



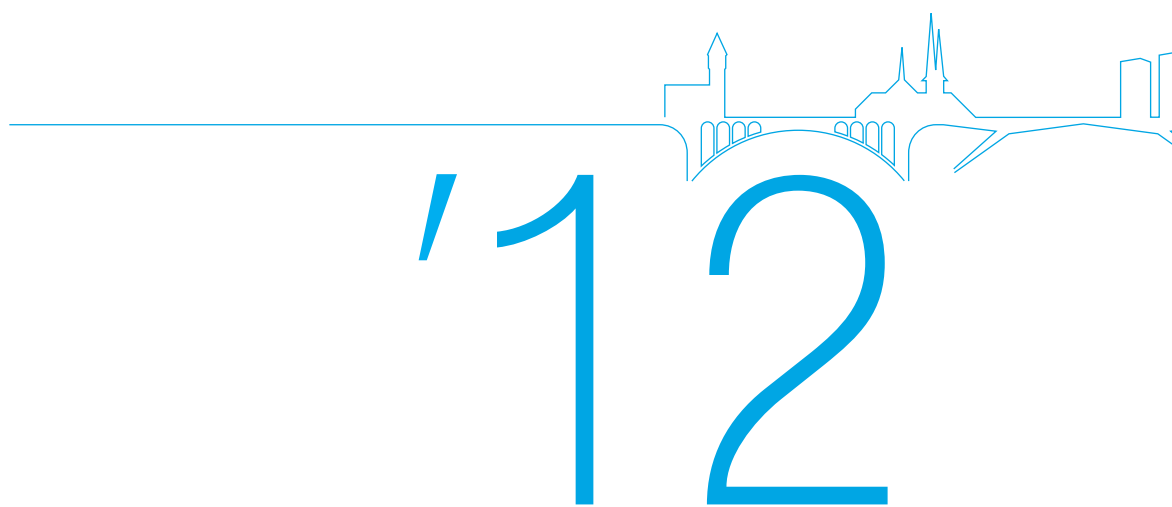
12

Rapport Annuel
Annual Report
Geschäftsbericht



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

Rapport Annuel
Annual Report
Geschäftsbericht



'12

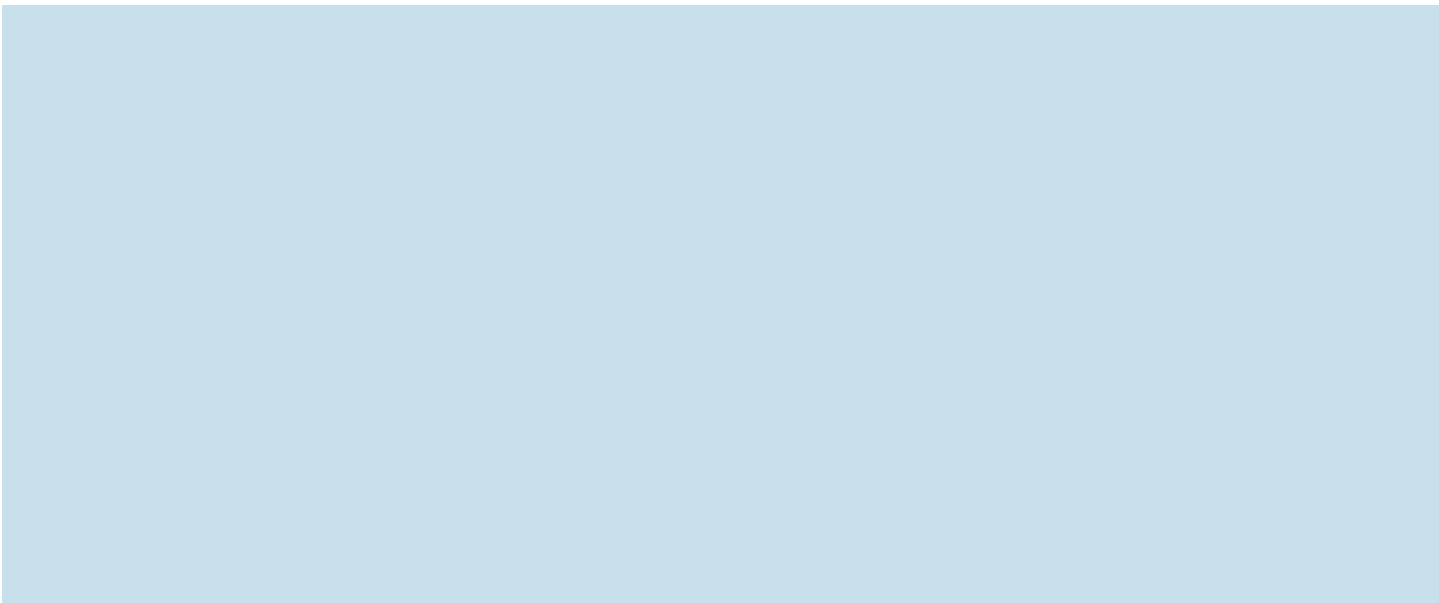




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
INTERVIEW	6
PRÉSENTATION	8
STATISTIQUES MÉDICALES	12
MÉDECINE SOCIALE	22
MÉDECINE PRÉVENTIVE	24
ERGONOMIE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	35

CONTENTS

INTRODUCTION	38
INTERVIEW	40
PRESENTATION	42
MEDICAL STATISTICS	46
SOCIAL MEDICINE	56
PREVENTIVE MEDICINE	58
ERGONOMICS AND SAFETY AT WORK	69

INHALTSANGABE

EINLEITUNG	72
INTERVIEW	74
TÄTIGKEITSBEREICH	76
MEDIZINISCHE DATEN	80
SOZIALMEDIZIN	90
VORSORGEMEDIZIN	92
ERGONOMIE UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	103

ANNEXES

NOS MEMBRES	106
LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASTF	107
LE PERSONNEL DE L'ASTF	108

APPENDICES

MEMBERS	106
ASTF BOARD OF DIRECTORS	107
ASTF STAFF	108

ANHÄNGE

DIE MITGLIEDER	106
DER VERWALTUNGSRAT DER ASTF	107
DAS PERSONAL DER ASTF	108

INTRODUCTION

4

Impact de l'environnement économique sur la santé au travail.

Les quelques **8.700 visites** réalisées par l'ASTF en 2012, se répartissant en visites d'embauche (**4.589**), tests oculaires (**1.356**), check-ups (**1.189**) et consultations spéciales (**1.514**) sont autant d'occasions pour nos équipes de se forger une opinion précise de la réalité du terrain.

Nous pouvons sur cette base, formuler les observations suivantes :

1) Les malades psychiatriques au sens de la définition des modèles des syndromes des psychiatres américains repris dans la bible de la psychiatrie orthodoxe, le DSM IV et bientôt le DSM V n'ont pas augmenté à travers le monde. Nous parlons ici des psychoses, des dépressions endogènes entre autres.

2) Les risques psycho-sociaux (RPS) apparaissent largement comme thème dans les médias et récemment aussi dans les réflexions du monde politique. Le ministre du travail allemand Ursula von der Leyen veut en faire un thème devant entrer rapidement comme nécessité

de prévention dans les textes légaux en Allemagne.

3) Le burn-out si souvent nommé a reçu une sorte de consécration officielle au congrès annuel des psychiatres allemands en novembre 2012 à Berlin. Alors que précédemment le gotha des psychiatres allemands disait plus ou moins de manière unanime "soit dépression, soit rien" dans un papier de référence, un groupe de travail de psychiatres, titulaires de chaires, renommés en Allemagne a publié un document de référence de 13 pages reconnaissant que le burn-out existe et qu'il constitue un facteur de risque clair et grave pour des maladies psychiques (dépression notamment) et pour des maladies somatiques (cancer ; maladies cardio-vasculaires)

Ils ont insisté sur le fait que la prise en charge du burn-out ne serait absolument pas être le seul domaine psychiatrique donc médical. Il nécessite comme c'est le cas aux Pays-Bas une intervention conjointe de l'entreprise (conditions de travail)

d'une équipe multidisciplinaire de professionnels de santé : psychologue, médecin du travail, travailleurs sociaux.

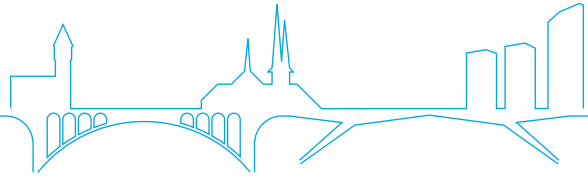
Il y a plus de 10 ans, l'ASTF a mis en place une véritable **structure médico-psycho-sociale** laquelle a mené **1.500** entretiens en 2012 avec des salariés se trouvant en situation de détresse, de doute ou d'insécurité sociale.

Parallèlement à ces consultations, l'ASTF a mis en place **Phénix**, le programme de prévention du burn-out.

Celui-ci est proposé aux entreprises membres sous trois points distincts :

Sensibiliser le management :

- informer le management sur les causes du burn out
- former le management à la motivation de l'équipe
- apprendre à reconnaître les premiers signes d'un burn out
- savoir aborder une situation difficile
- mettre en place une filière dans l'entreprise vers laquelle le manager pourra orienter une personne en détresse

**Sensibiliser les salariés :**

- expliquer le burn out et déculpabiliser
- apprendre à se connaître et à déceler le piège avant qu'on n'y tombe
- apprendre une solide base de récupération
- inciter à un véritable travail sur soi
- informer sur la filière d'aide

Prendre en charge les personnes atteintes :

- coaching personnel pour ceux qui sentent que leur limite sera bientôt atteinte
- prise en charge de ceux qui sont déjà en burn out et orientation vers un service spécialisé ou un médecin spécialiste.

En 2012, plusieurs entreprises ont déjà profité du projet "Phénix" en partie ou en son entièreté. Les échos sont excellents et la demande ne cesse d'augmenter.

- 2 conférences sur le burn-out pour les DRH, travailleurs désignés et délégués de nos entreprises.
- Celle de Patrick Mesters, sous le patronage de Monsieur Nicolas Schmit, ministre du travail luxem-

bourgeois, spécialiste d'analyse systémique du phénomène de burn-out explicitant le titre de la conférence Burn-out maladie de l'entreprise

- Celle de Manfred Nelting expert reconnu du Burn-out en Allemagne où il a développé une clinique spécialisée le Gezeitenhaus à Bonn ; ici l'approche et la thérapie individuelle sont au premier plan.

Les collaborations avec ces deux experts de haute valeur se poursuivent.

- La création de l'ASTFassist. en réaction aux développements intempêtes et des Employee Assistant Programms. L'expérience aidant notre compétence va continuer à se développer : les outils qui commencent à venir à floraison et maturation dans notre approche psycho sociale devront trouver un relais plus important dans les efforts de prévention collective dans les entreprises. Dans ce cadre là, nos cours de stress management, time

management, communication trouvent progressivement des échos positifs.

Qu'en conclure ? Probablement que notre société qui devient hyper communicative au point de vue technique est paradoxalement confrontée à un problème de dé-communication entre les individus. Aussi, si de remède miracle il ne peut être question, il n'en demeure pas moins vrai que redonner de la valeur à la communication verbale au sein de chaque entreprise contribuerait déjà à améliorer sensiblement la situation.

Dr Claude Bollendorff
Directeur ASTF

INTERVIEW

6

Interview de Madame Christiane Deckenbrunnen,
Directeur HR Shared Service Center Pays de la BGL BNP Paribas
Membre du Conseil d'Administration de l'ASTF

Quelles actions concernant la santé au travail des salariés menez vous en partenariat avec l'ASTF ?

Le bien-être au travail est un objectif prioritaire du Groupe BNP Paribas au Luxembourg. Ce bien-être s'appuie à la fois sur un environnement de travail agréable et sur un bon état de santé des salariés. En tant que premier employeur du secteur financier, nous associons l'ASTF à nos nombreux projets en matière de santé au travail. A part les visites d'embauche, nous proposons à nos collaborateurs un check-up médical tous les cinq ans à partir du 40^e anniversaire. Par ailleurs, nous offrons la vaccination antigrippe et des tests oculaires. Nous avons aussi recours aux spécialistes de l'ASTF dans le cadre de conférences et de campagnes de sensibilisation.

Pensez-vous d'une manière générale que les salariés soient conscients des risques pour la santé rencontrés dans le secteur tertiaire?

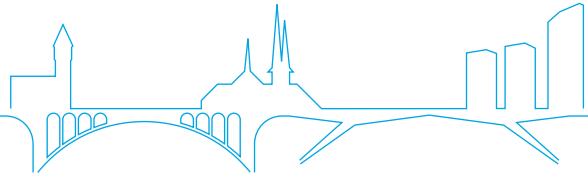
Les risques dans le secteur tertiaire ont fortement évolué les dernières années. Si dans le temps on parlait de risques physiques comme les douleurs articulaires ou musculaires, on parle aujourd'hui plutôt de risques psycho-sociaux. Les évolutions de plus en plus rapides dans la gamme des services et des produits couplées à des changements fondamentaux en matière informatique et technique demandent aux salariés une adaptation constante et ceci à un rythme très soutenu. La pression temporelle, la complexité, la sécurité de l'emploi et la conciliation vie professionnelle-vie privée sont autant de facteurs de stress et de mal-être au travail.

Les salariés sont conscients des rapides changements mais ils ne sont peut-être pas toujours conscients des risques inhérents. En tant qu'entreprise nous essayons de les sensibiliser pour avoir un bon équilibre vie profes-

sionnelle – vie privée. Dans cet objectif nous organisons chaque année une Journée CAS Santé Environnement. Il s'agit d'un événement ouvert à tous les collaborateurs du Groupe BNP Paribas au Luxembourg et ayant pour objectif de promouvoir le sport et la santé ainsi que d'encourager à la protection de l'environnement. Cette journée offre la possibilité aux salariés de se renseigner auprès de professionnels de la santé – dont l'ASTF et de l'environnement ainsi que d'échanger avec les collègues des différentes sections présentes de notre Cercle Amical et Sportif.

Au sein de votre entreprise, quelle politique avez-vous mis en place pour aider les salariés à mieux gérer le stress?

Le stress au travail est souvent dû aux changements rapides qui s'opèrent dans la façon de travailler ou dans l'offre de services aux clients. Nous essayons d'encadrer tout changement important par une information et une formation appropriées pour préparer les collaborateurs et pour minimiser la crainte face à la nouveauté.



Par ailleurs, nous avons toujours pratiqué une politique de santé et de bien-être au travail. Ceci se concrétise notamment par la mise en place de certains services qui permettent aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Parmi ces services on peut citer la crèche « Les Petits Loups » ainsi que le concept de conciergerie. Nous pratiquons depuis de nombreuses années l'horaire mobile et nous offrons un large éventail de possibilités de travailler à temps partiel voire la possibilité d'acheter des jours de repos complémentaires. La salle de fitness dans nos locaux permet d'avoir une bonne balance travail-loisir/hygiène de vie.

Au sein de notre département Ressources Humaines, une équipe dédiée est à la disposition et à l'écoute des salariés pour les accompagner s'ils rencontrent des difficultés d'ordre professionnel ou personnel (maladie, situation privée difficile, problèmes financiers, etc). Cette équipe travaille en étroite collaboration avec des professionnels dont notamment l'ASTF.

Quels bénéfices à la fois individuels et collectifs, attendez-vous des actions de prévention mises en place, comme les check-up médicaux ou les conférences de prévention proposées pour vos employés?

Ces actions, en collaboration avec l'ASTF, permettent de sensibiliser les salariés au fait qu'il est primordial de conserver ou de construire un bon équilibre physique et mental pour un épanouissement sur le lieu de travail. On a parfois tendance à oublier les bienfaits de certaines pratiques comme le sport ou une alimentation équilibrée et saine. Les conférences et les check-up médicaux permettent une meilleure sensibilisation et une prévention de certains risques, comme les risques cardio-vasculaires ou les risques psycho-sociaux qui deviennent de plus en plus importants dans le secteur tertiaire.

Avez-vous d'autres projets dans lesquels l'ASTF pourrait vous aider à améliorer la santé des salariés?

Le domaine de la prévention et de la sensibilisation reste un pilier important pour aider nos salariés à améliorer leur santé. Nous allons continuer dans cette voie en collaboration avec l'équipe multidisciplinaire de l'ASTF. Nous apprécions par ailleurs leur conseil médical et leur soutien en rapport avec des incapacités de travail et en cas de pathologies graves telles que des cancers. Ils sont aussi un point de contact privilégié pour un support psychologique pour des personnes qui se trouvent dans des situations difficiles que ce soit sur le plan professionnel ou privé.

PRÉSENTATION

8

L'Association pour la Santé au Travail du secteur Financier (ASTF) est un service interentreprises de médecine du travail qui regroupe les différents établissements et succursales bancaires présents sur le territoire luxembourgeois ainsi qu'un grand nombre d'entreprises appartenant au secteur des assurances et des services financiers.

L'ASTF est une ASBL (association sans but lucratif) dont la création date de 1995, elle fait suite à la promulgation de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail ainsi que celle concernant les services de santé au travail.

La Division de la Santé au Travail, dépendant du ministère de la santé luxembourgeois est chargée par le législateur du contrôle et de la coordination du fonctionnement et de l'organisation des différents services de santé au travail.

L'ASTF est dirigée par un conseil d'administration composé de hauts responsables de la place financière et la présidence est actuellement assurée par Monsieur Etienne Planchard (Banque de Luxembourg).

L'équipe pluridisciplinaire de l'ASTF conseille et accompagne les employeurs dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et assure le suivi de la santé au travail de leurs salariés.

Cette équipe se compose d'une direction médicale et administrative, de médecins du travail, d'infirmières, d'assistantes médicales et administratives, mais le service compte également une architecte d'intérieur, une opticienne ainsi que des psychologues dont le nombre s'est accru au fil des ans, devant l'importance des facteurs de risque psycho-sociaux.

L'objectif de la pratique en santé au travail est de protéger et de promouvoir la santé des travailleurs, d'assurer le maintien à son meilleur niveau de leur capacité de travail et de leurs aptitudes, de contribuer à créer et à assurer un environnement de travail sain et sans danger pour tous, de promouvoir l'adaptation du travail aux possibilités des travailleurs en tenant compte de leur état de santé.

Pour cela l'activité quotidienne de l'équipe médicale se compose de tâches variées répondant aux obligations légales ou entrant dans une politique de prévention médicale adaptée aux facteurs de risque spécifiques du secteur tertiaire.

Afin de répondre aux obligations légales, un examen médical des salariés est effectué à l'embauche et à la reprise du travail après un arrêt maladie de plus de 6 semaines. Les salariés présentant une incapacité de travail sont également rencontrés par le médecin du travail.

La plupart des fonctions du secteur correspondant à des postes de travail informatisés, des contrôles oculaires et des analyses ergonomiques au sein même de l'entreprise sont proposés dans un souci de prévention.



Les risques professionnels présents dans ce secteur sont fortement corrélés aux aspects psychosociaux et au stress. Ainsi des entretiens avec l'équipe médicale et psychologique sont proposés en cas de problème de harcèlement, de risque de burn-out... Des formations "stress management" en entreprise contribuent à une prise de conscience plus générale et aide à améliorer la prise en charge des patients.

Les formateurs de l'ASTF interviennent également en terme de nutrition, d'activité physique, de troubles du sommeil, d'ergonomie, de premiers secours, de communication...

Des check-up médicaux (bilan sanguins, tests visuels, auditifs, pulmonaires, cardiologiques ...) sont également réalisés par l'équipe médicale au sein de l'hôpital du Kirchberg. Ils permettent très souvent de mettre en évidence des facteurs de risques hygiéno-diététiques très fréquents dans ce secteur d'activité.

Des campagnes de vaccination anti-grippe sont organisées à l'automne.

En terme de chiffres, l'année 2012 à l'ASTF c'est :

- **500 entreprises affiliées** correspondant à **43.050 salariés**
- **4.589 visites médicales d'embauche**
- **1.189 check-up**
- **1.514 visites liées à un problème de santé spécifique**
- **4.056 vaccins anti-grippe**
- **32 formations**

LES MISSIONS DE L'ASTF

Activités médicales

- Visites médicales d'embauche
- Visites médicales faisant suite à un arrêt de travail prolongé
- Visites médicales en rapport avec une incapacité de travail partielle ou totale
- Consultations liées à un problème de santé pouvant avoir un impact sur le plan professionnel
- Bilan médical préventif (tests biologique, visuel, auditif, cardiologique, pulmonaire ...)
- Consultations psychologiques
- Examen médical dans le cadre de l'établissement de permis de conduire ou de permis de séjour
- Dispense femme enceinte

Formations

- Stress management
- Burn-out
- Nutrition
- Troubles du sommeil
- Importance de l'activité physique
- Sevrage tabagique
- Communication assertive
- Premiers secours
- Ergonomie
- Travailleurs désignés ...

Ergonomie

- Analyse de la qualité de l'air dans les bureaux
- Etude ergonomique individuelle des postes de travail
- Conseils d'aménagement ergonomique des lieux de travail

Activités diverses

- Vaccination anti grippe
- Tests oculaires (réalisés par une opticienne)

CHIFFRES CLÉS

11

	2011	2012
VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE	5.660	4.589
VISITES SPÉCIALES ET PSYCHOLOGIQUES	1.237	1.514
CHECK-UP MÉDICAUX	986	1.189
CONTRÔLES OCULAIRES	1.167	1.356
VACCINATIONS ANTI-GRIPPE	4.182	4.056
ENTREPRISES AFFILIÉES	500	500

STATISTIQUES MÉDICALES

12 CONSULTATIONS MÉDICALES



En 2012, il y a eu moins d'examens médicaux lié à une embauche réalisés, à noter qu'en parallèle le nombre de nouveaux embauchés enregistrés à lui aussi diminué, ceci expliquant vraisemblablement cela. 4.569 examens ont été réalisés en 2012, contre 5.660 en 2011 soit une baisse d'environ 19% en un an.

En parallèle, le nombre de visites médicales "spéciales" (reclassement professionnel, arrêt de travail prolongé, visite sur demande de l'employeur ou de l'employé pour des soucis de santé) continue sa progression par rapport aux années antérieures. La

barre des 1.000 visites a été dépassée en 2012 puisque 1.057 visites ont été réalisées dans ce cadre au cours de l'année passée contre 880 visites en 2011, 696 en 2010 soit une progression d'environ 30,5% du nombre de visites médicales liées à un problème de santé particulier.

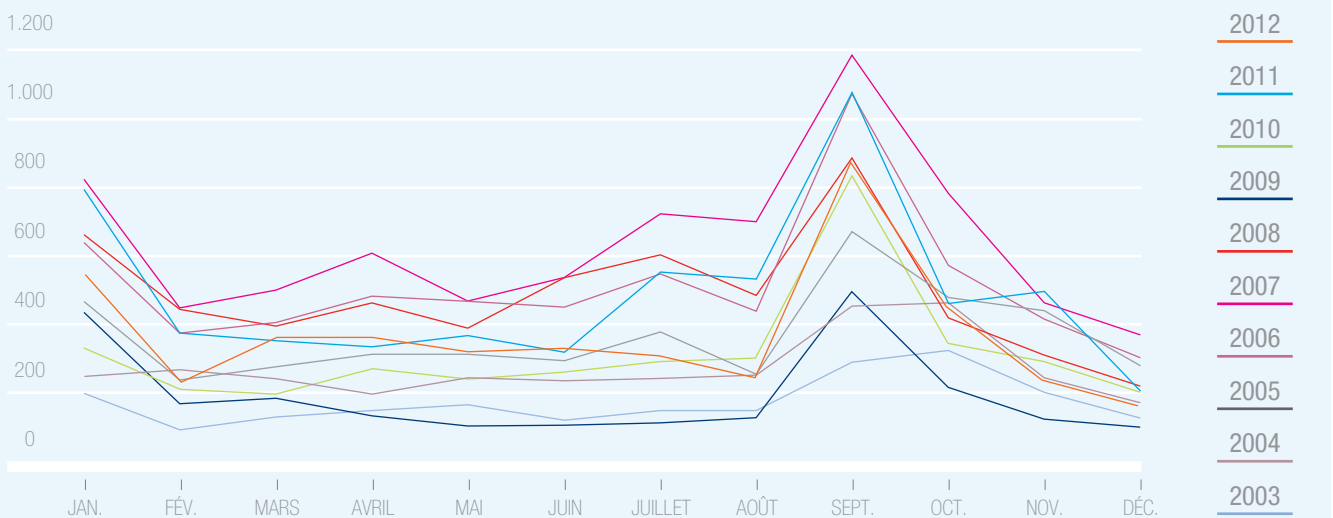
En plus de ces visites médicales, 335 consultations psychologiques ont été assurées par les intervenants psycho-sociaux de l'ASTF, contre 259 en 2011 soit au total. Si nous ajoutons à cela les certificats étrangers et les permis de conduire, 1.514 visites médicales et psychologiques.

- **4.589** Visites médicales d'embauche
- **1.057** Visites spéciales (visites à la demande de l'employé ou de l'employeur, travailleur handicapé, reprise de travail après un arrêt prolongé) dont **85** visites pour une réinsertion professionnelle
- **335** Consultations psychologiques
- **91** Dispenses de femmes enceintes
- **20** Examens périodiques
- **24** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de séjour
- **7** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de conduire



VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE

Évolution du nombre d'embauches dans les entreprises membres



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
JANVIER	200	251	470	639	823	664	433	333	797	547
FÉVRIER	97	271	238	374	447	445	170	216	379	233
MARS	134	244	277	405	499	396	186	201	354	364
AVRIL	148	198	314	482	607	464	136	273	339	364
MAI	165	247	314	467	467	390	106	244	370	322
JUIN	117	238	295	450	536	538	109	263	320	332
JUILLET	154	245	380	547	722	605	115	295	558	310
AOÛT	157	255	255	438	699	486	130	304	396	246
SEPTEMBRE	293	462	677	1.074	1.186	889	495	831	1.077	876
OCTOBRE	308	472	482	572	782	420	219	348	460	454
NOVEMBRE	202	247	443	415	462	311	126	293	496	239
DÉCEMBRE	126	172	280	302	368	220	103	213	207	164
TOTAL	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598	5.828	2.328	3.814	5.753	4.451

CONCLUSION

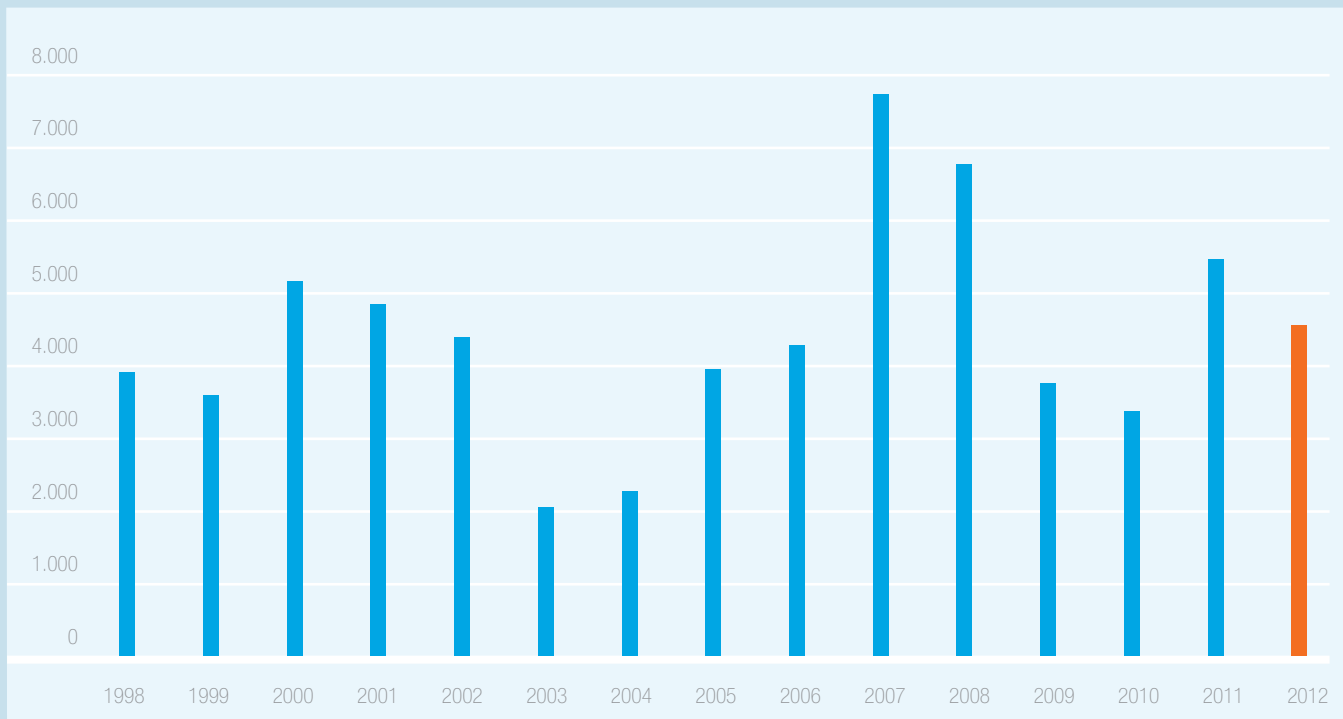
L'ASTF a enregistré 4.451 demandes d'examen médicaux faisant suite à une embauche au cours de l'année 2012. Si 2011 avait montré une reprise des embauches dans le secteur financier par rapport à 2009 et 2010, celle-ci ne s'est pas confirmée en

2012. La crise semble de nouveau entraîner une diminution du nombre de nouveaux embauchés (2.328 embauches seulement en 2009, 3.814 en 2010, 5.753 en 2011 et seulement 4.451 en 2012). Ce chiffre est comparable à celui de l'année 2005 et montre une baisse de 22,5%.

L'évolution du nombre de nouvelles embauches au fil des mois reste comparable aux années antérieures avec un pic en janvier et surtout en septembre qui correspond à l'entrée en fonction des nouveaux diplômés des universités.

STATISTIQUES MÉDICALES

14 NOMBRE DE VISITES MÉDICALES D'EMBAUCHE



CONCLUSION

L'équipe médicale de l'ASTF a vu 4.589 salariés pour une visite médicale d'embauche en 2012. Ce chiffre est moindre qu'en 2011 mais la demande a elle aussi diminué.



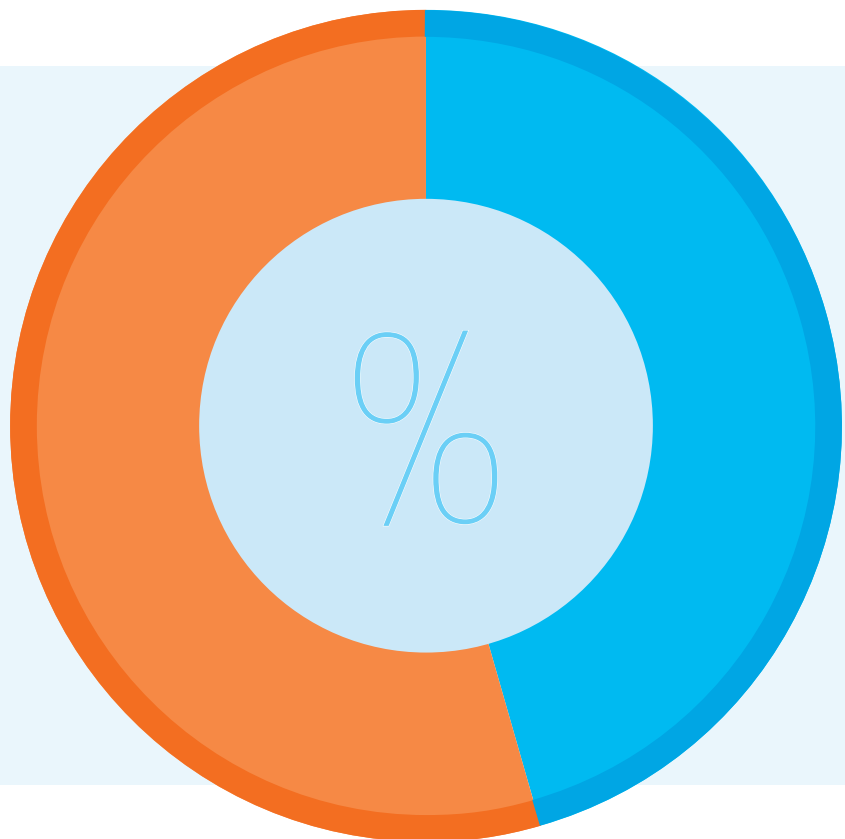


PROPORTION HOMMES/FEMMES

15

FEMMES
45

HOMMES
55

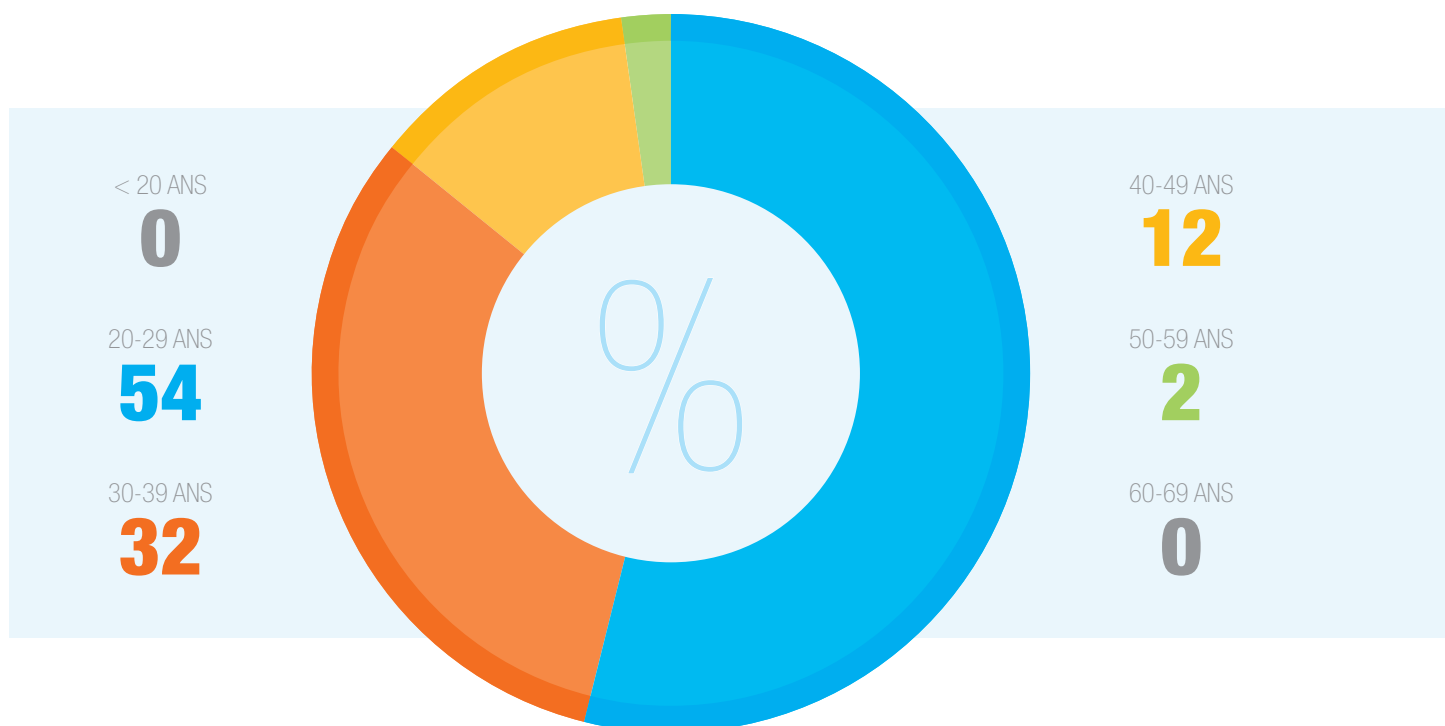


CONCLUSION

Comme depuis plusieurs années déjà, les hommes vus pour un examen médical d'embauche sont un peu plus nombreux (55%) que les femmes (45%). L'équilibre homme/femme reste identique à celui des années antérieures.

STATISTIQUES MÉDICALES

16 RÉPARTITION DES EMBAUCHES EN FONCTION DE L'ÂGE

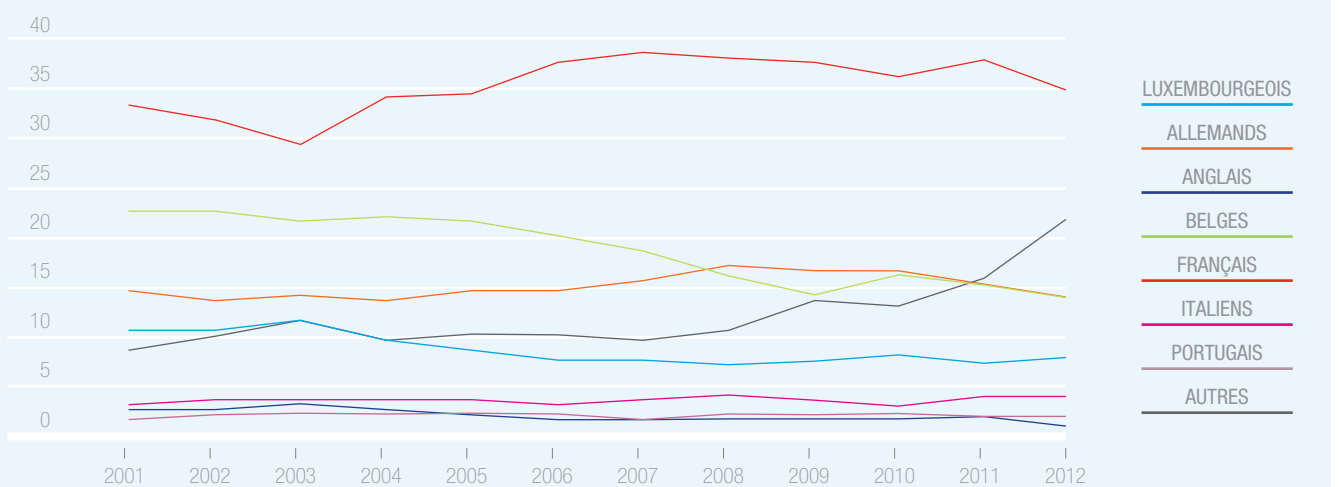


CONCLUSION

La répartition par tranche d'âge des personnes embauchées est superposable à celle des années précédentes. En 2012, les salariés de moins de 40 ans représentent 86% des personnes nouvellement embauchées (soit 1% de plus qu'en 2011).

Tout comme en 2011, plus de la moitié des salariés vus par l'équipe de l'ASTF lors des visites médicales d'embauche à moins de 30 ans : 54% des personnes examinées. En parallèle, l'embauche des plus de 50 ans (2%) voire même des plus de 40 ans (12% entre 40-49 ans) reste rare.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES EN FONCTION DE LA NATIONALITÉ



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LUXEMBOURGEOIS	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%	7,5%	8,0%	8,5%	7,5%	8,0%
ALLEMANDS	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%	17,5%	17,0%	17%	15,5%	14,0%
ANGLAIS	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	1,0%
BELGES	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%	16,5%	14,5%	16,5%	15,0%	14,0%
FRANÇAIS	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%	38,5%	38,0%	36,5%	38,0%	35,0%
ITALIENS	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%
PORTUGAIS	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,0%
AUTRES	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%	11,0%	14,0%	13,5%	16,0%	22,0%

CONCLUSION

Comme depuis plus de 5 ans maintenant le pourcentage de personnes vues en embauche de nationalité luxembourgeoise reste globalement stable et se situe à 8% (+0,5% par rapport à 2011).

Malgré une baisse de 3% par rapport à 2011 (38% contre 35% en 2012), les salariés français restent les plus nombreux.

Les ressortissants allemands gardent comme depuis 4 ans, la seconde position avec 14% des personnes examinées. Ce chiffre est en légère diminution (-1,5% par rapport à 2011).

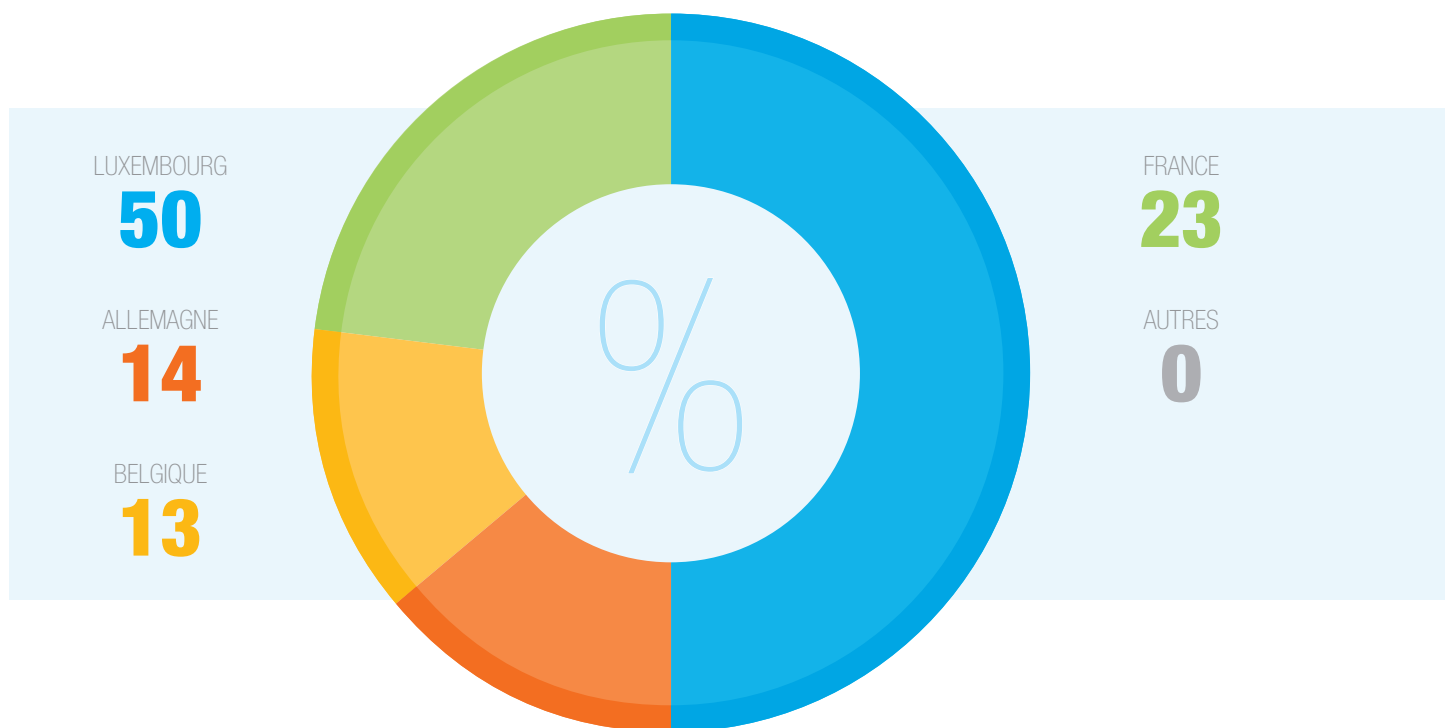
Depuis quelques années déjà, la proportion de salariés belges ne cesse de décroître et perd encore 1% par rapport à 2011 pour atteindre 14%.

