ces thématiques au quotidien et dans une dynamique constructive.

Annexes
Appendices
Anhänge



Les membres de l'ASTF

ASTF members

Die Mitglieder der ASTF

Associations Membre | Member associations | Vereinigungs-Mitglieder

- Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- Association des Compagnies d'Assurances (ACA)
- Association des Gestionnaires de Réassurance (AGERE)
- Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI)
- Association Luxembourgeoise des Professionnels du Patrimoine (ALPP)
- Institut des Réviseurs d'Entreprises (IRE)
- Luxembourg International Management Services Association (LIMSA)
- Ordre des Experts-Comptables (OEC)

Membres individuels | Individual members | Individuelle Mitglieder

- Banque Centrale du Luxembourg (BCL)
- CARL KLIEM S.A.
- DIMENSION DATA Financial Services
- FIAD S.A.
- HMS LUX S.A.
- IF Online
- IF Payroll & HR
- IKANO S.A.
- IKANO Capital S.A.
- Luxembourg Fund Labelling Agency (LuxFLAG)
- Pecoma International
- SD Worx
- Société Nationale de Crédit et d'Investissement



Le Conseil d'administration de l'ASTF

ASTF Board of Directors

Der Verwaltungsrat der ASTF

■ **Pierre Krier**

Président (IRE)
Chairman (IRE)
Vorsitzender (IRE)

■ **Claude Birnbaum**

Membre (ALPP) jusqu'au 10/12/2010
Member (ALPP)
Mitglied (ALPP)

■ **Etienne Planchard**

Vice-Président (ABBL)
Vice-Chairman (ABBL)
Stv. Vorsitzender (ABBL)

■ **Christiane Deckenbrunnen**

Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)

■ **Emile Lutgen**

Trésorier (EFA)
Treasurer (EFA)
Kassierer (EFA)

■ **Daniel Lehmeier**

Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)

■ **Christian Eilert**

Secrétaire (ACA)
Secretary (ACA)
Sekretär (ACA)

■ **Jean-Jacques Rommes**

Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)

■ **Marc GLESENER**

Membre (ALPP) depuis le 10/12/2010
Member (ALPP)
Mitglied (ALPP)

Le personnel de l'ASTF

ASTF staff

Das Personal der ASTF

Direction | Direction | Direktion

- **Dr Claude Bollendorff**
Directeur médical, Médecin du travail
Medical director, occupational health medical practitioner
Medizinischer Direktor, Arbeitsmediziner
- **Paul Kripler**
Directeur administratif
Administrative director
Verwaltungsdirektor
- **Dr Sandrine Sculfort-Tomasini**
Directrice adjointe, Médecin du travail
Deputy director, occupational health medical practitioner
Beigeordnete Direktorin, Arbeitsmedizinerin

Médecin du travail | Company doctor | Arbeitsmediziner

- **Dr Patrizia Thiry-Curziotti**
- **Dr Isabelle Klopp** (depuis décembre 2009)

Médecin | Doctor | Arzt

- **Dr Alexandre Magar** (jusqu'au 31/03/2010)
- **Dr Colette Petit-Magar**

Architecte d'intérieur | Interior Architect | Innenarchitekt

- **Christiane Reckinger**

Infirmière | Nurse | Krankenschwester

- **Jacqueline Bugada** (jusqu'au 31/01/2011)
- **Eveline Neis**
- **Alice Wasmer**

Assistante médicale | Medical assistant | Medizinische Assistentin

- **Laure Knob-Schmitt**
- **Bernadette Marcher**

Assistant administratif | Administrative assistant | Verwaltungsassistent(-in)

- **Sonia Ribeiro**
- **Roland Sculfort**

Intervenants psychosociaux | Sozialpsychologische Beteiligte | Psychosocial participants

- **Patrice Marchal**
- **Karin Weyer**



■ **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 : accueil@astf.lu**



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

www.astf.lu