Les pourcentages des salariés anglais, italiens et portugais restent stables.

La perte enregistrée par les nationalités occupant les premières places (moins 3% pour les ressortissants français, moins 1,5% pour les ressortissants allemands et moins 1% pour les personnes de nationalité belge soit un total de moins 5,5%) se fait au profit des salariés d'autres nationalités, et notamment les ressortissants d'Europe de l'Est par exemple.

STATISTIQUES MÉDICALES

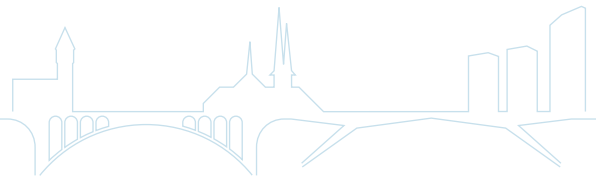
18 RÉPARTITION DES EMBAUCHES SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE



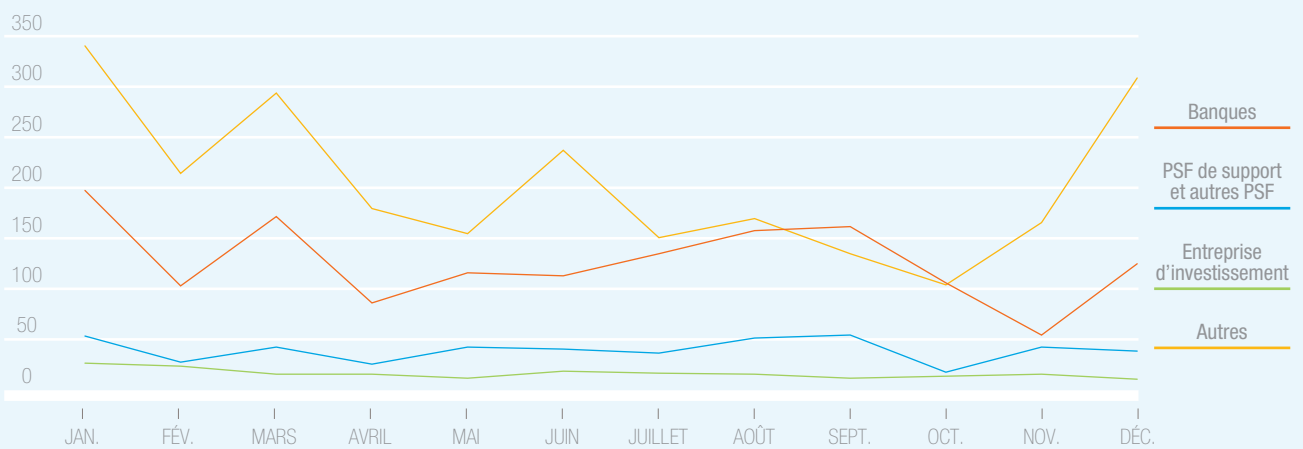
CONCLUSION

Comme depuis quelques années déjà, la moitié des salariés nouvellement embauchés et examinés par l'ASTF en 2012 résidait au Luxembourg. En conséquence 50% des personnes embauchées sont des frontaliers qui effectuent chaque jour le trajet jusque Luxembourg pour se rendre à leur travail.

La répartition du lieu d'habitation des travailleurs frontaliers est superposable à celle se basant sur la nationalité. En effet, les salariés venant de France sont les plus nombreux (23%), suivis par les employés venant d'Allemagne (14%) et enfin par les personnes en provenance de Belgique (13%). Ces pourcentages sont stables par rapport à ceux de 2011.



VENTILATION DES EMBAUCHES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



CONCLUSION

Pour 2012, la majorité des salariés vus (53%) dans le cadre d'un examen d'embauche travaille dans un secteur d'activité regroupant les assurances, cabinets d'avocats, réviseurs d'entreprises...

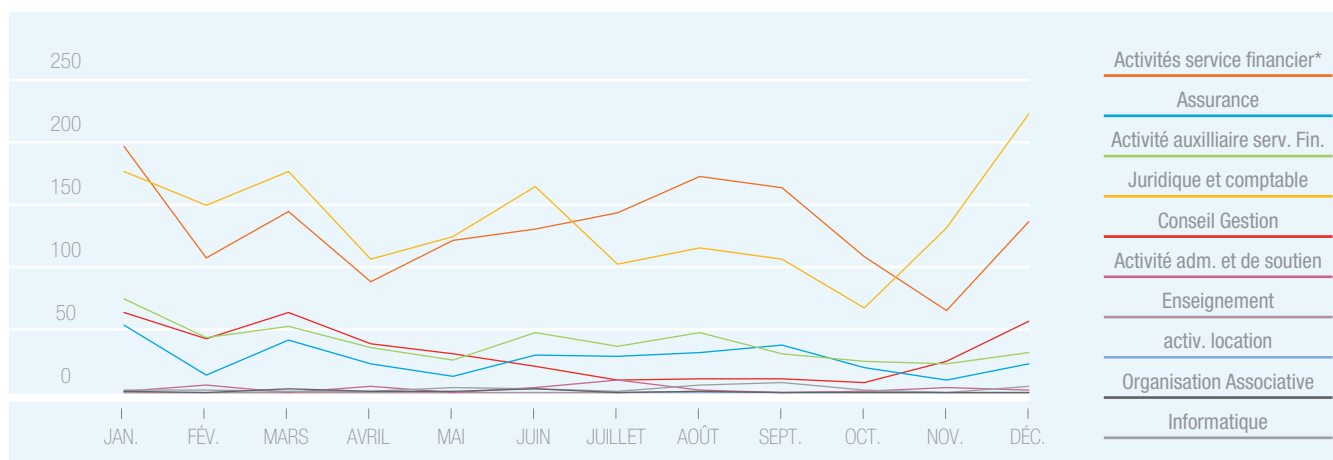
Pour l'autre partie des salariés examinés pour une visite médicale d'embauche, nous constatons qu'un patient sur trois (33%) débute ce nouvel emploi dans un établissement bancaire. En 2ème position, nous trouvons le secteur des PSF (Professionnel du Secteur Financier) d'autres catégories ou de support avec 10% des personnes vues en visite d'embauche et 4% sont employées par une entreprise d'investissement.

Ces 3 catégories (banques, entreprises d'investissement et autres PSF) représentent moins de la moitié (47%) des salariés examinés par l'équipe médicale de l'ASTF.

Les pourcentages se sont inversés par rapport à 2011.

STATISTIQUES MÉDICALES

20 VENTILATION DES EMPLOIS PAR CODE NACE



	Activités service financier*	Assurance	Activité auxiliaire serv. Fin.	Juridique et comptable	Conseil Gestion	Activité adm. et de soutien	Enseignement	activ. location	Organisation Associative	Informatique
JANVIER	197	54	75	177	64	1	0	0	1	2
FÉVRIER	108	14	44	150	43	6	0	0	0	2
MARS	145	42	53	177	64	0	0	0	3	1
AVRIL	89	23	36	107	39	5	0	0	1	1
MAI	122	13	26	125	31	0	0	0	1	4
JUIN	131	30	48	165	21	4	0	0	3	3
JUILLET	144	29	37	103	10	10	0	0	0	1
AOÛT	173	32	48	116	11	2	1	0	1	6
SEPTEMBRE	164	38	31	107	11	0	0	0	0	8
OCTOBRE	109	20	25	68	8	1	1	0	0	2
NOVEMBRE	66	10	23	132	25	4	0	0	0	0
DÉCEMBRE	137	23	32	223	57	2	0	0	0	5

CONCLUSION

Contrairement à 2011 où les salariés travaillant pour une entreprise ayant des activités dans le service financier occupaient la première place (40% contre 35% en 2011), c'est le secteur de l'activité juridique et comptable qui a embauché le plus de nouveaux salariés (37% contre 36% en 2011). Les chiffres montrent également une progression dans le secteur de l'assurance (7% contre 6% en 2011).

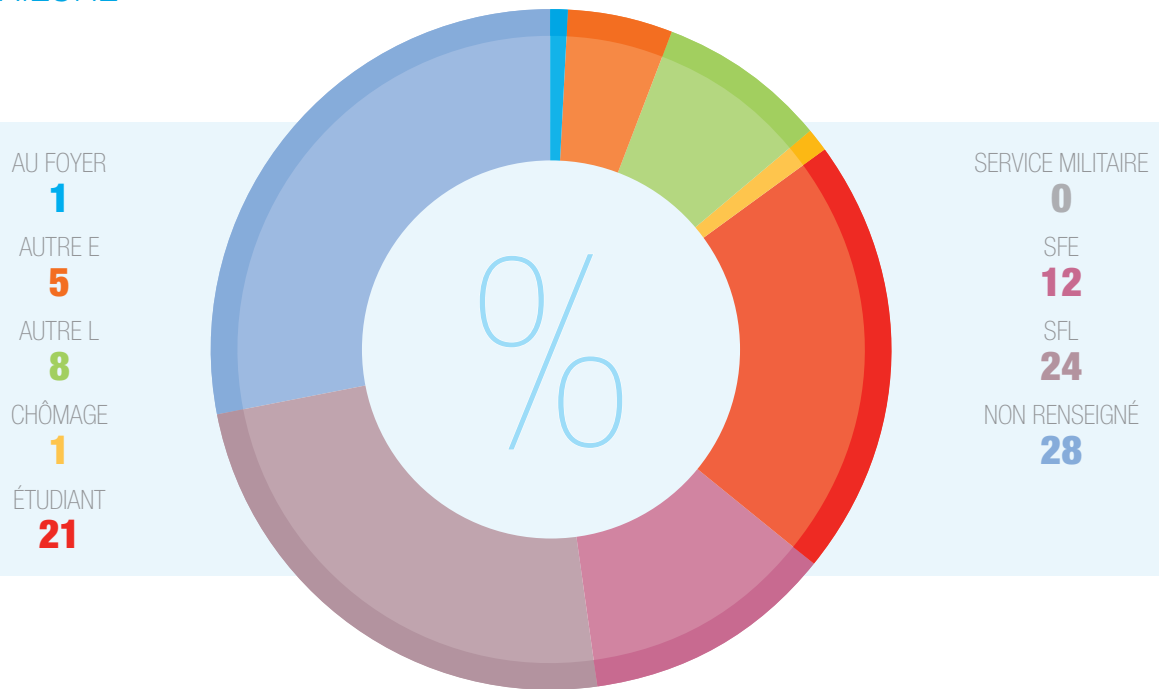
La baisse impactant les activités du secteur financier se ressent également dans le domaine des activités auxiliaires du secteur financier avec une baisse de 2% (11% en 2012 contre 13% en 2011).

La plus grosse hausse est enregistrée par l'activité de conseil en gestion +5% (9% en 2012 contre 4% en 2011).

Les autres domaines d'activités embauchent toujours très peu comme en 2011.



ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ANTERIEURE



CONCLUSION

Comme lors des années précédentes, les personnes vues en embauche (un quart environ) travaillaient déjà dans le secteur financier luxembourgeois. Ce pourcentage est cependant moindre qu'en 2011 (36,5%).

En 2^{ème} position se trouvent les personnes sortant des études et dont c'est le 1^{er} emploi (21%).

On note également que 12% des salariés vus travaillaient déjà dans le secteur financier, mais à l'étranger. Ainsi plus du tiers des personnes embauchées (36%) travaillaient déjà précédemment dans le secteur financier que ce soit luxembourgeois ou étranger.

La répartition des salariés en 2012 en fonction de leur activité professionnelle antérieure est comparable à celle des années passées et le turn-over du secteur financier luxembourgeois reste élevé.

MÉDECINE SOCIALE

22

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Ces risques regroupent le stress au travail, le harcèlement moral ou sexuel, les violences et l'épuisement professionnel aussi appelé burnout. Les causes sont entre autres la complexité grandissante des tâches, la culture de "l'objectif" et l'individualisation du travail.

Face aux risques psychosociaux, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des salariés. (Art. L. 312-2) En d'autres termes, son rôle est d'éviter et de lutter contre les risques, en définissant une politique de prévention. En 2012, l'audit de la santé au travail au Luxembourg a émis des propositions par une adaptation du cadre légal à l'émergence des risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux ont des conséquences pour l'employé, l'employeur, l'organisation et la société en générale. Les conséquences médicales peuvent amener les gens à de grosses difficultés au niveau physique et/ou psychologique. En ce qui concerne l'employeur, il est confronté à une absence de motivation, un absentéisme grandissant, une mauvaise atmosphère au travail, etc

LA CELLULE PSYCHOSOCIALE

Face à l'émergence des risques psychosociaux qui touche les travailleurs du Luxembourg comme ceux des autres pays de l'Union Européenne, l'ASTF propose les services d'une équipe multidisciplinaire. Nous accueillons les salariés sur leur demande ou à la demande des entreprises ou tout autre service (syndicats, médecins traitants, etc). Cette demande est traitée dans un contexte professionnel avec des professionnels afin de garantir la prise en charge la plus adaptée au problème vécu.

Nous proposons quatre axes au niveau des prises en charge :

Prise en charge individuelle

L'ASTF propose des entretiens individuels lorsque l'employé ou l'employeur est confronté à certaines problématiques : les risques psychosociaux, les maladies longue durée, etc.

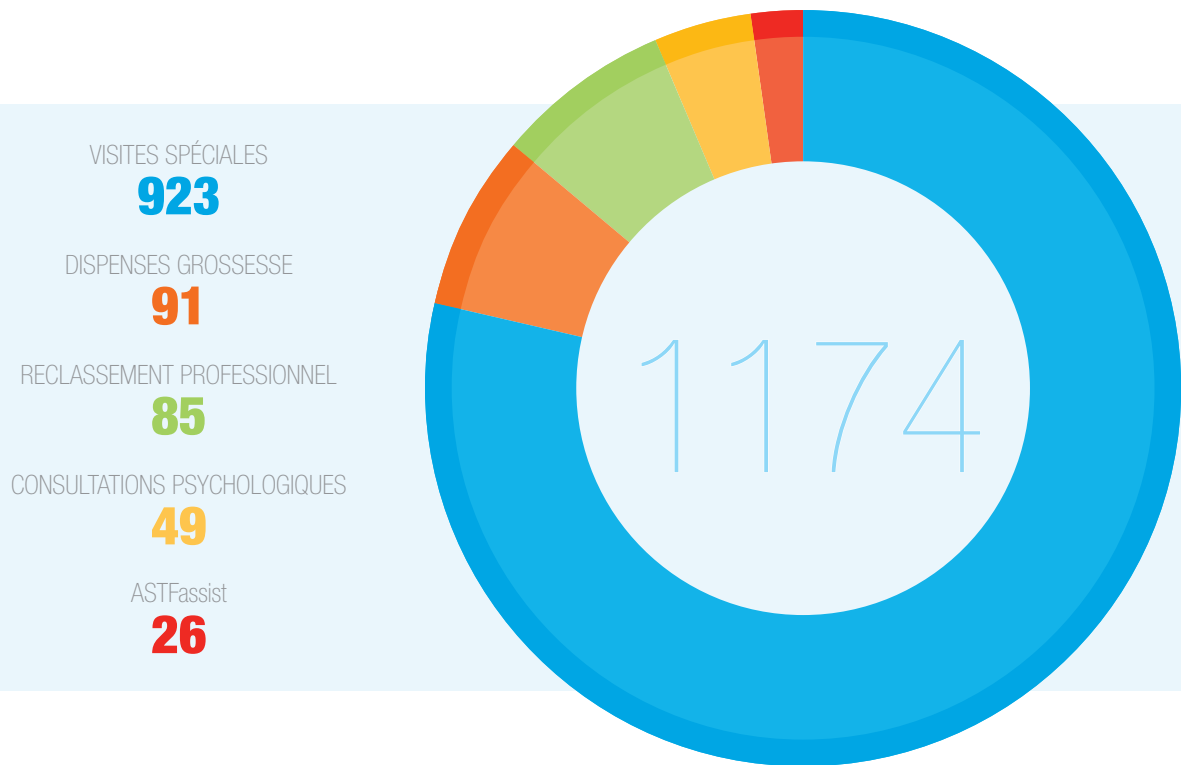
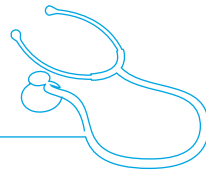
De plus l'ASTF accompagne les salariés au niveau des démarches administratives : dispense de travail pour femme enceinte, réinsertions professionnelles, mi-temps thérapeutique, mise en invalidité, etc.

Prise en charge d'un groupe

L'ASTF propose la prise en charge d'une équipe qui fait face à une situation traumatisante : le décès ou le suicide d'un collègue, une agression physique ou verbale, une restructuration ou une fusion de l'entreprise etc. Nous réagissons dans les 48 heures ouvrables en cas d'urgence et nous mettons en place un processus de prise en charge comprenant différentes étapes.

Prise en charge des managers et de tout acteur interne à l'entreprise

Les acteurs interne sont les personnes les plus à même de détecter les premiers signaux de détresse des collaborateurs ainsi que la variation d'autres facteurs comme la charge de travail, l'affectation de moyens limités, un raccourcissement des délais. Ce sont les collaborateurs centraux pour gérer les tensions liées au travail et favoriser les facteurs de protection. L'ASTF proposera courant 2013 une assistance spécifique liées à certains problèmes : prévention des risques psychosociaux, collaborateurs en difficultés, etc. Cette aide peut être donné sous forme de formation ou traité d'une manière individuelle selon les cas.



Prise en charge au niveau de l'entreprise

Nous proposons une panoplie de formations et d'ateliers répondant aux demandes des entreprises par exemple : la prévention du burnout, le stress management, la prévention des risques psychosociaux, le harcèlement moral, la communication assertive, la relaxation etc.

L'ASTF peut également travailler sur l'entreprise en utilisant des outils spécifiques dans le but d'apporter une analyse de son fonctionnement. Par cette analyse, elle peut aider l'organisation à mettre en place des réponses aux différents problèmes soulevés.

Le service le plus récent mis en place par l'ASTF est une assistance téléphonique appelé ASTFassist. Celle-ci permet la prise en charge en toute discrétion, de l'employé des entreprises titulaires de ce service. Pour ce faire, une assistance téléphonique est ouverte de 8h à 18h chaque jour ouvrable.

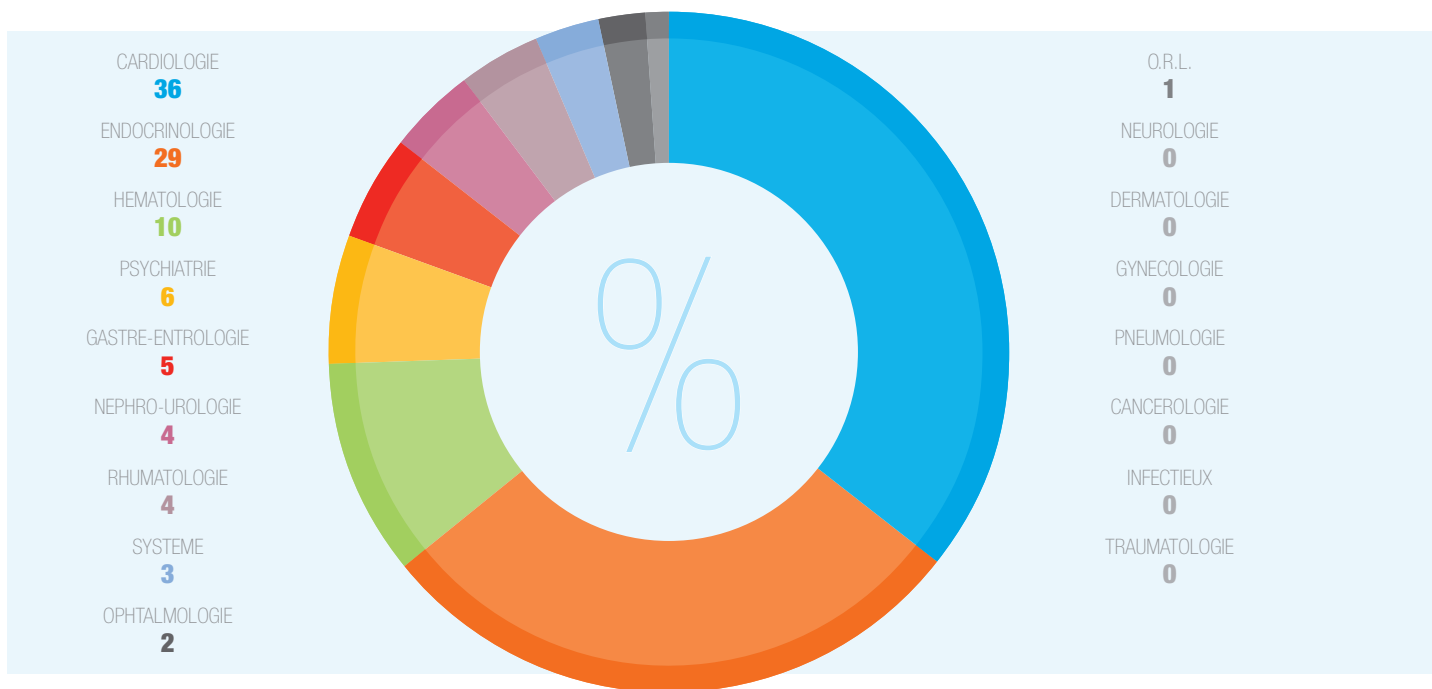
Pour conclure, l'ASTF par le biais de ses 4 axes décrits ci-dessus, travaille dans le but de rechercher des solutions adaptées aux problèmes que rencontrent les organisations de travail (employés, employeurs et acteurs internes) dans leur quotidien

Afin d'illustrer ces propos, les schémas suivants vous permettent d'avoir une vue schématique de l'activité médecine sociale durant l'année 2012. A noter que dans les visites spéciales se trouvent regroupées les visites à la demande de l'employeur ou de l'employé, les visites faites par l'équipe psycho-sociale, ainsi que les visites ASTFassist.

MÉDECINE PRÉVENTIVE

24 LES CHECK-UPS

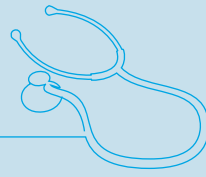
Pathologies dépistées sur 1189 check up en 2012



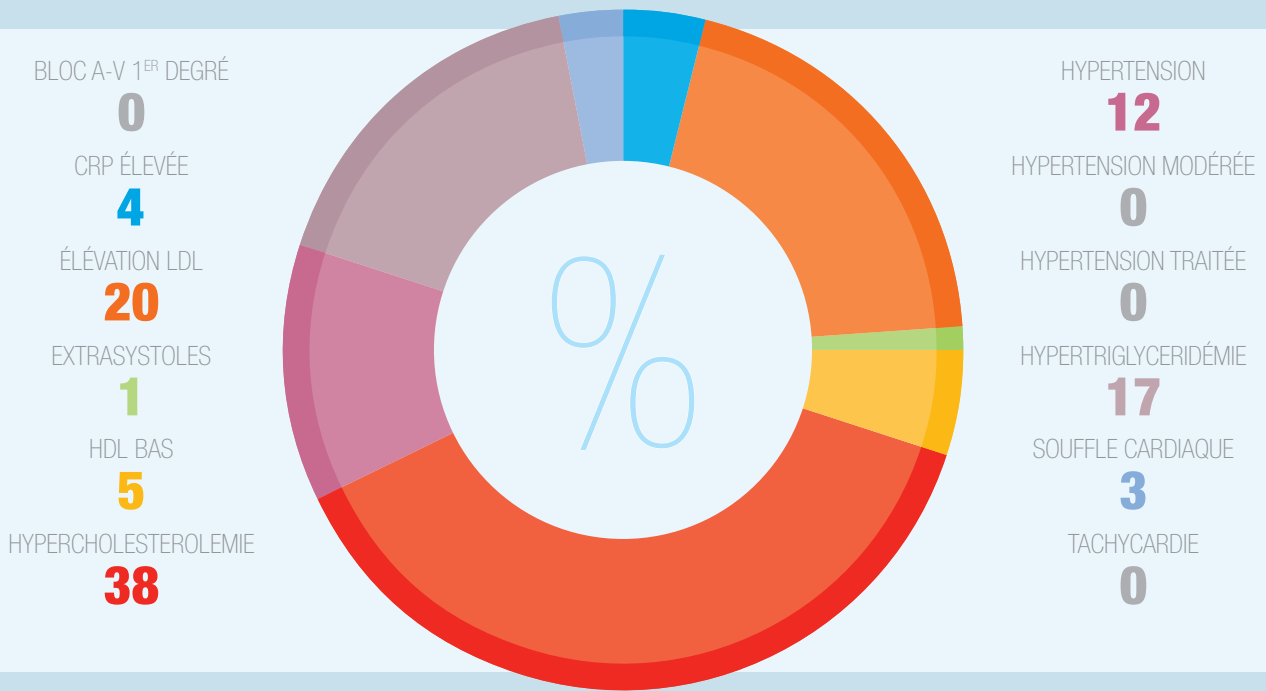
Dans son édition de décembre 2012, le magazine médical "The Lancet" a publié les résultats d'une méta-analyse réalisée de 1990 à 2010 dans 21 régions qui comparait 67 facteurs de risques afin d'évaluer leur implication dans la survenue des maladies et de la mortalité (étude : Global Burden of Disease Study 2010, The Lancet, Vol 380, December 15/22/29 2012).

Les résultats de cette étude montrent que le facteur de risque le plus important est l'hypertension artérielle, suivie par le tabagisme (incluant aussi le tabagisme passif) et en 3^{ème} position la consommation d'alcool, viennent ensuite dans le top 10, la pollution intérieure, la mauvaise nutrition (consommation de fruits et légumes insuffisantes) et plus précisément l'obésité, le diabète, la pollution atmosphérique et l'inactivité physique. Tous ces facteurs favorisent nombre de maladies chroniques chez l'adulte et notamment les maladies cardiovasculaires et les cancers.

Comme nous allons le voir dans les schémas suivant les résultats mis en évidence durant nos check-ups sont en totale adéquation avec cette étude. Cela prouve donc s'il en était besoin l'intérêt de notre programme.



Pathologies cardio-vasculaires dépistées

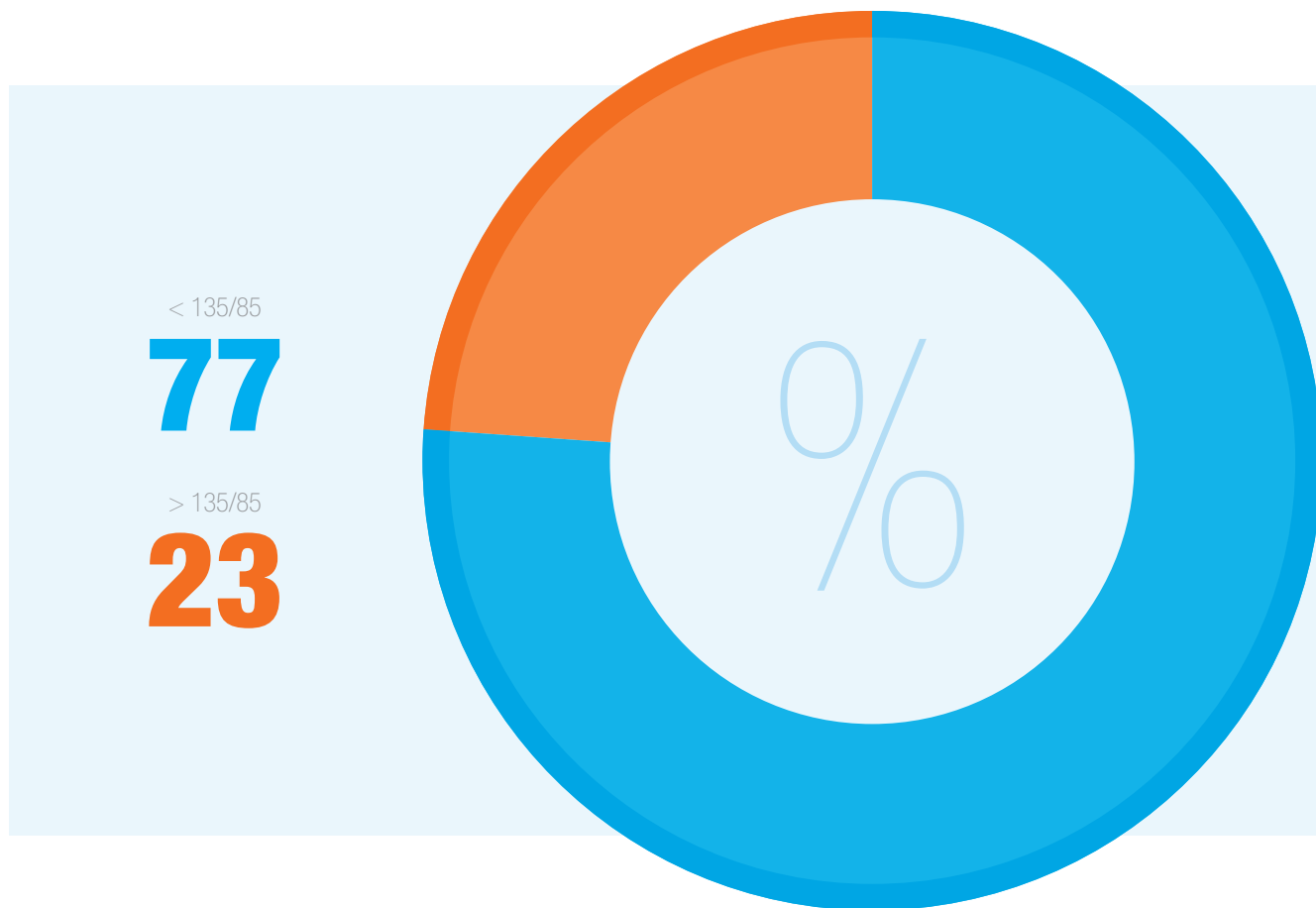


Afin de corroborer les résultats de l'étude, le schéma ci-dessus reprend les pathologies cardio-vasculaires dépistées (non connues au moment de l'examen par la personne).

MÉDECINE PRÉVENTIVE

26

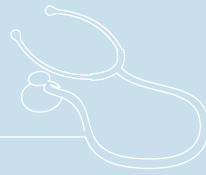
La tension artérielle



Parmi les facteurs de risque majeurs mis en évidence par l'étude, nous trouvons l'hypertension artérielle, le tabagisme mais aussi les problèmes de poids. Le schéma ci-dessus et les suivants montrent la proportion de ces facteurs de risque chez les personnes vues en check-up.

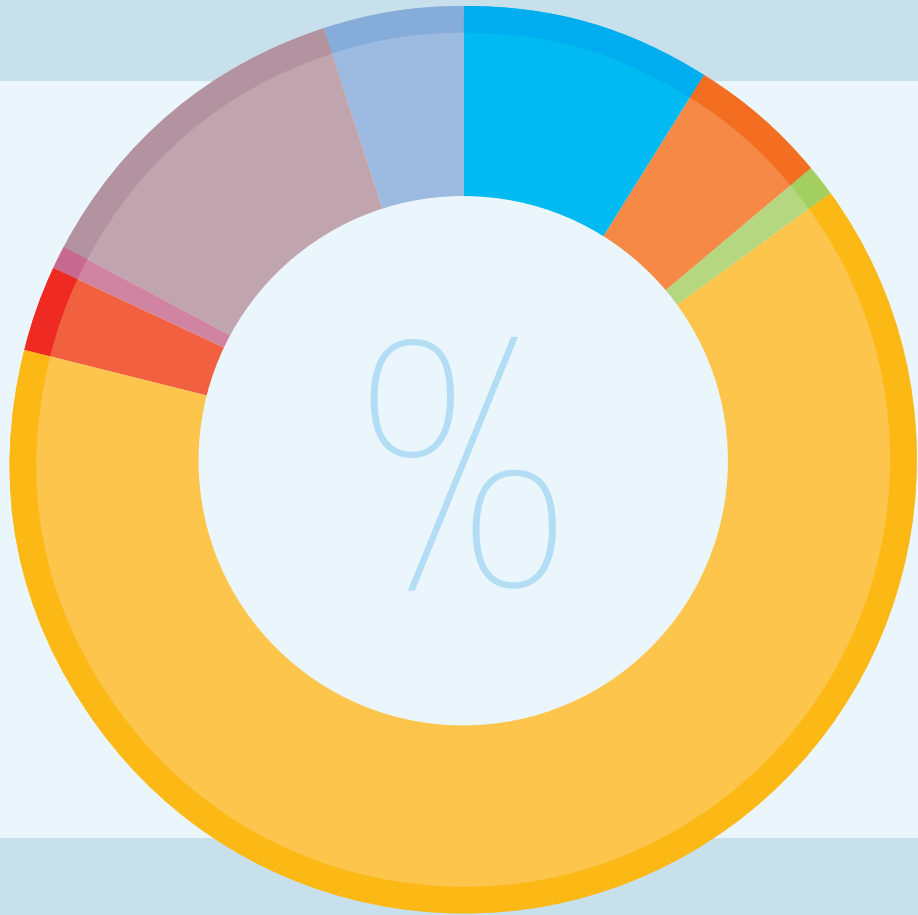
CONCLUSION

Environ 1 personne sur 4 examinées durant les check-ups présente une tension élevée.



Le tabagisme

- 1-10 CIGARETTES/JOUR **9**
- 11-20 CIGARETTES/JOUR **5**
- 21-30 CIGARETTES/JOUR **1**
- NON FUMEUR **64**
- OCASIONNEL **3**
- ARRÊT DEPUIS -1 ANS **1**
- ARRÊT DEPUIS +1 ANS **12**
- ARRÊT DEPUIS +15 ANS **5**



CONCLUSION

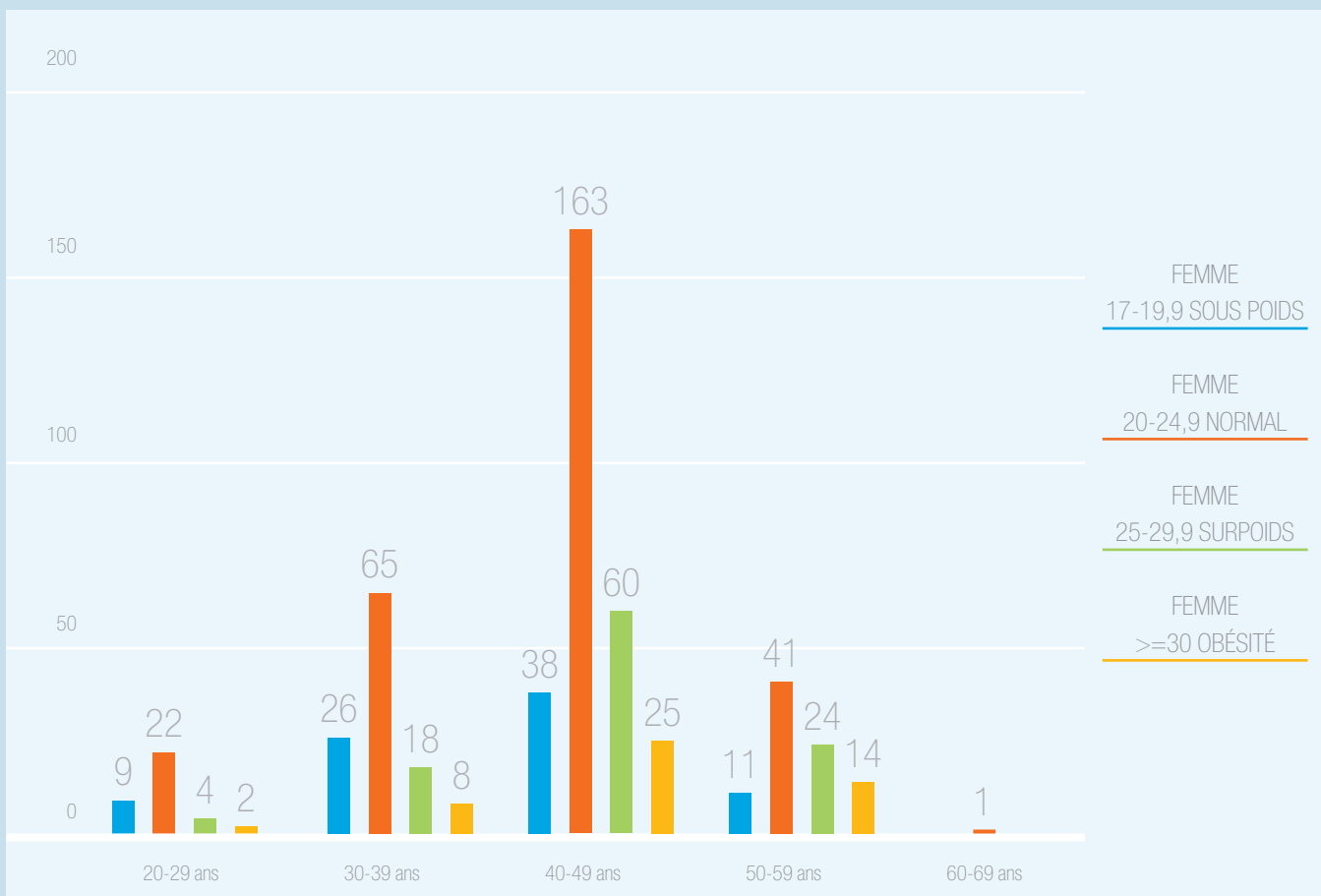
Parmi, les personnes examinées en 2012, 36% sont fumeurs ou l'ont été.

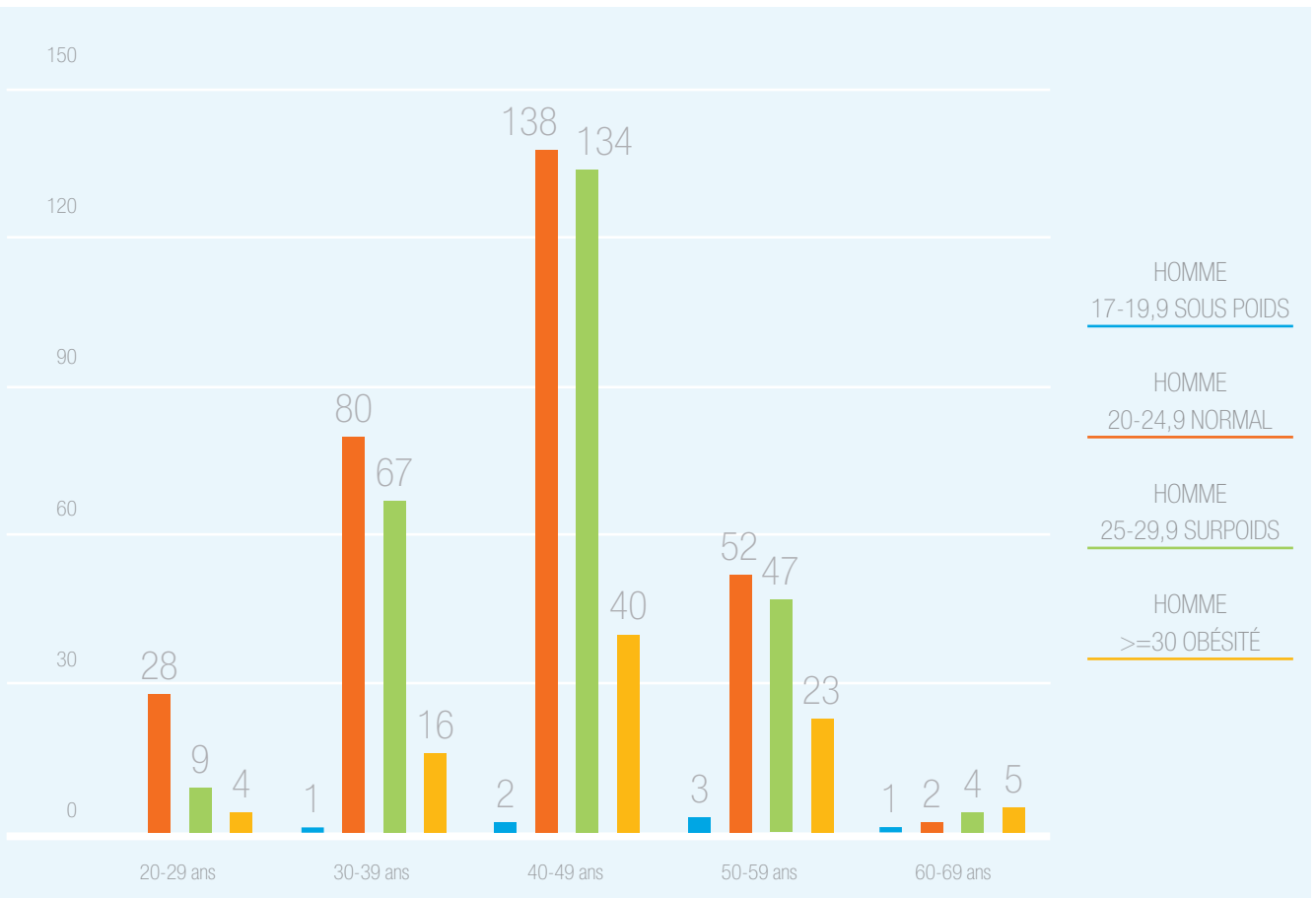


MÉDECINE PRÉVENTIVE

28

Les problèmes de poids





CONCLUSION

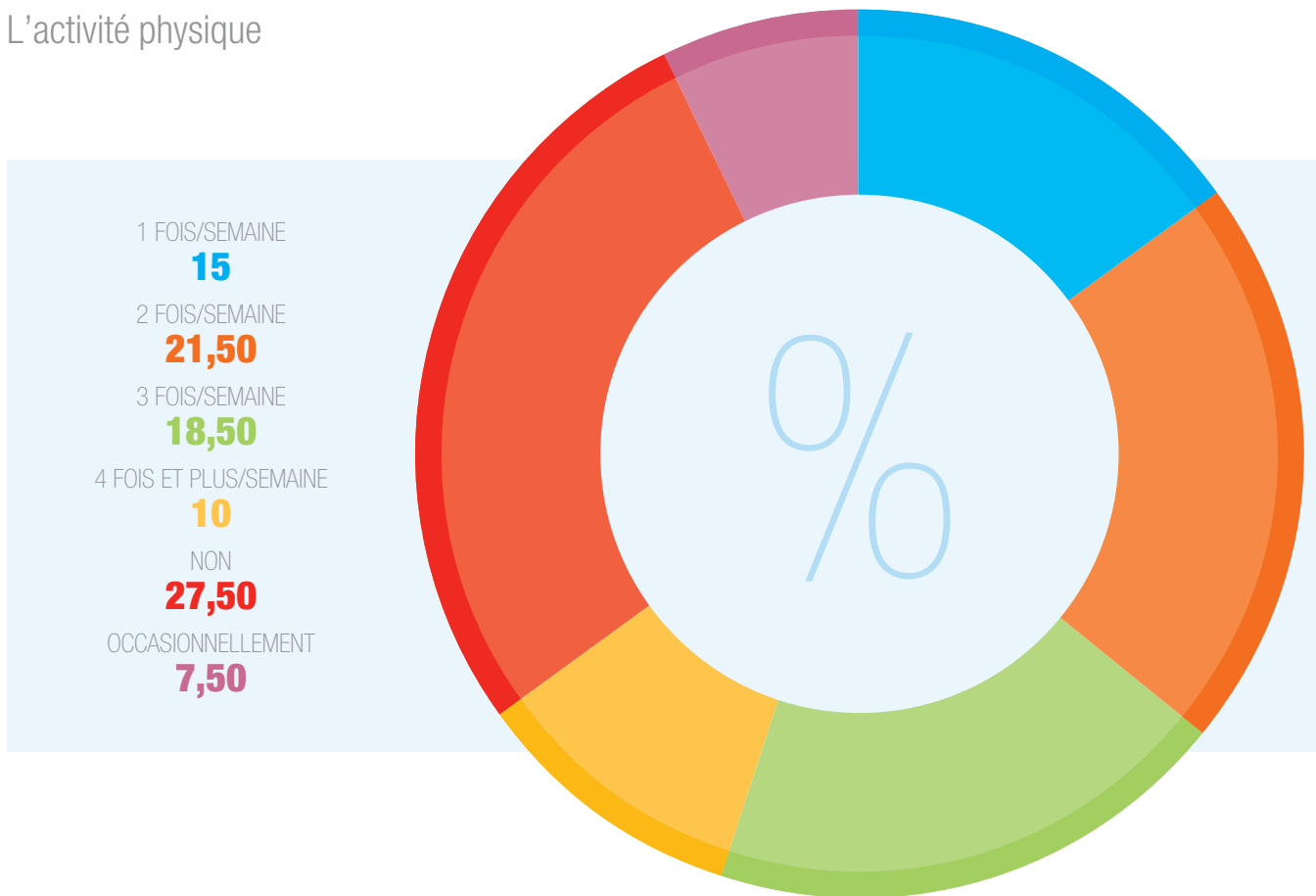
Ces schémas confirment un problème de surpoids plus net chez les hommes et surtout plus marqué après 40 ans.



MÉDECINE PRÉVENTIVE

30

L'activité physique



CONCLUSION

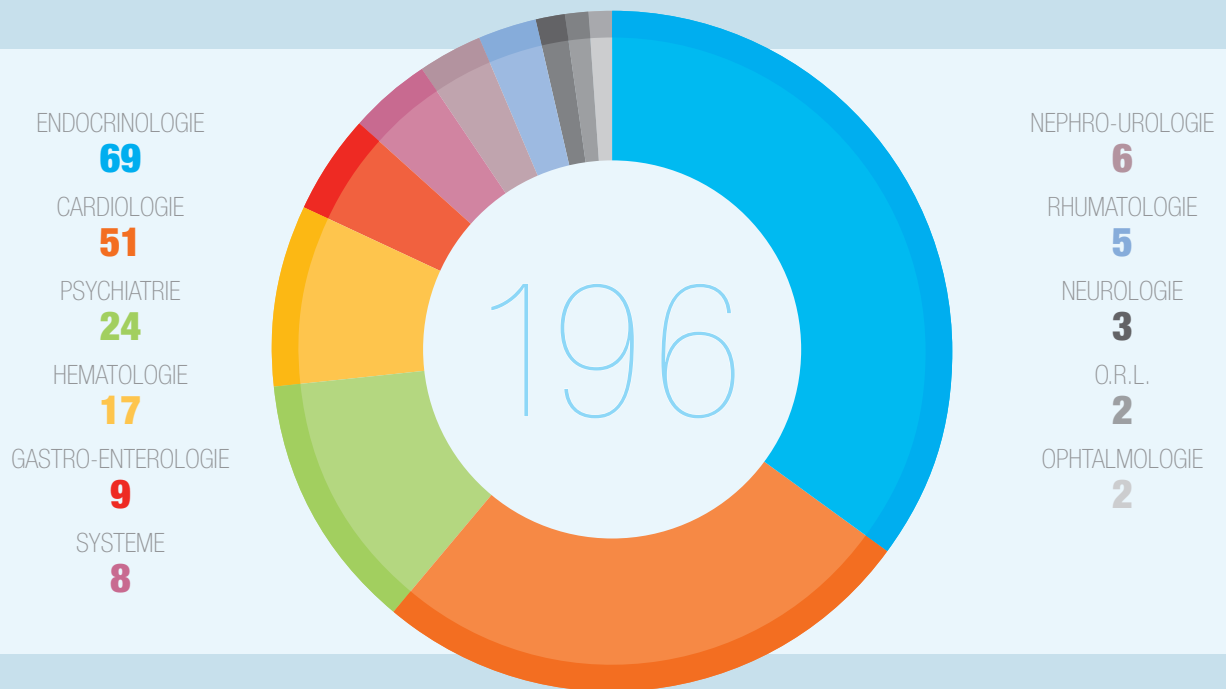
Là encore, 35% soit plus d'une personne sur 3 n'a pas d'activité physique régulière.

Tous ces résultats montrent que les facteurs de risque prédominants recensés dans le Lancet, se retrouvent aussi chez les personnes vues en check-up.

Chaque entreprise qui participe au programme check-up reçoit au terme de la campagne un graphique (anonyme) lui montrant l'état de santé de ses employés, afin de lui permettre si elle le souhaite de mettre en place des programmes de formations ou des actions pour améliorer le bien-être de ses salariés.

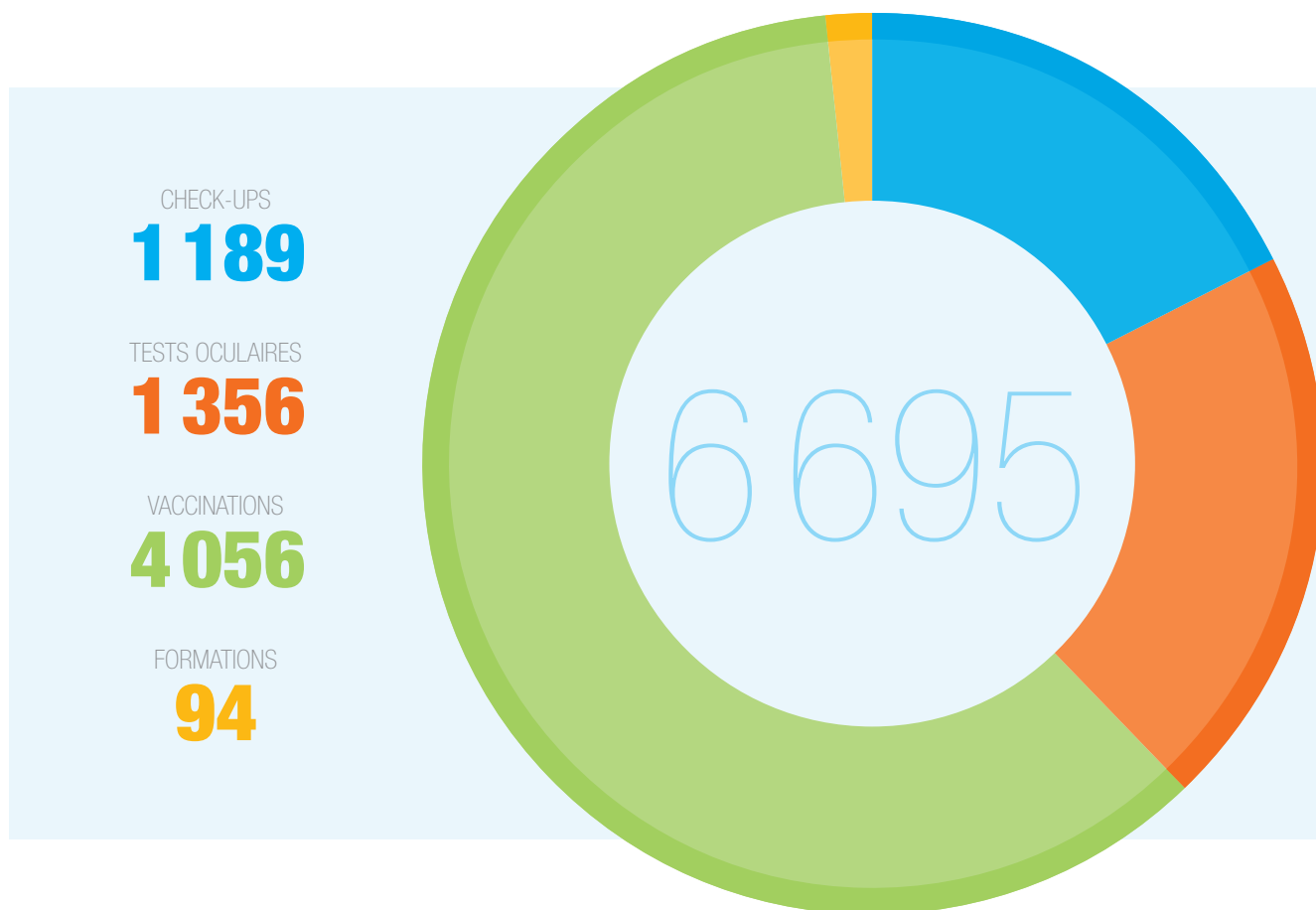


Pathologies dépistées sur 202 check up pour une société en 2012



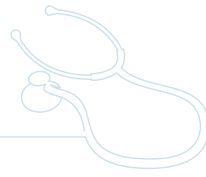
Voici un exemple de rapport transmis aux entreprises.

32 AUTRES ACTIVITÉS DE MÉDECINE PRÉVENTIVE



Le graphique ci-dessus reprend les activités réalisées par l'équipe de l'ASTF dans le cadre de la médecine préventive. Comme tous les ans, la vaccination anti-grippale a connu un franc succès, le nombre de tests oculaires est en augmentation ainsi que les formations dispensées en inter ou intra-entreprise.

Depuis 2011, une opticienne freelance réalise les tests oculaires en entreprise. Grâce à ce nouveau service, les patients peuvent également avoir une prescription pour de nouveaux verres si nécessaire. A l'issue de chaque campagne réalisée, l'entreprise reçoit un petit rapport montrant de manière anonymisée les résultats dont vous trouverez un exemple à la page suivante.



Tests oculaires réalisés dans une entreprise

ORIENTATION OPHTALMOLOGUE

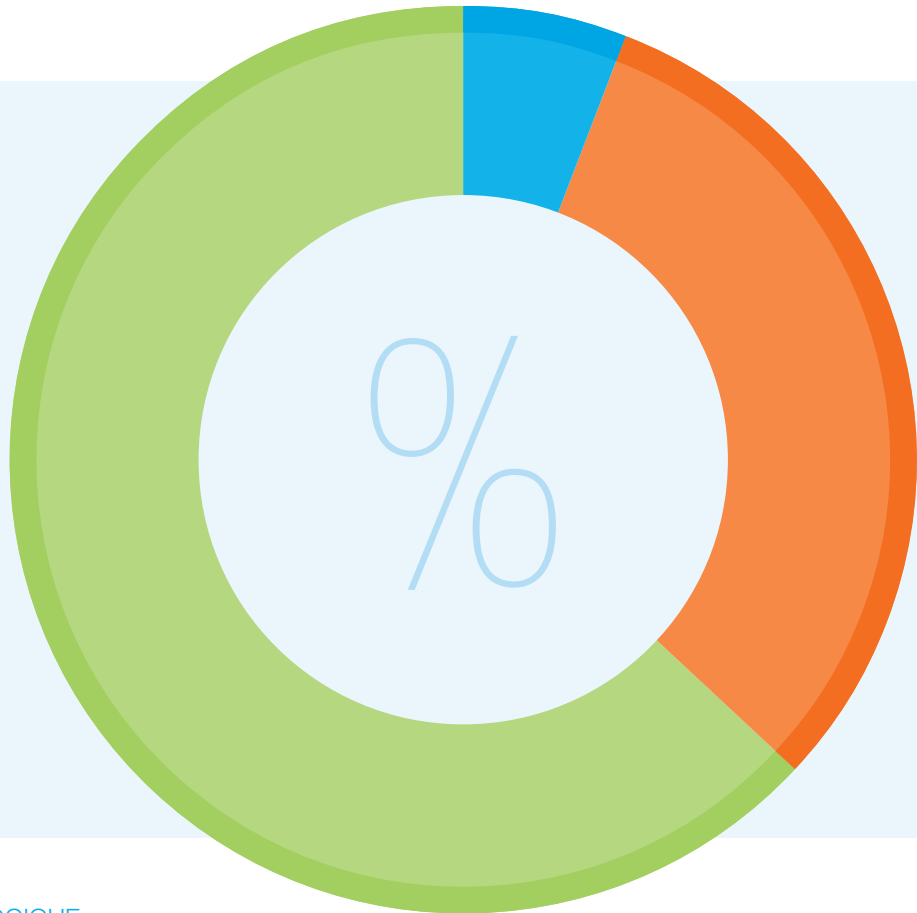
6

PATHOLOGIQUE SANS IT

31

RAS

63



ORIENTATION OPHTALMOLOGIQUE

personne présentant une hypertension oculaire, un strabisme ou d'autres problèmes médicaux et nécessitant une orientation ophtalmologique.

EXAMEN OCULAIRE PATHOLOGIQUE

(sans nécessité de consultation ophtalmologique) personne présentant une situation oculaire à corriger et nécessitant une prescription ou adaptation de la correction par notre maître-opticien

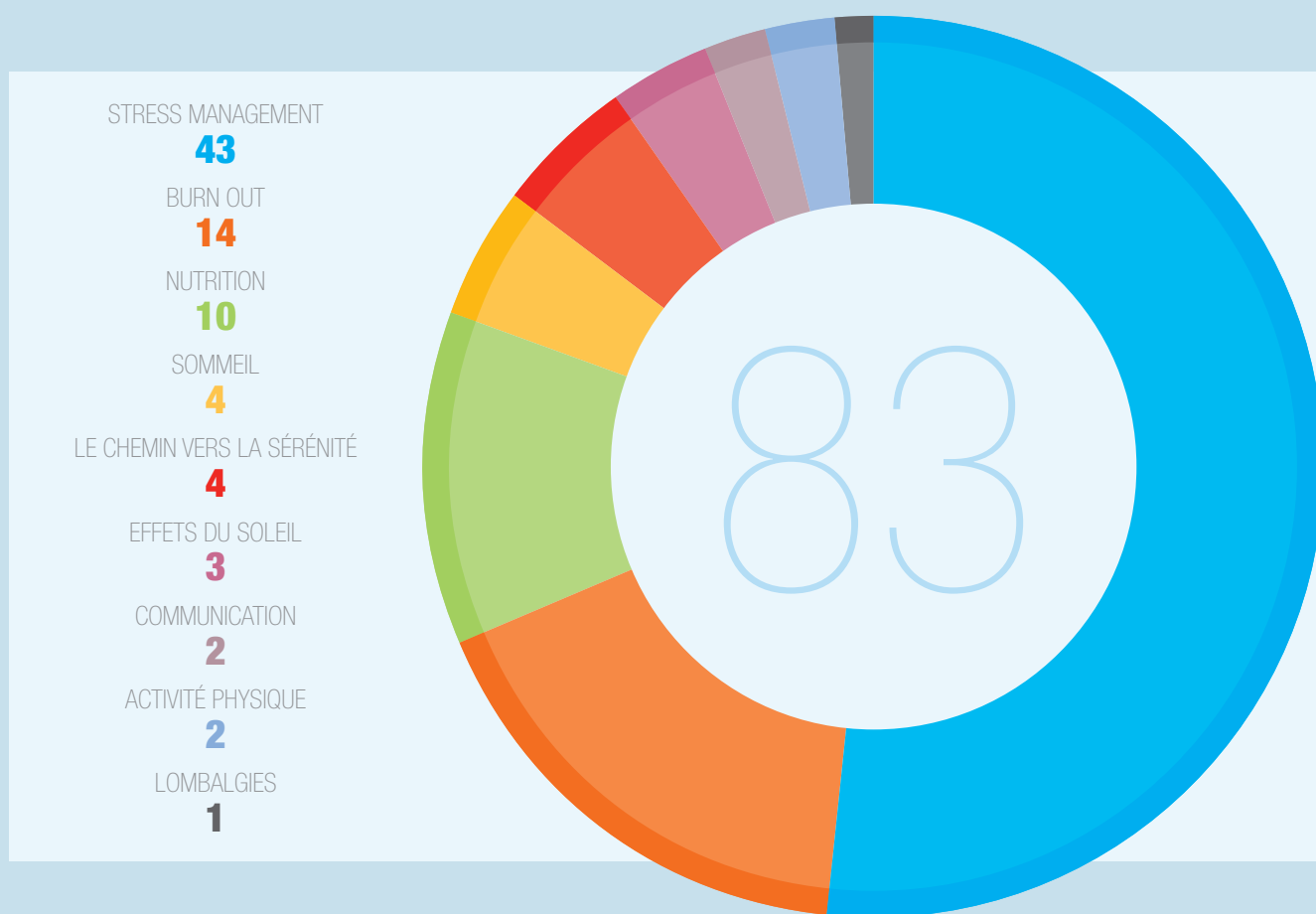
RAS

(rien à signaler) bonne vue sans lunettes ou bien corrigée

MÉDECINE PRÉVENTIVE

34

Les formations



CONCLUSION

Comme lors des années précédentes les formations les plus prisées sont le stress management suivi du burn-out et de la nutrition.

ERGONOMIE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

ERGONOMIE

ANALYSE QUALITÉ DE L'AIR

9

ANALYSE ERGONOMIQUE DES
POSTES DE TRAVAIL

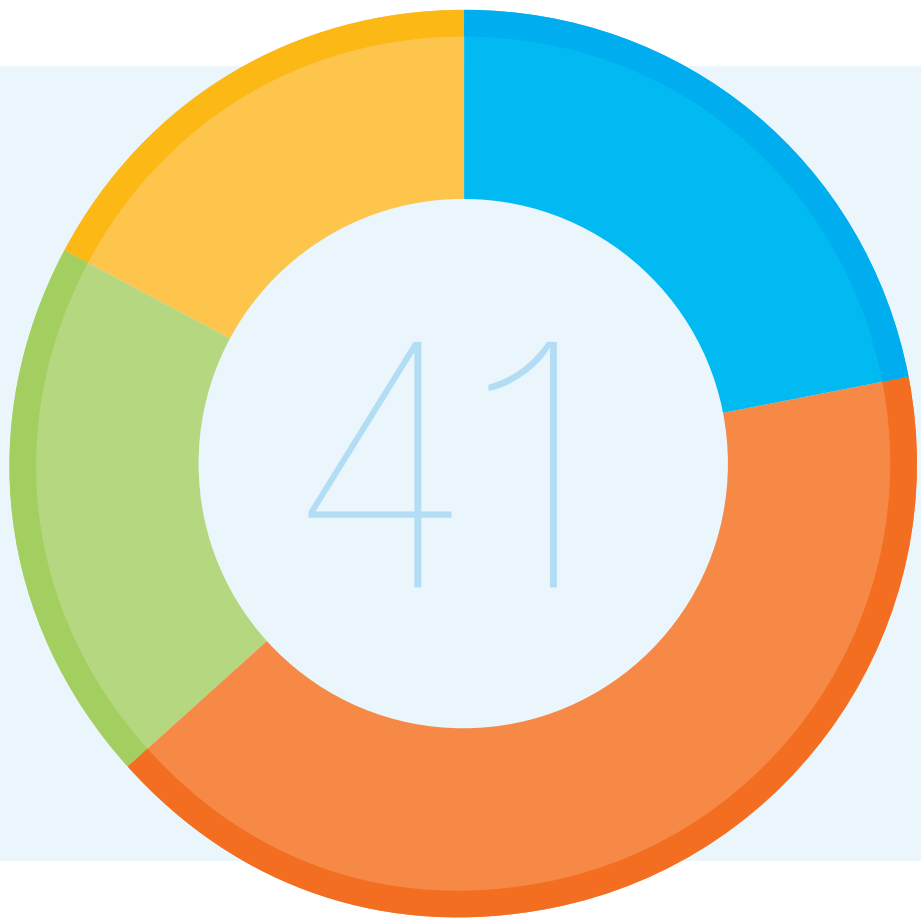
17

DIVERS (CONSEIL SUR PLAN,
ANALYSE SONORE...)

8

FORMATIONS

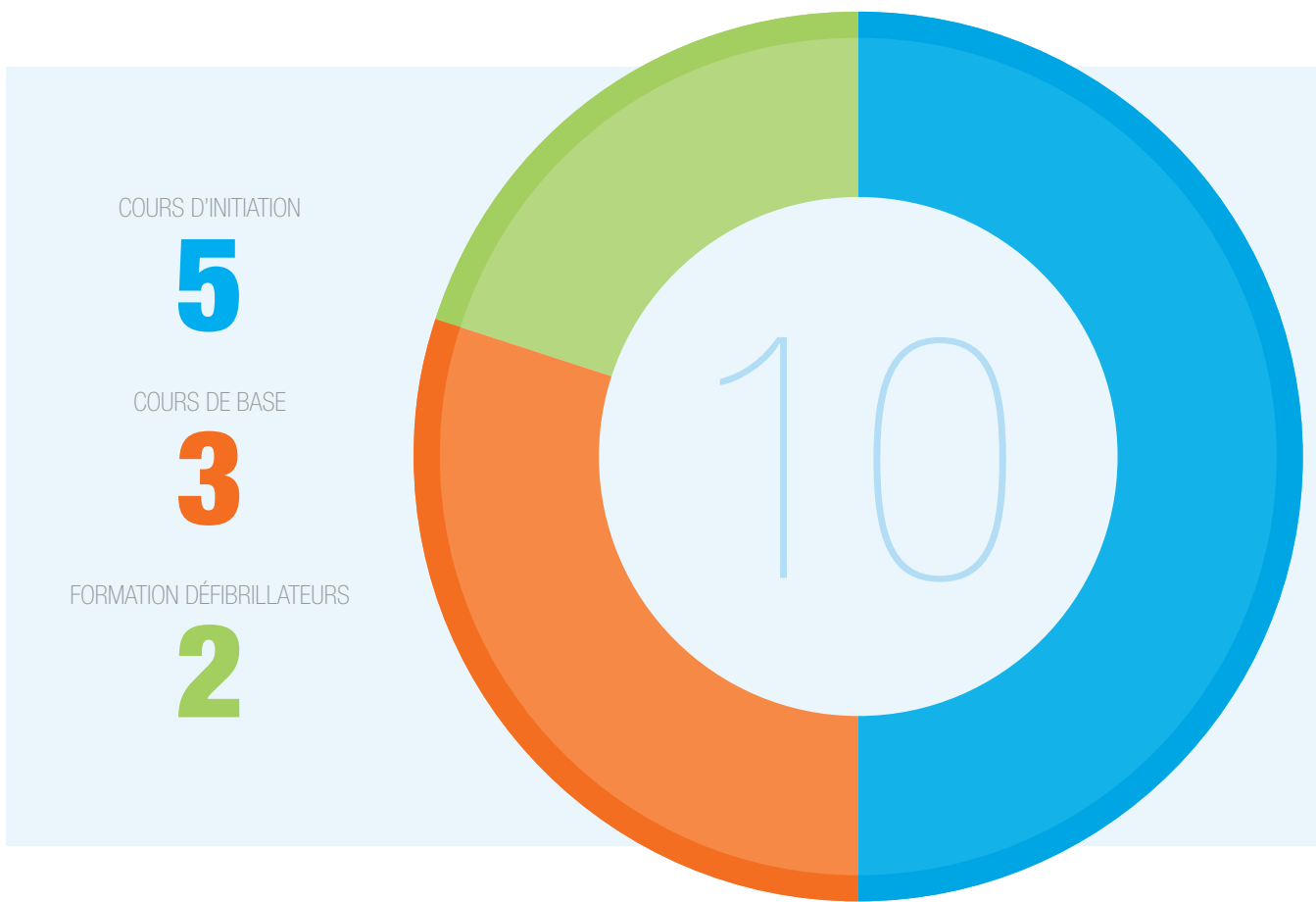
7



En plus de toutes les autres activités citées précédemment, l'équipe de l'ASTF a également été active en 2012 dans le domaine de l'ergonomie et de la sécurité comme le résumait le graphique ci-dessus et les suivants.

ERGONOMIE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

36 FORMATION 1^{ERS} SECOURS



Rapport Annuel
Annual Report
Geschäftsbericht



'12

INTRODUCTION

38

Impact of the economic environment on occupational health

The **8,700 or so examinations** made by the ASTF in 2012 break down as follows: recruitment examinations (**4,589**), eye tests (**1,356**), check-ups (**1,189**) and special consultations (**1,514**). They all provided an opportunity for our teams to form a precise opinion of the real situation in the field.

On that basis we are able to make the following observations:

- 1) **Psychiatric illnesses** as defined by the model syndrome set out by US psychiatrists in the bible of orthodox psychiatry, DSM IV soon to be followed by DSM V, have not increased across the world. We refer here to psychoses, endogenous depressions and so forth.
- 2) **Psycho-social risks (PSR)** have become a widely discussed topic in the media and recently also in the reflections of the political world. The German Minister of Labour, Ursula von der Leyen, wishes to make this an issue that will be rapidly en-

shrined as a preventive medical requirement in the legal texts in Germany.

- 3) **Burnout**, to which such frequent reference is made nowadays, was officially recognised at the Annual Congress of German Psychiatrists in November 2012 in Berlin. Whereas previously the foremost German psychiatrists were more or less unanimous in their view “either it’s depression or it’s nothing at all”, a working group of prestigious professors of psychiatry in Germany has published a 13 page reference document acknowledging the existence of burnout and recognising it as a clear and severe risk factor for mental illnesses (especially depression) and also for somatic diseases (cancer, cardio-vascular disorders).

They laid emphasis on the fact that the treatment of burnout certainly cannot fall within the sole domain of psychiatry and hence of medicine. As is the case in The Netherlands, it requires a joint intervention by the business

enterprise (working conditions) and a multi-disciplinary team of healthcare professionals: psychologists, occupational physicians, social workers.

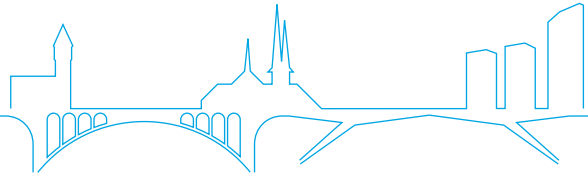
More than 10 years ago, the ASTF put in place a veritable **medical-psychosocial structure** which held 1,500 interviews in 2012 with employees in a situation of distress, doubt or social insecurity.

In parallel with these consultations, the ASTF set up Phénix, the burnout prevention programme.

This is offered to member companies with three separate lines of action:

Creating management awareness:

- informing the management of the causes of burnout;
- training management to motivate the team;
- learning to recognise the first signs of burnout;
- knowing how to deal with a difficult situation;
- putting in place a service within the company to which the manager will be able to direct persons in distress.



Creating an awareness among employees:

- explain burnout and remove any sense of guilt;
- get to know yourself and detect the trap before falling into it;
- acquire a firm foundation for recovery;
- encourage genuine work on the individual himself;
- provide information about assistance opportunities.

Taking care of affected persons:

- personal coaching for individuals who feel that they will very soon be reaching their limit;
- taking care of persons who are already in a state of burnout and guiding them towards a specialised service or a specialist doctor.

In 2012, a number of companies already benefited from part or all of the "Phénix" project. Feedback is excellent and demand continues to increase constantly.

- 2 lectures on burnout were arranged for Human Resources Directors, designated workers and delegates of our enterprises.

- One by Patrick Mesters under the patronage of Mr Nicolas Schmit, Luxembourg Minister of Labour, a specialist in systemic analysis of the burnout phenomenon which explains the title of the lecture: burnout, a disease of the business enterprise.

- A lecture by Manfred Nelting, an acknowledged expert in burnout in Germany where he has developed a specialised clinic, the Gezeitenhaus in Bonn: here the spotlight is placed on an individual approach and therapy.

Cooperation with these two prominent experts is continuing.

- Creation of ASTFassist, in response to unfortunate developments, and also of the Employee Assistant Programmes. With the backing of experience, our expertise will continue to develop: the tools which are

beginning to mature and bring real benefits in our psycho-social approach will need to be reflected more strongly in the collective prevention efforts made in companies. In this particular context, our courses in stress management, time management and communication are gradually receiving positive feedback.

What are we to conclude from this?

Probably that our society which is becoming hyper-communicative in technical terms is paradoxically confronted with the problem of a loss of communication between individuals. While there can be no talk of a miracle remedy, the fact remains that giving greater prominence again to verbal communication within each company would already help to improve the situation greatly.

Dr Claude Bollendorff
ASTF Director

INTERVIEW

40

Interview with Mrs Christiane Deckenbrunnen,
Director of the HR Country Shared Service Centre of BGL BNP Paribas
Member of the Board of Directors of the ASTF

What actions to improve occupational health do you organize in partnership with the ASTF?

Occupational wellbeing is a priority objective of the BNP Paribas Group in Luxembourg. This wellbeing is based at one and the same time on an agreeable working environment and on the good state of health of our employees. As a leading financial sector employer, we associate the ASTF with our many projects in the area of occupational health. Apart from recruitment examinations, we offer our employees a medical check-up at five-yearly intervals from age 40 onwards. We also provide flu vaccinations and eye tests. We use the services of ASTF experts for lectures and awareness creation campaigns.

More generally, do you think that employees are aware of the health risks encountered in the tertiary sector?

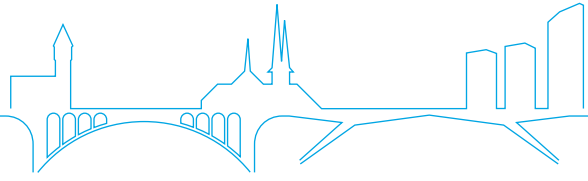
Risks in the tertiary sector have evolved greatly in recent years. Some time ago reference was made to physical risks such as pains in the joints or muscle pains, but today greater prominence is being given to psycho-social risks. The increasingly rapid process of change in the range of services and products on offer accompanied by fundamental changes in information technology and technology in general require employees to adapt constantly and at a very sustained pace. The pressure of time, complexity, job security and reconciliation of life at work and private life are all contributory factors to stress and discontent at work.

Employees are aware of the rapid changes, but they may not always recognise the inherent risks. As a business enterprise we try to make them

aware of the need for a good work-life balance. With that end in view, we organise a CAS Health and Environment Day every year. This event is open to all the employees of the BNP Paribas Group in Luxembourg. Its aim is to promote sport and health and also to encourage protection of the environment. This day gives employees an opportunity to obtain information from health professionals, including the ASTF and environmental experts, and also for discussions with colleagues in the different sections of our Leisure and Sports Circle.

Within your company, what policy have you adopted to help employees manage stress better?

Stress at work is often caused by the rapid changes which affect the way of working or the services offered to clients. We try to put every major change in context by providing appropriate information and training to prepare staff and minimise fear of new developments.



We have also always pursued a policy of health and wellbeing at the workplace. This is reflected, in particular, in the creation of services which enable employees to better reconcile their professional and private lives. These services include the “Les Petits Loups” day nursery as well as the concept of a concierge service. For many years, we have had flexible working hours and we offer a wide range of opportunities for part-time work as well as the possibility of purchasing extra rest days. The fitness room on our premises enables staff to have a good work-leisure/life hygiene balance.

In our Human Resources Department, a dedicated team is on call to listen to employees and accompany them if they encounter difficulties of a professional or personal nature (illness, difficult private situation, financial problems etc.). This team works in close cooperation with professionals including the ASTF.

What benefits, both individual and collective, do you expect the preventive actions put in place to bring, e.g. medical check ups or the lectures on prevention proposed to your employees?

These actions, organized in cooperation with the ASTF, enable employees to be made aware of the vital need to conserve or establish a good physical and mental balance to permit self-development at the workplace. People sometimes tend to forget the benefits of certain practices such as sport or a balanced and healthy diet. The lectures and medical check-ups enable a better awareness to be created of certain risks accompanied by steps to prevent them, e.g. cardio-vascular risks or psycho-social risks which are becoming increasingly important in the tertiary sector.

Do you have any other projects on which ASTF could help you to improve employee health?

The field of prevention and awareness creation remains a major pillar to help our employees improve their health. We propose to continue on this path in cooperation with the multi-disciplinary team at the ASTF. We also appreciate their medical advice and their support in dealing with incapacity from work and serious pathologies such as cancer. They are also a privileged point of contact to provide psychological support for persons who find themselves confronted with difficult situations in their professional or private lives.

PRESENTATION

42

The Association for Occupational Health in the Financial Sector (ASTF) is an inter-company occupational medicine service which brings together the various banking establishments and branches present on the territory of Luxembourg, together with a great many companies active in the sector of insurance and financial services.

The ASTF is an ASBL (non-profit association) created in 1995 and followed on from the adoption of the law of 17 June 1994 on the health and safety of employees at the workplace, together with a law on occupational health services.

The Occupational Health Division, which depends on the Luxembourg Ministry of Health, is entrusted by the legislator with the task of verifying and coordinating the workings and organisation of the different occupational health services.

The ASTF is headed up by a Board of Directors consisting of senior managers drawn from the financial centre. The current President is Mr Etienne Planchard (Banque de Luxembourg).

The pluri-disciplinary team at the ASTF advises and accompanies employers in practical implementation of the prevention of professional risks and monitors the occupational health of their employees.

This team consists of a medical and administrative directorate, occupational physicians, nurses, medical and administrative assistants; the service also includes an interior architect, an optician and psychologists whose number has increased over the years because of the importance assumed by psycho-social risk factors.

The practical aim of occupational health is to protect and promote the health of workers, ensure the maintenance of their working capacity and aptitudes at the highest possible level, contribute to the creation and safeguarding of a healthy work environment without danger to anyone and promote the harmonisation of work with the possibilities of the workers concerned, bearing in mind their state of health.

For this purpose, the daily activity of the medical team involves a variety of tasks meeting the legal obligations or forming part of a policy of medical prevention adapted to the specific risk factors in the tertiary sector.

In order to satisfy legal obligations, a medical examination of each employee takes place upon recruitment and on the resumption of work after absence and illness lasting for more than six weeks. Employees who are incapacitated from work are also met by the occupational physician.

Most tasks performed in the sector involve work at a computer; eye tests and ergonomic analyses within the company itself are therefore offered with prevention in mind.



Professional risks encountered in the sector are closely correlated with psycho-social aspects and stress. Discussions with the medical and psychological team are therefore proposed in the event of problems of harassment and the risk of burnout. Stress management trainings in the company help to create a more general awareness and enable the treatment given to patients to be improved.

ASTF trainers also intervene in the areas of diet, physical activity, sleep disorders, ergonomics, first aid and communication.

Medical check-ups (blood tests, eyesight tests, hearing tests, pulmonary and cardiology examinations) are also performed by the medical team at the Kirchberg Hospital and frequently enable factors of hygiene-dietary risk to be identified; they are very frequent in this area of activity.

Influenza vaccination campaigns are organised in the autumn.

Some statistics for the year 2012 at the ASTF:

- **500** affiliated companies with **43,050** employees
- **4,589** medical examinations upon recruitment
- **1,189** check-ups
- **1,514** examinations linked to a specific health problem
- **4,056** influenza vaccinations
- **32** trainings

MISSIONS OF THE ASTF

Consultations

- Medical examinations upon recruitment
- Medical examinations following a prolonged absence from work
- Medical examinations in relation to partial or total incapacity from work
- Consultations linked to a health problem which may have an impact on professional activity
- Preventive medical review (biological, eyesight, hearing, cardiology and pulmonary tests)
- Psychological consultations
- Medical examination for the issue of a driving licence or residence permit
- Dispensations for pregnant women

Trainings

- Stress management
- Burnout
- Diet
- Sleep disorders
- Importance of physical activity
- Giving up smoking
- Assertive communication
- First aid
- Ergonomics
- Designated workers ...

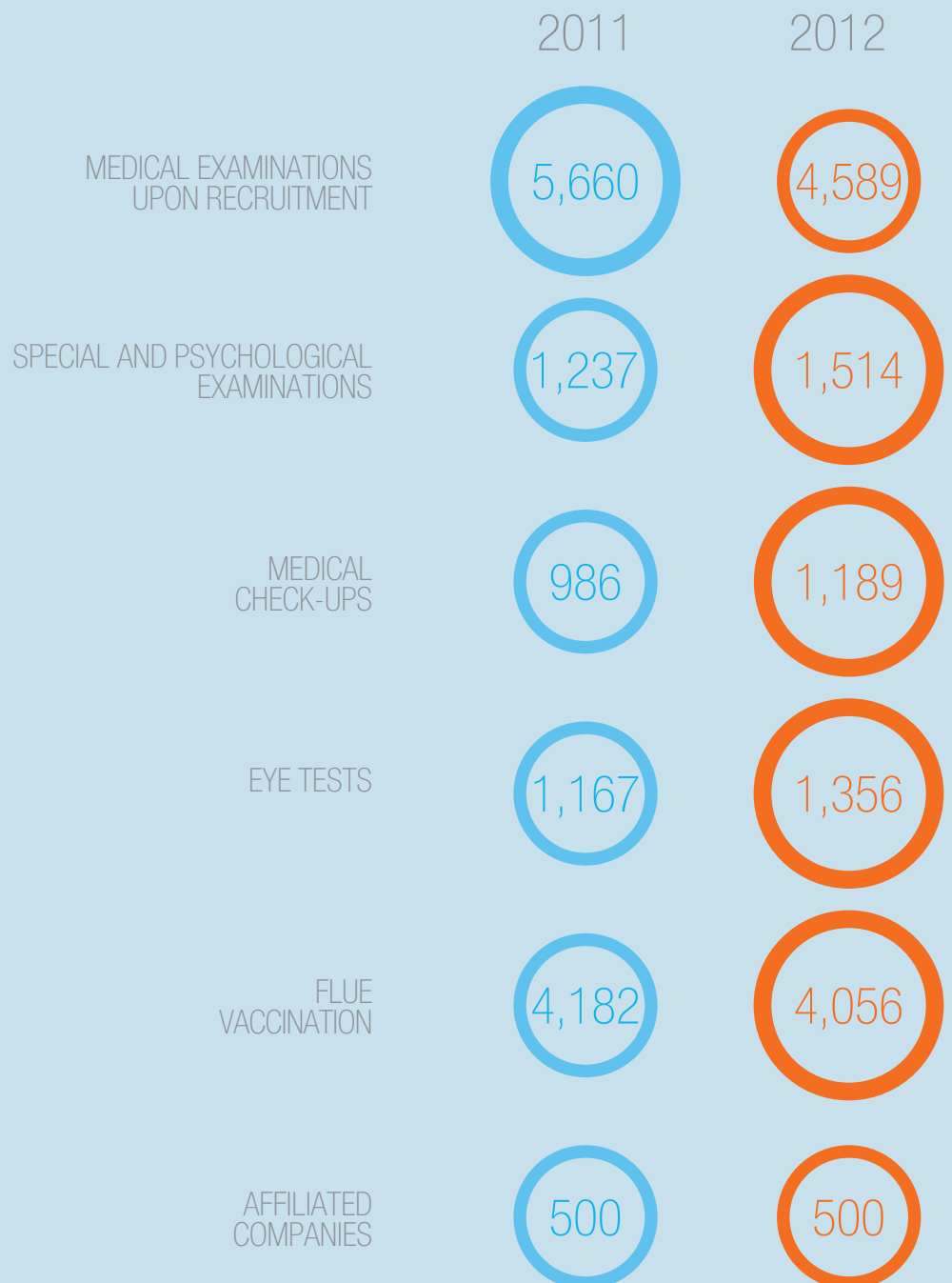
Ergonomics

- Analysis of the air quality in offices
- Individual ergonomic study of work stations
- Advice on the ergonomic adaptation of workplaces

Miscellaneous activities

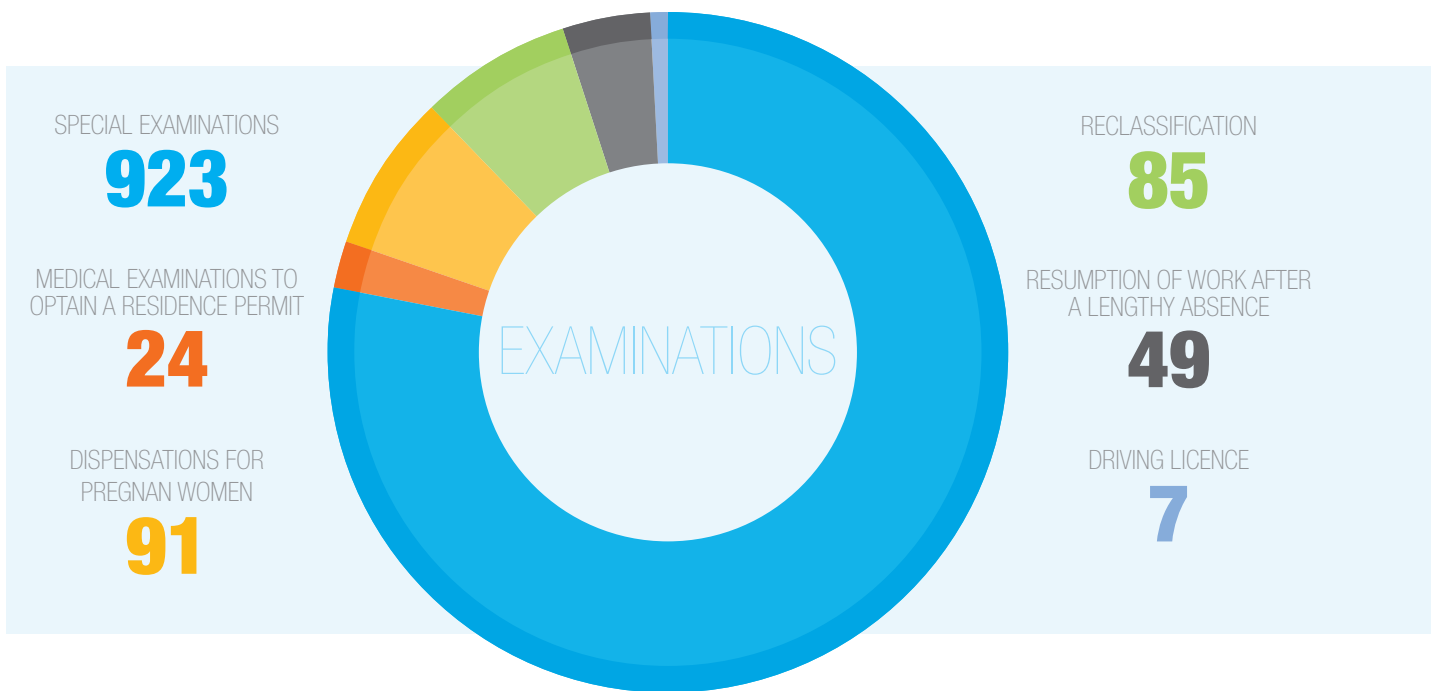
- Influenza vaccination
- Eyesight tests
(performed by an optician)

KEY FIGURES



MEDICAL STATISTICS

46 MEDICAL CONSULTATIONS



In 2012, fewer medical examinations were performed upon recruitment. This reduction is explained by the fact that the number of new recruits recorded also fell. 4,569 examinations were performed in 2012 against 5,660 in 2011, a drop of some 19% in the space of a single year.

In parallel, the number of "special" medical examinations (professional reclassification, extended absence from work, examination at the request of the employer or employee for health reasons) continued to progress as compared to previous years. The 1,000 examinations mark was passed in

2012, 1,057 examinations performed in this framework last year against 880 in 2011 and 696 in 2010, i.e. an increase of some 30.5% in the number of examinations linked to a specific health problem.

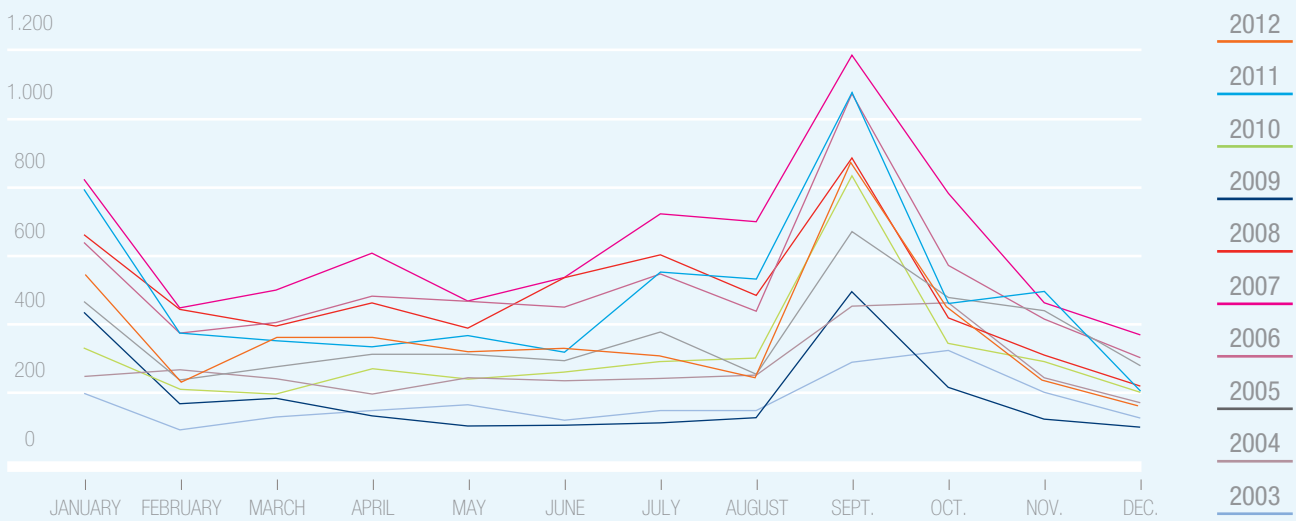
Over and above these medical examinations, 335 psychological consultations were given by the psycho-social workers of the ASTF against 259 in 2011; in all, after adding certificates for residence permits and driving licences, we arrive at a total of 1,514 medical and psychological examinations.

- 4,589 medical examinations upon recruitment
- 1,057 special examinations (performed at the request of the employee or the employer, handicapped workers, resumption of work after a prolonged absence) including 85 examinations with a view to a return to work
- 335 psychological consultations
- 91 dispensations for pregnant women
- 20 periodical examinations
- 24 medical examinations to obtain a residence permit
- 7 medical examinations to obtain a driving licence



MEDICAL EXAMINATIONS UPON RECRUITMENT

Evolution of the number of recruitments in the member companies



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
JANUARY	200	251	470	639	823	664	433	333	797	547
FEBRUARY	97	271	238	374	447	445	170	216	379	233
MARCH	134	244	277	405	499	396	186	201	354	364
APRIL	148	198	314	482	607	464	136	273	339	364
MAY	165	247	314	467	467	390	106	244	370	322
JUNE	117	238	295	450	536	538	109	263	320	332
JULY	154	245	380	547	722	605	115	295	558	310
AUGUST	157	255	255	438	699	486	130	304	396	246
SEPTEMBER	293	462	677	1,074	1,186	889	495	831	1,077	876
OCTOBER	308	472	482	572	782	420	219	348	460	454
NOVEMBER	202	247	443	415	462	311	126	293	496	239
DECEMBER	126	172	280	302	368	220	103	213	207	164
TOTAL	2,101	3,302	4,425	6,165	7,598	5,828	2,328	3,814	5,753	4,451

CONCLUSION

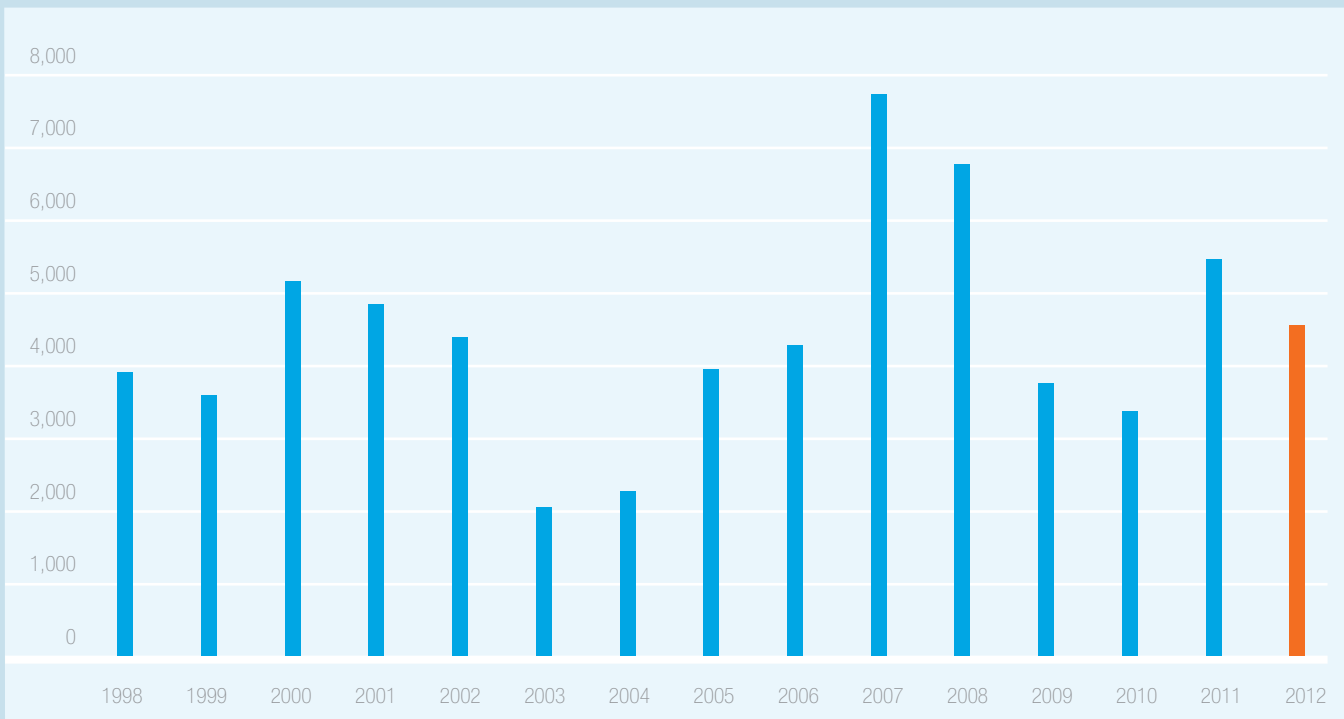
The ASTF recorded 4,451 requests for medical examinations following a recruitment in the year 2012. While 2,011 had seen a resumption of recruitment in the financial sector compared to 2009 and 2010, this growth was not confirmed in 2012.

The crisis seems once again to be resulting in a fall in the number of new recruits (only 2,328 recruits in 2009, 3,814 in 2010, 5,753 in 2011 and just 4,451 in 2012). This figure is comparable to the number for 2005 and shows a decline of 22.5%.

The trend in the number of new recruitments over the months remains comparable to that in previous years with a peak in January and above all in September when new university graduates begin work.

MEDICAL STATISTICS

MEDICAL EXAMINATIONS UPON RECRUITMENT

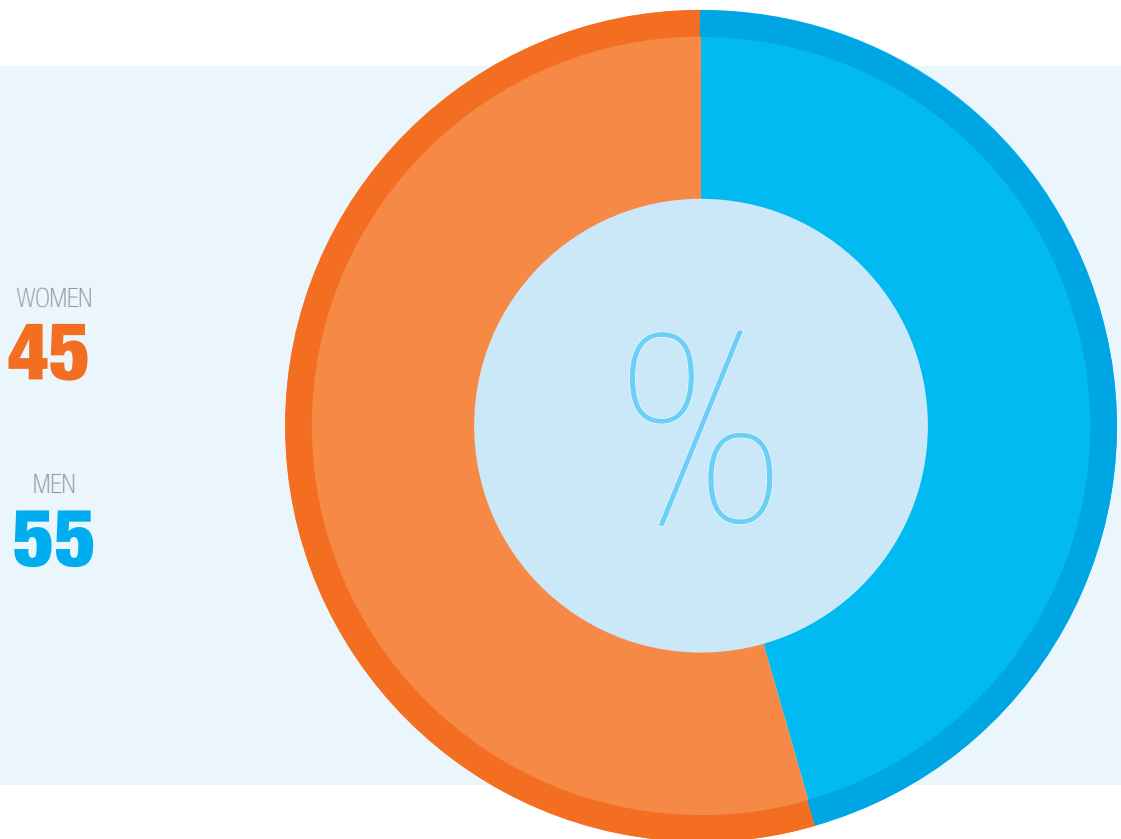


CONCLUSION

The ASTF medical team saw 4,589 employees for a medical examination on recruitment in 2012. This figure is less than the equivalent number in 2011, but demand also diminished.



PROPORTION OF MEN/WOMEN

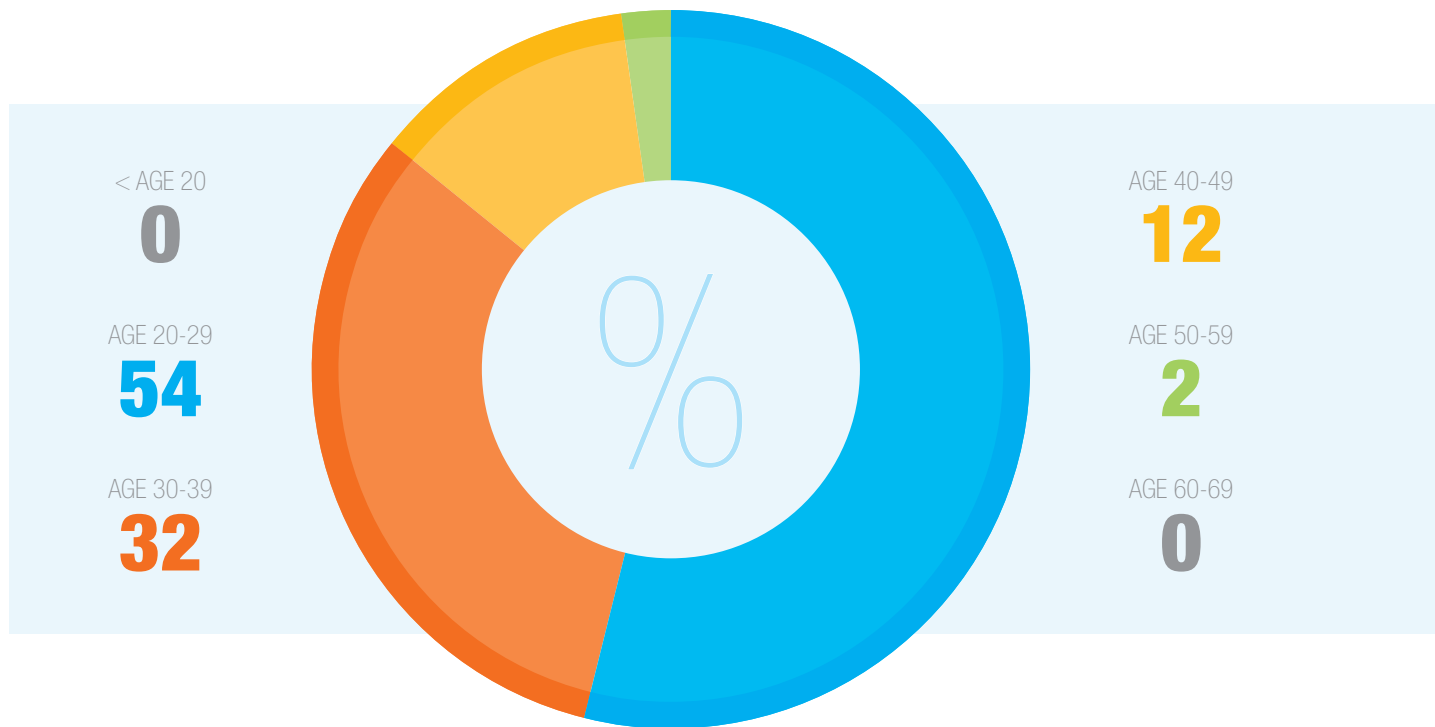


CONCLUSION

As has already been the case for several years, the number of men seen for a medical examination on recruitment is rather higher (55%) than that of women (45%). The balance between men and women remains identical to the figure for previous years.

MEDICAL STATISTICS

50 AGE GROUP



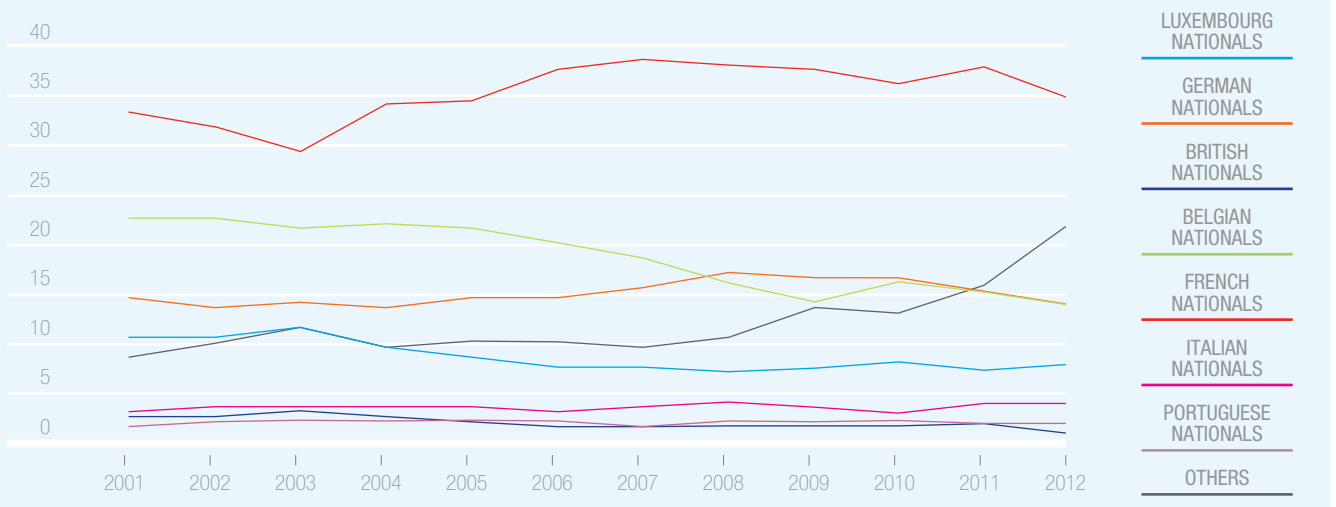
CONCLUSION

The distribution by age group of the persons recruited is similar to that in previous years. In 2012, employees aged under 40 represented 86% of the newly recruited employees (or 1% more than in 2011).

As in 2011, more than half of the employees seen by the ASTF team for medical examinations on recruitment were under the age of 30: 54% of the persons examined. In parallel the recruitment of persons over the age of 50 (2%) or even over 40 (12% between 40-49) remains an exception.



NATIONALITY



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LUXEMBOURG NATIONALS	11.0%	11.0%	12.0%	10.0%	9.0%	8.0%	8.0%	7.5%	8.0%	8.5%	7.5%	8.0%
GERMAN NATIONALS	15.0%	14.0%	14.5%	14.0%	15.0%	15.0%	16.0%	17.5%	17.0%	17%	15.5%	14.0%
BRITISH NATIONALS	3.0%	3.0%	3.5%	3.0%	2.5%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.0%
BELGIAN NATIONALS	23.0%	23.0%	22.0%	22.5%	22.0%	20.5%	19.0%	16.5%	14.5%	16.5%	15.0%	14.0%
FRENCH NATIONALS	33.5%	32.0%	29.5%	34.0%	34.5%	38.0%	39.0%	38.5%	38.0%	36.5%	38.0%	35.0%
ITALIAN NATIONALS	3.5%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.5%	4.0%	4.5%	4.0%	3.5%	4.0%	4.0%
PORTUGUESE NATIONALS	2.0%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.0%	2.5%	2.5%	2.5%	2.0%	2.0%
OTHERS	9.0%	10.5%	12.0%	10.0%	10.5%	10.5%	10.0%	11.0%	14.0%	13.5%	16.0%	22.0%

CONCLUSION

As has been the case for over five years now, the percentage of persons of Luxembourg nationality seen at the time of recruitment remains stable overall at 8% (+0.5% compared to 2011).

Despite a 3% reduction compared to 2011 (38% against 35% in 2012), French employees are still the most numerous.

German nationals have come in second place for the past four years with 14% of the persons seen. This figure is down slightly (-1.5 % against 2011).

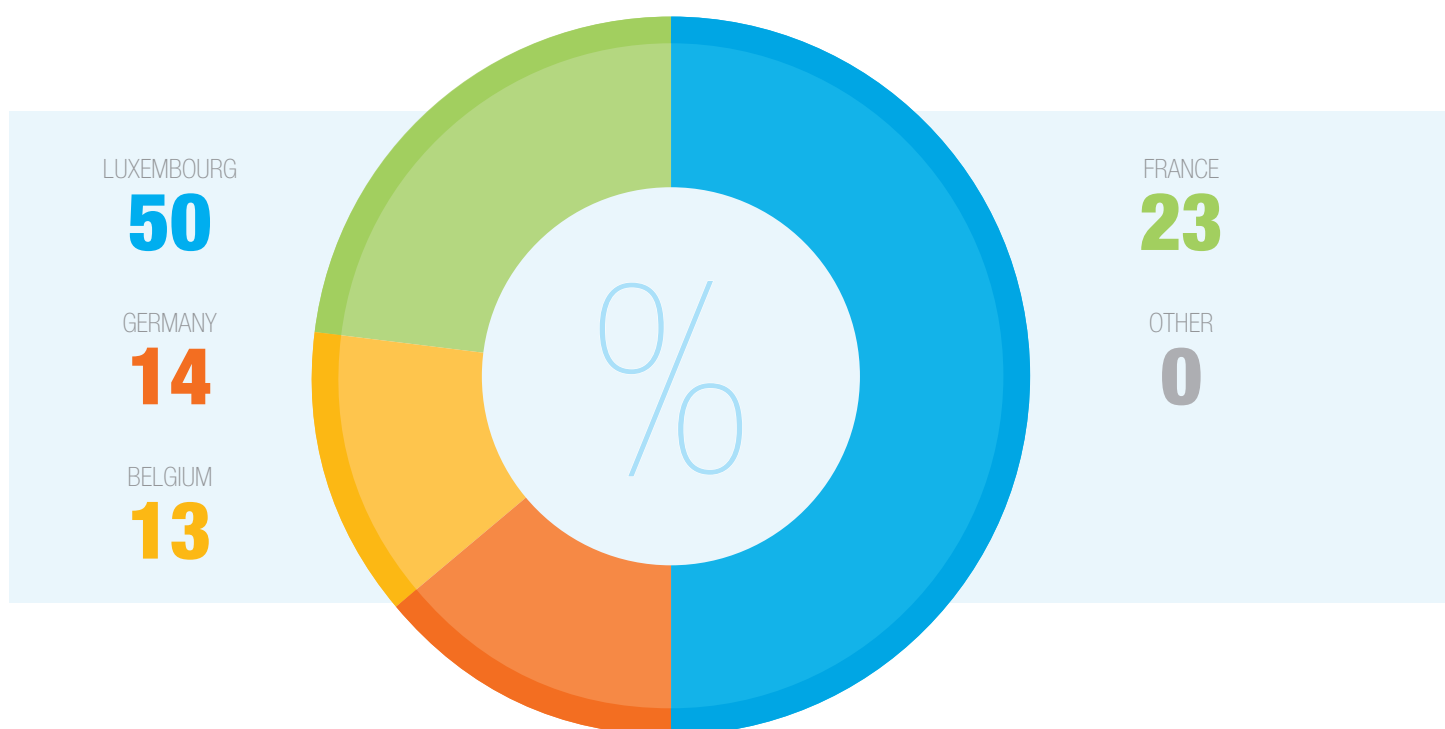
For the past few years, the proportion of Belgian employees has been falling constantly and was down by a further 1% against 2011 at 14%.

The percentages of English, Italian and Portuguese employees remain stable.

The loss recorded by the nationalities occupying the leading places (3% less for French citizens, 1.5% less for German citizens and 1% less for persons of Belgian nationality, making a total reduction of 5.5%) is occurring for the benefit of employees of other nationalities, notably citizens of Eastern Europe to quote one example.

MEDICAL STATISTICS

52 PLACE OF RESIDENCE



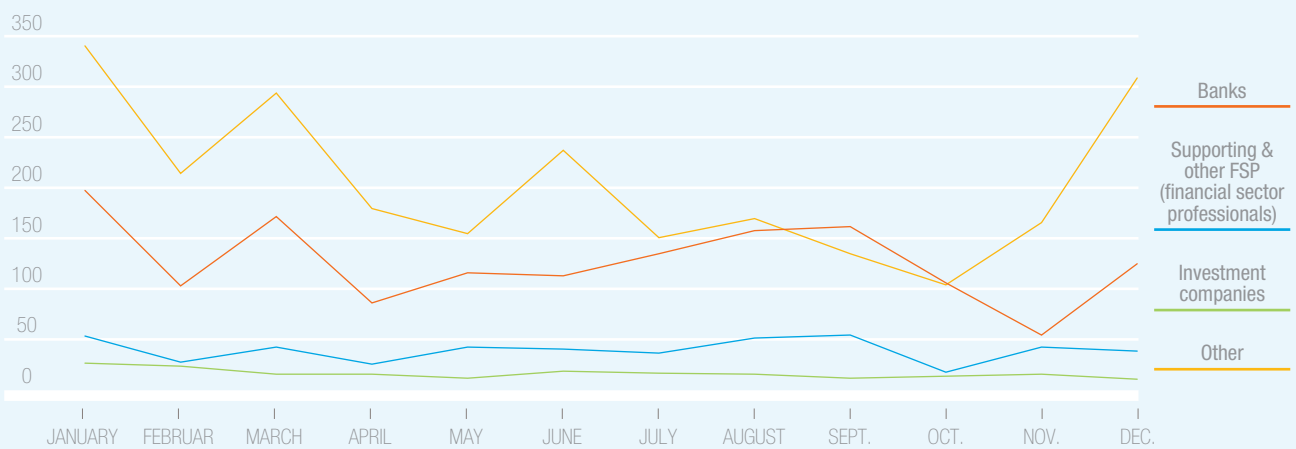
CONCLUSION

As has already been the case for some years now, one half the newly recruited employees examined by the ASTF in 2012 were resident in Luxembourg. Consequently 50% of the persons recruited are frontier workers who travel to work in Luxembourg every day.

The distribution of the place of residence of frontier workers is comparable to that based on nationality. Employees coming from France are the most numerous (23%) followed by those travelling from Germany (14%) and lastly by persons from Belgium (13%). These percentages are stable compared to 2011.



BREAKDOWN OF RECRUITMENTS BY ACTIVITY SECTOR



CONCLUSION

For 2012, a majority of the employees seen (53%) for an examination upon recruitment work in one of the following activity sectors: insurance, law offices, company auditors.

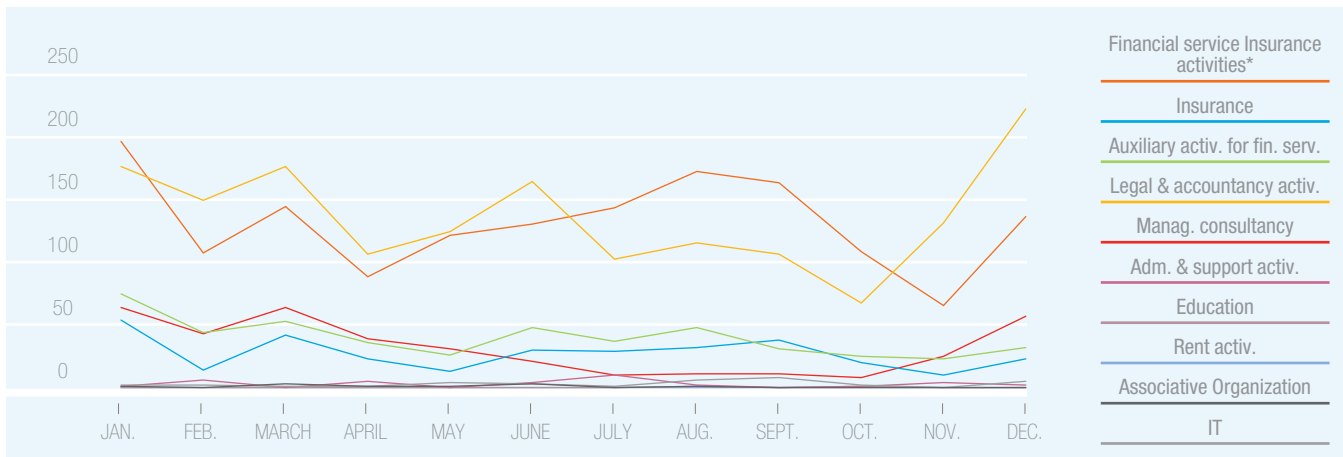
For the remainder of the employees who underwent a medical examination upon recruitment, we note that one patient in three (33%) is taking up this new job in a banking establishment. In second place, we find the FSP (Financial Sector Professionals) sector, in other or supporting categories with 10% of the persons seen for a recruitment examination, while 4% are employed by an investment company.

These three categories (banks, investment companies and other FSP) represent less than half (47%) of the employees examined by the ASTF medical team.

The percentages were reversed compared to 2011.

MEDICAL STATISTICS

54 BREAKDOWN OF RECRUITMENTS BY NACE CODE



	Financial service Insurance activities*	Insurance	Auxiliary activ. for fin. serv.	Legal & accountancy activ.	Manag. consultancy	Adm. & support activ.	Education	Rent activ.	Associative Organization	IT
JANUARY	197	54	75	177	64	1	0	0	1	2
FEBRUARY	108	14	44	150	43	6	0	0	0	2
MARCH	145	42	53	177	64	0	0	0	3	1
APRIL	89	23	36	107	39	5	0	0	1	1
MAY	122	13	26	125	31	0	0	0	1	4
JUNE	131	30	48	165	21	4	0	0	3	3
JULY	144	29	37	103	10	10	0	0	0	1
AUGUST	173	32	48	116	11	2	1	0	1	6
SEPTEMBER	164	38	31	107	11	0	0	0	0	8
OCTOBER	109	20	25	68	8	1	1	0	0	2
NOVEMBER	66	10	23	132	25	4	0	0	0	0
DECEMBER	137	23	32	223	57	2	0	0	0	5

CONCLUSION

Unlike 2011 when employees of a company active in the financial sector came in first place (40% against 35% in 2011), it was the legal and accountancy sector which recruited most new employees (37% against 36% in 2011). The figures also show an advance in the insurance sector (7% against 6% in 2011).

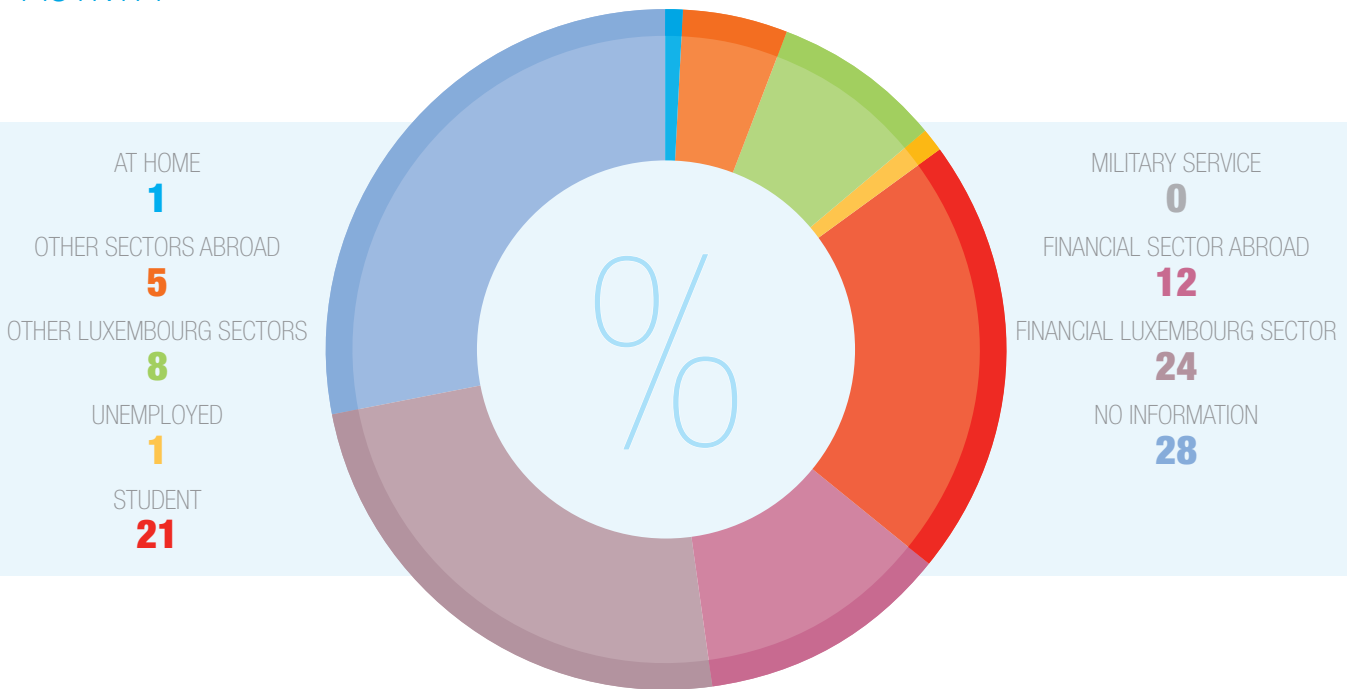
The decline of activities in the financial sector is also felt in the field of activities ancillary to this sector with a fall of 2% (11% in 2012 against 13% in 2011).

The biggest increase is recorded by the management consultancy activity at +5% (9% in 2012 against 4% in 2011).

The other fields of activity continue to recruit very few persons, as had already been the case in 2011.



PREVIOUS PROFESSIONAL ACTIVITY



CONCLUSION

As in previous years, persons seen on recruitment (roughly one-quarter) were already working in the Luxembourg financial sector. However, this percentage is lower than it was in 2011 (36.5%).

In 2nd place, we find persons who have just completed their studies and for whom this is the first job (21%). 12% of the employees seen were already working in the financial sector but in another country. In other words, over one-third of the persons recruited (36%) had already been employed previously in the financial sector, either in Luxembourg or abroad.

The distribution of employees in 2012 as a function of their previous professional activity is comparable to that of previous years and turnover in the Luxembourg financial sector remains high.

SOCIAL MEDICINE

56

PSYCHO-SOCIAL RISKS

These risks involve occupational stress, moral or sexual harassment, violence and professional exhaustion which is also referred to as burnout. The causes include the growing complexity of tasks to be performed, the "target" culture and the increasingly individualized nature of the work to be performed.

Confronted with the psycho-social risks, the employer has an obligation to take all possible measures to ensure and improve the protection of the physical and mental health of his employees (Art. L.312-2). In other words, his role is to avoid and combat risks by defining a prevention policy. In 2012, the occupational health audit in Luxembourg proposed an adaptation of the legal framework to the emergence of psycho-social risks.

Psycho-social risks have consequences for the employee, the employer and the organisation of society at large. The medical consequences may confront people with severe physical and/or psychological difficulties. The employer for his part has to contend with a lack of motivation, growing absenteeism, a bad atmosphere at work etc.

THE PSYCHO-SOCIAL UNIT

Confronted with the emergence of the psycho-social risks which affect workers in Luxembourg and in the other countries of the European Union, the ASTF offers the services of a multi-disciplinary team. We receive employees at their request or at that of the companies or any other service (trade unions, general practitioners etc.). This request is handled in a professional context by professionals to guarantee that the treatment provided is the most appropriate to the problem experienced.

We propose four types of treatment for different cases:

Individual treatment

The ASTF proposes individual discussions when the employee or the employer is confronted with certain issues: psycho-social risks, chronic illnesses etc.

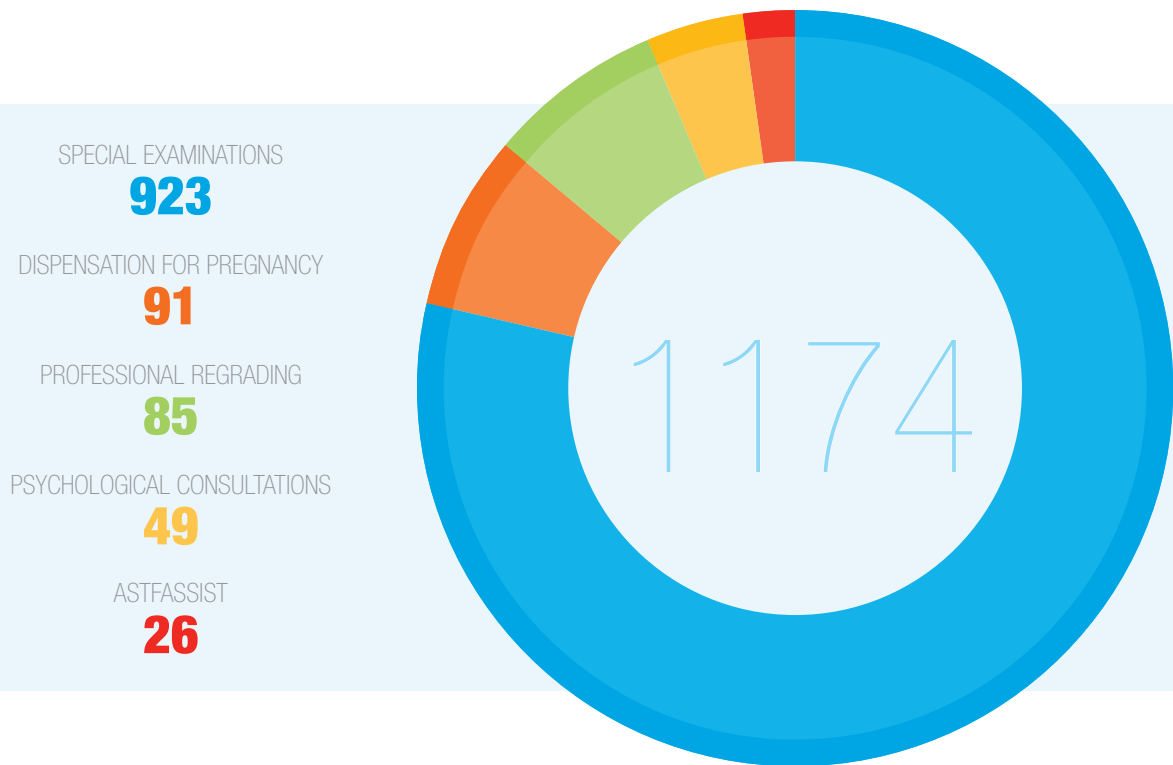
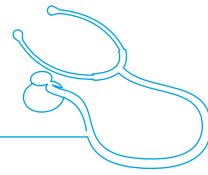
The ASTF also assists employees with their administrative steps: release from work for pregnant women, return to employment, therapeutic part-time working, disability etc.

Group treatment

The ASTF offers to assist a team which is facing a traumatic situation: death or suicide of a colleague, physical or verbal violence, company restructuring or merger etc. We react within 48 working hours in urgent cases and we put in place a procedure to provide treatment in different phases.

Treatment of managers and of all players within the company

Internal players are the persons who are best able to detect the first signs of distress of their colleagues and the variation of other factors such as the workload, assignment of limited resources, shorter deadlines. These colleagues play a central role in managing the tensions associated with work and in facilitating protection factors. In the course of 2013, the ASTF will be proposing specific assistance linked to certain problems: prevention of psycho-social risks, staff members in difficulty etc. This help can be given in the form of training or individual treatment, as the case may be.



Treatment at company level

We propose a wide range of trainings and workshops to satisfy the requests of companies such as burnout prevention, stress management, prevention of psycho-social risks, moral harassment, assertive communication, relaxation etc.

The ASTF can also work in the company itself by deploying specific instruments designed to analyse its workings. Through this analysis it can help the organisation to put in place responses to the various problems encountered.

The latest service to be launched by the ASTF is telephone assistance known as

ASTFassist. This provides care in complete discretion for the employees of companies which subscribe to this service. For this purpose, telephone assistance is available from 8 a.m. to 6 p.m. on every working day.

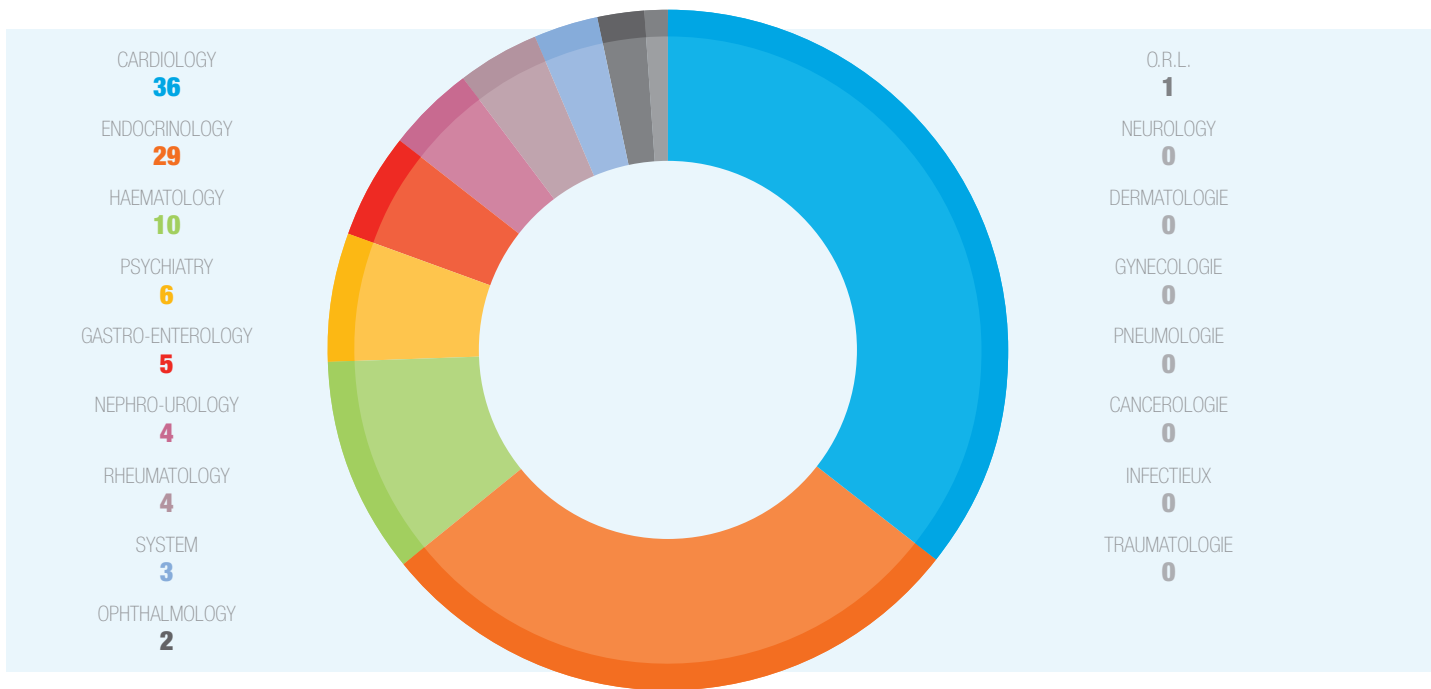
In conclusion, through its four lines of action described above, the ASTF works to find appropriate solutions to the problems encountered by enterprises (employee, employer and internal players) in their daily life.

To illustrate this approach, the following charts give you an overview of social medicine activity in the year 2012. Note: special examinations include those performed at the request of the employer or the employee, examinations by the psycho-social team and ASTF consultations.

PREVENTIVE MEDICINE

58 CHECK-UPS

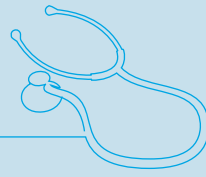
Pathologies detected in 1189 check-ups in 2012



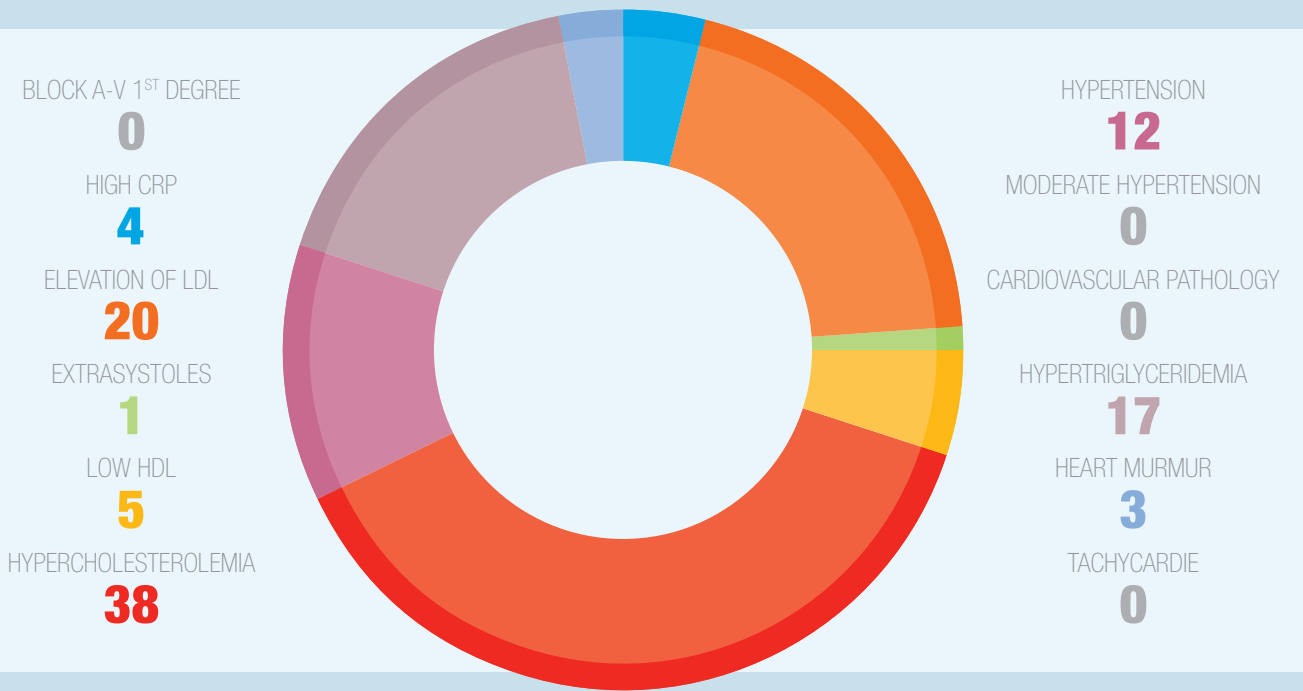
In its December 2012 issue, the medical journal "The Lancet" published the results of a meta-analysis performed between 1990 and 2012 in 21 regions which compared 67 risk factors to evaluate their role in the occurrence of illnesses and death (Global Burden of Disease Study 2010, The Lancet, Vol. 380, December 15/22/29 2012).

The results of this study show that the most important risk factor is arterial hypertension followed by tobacco use (including passive exposure to tobacco smoke) and in 3rd place alcohol consumption; the top ten factors also include indoor pollution, poor diet (insufficient consumption of fruit and vegetables) and more specifically obesity, diabetes, atmospheric pollution and lack of physical activity. All of these factors facilitate a number of chronic diseases in adults, foremost among them cardio-vascular illnesses and cancer.

As we will see in the following charts, the results revealed in our check-ups fit in perfectly with this study. That proves the value of our programme, should any such proof be called for.



Pathologies cardio-vasculaires dépistées

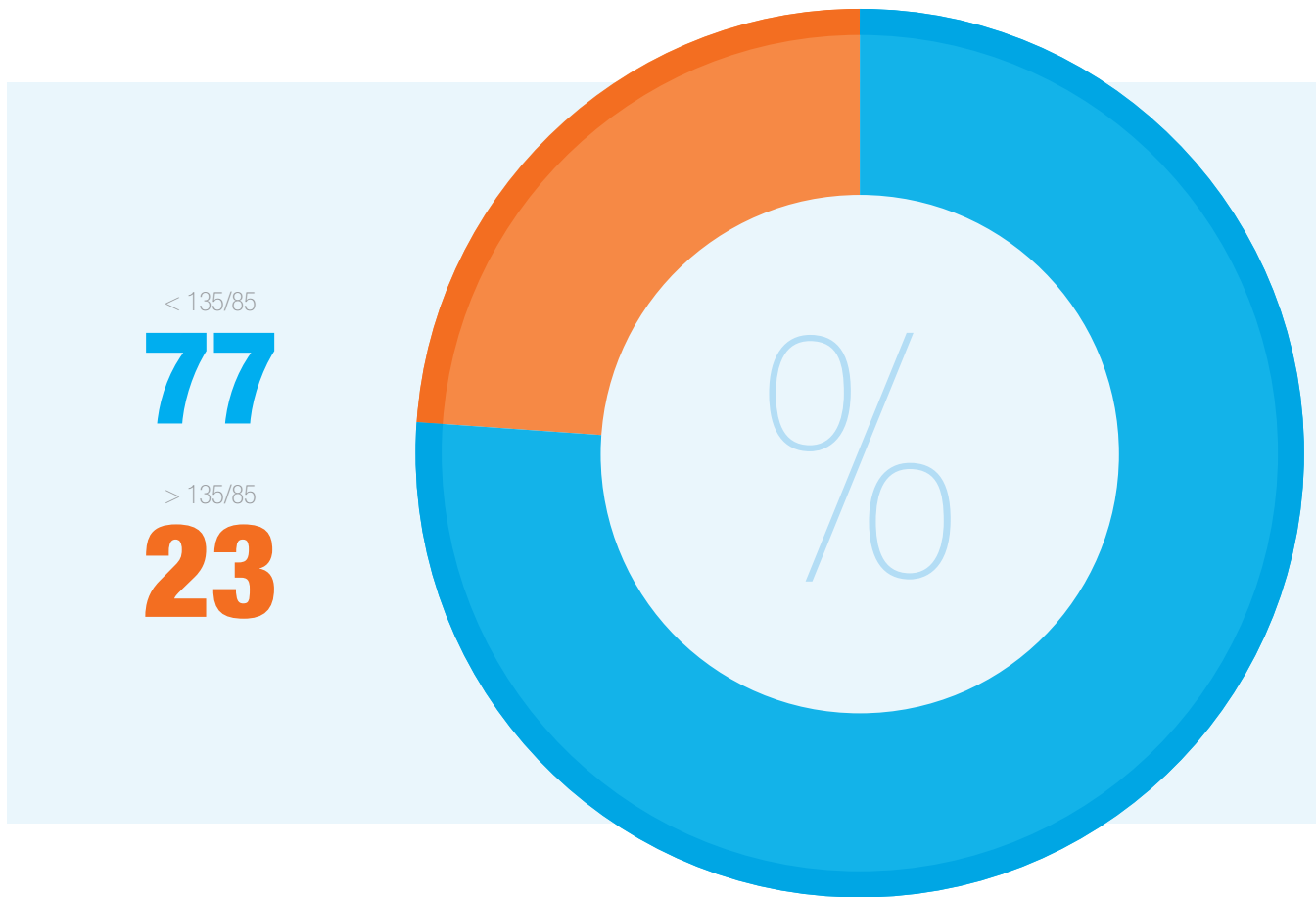


In order to corroborate the results of the study, the next chart shows the cardio-vascular pathologies that were detected (and were not known by the person concerned when the examination was performed).

PREVENTIVE MEDICINE

60

Blood pressure

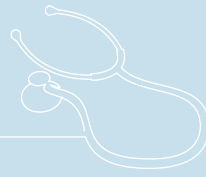


The major risk factors highlighted by the study included arterial hypertension, tobacco use and also weight problems. The following charts illustrate the proportion of these risk factors in the persons who attended for check-ups.

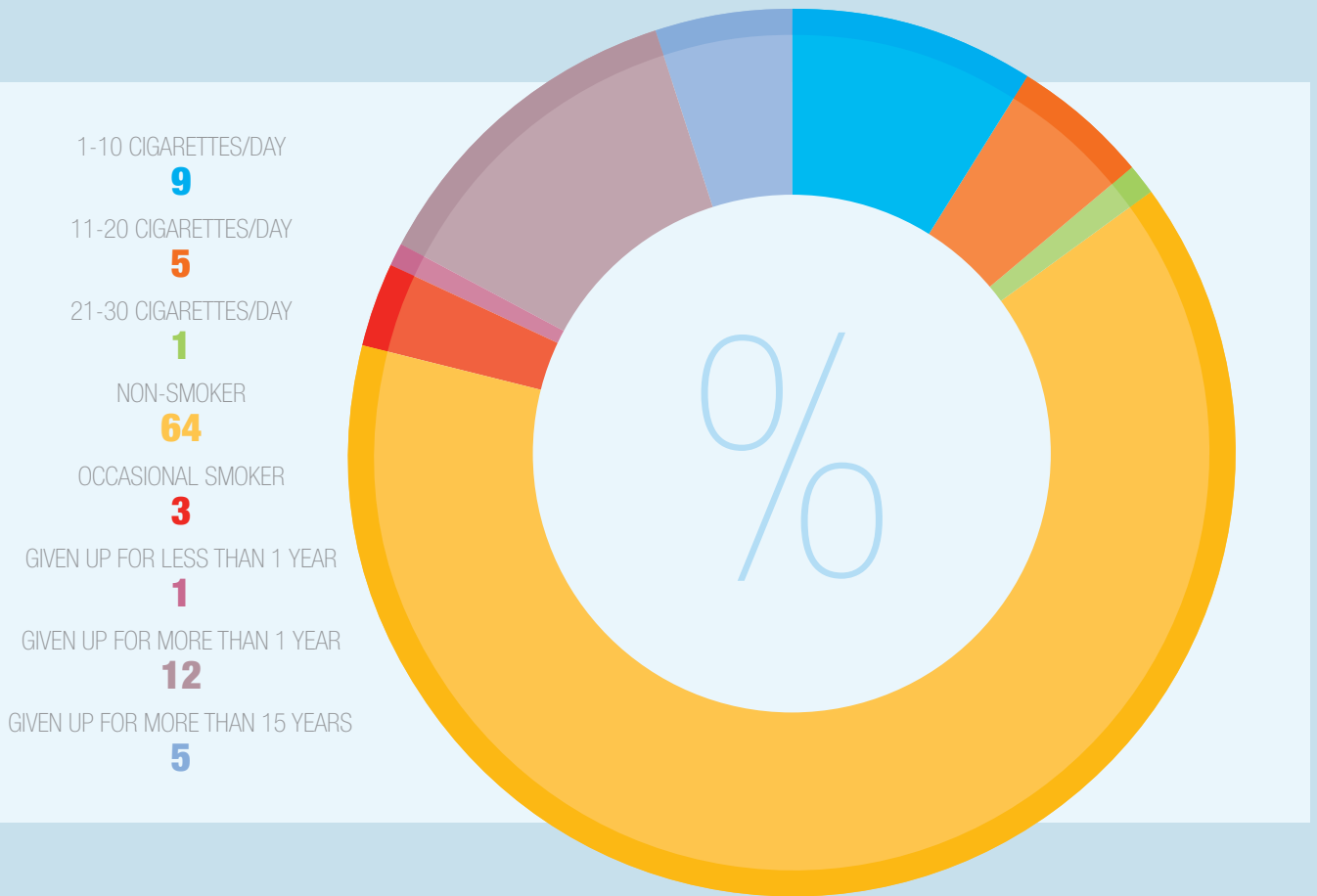
CONCLUSION

Roughly one person in 4 who attended the check-ups was found to have high blood pressure.





Tobacco use



CONCLUSION

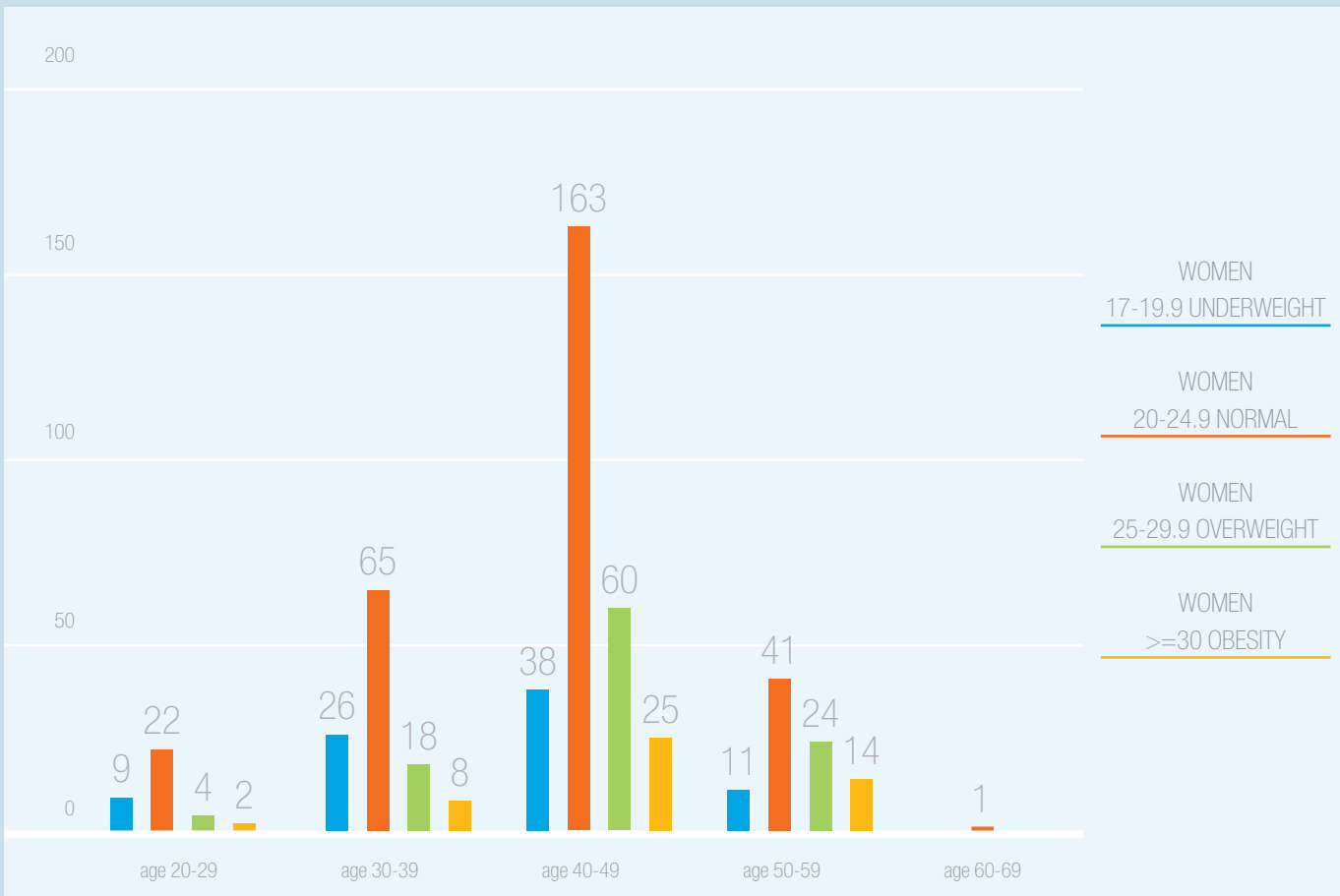
Of the persons examined in 2012, 36% are or have been smokers.

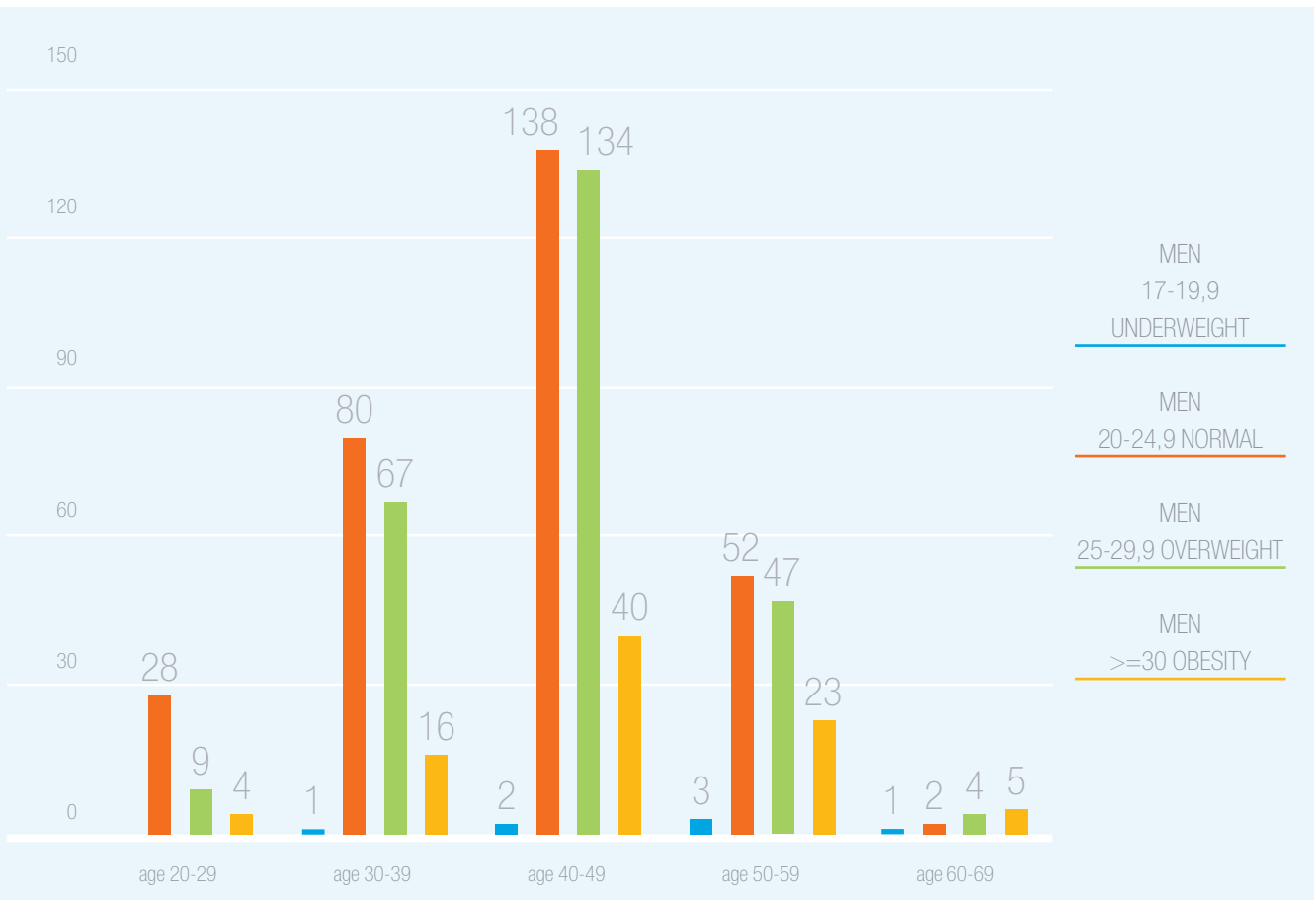
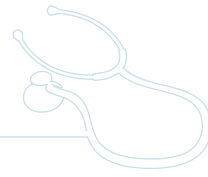


PREVENTIVE MEDICINE

62

Weight problems





CONCLUSION

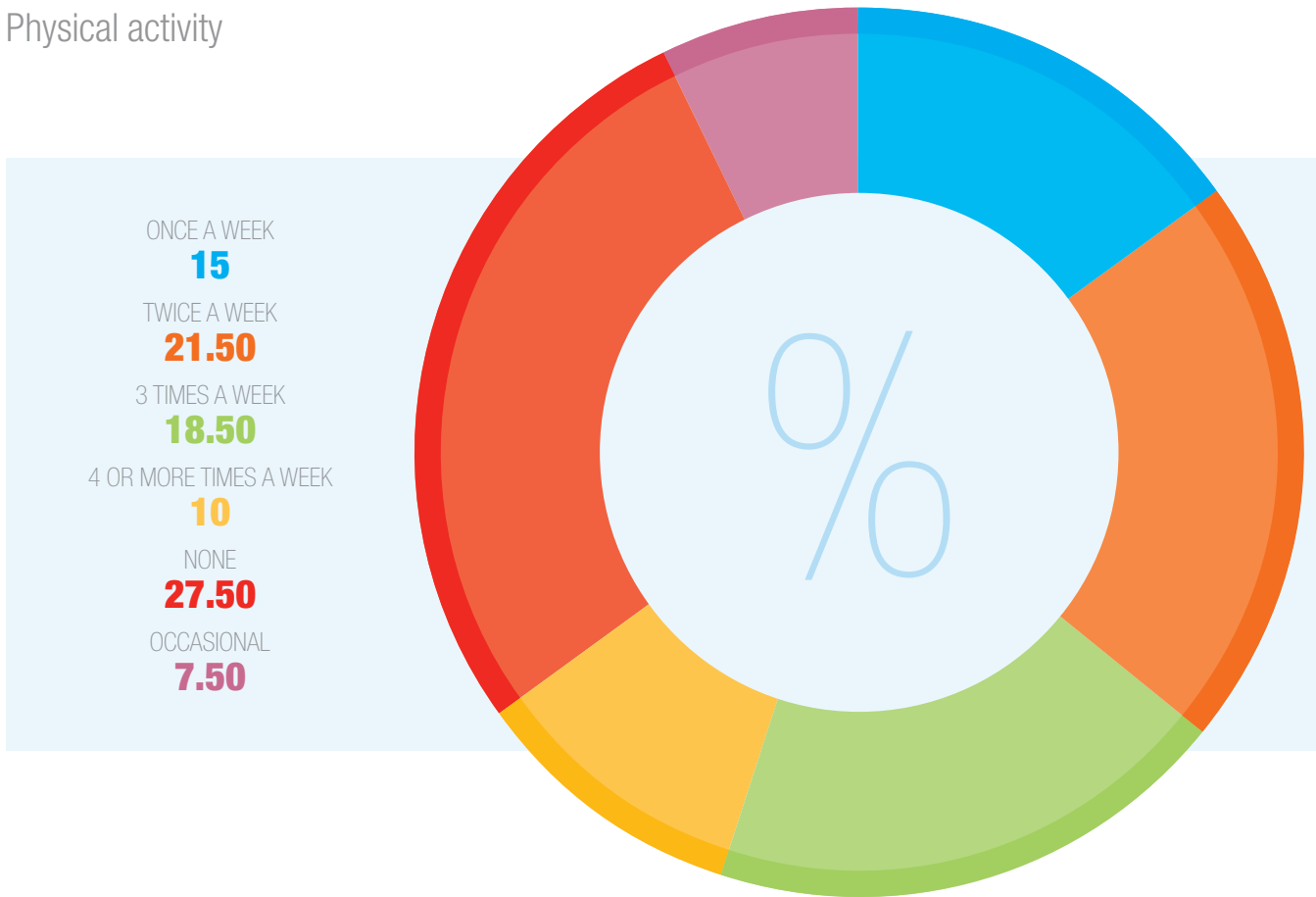
These diagrams confirm a more distinct problem of overweight among men, especially those above the age of 40.



PREVENTIVE MEDICINE

64

Physical activity

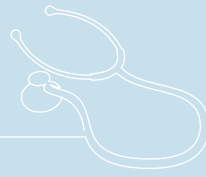


CONCLUSION

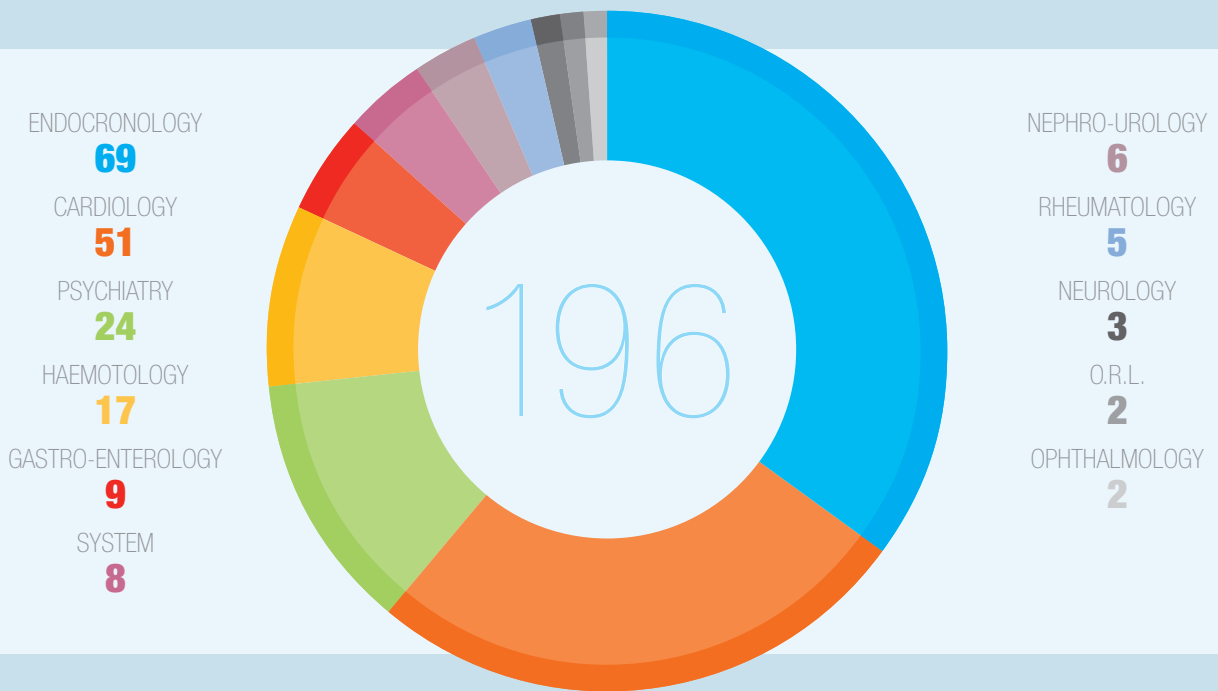
Once again, 35% or more than one in three persons, have no regular physical activity.

All of these results show that the predominant risk factors reported in the Lancet are also encountered among persons who attended for check-ups.

Each company participating in the check-up programme receives a chart (anonymous) at the end of the campaign showing the state of health of its employees to enable the employer, if it so wishes, to put in place programmes of training or actions to improve the well-being of their employees.

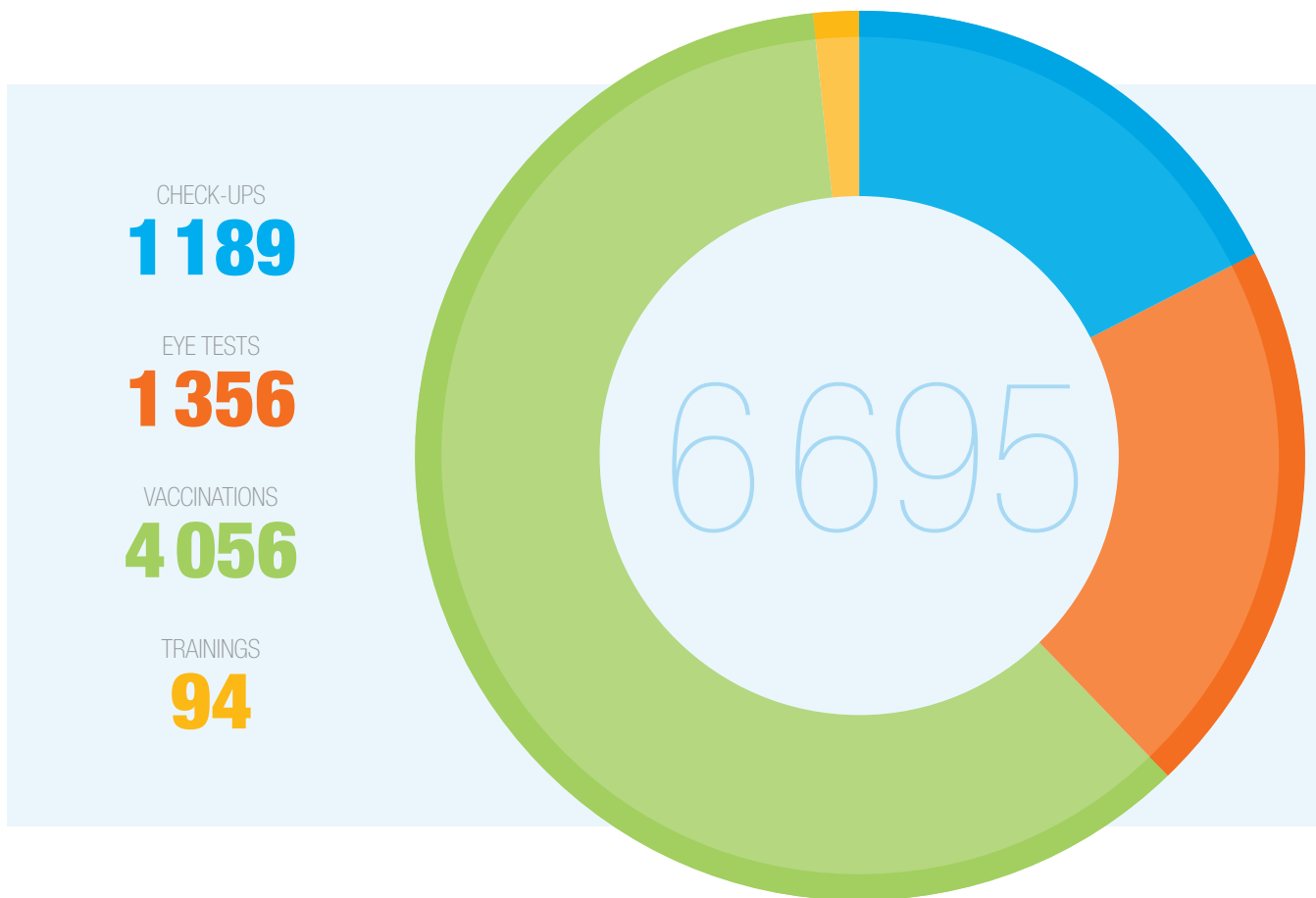


Pathologies detected in 202 check-ups for a company in 2012



Here is an example of a report forwarded to the companies concerned.

66 OTHER PREVENTIVE MEDICINE ACTIVITIES



The above chart shows the activities undertaken by the ASTF team in the field of preventive medicine. As is the case every year, influenza vaccination proved a great success; the number of eye tests is increasing, as is that of trainings given in individual companies or on an intra-company basis.

Since 2011, a freelance optician has been performing in-company eye tests. Thanks to this new service, patients can also be given a prescription for new spectacle lenses if necessary. After each campaign the company concerned receives a short report showing the results on an anonymous basis.



Eye tests performed in a company

OPHTHALMOLOGY REFERRAL

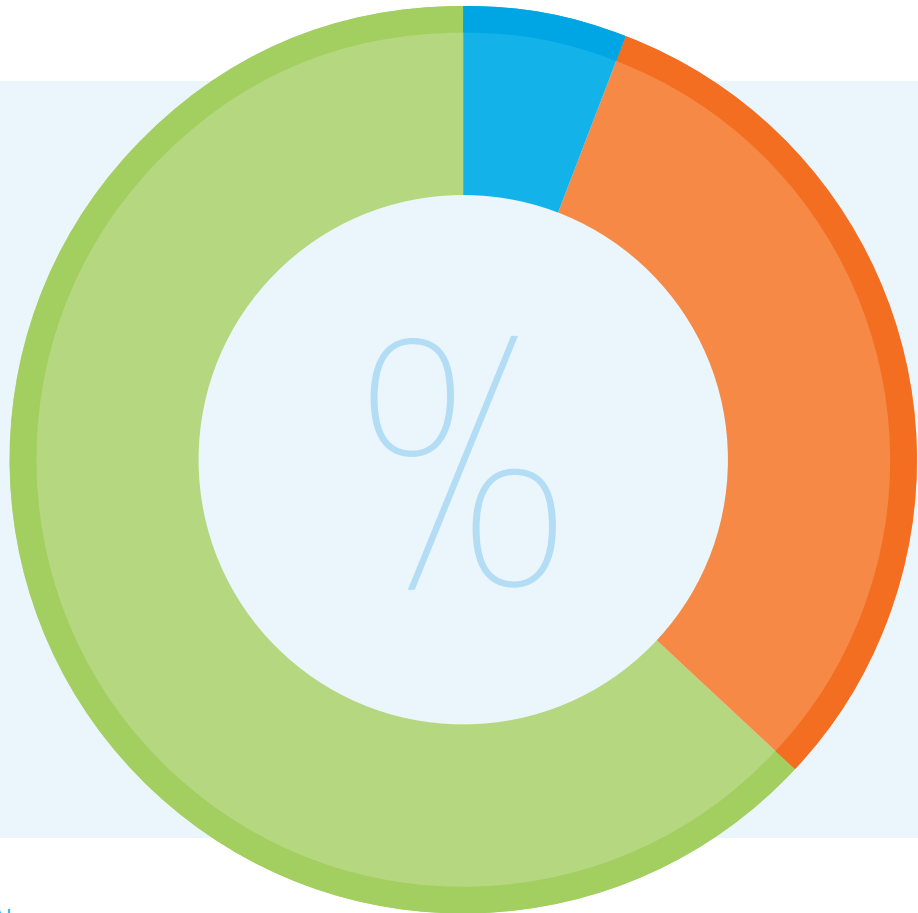
6

PATHOLOGICAL WITHOUT IT

31

NOTING TO REPORT

63



OPHTHALMOLOGY REFERRAL

person presenting ocular hypertension, strabismus or other medical problems requiring referral to an ophthalmologist.

PATHOLOGICAL EYE TEST

(without the need to consult an ophthalmologist) person with an eyesight condition which needs to be corrected and requires a prescription or adjustment of the correction by our qualified optician.

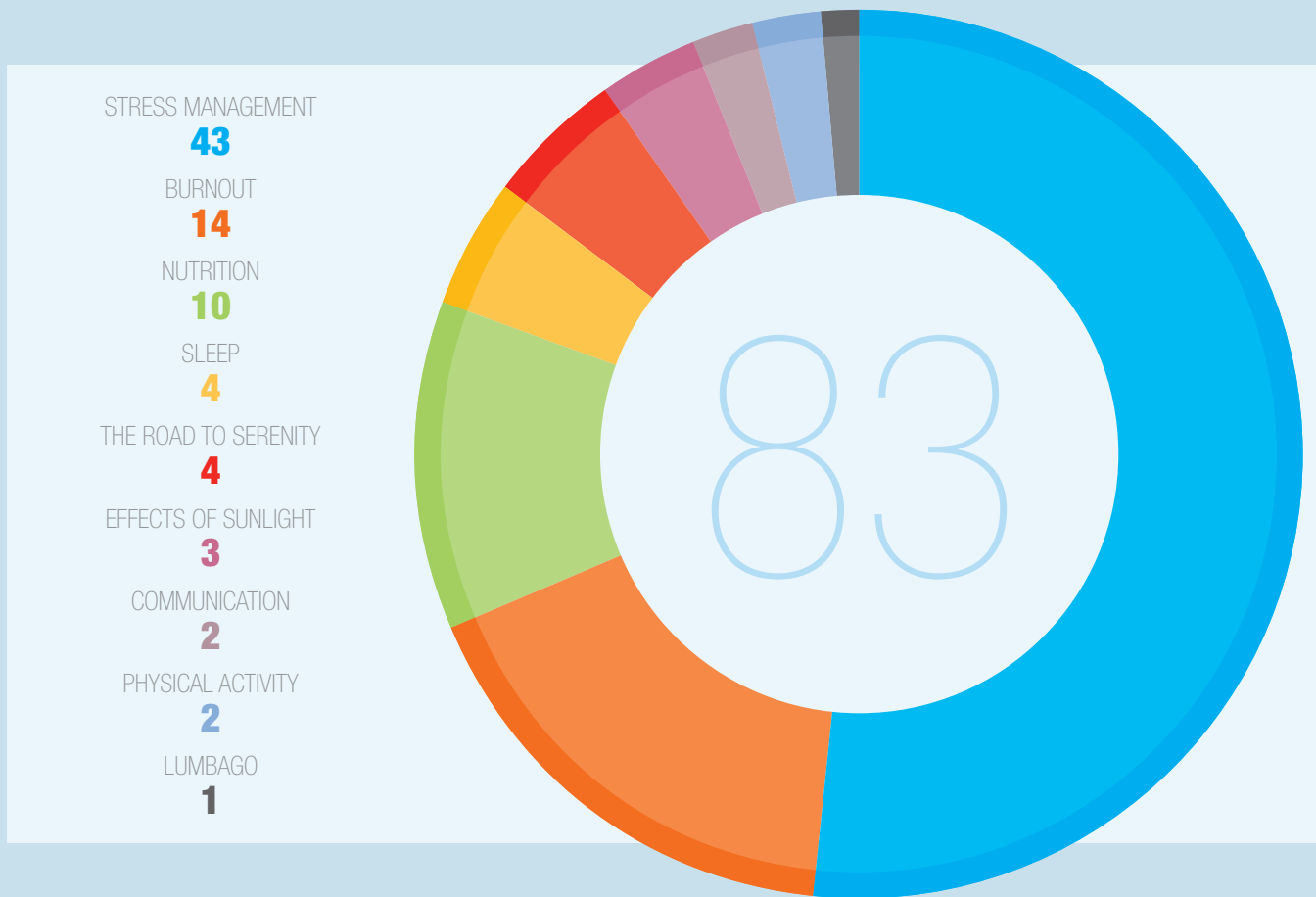
NOTING TO REPORT

good eyesight without spectacles or properly corrected.

PREVENTIVE MEDICINE

68

Trainings

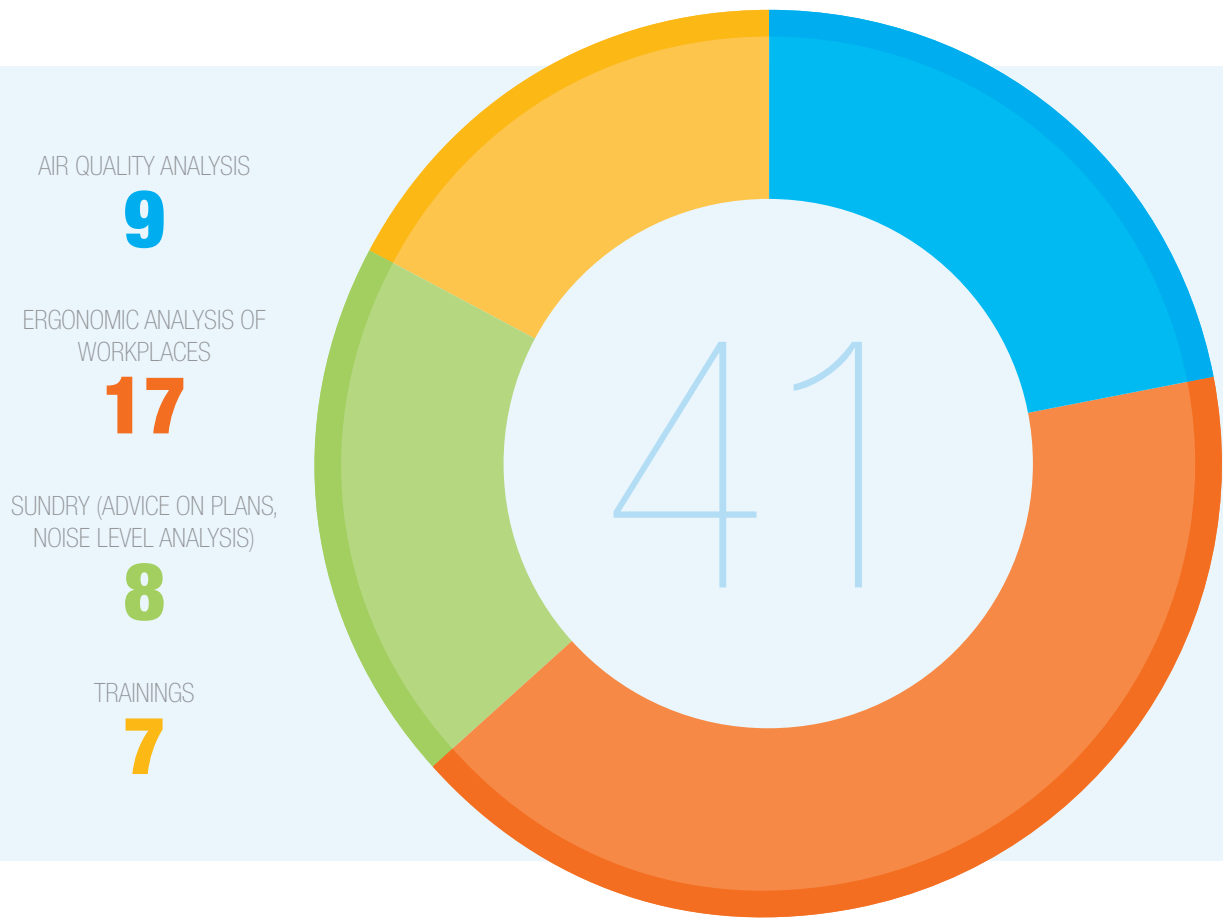


CONCLUSION

As was the case in previous years, the most highly appreciated trainings are stress management followed by burnout and nutrition.

ERGONOMICS AND SAFETY AT WORK

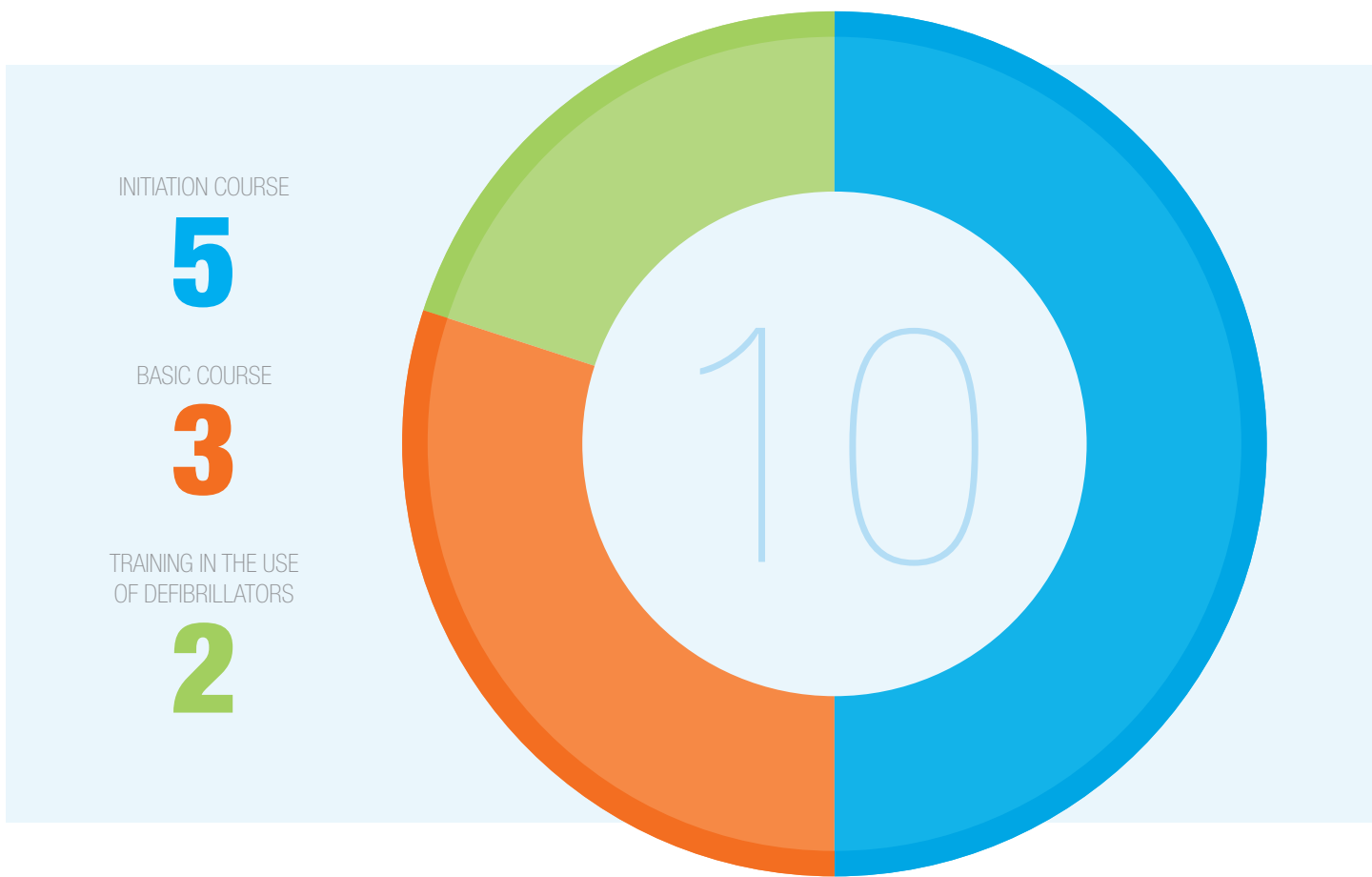
ERGONOMICS



Over and above all the other activities referred to previously, the ASTF team was also active in 2012 in the field of ergonomics and safety, as shown by the following charts.

ERGONOMICS AND SAFETY AT WORK

70 FIRST AID TRAINING



Rapport Annuel
Annual Report
Geschäftsbericht



'12

EINLEITUNG

72

Auswirkungen des wirtschaftlichen Umfelds auf die Gesundheit am Arbeitsplatz

Die rund **8.700 Untersuchungen**, die 2012 von der ASTF durchgeführt wurden und die sich aufgliedern in **4.589** Einstellungsuntersuchungen, **1.356** Augenuntersuchungen, **1.189** Check-ups und **1.514** Sondergespräche, haben es unseren Teams ermöglicht, sich ein genaues Bild von den realen Gegebenheiten zu machen.

Auf dieser Grundlage können wir folgende Aussagen treffen:

- 1) Die Zahl der **psychischen Erkrankungen** im Sinne der Definition der Syndrom-Modelle, die amerikanische Psychiater in der Bibel der orthodoxen Psychiatrie, DSM IV und bald DSM V dargelegt haben, hat weltweit nicht zugenommen. Gemeint sind hier Psychosen, endogene Depressionen usw.
- 2) Die **psychosozialen Risiken (PSR)** werden in den Medien stark thematisiert und seit kurzem auch in den Überlegungen der Politiker aufgegriffen. Die deutsche Arbeitsministerin Ursula von der Leyen möchte dieses Thema in Form von dringlichen Vorsorgemaßnahmen

schnellstens in die Gesetzestexte in Deutschland integrieren.

- 3) Der so oft zitierte **Burnout** erlebte eine Art offizieller Anerkennung beim Jahreskongress der deutschen Psychiater im November 2012 in Berlin. Davor war sich der Gotha der deutschen Psychiater mehr oder weniger einig: Depression oder nichts! In einem Referenzpapier hat eine Arbeitsgruppe von Psychiatern, die Inhaber renommierter Lehrstühle in Deutschland sind, ein 13seitiges Referenzdokument veröffentlicht, in dem anerkannt wird, dass der Burnout existiert und dass er ein eindeutiger und schwerwiegender Risikofaktor für psychische Erkrankungen (insbesondere Depressionen) und somatische Erkrankungen (Krebs, Herz-Kreislaufkrankungen) ist.

Sie haben besonders hervorgehoben, dass die Behandlung des Burn-outs auf keinen Fall ausschließlich in den psychiatrischen, d.h. medizinischen Bereich fällt. Erforderlich ist, wie in den Niederlanden, ein gemeinsames Eingreifen durch den Betrieb (Arbeits-

bedingungen) und ein multidisziplinäres Team aus Fachleuten des Gesundheitswesens: Psychologe, Arbeitsmediziner, Sozialarbeiter.

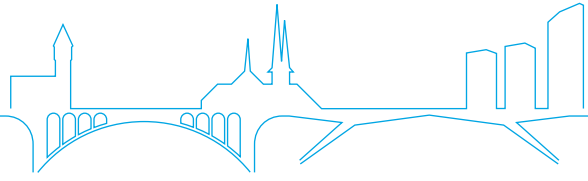
Vor mehr als 10 Jahren hat die ASTF eine regelrechte **medizinisch-psychosoziale Struktur** geschaffen, die 2012 rund 1.500 Gespräche mit Mitarbeitern geführt hat, die sich in einem Zustand von seelischer Not, Unsicherheit oder ungeklärter Sozialversicherungsverhältnisse befanden.

Neben diesen Beratungsgesprächen hat die ASTF **Phénix**, ein Vorsorgeprogramm gegen Burnout, entwickelt.

Die ASTF bietet ihren Mitgliedsunternehmen in diesem Zusammenhang ein dreiteiliges Programm an:

Sensibilisierung der Führungsebene:

- das Management über die Ursachen des Burnouts informieren
- das Management im Bereich der Mitarbeitermotivation schulen
- vermitteln, wie man die ersten Anzeichen erkennen kann
- mit schwierigen Situationen umgehen lernen



- im Betrieb Anlaufstellen einrichten, an die der Manager hilfsbedürftige Personen verweisen kann

Sensibilisierung der Mitarbeiter:

- das Phänomen Burnout erklären und Schuldgefühle entkräften
- sich selbst besser kennenlernen und die Gefahr erkennen, bevor es zu spät ist
- solide Grundlagen für Entspannung und Erholung erlernen
- anregen, an sich selber zu arbeiten
- über die vorhandene Anlaufstelle aufklären

Betroffene Personen betreuen

- persönliches Coaching der Personen, die spüren, dass sie an ihre Grenzen gelangen
- Betreuung derjenigen, die bereits unter Burnout leiden und Weiterleitung an eine spezialisierte Einrichtung oder einen Facharzt.

2012 haben bereits mehrere Unternehmen das Programm Phénix ganz oder auszugsweise in Anspruch genommen. Die Echos sind ausgezeichnet und die Nachfrage steigt ständig weiter an.

- 2 Konferenzen zum Thema Burnout für Personalleiter, Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte sowie Vertreter unserer Unternehmen.
- Die unter der Schirmherrschaft des luxemburgischen Arbeitsministers Nicolas Schmit veranstaltete Konferenz von Patrick Mesters, einem Spezialisten für systemische Analyse des Burnout-Phänomens. Titel der Konferenz: Burnout, eine Krankheit des Unternehmens
- Die Konferenz von Manfred Nelling, anerkannter Burnout-Experte in Deutschland, der in Bonn eine Spezialklinik eingerichtet hat: das Gezeitenhaus; hier stehen der Einzelne und die Einzeltherapie im Vordergrund.

Die Zusammenarbeit mit diesen beiden hochkarätigen Experten wird fortgesetzt.

- Die Schaffung von ASTFassistent als Reaktion auf die ungewollten Entwicklungen und die Employee Assistant Programme. Durch die Erfahrung wird sich unsere Kompetenz auf diesem Gebiet immer weiterentwickeln: Die uns bei unserem psychosozialen Ansatz zur

Verfügung stehenden Instrumente, die immer zahlreicher und ausgefeilter werden, müssen durch die kollektiven präventiven Bemühungen in den Betrieben weiter verstärkt werden. Unsere Kurse zu den Themen Stressbewältigung, Zeitmanagement und Kommunikation finden in diesem Zusammenhang immer größeren Anklang.

Welche Schlussfolgerungen soll man aus alldem ziehen? Möglicherweise die, dass unsere in technischer Hinsicht hyperkommunikative Gesellschaft gleichzeitig mit dem Problem der Ent-Kommunikation zwischen den Individuen konfrontiert ist. Auch wenn es kein Wundermittel gibt, würde es sicherlich deutlich zu einer Verbesserung der Lage beitragen, wenn die mündliche Kommunikation in den einzelnen Unternehmen wieder aufgewertet würde.

Dr Claude Bollendorff
Direktor ASTF

INTERVIEW

74

Interview mit Frau Christiane Deckenbrunnen,
HR-Abteilungsleiterin *Shared Service Center Pays* von BGL BNP Paribas
Mitglied des Verwaltungsrats der ASTF

Welche Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeitern im Bereich des Gesundheitsschutzes in Zusammenarbeit mit der ASTF an?

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz steht für die BNP Paribas-Gruppe in Luxemburg ganz oben auf der Prioritätenliste. Dieses Wohlbefinden gründet sowohl auf einer angenehmen Arbeitsumgebung als auch auf einem guten Gesundheitszustand der Mitarbeiter. Als erster Arbeitgeber des Finanzsektors binden wir die ASTF in unsere zahlreichen Projekte im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Neben den Einstellungsuntersuchungen bieten wir unseren Mitarbeitern ab dem 40. Lebensjahr Gesundheits-Checks in Abständen von 5 Jahren an. Daneben bieten wir ebenfalls Gripeschutzimpfungen und Augenuntersuchungen an. Auch im Rahmen von Konferenzen oder Sensibilisierungsveranstaltungen greifen wir auf die Fachkräfte der ASTF zurück.

Denken Sie, dass die Arbeitnehmer sich allgemein der Gesundheitsrisiken im Dienstleistungssektor bewusst sind?

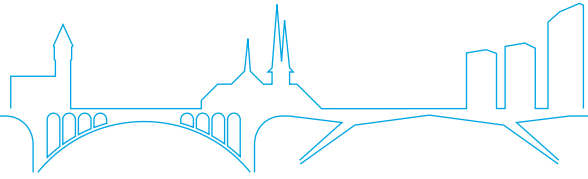
In den letzten Jahren haben sich die Risiken im Dienstleistungsbereich stark verändert. Während in der Vergangenheit noch viel von körperlichen Risiken wie Gelenk- oder Muskelschmerzen die Rede war, stehen heute vor allem die psychosozialen Risiken im Vordergrund. Die immer rasanteren Entwicklungen des Produkt- und Dienstleistungsangebots, gekoppelt an radikale Umstellungen im IT- und technischen Bereich fordern von den Mitarbeitern ständige Anpassung, und dies in einem beschleunigten Rhythmus. Zeitdruck, Komplexität, Arbeitsplatzsicherheit und Vereinbarung von Berufs- und Privatleben sind alles Faktoren, die für Stress und Unwohlsein am Arbeitsplatz verantwortlich sein können.

Die Arbeitnehmer sind sich vielleicht der schnellen Veränderungen bewusst, erkennen aber nicht unbedingt immer die damit einhergehenden Risiken. Wir als Unternehmen versu-

chen sie dafür zu sensibilisieren, damit sie auf ein gesundes Gleichgewicht zwischen dem Berufsleben und ihrem Privatleben achten. Wir veranstalten dazu alljährlich einen Tag, der ganz unter dem Zeichen Sport-Gesundheit-Umwelt steht. Diese Veranstaltung richtet sich an alle Mitarbeiter der BNP Paribas-Gruppe in Luxemburg und verfolgt das Ziel, ihnen die Themen Sport, Gesundheit und Umweltschutz näherzubringen. Den ganzen Tag über können die Mitarbeiter sich bei den Fachleuten aus dem Gesundheitswesen – dazu zählt die ASTF und dem Umweltschutzbereich informieren und sich mit Kollegen, die in den verschiedenen Sparten unserer Sportclubs (*Cercle Amical et Sportif*) aktiv sind, austauschen.

Welche Maßnahmen im Bereich der Stressbewältigung haben Sie in Ihrem Betrieb umgesetzt?

Stress am Arbeitsplatz ist oft auf schnelle Veränderungen der Arbeitsmethoden oder des Dienstleistungsangebots für unsere Kunden zurückzuführen. Wir versuchen umfassende Veränderungen immer durch ange-



messene Informationen und Schulungen zu begleiten, um die Mitarbeiter optimal vorzubereiten und Ihnen die Angst vor dem Neuen zu nehmen.

Im Übrigen wurden bei uns Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz noch immer groß geschrieben. Konkret äußert sich dies zum Beispiel in der Bereitstellung bestimmter Leistungen, die es unseren Mitarbeitern erlauben, Berufs- und Privatleben besser unter einen Hut zu bekommen. Dazu zählen u.a. die Kindertagesstätte „Les Petits Loups“ sowie unser Concierge-Service. Seit Jahren schon gibt es bei uns die gleitende Arbeitszeit und wir bieten viele Teilzeitarbeitsmöglichkeiten oder sogar die Möglichkeit, zusätzliche arbeitsfreie Tage zu kaufen. Der hauseigene Fitnessraum hilft auch dabei, ein Gleichgewicht zwischen den Faktoren Arbeit-Freizeit/Lebensweise zu schaffen.

Innerhalb unserer Human Resources-Abteilung steht ein Team unseren Mitarbeitern besonders zur Verfügung, wenn sie berufliche oder auch private Schwierigkeiten haben (Krankheit,

Probleme im Privatleben, finanzielle Schwierigkeiten usw.). Dieses Team arbeitet in enger Zusammenarbeit mit anderen Fachleuten, darunter auch die ASTF.

Welche Vorteile für den Einzelnen und für die Gruppe erwarten Sie von Vorsorgemaßnahmen wie medizinische Check-ups oder Präventionskonferenzen, die Sie für Ihre Mitarbeiter eingerichtet haben?

Anhand der in Zusammenarbeit mit der ASTF entwickelten Maßnahmen können die Mitarbeiter dafür sensibilisiert werden, wie wichtig es ist, ein gesundes körperliches und seelisches Gleichgewicht zu bewahren, um sich am Arbeitsplatz entfalten zu können. Oft vergisst man, wie gut einem Sport oder eine gesunde, ausgewogene Ernährung tun. Die Konferenzen und Check-ups sensibilisieren für diese Themen und helfen, gewissen Risi-

ken, wie Herz-Kreislaufisiken oder psychosozialen Risiken, die im Dienstleistungssektor zunehmend an Bedeutung gewinnen, vorzubeugen.

Haben Sie andere Projekte, bei denen die ASTF Ihnen helfen könnte, die Gesundheit der Mitarbeiter zu verbessern?

Vorsorge und Sensibilisierung bleiben wichtige Eckpfeiler, wenn es darum geht, die Gesundheit der Mitarbeiter zu verbessern. Wir werden diesen Weg weiter gehen, begleitet von dem interdisziplinären Team der ASTF. Darüber hinaus schätzen wir ihre medizinische Beratung und Unterstützung in Sachen Arbeitsunfähigkeit und bei schweren Erkrankungen wie Krebs. Die ASTF ist auch unsere bevorzugte Anlaufstelle wenn es um psychologische Unterstützung für Personen geht, die sich – beruflich oder privat - in einer schwierigen Lage befinden.

TÄTIGKEITSBEREICH

76

Die *Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier* (Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Finanzsektors - ASTF) ist ein betriebsübergreifender arbeitsmedizinischer Dienst, in dem die einzelnen Bankinstitute und –niederlassungen des Finanzplatzes Luxemburg sowie eine große Anzahl an Unternehmen aus dem Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbereich zusammengeschlossen sind.

Die ASTF hat die Rechtsform einer asbl (association sans but lucratif-Vereinigung ohne Gewinnzweck). Gegründet wurde sie im Jahr 1995, nach der Verabschiedung des Gesetzes vom 17. Juni 1994 über die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie des Gesetzes über die arbeitsmedizinischen Dienste.

Die dem luxemburgischen Gesundheitsministerium unterstellte Abteilung Gesundheit am Arbeitsplatz wurde vom Gesetzgeber mit der Überwachung und Koordination der Funktionsweise und der Organisation der einzelnen Gesundheitsdienste beauftragt.

Geleitet wird die ASTF von einem Verwaltungsrat, der sich aus leitenden Geschäftsführern des Finanzplatzes zusammensetzt. Den Vorsitz führt derzeit Herr Etienne Planchard (Banque de Luxembourg).

Das interdisziplinäre Team der ASTF berät und begleitet die Arbeitgeber bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Berufsrisiken und überwacht die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

Das Team umfasst einen medizinischen und einen Verwaltungsdirektor, Arbeitsmediziner, Krankenpflegerinnen, medizinische und verwaltungstechnische Assistentinnen aber auch eine Innenarchitektin, eine Augenoptikerin sowie Psychologen, wobei sich deren Zahl, angesichts der wachsenden Menge an psychosozialen Risiken, im Laufe der Jahre vergrößert hat.

Die Praxis der Gesundheit am Arbeitsplatz ist darauf ausgerichtet, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu fördern, ihre Leistungsfähigkeit auf dem höchstmöglichen Stand zu halten, zur Schaffung und Gewährleistung eines gesunden und für alle gefahrlosen Arbeitsumfelds beizutragen, die Anpassung der Arbeit an die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustands, zu fördern.

Die täglichen Aktivitäten des Ärzteteams bestehen aus vielfältigen Aufgaben, die sich entweder aus gesetzlichen Verpflichtungen ergeben oder Bestandteil einer medizinischen Vorsorgepolitik sind, die an die spezifischen Gegebenheiten des Dienstleistungssektors angepasst ist.

Um die gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen, wird bei einer Neueinstellung und bei Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit nach einem Arbeitsstopp von mehr als sechs Wochen eine ärztliche Untersuchung durchgeführt. Der Arbeitsmediziner befasst sich ebenfalls mit Arbeitnehmern, die mit einer Arbeitsunfähigkeit konfrontiert sind.

Da in unserem Sektor die Mehrzahl der Arbeitsplätze Bildschirmarbeitsplätze sind, werden präventiv Augenuntersuchungen und ergonomische Untersuchungen des Arbeitsplatzes innerhalb der Betriebe angeboten.



Die Berufsrisiken in diesem Sektor sind vornehmlich mit psychosozialen Aspekten und Stress verbunden. Bei Mobbing- und Burn-out-Problemen usw. werden Gespräche mit dem Ärzte- und Psychologenteam angeboten. Innerbetriebliche Schulungen zum Thema „Stress Management“ tragen dazu bei, ein größeres Problembewusstsein zu schaffen und die Betreuung der Patienten zu verbessern.

Die Schulungsleiter der ASTF können ebenfalls Schulungen in den Bereichen Ernährung, Bewegung, Schlafstörungen, Ergonomie, Erste Hilfe, Kommunikation,... abhalten.

Das Ärzteteam bietet ebenfalls medizinische Check-ups (Blutuntersuchungen, Augen- und Hörtests, Herz- und Lungentests,...) im Krankenhaus Kirchberg an. Oft werden dabei Risikofaktoren im Zusammenhang mit dem Lebensstil und der Ernährung aufgedeckt, die in diesem Aktivitätsbereich sehr häufig auftreten.

Jeweils im Herbst werden Kampagnen für Gripeschutzimpfungen durchgeführt.

Zahlenmäßig lässt sich das Jahr 2012 für die ASTF folgendermaßen zusammenfassen:

- **500 Mitgliedsunternehmen mit insgesamt 43.050 Arbeitnehmern**
- **4.589 Einstellungsuntersuchungen**
- **1.189 Check-ups**
- **1.514 Untersuchungen aufgrund eines spezifischen gesundheitlichen Problems**
- **4.056 Gripeschutzimpfungen**
- **32 Schulungen**

AUFGABENBEREICH DER ASTF

Medizinische Beratungen

- Einstellungsuntersuchungen
- Ärztliche Untersuchung nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit
- Ärztliche Untersuchung im Zusammenhang mit einer teilweisen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit
- Arztbesuche im Zusammenhang mit einem gesundheitlichen Problem, das sich auf das Arbeitsumfeld auswirken kann
- Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen (biologischer Test, Sehtest, Hörtest, Herz- und Lungentests ...)
- Psychologische Beratung
- Ärztliche Untersuchung im Rahmen der Ausstellung eines Führerscheins oder einer Aufenthaltsgenehmigung
- Freistellungen wegen Schwangerschaft

Schulungen

- Stress management
- Burn-out
- Ernährung
- Schlafstörungen
- Wichtigkeit der körperlichen Bewegung
- Rauchstopp-Programm
- Assertive Kommunikation
- Erste Hilfe
- Ergonomie
- Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte

Ergonomie

- Analyse der Luftqualität in Büroräumen
- Individuelle ergonomische Analyse des Arbeitsplatzes
- Beratung zur ergonomischen Einrichtung von Arbeitsplätzen

Verschiedene Aktivitäten

- Gripeschutzimpfungen
- Augenuntersuchungen (von einer Augenoptikerin durchgeführt)

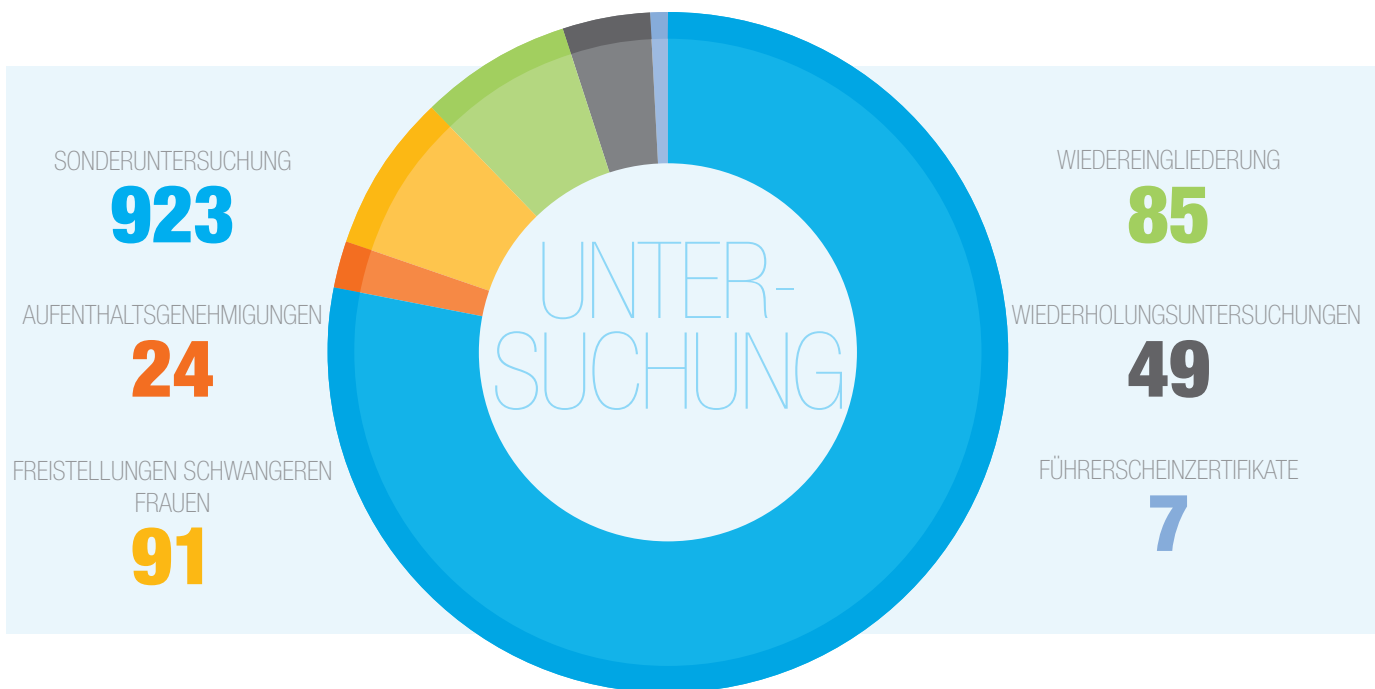
SCHLÜSSELZAHLEN

79

	2011	2012
UNTERSUCHUNGEN BEI EINSTELLUNG	5.660	4.589
SONDERUNTERSUCHUNGEN UND PSYCHOLOGISCHE BERATUNGEN	1.237	1.514
MEDIZINISCHE CHECK-UPS	986	1.189
AUGENUNTERSUCHUNGEN	1.167	1.356
GRIPPESCHUTZIMPFUNGEN	4.182	4.056
MITGLIEDSUNTERNEHMEN	500	500

MEDIZINISCHE DATEN

80 MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNGEN



2012 wurden weniger medizinische Untersuchungen durchgeführt. Gleichzeitig war auch die Zahl der Neueinstellungen rückläufig, eine plausible Erklärung für den Rückgang der medizinischen Untersuchungen. 2012 wurden insgesamt 4.569 Untersuchungen durchgeführt, bei 5.660 Untersuchungen im Jahr 2011 entspricht dies einem Rückgang von rund 19 % innerhalb eines Jahres.

Gleichzeitig stieg die Zahl der so genannten Sonderuntersuchungen (berufliche Neueinstufung, längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Untersuchung aufgrund gesundheitlicher Probleme auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers) weiterhin an. 2012 wurde die Schwelle von 1.000

Untersuchungen überschritten, es wurden im vergangenen Jahr nämlich 1.057 Untersuchungen in diesem Bereich vorgenommen, gegenüber 880 im Jahr 2011 und 696 im Jahr 2010. Dies entspricht einem Anstieg von rund 30,5% der medizinischen Untersuchungen, die auf ein besonderes gesundheitliches Problem zurückzuführen sind.

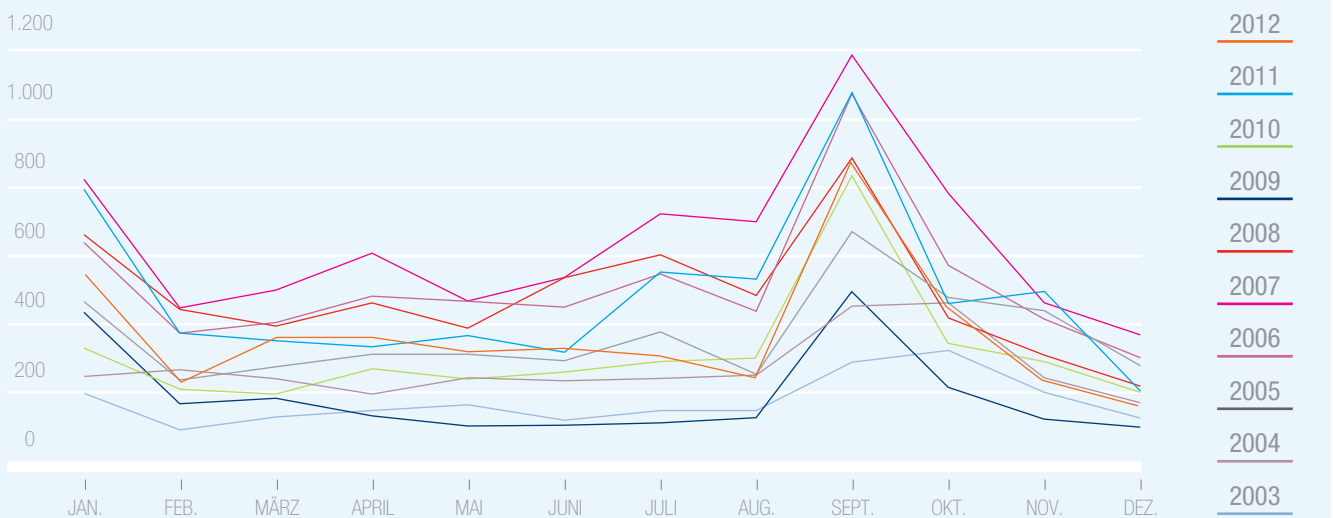
Neben diesen ärztlichen Untersuchungen wurden von den psychosozialen Beratern der ASTF ebenfalls 335 psychologische Beratungen durchgeführt, während diese Zahl 2011 noch bei 259 lag. Rechnet man die ausländischen Zertifikate und die Führerscheine noch hinzu, so wurden insgesamt 1.514 medizinische und psychologische Untersuchungen durchgeführt.

- 4.589 Einstellungsuntersuchungen
- 1.057 Sonderuntersuchungen (Untersuchung auf Anfrage des Arbeitnehmers, bzw. des Arbeitgebers, behinderter Arbeitnehmer, Wiedereinstieg nach längerer Arbeitspause ...) davon 85 Untersuchungen im Hinblick auf eine Neueinstufung
- 335 psychologische Beratungen
- 91 Schwangerschaftsfreistellungen
- 20 Wiederholungsuntersuchungen
- 24 Untersuchungen im Hinblick auf eine Aufenthaltsgenehmigung
- 7 Untersuchungen im Hinblick auf Führerscheinzertifikate



UNTERSUCHUNGEN BEI NEUEINSTELLUNG

Entwicklung der Einstellungsuntersuchungen bei den Mitgliedsunternehmen



	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
JANUAR	200	251	470	639	823	664	433	333	797	547
FEBRUAR	97	271	238	374	447	445	170	216	379	233
MÄRZ	134	244	277	405	499	396	186	201	354	364
APRIL	148	198	314	482	607	464	136	273	339	364
MAI	165	247	314	467	467	390	106	244	370	322
JUNI	117	238	295	450	536	538	109	263	320	332
JULI	154	245	380	547	722	605	115	295	558	310
AUGUST	157	255	255	438	699	486	130	304	396	246
SEPTEMBER	293	462	677	1.074	1.186	889	495	831	1.077	876
OKTOBER	308	472	482	572	782	420	219	348	460	454
NOVEMBER	202	247	443	415	462	311	126	293	496	239
DEZEMBER	126	172	280	302	368	220	103	213	207	164
GESAMTZAHL	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598	5.828	2.328	3.814	5.753	4.451

SCHLUSSFOLGERUNG

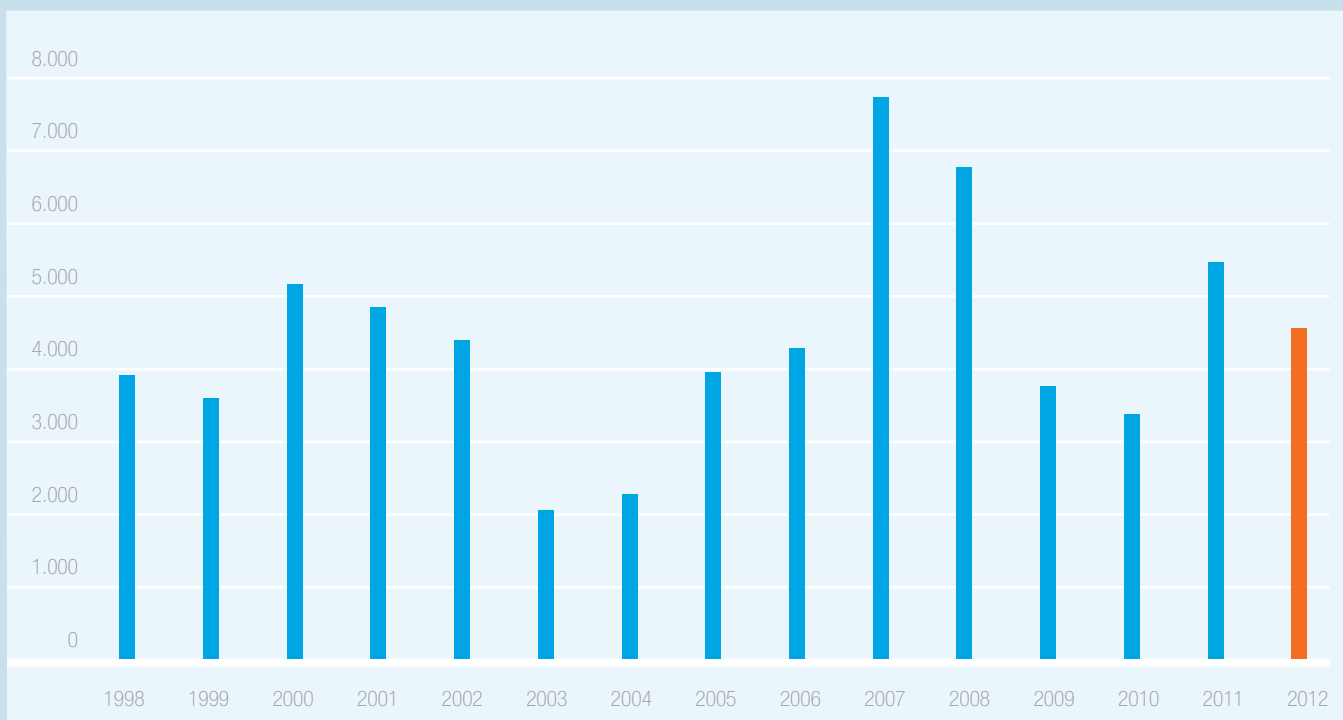
Bei der ASTF gingen 2012 4.451 Anfragen für medizinische Untersuchungen infolge von Neueinstellungen im Laufe des Jahres ein. Wenn 2011 ein Anstieg der Einstellungen im Vergleich zu den Jahren 2009 und 2010 zu verzeichnen war, so hat sich

dieser Trend 2012 nicht bestätigt. Die Krise scheint erneut einen Rückgang der Neueinstellungen zu bewirken (nur 2.328 im Jahr 2009, 3.814 im Jahr 2010, 5753 im Jahr 2011 und nur 4.451 im Jahr 2012). Diese Zahl ist mit 2005 vergleichbar und bedeutet eine rückläufige Entwicklung von 22,5%.

Im Jahresverlauf ist die Zahl der Neueinstellungen mit den Vorjahren vergleichbar mit Höchstständen im Januar und vor allem im September (Eintritt der Hochschulabgänger).

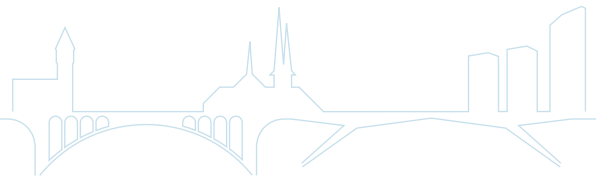
MEDIZINISCHE DATEN

82 ANZAHL DER EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNGEN



SHLUSSFOLGERUNG

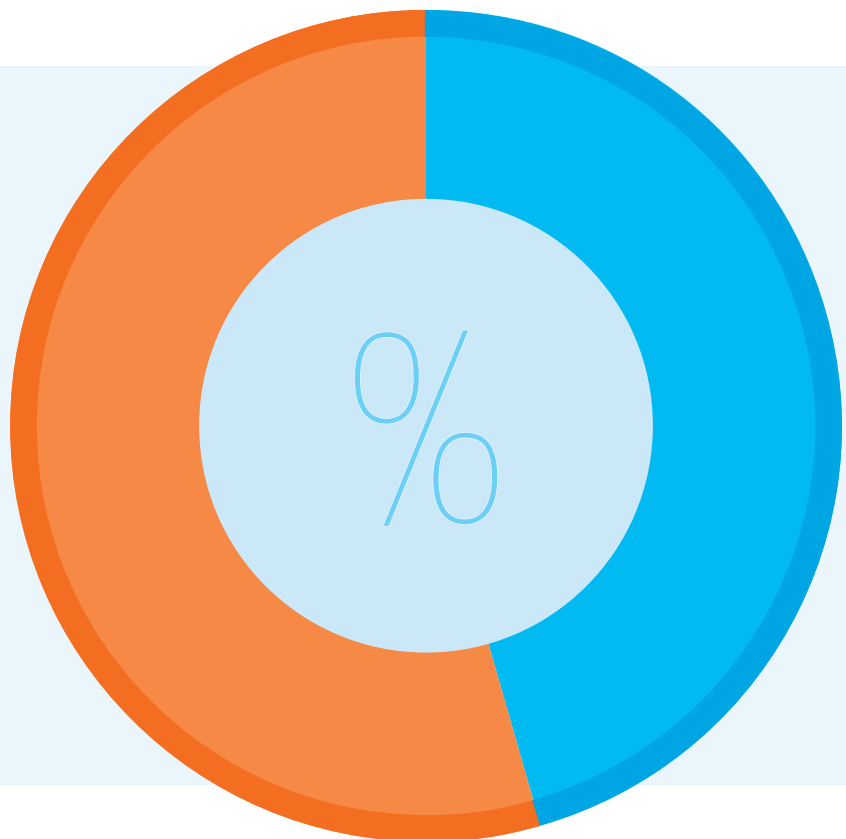
Das Ärzteteam der ASTF hat 2012 insgesamt 4.589 Angestellte im Rahmen einer Neueinstellung untersucht. Diese Zahl liegt unter der von 2011, und ist auf eine rückläufige Nachfrage zurückzuführen.



VERHÄLTNIS MÄNNER/FRAUEN

FRAUEN
45

MÄNNER
55

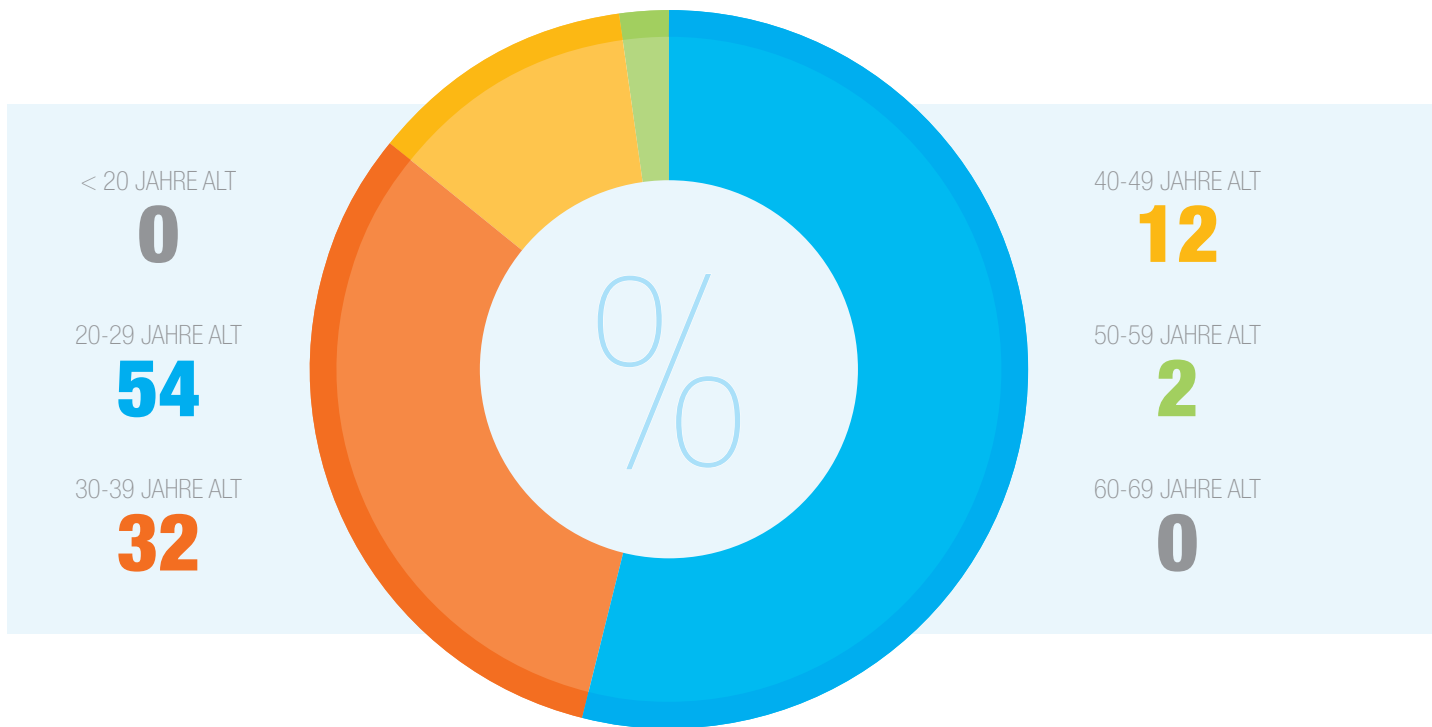


SHLUSSFOLGERUNG

Wie bereits seit mehreren Jahren lag bei den Einstellungsuntersuchungen der Anteil der Männer (55%) über demjenigen der Frauen (45%). Im Großen und Ganzen entspricht diese Aufteilung zwischen Männern und Frauen den Vorjahren.

MEDIZINISCHE DATEN

84 ALTER



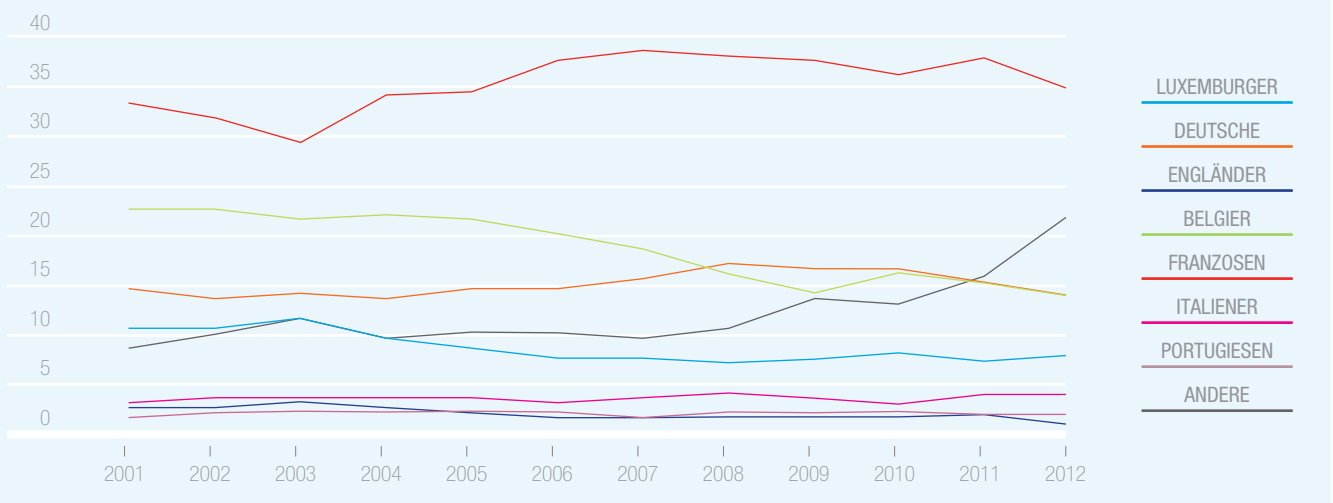
SHLUSSFOLGERUNG

Bei den Neueinstellungen entspricht die Aufschlüsselung nach Alter den Vorjahren. 2012 waren 86% der Neueingestellten weniger als 40 Jahre alt (1% mehr als 2011).

Wie im Jahr 2011 war mehr als die Hälfte, nämlich 54% der vom ASTF-Team bei den Einstellungsuntersuchungen untersuchten Personen, unter 30 Jahre alt. Gleichzeitig bleiben Einstellungen von über 50-Jährigen (2%), oder sogar von über 40-Jährigen (12% zwischen 40-49 Jahren) die Ausnahme.



STAATSANGEHÖRIGKEIT



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LUXEMBURGER	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%	7,5%	8,0%	8,5%	7,5%	8,0%
DEUTSCHE	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%	17,5%	17,0%	17%	15,5%	14,0%
ENGLÄNDER	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	1,0%
BELGIER	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%	16,5%	14,5%	16,5%	15,0%	14,0%
FRANZOSEN	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%	38,5%	38,0%	36,5%	38,0%	35,0%
ITALIENER	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%
PORTUGIESEN	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,0%
ANDERE	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%	11,0%	14,0%	13,5%	16,0%	22,0%

SHLUSSFOLGERUNG

Wie seit nunmehr über 5 Jahren blieb bei den Einstellungsuntersuchungen die Zahl der Luxemburger global stabil und lag bei 8% (+0,5% im Vergleich zu 2011).

Trotz eines Rückgangs um 3% im Vergleich zu 2011 sind die Franzosen weiterhin am stärksten vertreten.

Die deutschen Staatsangehörigen belegen seit 4 Jahren den zweiten

Platz mit 14 % der Untersuchten. Diese Zahl ist leicht rückläufig (-1,5 % im Vergleich zu 2011).

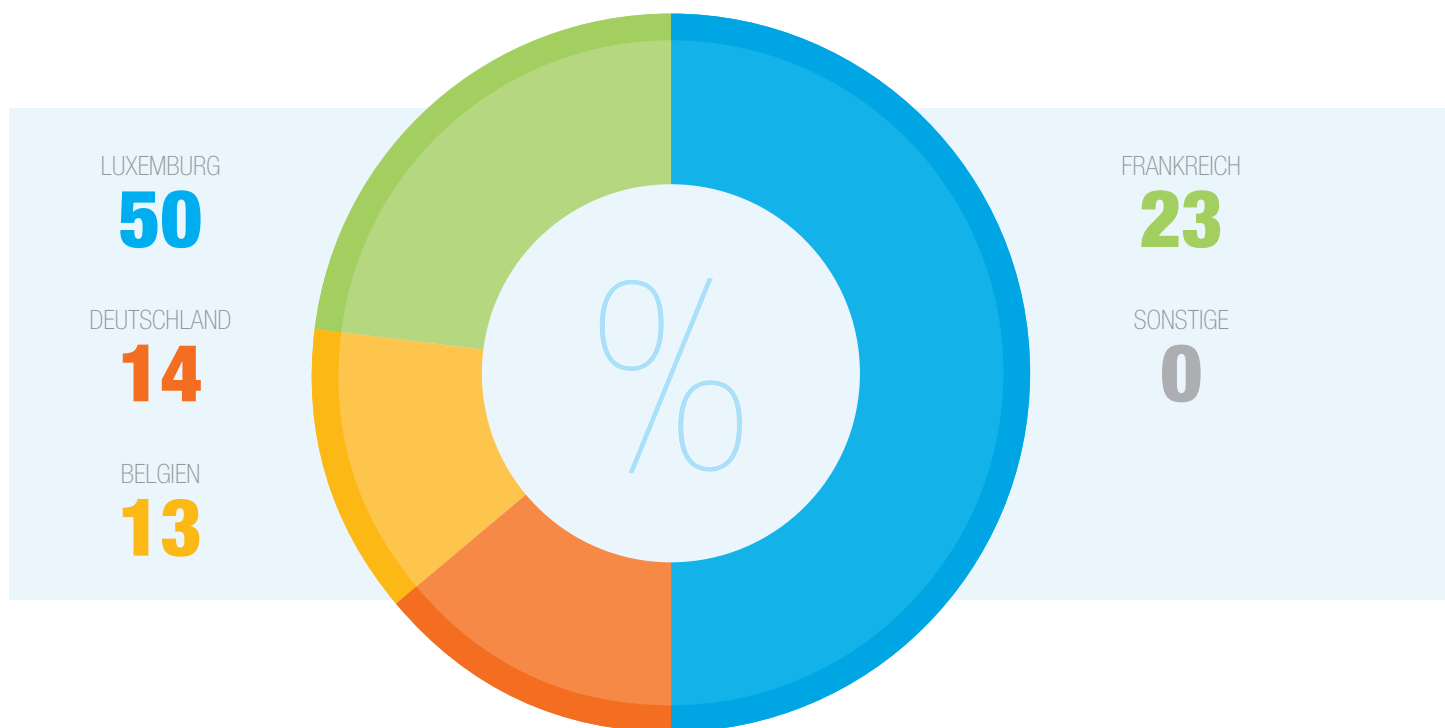
Der Anteil der Belgier geht seit mehreren Jahren konstant zurück, verliert auch 2012 wiederum 1% und liegt nun bei 14%.

Der prozentuale Anteil der englischen, italienischen und portugiesischen Angestellten blieb stabil.

Vom Rückgang der an den ersten Stellen liegenden Nationalitäten (minus 3% für französische Staatsangehörige, minus 1,5% für die Deutschen und minus 1% für die Belgier, d.h. ein Minus von 5,5% insgesamt) profitieren Angestellten aus anderen Ländern, wie zum Beispiel die osteuropäischen Staatsangehörigen.

MEDIZINISCHE DATEN

86 WOHNORT



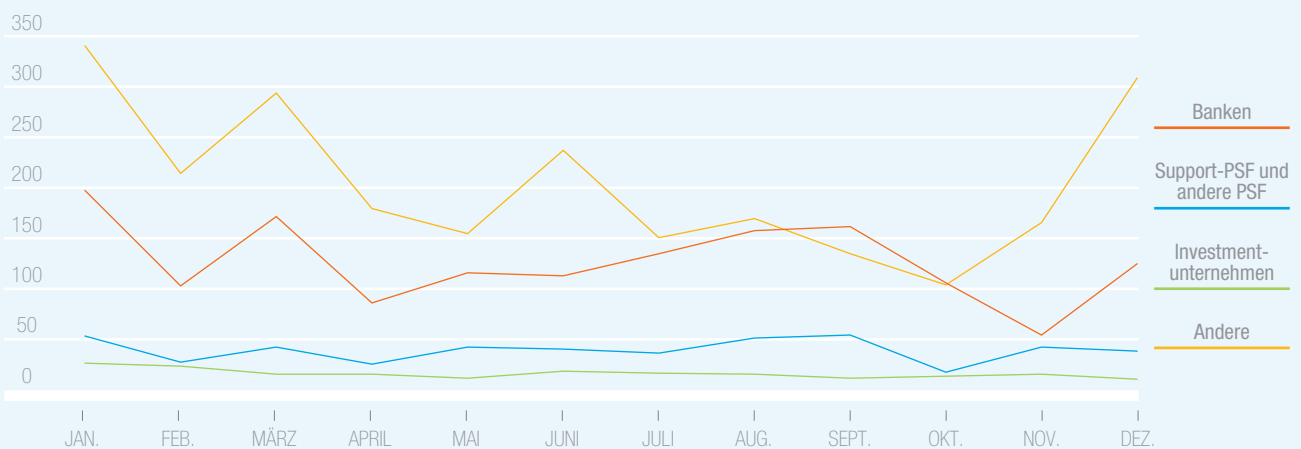
SHLUSSFOLGERUNG

Wie bereits seit mehreren Jahren wohnte 2012 die Hälfte der neu eingestellten und von der ASTF untersuchten Personen in Luxemburg. Dementsprechend handelt es sich bei 50% der Neueingestellten um Grenzgänger, die täglich nach Luxemburg fahren, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen.

Bei den Grenzgängern ist die Staffe- lung nach Wohnort mit der Aufte- ilung nach Staatsangehörigkeit vergleich- bar: An erster Stelle kommen die französischen Arbeitnehmer (23 %), gefolgt von den deutschen (14 %) und den belgischen (13 %). Diese Pro- zentsätze sind im Vergleich zu 2011 stabil geblieben.



STAFFELUNG DER NEUEINSTELLUNGEN NACH AKTIVITÄTSBEREICH



SHLUSSFOLGERUNG

2012 war die Mehrheit der im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen untersuchten Personen (53%) im Bereich der Versicherungen, Rechtsanwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfer usw. beschäftigt.

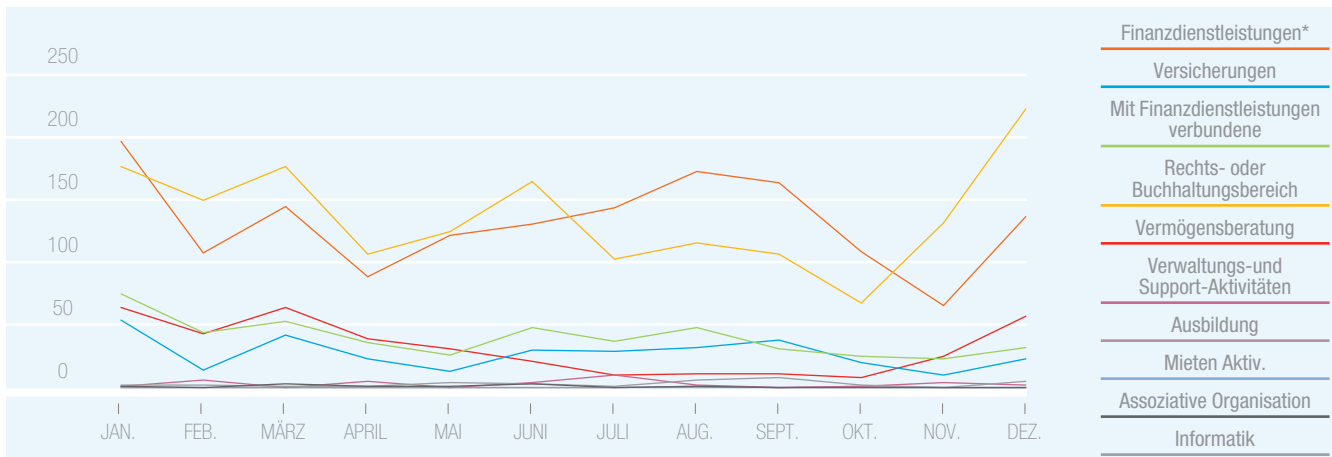
Bei dem anderen Teil der untersuchten Personen ist festzustellen, dass ein Patient von 3 (33%) eine neue Stelle bei einem Bankinstitut antritt. An zweiter Stelle kommen mit 10% PSF (Dienstleister des Finanzsektors), die anderen Kategorien zugeordnet sind oder Support-Dienste anbieten. 4% der Untersuchten sind bei Investmentunternehmen beschäftigt.

Diese 3 Kategorien (Banken, Investmentunternehmen und andere PSF) stellen zusammen also weniger als die Hälfte (47 %) der Angestellten, die vom Ärzteteam der ASTF untersucht werden.

Das Verhältnis ist damit umgekehrt als im Jahr 2011.

MEDIZINISCHE DATEN

88 STAFFELUNG DER NEUEINSTELLUNGEN NACH NACF-CODE



	Finanzdienstleistungen	Versicherungen	Mit Finanzdienstleistungen verbundene	Rechts- oder Buchhaltungsbereich	Vermögensberatung	Verwalt. und Support	Ausbildung	Mieten Aktiv.	Assoziative Organisation	Informatik
JANUAR	197	54	75	177	64	1	0	0	1	2
FEBRUAR	108	14	44	150	43	6	0	0	0	2
MÄRZ	145	42	53	177	64	0	0	0	3	1
APRIL	89	23	36	107	39	5	0	0	1	1
MAI	122	13	26	125	31	0	0	0	1	4
JUNI	131	30	48	165	21	4	0	0	3	3
JULI	144	29	37	103	10	10	0	0	0	1
AUGUST	173	32	48	116	11	2	1	0	1	6
SEPTEMBER	164	38	31	107	11	0	0	0	0	8
OKTOBER	109	20	25	68	8	1	1	0	0	2
NOVEMBER	66	10	23	132	25	4	0	0	0	0
DEZEMBER	137	23	32	223	57	2	0	0	0	5

Schlussfolgerung

Im Gegensatz zu 2011, wo die Angestellten, die bei einem Unternehmen aus dem Finanzbereich beschäftigt waren, an erster Stelle lagen (40% gegenüber 35% im Jahr 2011), wurden 2012 am meisten Personen bei Unternehmen, die im Rechts- oder Buchhaltungsbereich tätig sind, eingestellt (37% gegenüber 36% im Jahr 2011). Die Zahlen belegen ebenfalls einen Anstieg im Versiche-

rungssektor (7% gegenüber 6% im Jahr 2011).

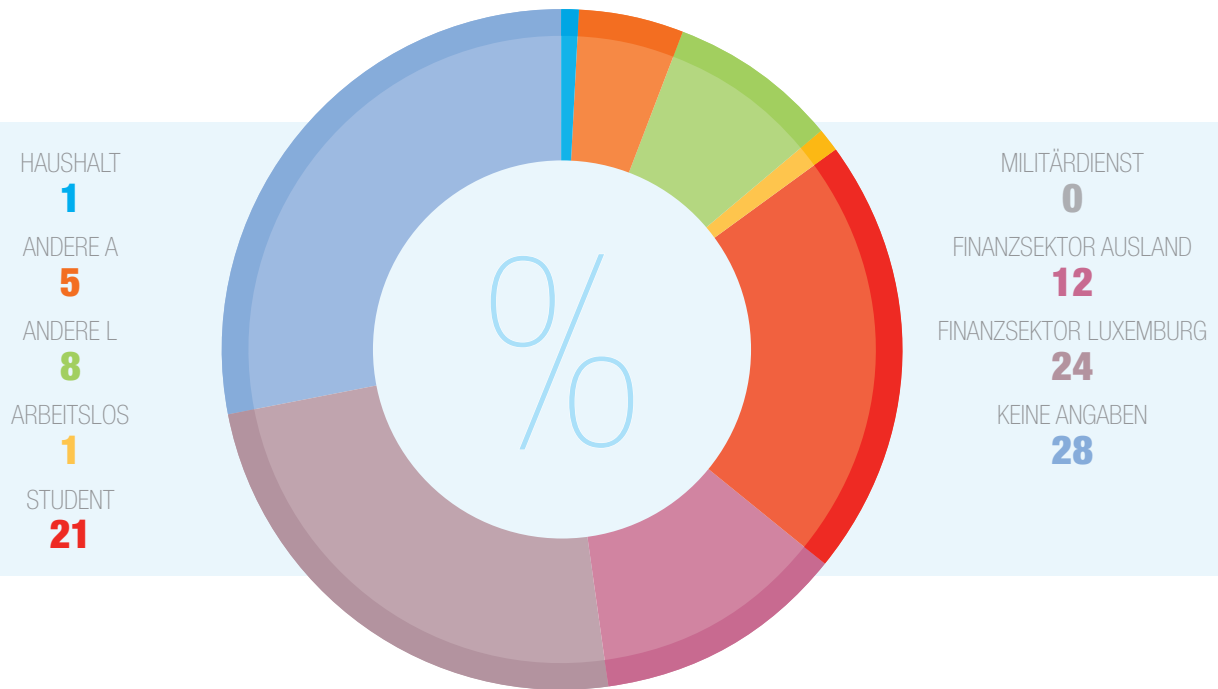
Der Rückgang bei den Aktivitäten im Finanzsektor ist mit einem Minus von 2% ebenfalls im Bereich der Unternehmen, die mit Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten ausüben, zu spüren (11% im Jahre 2012 gegenüber 13% im Jahr 2011).

Mit einem Plus von 5% verzeichneten die Vermögensverwaltungsgesellschaften den deutlichsten Anstieg (9% im Jahr 2012 gegenüber 4% im Jahr 2011).

Wie im Jahr 2011 wurden in den anderen Aktivitätsbereichen nur sehr wenige Einstellungen vorgenommen.



VORHERIGE ARBEITSTÄTIGKEIT



SHLUSSFOLGERUNG

Wie in den Vorjahren war ein Viertel der im Rahmen der Einstellungsuntersuchungen untersuchten Personen bereits vorher im luxemburgischen Finanzsektor beschäftigt. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2011 (36,5%) jedoch rückläufig.

An 2. Stelle kommen Personen, die ihre Studien abgeschlossen haben und ihre erste Arbeitsstelle antreten (21%).

Weiter ist hervorzuheben, dass 12 % der untersuchten Personen bereits im Finanzsektor tätig waren, aber im Ausland. Insgesamt übte demnach mehr als ein Drittel der Neueingestellten (36 %) bereits vorher einen Beruf im Finanzsektor aus, sei es in Luxemburg oder in Ausland.

Die Staffelung der Angestellten nach ihrer vorherigen Arbeitstätigkeit ist 2012 vergleichbar mit den Vorjahren und der Turn over im Finanzsektor bleibt unverändert hoch.

PSYCHOSOZIALE RISIKEN

Zu diesen Risiken zählen Stress am Arbeitsplatz, moralische oder sexuelle Belästigung, Gewalt und berufliche Erschöpfung, auch „Burn-out“ genannt. Ursachen hierfür sind u.a. die zunehmende Komplexität der Aufgaben, die Kultur der „Zielorientierung“ und die Individualisierung der Arbeit.

Im Zusammenhang mit den psychosozialen Risiken ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der körperlichen und seelischen Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und zu verbessern (Art. L. 312-2). Anders ausgedrückt, seine Rolle besteht darin, Risiken durch die Einrichtung einer angemessenen Vorsorgepolitik zu vermeiden und zu bekämpfen. Angesichts der Dringlichkeit der psychosozialen Risiken wurde 2012 im Rahmen eines Audits im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz in Luxemburg die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen angeregt.

Psychosoziale Risiken haben Folgen für den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber, das Unternehmen und die Gesellschaft im Allgemeinen. Die medizinischen Folgen können die Betroffenen vor große physische oder psychische Schwierigkeiten stellen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits mit Problemen wie

Motivationsverlust, zunehmenden Fehlzeiten, schlechtem Arbeitsklima usw. konfrontiert.

DAS TEAM DER PSYCHOSOZIALEN BERATER

Um diesen psychosozialen Risiken, von denen Arbeitnehmer in Luxemburg im gleichen Maße betroffen sind wie diejenigen aus anderen EU-Mitgliedsländern, entgegenzuwirken, bietet die ASTF die Dienste eines interdisziplinären Teams an. Wir empfangen die Arbeitnehmer auf ihren Wunsch oder auf Wunsch des Unternehmens oder jeder anderen Stelle (Gewerkschaft, behandelnder Arzt usw.). Die Anfrage wird in einem beruflichen Rahmen zusammen mit Fachleuten behandelt, um die bestmögliche Betreuung des jeweiligen Problems zu sichern.

Wir bieten Betreuung auf vier verschiedenen Ebenen an:

Individuelle Betreuung

Die ASTF bietet Einzelgespräche an, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitgeber mit verschiedenen Problembereichen wie psychosozialen Risiken, lang andauernden Krankheiten usw. konfrontiert sind.

Darüber hinaus begleitet die ASTF die Arbeitnehmer bei Behördengängen:

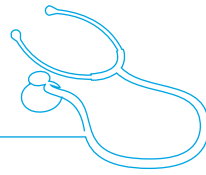
Freistellungen wegen Schwangerschaft, Wiedereingliederung in den Beruf, therapeutische Halbtagsarbeit, Invalidität usw.

Gruppenbetreuung

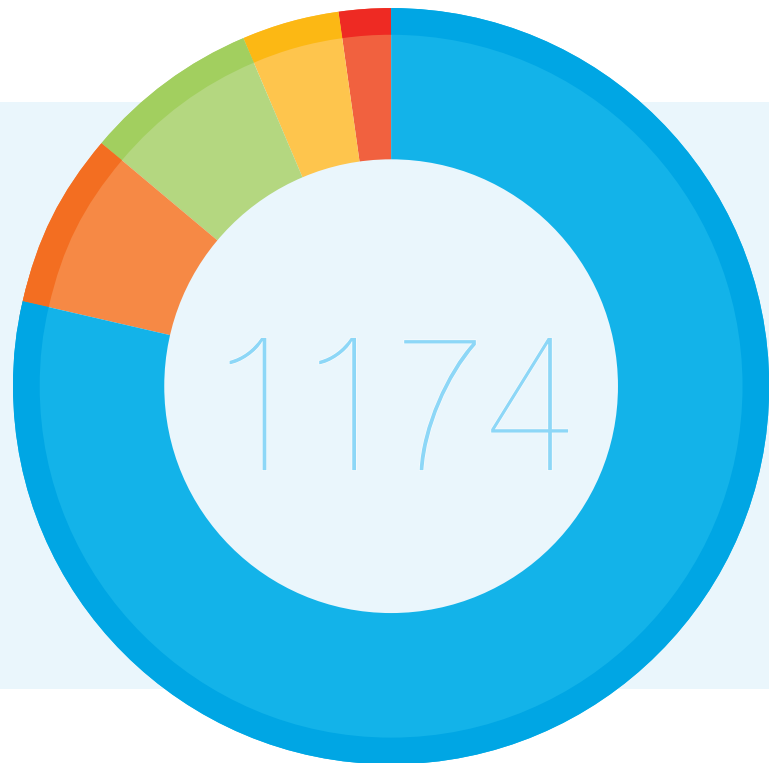
Die ASTF bietet die Begleitung von Gruppen an, die mit einer traumatisierenden Situation konfrontiert sind: Tod oder Selbstmord eines Kollegen, physische oder verbale Übergriffe, Umstrukturierung oder Zusammenlegung des Unternehmens usw. Im Dringlichkeitsfall können wir innerhalb von 48 Arbeitsstunden reagieren und einen mehrstufigen Betreuungsplan ausarbeiten.

Betreuung von Managern oder anderen Personen des Unternehmens

Betriebsinterne Personen sind am besten geeignet, um die ersten Anzeichen von seelischer Not bei den Mitarbeitern oder Veränderungen bei anderen Faktoren wie Arbeitslast, unzureichende Mittel oder Fristenverkürzungen, zu erkennen. Dies sind die Zentralfiguren, um mit arbeitsbedingten Spannungen umzugehen und Schutzfaktoren einzurichten. Die ASTF wird im Laufe des Jahres 2013 spezifischen Beistand für bestimmte Probleme anbieten: Verhinderung von psychosozialen Risiken, Mitarbeiter, die sich in



SONDERUNTERSUCHUNGEN	923
FREISTELLUNGEN SCHWANGERSCHAFT	91
BERUFLICHE NEUEINSTUFUNG	85
PSYCHOLOGISCHE BERATUNGEN	49
ASTF-ASSIST	26



Schwierigkeiten befinden, usw. Diese Hilfestellungen können, je nach Fall, in Form von Schulungen oder Einzelbetreuung gegeben werden.

Betreuung des Unternehmens als Ganzes

Wir bieten eine ganze Bandbreite an Schulungen und Workshops, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt sind, an, z.B.: Verhinderung von Burn-out, Stress management, Verhinderung psychosozialer Risiken, Mobbing, assertive Kommunikation, Entspannung usw.

Die ASTF kann ebenfalls auf der Ebene des Unternehmens tätig werden, um mit spezifischen Instrumenten dessen Funktionsweise zu untersuchen. Mit dieser Analyse kann sie das Unternehmen dabei unterstützen, geeignete Lösungen für die aufgedeckten Probleme zu finden.

Der jüngste Dienst der ASTF ist eine telefonische Hotline mit dem Namen ASTFASSIST. Dieser Dienst ermöglicht eine vollkommen diskrete Betreuung der Arbeitnehmer aus Betrieben, die diesen Dienst in Anspruch nehmen. Die telefonische Hotline funktioniert an allen Arbeitstagen zwischen 8.00 und 18.00 Uhr.

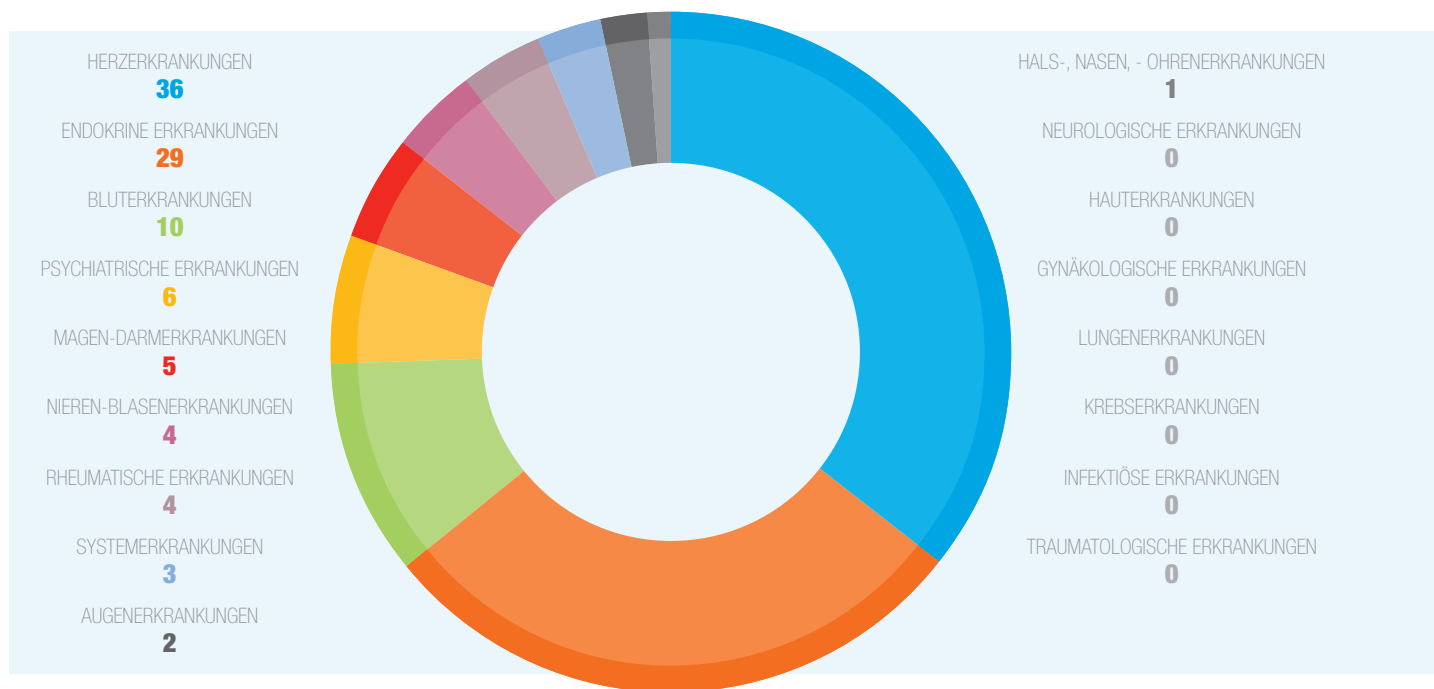
Abschließend kann man sagen, dass die Arbeit der ASTF mit den oben beschriebenen vier Ebenen darauf ausgerichtet ist, geeignete Lösungen für Probleme, mit denen Arbeitsorganisationen (Angestellte, Arbeitgeber, und betriebsinterne Personen) in ihrem Alltag konfrontiert sind, zu finden.

Die folgende Grafik gibt eine schematische Übersicht über die Aktivität der ASTF im Bereich der Sozialmedizin für das Jahr 2012. Hervorzuheben ist, dass die Sonderuntersuchungen die Untersuchungen auf Anfrage des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers, die Untersuchungen des psychosozialen Teams und die ASTF-Assist-Leistungen umfassen.

VORSORGE MEDIZIN

92 CHECK-UPS

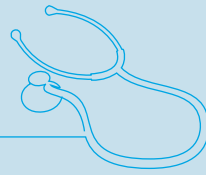
2011 bei 1189 Check-ups festgestellte Erkrankungen



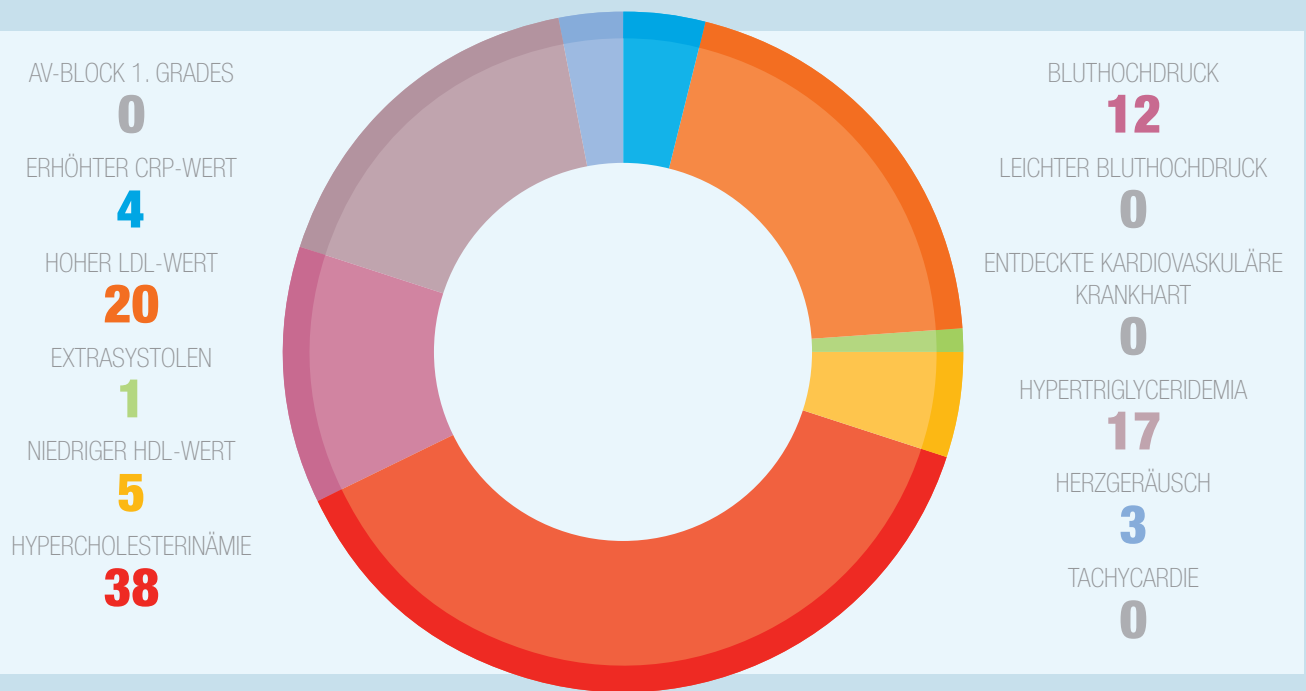
In seiner Ausgabe von Dezember 2012 veröffentlichte das Ärztemagazin „The Lancet“ die Ergebnisse einer Metastudie, die zwischen 1990 und 2010 in 21 Regionen durchgeführt wurde und 67 Risikofaktoren miteinander verglich, um herauszufinden, inwiefern diese eine Rolle bei Erkrankungen und Todesfällen spielten (Studie: Global Burden of Disease Study 2010, The Lancet, Vol 380, December 15/22/29 2012).

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass der wichtigste Risikofaktor Bluthochdruck ist, gefolgt von Tabakkonsum (einschließlich Passivrauchen) und, an dritter Stelle, Alkoholkonsum. In den Top 10 folgen dann Luftverschmutzung von Innenräumen, schlechte Ernährung (unzureichender Verzehr von Obst und Gemüse) und genauer gesagt Übergewicht, Diabetes, Luftverschmutzung und Bewegungsmangel. All diese Faktoren fördern zahlreiche chronische Erkrankungen beim Erwachsenen, insbesondere Herz-Kreislauferkrankungen und Krebs.

Aus den nachfolgenden Grafiken ist abzulesen, dass die Ergebnisse unserer Check-ups sich vollkommen mit dieser Studie decken. Dies beweist einmal mehr, sofern dies noch nötig war, wie wichtig unser Programm ist.

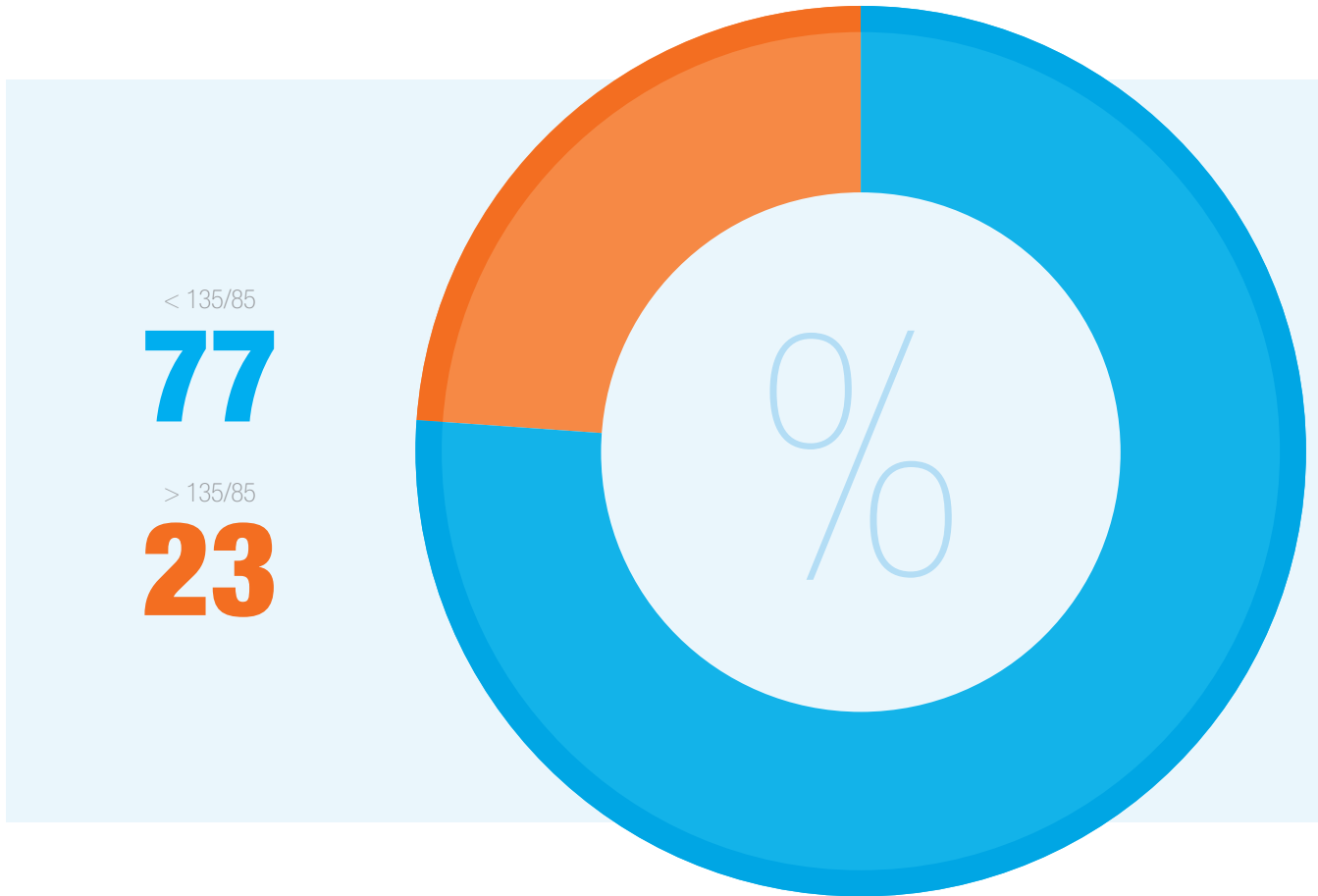


Pathologies cardio-vasculaires dépistées



Um die Ergebnisse der Studie zu bekräftigen, zeigt das nachfolgende Schema, welche Herz-Kreislaufkrankungen bei den Untersuchungen entdeckt wurden (und dem Patienten zum Zeitpunkt der Untersuchung noch nicht bekannt waren).

Blutdruck



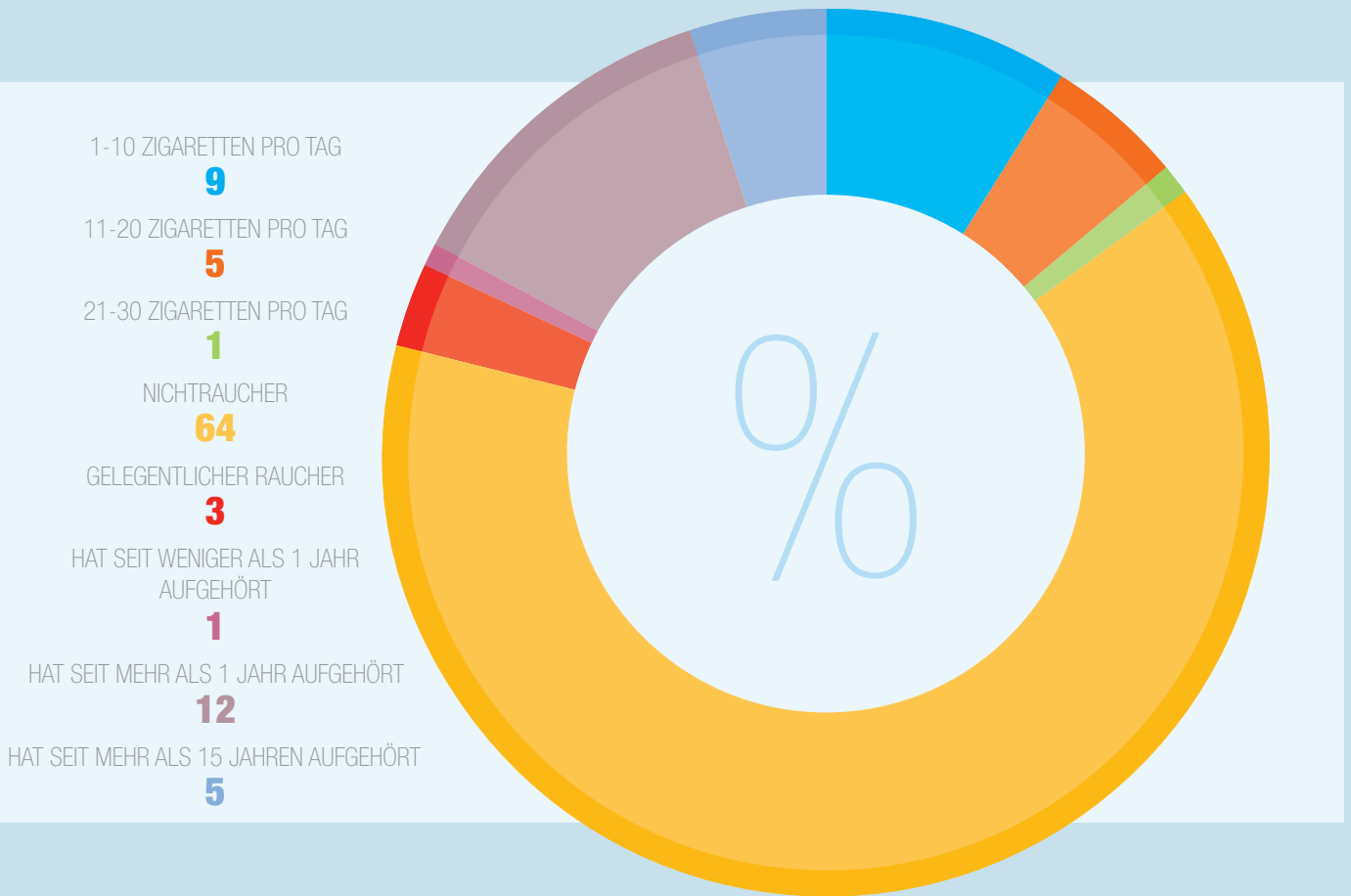
Aus der Studie ging hervor, dass Blutdruck, Tabakkonsum aber auch Gewichtsprobleme zu den Hauptrisikofaktoren gehören. Die folgenden Grafiken zeigen den Anteil dieser Risikofaktoren bei den von uns im Rahmen des Check-ups untersuchten Personen.

Schlussfolgerung

Bei den Check-ups litt ungefähr eine von 4 untersuchten Personen unter Bluthochdruck.



Tabakkonsum



SHLUSSFOLGERUNG

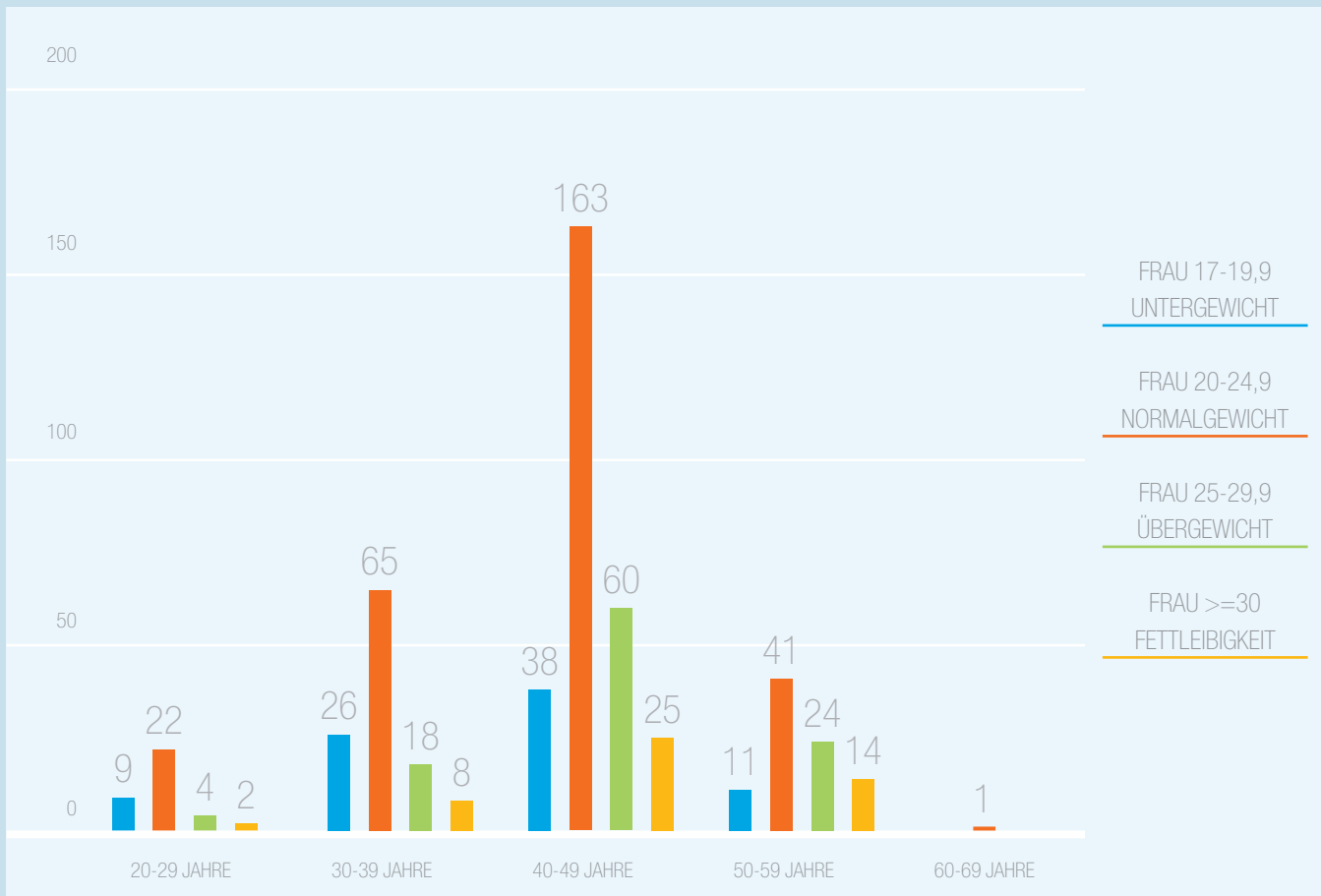
Von den 2012 untersuchten Personen waren 36% Raucher oder ehemalige Raucher.

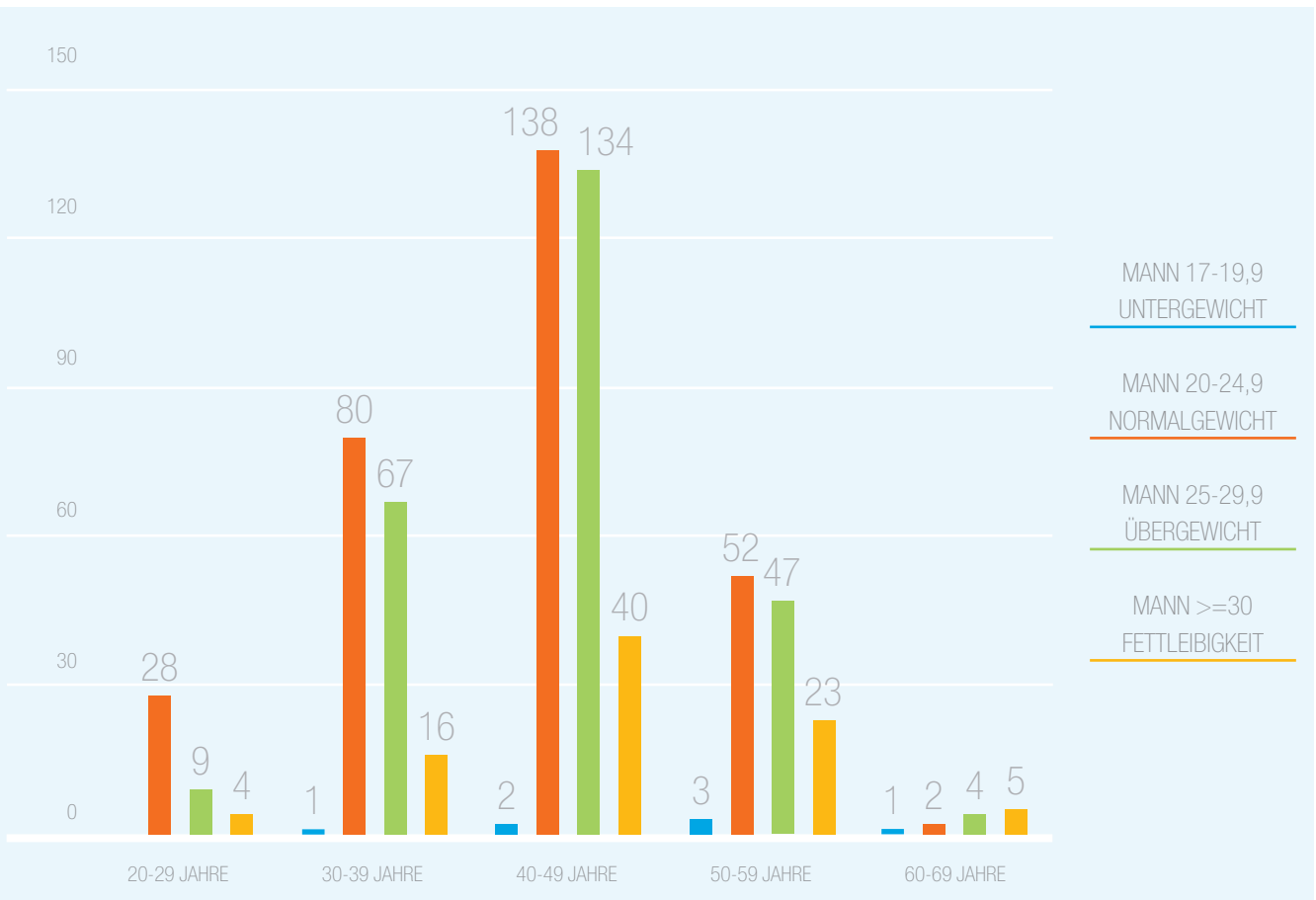


VORSORGE MEDIZIN

96

Gewichtsprobleme





SHLUSSFOLGERUNG

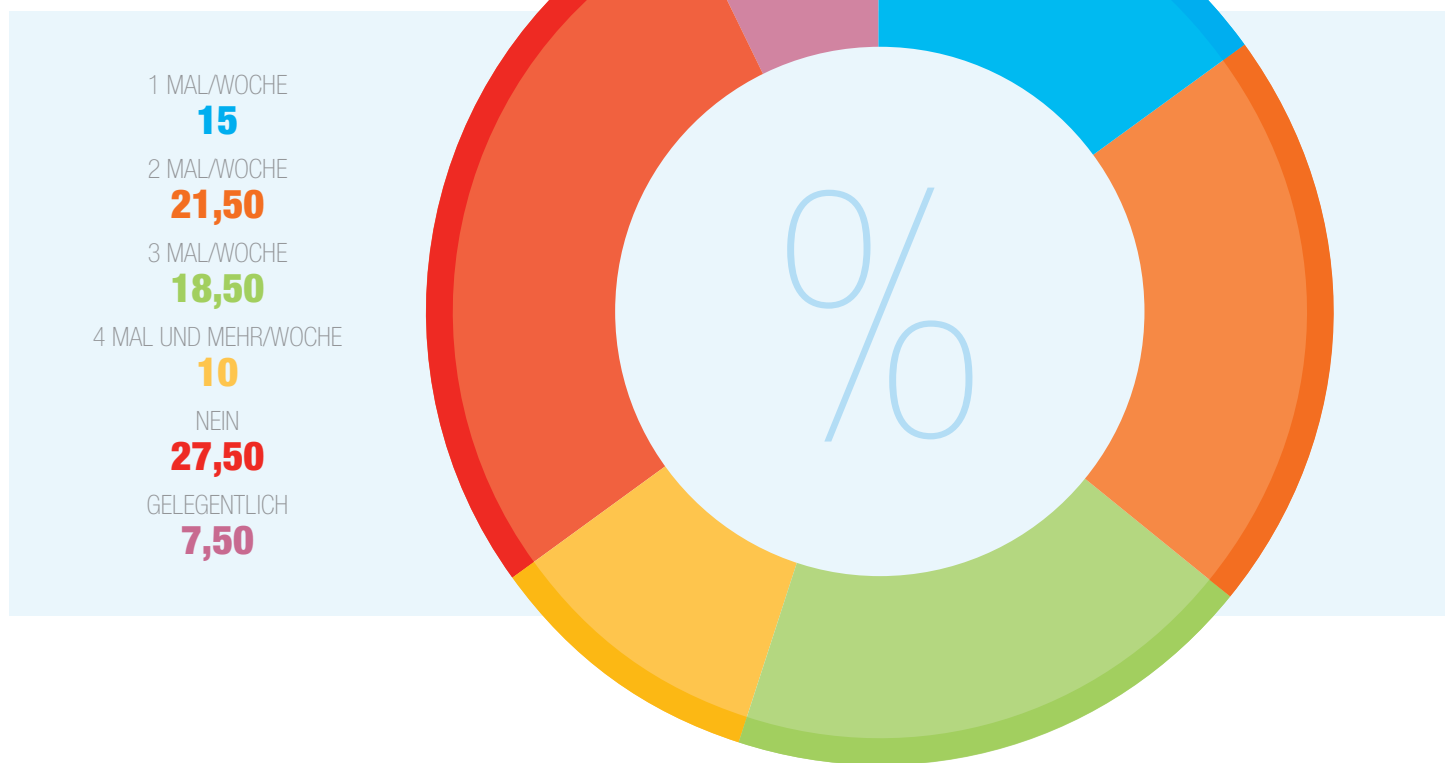
Diese Grafiken bestätigen, dass Männer, besonders über 40, häufiger an Übergewicht leiden.



VORSORGE MEDIZIN

98

Körperliche Bewegung

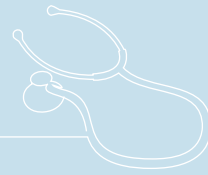


SHLUSSFOLGERUNG

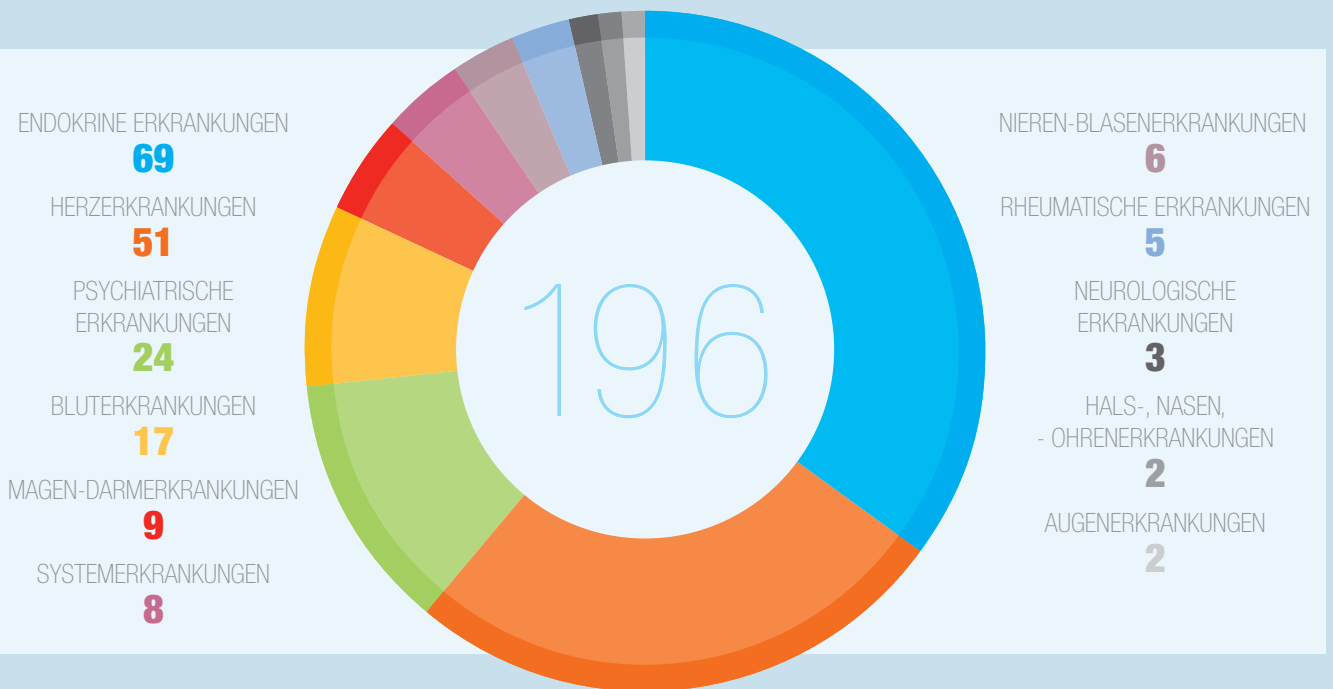
Auch hier geben 35%, d.h. mehr als eine Person von 3 an, sich nicht regelmäßig körperlich zu betätigen.

All diese Ergebnisse machen deutlich, dass die in der Lancet-Studie erfassten Hauptrisikofaktoren auch bei den im Rahmen des Check-ups untersuchten Personen zu finden sind.

Alle Unternehmen, die beim Check-up-Programm mitmachen, erhalten am Ende der Kampagne eine (anonyme) Grafik, die den Gesundheitszustand ihrer Mitarbeiter beschreibt. Sie haben daraufhin, auf Wunsch, die Möglichkeit, Schulungsprogramme oder Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer einzuführen.

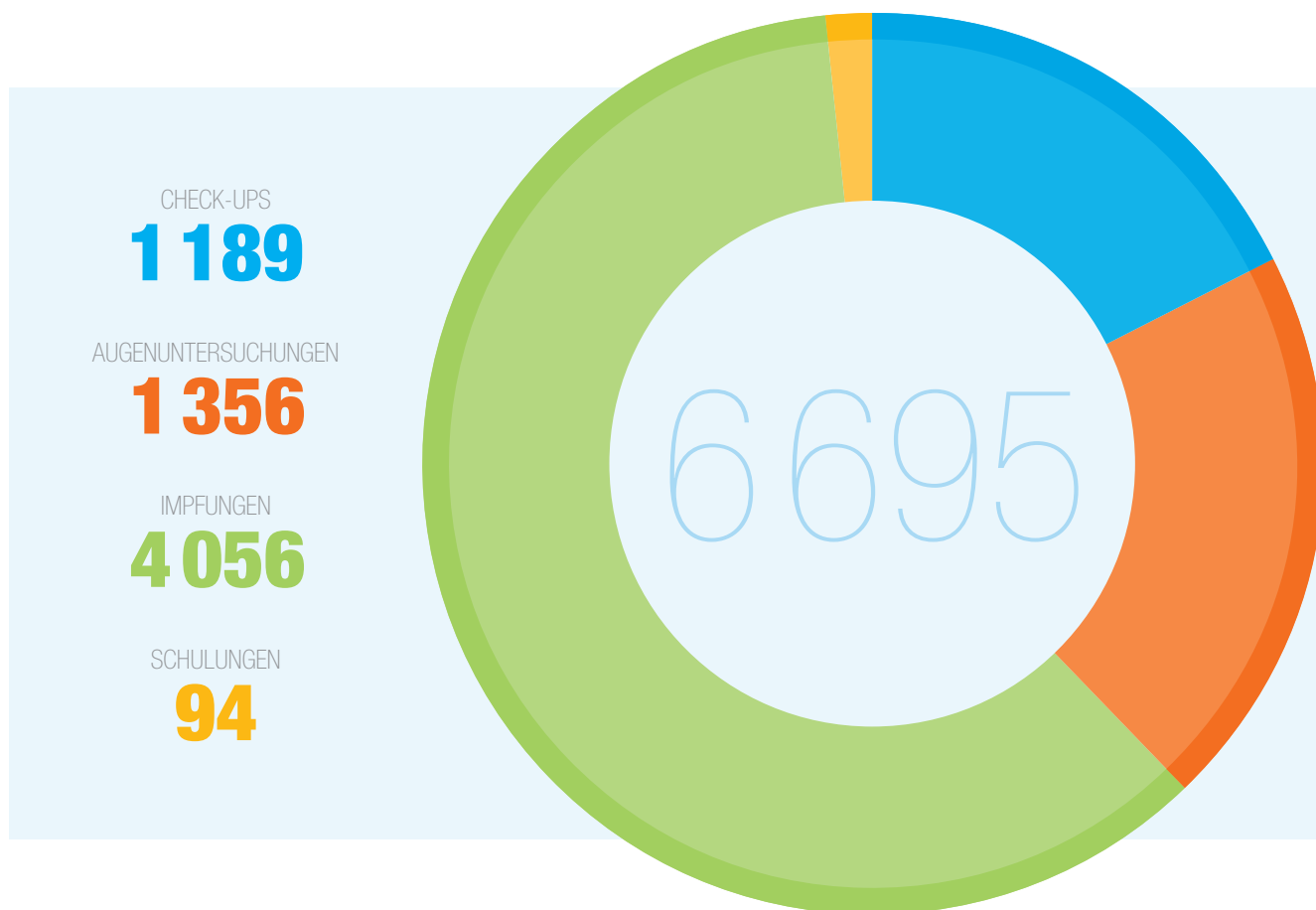


2012 bei 202 Check-ups in einem Unternehmen festgestellte Erkrankungen



Hier ein Beispiel eines an das Unternehmen übermittelten Berichts.

100 ANDERE AKTIVITÄTEN AUS DEM BEREICH DER VORSORGEMEDIZIN



Die obenstehende Grafik fasst die Aktivitäten der ASTF im Bereich der Vorsorgemedizin zusammen. Wie jedes Jahr fanden die Grippeimpfungen großen Anklang, auch die Zahl der Augenuntersuchungen und die über- oder innerbetrieblichen Schulungen hat sich erhöht.

Seit 2011 führt eine freiberufliche Augenoptikermeisterin Sehtests in den Betrieben durch. Dank dieser neuen Dienstleistung können jetzt auch Rezepte für neue Gläser ausgestellt werden, wenn dies nötig sein sollte. Beim Abschluss jeder Kampagne erhält der Betrieb einen Bericht, in dem die Ergebnisse in anonymer Form dargelegt werden.



In einem Unternehmen durchgeführte Sehtests

ÜBERWEISUNG AUGENARZT

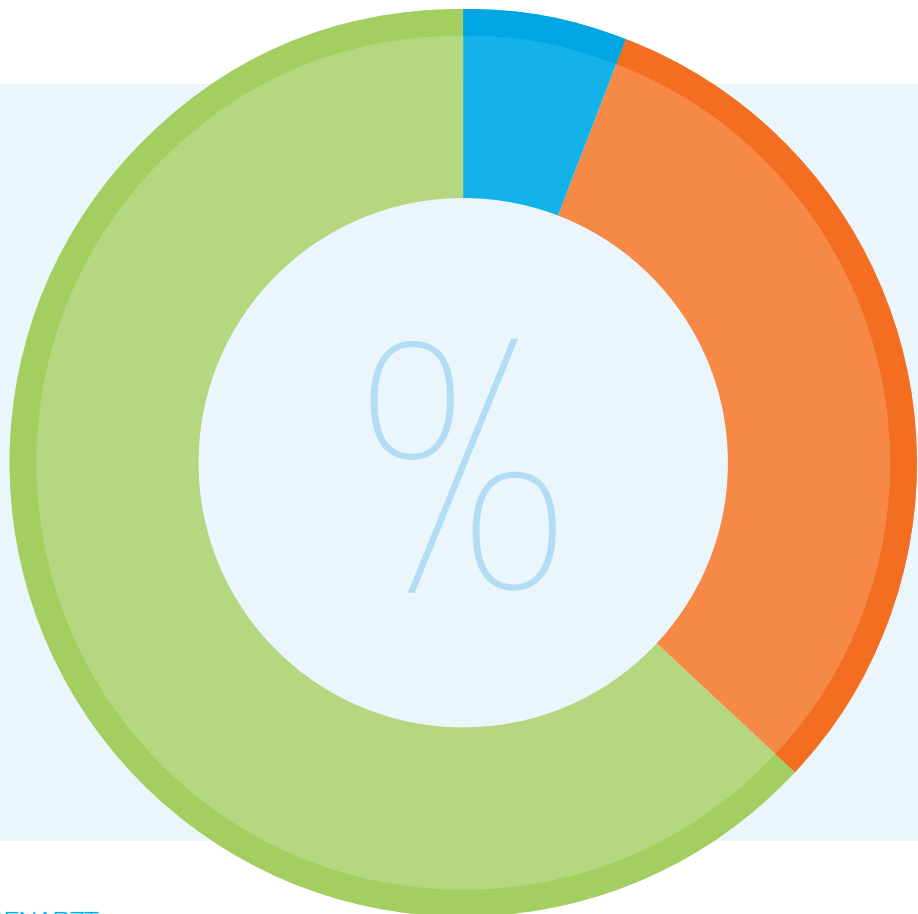
6

PATH. BEFUND OHNE
HANDLUNGSBEDARF

31

OHNE BEFUND

63



ÜBERWEISUNG AN DEN AUGENARZT

Person, die unter erhöhtem Augendruck, Strabismus oder anderen medizinischen Problemen leidet und einen Augenarzt aufsuchen sollte.

PATHOLOGISCHER BEFUND

(kein Besuch beim Augenarzt erforderlich): Person, deren Sehfähigkeit korrigiert werden muss und das Verschreiben oder die Anpassung einer Korrektur durch unseren Augenoptikermeister erfordert

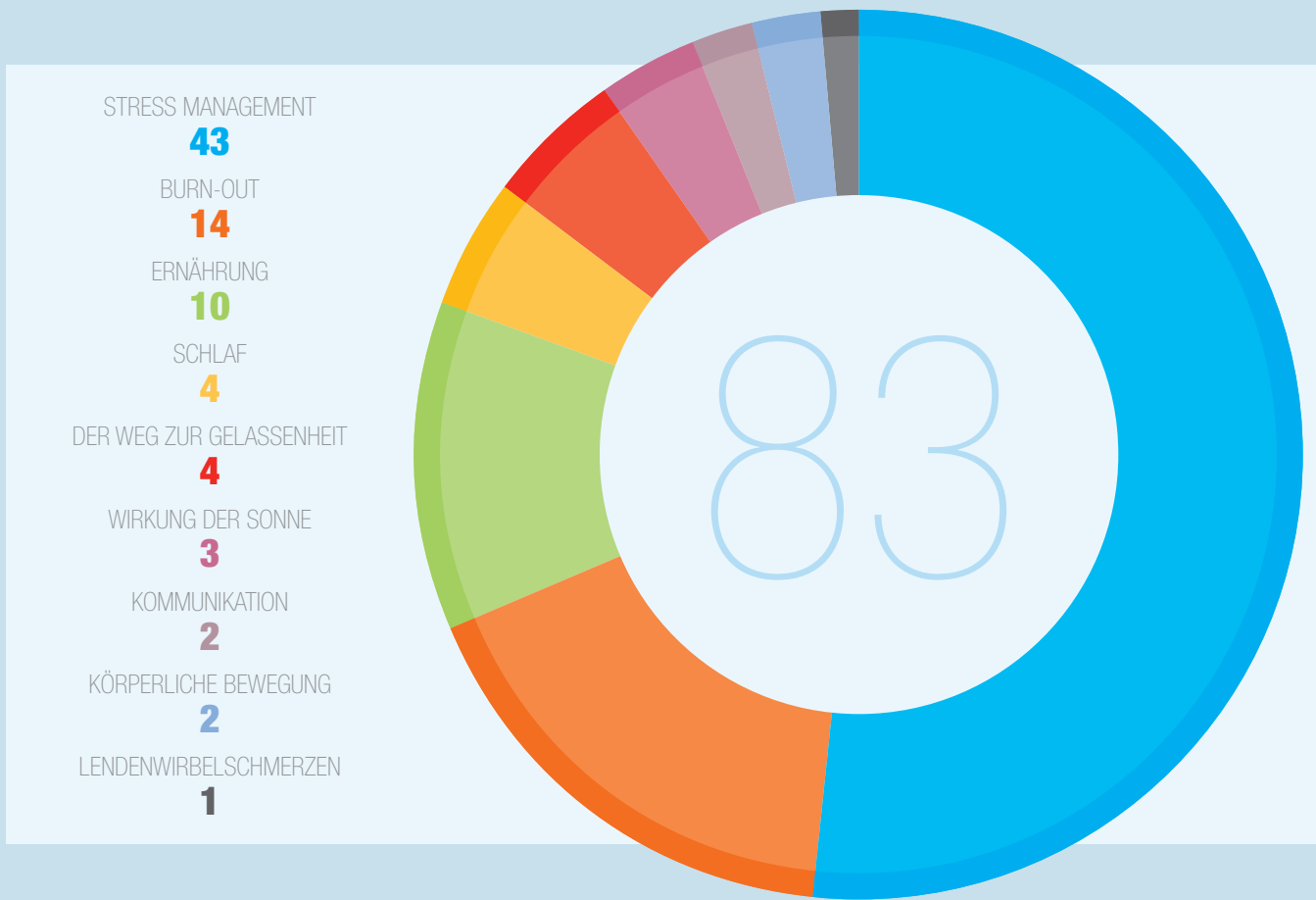
KEINE AUFFÄLLIGKEITEN

gute Sehfähigkeit ohne Brille oder mit Korrektur

VORSORGE MEDIZIN

102

Schulungen

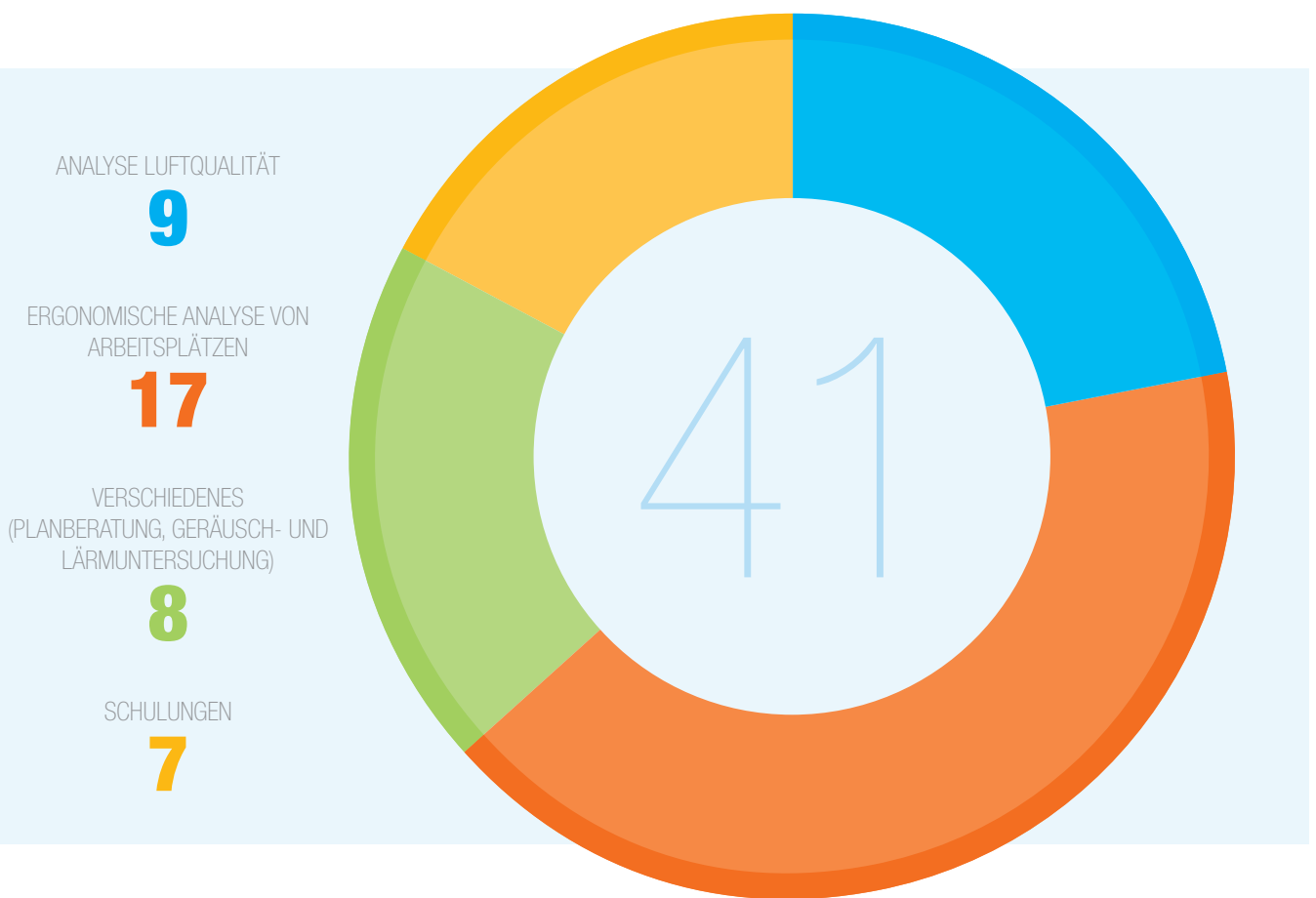


SHLUSSFOLGERUNG

Wie in den vergangenen Jahren sind die am meisten gefragten Schulungen diejenigen über Stress Management, gefolgt vom Burn-out und von der Ernährung.

ERGONOMIE UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

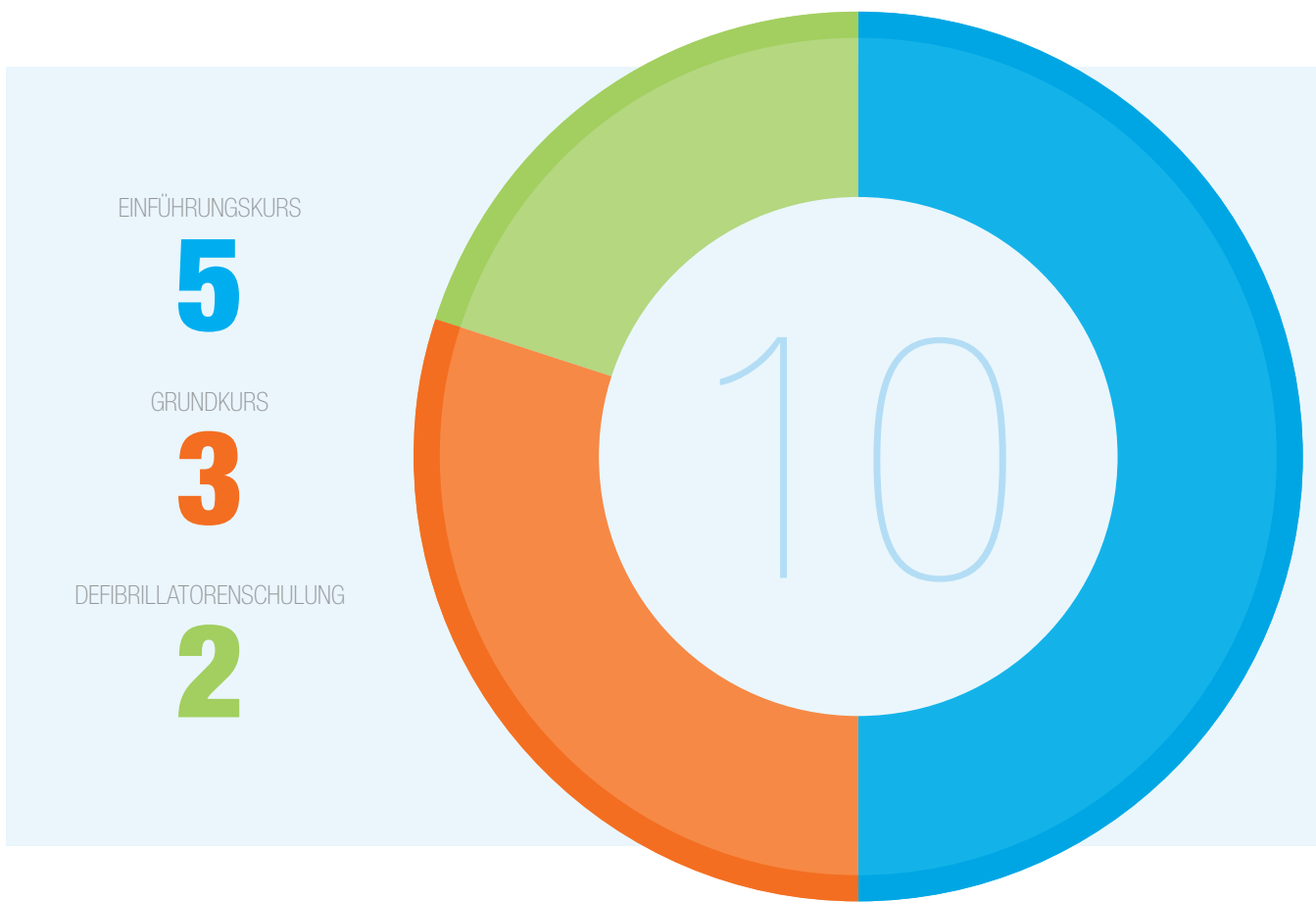
ERGONOMIE



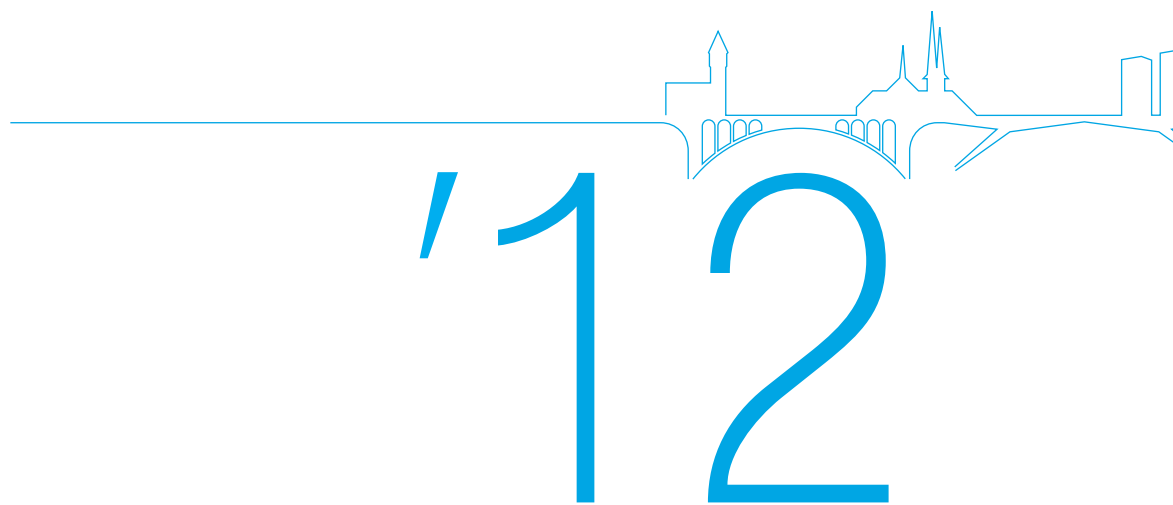
Neben allen anderen zuvor genannten Aktivitäten war das Team der ASTF 2012 ebenfalls im Bereich der Ergonomie und im Bereich der Sicherheit aktiv, wie aus folgenden Grafiken hervorgeht.

ERGONOMIE UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

104 ERSTE HILFE-SCHULUNGEN



Annexes
Appendices
Anhänge



NOS MEMBRES

MEMBERS

DIE MITGLIEDER

ASSOCIATIONS MEMBRES

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
- 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

107

**PIERRE
KRIER**

Président (IRE) jusqu'au 25 avril 2012
Vice-président du 25 avril 2012 au
7 novembre 2012

Chairman (IRE) until April 25, 2012
Vice-Chairman from April 25, 2012 to
November 7, 2012

Vorsitzender (IRE) bis 25. April 2012
Stv. Vorsitzender vom 25. April 2012 bis
7. November 2012

**ETIENNE
PLANCHARD**

Vice-président (ABBL), jusqu'au 25 avril 2012
Président à partir du 25 avril 2012

Vice-Chairman (ABBL), until April 25, 2012
Chairman from April 25, 2012

Stv. Vorsitzender (ABBL), bis 25. April 2012
Vorsitzender ab 25. April 2012

**EMILE
LUTGEN**

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

**CHRISTIAN
EILERT**

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

**CHRISTIANE
DECKENBRUNNEN**

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

**DANIEL
LEHMEIER**

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

**JEAN-JACQUES
ROMMES**

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

**MARC
GLESENER**

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

**PHILIPPE
SERGIE**

Membre (IRE)
Member (IRE)
Mitglied (IRE)

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 Krippler
 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-Curziatti
 Dr Isabelle Klopp
 Dr Colette Petit-Magar

ARCHITECTE D'INTÉRIEUR

INTERIOR ARCHITECT

INNENARCHITEKT

Christiane Reckinger

INFIRMIÈRE

NURSE

KRANKENSCHWESTER

Eveline Neis
 Alice Wasmer

ASSISTANTE MÉDICALE

MEDICAL ASSISTANT

MEDIZINISCHE ASSISTENTIN

Claudia Barth
 Laure Knob-Schmitt
 Bernadette Marcher

ASSISTANT ADMINISTRATIF

ADMINISTRATIVE ASSISTANT

VERWALTUNGSASSISTENT(-IN)

Sonia Ribeiro
 Roland Sculfort

PSYCHOLOGUE

PSYCHOLOGIST

PSYCHOLOGE

Sandra Vallier
 Patrice Marchal

INTERVENANTS PSYCHOSOCIAUX

PSYCHOSOCIAL PARTICIPANTS

SOZIALPSYCHOLOGISCHE BETEILIGTE

Karin Weyer

MAÎTRE OPTICIENNE

DISPENSING OPTICIAN

OPTIKERMEISTERIN

Manuela Weis

112

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

ACCUEIL@ASTF.LU



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

www.astf.lu